MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
DARBO TEISĖS IR SOCIALINĖS SAUGOS KATEDRA

DOVILĖ KVEDERYTĖ
Teisės programos
Darbo ir socialinio aprūpinimo teisės specializacijos (62101S101)
Dieninių magistrantūros studijų studentė

GARANTINIO FONDO VIETA IR REIKŠMĖ ATSISKAITANT SU DARBUOTOJAIS

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas - lekt. D. Gumbrevičiūtė - Kuzminskienė

Vilnius, 2008

TURINYS

ĮVADAS....3
I DALIS. GARANTINIO FONDO PRIGIMTIS IR RAIDA 7
1.1. Darbuotojo teisė į teisingą darbo užmokestį 7
1.2. Garantinės institucijos vieta darbuotojų teisių garantijų sistemoje 11
II DALIS. GARANTINĖS INSTITUCIJOS BŪTINYBĖ IR MODELIO EFEKTYVUMAS.... 13
2.1. Pasaulyje taikomų darbuotojų teisių apsaugos modelių įvairovė 13
2.2. Garantinių institucijų teisinis reglamentavimas Europos Sąjungoje 18
2.2.1. Direktyvos 80/987/EEB pakeitimai ir jų reikšmė 20
2.2.2. Europos Sąjungos garantinių institucijų modeliai 24
2.3. Lietuvos socialinių partnerių vaidmuo steigiant Garantinį fondą 25
III DALIS. GARANTINIO FONDO VEIKLA LIETUVOJE 30
3.1. Lietuvos Respublikos Garantinio fondo įstatymo taikymo apimtis 30
3.2. Direktyvos 80/987/EEB (2002/74/EB) taikymas pensijų sistemai ES ir Lietuvoje 37
3.3. Darbuotojų, kurie nėra Lietuvos piliečiai, teisė į Garantinio fondo išmokas 44
3.4. Lietuvos Garantinio fondo reikšmė ekonominės recesijos metu 47
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI 51
SANTRAUKA 53
SUMMARY 54
ANOTACIJA 55
LITERATŪRA 56
PRIEDAI.....63

ĮVADAS

Temos aktualumas ir problematika. Tinkamas ir teisingas darbdavio atsiskaitymas su darbuotoju yra vienas iš stabilumą bei pasitikėjimą darbo rinkoje kuriančių veiksnių. Darbo sutartis suponuoja vieną iš pagrindinių darbuotojo pareigų - tinkamai atlikti konkrečias darbo funkcijas, o darbdavį įpareigoja laikytis nustatytų darbo apmokėjimo sąlygų. Tačiau besivystant rinkos ekonomikos santykiams, darbdavys nėra apsaugotas nuo verslo rizikos, kuri galėtų nulemti įmonės nemokumą. Valstybės, siekdamos efektyvios darbuotojų teisių apsaugos, kai darbdavys tampa nemokus, imasi įvairių teisinių priemonių: savo reikalavimus darbuotojai turi teisę tenkinti bendrąja tvarka teisme, kreiptis į specialią garantinę instituciją arba naudotis kitomis veikiančiomis apsaugos formomis[1]. Valstybės, pasirinkdamos darbuotojų teisių gynimo būdus, privalo atsižvelgti į tarptautinius standartus bei į tai, kad darbuotojas yra silpnesnioji darbo sutarties šalis, kurios interesų gynyba turėtų būti garantuojama didesniu nei minimaliu valstybiniu reguliavimu.

Garantinės institucijos, garantuojančios neapmokėtus piniginius darbuotojų reikalavimus, yra svarbios dėl to, kad padeda efektyviau ginti darbuotojų teises, kylančias iš darbo sutarties ar darbo santykių. Specialius fondus Europoje pradėta steigti XX a. pirmojoje pusėje - pirmiausia jie atsirado Austrijoje, Vokietijoje, Ispanijoje, Prancūzijoje, o 1933 m. ir Lietuvoje. Tarpukario nepriklausomoje Lietuvoje veikė Pramonės darbininkų samdos įstatymas, numatęs, kad atleistiems iš nusigyvenusių įmonių darbuotojams kompensacijos mokamos iš specialiai šiam reikalui sudaryto fondo, į kurį visos įmonės nuo kiekvieno savo darbuotojo mokėjo tam tikrą mokestį[2]. Vykstant globaliems ekonominiams ir socialiniams pokyčiams bei augant valstybių patirčiai užtikrinant darbuotojų teises, iškilo ir tarptautinio reguliavimo būtinybė. Tarptautinių organizacijų priimti teisės aktai ne tik įtvirtino bendrus standartus, bet ir paskatino valstybes išsamiau bei griežčiau reglamentuoti darbuotojų interesų gynimą tais atvejais, kai darbdavys tampa nemokus.

Lietuvoje 1997 m. buvo įsteigtas fondas, skirtas bankrutuojančių ar bankrutavusių įmonių darbuotojų reikalavimų, susijusių su darbo santykiais, užtikrinimui (toliau - Fondas)[3]. Per beveik ketverius veiklos metus Fondas nesugebėjo garantuoti tinkamos darbuotojų piniginių interesų apsaugos darbdavio nemokumo atveju, todėl Lietuvos Respublikos Seimas 2000 m. priėmė naują Garantinio fondo įstatymą (toliau - GFĮ), kurio pagrindu buvo įsteigtas valstybės administruojamas

[1] Mačernytė - Panomariovienė I. Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas. Vilnius: LTU, 2003. P. 136.
[2] Pramonės darbininkų samdos įstatymas // Vyriausybės žinios. 1934, Nr. 457.
[3] Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1997 m. rugpjūčio 15 d. nutarimas Nr. 902 „Dėl fondo bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojų reikalavimams, susijusiems su darbo santykiais, tenkinti įsteigimo" // Valstybės žinios. 1997, Nr. 76-1960.

pinigų fondas - Garantinis fondas (toliau - GF)[4]. Minėtas įstatymas turėjo įtvirtinti tokią darbuotojų interesų gynimo sistemą, kuri atitiktų tarptautinius standartus ir padėtų efektyviai spręsti darbdavio nemokumo problemas. Lietuvai tapus Europos sąjungos nare (toliau - ES), iškilo būtinybė atsižvelgti ir į ES teisės aktus, kurie reglamentuoja garantinių institucijų veiklą. Tarptautinės bendruomenės narė, siekianti pripažinimo ir bendradarbiavimo, privalo orientuotis į kitas valstybes, derinti savo nacionalinius teisės aktus su ES leidžiamais reglamentais, direktyvomis, dalyvauti ir laikytis įsipareigojimų pagal tarptautines sutartis. ***Mokslinė problema*** kyla dėl to, kad Lietuvoje vis dar nepakankamai tiksliai ir aiškiai yra reglamentuojama garantinės institucijos veikla, netinkamai įgyvendinami tarptautiniai standartai, todėl nėra atskleista Garantinio fondo vieta ir reikšmė atsiskaitant su darbuotojais.

Tyrimo objektas – visuomeniniai santykiai, susiklostantys tuomet, kai darbuotojai per garantines institucijas gina savo piniginius reikalavimus darbdaviui tapus nemokiu.

Tyrimo hipotezė – tinkama darbuotojų piniginių reikalavimų apsauga Lietuvoje nėra užtikrinama, nes Lietuvos Garantinio fondo veikla nėra pakankamai aiškiai ir teisingai reglamentuota.

Tyrimo dalykas – Lietuvos ir užsienio valstybių bei tarptautinės teisės normos, reglamentuojančios garantinių institucijų veiklą, jų taikymo praktika bei mokslinė literatūra.

Tyrimo tikslas – kompleksiškai išnagrinėti garantinių institucijų veiklos teorinius pagrindus, siekiant apibrėžti Lietuvos Garantinio fondo vietą ir reikšmę atsiskaitant su darbuotojais.

Tyrimo uždaviniai:

1) išanalizuoti teisinę garantinių institucijų prigimtį bei apibrėžti jų vietą darbuotojų teisių garantijų sistemoje;
2) išanalizuoti pasaulyje ir ES taikomų darbuotojų teisių apsaugos modelių įvairovę ir efektyvumą;
3) nustatyti Lietuvos Garantinio fondo veiklą reglamentuojančių teisės aktų suderinamumą su tarptautiniais standartais;
4) atliktos analizės pagrindu pateikti galimus nurodytų problemų sprendimus.

Tyrimo metodai.

Iškeltiems darbo uždaviniams įgyvendinti, tyrimo metu kompleksiškai buvo panaudoti įvairūs teoriniai ir empiriniai metodai.

[4] Lietuvos Respublikos Garantinio fondo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 82-2478.

Teoriniai. Tyrime buvo naudojamas *lyginimasis* metodas, kurio pagalba buvo išanalizuoti ir tarpusavyje palyginti Lietuvos bei kitų valstybių teisės aktai bei tarptautiniai teisės dokumentai, įtvirtinantys garantinių institucijų veiklos reglamentavimo principus. *Istorinio* metodo pagalba buvo siekiama išsiaiškinti, koks teisinis garantinių institucijų reglamentavimas buvo skirtingais istoriniais laikotarpiais Lietuvoje ir kitose valstybėse. *Sisteminės analizės* metodas tyrime buvo naudotas siekiant nustatyti garantinių institucijų veiklą reguliuojančių teisės aktų sisteminio taikymo teorines ir praktines problemas. *Apibendrinimo* metodas tyrime buvo pasitelktas išanalizuotai medžiagai apibendrinti, išvadoms suformuluoti.

Empiriniai. Pagrindinis tyrimo metu taikytas empirinis tyrimo metodas - *teisinių dokumentų analizės* metodas, kurį naudojant buvo tiriami Lietuvos Respublikos ir kai kurių užsienio valstybių teisės aktai, tarptautinės teisės dokumentai bei teismų praktika. Siekiant atskleisti garantinių institucijų veiklą reglamentuojančių teisės aktų praktinio įgyvendinimo problemas, buvo panaudota kokybinė ir kiekybinė surinktos statistinės informacijos analizė.

Tyrimo šaltiniai ir tyrimo apžvalga.

Atliekant mokslinį tyrimą buvo remiamasi nacionaliniais ir kai kurių užsienio valstybių teisės aktais, ES teisės aktais, susijusiais su pasirinkta tema, Lietuvos ir kitų valstybių teismų praktika bei statistine informacija. Kaip tyrimo šaltiniai darbe buvo naudojami darbo teisės teoretikų, analitikų darbai, publikacijos spaudoje, taip pat sociologijos ir kitų mokslų literatūra. Pažymėtina, kad literatūra pasirinkta darbo tema nėra gausi. Tarptautiniu lygmeniu magistro baigiamajame darbe buvo aptariami Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) priimti dokumentai bei Europos Bendrijos (toliau – EB) teisės aktai. Lietuvoje Garantinio fondo problematiką išsamiau nagrinėjo Dr. I. Mačernytė - Panomariovienė ir Dr. T. Davulis. Dr. I. Mačernytė - Panomariovienė 2002 m. daktaro disertacijoje „Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam“ daugiausia dėmesio skyrė kompleksiniam darbuotojų reikalavimų darbdaviui tapus nemokiam gynimo būdų nagrinėjimui ir analizavo garantijų darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam teorinius pagrindus, garantijų turinį bei garantijų nustatymo ir taikymo problemas. Vienas iš autorės uždavinių buvo „nustatyti garantijų darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam subjektus bei apibrėžti „nemokios įmonės“ sąvoką <...>“[5]. Tačiau minėtoje disertacijoje išsamiai nenagrinėjama, kaip „nemokumo“ ir „bankroto“ sąvokų turinys gali lemti Lietuvos Respublikos Garantinio fondo įstatymo taikymo apimtį. Būtina pažymėti, kad disertacijos autorė nustatė du svarbius aspektus. Pirma, disertacijoje nurodoma, kad „nemokumas, taikomas dažniausiai

[5] Mačernytė - Panomariovienė I. Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam: daktaro dis. sant.: soc. mokslai: teisė (01 S) Vilnius. 2002. P. 3.

juridiniams asmenims – įmonėms, apima įvairias įmonės teisines padėtis, įskaitant įmonės reorganizavimą, bankrotą, likvidavimą ir kt.“[6]. Antra, „pats savaime nemokumas ar negalėjimas laiku atsiskaityti yra tik faktinės nemokumo sąlygos, o pripažinimo nemokiu padariniai (pvz., bankrotas) atsiranda tik kompetentingai institucijai, pavyzdžiui, teismui, nustačius nemokumo faktą“[7]. Būtina atkreipti dėmesį, kad aptariamas mokslinis darbas buvo rengiamas po dvejų metų nuo GFĮ įsigaliojimo, todėl daugelis magistro baigiamajame darbe aptariamų problemų iškilo tik pradėjus taikyti minėtą įstatymą ir priėmus jo pakeitimus. Dr. T. Davulis Lietuvos garantinės institucijos veiklą nagrinėjo tarptautiniu aspektu ir akcentavo Lietuvos garantinio fondo įstatymo normų atitikimą ES teisės aktams[8]. Autorius tyrė ir vertino Lietuvos darbo teisės integravimosi į ES teisinę sistemą pagrindus bei identifikavo egzistuojančias Lietuvos darbo teisės atitikties ES teisės normoms problemas. Nagrinėdamas, ar GFĮ atitinka ES teisės aktus, autorius akcentavo, kad „priėmus Garantinio fondo įstatymą Lietuvos teisės normos priartėjo prie ES teisės reikalavimų“[9]. Dr. T. Davulis taip pat iškėlė GFĮ galiojimo apimties problemą ir jos atitikimą ES teisės aktams bei pasiūlė galimą problemos sprendimo būdą, kurį mes magistro baigiamajame darbe aptarsime ir pateiksime alternatyvų sprendimą. Apskritai Lietuvos darbo teisės kontekste darbuotojų teises darbdavio nemokumo atveju, tyrinėjo V. Tiažkijus, G. Dambrauskienė, I. Nekrošius, H. Davidavičius ir kt., o iš užsienio autorių paminėtini H. Collins, K.D. Ewing, A. McColgan, Gordon W. Johnson, M. Sargeant ir kt.

Darbo struktūra.

Magistro baigiamąjį darbą sudaro įvadas, trys dalys, išvados ir pasiūlymai, santrauka lietuvių ir anglų kalbomis, anotacija, literatūros sąrašas ir priedai.

[6] Ten pat, P. 11.
[7] Ten pat, P. 12.
[8] Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: TIC, 2004.
[9] Ten pat, P. 326.

I DALIS. GARANTINIO FONDO PRIGIMTIS IR RAIDA

Garantinių institucijų atsiradimas yra tiesiogiai susijęs su žmogaus teisių apsauga, nes darbuotojų teisės priskiriamos antrosios kartos žmogaus teisėms. XX a. pradžioje, kaip atsakas į liberalaus valstybinio reguliavimo vyravimą, pasaulyje susiformavo nuostata, jog valstybės privalo imtis priemonių socialinei nelygybei sumažinti. Aktyvios socialinės valstybės idėja lėmė ne tik nacionalinius, bet ir tarptautinius pokyčius - 1919 m. įkurta Tarptautinė darbo organizacija priėmė pirmuosius tarptautinius dokumentus, įtvirtinusius teisinius „draudimus“ valstybėms, kurios privalėjo įsipareigoti dėl draudimų pripažinimo, laikymosi ir apsaugos bei įgyvendinimo garantijų. TDO Konvencijose numatomos tokios nuostatos, kaip, sakykim, „draudžiama dirbti ilgiau negu 8 val. per parą ir 48 val. per savaitę pramonės įmonėse“ arba „draudžiama vaikams dirbti nakties metu“ ir panašaus pobūdžio įpareigojimai[10].

Tačiau šių draudimų įgyvendinimas buvo sudėtingas, nes ne visos valstybės ėmėsi realių draudimų įgyvendinimo priemonių. Tik po Antrojo pasaulinio karo, kai galutinai susiformavo darbininkų klasė, valstybės prisiėmė įsipareigojimus ne tik „drausti“ darbuotojų teisių pažeidimus, bet ir imtis jas „apsaugančių“ priemonių. Tad šiuo metu visuotinai pripažįstama, kad *darbuotojų garantijos* kilo iš tarptautinių dokumentų, numatančių realias darbuotojų teisų apsaugos priemones. Pavyzdžiui, TDO Konvencijose Nr. 135, 154, 160, 173 ir kitose numatomos nuostatos, susijusios su teisinių priemonių įdiegimu tam, kad būtų įgyvendinta darbuotojų teisių apsauga, jų gynyba ir pan. Tarptautiniu mastu nustatyti minimalūs socialinės apsaugos standartai valstybes paskatino imtis aktyvesnės darbuotojų teisių apsaugos, todėl toliau sparčiai plėtėsi ne tik darbuotojų teisių katalogas, bet ir jų garantijų sistema.

1.1. Darbuotojo teisė į teisingą darbo užmokestį

Viena iš svarbiausių darbuotojų teisių yra teisė į darbo užmokestį, kuri reiškia, kad „kiekvienas darbuotojas turi teisę į tokį atlyginimą, kuris garantuotų jam ir jo šeimai normalų gyvenimo lygį“[11]. Teisingo apmokėjimo už atliktą darbą principas yra įtvirtintas Jungtinių Tautų Organizacijos (toliau - JTO) Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 23 str.[12], Tarptautiniame pakte

[10] Mačernytė - Panomariovienė I. Teisinė garantijų darbuotojams prigimtis //Jurisprudencija. 2002, Nr. 25 (17). P. 91.
[11] LR Darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2003. P. 31.
[12] Žmogaus teisės. Tarptautinių dokumentų rinkinys. Vilnius: Mintis, 1991. P. 12-19.

dėl ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių (1966 m.)[13] bei Europos socialinės chartijos (pataisytos) 4 str.[14] Šis principas sukonkretinamas TDO Konvencijoje Nr. 131 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis“[15] ir TDO Konvencijoje Nr. 100 „Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą“[16]. Vadovaujantis TDO Konvencija Nr. 131 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis“ kiekviena valstybė, įgyvendindama teisę į teisingą apmokėjimą, privalo sukurti bei nustatyti tokią minimalaus darbo užmokesčio nustatymo sistemą, kuri kiek įmanoma labiau atitiktų darbuotojų ir jų šeimų poreikius, gyvenimo išlaidas, socialinės apsaugos išlaidas ir tokius ekonominius veiksnius, kaip antai, ekonominė plėtra, darbo našumas ir didelis užimtumas. Teisingo apmokėjimo už darbą principas taip pat reiškia, kad leidžiami tik tokie darbo užmokesčio atskaitymai, kuriuos nustato nacionaliniai įstatymai arba kiti teisės aktai, kolektyvinės sutartys ar arbitražo sprendimai. Todėl tarptautiniu mastu yra įtvirtinta koncepcija, kad darbdavys neturi teisės mokėti mažesnio darbo užmokesčio negu minimalus mėnesinis darbo užmokestis, nustatytas nacionaliniais teisės aktais.

Tačiau būtina paminėti ir tai, kad aptariamas principas nereiškia, kad darbuotojams turi būti mokamas minimalus darbo užmokestis: konkrečiu atveju nustatant tam tikram darbuotojui mokamą darbo užmokestį, turi būti atsižvelgiama į dirbamo darbo kiekį, kokybę, darbuotojo patirtį, išsilavinimą ir kvalifikaciją, gyvenimo sąlygas. Be to, teisingo apmokėjimo už darbą principo tarptautinė samprata apima ir vyrų bei moterų teisę į vienodą atlyginimą už lygiavertį darbą. Remiantis TDO Konvencija Nr. 100 „Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą“ sąvoka „vienodas atlyginimas“ yra susijusi su atlyginimo tarifais, nustatytais nediskriminuojant darbuotojo pagal lytį.

Siekdamos tinkamai įgyvendinti teisingo apmokėjimo už darbą principą, valstybės privalo užtikrinti nediskriminavimą ne tik dėl lyties, bet ir dėl rasės, tautybės, pilietybės, politinių įsitikinimų ir kitų, su darbuotojo dalykinėmis savybėmis nesusijusių aplinkybių. **Lietuvoje** asmenų lygybę ir draudimą varžyti žmogaus teises ir teikti jam privilegijas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu, įtvirtina Lietuvos Respublikos Konstitucijos (toliau – Konstitucija) 29 straipsnis[17], Lietuvos Respublikos Darbo kodekso (toliau -

[13] Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 77-3290.
[14] Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1704.
[15]Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr.131 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis“ // Valstybės žinios. 1996, Nr. 30-736.
[16] Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr.100 „Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą“ // Valstybės žinios. 1996, Nr. 28-675.
[17] Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.

LR DK) 186 straipsnio 3 dalis[18] bei Lietuvos Respublikos Lygių galimybių įstatymas[19]. Pastarojo įstatymo 7 straipsnyje įtvirtinama darbdavio pareiga įgyvendinti lygias galimybes darbe ir valstybės tarnyboje. Įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys privalo priimdamas į darbą ar į valstybės tarnybą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, sudaryti vienodas darbo, valstybės tarnybos sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinę darbo patirtį, taip pat teikti vienodas lengvatas, naudoti vienodus darbo ir valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijus ir kt. Be to, Lietuvos Respublikos Lygių galimybių įstatymu yra įgyvendinami ES teisės aktai, draudžiantys darbuotojams taikyti su dalykinėmis savybėmis nesusijusius kriterijus: 2000 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės bei 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus[20]. Darbuotojo teisės į teisingą darbo užmokestį įtvirtinimas tarptautiniuose dokumentuose buvo reikšmingas ne tik tuo, kad tokiu būdu buvo pripažintas minėtos teisės visuotinumas, bet ir tuo, kad padarė didelę įtaką nacionaliniam darbo santykių reglamentavimui skirtingose valstybėse.

Lietuvos Respublikos Konstitucija ir Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas taip pat numato darbuotojų teisę į teisingą darbo užmokestį. **Konstitucijos** 48 str. 1 d. nurodoma, kad „kiekvienas žmogus turi teisę laisvai pasirinkti darbą, *inter alia* turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, teisę gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju“[21]. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas 2004 m. gruodžio 13 d. nutarime konstatavo, kad „*Lietuvos Respublikos piliečio teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą yra Konstitucijos 23 str. įtvirtintos nuosavybės teisės viena iš svarbiausių įgyvendinimo prielaidų, nes asmeniui, kuris atliko pavestą darbą, pagal Konstituciją atsiranda teisė reikalauti, kad jam būtų sumokėtas visas pagal teisės aktus priklausantis darbo užmokestis (atlyginimas)*“[22]. Ši asmens teisė yra garantuojama, saugoma ir ginama kaip nuosavybės teisė. Lietuvos Respublikos Konstitucinis

[18] Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
[19] Lietuvos Respublikos Lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 114-5115.
[20] 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus // Valstybės žinios. 2004 m. Specialusis leidimas, 5 skyrius, 4 tomas, P. 79.
2000 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės // Valstybės žinios. 2004 m. Specialusis leidimas, 20 skyrius, 1 tomas, P. 23
[21] Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.
[22] Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas „Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams“ // http://www.lrkt.lt/dokumentai/2004/n041213.htm; prisijungimo laikas: 2008-02-22.

Teismas taip pat išaiškino, kad Konstitucijoje garantuota teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą yra tiesiogiai susijusi su visų asmenų lygybės įstatymui, teismui bei kitoms valstybės institucijoms principu. Tai reiškia, kad Konstitucijos 48 straipsnis įtvirtina kiekvieno darbdavio pareigą tinkamai ir teisingai atsiskaityti su darbuotojais, o valstybę įpareigoja garantuoti darbuotojo teisės į užmokestį apsaugą.

Lietuvos Respublikos **Darbo kodekse** sukonkretinama minėta Konstitucijos norma. LR DK 2 str. 1 d. 6 p. nurodoma, kad vienas iš darbo santykių teisinio reglamentavimo principų yra teisingo apmokėjimo už darbą principas[23]. Šio principo turinys yra glaudžiai susijęs su darbo sutarties turinio samprata ir darbo apmokėjimo sąlygomis Lietuvos darbo teisėje. Pagal LR DK 94 str. darbo sutarties turinį sudaro jos šalių, t.y. darbuotojo ir darbdavio susitarimu sulygtos jų teisės ir pareigos. Pagrindinis imperatyvas yra tai, kad šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogintų darbuotojo padėtį palyginus su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, kiti įstatymai, teisės aktai ar kolektyvinė sutartis (LR DK 94 str. 2 d.). *Tai reiškia, kad darbdavys privalo nepažeisti įstatymuose įtvirtintos darbuotojų teisės į teisingą darbo užmokestį ir už atliktą darbą su darbuotoju atsiskaityti tinkamai*. Tad teisė į teisingą darbo užmokestį (atlyginimą) lemia būtinybę užtikrinti ekonominius darbuotojų interesus ir tuomet, kai darbdavys tampa nemokus. Vadovaujantis Konstitucijos komentaru, „terminas „atlyginimas“ reiškia įprastinį, pagrindinį ar minimalų darbo užmokestį arba algą ir papildomus uždarbius, tiesiogiai ar netiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui grynaisiais pinigais arba natūra už darbuotojo darbą“[24]. LR DK 186 str. darbo užmokesčio sąvoka apibrėžiama taip: „atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį <...>“ (LR DK 186 str. 1 d.). Darbo užmokesčio, kaip teisinės kategorijos sampratą pateikia Dr. I. Mačernytė - Panomariovienė darbo užmokestį apibrėždama kaip „atlyginimą, kurį darbdavys moka darbuotojui, atsižvelgdamas į nustatytas darbo normas, darbuotojo indėlį ir darbo kokybę, bet ne mažesnį už valstybės patvirtintą minimumą, neatsižvelgiant į tai, ar darbdavys gavo pelno ar ne“[25]. Tai reiškia, kad darbdavio pareiga atsiskaityti su darbuotojais nepriklauso nuo įmonės pelno gavimo ar negavimo fakto. Tačiau jeigu darbdavys pelno negauna ilgą laikotarpį, jo veikla tampa nuostolinga. Nuostolingai veikiančios įmonės (darbdavio) skolos nuolatos didėja, todėl iškyla reali įmonės nemokumo (bankroto) grėsmė. Bankrutavęs ar nemokiu tapęs darbdavys, neturi galimybės grąžinti skolų kreditoriams ir tinkamai atsiskaityti su darbuotojais, todėl darbuotojo teisė gauti atlyginimą nėra realiai įgyvendinama.

[23] Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
[24] Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras, I dalis. Vilnius: 2000. P. 430.
[25] Mačernytė - Panomariovienė I. Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas. Vilnius: LTU, 2003. P. 11.

1.2. Garantinės institucijos vieta darbuotojų teisių garantijų sistemoje

Darbuotojų teisę į teisingą darbo apmokėjimą darbdavio bankroto ar nemokumo atveju užtikrina įvairios garantijos. Dr. I. Mačernytė - Panomariovienė nurodo, kad „*garantijos- tai atitinkamų (teisinių, ekonominių ir kt.) sąlygų, priemonių, metodų, būdų ir principų sistema, suteikianti visiems ir kiekvienam lygias galimybes įgyvendinti savo teises ir laisves įvairiose teisinių santykių srityse*“[26]. Šis garantijų apibrėžimas reiškia, kad garantijos apima labai daug įvairių priemonių, skirtų realiai darbuotojų teisių apsaugai užtikrinti. Pateikta garantijų samprata lemia kiekvienos socialiai aktyvios valstybės pareigą, atsižvelgus į tarptautinius standartus, nacionalinius teisės aktus bei ekonominę šalies padėtį, įgyvendinti garantijas darbuotojams palankiausiu būdu.

Teisinėje literatūroje išskiriamos įvairios darbuotojų teisių garantijų rūšys: teisinės, socialinės, ekonominės, politinės ideologinės ir t.t. Teisinės garantijos apibrėžiamos kaip žmogaus ir piliečio teisių apsaugos juridinių priemonių ir būdų sistema ir prie jų priskiriamos tokios garantijos kaip *materialinės* (Konstitucija, įstatymai ir kiti teisės aktai), *procesinės* (teisė dėl pažeistų teisių kreiptis į teismą, pateikti peticiją ir pan.) bei *institucinės* (institucijos, kurios gina žmogaus teises) (Mačernytė - Panomariovienė I., Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam, Vilnius, 2002. P. 19). *Tačiau mums svarbiausia atrasti garantinės institucijos vietą darbuotojų teisių garantijų sistemoje,* todėl plačiau garantijų rūšių neaptarinėsime tik pabrėšime, kad norint visapusiškai užtikrinti darbuotojų teises darbdaviui tapus nemokiu būtina kartu taikyti visas garantijas. Svarbiausios procesinės ir institucinės garantijos darbuotojų reikalavimams ginti darbdaviui tapus nemokiu yra susijusios su darbuotojo teise kreiptis į darbo ginčų nagrinėjimo institucijas. *Galima išskirti dvi pagrindines institucijas, ginančias darbuotojų interesus*: 1) teismas, į kurį su ieškiniu kreipiasi darbuotojas dėl reikalavimų, nukreiptų nemokiam darbdaviui ir 2) garantiniai fondai, iš kurių būtų patenkinami bent minimalūs darbuotojų reikalavimai, nukreipti jų nemokiems darbdaviams.

Šių institucijų, užtikrinančių darbuotojų reikalavimus darbdavio nemokumo atveju, veiklos pagrindai yra įtvirtinti tarptautiniu mastu: 1992 m. TDO priėmė Konvenciją Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo darbdaviui tapus nemokiam“[27] (Lietuva ratifikavo 1994 m. birželio 23 d.) ir ją papildančią Rekomendaciją Nr. 180 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus

[26] Mačernytė - Panomariovienė I. Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam: daktaro dis.soc. mokslai: teisė (01 S), 2002. P. 19.

[27] Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo darbdaviui tapus nemokiam“ // http://www.socmin.lt/index.php?985358703; prisijungimo laikas: 2008-07-24.

nemokiam[28]. Remiantis šiais dokumentais valstybės gali darbuotojų reikalavimus ginti dvejopai: teikiant privilegiją teismo procese (Konvencijos II skyrius) arba per garantinę instituciją (Konvencijos III skyrius). ES mastu darbuotojų teisių gynimas darbdavio nemokumo atveju numatytas 1996 m. gegužės 3 d. Europos Tarybos ministrų Komiteto patvirtintoje Europos Socialinėje Chartijoje, kurioje nurodoma, kad „visi darbuotojai turi teisę ginti savo reikalavimus jų darbdavio nemokumo atveju“[29]. 1980 m. Europos Bendrijos Taryba priėmė direktyvą Nr. 987 „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, derinimo“[30], o ją iš dalies keičianti Europos Parlamento ir Tarybos direktyva Nr. 74 buvo priimta 2002 m. (toliau – Direktyva)[31]. Siekdamos užtikrinti darbuotojų teisę į darbo užmokestį darbdavio nemokumo atveju, valstybės privalo įsteigti garantines institucijas arba imtis kitokių institucinių - procesinių priemonių. Valstybės gali rinktis, kokių priemonių imtis, nes svarbiausia, kad jų apskritai būtų imtasi ir darbuotojų teisė į darbo užmokestį būtų realiai įgyvendinama bei ginama.

[28] Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo darbdaviui tapus nemokiam“ // http://www.socmin.lt/index.php?985358703; prisijungimo laikas: 2008-07-24.
[29] Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1704.
[30] Tarybos direktyva 80/987/EEB 1980 m. spalio 20 d. dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo // Valstybės žinios. 2004 m. Specialusis leidimas, 2004-12-30, Nr. 1.
[31] Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/74/EB 2002 m. rugsėjo 23 d. iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 80/987/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo (Tekstas svarbus EEE) // Valstybės žinios. 2004 m. Specialusis leidimas, 2004-12-30, Nr. 1.

II DALIS. GARANTINĖS INSTITUCIJOS BŪTINYBĖ IR MODELIO EFEKTYVUMAS

2.1. Pasaulyje taikomų darbuotojų teisių apsaugos modelių įvairovė

Mūsų nuomone, norint išsiaiškinti garantinės institucijos vietą ir reikšmę atsiskaitant su nemokaus darbdavio darbuotojais, tikslinga aptarti darbuotojų teisių apsaugos modelius, kurie taikomi skirtingose pasaulio valstybėse. Dėl ribotos darbo apimties mes neturime galimybės atlikti išsamaus tyrimo, todėl šiame skirsnyje aptarsime Pasaulio banko Teisės departamento Privataus sektoriaus ir infrastruktūros praktikos grupės Vyriausiojo finansų specialisto Gordon W. Johnson 2003 metais parengtą pranešimą „Nemokumas ir socialinė apsauga: darbuotojo teisės darbdaviui tapus nemokiam“, kuris buvo pristatytas Pasauliniame forume dėl nemokumo rizikos valdymo, Vašingtono mieste, Jungtinėse Amerikos Valstijose[32]. Minėtame pranešime Gordon W. Johnson akcentuoja, kad ‚tiek TDO priimtos konvencijos, tiek ir ES direktyvos, reglamentuojančios darbuotojo teises darbdaviui tapus nemokiu, yra interpretuojamos ir įgyvendinamos daugybe skirtingų būdų“[33]. Kaip pabrėžiama teisinėje literatūroje, pagrindinė teisinė problema nemokių darbdavių darbuotojų apsaugos srityje yra ta, ar darbuotojai turi per mažai, ar per daug privilegijų lyginant su kitomis kreditorių grupėmis[34].

TDO Konvencijos Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo darbdaviui tapus nemokiam“ III skyriuje „Darbuotojų reikalavimų gynimas esant garantinei institucijai“ yra įtvirtinti šie pagrindiniai garantinių fondų veiklos principai:

a) Darbuotojų reikalaujamą iš darbdavio užmokestį už darbą laiduoja garantinė institucija, kai darbdavys dėl nemokumo šio užmokesčio išmokėti negali;
b) Atlyginimą garantuojančių institucijų organizavimas, valdymas, veikla ir finansavimas nustatomi vadovaujantis nacionaliniais įstatymais ar kitais norminiais aktais arba kitomis nacionalinę praktiką atitinkančiomis priemonėmis;

[32] Gordon W. Johnson. Insolvency and Social Protection: Employee Entitlements in the Event of Employer Insolvency. World Bank, Global Forum on Insolvency Risk Management. Washington DC, 2003 // http://siteresources.worldbank.org/GILD/ConferenceMaterial/20159925/x3Johnson%20-%20Employee%20Rights.pdf; prisijungimo laikas: 2008-07-22.
[33] Ten pat, P.5.
[34] H. Collins, K.D. Ewing, A. McColgan. Labour Law Text and Materials. Oxford and Portland. Oregon: Hart publishing, 2005. P. 1029.

c) Visos taikomos priemonės jokiu būdu neturėtų uždrausti draudimo kompanijoms ginti darbuotojų reikalavimų darbdavio nemokumo atveju, jei jos siūlo pakankamas garantijas. Garantinės institucijos turėtų veikti laikydamosi ir rekomendacinių principų:

d) Jos turėtų prisiimti subsidiarinę (papildomą) atsakomybę už nemokių darbdavių įsipareigojimus dėl ginamų darbuotojų reikalavimų ir subrogacijos forma turėtų veikti darbuotojų, kuriems jos išmokėjo išmokas, vardu, t.y. fondai, kaip draudikai, gali pareikšti regreso ieškinius prieš darbdavį vadovaudamiesi nacionaliniais įstatymais;

e) Garantinių institucijų valdomi fondai, išskyrus sudarytuosius iš bendrųjų valstybės pajamų, gali būti panaudoti tik tam tikslui, kuriam jie buvo sukurti[35].

Gordon W. Johnson pranešime nurodo keturis pagrindinius darbuotojų apsaugos garantijų modelius, kurie taikomi skirtingose pasaulio valstybėse. **Pirmasis** darbuotojams taikomų garantijų modelis darbdaviui tapus nemokiam, kurį taiko kai kurios valstybės, anot autoriaus, pasižymi aktyviu darbuotojo interesų gynimu (angl. k. *„Pro-Employee Approach“*). Pavyzdžiui, **Kinijos** valstybėje taikomas modelis suteikia darbuotojams galimybę gauti išmokas iš privalomojo nedarbo draudimo fondo ir, darbdavio bankroto atveju, pirmenybę pareikšti ieškinį teisme. Draudimo įmokas moka ir darbdavys, ir darbuotojas, o darbdavio nemokumo atveju, darbuotojas dvejus metus gali gauti iki 80 proc. valstybinio minimalaus atlyginimo.

Tačiau Kinijoje įgyvendinamas aktyvus darbuotojų teisinės apsaugos modelis susilaukė ir nemažai kritikos. Pirmiausia, ši sistema neskatina darbo santykių šalių sutaikymo ir nepatenkina visų darbuotojų ieškinių. Be to, kreditorių, kurių reikalavimai kyla ne iš darbo teisinių santykių, ieškiniai dažniausiai yra ignoruojami dėl žemo sutarčių teisės normų įgyvendinimo lygio. Tačiau Kinija stengiasi modernizuoti teisinę bazę ir ją pritaikyti naujam rinkos ekonomikos modeliui, todėl pastaruoju metu buvo siūlomi įvairūs bankroto įstatymų pakeitimai. Vis dėlto dabartinis Nemokumo įstatymas netaikomas sistemiškai, todėl valstybės valdomos įmonės sunkiai deklaruoja bankrotą, o ir patys darbuotojai stengiasi atidėti nemokumo procedūrų taikymą dėl baimės prarasti nuolatinį pajamų šaltinį. Mūsų nuomone, aptartas darbuotojų apsaugos garantijų modelis yra netinkamas valstybei, kurios ekonomikos pagrindas yra laisvoji rinka. Laisvosios rinkos valstybė negali užtikrinti nuolatinių ir neterminuotų išmokų nemokių darbdavių darbuotojams, nes taip būtų pažeidžiamas konkurencijos principas ir neužtikrinama adekvati kreditorių, kurių reikalavimai kyla ne iš darbo santykių, apsauga.

[35] Mačernytė - Panomariovienė I. Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas. P. 144.

Antrasis autoriaus aptariamas modelis yra paremtas pirmenybe pareikšti piniginį reikalavimą darbdavio bankroto byloje, netaikant socialinio draudimo programų. Pavyzdžiui, **Meksikos** teisinėje sistemoje nėra taikomas socialinis draudimas, tačiau teisės aktai suteikia darbuotojams pirmenybę tam tikrais atvejais pareikšti savo reikalavimus darbdavio bankroto byloje ir reikalauti išmokų už laikotarpį iki trijų mėnesių. Nepaisant to, kad 2000 m. Meksika priėmė naują Nemokumo įstatymą, darbuotojų teisinės apsaugos sistema yra kritikuojama dėl ydingos ankstesnio įstatymo taikymo praktikos naudojimo. Realybėje ši sistema nesustiprina darbuotojų reikalavimų apsaugos: darbuotojai iš nemokių, turto neturinčių įmonių dažnai negali išreikalauti visos sumos net ir tuo atveju, kai yra pareiškiamas pirmenybę turintis ieškinys. Šiuo metu **Rusijos Federacijoje** darbuotojai taip pat turi tik pirmenybę pateikti ieškinius nemokiam darbdaviui, todėl papildomai apsaugai numatoma įsteigti valstybinį arba nevalstybinį garantinį fondą[36]. Kol kas Rusijos Federacijoje palankiausiai vertinama galimybė įkurti valstybinę korporaciją, kuri būtų ne pelno organizacija, įsteigta valstybės ir valdoma trišalio organo, sudaryto iš darbdavių, darbuotojų ir Vyriausybės atstovų. Toks fondas turėtų galimybę restruktūrizuoti dėl darbuotojams neišmokėtų atlyginimų susidariusias bankrutuojančių darbdavių skolas, atsižvelgiant į socialinius valstybės planus. Be to, fondas galėtų inicijuoti įmonės bankroto procedūrą, ir, esant būtinybei, fondas visuomet galėtų būti papildomas iš valstybės biudžeto. Galima sutikti su Rusijos Federacijos Vyriausybės siūlymu visuomeninės organizacijos pagrindu steigti valstybinį garantinį fondą, tačiau būtina pabrėžti, kad Rusijos Federacija nuo 1934 m. taip pat yra TDO narė, todėl jai kyla tarptautiniai įsipareigojimai pagal TDO Konvencijos Nr. 173 II ir III skyrių nuostatas. Kaip minėta, visos valstybės, TDO narės, gali savarankiškai pasirinkti, kokias priemones taikyti. Mūsų nuomone, pagrindinė problema valstybėse, kuriose taikomas antrasis garantijų modelis, yra ta, kad pirmenybės teisę turintys darbuotojų ieškiniai nemokiems darbdaviams negarantuoja, kad darbuotojų reikalavimai bus patenkinti. Jeigu ieškiniai nepatenkinami teisme, darbuotojai neturi jokios alternatyvios jų teisių garantijos, todėl garantinės institucijos steigimas yra sveikintina iniciatyva.

Trečiąjį modelį sudaro dvi garantijos: ieškinio pirmenybė bankroto byloje ir garantinė institucija. Šį modelį taiko labiausiai ekonomiškai išsivysčiusios pasaulio valstybės. Pavyzdžiui, **Danijoje** taikomas modelis suteikia aukščiausią pirmenybę darbuotojų reikalavimams, susijusiems su atlyginimu ir galimybę gauti išmokas iš garantinės institucijos. Tačiau ir šiuo atveju neginami kreditorių, kurių reikalavimai kyla ne iš darbo teisinių santykių, interesai. Gordon W. Johnson

[36] Nowadays Bankruptcy System in Russia and the Recent Developments // http://www.economy.gov.ru/wps/wcm/connect/economylib/mert/resources/0703b200478e9113a602a7f0ea49e4fa/oznakomitsya.doc // prisijungimo laikas: 2008-07-24.

pabrėžia, kad vienas iš pagrindinių ir visuotinų teisės principų yra *teisėtų lūkesčių principas*, todėl visų kreditorių interesai turi būti ginami vienodai. **Australijos** valdžia, siekdama išvengti tokių problemų, leidžia ne daugiau negu keturiolika ieškinių, kurie turi pirmenybę prieš kitus kreditorius. Taigi trečiasis darbuotojų teisių apsaugos modelis numato dvi vienu metu taikomas garantijas, kurios užtikrina tinkamą darbuotojų apsaugą, bet pažeidžia kitų kreditorių interesus. Siekiant garantuoti lygiavertę visų kreditorių teisių apsaugą, mūsų nuomone, būtina suteikti teisę darbuotojams pasirinkti, kurią garantiją jie norėtų taikyti: pasirinkus savo teises ginti per garantinę instituciją kita alternatyva, pirmenybę turintis ieškinys teisme, nebūtų suteikiama. Vis dėlto net ir tuo atveju, kai prioritetas suteikiamas *teisėtų lūkesčių principui*, būtina papildomomis priemonėmis užtikrinti, kad nebūtų pažeista darbuotojų teisė į teisingą darbo užmokestį.

Ketvirtasis modelis nesuteikia ieškinio pirmenybės bankroto byloje, o remiasi vien garantinės institucijos veikimu. Pavyzdžiui, **Vokietijos** sistema visus kreditorius, tarp jų ir darbuotojus, traktuoja vienodai ir suteikia vienodas teises atgauti skolas iš nemokios bendrovės. Darbuotojų reikalavimai, kurie nebūna patenkinami bankroto bylos metu, yra įvykdomi iš nacionalinio garantinio fondo lėšų. Tad ketvirtasis modelis pasižymi tuo, kad darbuotojams, kaip ir kitiems kreditoriams, suteikia teisę kreiptis į teismą, o teisme nepatenkinti darbuotojų reikalavimai užtikrinami iš garantinės institucijos lėšų. Šis modelis geriausiai įgyvendina idėją, kad darbuotojų piniginių reikalavimų tenkinimas teismine tvarka neturėtų pažeisti kitų kreditorių teisių, nes tik tuomet, kai reikalavimai nepatenkinami teisme, darbuotojas įgyja teisę kreiptis į specialią garantinę instituciją.

Darbdavio nemokumas arba bankrotas **Lietuvoje** iki 1990 m., t.y. kol veikė planinės ekonomikos modelis buvo praktiškai neįmanomas. Tačiau ir tuo metu, t.y. iki Lietuvos Respublikos Nepriklausomybės atkūrimo, buvo teisinių nuostatų dėl su darbo užmokesčiu susijusių darbuotojų reikalavimų valstybinių įmonių administracijai. 1964 m. Civilinio proceso kodekso 463 str. 1 d. numatė, kad pagal vykdomuosius dokumentus pirmąja eile tenkinami darbininkų ir tarnautojų reikalavimai, kylantys iš darbo teisinių santykių[37]. Pasikeitus politinei ir ekonominei situacijai 1992 m. rugsėjo 15 d. priimtame Įmonių bankroto įstatyme (toliau - ĮBĮ), 29 str., taip pat numatyta, kad susiję su darbo santykiais darbuotojų reikalavimai yra tenkinami pirmąja eile. Tačiau „po 1997 m. atliktų pakeitimų, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 1998 m. vasario 13 d. konsultacijoje išaiškino, kad darbuotojų reikalavimai galėjo būti tenkinami tik po to, kai iš įkeisto turto bus patenkinti įkeitimu užtikrinti kreditorių reikalavimas“[38]. Tokia darbuotojų padėtis, kai darbdavio nemokumo

[37] Civilinio proceso kodeksas // Valstybės žinios. 1964, Nr. 19-139.
[38] Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: TIC, 2004. P. 323.

atveju buvo suteikta privilegijuota padėtis lyginant su kitais kreditoriais, buvo pakeista į mažiau darbuotojams palankias sąlygas: „vėlesni Įmonių bankroto įstatymo pakeitimai suteikė galimybę darbuotojams individualių darbo ginčų keliu prisiteisti iš bankrutuojančių darbdavių neišmokėtas pinigų sumas tik po to, kai patenkinami kitų kreditorių reikalavimai“[39].

Atsižvelgus į darbuotojų profsąjungų protestus 1997 m. rugpjūčio 11 d. nutarimu Nr. 902, Lietuvos Respublikos Vyriausybė įsteigė Fondą, bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojų reikalavimams, susijusiems su darbo santykiais, tenkinti[40]. Nors šis Fondas ir davė pradžią naujos koncepcijos, kai darbuotojų reikalavimai tenkinami iš specialios institucijos fondo, įgyvendinimui Lietuvoje, tačiau jis veikė tik laikinai. 2000 m. buvo įsteigtas Garantinis fondas, tenkinantis darbuotojų reikalavimus darbdavių bankroto bylose, todėl darbuotojui nereikia inicijuoti kito teisminio proceso. Pagal ĮBĮ 35 str. 2 d. „pirmąja eile yra tenkinami darbuotojų reikalavimai, susiję su darbo santykiais; reikalavimai atlyginti žalą dėl suluošinimo ar kitokio kūno sužalojimo, susirgimo profesine liga arba dėl mirties nuo nelaimingo atsitikimo darbe; fizinių ir juridinių asmenų reikalavimai apmokėti už perdirbti supirktą žemės ūkio produkciją“. Tuo tarpu GFĮ 3 str. numatyta, kad „lėšos iš Garantinio fondo skiriamos šiame įstatyme nustatyto dydžio išmokoms *bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojams*, dirbusiems įmonėje *iki teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą priėmimo dienos* arba iki kreditorių susirinkimo nutarimo bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka priėmimo dienos <...>“. Tad galima teigti, kad Lietuvos teisės aktai darbuotojams suteikia ir tam tikros apimties pirmenybės teisę bankroto bylose, ir teisę kreiptis į garantinę instituciją. Šie du darbuotojų teisių darbdaviui tapus nemokiu gynimo būdai nėra laikomi alternatyviais. Šiuo metu Lietuvoje susiformavusi praktika, kad net ir tuo atveju, kai darbuotojas kreipiasi į teismą dėl atlyginimo priteisimo iš nemokaus darbdavio prieš darbdavio bankroto bylos iškėlimą, realus teismo sprendimo vykdymas vyksta tik tuomet, kai darbuotojo piniginius reikalavimus patvirtina teismas, nagrinėjantis darbdavio bankroto bylą[41]. Tai reiškia, kad Lietuvoje darbuotojas *de jure* turi teisę kreiptis į teismą ir reikalauti, kad nemokus darbdavys su juo

[39] Mačernytė - Panomariovienė I. Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam: daktaro dis. sant.: soc. mokslai: teisė (01 S) Vilnius. 2002. P. 28.

[40] Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1997 m. rugpjūčio 11 d. nutarimas Nr. 902 „Dėl fondo, bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojų reikalavimams, susijusiems su darbo santykiais, tenkinti, įsteigimo“ // Valstybės žinios. 1997, Nr. 76-1960.

[41] Šią praktiką lėmė dvi pagrindinės teisės aktų nuostatos: **pirma**, GFĮ 6 str. 2 d. numatyta, kad „*bankrutuojančios ar bankrutavusios įmonės administratorius* (likvidacinės komisijos pirmininkas), kai įmonė neturi pakankamai nuosavų lėšų atsiskaitymui su darbuotojais, per 2 mėnesius nuo *kreditorinių reikalavimų patvirtinimo dienos* Garantinio fondo nuostatų nustatyta tvarka privalo pateikti Garantinio fondo administratoriui dokumentus dėl lėšų skyrimo darbuotojų reikalavimams, susijusiems su darbo santykiais, tenkinti“, **antra**, ĮBĮ 26 str. 1 d. nurodoma, kad „*kreditorių reikalavimus tvirtina teismas*. Kreditorių sąrašo ir jų reikalavimų patikslinimai, susiję su bankroto procesu (nesumokėti mokesčiai, kitos privalomosios įmokos, įsiskolinimas atleistiems darbuotojams), tvirtinami teismo nutartimi, iki teismas priima nutartį nutraukti bankroto bylą arba sprendimą dėl įmonės pabaigos“.

atsiskaitytų, tačiau *de facto* darbuotojo reikalavimai tenkinami tik iš Garantino fondo lėšų. Ši sistema yra ydinga ir tik sąlyginai atitinka mūsų aptartą ketvirtąjį modelį, kai darbuotojams, kaip ir kitiems kreditoriams, suteikiama teisė kreiptis į teismą, o teisme nepatenkinti darbuotojų reikalavimai užtikrinami iš garantinės institucijos lėšų.

Trumpai aptarus skirtingus darbuotojų teisių apsaugos modelius galima teigti, kad, siekiant užtikrinti darbuotojų teisę į teisingą darbo užmokestį, garantinė institucija yra būtina. Mūsų nuomone, garantinio fondo steigimo būtinybę lemia tokie globalūs reiškiniai kaip ekonomikos dinamika, nepakankamas darbuotojų interesų atstovavimas profsąjungose, ribotos socialinio draudimo galimybės ir kt. Be to, teisinėje literatūroje nuolat pabrėžiama, kad garantinės institucijos veikla ekonominės recesijos metu gali turėti didelės praktinės reikšmės[42], todėl mes į šį faktą atsižvelgsime, kai aptarsime Lietuvos Garantinio fondo veiklą ekonominės recesijos metu. Mūsų nuomone, pats efektyviausias darbuotojų apsaugos modelis yra tuomet, kai *šalia pirmenybės pateikti ieškinį bankroto byloje, yra įkuriama garantinė institucija, kaip galutinė įstaiga darbuotojų reikalavimams tenkinti.* Tačiau ir tokia sistema turi trūkumų, kuriuos skirtingose valstybėse bandoma koreguoti skirtingomis priemonėmis.

2.2. Garantinių institucijų teisinis reglamentavimas Europos Sąjungoje

Vakarų Europos valstybėse po Antrojo pasaulinio karo išliko laisvosios rinkos ekonomikos modelis, todėl šiose valstybėse būtinybė apsaugoti darbuotojus nuo neigiamų pasekmių ištikus įmonių (darbdavių) bankrotams, iškilo daug anksčiau negu Lietuvoje. Tuometinės Europos Bendrijos mastu nuo 1980 m. spalio 20 d. įsigaliojo Tarybos direktyva 80/987/EEB „Dėl valstybių narių teisės derinimo darbdavio nemokumo atveju“. Kaip pažymi Dr. T. Davulis, „šia direktyva nebuvo siekiama suteikti darbuotojų reikalavimams privilegijuotų reikalavimų rangą palyginti su kitais darbdavio kreditoriais: direktyva daugiau rėmėsi prielaida, kad darbdavio nemokumo atveju net ir tam tikros pirmenybės suteikimas darbuotojų reikalavimams nėra pakankama priemonė efektyviai užtikrinti jų patenkinimą, todėl darbuotojų interesų apsaugai turi būti pasitelkiama garantinė institucija, kuri užtikrintų greitą su darbo santykiais susijusių tam tikro socialiai pagrįsto dydžio reikalavimų atlyginimą“[43]. Galima visiškai sutikti su šia nuomone, tačiau reikėtų pabrėžti, kad EB narių susitarimą kaip papildomas darbuotojų teisių garantijas visose valstybėse steigti

[42] H. Collins, K.D. Ewing, A. McColgan. Labour Law Text and Materials. Oxford and Portland. Oregon: Hart publishing, 2005. P. 1029.
[43] Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: TIC, 2004. P. 319.

garantines institucijas, didžia dalimi lėmė istoriškai susiklosčiusios aplinkybės: Europoje vyraujantis laisvosios rinkos ekonomikos modelis, nuolatinis stiprių darbuotojų profsąjungų spaudimas bei 1979 metais EB ištikusi ekonomikos krizė, kurios metu daugelis darbuotojų pajuto realią darbdavių bankroto grėsmę.

Be to, 2002 m. rugsėjo 23 d. priimtoje Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2002/74/EB, kuri iš dalies pakeitė direktyvą 80/987/EEB, antrajame įžangos punkte nurodoma, kad direktyva 80/987/EEB siekiama suteikti darbuotojams *minimalų apsaugos lygį* jų darbdaviui tapus nemokiam[44]. Tai reiškia, kad, pagal Direktyvos reikalavimus įsteigta garantinė institucija, nėra įpareigojama užtikrinti maksimalią darbuotojų apsaugą ir atlyginti visus darbuotojų dėl darbdavio nemokumo patirtus nuostolius, bet garantuoja minimalų darbuotojų interesų apsaugos lygį.

1980 metų Direktyvos nustatytos normos buvo gana liberalios, nes jomis buvo siekiama ne išsamiai harmonizuoti valstybių narių teisę, o tik nustatyti pagrindinius tikslus ir principus, paliekant EB narėms teisę pasirinkti Direktyvos įgyvendinimo priemones. Tai reiškia, kad valstybės narės galėjo savarankiškai pasirinkti, ar reformuoti jau esamas darbuotojų socialinės apsaugos sistemas, ar kurti naujas institucijas. Be to, EB narės galėjo pasirinkti įvairiausius garantinės institucijos modelius, tačiau šie modeliai turėjo **atitikti pagrindinius garantinės institucijos principus, įtvirtintus Direktyvos 80/987/EEB 5 str.:**

1) garantinių institucijų turtas turi būti nesusietas su darbdavio kapitalu ir nenaudojamas bankroto teisminiuose procesuose;
2) darbdaviai turi padėti finansuoti garantines institucijas, jei jos nėra visiškai finansuojamos iš viešosios valdžios valdomų lėšų;
3) darbuotojų reikalavimų tenkinimas neturi priklausyti nuo to, ar buvo vykdomi garantinių institucijų finansavimo įsipareigojimai.

Garantinių institucijų veiklos teisinis reglamentavimas skirtingose ES valstybėse narėse yra gana įvairus, tačiau tai nesudaro kliūčių tinkamai ginti darbuotojų interesus visos ES mastu. Svarbiausia, kad būtų laikomasi jau minėtų pagrindinių garantinių fondų veiklos principų, kurie numatyti TDO Konvencijos Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo darbdaviui tapus nemokiam“ III skyriuje „Darbuotojų reikalavimų gynimas esant garantinei institucijai“ ir Direktyvos 80/987/EEB 5 str. įtvirtintų principų.

[44] Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/74/EB 2002 m. rugsėjo 23 d. iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 80/987/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo (Tekstas svarbus EEE) // Valstybės žinios. 2004 m. Specialusis leidimas, 2004-12-30, Nr. 1.

2.2.1. Direktyvos 80/987/EEB pakeitimai ir jų reikšmė

Direktyvos 2002/74/EB įžangoje nurodoma, kad „pasikeitus valstybių narių nemokumo įstatymams ir plėtojant vidaus rinką EB, iškilo būtinybė pakoreguoti kai kurias direktyvos nuostatas“[45]. Dėl teisinio aiškumo ir skaidrumo taip pat reikėjo paaiškinti Direktyvos 80/987/EEB taikymo sritį ir kai kurių sąvokų apibrėžimus. **Pirmiausia**, naujos Direktyvos preambulės nuostatose nurodomos valstybėms narėms galimos išimtys, todėl ankstesnės Direktyvos priedas, nurodantis atskirų valstybių išimtis, yra panaikinamas. Priede darbuotojų kategorijų, kuriems Direktyva netaikoma, sąrašas atskirose narėse buvo baigtinis, o naujoje 2002 metų Direktyvoje yra *numatytos tik dvi darbuotojų kategorijos*: namų darbininkai, kuriuos samdo fizinis asmuo ir žvejai - dalininkai (Direktyvos 2002/74/EB 1 str. 3 d. 1 ir 2 p.). Mūsų nuomone, tai reiškia, kad Direktyva siekiama maksimaliai harmonizuoti valstybių narių taikomas išimtis ir taip užtikrinti vienodą Direktyvos taikymo praktiką visoje ES. **Be to**, naujosios Direktyvos 2 str. 2 d. numatoma, kad Direktyvą privaloma taikyti ir ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, kaip apibrėžia direktyva 97/81/EB, darbuotojams, pasirašiusiems terminuotą darbo sutartį, kaip apibrėžia direktyva 1999/70/EB, ir darbuotojams, kurių darbo santykiai laikini, kaip nurodo direktyva 91/383/EEB 1 str. 2 d. Tai reiškia, kad po 2002 metų Direktyva turi būti taikoma žymiai platesniam subjektų ratui, negu buvo numatyta 1980 metų Direktyvoje. Tokiu būdu yra sustiprinama EB darbuotojų apsauga ir paliekama mažiau galimybių darbdavių piktnaudžiavimui.

2002 metų Direktyvos preambulėje taip pat numatoma, kad, atsižvelgiant į naujas teisinio reguliavimo tendencijas valstybėse narėse, turi būti pakoreguota sąvoka *nemokumo būklė*. Pagal naują koncepciją, nemokumo sąvoka turėtų apimti taip pat nemokumo, nesusijusios su likvidavimu, procedūras. Tai reiškia, kad dėl nemokumo padėties pradėjus kelias nemokumo procedūras, jos būtų laikomos viena nemokumo procedūra (Direktyvos 2002/74/EB 2 str. 1 d.). Ši koncepcijos įgyvendinimas yra labai reikšmingas taikant Lietuvos Respublikos Garantinio fondo įstatymą, todėl nemokumo sąvoką mes plačiau analizuosime 3.1. skirsnyje, kuriame aptarsime Garantinio fondo įstatymo taikymo apimtį.

Trečia, teisinio aiškumo tikslais Direktyva yra papildoma IIIa skirsniu „Nuostatos, susijusios su transnacionaliniais atvejais“. Šį skirsnį sudaro du straipsniai: 8 a straipsnis numato, kad „institucija, atsakinga už darbuotojams nesumokėtų reikalavimų patenkinimą, kai darbdavys (įmonė)

[45] Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/74/EB 2002 m. rugsėjo 23 d. iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 80/987/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo (Tekstas svarbus EEE) // Valstybės žinios. 2004 m. Specialusis leidimas, 2004-12-30, Nr. 1.

savo veiklą vykdo bent dviejose ES valstybėse, yra ta, kuri yra valstybėje narėje, kurios teritorijoje darbuotojai dirba arba nuolat dirba“. Ši nuostata reikšminga Lietuvos darbo teisei tuo, kad išsprendė dviejų valstybių narių normų kolizijos galimybę. Pavyzdžiui, 2008 m. sausio 16 d. Prancūzijos Kasacinis teismas priėmė sprendimą byloje Nr. 06-43030, kurioje nusprendė, kad darbuotojas, Belgijos parafino kompanijoje dirbęs pardavimų vadybininku Prancūzijoje, turi teisę pateikti reikalavimus ne Belgijos, bet Prancūzijos garantinei institucijai, nes tik pastarojoje šalyje darbuotojas nuolatos dirbo[46].

Direktyvoje 2002/74/EB yra įtvirtinama **nauja** imperatyvi nuostata, kuri draudžia remtis Direktyva, siekiant pabloginti dabartinę darbuotojų apsaugos padėtį valstybėse narėse. **Be to**, Direktyvos 80/987/EEB 10 str. yra papildomas c punktu, kuris *leidžia netaikyti Direktyvos tuo atveju, kai darbuotojas, pats arba kartu su artimaisiais giminaičiais, buvo didelės darbdavio įmonės ar verslo dalies savininku ir darė didelę įtaką jos veiklai.* Šios nuostatos tikslas yra panaikinti galimybę gauti išmokas iš garantinės institucijos tiems darbuotojams, kurie, dėl savo ypatingų teisių, galėtų daryti neigiamą įtaką įmonės veiklai ir siekti jos likvidavimo. Vis dėlto šis Direktyvos pakeitimas nepateikė sąvokos „didelė įtaka“ turinio ir paliko šį klausimą spęsti Europos Bendrijos Teisingumo Teismui (toliau – EBTT). 2007 m. vasario 23 d. byloje EBTT išaiškino, kad net tuo atveju, kai sutuoktiniai kartu turi visas bendrovės akcijas, negalima vienareikšmiškai nuspręsti, kad sutuoktiniai turi „didelę įtaką“ ir negali pretenduoti į išmokas ir garantinės institucijos. EBTT nurodė, kad sprendžiant, ar sutuoktiniai galėjo daryti „lemiamą įtaką“ būtina atsižvelgti į daugelį aplinkybių: kas vadovauja darbuotojams, koks savininko santykis su turimomis akcijomis, ir kaip valdoma įmonė[47]. Tik atsižvelgęs į nurodytas aplinkybes, EBTT padarė išvadą, kad sutuoktinių turimos akcijos, sudarė jiems galimybę lemti įmonės veiklos rezultatus.

Lietuvos GFĮ 5 str. 13 d. nurodoma, kad, „kai darbuotojui pačiam arba kartu ir jo sutuoktiniui (sugyventiniui) ar (ir) artimiesiems giminaičiams priklausė nuosavybės teise daugiau kaip 50 procentų įmonės akcijų (dalių, pajų), Garantinio fondo Tarybos nutarimu jam gali būti skiriamos tik kai kurios išmokų iš Garantinio fondo rūšys arba išmokos iš fondo lėšų visai neskiriamos“[48]. Tai reiškia, kad Lietuva nacionaliniuose įstatymuose nurodė konkretų akcijų skaičių,

[46] Prancūzijos Kasacinis teismas. *X v Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS)* // http://www.caselex.com/view?uri=CASELEX:SE:2007:2&pos=5&start=1; prisijungimo laikas: 2008-09-09.
[47] Europos Bendrijų Teisingumo Teismas. *Staten genom Skatteverket v Å.S* // http://www.caselex.com/view?uri=CASELEX:SE:2007:2&pos=5&start=1; prisijungimo laikas: 2008-09-09.
[48] Lietuvos Respublikos Garantinio fondo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 82-2478.

kurias turintys asmenys negali pretenduoti į garantinio fondo išmokas[49]. Toks reguliavimas, mūsų manymu, yra ydingas, nes artimi asmenys, kurie turi, sakykim, ne po 50 proc. akcijų, bet vienas 40 proc., o kitas 60 proc., tai turintis 40 proc. jau galėtų gauti visas išmokas iš garantinės institucijos. Norėdami ištirti, ar Lietuvoje tinkamai taikomas Direktyvos 10 str. c punktas, **pirmiausia**, mes atlikome Garantinio fondo tarybos pateiktų posėdžių protokolų analizę. Protokolų tyrimo tikslas buvo nustatyti, kiek bankrutavusių įmonių darbuotojų negavo išmokų iš Garantinio fondo dėl to, kad Garantinio fondo Taryba pritaikė GFĮ 5 str. 13 d. numatytą nuostatą. Informacija apie minėto straipsnio taikymą buvo surinkta iki 2008 m. lapkričio 6 d. imtinai. Iš atliktos dokumentų analizės matyti, kad nuo 2007 metų pradžios iki 2008 metų pabaigos Garantinis fondas, remdamasis GFĮ 5 str. 13 d. įtvirtintu pagrindu, atsisakė išmokas skirti 148 darbuotojams (žr. Priedas Nr. 1, 1 lentelė).

Antra, mums buvo svarbu sužinoti, kaip Garantinis fondas motyvuoja GFĮ 5 str. 13 d. taikymą. Garantinis fondas, taikydamas GFĮ 5 str. 13 d., kurį laiką laikėsi griežtos pozicijos ir minėtą straipsnį taikė neatsižvelgdami į jokias kitas aplinkybes: užtekdavo vien fakto, kad darbuotojui pačiam arba kartu ir jo sutuoktiniui ar artimiesiems giminaičiams priklausė nuosavybės teise daugiau kaip 50 procentų įmonės akcijų. 2006 m. lapkričio 30 d. Garantinio fondo Taryba protokole Nr. 1.8-12 nurodė, kad „sprendžiant kai kurių rūšių išmokų iš Garantinio fondo skyrimo klausimą bankrutuojančios ar bankrutavusios įmonės darbuotojui, kai jam pačiam arba kartu su sutuoktiniu ir artimais giminaičiais priklausė nuosavybės teisė daugiau kaip 50 proc. įmonės akcijų, įvertinti šias *bankroto bylos įmonei iškėlimo priežastis:*

1) nenugalima jėga (*force majeure*), stichinės nelaimės, gaisras, potvynis ir kt.;
2) įmonės veiklos perspektyvos nebuvimas pasikeitus rinkos konjunktūrai arba įmonei neatlaikius konkurencijos, jei įmonė nėra skolinga Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir valstybės biudžetui, ir jos veiklos trukmė nuo įsteigimo iki bankroto bylos iškėlimo ne mažesnė kaip 3 metai ir per šį laikotarpį įmonė nebuvo pertvarkyta iš neribotosios atsakomybės juridinio asmens į ribotosios atsakomybės juridinį asmenį;
3) bankrutavus bankui, kuriame buvo įmonės sąskaita, taip pat negrąžintos bankrutuojančių įmonių debitorinės skolos;

[49] Pažymėtina, kad ši įstatymo nuostata įsigaliojo tik nuo 2006 m. balandžio 13 d., kai buvo priimtas Lietuvos Respublikos Garantinio fondo įstatymo 1,3,4,5,6,10,13 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei įstatymo priedo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2006, Nr. 41-1460.

4) kitos priežastys, kurios nepriklausė nuo įmonės savininko (pagrindinio akcininko) veiklos ir kompetencijos“[50].

Kaip matome, bankroto bylos įmonei iškėlimo priežasčių sąrašas yra gana platus ir suteikia Garantiniam fondui *diskrecijos teisę* spręsti, ar kiekvienu konkrečiu atveju yra bent viena iš nurodytų priežasčių, dėl kurių GFĮ 5 str. 13 d. nebūtų taikoma. Tačiau būtina atkreipti dėmesį į tai, kad pateiktas sąrašas yra tik rekomendacinio pobūdžio. Tai reiškia, kad Garantinis fondas, taikydamas GFĮ 5 str. 13 d., nėra imperatyviai įpareigotas atsižvelgti į visas svarbias aplinkybes, galėjusias nulemti bankrotą (nemokumą). 2008 m. gegužės 6 d. Vilniaus apygardos administraciniame teisme (toliau - teismas) buvo išnagrinėta byla, kurioje nuspręsta, kad „Taryba, pasitvirtinusi asmenims, nurodytiems GFĮ 5 str. 13 d., išmokų iš Garantinio fondo neskyrimo kriterijus, kiekvienu konkrečiu atveju, spręsdama Garantinio fondo lėšų skyrimo klausimą, privalo šiais kriterijais vadovautis“[51]. Kitaip sakant, teismas nurodė, kad kiekvienu atveju, sprendžiant apie GFĮ 5 str. 13. taikymą, būtina atsižvelgti į 2006 m. lapkričio 30 d. Garantinio fondo Tarybos protokole Nr. 1.8 - 12 nurodytas priežastis. Teismas taip pat padarė išvadą, kad Garantinio fondo Taryba sprendimą dėl lėšų neskyrimo bankrutavusios įmonės darbuotojui, turinčiam 100 proc. įmonės akcijų, priėmė neturėdama jokios reikšmingos informacijos, kuria vadovaujantis galima būtų spręsti apie įmonės bankroto priežastis, o tuo pačiu ir apie darbuotojui išmokų iš Garantinio fondo neskyrimo pagrįstumą. Darbuotojas teisme nurodė, kad išmokos jam skirtinos dėl šių objektyvių priežasčių: pirma, nėra jokių duomenų, jog dėl darbuotojo, turinčio 100 proc. įmonės akcijų veikos (veikimo, neveikimo) galėjo atsirasti įmonės bankrotas, antra, įmonės bankroto administratorius nėra pareiškęs jokių pretenzijų dėl įmonės bankroto. Teismas atsižvelgė į šiuos darbuotojo argumentus ir įpareigojo Garantinio fondo Tarybą iš naujo spręsti darbuotojo prašymą skirti išmokas. Tai reiškia, kad Vilniaus apygardos administracinis teismas, laikydamasis EBTT praktikos, suformavo precedentą, kuris įpareigoja Garantinio fondo Tarybą kiekvienu konkrečiu atveju taikant GFĮ 5 str. 13 d. atsižvelgti į visas aplinkybes, galėjusias nulemti įmonės bankrotą.

Apibendrinant Direktyvos 2002/74/EB pakeitimų reikšmę, galima pažymėti, kad 2002 m. Direktyvos tikslas buvo, atsižvelgiant į ankstesnės direktyvos taikymo praktiką ir Europos Bendrijų Teisingumo Teismo precedentus, išplėsti kai kurias sąvokas ir Direktyvos taikymo sritį. Tačiau naujoji Direktyva nepakeitė esminių garantinių institucijų principų bei nemodifikavo pagrindinių nuostatų, susijusių su garantinės institucijos veiklos pobūdžiu.

[50] Garantinio fondo Tarybos 2006 m. lapkričio 30 d. protokolas Nr. 1.8-12 // www.socmin.lt/gf/; prisijungimo laikas: 2008-11-06.
[51] Vilniaus apygardos administracinio teismo 2008 m. gegužės 6 d. byla pagal A.J. skundą prieš Garantinio fondo Tarybą, byla Nr. I-2995-281/08.

2.2.2. Europos Sąjungos garantinių institucijų modeliai

Europos valstybės, kurdamos garantinę instituciją darbuotojų reikalavimams tenkinti, taiko įvairius modelius. Dauguma ES valstybių (pvz., Prancūzija, Graikija, Didžioji Britanija, Italija, Ispanija ir kt.) garantines institucijas įkuria kaip atskirus autonominius juridinius vienetus, iš darbdavių pervedant įmokas tiesiai į šį fondą[52]. Tačiau, pavyzdžiui, **Danijoje ir Austrijoje** garantiniai fondai formuojami iš jau esančių lėšų, t.y. bendros darbdavių įmokos tik perskirstomos siekiant patenkinti darbuotojų reikalavimus. **Didžiojoje Britanijoje** garantinio fondo veiklą reglamentuoja 1978 m. Konsoliduoto darbuotojų apsaugos akto 122-127 str., kuriuose numatyta, jog darbuotojas turi teisę parašyti pareiškimą Valstybės darbo sekretoriui darbo užmokesčio klausimais ir reikalauti skolos sumokėjimo iš Nacionalinio draudimo fondo. Šiame teisės akte taip pat įtvirtinamas pagrindinis socialinių garantinių institucijų principas - užtikrinti minimalų *darbuotojų reikalavimų patenkinimą*, jokiu būdu neabsoliutinant šios darbuotojų teisės garantijos.

Vengrijoje garantinė institucija buvo įkurta tik 1994 m., nors įsipareigojimai ES buvo priimti žymiai anksčiau[53]. Tačiau specialus fondas darbuotojų reikalavimams tenkinti vis dėl to nebuvo įkurtas nuosekliai laikantis ES Direktyvos 80/987 „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, derinimo“ nuostatų. Vienintelis panašumas į Direktyvą yra tai, kad darbdaviai įpareigojami užtikrinti darbuotojų susipažinimą su pagrindinėmis specialaus fondo veikimo nuostatomis ir tai, kad įdarbinimo agentūros yra atsakingos už garantinės institucijos administravimą. Tačiau darbuotojai negauna išmokų automatiškai, kai darbdavys bankrutuoja ar yra likviduojamas, nes draudimo principas (angl. k. „*The principle of insurance“*) reikalauja tam tikrų draudiminių įvykių, be to, tik darbdavys, administratorius ar likvidatorius gali prašyti paskolos iš fondo tam, kad būtų garantuotas atlyginimų išmokėjimas. Minėtą paskolą turi grąžinti darbdavys arba teisėtas paveldėtojas, administratorius, likvidatorius iš pajamų, gautų atliekant įmonės bankroto ar likvidavimo procedūras. Toks reglamentavimas nesutampa su Direktyvos reikalavimais, nes iš esmės paskolų teikimą administruoja valstybinės įstaigos (įdarbinimo agentūros), kurios savo veikloje neprivalo vadovautis kreditų teisės normomis.

Taigi Vengrijoje įtvirtintas teisinis reglamentavimas yra dviejų sistemų derinys: įmokų rinkimas yra paremtas draudimo santykiais, tačiau išmokų suteikimo procese dominuoja jau

---

[52] Mačernytė - Panomariovienė I. Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam: daktaro dis.soc. mokslai: teisė (01 S), 2002. P.132.

[53] Prugberger T., Csak C., Toth H., Hungarian legal regulation of workers' guaranteed payments in cases of employer insolvency-A review in the light of EC Directive 80/987. South-East Europe Review. 2/2002, P. 95-100 // www.ceeol.com/aspx/getdocument.aspx?logid=5&id=C3AC0756-2D78-4C61-901A-22FC18EAFE04;prisijungimo laikas: 2007-11-07.

kreditavimo santykiai. Vengiant teisinės painiavos ir siekiant nepažeisti Direktyvos nuostatų, siūloma šio dvigubo modelio atsisakyti ir įtvirtinti garantinės institucijos veikimą draudimo teisės pagrindais[54]. **Lietuva,** kaip ir kitos ES valstybės narės, nėra įpareigota pasirinkti vieną konkretų garantinės institucijos modelį - svarbiausia, kad garantinės institucijos veikla atitiktų ES Direktyvos 80/987 „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, derinimo“ nuostatas ir TDO Konvenciją Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo darbdaviui tapus nemokiu“.

2.3. Lietuvos socialinių partnerių vaidmuo steigiant Garantinį fondą

Kaip jau buvo minėta, **Lietuvoje** nuo 1997 iki 2000 m. veikė Fondas, bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojų reikalavimams, susijusiems su darbo santykiais, tenkinti. Būtinybė iš esmės reformuoti garantinės institucijos veiklą iškilo dėl dviejų pagrindinių priežasčių: **pirma**, minėtas fondas neatitiko tarptautinių standartų, kuriuos vykdyti Lietuva buvo įsipareigojusi[55] ir **antra**, 1998 metais dėl Rusijos krizės žymiai sulėtėjo Lietuvos ekonomikos augimas, todėl ankstesnio fondo veikla tapo neefektyvi ir ydinga. Siekiant harmonizuoti garantinio fondo veiklos reglamentavimą Lietuvos Respublikoje 2000 m. spalio 1 d. įsigaliojo Garantinio fondo įstatymas, atitinkantis TDO Konvencijos III skyriaus nuostatą, kad darbuotojų reikalavimams patenkinti turi būti sukuriama garantinė institucija ir įgyvendinantis ES Direktyvos reikalavimus. Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2001 m. birželio 7 d. nutarimu Nr. 685, įsteigė Garantinį fondą[56]. Šiuo nutarimu 2001 m. birželio 15 d. buvo likviduotas Fondas, bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojų reikalavimams, susijusiems su darbo santykiais, tenkinti ir šio Fondo tarybos sekretoriatas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos reorganizuotas į Garantinio fondo administraciją prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos[57]. Reformuojant garantinės institucijos veiklą svarbus vaidmuo atiteko socialiniams partneriams.

---

[54] Ten pat.

[55] „Visų pirma, Fondas buvo įkurtas ne įstatymu, o Vyriausybės nutarimu, antra, nebuvo numatytas ir institucijos funkcionavimo savarankiškumas ir trečia, sistemos finansavimas buvo grindžiamas beveik vien valstybės lėšomis. Tai iš esmės prieštaravo TDO Konvencijos Nr. 173, III skyriuje nurodytiems principams ir ES Direktyvos nuostatoms“. Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: TIC, 2004. P. 326.

[56] Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. birželio 7 d. nutarimas Nr. 685 „Dėl Garantinio fondo steigimo” // Valstybės žinios. 2001, Nr. 50-1753 .

[57] Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2001 m. birželio 15 d. įsakymu Nr. 75 (Valstybės Žinios. 2001, Nr. 53 - 1904), buvo patvirtinta Garantinio fondo tarybos personalinė sudėtis, kuri pirmame savo posėdyje, įvykusiame 2001 m. birželio 26 d. patvirtino Rekomendacijas paraiškų teikimui lėšoms iš Garantinio fondo gauti (Valstybės žinios priedo „Informaciniai pranešimai” 2001 m. rugpjūčio 9 d. Nr. 63, aktuali redakcija – 2006. Nr. 47-523). Vyriausybės 2001 m. rugpjūčio 6 d. nutarimu (Valstybės žinios. 2001, Nr. 70-2503), atsižvelgiant į Garantinio fondo tarybos teikimą, buvo

Garantinio fondo įstatymo projektas 2000 metais buvo svarstomas Lietuvos Trišalėje taryboje. Daugiausiai diskusijų sukėlė iš esmės tik vienas projekto punktas – iš kokių lėšų bus formuojamas Garantinis fondas. Buvo pateikta argumentų, kad tokie fondai daugelyje šalių formuojami darbdavių įmokų sąskaita, o kai kur paramą suteikia ir Vyriausybės. Darbdavių atstovai pasiūlė, kad fondas būtų formuojamas vien valstybės biudžeto sąskaita, tačiau pateikė ir galimą išlygą – darbdaviai mokėtų įmokas, jeigu įmokomis solidariai prisidėtų ir dirbantieji. Šiam pasiūlymui nepritarė profesinės sąjungos. Nežiūrint to, kad šalys iš principo pritarė Garantinio fondo steigimo būtinybei, konsensuso įmokų klausimu pasiekti nepavyko. Galutinį sprendimą dėl Garantinio fondo turėjo priimti Vyriausybė ir Seimas[58].

Garantinio fondo steigimui nuo pat pirmųjų iniciatyvų nepritarė Lietuvos Laisvosios rinkos institutas (toliau - LLRI), kuris išreiškė poziciją, kad Garantinis fondas yra apskritai nereikalingas[59]. LLRI argumentavo, kad jei bankrutuojanti įmonė yra privati, tai darbuotojai turi atlyginimų reikalauti iš įmonių savininkų, t.y. iš darbdavių, o ne iš valstybės, kuri gali suteikti tik tam tikras socialines išmokas. Be to, buvo kritikuojamas Garantinio fondo savarankiškumas, nes tai esą galėtų lemti nukrypimą nuo pasirinktos visų piniginių fondų jungimo į vieną biudžetą linijos bei fondo neekonomiškumas, nes valstybė negali išlaikyti visų, nepakankamai uždirbančių asmenų. LLRI nuomone valstybė ne tik negali, bet ir apskritai neprivalo rūpintis savo piliečių gerove. Su tokia pozicija negalima sutikti vien dėl to, kad šiuolaikinėse valstybėse neigiamai vertinamas bet koks valdžios neveiklumas ar, tuo labiau, abejingumas visuomenės atžvilgiu. Konstitucijos 5 str. skelbia, kad „valdžios įstaigos tarnauja žmonėms“[60], todėl būtent valstybės pagrindinė pareiga ir yra suderinti skirtingus darbuotojų ir darbdavių interesus bei rūpintis valstybės gyventojų gerove. Be to, 2004 metais Lietuva, tapusi ES nare, prisiėmė įsipareigojimą laikytis ES teisės aktų, todėl ji turi pareigą įgyvendinti 2002 metų Direktyvos 2002/74/EB nuostatas ir įsteigti garantinę instituciją.

LLRI 2000 m. rugsėjo 5 d. taip pat pateikė griežtą poziciją dienraščiui „Respublika“ ir kritikavo naujos garantinės institucijos steigimą[61]. LLRI nuomone, valdžia nesilaikė savo

---

nustatytas išmokų, skirtų darbo užmokesčio įsiskolinimui atlyginti ir apmokėjimui už prastovas maksimalūs dydžiai. 2001 m. rugpjūčio mėnesį buvo pradėta fondo veikla - priimamos ir ruošiamos svarstymui fondo tarybai paraiškos, konsultuojamos įmonės lėšų skyrimo klausimais, teikiama informacija spaudai ir kitoms masinės informacijos įmonėms.

[58] Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos veikla 2000 metais // http://www.lrtt.lt/veikla/v2000m.htm; prisijungimo laikas: 2008-11-03.

[59] Vainienė R. Komentaras apie "Inkaro" gamyklos streiką bei Garantinį fondą // http://www.lrinka.lt/index.php/meniu/spaudai/straipsniai/_ir_komentarai/komentaras_apie_inkaro_gamyklos_streika_bei_garantinį_fondą/1802 ; prisijungimo laikas: 2008-02-04.

[60] Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.

[61] Vainienė R. Komentaras apie naują mokestį Garantiniam fondui // http://www.lrinka.lt/index.php/meniu/spaudai/straipsniai_ir_komentarai/komentaras_apie_nauja_mokesti_garantiniam_fondui/1804; prisijungimo laikas; 2008-02-04.

įsipareigojimo nedidinti mokesčių naštos ir pažeidė Saulėtekio komisijos nuostatą sumažinti nebiudžetinių fondų skaičių. Be to, LLRI nuomone, Garantinio fondo lėšų skirstymas bus neskaidrus, nes visiškai neaišku, kiek įmonės gaus, o trūkstant lėšų, atsiras didelė korupcijos galimybė. Garantinio fondo lėšų vis tiek neužteks sumokėti visų Lietuvos įmonių darbuotojams, kuriems įsiskolino jų darbdaviai. Anot LLRI Garantinis fondas yra lyg ir laikinas kreditorius, bet jo galimybės susigrąžinti lėšas yra abejotinos, todėl geriau būtų Garantinį fondą steigti draudimo pagrindu. Verta priminti, kad nuo 1997 m. veikusiam Fondui, bankrutavusių ir bankrutuojančių įmonių darbuotojų reikalavimams tenkinti privalomų įmokų nustatyta nebuvo - jis buvo pildomas privatizavimo lėšomis ir susigrąžinamomis anksčiau įmonėms paremti suteiktomis lėšomis. Šiam fondui būdavo įkeičiamas remiamos įmonės turtas ir tai paralyžiuodavo įmonės veiklą, bet vis tiek negarantuodavo fondui lėšų susigrąžinimo. Garantiniam fondui įkeisti įmonės, kuriai bus skirtos lėšos, turto nenumatoma. LLRI pateikė išvadą, kad užuot spartinusi bankroto procedūras, valdžia dar labiau apsunkino darbo santykius, kurie jau dabar per daug reguliuojami. LLRI nuomone, reikia atšaukti iš įstatymų arba smarkiai sumažinti numatytas privalomas išmokas darbuotojams, kad įmonėms lengviau būtų juos atleisti.

Su šia kritika negalima besąlygiškai sutikti, nes ji remiasi tik vienu pagrindiniu ekonominiu argumentu, t.y., kad valstybė nėra ekonomiškai pajėgi valdyti ir finansuoti garantinę instituciją. Būtina pažymėti, kad Garantinis fondas iš Lietuvos Respublikos biudžeto (ir iš Privatizavimo fondo) buvo finansuojamas tik pačioje Garantinio fondo veiklos pradžioje, o vėliau GF biudžetą sudarė vien įmonių įmokos (žr. į 2 lentelę).

2 lentelė.
Garantinio fondo lėšos 2001 - 2007 m. (mln. Lt.)

Metai	Lėšų likutis metų pradžiai	Įmonių įmokos	Privatizavimo fondo lėšos	Valstybės biudžeto lėšos	Fondų grįžtančios lėšos	Garantinio fondo lėšos Viso
2001	-	12,1	21,4	-	4,4	37,9
2002	12,6	18,1	-	3,0	1,6	35,3
2003	13,7	19,7	-	2,0	1,8	37,2
2004	11,9	22,1	-	2,0	2,4	38,4
2005	22,9	25,4	-	-	8,6	56,9
2006	40,0	32,1	-	-	2,2	74,3
2007	**49,9**	**39,7**	**-**	**-**	**4,9**	**94,5**

Šaltinis: www.socmin.lt/gf/

Pagal pateiktus duomenis, didžiąją dalį Garantinio fondo lėšų nuo pat jo įkūrimo 2001 metais sudaro darbdavių kas mėnesį mokamos įmokos, kurių kiekvienais metais surenkama vis daugiau (2001 m. įmonių įmokos - 12,1 mln. Lt, 2007 m. - jau 39,7 mln. Lt.). Lėšos iš Privatizavimo fondo (21,4 mln. Lt.) buvo skirtos tik 2001 m., t.y. Garantinio fondo veiklos pradžioje, o valstybės biudžeto lėšos nebeskiriamos nuo 2005 m. Tai reiškia, kad Garantinio fondo *funkcionavimas yra užtikrinamas įmonių įmokomis, o ne valstybės lėšomis,* todėl galima daryti išvadą, jog nepasitvirtino nuogąstavimai dėl to, kad valstybė, remdama darbuotojus darbdaviui tapus nemokiam, turės skirti lėšas vien iš valstybės biudžeto.

Be to, jau užsiminėme, kad Garantinis fondas negarantuojantuoja maksimalios darbuotojų ekonominės apsaugos. Lietuvoje nuo 2004 m. yra įgyvendinama ES Tarybos direktyva 80/987/EEB „Dėl valstybių narių teisės derinimo darbdavio nemokumo atveju“, kuri įtvirtina tik *minimalų darbuotojų piniginių reikalavimų užtikrinimo lygį*. Minėtos Direktyvos 4 str. 3 d. nurodoma, kad „valstybės narės gali nustatyti maksimalų garantijų institucijos mokėjimų dydį. Šis dydis negali būti mažesnis už tą, kuris socialiniu atžvilgiu atitinka šioje Direktyvoje nustatytą socialinį tikslą. Jeigu valstybės narės pasinaudoja šia galimybe, jos apie metodus, taikomus maksimaliam dydžiui nustatyti, praneša Komisijai“. Nuo 2006 m. balandžio 13 d. Lietuvoje įsigaliojo nauja Garantinio fondo įstatymo 5 str. 1 d. 1 p. redakcija, pagal kurią darbuotojams iš fondo bus mokamas „darbo užmokestis už atliktą darbą pagal darbuotojo reikalavimą, bet ne didesnis kaip darbo užmokesčio, sumokėto už paskutinius iš eilės einančius tris mėnesius, suma. Kai per šiame punkte nurodytus tris mėnesius sumokėta darbo užmokesčio suma yra mažesnė už tris *minimaliąsias mėnesines algas*, maksimaliu išmokos darbo užmokesčio įsiskolinimui atlyginti dydžiu laikoma trijų *minimaliųjų mėnesinių algų* suma. Šios išmokos suma negali viršyti dydžio, kurį Garantinio fondo tarybos teikimu nustato Vyriausybė“[62]. Garantinio fondo įstatymo 5 str. 10 d. nurodoma, kad skiriant išmokas yra taikomas minimalus mėnesinis atlyginimas (toliau - MMA), galiojantis Garantinio fondo tarybos nutarimo priėmimo dieną.

Lietuvos Respublikos Vyriausybė nutarimu Nr. 2103 „Dėl išmokų iš garantinio fondo“ nustatė, kad iš Garantinio fondo lėšų vienam bankrutuojančios ar bankrutavusios įmonės darbuotojui, gali būti skiriamos šių dydžių išmokos, susijusios su darbo santykiais:

1) darbo užmokestis pagal darbuotojo reikalavimą, bet ne didesnis kaip darbo užmokesčių, sumokėtų už paskutinius paeiliui einančius 3 mėnesius 18 mėnesių laikotarpiu iki teismo nutarties iškelti bankroto bylą ar kreditorių susirinkimo nutarimo bankroto procedūras

[62] Lietuvos Respublikos Garantinio fondo įstatymo 1, 3, 4, 5, 6, 10, 13 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Įstatymo priedo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2006, Nr. 41-1460.

vykdyti ne teismo tvarka priėmimo dienos, suma ir neviršijantis užpraeito kalendorinio ketvirčio, buvusio prieš paraiškos pateikimo Garantinio fondo administracijai mėnesį, trijų šalies ūkio darbuotojų vidutinių mėnesinių bruto darbo užmokesčių sumos. Kai per 3 mėnesius sumokėta darbo užmokesčio suma yra mažesnė už 3 minimaliąsias mėnesines algas, maksimaliu šios išmokos dydžiu laikoma 3 minimaliųjų mėnesinių algų suma;

2) piniginė kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas – ne didesnė už 1 minimalią mėnesinę algą;
3) išeitinė išmoka – iki 2 minimalių mėnesinių algų;
4) apmokėjimas už prastovą – neviršijantis 1 minimalios mėnesinės algos[63].

Tai reiškia, kad Garantinio fondo išmokų paskirtis yra patenkinti tik minimalius darbuotojų ekonominius reikalavimus, todėl išmokų dydį lemia: pirma, Garantinio fondo Tarybos nutarimo priėmimo dieną galiojantis MMA, kurio dydis kinta priklausomai nuo valstybės ekonomikos vystymosi, ir antra, Garantinio fondo Tarybos teikimu Vyriausybės nustatytos išmokų dydžių ribos, kurias taip pat lemia ekonominė šalies padėtis. Abu išvardyti veiksniai yra nustatomi atsižvelgiant ir į darbdavių lūkesčius, nes Garantinio fondo įstatymu siekiama suderinti darbuotojų, valstybės ir darbdavių interesus.

Be to, Lietuvoje taip pat buvo kilusi diskusija dėl Garantinio fondo pakeitimo į draudiminį. Teisininkų pozicija šiuo klausimu buvo neigiama, nes pirmiausia, tai reikštų privačių draudimo struktūrų įtraukimą, o privatus fondas nebūtų privalomas, todėl darbdavys galės visai nedrausti darbuotojų, tuo labiau, kad tokia galimybė yra jau dabar. Tai, kad darbdavio įmokos priklausytų nuo rizikos faktoriaus dar labiau komplikuoja privataus draudiminio fondo idėją, nes nėra praktikos, kaip įvertinti įmonės riziką tapti nemokia (Mačernytė - Panomariovienė I. Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas, Vilnius, 2003). Nors visuomenėje buvo kilę ir pagrįstų, ir nepagrįstų abejonių dėl Garantinio fondo būtinumo, tačiau kilusios diskusijos nenutraukė Garantinio fondo įstatymo, atitinkančio tarptautinius standartus, priėmimo proceso.

[63] Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gruodžio 31 d. nutarimas Nr. 2103 „Dėl išmokų iš garantinio fondo" // Valstybės žinios. 2006, Nr. 73-2788.

III DALIS. GARANTINIO FONDO VEIKLA LIETUVOJE

3.1. Lietuvos Respublikos Garantinio fondo įstatymo taikymo apimtis

Pagal Direktyvos 2002/74//EB 1 str. 1d., Direktyva yra taikoma su darbo sutartimi ar darbo santykiais susijusiems darbuotojų reikalavimas, pateiktiems nemokiems *darbdaviams*. Tai reiškia, kad Direktyvos nuostatos turi būti taikomos visiems valstybių narių nacionalinės teisės subjektams (darbdaviams). Tuo tarpu pagal Garantinio fondo įstatymo 1 straipsnio 2 dalį šis įstatymas „taikomas visiems *juridiniams asmenims*, išskyrus valstybės biudžetines įstaigas, savivaldybių biudžetines įstaigas, politines partijas, profesines sąjungas ir religines bendruomenes bei bendrijas <...>“. Pagal šį straipsnį įmokų (0,2% apskaičiuotojo darbo užmokesčio, nuo kurio skaičiuojamos valstybinio socialinio draudimo įmokos) į Garantinį fondą, gali nemokėti valstybės biudžetinės įstaigos, savivaldybių biudžetinės įstaigos, politinės partijos, profesinės sąjungos ir religinės bendruomenės bei bendrijos[64]. Tai reiškia, kad darbuotojai, kurių darbdavys yra valstybės biudžetinė įstaiga, savivaldybių biudžetinė įstaiga, politinė partija, profesinė sąjunga ar religinė bendruomenė, negali reikalauti išmokų iš Garantinio fondo, nes tokiems nemokiems darbdaviams Garantinio fondo įstatymas apskritai netaikomas. Mūsų nuomone, darbuotojų, kurių darbdaviams netaikomas Garantinio fondo įstatymas, piniginių reikalavimų darbdavio nemokumo atveju apsaugą galima garantuoti dviem būdais. Toliau aptarsime šių būdų taikymo galimybes, atsižvelgdami į šiuo metu galiojančias Lietuvos Respublikos įstatymų nuostatas ir į Direktyvos reikalavimus.

Pirmasis pasiūlymas, pateiktas Dr. T. Davulio, buvo Garantinio fondo įstatymo taikymo sritį sieti ne su įmonės, bet su darbdavio požymiu, nes pastarasis yra žymiai platesnis ir jo taikymas visiškai atitiktų Direktyvos 2002/74/EB 1 straipsnio 1 dalį. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 16 straipsnis darbdavį apibrėžia gana plačiai: „tai yra įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės struktūros, rūšies ir veiklos pobūdžio, turinti darbinį teisnumą ir veiksnumą, taip pat fizinis asmuo“[65]. Lietuvos Respublikos Akcinių bendrovių

[64] „Visuomenėje kilo klausimas, kodėl šiame sąraše nėra ūkine veikla užsiimančių politinių partijų ir profsąjungų. Garantinio fondo administracija nurodė, kad nustojus galioti Įmonių įstatymui reikėjo fiksuoti juridinius asmenis, kad konkrečiai būtų apibrėžta, kurie juridiniai asmenys moka į fondą įmokas. Todėl įmokų nemokės profsąjungos ir partijos, kurių įmonių registre nėra ir kurios visą ūkinę veiklą vykdo per savo įsteigtas įmones“. Rutkauskaitė R. Pasipinigauti - į fondus ir daugiabučių bei sodų bendrijas // http://archyvas.vz.lt/news.php?id=473636&strid=1002&rs=20&ss=&y=2006%2006%2009; prisijungimo laikas: 2008-08-06.

[65] Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

įstatymo 1 str. nurodoma, kad įmonės gali būti uždarosios akcinės bendrovės ir akcinės bendrovės[66]. Individualių įmonių įstatymas individualią įmonę apibrėžia kaip neribotos civilinės atsakomybės privatų juridinį asmenį, kurio savininkas gali būti tik fizinis asmuo[67]. Pagal Ūkinių bendrijų įstatymą Lietuvoje taip pat galima steigti tikrąsias ūkines bendrijas ir komanditines ūkines bendrijas[68]. Nuo 2004 m. vasario 14 d. įsigaliojęs Viešųjų įstaigų įstatymas nurodo, kad viešoji įstaiga - pelno nesiekiantis ribotos civilinės atsakomybės viešasis juridinis asmuo, kurio tikslas - tenkinti viešuosius interesus vykdant visuomenei naudingą veiklą[69]. Organizacija arba asociacija yra savo pavadinimą turintis ribotos civilinės atsakomybės viešasis juridinis asmuo, kurio tikslas - koordinuoti asociacijos narių veiklą, atstovauti asociacijos narių interesams ir juos ginti ar tenkinti kitus viešuosius interesus[70]. Visi šie juridiniai asmenys yra darbo teisės subjektai ir gali sudaryti darbo sutartis su darbuotojais. Tačiau šiuo metu Garantinio fondo įstatymas taikomas tik jame nurodytiems juridiniams asmenims, bet ne visiems darbdaviams Lietuvos Respublikos Darbo kodekso prasme. Tai reiškia, kad Garantinio fondo įstatyme išskirtų valstybės biudžetinių įstaigų, savivaldybių biudžetinių įstaigų, politinių partijų, profesinių sąjungų ir religinių bendruomenių bei bendrijų darbuotojai negali kreiptis į Garantinį fondą, nors šie juridiniai asmenys taip pat gali būti darbdaviai.

2004 metais Lietuva, tapusi ES nare įsipareigojo laikytis EB teisės normų, kurios suteikia papildomą apsaugą nemokių darbdavių darbuotojams. Darbuotojai, kurių darbdaviams netaikomas Garantinio fondo įstatymas, galės tiesiogiai remtis Direktyvos 3 ir 4 str. nuostatomis ir reikalauti valstybės atlyginti jų patirtą žalą dėl Direktyvos 80/987/EEB nuostatų neperkėlimo į nacionalinę teisę[71]. Vienoje byloje Europos Bendrijų Teisingumo Teismas pažymėjo, kad „pagal nusistovėjusią teismo praktiką valstybė narė, kuri per nustatytą terminą nepriėmė Direktyvoje nustatytų įgyvendinimo priemonių, negali prieš privačius asmenis remtis tuo, kad neįvykdė Direktyvoje nustatytų įsipareigojimų“[72]. Taigi visais atvejais, kai Direktyvos nuostatos turinio požiūriu yra besąlygiškos ir pakankamai aiškios, jomis galima remtis, jei per nustatytą terminą nebuvo priimtos įgyvendinimo priemonės, ginčijant bet kurią Direktyvos neatitinkančią nacionalinės teisės nuostatą, arba tuo atveju, jei jos apibrėžia teises, kuriomis privatūs asmenys gali remtis prieš valstybę. Be to, EBTT suformulavo *valstybės atsakomybės principą*, į kurio turinį patenka ir reikalavimas valstybei

[66] Lietuvos Respublikos Akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 123-5574.
[67] Lietuvos Respublikos Individualių įmonių įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 112-4991.
[68] Lietuvos Respublikos Ūkinių bendrijų įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 112-4990.
[69] Lietuvos Respublikos Viešųjų įstaigų įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 25-752.
[70] Lietuvos Respublikos Asociacijų įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 25-745.
[71] Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: TIC, 2004. P. 328.
[72] Europos Teisingumo teismo sprendimas. *Andrea Francovich v Italijos Respublika; Danila Bonifaci ir kt. V Italijos Respublika* // http://curia.europa.eu/arrets/TRA-DOC-LT-ARRET-C-0006-1990-200407021-05_00.html; prisijungimo laikas: 2008-08-22.

narei atlyginti žalą, padarytą privatiems asmenims dėl to, kad nebuvo perkeltos Direktyvos 80/987/EEB nuostatos.

Dr. T. Davulis akcentuoja, kad Lietuvos reglamentavimas „iš dalies yra pateisinamas, nes Įmonių bankroto įstatymas reglamentuoja tik įmonių nemokumo procedūras, o iš valstybės ar savivaldybių biudžeto finansuojamos valstybės ar savivaldybės įstaigos ar organizacijos nemokumas yra sunkiai įsivaizduojamas“[73]. Tačiau būtina atsižvelgti į tai, kad kitai gana didelei darbuotojų daliai nesuteikiama jų teisių apsauga darbdavių nemokumo atveju. Juk tiek politinės partijos, profesinės sąjungos ar religinės bendruomenės taip pat realiai gali tapti nemokiomis, nors jų atžvilgiu Įmonių bankroto įstatymas ir nebus taikomas[74]. Dr. T. Davulio pasiūlymas GFĮ taikymo sritį sieti ne su įmonės, bet su darbdavio požymiu, buvo pateiktas dar 2004 m., tačiau iki pat šiol neįgyvendintas. Todėl norėtumėme pateikti **kitą galimą problemos sprendimo variantą**. Mes manome, kad juridinių asmenų, kuriems šiuo metu netaikomas Garantinio fondo įstatymas, darbuotojams būtų galima suteikti adekvačią apsaugą kaip reikalauja Direktyvos 2002/74/EB 1 str. 2 d., išplečiant GFĮ taikymo sritį ir atsisakant išmokų skyrimą sieti tik su darbdavio bankroto procedūra.

Direktyvos 1 straipsnio 2 dalis numato, kad „valstybės narės gali išimties tvarka netaikyti Direktyvos kai kurių kategorijų darbuotojų reikalavimams esant kitų formų garantijoms, jeigu yra nustatyta, kad jos teikia atitinkamiems asmenins apsaugą, lygiavertę šios direktyvos teikiamai apsaugai“. Dar 2005 m. gruodžio 12 d. Seimo Teisės departamentas (toliau - TD) pateikė išvadą dėl Lietuvos Respublikos Garantinio fondo įstatymo 1, 3, 4, 5, 6, 7, 10 ir 13 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei įstatymo priedo pakeitimo įstatymo projekto. Šioje išvadoje TD nurodė, kad projekto 1 straipsnyje, keičiamo GFĮ 1 straipsnio 2 dalyje siūloma nustatyti išlygą, pagal kurią šis GFĮ nebūtų taikomas politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir religinėms bendruomenėms bei bendrijoms, tačiau toks siūlymas, nesant jo pagrindimo aiškinamajame rašte, yra neaiškus ir svarstytinas atsižvelgiant į įgyvendinamos Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2002/74/EB 1 straipsnio 2 dalies nuostatas[75]. 2005 m. TD išvada buvo svarstoma Lietuvos Respublikos Seimo Socialinių reikalų ir darbo komitete, tačiau TD pasiūlymui nebuvo pritarta motyvuojant tuo, kad pagal tuo metu galiojusį Įmonių bankroto įstatymą politinės partijos, profesinės sąjungos ir religinės

[73] Ten pat, P. 328.
[74] Lietuvos Respublikos Įmonių bankroto įstatymo 1 str. 2 d.: „Įstatymas taikomas visiems juridiniams asmenims, įregistruotiems Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka (toliau – įmonės), išskyrus biudžetines įstaigas, politines partijas, profesines sąjungas, religines bendruomenes ir bendrijas“. Lietuvos Respublikos Įmonių bankroto įstatymas // Valstybės žinios. 2001, Nr. 31-1010.
[75] Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos Teisės departamento 2005 m. gruodžio 12 d. išvada „Dėl Lietuvos Respublikos Garantinio fondo įstatymo 1, 3, 4, 5, 6, 7, 10 ir 13 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei įstatymo priedo pakeitimo įstatymo projekto“ // Valstybės žinios. 2005, Nr. XP- 952.

bendruomenės bei bendrijos nėra priskirtos prie subjektų, kuriuose galėtų būti vykdomas bankroto procesas bei, įvertinant susiklosčiusią praktiką, nėra toliau numatyta jas priskirti subjektams, kuriuose būtų vykdomas bankroto procesas pagal Įmonių bankroto įstatymą[76].

Savo poziciją TD pakartojo 2006 m. kovo 21 d. išvadoje dėl Lietuvos Respublikos Garantinio fondo įstatymo 1, 3, 4, 5, 6, 7, 10 ir 13 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei įstatymo priedo pakeitimo įstatymo projekto. Minėtoje išvadoje TD patikslino, kad projekto 1 straipsnyje, keičiamo GFĮ 1 straipsnio 2 dalyje siūloma nustatyti išlygą, pagal kurią šis GFĮ nebūtų taikomas politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir religinėms bendruomenėms bei bendrijoms. Šis siūlymas, nesant jo pagrindimo aiškinamajame rašte, *yra diskutuotinas*, atsižvelgiant į įgyvendinamos Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2002/74/EB 1 straipsnio 2 dalies nuostatas, pagal kurias „valstybės narės gali išimties tvarka netaikyti šios direktyvos kai kurių kategorijų darbuotojų reikalavimams esant kitų formų garantijoms, jeigu yra nustatyta, kad jos teikia atitinkamiems asmenims apsaugą, lygiavertę šios direktyvos teikiamai apsaugai". *Tuo tarpu Lietuvos teisės sistemoje atitinkamų garantijų samdomiems politinių partijų, profesinių sąjungų ir religinių bendruomenių bei bendrijų darbuotojams, šių juridinių asmenų pasibaigimo atveju, nėra numatyta*[77]. EBTT griežtai vertina Direktyvos 1 str. 2 d. nuostatą ir visuomet atsižvelgia į realią situaciją bei darbuotojų interesus. Pavyzdžiui, 1990 m. lapkričio 8 dieną EBTT priėmė sprendimą byloje Nr. C-53/88, kurioje nusprendė, kad Graikijos Jūrų įstatymas, kuris nors ir garantavo išmokas pagal jūreivių ieškinius jų nemokiems darbdaviams, tačiau neužtikrino adekvačios apsaugos pagal Direktyvos nuostatas, nes laivą pardavus aukcione, ne visuomet pakakdavo pinigų patenkinti darbuotojų reikalavimus[78].

Pagrindinė problema, mūsų manymu, yra ta, kad Lietuvoje netinkamai yra įgyvendinama Direktyvos 2002/74//EB 1 str. 1 d. numatyta **darbdavio nemokumo sąlyga**. Pagal Direktyvos 2002/74//EB 1 str. 1 d., Direktyva yra taikoma su darbo sutartimi ar darbo santykiais susijusiems darbuotojų reikalavimas, pateiktiems *nemokiems darbdaviams.* Tačiau pagal GFĮ 3 str. „lėšos iš Garantinio fondo skiriamos šiame įstatyme nustatyto dydžio išmokoms *bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių* darbuotojams <...>". *Tai reiškia, kad Direktyvoje numatyta darbdavio*

[76] Lietuvos Respublikos Seimo Socialinių reikalų ir darbo komiteto 2006 m. kovo 1 d. išvada „Dėl Lietuvos Respublikos Garantinio fondo įstatymo 1, 3, 4, 5, 6, 7, 10 ir 13 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei įstatymo priedo pakeitimo įstatymo projekto" // www.lrs.lt ; prisijungimo laikas: 2008-03-22.

[77] Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos Teisės departamento 2005 m. gruodžio 12 d. išvada „Dėl Lietuvos Respublikos Garantinio fondo įstatymo 1, 3, 4, 5, 6, 7, 10 ir 13 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei įstatymo priedo pakeitimo įstatymo projekto" // Valstybės žinios. 2005, Nr. XP- 952. 2006-03-21 Nr. XP- 952(3).

[78] Europos Bendrijų Teisingumo Teismo sprendimas. *Commission of the European Communities v Hellenic Republic*. Case C-53/88 // http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61988J0053:EN:HTML: prisijungimo laikas: 2008-10-10.

nemokumo sąlyga Lietuvos Garantinio fondo įstatyme yra suvokiama siaurai ir siejama tik su bankroto procedūra. Dėl ribotos šio darbo apimties mes neturime galimybės išsamiai ištirti nemokumo sąvokos, todėl aptarsime tik esminius nemokumo sampratos požymius.

Bendroji „nemokumo“ sąvoka yra pateikiama TDO Konvencijoje Nr. 173 ir Rekomendacijoje Nr. 180 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiam“: tai situacijos, kurioms susiklosčius pagal nacionalinius įstatymus ir praktiką buvo iškeltos bylos, susijusios su darbdavio turtu, dėl kolektyvinio neatsiskaitymo su kreditoriais. 2000 m. gegužės 29 d. buvo priimtas Tarybos reglamentas Nr. 1346/2000 dėl bankroto bylų (toliau – Reglamentas)[79]. Reglamente tiesiogiai nėra pateikta nemokumo samprata, nėra šiame Reglamente reglamentuoti bankroto bylos iškėlimo pagrindai ir nemokumo įvertinimas. Reglamento 4 straipsnio 2 dalies a) ir b) punktuose nustatyta, kad pati valstybė, kurios teritorijoje iškelta bankroto byla, nustato skolininkus, kuriems gali būti iškelta bankroto byla atsižvelgiant į jų procesinį veiksnumą, taip pat nuosavybę, kuri sudaro skolininko turto dalį, tačiau iš visuminio Reglamente įtvirtinto reguliavimo ir siekio taikyti universalumo principą, galima daryti prielaidą, kad bankroto bylų iškėlimo ir nemokumo nustatymo kriterijai neturėtų reikšmingai skirtis. Tarybos reglamento Nr. 1346/2000 dėl bankroto bylų 10 straipsnyje numatyta, kad bankroto bylos pasekmes darbo sutartims ir darbo santykiams reglamentuoja darbo sutartims taikytina teisė. Šiame kontekste taikomos jau minėtos Direktyva 80/987/EEB ir Direktyva 2002/74/EB. Pagal Direktyvos 2002/74/EB 1 straipsnio 2 dalį darbdavys laikomas nemokiu, jeigu pagal atitinkamos narės įstatymus ir kitus teisės aktus pateikiamas prašymas pradėti kolektyvinius procesinius veiksmus dėl darbdavio nemokumo, apimant darbdavio viso turto ar jo dalies atėmimą bei likvidatoriaus ar asmens, atliekančio panašų darbą, paskyrimą, o pagal pirmiau minėtus įstatymus ir kitus teisės aktus kompetentinga institucija:

a) nusprendė pradėti procesinius veiksmus arba

b) nustatė, jog darbdavio įmonė yra visiškai uždaryta arba verslas baigtas vykdyti, o esamo turto nepakanka, kad būtų prasminga pradėti procesinius veiksmus. Taigi ir šioje Direktyvoje nėra bankroto bylos kėlimo pagrindų, taip pat nemokumo konstatavimo pagrindų, išskyrus du tiesiogiai įvardintus atvejus, kurie atsiranda, kai įmonė nebevykdo veiklos. Tačiau vien tai, kad Direktyva tiesiogiai neįvardina tokių pagrindų, nereiškia, kad jie gali būti itin skirtingi[80].

[79] Tarybos Reglamentas (EB) Nr. 1346/2000, 2000 m. gegužės 29 d. dėl bankroto bylų // Valstybės žinios. 2004 m. Specialusis leidimas. 2004, Nr. 1.

[80] Višinskis V. ir kt. Nacionalinė verslo administratorių asociacija. Nemokumo samprata ir jo teisinio reglamentavimo analizė. Taikomasis mokslinis tyrimo darbas. Vilnius, 2006 m. P. 42 // www.ukmin.lt/lt/svv/doc/Nemokumo%20studija.doc; prisijungimo laikas: 2008-11-03.

Skirtinguose Lietuvos Respublikos teisės aktuose pateikimas nevienodas nemokumo sąvokos turinys. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos Civilinio kodekse (toliau – LR CK) sąvoka „nemokumas“ atskirais atvejais yra tapatinama su sąvoka „bankrotas“, o kitais atvejais traktuojamos kaip alternatyvios. Sakykim, LR CK 6.786 straipsnio 3 dalis nustato, kad „jeigu komitentas tampa nemokus (jam iškeliama bankroto byla), komisionierius netenka sulaikymo teisės ir įgyja įkeitimo teisę į tą daiktą (priverstinis įkeitimas), o jo reikalavimai dėl daikto, kurį komisionierius buvo sulaikęs, vertės dydžio tenkinami kartu su įkeitimu užtikrintais reikalavimais“[81]. Tuo tarpu LR CK 4.205 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta nuostata, jog „sutartis taip pat gali numatyti įkaito davėjo (juridinio asmens) pareigą apdrausti įkeitimo objektą likvidavimo ar nemokumo atveju“. „Nemokumo“ ir „bankroto“ sąvokų vartojimo neapibrėžtumas akivaizdus ir kituose teisės aktuose. Antai, Lietuvos Respublikos Kontroliuojančiųjų investicinių bendrovių įstatymo 15 straipsnio 2 dalies 2 punktas numato, kad „sutartis su depozitoriumu nutraukiama, jei depozitoriumas pasiskelbia ar paskelbiamas nemokiu arba jam iškeliama bankroto byla“[82]. Pagal Lietuvos Respublikos Įsakomųjų ir paprastųjų vekselių įstatymo 46 straipsnio 6 dalį „jeigu vekselio mokėtojas, nepaisant, akceptavo jis vekselį ar ne, paskelbtas nemokiu, taip pat tais atvejais, kai neakceptuotino vekselio davėjas paskelbtas nemokiu, kad vekselio turėtojas galėtų pateikti reikalavimus, pakanka teismo nutarties iškelti bankroto bylą“[83]. Tuo tarpu pagal Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 205 straipsnio 1 dalį „darbdavys laikomas nemokiu, kai jam taikomos bankroto procedūros ir kitais įstatymų nustatytais atvejais“[84]. Pagal Įmonių bankroto įstatymo 2 str. 8 d.: „*įmonės nemokumas* – įmonės būsena, kai įmonė nevykdo įsipareigojimų (nemoka skolų, neatlieka iš anksto apmokėtų darbų ir kt.) ir pradelsti įmonės įsipareigojimai (skolos, neatlikti darbai ir kt.) viršija pusę į jos balansą įrašyto turto vertės“. Tuo tarpu *bankrotas* yra nemokios įmonės būsena, kai įmonei teisme yra iškelta bankroto byla arba kreditoriai įmonėje vykdo bankroto procedūras ne teismo tvarka (ĮBĮ 2 str. 2 d.). Taigi ĮBĮ nemokumas yra platesnė sąvoka ir yra viena iš sąlygų bankroto bylai kelti“[85].

Bankroto procesas – tai teismo arba ne teismo tvarka vykdomų įmonės bankroto procedūrų visuma. Bankroto procedūrų vykdymas teismo tvarka yra susijęs su bankroto bylos inicijavimu. Bankroto bylos iškeliamos ir nagrinėjamos Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodekso (toliau – CPK) nustatyta ginčo (ieškinio) teisenos tvarka, išskyrus ĮBĮ nustatytas išimtis (CPK 1 straipsnio 1

[81] Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.
[82] Lietuvos Respublikos Kontroliuojančiųjų investicinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 74-3425.
[83] Lietuvos Respublikos Įsakomųjų ir paprastųjų vekselių įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 30-853.
[84] Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
[85] Višinskis V. ir kt. Nacionalinė verslo administratorių asociacija. Nemokumo samprata ir jo teisinio reglamentavimo analizė. Taikomasis mokslinis tyrimo darbas. Vilnius, 2006 m. P. 17 // www.ukmin.lt/lt/svv/doc/Nemokumo%20studija.doc; prisijungimo laikas: 2008-11-03.

dalis, ĮBĮ 10 straipsnio 1 dalis). Taigi bendrąja ginčo teisenos tvarka kreiptis į teismą dėl bankroto bylos iškėlimo gali tuo suinteresuoti asmenys (CPK 5 str.). Šis suinteresuotumas gali būti susijęs tiek su privataus, tiek su viešojo intereso gynimu. Pradededant bankroto procedūrą teismo tvarka, pareiškimas dėl bankroto bylos iškėlimo pateikiamas teismui, todėl tik jis gali spręsti, kelti bankroto bylą ar ne. Teismas taip pat tvirtina kreditorių reikalavimus, tarp kurių yra ir reikalavimas darbuotojams skirti išmokas iš Garantinio fondo (žr. 2.1 skirsnį). Tai reiškia, kad Lietuvoje **nemokumą, kuris yra būtina sąlyga skiriant išmokas iš garantinės institucijos pagal Direktyvos 2002/74//EB 1 str. 1 d., įmanoma konstatuoti tik iškėlus įmonės (darbdavio) bankroto bylą pagal ĮBĮ.** *Dėl to, kad darbdavio nemokumo konstatavimas vykdomas tik pagal ĮBĮ, Lietuvos Garantinis fondas neturi teisės skirti išmokų darbuotojams, kurių darbdaviai iš esmės negali bankrutuoti: valstybės biudžetinės įstaigos, savivaldybių biudžetinės įstaigos, politinės partijos, profesinės sąjungos ir religinės bendruomenės bei bendrijos.*

Siekiant, kad darbuotojams, kurių darbdaviams šiuo metu netaikomas Garantinio fondo įstatymas, būtų galima suteikti adekvačią apsaugą kaip reikalauja Direktyvos 2002/74/EB 1 str. 2 d., būtina sudaryti sąlygas nemokumo konstatavimui ne tik pagal ĮBĮ nuostatas. *Mūsų nuomone, būtų galima inicijuoti Garantinio fondo įstatymo 3 straipsnio pakeitimą ir numatyti, kad lėšos iš Garantinio fondo būtų skiriamos ne tik bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojams, bet ir tiems darbuotojams, kurių darbdaviai yra pripažinti nemokiais*. Nemokumą supaprastinta tvarka galėtų pripažinti teismas, kreditorių susirinkimas arba neteisminė institucija, pavyzdžiui, Įmonių bankroto valdymo departamentas prie Ūkio ministerijos ir skirti turto administratorių pagal Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso 4.236 - 4.252 str. nuostatas[86]. Būtų galima inicijuoti ir atskiro Nemokumo įstatymo, kuriame būtų aiškiai apibrėžta nemokumo sąvoka bei jo konstatavimo pagrindai ir tvarka, priėmimą. Supaprastinus nemokumo konstatavimo procesą teisme ar paskyrus šią funkciją neteisminei institucijai, ir atsisakius normos, kad išmokos iš Garantinio fondo skiriamos tik „bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojams“, Garantinio fondo įstatymas būtų taikomas ir toms institucijoms, kurioms bankrotas negali būti konstatuotas pagal Įmonių bankroto įstatymo normas.

[86] Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

3.2. Direktyvos 80/987/EEB (2002/74/EB) taikymas pensijų sistemai ES ir Lietuvoje

Pastaraisiais metais Europos Komisija sprendžia klausimą, ar Direktyva taikoma pensijų kaupimo programoms. Šis klausimas yra aktualus ir Lietuvai, nes 2004 m. įvykdžius pensijų sistemos reformą, artimiausiu metu galima tikėtis tam tikrų reformos rezultatų. Dabartinės pensijų sistemos patikimumas ir mokumas yra ypatingai svarbus ekonomikos recesijos laikotarpiu. Jeigu paaiškės, kad privati pensijų sistema yra nemoki, iškils reali pensijų sistemos krizės grėsmė. Tokiu atveju Direktyvos teikiama privačios pensijų sistemos apsauga gali paskatinti asmenis kreiptis į Garantinį fondą ir reikalauti kompensacijų už prarastas pensijas, todėl Garantinio fondo lėšų gali nebepakakti atsiskaityti su darbuotojais, kurių darbdaviai tapo nemokūs. Šiuo metu reali privačios pensijų sistemos krizės grėsmė yra iškilusi Didžiosioje Britanijoje: „milijonai pensininkų gali likti be pensijų - dėl pasaulinės finansų krizės didžiausi korporaciniai šalies pensijų fondai atsidūrė sunkioje padėtyje <...> nuostolius lėmė užtrukęs daugelio britų kompanijų ir bankų akcijų, kurios sudaro didelę dalį šių fondų investicinio portfelio, nuvertėjimas. Korporaciniai fondai Didžiojoje Britanijoje buvo sukurti tam, kad valdytų didžiausių privačių šalies kompanijų darbuotojų įmokas pensijai. Dabar jie patiria didžiulius nuostolius“[87]. Be to, Europos teisės departamentas prie Lietuvos Respublikos Teisingumo ministerijos, atsižvelgdamas į EBTT 2007 m. sausio 25 d. sprendimą byloje Nr. C-278/05, kurį vėliau aptarsime, 2007 m. kovo 29 d. paprašė Garantinio fondo Tarybos ištirti, ar Lietuvos privati pensijų sistema atitinka Direktyvos 2002/74/EB nuostatas[88].

2007 m. gegužės 2 d. Europos Parlamento Peticijų Komitetas (toliau - EPPK) valstybėms narėms išplatino pranešimą, kuriame buvo aptariamos pensijų sistemos problemos Didžiojoje Britanijoje[89]. Šios šalies pilietis pateikė peticiją EPPK, kurioje nurodė, jog Britų Parlamentas nesugeba užtikrinti tinkamo teisinio reguliavimo darbuotojų pensijų srityje. Peticiją pateikęs asmuo darbo neteko 2003 metais, kai bankrutavo jo darbdavys. Per savo darbo metus nuo pat 1969 metų jis prisidėjo prie skirtingų papildomų darbdavio (įmonės) pensijų programų. Šie pensijų įnašai buvo pervesti į jo vėliausios darbovietės pensijų programą, kuri žlugo 2005 metais, t.y. po dvejų metų nuo darbdavio bankroto, ir britas neteko 80 proc. savo pensijų išmokų. Peticijoje buvo nurodoma, kad Didžioji Britanija nesugebėjo įgyvendinti Direktyvos 80/987/EEB 8 straipsnio, kuris teigia, jog

[87] Bankrotas laukia britų pensininkų. Lietuvos žinios // http://www.delfi.lt/news/economy/business/article.php?id=19598275; prisijungimo laikas: 2008-12-10.
[88] Europos teisės departamento prie Lietuvos Respublikos Teisingumo ministerijos prašymas Nr. TTS-164 “Dėl Europos Bendrijų Teisingumo Teismo sprendimo byloje C-278/05” // http://www.socmin.lt/gf/; prisijungimo laikas: 2008-10-23.
[89] Europos Parlamento Peticijų Komiteto 2007 m. gegužės 7 d. pranešimas // http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/cm/667/667458/667458en.pdf; prisijungimo laikas: 2008-07-21.

„valstybės narės imasi priemonių, būtinų užtikrinti, kad būtų apsaugoti darbuotojų ir asmenų, kurie iki darbdavio nemokumo pradžios nebedirbo darbdavio įmonėje arba versle, interesai, susiję su jų neatidėliotina teise arba būsima teise gauti senatvės išmokas, įskaitant maitintojo netekimo išmokas, mokėtinas pagal papildomas bendrovės arba kelių bendrovių pensijų sistemas, nepriklausančias įstatymų numatytoms valstybinėms socialinės apsaugos sistemoms“.

EPPK nurodė, kad valstybės narės, atsižvelgdamos į privataus sektoriaus interesus, turi įvesti tokį teisinį reguliavimą, kuris garantuotų, jog papildomų pensijų kaupimo programų ar vidinių darbdavio pensijų kaupimo programų likimas nebūtų priklausomos nuo nemokių darbdavių likimo. Be to, valstybės turi imtis *prevencinių* priemonių tokioms problemoms išvengti. Keletas iš siūlomų prevencinių priemonių yra reikalauti nuolatinių ataskaitų apie pensijų kaupimo programos finansinę padėtį, riboti operacijas pensijų kaupimo programų turtu, įkurti tam tikrus rezervo fondus, reikalauti, kad programos būtų apdraustos, griežtai prižiūrėti statistikos vedimą ir kt. Visos kartu šios priemonės turi garantuoti tokį pensijų kaupimo programų mokumą, kurio darbuotojai pagrįstai galėtų tikėtis. Tačiau, anot EPPK, *„Direktyva 80/987/EEB neįpareigoja valstybių narių visiškai kompensuoti darbuotojų sukauptų pensijų praradimo - valstybės narės privalo imtis tik prevencinių priemonių, siekdamos išvengti tokių nuostolių, pavyzdžiui, įvesdamos ir įgyvendindamos teisiškai pagrįstus standartus arba įsteigdamos pensijų garantinį fondą“.*

EPPK taip pat pažymėjo, kad 2007 metų pradžioje analogiškas klausimas panašioje situacijoje jau buvo svarstytas Europos Bendrijų Teisingumo Teisme byloje Nr. C-278/05[90]. Aptariamoje byloje pareiškėjai buvo **Didžiosios Britanijos** kompanijos, kuri bankrutavo 2003 metais, darbuotojai. Visi darbuotojai buvo bendrovės finansuojamos pensijų programos nariai. Pensijų programų veikimas buvo sustabdytas 2002 metais, po to, kai konstatuotas jų nemokumas. Darbdavio pensijų kaupimo programos neturėjo pakankamai lėšų išmokėti išmokas visiems jos nariams, todėl išmokos tiems asmenims, kurie dar nebuvo sulaukę pensinio amžiaus, buvo sumažintos beveik perpus. Taigi pagal Didžiosios Britanijos teisinį reguliavimą, darbuotojai negavo visų išmokų, kurios jiems iš tikrųjų priklausė. **Pirmiausia**, EBTT pasisakė, kad Direktyvos 80/987/EEB 8 straipsnis neįpareigoja valstybių narių pačioms finansuoti pensijų kaupimo programų: Direktyva palieka valstybėms narėms tam tikrą veiksmų laisvę garantuojant teisinę apsaugą ir imantis įvairių teisinių priemonių - nuo reikalavimo darbdaviams apdrausti pensijų programas iki garantinės institucijos įkūrimo. EBTT manymu, kad, bet kokiu atveju, tai yra geresnė išeitis, negu

[90] Europos Bendrijų Teisingumo Teismas. *Carol Marilyn Robins and Others v Secretary of State for Work and Pensions*. Case C-278/05 // http://eulaw.typepad.com/eulawblog/2007/01/state_liability.html; prisijungimo laikas: 2008-10-11.

bankrutavusių darbdavių darbuotojų reikalavimus tenkinti iš valstybės lėšų. **Dar daugiau**, EBTT laikėsi nuomonės, kad Direktyva tik bendrosiomis sąvokomis apibūdina prevencinių priemonių įgyvendinimą, kurios skirtos „ginti interesus“, todėl valstybės narės turi didelę veiksmų laisvę ir tai panaikina pareigą garantuoti visišką darbuotojų pensijų kompensavimą, kai jų netenkama bankrutavus darbdaviui. Be to, pareiga užtikrinti visas teises į išmokas nėra įtvirtinta, todėl reikia nustatyti mažiausią Direktyvoje reikalaujamą apsaugos lygį[91]. Nacionalinė sistema, galinti tam tikrais atvejais lemti darbuotojui priklausančių teisių į išmokas garantiją, lygią tik 20 proc. arba 49 proc., t.y. iki mažiau nei iki pusės šių teisių, negali būti laikoma atitinkančia Direktyvoje vartojamą sąvoką „apsaugoti“. Reikia daryti išvadą, kad tokia kaip įtvirtintoji Didžiojoje Britanijoje sistema neužtikrina Direktyvoje numatytos apsaugos ir neteisingai perkelia jos nuostatas. Teismas nurodė, kad „atsižvelgiant į tai, kad valstybėms narėms yra palikta plati diskrecija perkeliant Direktyvą, valstybės narės atsakomybė už neteisingą Direktyvos nuostatos perkėlimą priklauso nuo pripažinimo, kad ši valstybė narė akivaizdžiai ir šiurkščiai nesilaikė jai nustatytų diskrecijos vertinti ribų“[92].

Kyla klausimas, ar **Lietuvos** privati pensijų kaupimo sistema atitinka ES Direktyvos 80/987/EEB 8 straipsnio nuostatas? 2007 m. sausio mėnesį buvo parengta Direktyvos 2002/74/EB įgyvendinimo ataskaita[93], kurioje aptariami įgyvendinimo klausimai 25 ES valstybėse narėse[94]. Šioje ataskaitoje pažymima, kad „Lietuva nesiėmė jokių papildomų priemonių tam, kad apsaugotų darbuotojų interesus, susijusius su pensijų išmokomis pagal papildomas programas ar vidines įmonės kaupimo sistemas, ir, kad nėra jokios informacijos apie tai ar tos priemonės atitinka Direktyvos 8 straipsnio reikalavimus“[95]. Be to, ataskaitoje nurodoma, kad Lietuva nesiėmė jokių papildomų priemonių tam, kad apsaugotų darbuotojų interesus, susijusius su pensijų išmokomis pagal papildomas programas ar vidines įmonės kaupimo sistemas, ir, kad nėra jokios informacijos

[91] Europos Teisingumo Teismo praktikos apžvalga // Justitia. 2007. Nr. 1(63), P. 89.
[92] Ten pat.
[93] M. Sargeant. Implementation Report Directive 80/987/EEC amended by Directive 2002/74/EC on the protection of employees in the event of the insolvency of their employer in the EU Member States. P. 84 // http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/implementation_report_insolvency_en.pdf; prisijungimo laikas: 2008-10-10.
[94] Bulgarija ir Rumunija ES narėmis tapo tik 2007 m. sausio mėn., todėl neturėjo pareigos įgyvendinti šios Direktyvos.
[95] “There are no specific measures which have been taken to protect the interests of employees and ex-employees in respect of rights giving them old age benefits under supplementary company or inter company pension schemes and, therefore, there is no informatikon available whether these measures fulfil the obligations under Article 8.“ M. Sargeant. Implementation Report Directive 80/987/EEC amended by Directive 2002/74/EC on the protection of employees in the event of the insolvency of their employer in the EU Member States. All 25 Member States Cut off date: 31 May 2006. In partnership with Middlesex University Business School. P. 84 // http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/implementation_report_insolvency_en.pdf; prisijungimo laikas: 2008-10-10.

apie tai ar tos priemonės atitinka Direktyvos 8 straipsnio reikalavimus[96]. Ataskaitoje konkretizuojama, kad „pagal Lietuvos Respublikos Papildomo savanoriško pensijų kaupimo įstatymą[97], pensijų fondo dalyvis yra asmuo, kuris pasirašė pensijų kaupimo sutartį ir kurio vardu pensijų kaupimo fonde buvo atidaryta asmeninė pensijos kaupimo sąskaita. Minėtas įstatymas numato, kad lėšos, sukauptos pensijų fonde priklauso pensijų fondo dalyviams pagal bendros nuosavybės teisę (angl. k. *„joint ownership“*). Sukauptos lėšos turi būti atskirtos ir saugomos atskirai: lėšų negalima skolinti, įkeisti ar naudoti kaip garanto trečiųjų šalių atžvilgiu. Įstatymas taip pat reikalauja, kad duomenys apie kiekvieno pensijų fondo lėšas būtų kaupiami atskirai nuo nuosavo pensijų valdymo įmonės kapitalo ir nuo kitų pensijų fondų, kuriuos valdo pensijų kaupimo įmonė, lėšų. Kadangi pensijų lėšos priklauso darbuotojams, darbdavio nemokumas laiduojant perėmimą (angl. k. *„the sponsoring undertaking“*) negali paveikti darbuotojo teisės gauti sukauptą pensiją“. Pažymėtina, kad „pensijų valdymo įmonės yra prižiūrimos Lietuvos Respublikos Vertybinių popierių komisijos, kuri yra valstybinės priežiūros institucija. Tad teoriškai nepakankamas finansavimas privatiems pensijų fondams negresia. Priešingu atveju, pensijų fondo valdymo įmonė per septynias dienas privalo informuoti darbuotojus, dalyvaujančius darbdavio finansuojamoje pensijų programoje, kad darbdavys negali įvykdyti savo įsipareigojimų“.

Būtina pažymėti, kad 2007 m. ataskaitoje pateikti duomenys apie Direktyvos 8 straipsnio įgyvendinimą nėra informatyvūs ir patikimi, nes **pirma,** Lietuvos Resbulikos įstatymai aptariami fragmentiškai ir neišsamiai, **antra,** informacija, kuria remiantis buvo atliktas Direktyvos įgyvendinimo įvertinimas, buvo rinkta tik iki 2006 metų kovo 31 dienos. Todėl, mūsų nuomone, atsižvelgiant į 2007 m. gegužės 2 d. Europos Parlamento Peticijų Komiteto pranešimą, naujausias EBTT bylas ir Lietuvos Respublikos įstatymų pataisas, verta atidžiau panagrinėti Direktyvos 8 straipsnio įgyvendinimą Lietuvoje.

Nuo 2004 metų, įvykdžius pensijų reformą, Lietuvos pensijų sistemą sudaro trys pensijų kaupimo pakopos:

1) Valstybinis socialinis pensijų draudimas **(1 pakopa)**,
2) Kaupimas senatvės pensijai iš socialinio draudimo įmokų pensijų fonduose, į kuriuos pervedama dalis socialinio draudimo įmokų, kurie galėtų būti sumokami Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (pagal Pensijų sistemos reformos įstatymą[98] ir Pensijų kaupimo įstatymą[99])**(2 pakopa)**,

[96] Ten pat.
[97] Lietuvos Respublikos Papildomo savanoriško pensijų kaupimo įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 75-3473.
[98] Lietuvos Respublikos Profesinių pensijų kaupimo įstatymas // Valstybės žinios. 2002, NR.123-5511.

3) Profesinių pensijų kaupimas (pagal Profesinių pensijų kaupimo įstatymą[100]),
4) Papildomas kaupimas pensijai gyvybės draudimo įmonėse ar pensijų fonduose - tai savanoriško pensijų kaupimo fondai, į kuriuos asmuo įmokas gali rinktis mokėti pats, papildomai prie privalomųjų įmokų (pagal Draudimo įstatymą[101] ir Papildomo savanoriško pensijų kaupimo įstatymą[102]) **(3 pakopa)**.

Mes išsamiai neaptarsime Lietuvos pensijų sistemos, nes tai nėra šio darbo tikslas, tačiau atkreipsime dėmesį į tas pensijų sistemos teisės aktų nuostatas, kurios yra tiesiogiai susijusios su Direktyvos 80/987/EEB 8 straipsnio įgyvendinimu Lietuvoje. Išanalizavus garantinės institucijos veiklą ir privačią pensijų sistemą reglamentuojančius Lietuvos teisės aktus, galime teigti, kad bankrutavus privačiai pensijų kaupimo bendrovei, jos dalyviams suteikiama pakankama teisinė apsauga pagal Direktyvos 80/987/EEB 8 straipsnį, todėl privačios pensijų sistemos dalyviai negali kreiptis į Garantinį fondą ir reikalauti kompensacijos. Pastaroji išvada buvo padaryta remiantis toliau nurodytais argumentais.

Pirma, pensijų kaupimo bendrovės (draudimo bendrovės arba valdymo bendrovės) likvidavimo ir bankroto tvarką nustatantis Pensijų kaupimo įstatymo 16 straipsnis numato, kad *draudimo įmonės* likvidavimo ir bankroto procedūros vykdomos pagal Draudimo įstatymą, o *valdymo įmonių* likvidavimo ir bankroto procedūros vykdomos pagal Papildomo savanoriško pensijų kaupimo įstatymą. Pagal Draudimo įstatymo 129 straipsnį *draudimo įmonės* bankroto byla nagrinėjama Įmonių bankroto įstatymo nustatyta tvarka, jei Draudimo įstatymas nenustato kitaip, be to, draudimo įmonės bankroto procesas vyksta tik teismo tvarka, o pareiškimą teismui dėl bankroto bylos iškėlimo pateikia Lietuvos Respublikos Draudimo priežiūros komisija. Tai reiškia, kad Lietuva imasi prevencinių priemonių pagal Direktyvos 8 straipsnį: siekiant užtikrinti maksimalią visų kreditorių teisių apsaugą, privačios pensijų kaupimo bendrovės (draudimo įmonės) bankrotas yra vykdomas tik teismo tvarka, o teisė inicijuoti bankroto bylą teisme suteikiama ir Lietuvos Respublikos Draudimo priežiūros komisijai.

Antra, pagal Papildomo savanoriško pensijų kaupimo įstatymo 21 straipsnį *valdymo įmonės bankroto procedūra* taip pat gali būti vykdoma tik teismo tvarka. Lietuvos Respublikos Vertybinių popierių komisija turi teisę pateikti teismui pareiškimą dėl bankroto bylos valdymo įmonei iškėlimo. Be to, *valdymo įmonės* bankroto atveju valdymo įmonės administratorius Vertybinių popierių komisijos nustatyta tvarka *organizuoja pensijų fondų valdymo perdavimą kitai*

[99] Lietuvos Respublikos Pensijų kaupimo įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 75-3472.
[100] Lietuvos Respublikos Profesinių pensijų kaupimo įstatymas // Valstybės žinios. 2006, Nr. 82-3248.
[101] Lietuvos Respublikos Draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 94-4246.
[102] Lietuvos Respublikos Papildomo savanoriško pensijų kaupimo įstatymas // Valstybės žinios. 1999, NR. 55-1765.

valdymo įmonei. Administratorius taip pat turi teisę perduoti pensijų fondo valdymą kitai valdymo įmonei be dalyvių sutikimo, jeigu pensijų fondą priimanti valdymo įmonė perima visus įsipareigojimus dalyviams. Valdymo įmonės *likvidavimo procesas* taip pat turi ypatumų: visuotinio akcininkų susirinkimo sprendimu valdymo įmonė gali būti likviduojama tik tuo atveju, jeigu ji visų pensijų fondų valdymą Vertybinių popierių komisijos nustatyta tvarka yra *perdavusi kitai valdymo įmonei* arba jeigu ji Vertybinių popierių komisijos leidimu ir jos nustatyta tvarka yra panaikinusi visus pensijų fondus dėl ketinimo likviduoti valdymo įmonę. *Valdymo įmonė gali be dalyvių sutikimo perduoti pensijų fondo valdymą kitai valdymo įmonei, jeigu pensijų fondo valdymą perimanti valdymo įmonė prisiima visus įsipareigojimus dalyviams.* Ne vėliau kaip per 3 dienas po visuotinio akcininkų susirinkimo sprendimo likviduoti valdymo įmonę apie tai turi būti raštu pranešta Vertybinių popierių komisijai bei juridinių asmenų registro tvarkytojui ir nurodomi paskirto likvidatoriaus duomenys. Informacija apie valdymo įmonės likvidavimo eigą ir terminus turi būti pateikta kiekvienam to pareikalavusiam valdymo įmonės akcininkui, jos valdomo pensijų fondo dalyviui ir Vertybinių popierių komisijai. Likviduojamos valdymo įmonės likvidatorius yra atsakingas už neperduotų kitoms valdymo įmonėms valdyti pensijų fondų pensijų turto padalijimą. Likviduota valdymo įmonė gali būti išregistruota iš juridinių asmenų registro tik baigus jos valdytų pensijų fondų pensijų turto padalijimą. Tad pensijų kaupimo bendrovės (valdymo įmonės) bankroto procedūra pasižymi tuo, kad vykdoma tik teismo tvarka ir dalyvaujant Lietuvos Respublikos Vertybinių popierių komisijai. Be to, tiek valdymo įmonės bankroto, tiek likvidavimo atveju, įstatymuose numatyta pareiga perduoti pensijų fondo valdymą kitai valdymo įmonei, jeigu pensijų fondo valdymą perimanti valdymo įmonė prisiima visus įsipareigojimus dalyviams.

Trečia, labai svarbu yra tai, kad pensijų kaupimo bendrovei įgijus likviduojamos įmonės statusą ar šiai bendrovei iškėlus bankroto bylą, *pensijų įmokų mokėjimas sustabdomas ir atnaujinamas tik perdavus teises ir pareigas pagal pensijų kaupimo sutartis kitai pensijų kaupimo bendrovei.* Iki pensijų fondų valdymo bei teisių ir pareigų pagal pensijų kaupimo sutartis perdavimo Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba pensijų įmokas privalo laikyti patikėjimo teisės pagrindais komerciniame banke atskirai nuo kitų lėšų. Šios lėšos gali būti naudojamos tik pervedimui į pensijų kaupimo bendrovę kaip pensijų įmokos. Pensijų kaupimo įstatymo 16 straipsnio 6 dalis taip pat numato, kad likviduojamos pensijų kaupimo bendrovės likvidatorius, likvidacinės komisijos pirmininkas ar bankrutuojančios pensijų kaupimo bendrovės administratorius privalo teikti su šia pensijų kaupimo bendrove *susijusią informaciją atitinkamai priežiūros institucijai ir kitiems asmenims priežiūros institucijos nustatyta tvarka.*

Ketvirta, Pensijų kaupimo įstatymo 11 straipsnyje yra įtvirtinti **saugumo reikalavimai** pensijų kaupimo bendrovėms. Pagal minėtą straipsnį *draudimo įmonė* privalo:

1) nuolatos vykdyti mokumo atsargos reikalavimus (draudimo įmonė mokumo atsargą skaičiuoja pagal priežiūros institucijos nustatytą mokumo atsargos skaičiavimo metodiką);

2) sudaryti pakankamus pensijų kaupimo techninius atidėjimus, jeigu pagal pensijų fondo taisykles prisiima įsipareigojimus garantuoti dalyviams tam tikrą pajamingumą (draudimo įmonė pensijų kaupimo techninius atidėjimus sudaro pagal priežiūros institucijos nustatytą draudimo techninių atidėjimų dydžių apskaičiavimo metodiką. Pensijų kaupimo techninių atidėjimų investavimui keliami tokie pat reikalavimai kaip ir draudimo techninių atidėjimų investavimui).

Valdymo įmonė privalo:

1) nuolatos vykdyti priežiūros institucijos nustatytus kapitalo pakankamumo reikalavimus;

2) sudaryti pakankamą garantijų rezervą, jeigu pagal pensijų fondo taisykles prisiima įsipareigojimus dalyviams garantuoti tam tikrą pajamingumą. Garantijų rezervas turi būti formuojamas, investuojamas ir naudojamas valdymo įmonės nustatyta, su priežiūros institucija suderinta tvarka. Vertybinių popierių komisija turi teisę duoti nurodymus pakeisti ir (ar) papildyti garantijų formavimo, investavimo ir naudojimo tvarką. Garantijų rezervas investuojamas į diversifikuotą investicijų portfelį, kuriam taikomi tokie patys kaip ir pensijų turtui reikalavimai, nustatyti Papildomo savanoriško pensijų kaupimo įstatymo 46, 47 ir 49 straipsniuose. Draudimo įmonei ir valdymo įmonei šio straipsnio nustatyti saugumo reikalavimai turi būti kiek galima tapatūs savo esme ir dydžiais.

Tad Lietuvos įstatymuose yra numatytos visos prevencinės priemonės, kurias savo sprendimuose nurodo EBTT, todėl galime konstatuoti, kad Lietuva užtikrina tinkamą teisinę apsaugą pagal Direktyvos 80/987/EEB 8 straipsnį ir EBTT praktiką. Tai reiškia, kad privataus pensijų fondo bankroto atveju, dalyviai neturi teisinio pagrindo kreiptis į Garantinį fondą ir reikalauti išmokų, vadovaudamiesi Direktyvos 8 straipsniu. Vis dėlto, būtina atkreipti dėmesį ir į tai, kad aptartuose įstatymuose įtvirtintos prevencinės priemonės turi būti realios ir efektyvios, todėl būtina kontroliuoti pensijų kaupimo bendrovių bankroto procedūrų eigą. Mūsų manymu, realias kontroliavimo funkcijas galėtų atlikti Lietuvos Respublikos Draudimo priežiūros komisija bei Lietuvos Respublikos Vertybinių popierių komisija.

3.3. Darbuotojų, kurie nėra Lietuvos piliečiai, teisė į Garantinio fondo išmokas

Vienoda Europos Sąjungos teisės aktų taikymo praktika yra ypatingai svarbi siekiant sukurti efektyvius darbo santykius. Tačiau valstybės narės skirtingai interpretuoja Europos Bendrijos teisės normas. Kai kuriose ES valstybėse narėse buvo iškilęs klausimas, ar Direktyva taikoma visiems darbuotojams, kurie dirba Europos Sąjungos teritorijoje, ar tik tiems darbuotojams, kurie yra ES piliečiai. Šis klausimas aktualus ir Lietuvoje. Visų **pirma**, Lietuva yra tarptautinės bendruomenės, siekiančios harmonizuoti taikomą teisę ir sukurti vieningą bendriją, narė**. Antra**, Lietuvoje pastaruoju metu didėjo darbuotojų iš trečiųjų šalių skaičius[103].

Lietuvos Respublikos Garantinio fondo įstatymo 1 str. 2 d. nurodoma, kad jis „taikomas visiems *juridiniams asmenims*, išskyrus valstybės biudžetines įstaigas, savivaldybių biudžetines įstaigas, politines partijas, profesines sąjungas ir religines bendruomenes bei bendrijas, taip pat Europos Sąjungos valstybėse narėse ir kitose Europos ekonominės erdvės valstybėse įsisteigusių įmonių filialams ir atstovybėms, įregistruotiems Lietuvos Respublikoje teisės aktų nustatyta tvarka“. Tai reiškia, kad išmokų iš garantinio fondo gali reikalauti bet kuris darbuotojas legaliai dirbantis Lietuvos įmonėje ar Europos Sąjungos valstybėse narėse ir kitose Europos ekonominės erdvės valstybėse įsisteigusių įmonių filialuose ir atstovybėse. *Svarbiausia sąlyga yra ta, kad darbdaviui būtų taikomas Garantinio fondo įstatymas.* Faktas, kad darbuotojas yra ES pilietis neturi jokios juridinės reikšmės. Kitaip sakant, pilietybė nėra kriterijus, pagal kurį sprendžiama apie teisę gauti išmokas iš ES valstybėje narėje veikiančios garantinės institucijos.

Tačiau tam tikros painiavos vis dėlto nepavyksta išvengti. Pagal TDO Konvencijos Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiam“ 4 straipsnį ši Konvencija taikoma *visiems dirbantiesiems* ir visoms ekonominės veiklos šakoms. Direktyvos 80/987/EEB 1 straipsnis nurodo, kad Direktyva taikoma su darbo sutartimis ar darbo santykiais susijusiems darbuotojų reikalavimams, jų *nemokiems darbdaviams*. Vadinasi, TDO Konvencijos Nr. 173 ir Direktyvos taikymas yra siejamas su skirtingais požymiais. TDO Konvencijos Nr. 173 taikymas yra siejamas su darbuotojo požymiu, o Direktyvos nuostatos taikomos ne darbuotojams, bet darbdaviams. Šis skirtumas yra reikšmingas, nes kai kuriose ES valstybėse narėse išmokų iš garantinio fondo negalėjo gauti tie darbuotojai, kurie nebuvo ES piliečiai arba kurių darbo leidimo galiojimo laikas buvo pasibaigęs. Pavyzdžiui, 2005 metais **Liuksemburgo** Administracinis

[103] “2006 metais Migracijos departamentas gavo 1700 prašymų išduoti leidimus trečiųjų šalių piliečiams, 2007 metais - 3800, per 2008 metų 10 mėnesių – 6270”. Savulionytė R. Kur dirbs Yongas, Jonas ir Chuanas? Lietuvos žinios // http://www.lzinios.lt/lt/2008-11-07/verslas/kur_dirbs_yongas_jonas_ir_chuanas.html?print; prisijungimo laikas: 2008-11-07.

Tribunolas (toliau - Tribunolas) nurodė Liuksemburgo Įdarbinimo agentūrai sumokėti bankroto kompensaciją ne tik darbuotojams iš Europos Sąjungos ir Europos Ekonominės Bendrijos (toliau – EEB), bet ir darbuotojams iš devynių valstybių, kurios nėra ES narės, ir netgi tiems darbuotojams, kurie neturi darbo leidimo ir kurie nepateikė prašymo Įdarbinimo agentūrai dėl tokio darbo leidimo gavimo[104]. Tais atvejais, kai darbuotojai buvo iš ne ES valstybių narių, tik tie darbuotojai, kurie turi darbo leidimus buvo laikomi „įdarbintais" pagal Liuksemburgo teisę. Todėl, pavyzdžiui, darbuotojams iš ne ES valstybių narių, teisė į nedarbo (bankroto) išmokas išnyksta tuomet, kai baigiasi darbo leidimų galiojimo laikas. Neišmokėti atlyginimai darbdaviui tapus nemokiam buvo sumokėti EB darbuotojams, bet ne darbuotojams iš kitų valstybių. Anot Tribunolo, reikalavimo gauti darbo leidimą ir registruoti darbuotojus nevykdymas yra darbdavio, bet ne darbuotojo pareiga. *Todėl išmokos iš garantinio fondo priklauso nepaisant to, ar leidimas dirbti darbdavio bankroto metu galiojo ar ne*. Tad iškyla klausimas, ar **Lietuvoje** darbuotojas, kurio darbo leidimas nebegalioja, turi teisę reikalauti išmokų iš garantinės institucijos?

Pagal LR DK 15 straipsnį darbuotojas yra fizinis asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą. Tam, kad konkretus asmuo būtų pripažintas darbuotoju, jis turi atitikti šiuos kriterijus:

1) darbuotoju gali būti tik fizinis asmuo;
2) darbuotojas turi turėti darbinį veiksnumą ir teisnumą;
3) darbuotojas turi dirbti pagal darbo sutartį;
4) darbuotojas turi dirbti už atlyginimą, o ne neatlygintinai[105].

Darbuotojo statusą pagal Lietuvos nacionalinę teisę gali įgyti tiek Lietuvos pilietis, tiek ir užsienio šalies pilietis, tačiau pastarųjų įdarbinimas Lietuvoje reglamentuojamas atskirai[106]. Iki Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties įsigaliojimo (1999 m. liepos 1d.) užsieniečių įdarbinimas buvo reglamentuojamas Vyriausybės 1995 m. vasario 13d. nutarimu patvirtinta Užsieniečių laikino įdarbinimo Lietuvoje laikinėja tvarka, kuri numatė, kad darbdaviai gali kviestis užsieniečius dirbti tik turėdami darbo biržos licenciją[107]. Užsieniečiai ar asmenys be pilietybės galėjo įsidarbinti tik turėdami specialiąją vizą arba leidimą dirbti. Nuo 2004 m. įsigaliojo nauja Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties redakcija, todėl užsieniečių įdarbinimas palengvėjo, tačiau reikalavimas gauti darbo

[104] Jugement du Tribunal administrative du Grand-Duche de Luxembourg, Number 18609 du role inscrit le 25.08.2004 // http://www.ja.etat.lu/18609.doc; prisijungimo laikas: 2008-07-21.
[105] LR Darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2003. P. 79.
[106] Tiažkijus V. ir kt. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999. P.55.
[107] Tiažkijus V., Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. P. 324.

leidimą išliko[108]. Šiuo metu Lietuvoje maksimaliai supaprastinta įsidarbinimo tvarka yra tik tiems darbuotojams, kurie yra ES valstybių narių piliečiai[109]. Darbuotojas, kuris yra ES valstybės narės pilietis, atvykęs į Lietuvą turi visas teises, kurias suteikia darbuotojo statusas, tarp jų ir teisę reikalauti išmokų iš garantinio fondo, jų darbdavio bankroto atveju. ES valstybių narių piliečių teisę į išmokas iš garantinio fondo, garantuoja Lietuvos Respublikos Garantinio fondo įstatymo 3 straipsnio 2 dalis, kurioje nurodoma, jog „lėšos iš Garantinio fondo taip pat skiriamos išmokoms Lietuvos Respublikoje įregistruotų Europos Sąjungos valstybių narių ir kitų Europos ekonominės erdvės (toliau - EEE) valstybių įmonių filialų ir atstovybių darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis šiuose filialuose ir atstovybėse Lietuvos Respublikos teritorijoje, kai tose įmonėse vyksta nemokumo procesas, tolygus Lietuvos Respublikos įstatymuose numatytoms įmonių bankroto procedūroms“.

Tuo tarpu asmuo, kuris nėra ES plietis, laikomas užsieniečiu ir teisėtai Lietuvoje dirbti turi teisę tol, kol galioja jo darbo leidimas[110]. Maksimalus darbo leidimo galiojimo laikas yra du metai. Kai asmens darbo leidimo galiojimo laikas pasibaigia, darbo sutartis su juo turi būti nutraukta, todėl asmuo netenka darbuotojo statuso pagal Lietuvos teisę ir nebegali dirbti Lietuvos Respublikos teritorijoje. Tačiau darbo leidimas ir jo pagrindu sudaryta darbo sutartis suteikia visas darbuotojo teises, todėl darbo leidimo negaliojimas nereiškia darbuotojo įgytos teisės į garantinės institucijos išmokas praradimo. Lietuvos Respublikos *Garantinio fondo įstatyme nėra normos, numatančios, kad išmokos neskiriamos, jeigu užsieniečio darbo leidimas nebegalioja*. Garantinio fondo Taryba, kol kas dar nesusidūrė su būtinybe spręsti, skirti ar neskirti išmokas darbuotojui, kurio darbo leidimas nebegalioja. Mūsų nuomone, Garantinio fondo Taryba tokiu atveju vadovautųsi Lietuvos Respublikos Garantinio fondo įstatymo 1 str. 2 d. ir 3 str. 2 d. ir išmokas skirtų net ir tiems darbuotojams, kurių darbo leidimas išmokų iš Garantinio fondo skyrimo metu nebegalioja.

[108] Lietuvos Respublikos įstatymas Dėl užsieniečių teisinės padėties // Valstybės žinios. 2004, Nr. 73-2539.
[109] Darbo teisė. Vilnius: TIC. 2008, P. 192.
[110] Lietuvo Respublikos Vyriausybė siekdama visiems asmenims, teisėtai gyvenantiems ir galintiems dirbti Lietuvos Respublikoje, sudaryti geresnes sąlygas įsidarbinti, o darbdaviams apsirūpinti aukštos kvalifikacijos darbo jėga, taip pat įgyvendinti kai kurias 2002 m. lapkričio 25 d. Tarybos direktyvos 2003/109/EB dėl trečiųjų valstybių piliečių, kurie yra ilgalaikiai gyventojai, statuso nuostatas, patvirtino Leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašą, kuris reglamentuoja leidimo dirbti Lietuvos Respublikoje užsieniečiams išdavimo, jo galiojimo pratęsimo, atsisakymo išduoti arba pratęsti jo galiojimą ir jo panaikinimo sąlygas bei sąlygas, kurioms esant iš užsieniečio nereikalaujama įsigyti leidimą dirbti. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 24 d. įsakymas „Dėl Leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo" // Valstybės žinios. 2006, Nr. 46-1669.

3.4. Lietuvos Garantinio fondo reikšmė ekonominės recesijos metu

Garantinis fondas, įsteigtas laikantis tarptautinių standartų, Lietuvoje pradėjo veikti tik 2000 metais, tačiau bankrotų, žinoma, būdavo ir anksčiau. Šiame skyriuje mes aptarsime statistikos duomenis, kurie atspindi bendrą Garantinio fondo veiklą Lietuvoje nuo 2000 iki 2008 metų ir naujausius bankrotų statistikos duomenis, kurie atskleidžia, kaip garantinės institucijos veikla yra susijusi su Lietuvos ekonomikos būkle.

Pagal Įmonių bankroto valdymo departamento prie Ūkio ministerijos Įmonių bankroto ir restruktūrizavimo procesų 2008 m. sausio – birželio mėn. apžvalgos duomenis[111] (toliau - apžvalga) nuo 1993 m. iki 2008 m. birželio 30 d. bankrotas buvo paskelbtas 6303 įmonėms ir 14 bankų[112]. **Lyginant 2008 m. I pusm. su 2007 m. atitinkamu laikotarpiu bankroto procesų skaičius išaugo 37,1 proc. (žr. į Priedą Nr. 1, į 1 paveikslą).** Nors per 2008 m. I pusm. bankrutuojančių įmonių skaičius išaugo, tačiau nagrinėjant kelerių metų pusmečių duomenis matyti, kad didžiausias bankroto procesų skaičius išryškėja 2002 m. II pusm. Garantinio fondo veiklos ryšį su bankrotų statistika apibrėžia duomenys apie tai, kokio dydžio išmokos buvo skirtos iš Garantinio fondo nuo 2001 m. kovo mėn. 15 d. iki 2007 m. gruodžio mėn. 31 d. (žr. į 3 lentelę).

3 lentelė.
Išmokų iš Garantinio fondo dydis 2001- 2007 m.(mln. Lt)

Eil. Nr.	Laikotarpis (metai)	Įmonių, pateikusių paraiškas, skaičius	Darbuotojų, kuriems skirtos išmokos, skaičius	Skirta išmokų (mln. Lt)
1	**2001**	250	20655	25,1
2	**2002**	504	15214	21,3
3	**2003**	576	18158	24,7
4	**2004**	490	10424	14,9
5	**2005**	527	10654	16,6
6	**2006**	379	11140	23,6
7	**2007**	293	5794	13,4
	Viso	**3019**	**92039**	**139,6**

Šaltinis: www.socmin.lt/gf/

[111] Įmonių bankroto valdymo departamento prie Ūkio ministerijos Įmonių bankroto ir restruktūrizavimo procesų 2008 m. sausio – birželio mėn. apžvalga, 2008-10-06 Nr. (8.11)-A4-243, Vilnius. P.1. // www.bankrotodep.lt/Doc/2008_01_06e.doc; prisijungimo laikas: 2008-10-17.

[112] „4959 įmonės likviduotos, 26 bankroto bylos panaikintos, 84 įmonėms bankroto bylos nutrauktos arba nutraukti ne teismo tvarka vykdomi bankroto procesai, iš jų 3 reorganizuotos, 16 sanuotų, 32 sudarytos taikos sutartys, 28 atsiskaityta su kreditoriais, 5 įmonių kreditoriai atsisakė reikalavimų ir 13 bankų likviduoti“. Ten pat, P. 2.

Trečiojoje lentelėje nurodomas įmonių, pateikusių paraiškas Garantiniam fondui, skaičius nuo 2001 metų iki 2003 metų padidėjo daugiau negu dvigubai (2001m. gauta 250 įmonių paraiškų, 2003 m. - 576), o nuo 2003 metų iki 2007 metų vėl sumažėjo beveik iki 2001 metų lygio (2007 m. gautos 293 paraiškos). *Tai reiškia, kad gerėjant ekonominei situacijai ir bankrutuojant mažiau įmonių, į Garantinį fondą kreipiamasi rečiau.* Kaip minėta, daugiausia bankrotų procedūrų buvo pradėta 2002 metų antrojoje pusėje, todėl didelis paraiškų skaičius (576) 2003 m. patvirtina prielaidą, kad didelis bankrotų skaičius lemia didesnį Garantinį fondo paraiškų skaičių. Daugiausia išmokų (25,1 mln. Lt.) buvo skirta Garantinio fondo veiklos pradžioje - 2001 metais, mažiausiai (13,4 mln. Lt.) - 2007 metais. *Tai reiškia, kad Garantinio veikla tik jį įsteigus buvo ypatingai efektyvi - darbuotojai, kurių darbdaviai bankrutavo dar iki garantinės institucijos įsteigimo, įgijo teisę gauti išmokas iš tikslinio fondo.* Darbuotojų, kuriems skirtos išmokos, skaičius taip pat tolygiai mažėja (2001 m. - 20655 darbuotojai gavo išmokas, 2007 m. - 5794), o didžiausias pokytis įvyko 2004 metais, kai išmokas gavusių darbuotojų skaičius nuo 2003 m. sumažėjo beveik perpus (nuo 18158 darbuotojų 2003 m. iki 10424 darbuotojų 2004m.).

Garantinio fondo veikla išlieka aktyvi ir pastaruoju metu. Per 2007 metus įvyko 12 Garantinio fondo tarybos posėdžių ir iš fondo lėšų darbuotojams buvo skirta 13,4 mln. litų. Pagal Tarybos priimtus nutarimus iš dalies buvo atlyginti įmonių įsiskolinimai dėl nesumokėto darbo užmokesčio ir kitų, su darbo santykiais susijusių išmokų. *Vidutinė išmoka, tenkanti vienam darbuotojui, sudarė 2315 litus*. Neturinčių turto bankrutavusių ir likviduotų įmonių paraiškų parengimui bei banko operacijų apmokėjimui skirta 104,1 tūkst. litų. Bendros fondo išlaidos buvo 14,0 mln. litų. *Lėšų likutis fondo sąskaitoje 2008 m. sausio 1 d. – 80 mln. litų*.

Ketvirtoje lentelėje atkreipiamas dėmesys į tai, kurios Lietuvos apskritys gavo daugiausia išmokų iš Garantinio fondo 2007 m. (žr. į 4 lentelę).

4 lentelė.
Išmokos iš Garantinio fondo pagal apskritis 2007 m.

Eil. Nr.	Apskritis	Įmonių, pateikusių paraiškas skaičius	Darbuotojų, kuriems skirtos išmokos skaičius	Skirtos išmokos tūkst. Lt proc.	
1	**Alytaus**	23	1592	4584,5	34,2
2	**Kauno**	58	1237	3180,6	23,7
3	**Klaipėdos**	37	398	891,3	6,6
4	**Marijampolės**	7	96	134,7	1
5	**Panevėžio**	22	264	452,9	3,4
6	**Šiaulių**	31	366	783,7	5,8
7	**Tauragės**	4	10	20,8	0,2
8	**Telšių**	14	155	273,6	2
9	**Utenos**	8	136	262,8	2
10	**Vilniaus**	89	1540	2826,8	21,1
	Viso	**293**	**5794**	**13411,5**	**100**

Šaltinis: www.socmin.lt/gf/

Pateikti duomenys aiškiai rodo, kad daugiausia bankrutuojančių įmonių paraiškų 2007 metais gauta tose apskrityse, kuriose yra didieji Lietuvos miestai: Vilnius (89 įmonių paraiškos), Kaunas (58) ir Klaipėda (37), ir tai iš esmės neturėtų stebinti. *Kur kas įdomesnis faktas yra tai, kad darbuotojų, kuriems išmokėtos išmokos iš Garantinio fondo, skaičius yra beveik vienodas tiek Vilniaus (1540 darbuotojai), tiek Alytaus (1592 darbuotojai) apskrityse.* Šį reiškinį galėtų paaiškinti faktas, kad 2006 m. Alytuje bankrutavo daug darbuotojų turinčios įmonės. Atitinkamai didžiausia Garantinio fondo išmokų dalis 2007 metais atiteko Alytaus (4584,5 tūkst. Lt. arba 34,2 proc.) ir Kauno (3180,6 tūkst. Lt. arba 23,7 proc.) apskričių įmonėms.

Norint prognozuoti 2008 m. Garantinio fondo veiklos rodiklius, reikėtų atsižvelgti į minėtą apžvalgą, kurioje nurodoma, kad 2008 m. I pusm. didžiausiu bankroto procesų skaičiumi pasižymėjo didžiosios: Vilniaus (98 įm. arba 22,7 proc.), Kauno (80 įm. arba 18,5 proc.), Šiaulių (78 įm. arba 18,1 proc.) ir Klaipėdos (66 įm. arba 15,3 proc.) apskritys. Marijampolės (7 įm. arba 1,6 proc.) ir Tauragės (10 įm. arba 2,3 proc.) apskrityse pradėta mažiausia bankroto procesų (žr. į Priedą Nr. 1, į 2 paveikslą). Lyginant 2008 m. sausio – birželio mėn. laikotarpį su 2007 m. atitinkamu laikotarpiu, reikėtų išskirti Šiaulių ir Utenos apskritis, kur bankroto procesų pradėta daugiau nei 2 kartus. **Kauno, Klaipėdos ir Vilniaus apskrityse bankrotų skaičius 2008 m. padidėjo apie 20 proc., Telšių apskrityje - 36,8 proc.**, tuo tarpu Alytaus, Marijampolės, Panevėžio ir Tauragės apskrityse bankroto procesų skaičius išlieka panašus. *Tai reiškia, kad, padaugėjus įmonių bankrotų*

bylų teismuose, artimiausiu metu Garantinio fondo Taryba susidurs su būtinybe iš Garantinio fondo skirti daugiau lėšų negu iki šiol.

2008 m. liepos 12 d. įsigaliojo naujas Garantinio fondo įstatymo pakeitimų paketas, kurio tikslas yra padidinti garantinės institucijos veiklos efektyvumą[113]. Vienas svarbiausių pakeitimų yra įmokos į Garantinį fondą sumažinimas nuo 0,2 proc. iki 0,1 proc. priskaičiuoto darbuotojams darbo užmokesčio (nuo kurio skaičiuojamos valstybinio socialinio draudimo įmokos). Šis pakeitimas vertintinas prieštaringai. Sprendimą sumažinti įmokų tarifą iš dalies lėmė faktas, kad 2008 m. sausio 1 d. Garantiniame fonde buvo sukaupta 80 mln. Lt, o įmonių įmokos daugiau nei tris kartus viršijo Garantinio fondo išmokas. Garantinis fondas prognozuoja, kad 2009 m. sausio 1 d. bus sukaupta daugiau negu 107 mln. Litų[114].

Tačiau priimant sprendimą per pusę sumažinti įmokos į Garantinį fondą dydį, nebuvo atsižvelgta į realią ekonominės recesijos galimybę. Tai reiškia, kad Garantinio fondo lėšų surinkimas suprastės ne tik dėl sumažinto įmokų tarifo, bet ir dėl ekonomikos recesijos. Mūsų manymu, sprendimas sumažinti įmokas buvo priimtas skubotai ir neatsižvelgus į tai, kad ekonomikos recesijos metu bankrutuos (ar taps nemokiais) daugiau darbdavių negu ankstesniais metais, todėl siūlome svarstyti galimybę grąžinti ankstesnį įmokų tarifą (nuo 0,1 proc. padidinti iki 0,2 proc.).

[113] Garantinio fondo įstatymo 1, 2, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 12, 13 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas // Valstybės žinios. 2008. Nr. 79-3100.
[114] http://www.socmin.lt/gf/; prisijungimo laikas: 2008-10-23.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Teisė į teisingą darbo užmokestį lemia būtinybę užtikrinti ekonominius darbuotojų interesus ir tuomet, kai darbdavys tampa nemokus. Aptarus skirtingus darbuotojų teisių apsaugos modelius galima teigti, kad pats efektyviausias darbuotojų apsaugos modelis yra tuomet, kai šalia pirmenybės pateikti ieškinį bankroto byloje, yra įkuriama garantinė institucija, kaip galutinė įstaiga darbuotojų reikalavimams tenkinti.

2. Konstatuota, kad Europos Sąjungos Direktyvos 2002/74/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo" nuostata, kad Direktyva netaikoma tuo atveju, kai darbuotojas, pats arba kartu su artimaisiais giminaičiais, buvo didelės darbdavio įmonės ar verslo dalies savininku ir darė didelę įtaką jos veiklai, Lietuvos Respublikos Garantinio fondo įstatyme įgyvendinama netinkamai. Rekomenduojama Lietuvoje įgyvendinant Direktyvą remtis į Europos Bendrijų Teisingumo Teismo praktika ir atsižvelgti į visas aplinkybes, galinčias nulemti įmonės bankrotą.

3. Nustatyta, kad Lietuvoje netinkamai yra įgyvendinama Direktyvos 2002/74//EB 1 str. 1d. numatyta darbdavio nemokumo sąlyga. Lietuvos Garantinio fondo įstatyme juridinio asmens nemokumas yra suvokiamas siaurai ir siejamas tik su bankroto procedūra, todėl juridinių asmenų, kurie negali bankrutuoti pagal Įmonių bankroto įstatymą, darbuotojai negali kreiptis į Garantinį fondą. Mūsų nuomone, būtina inicijuoti Garantinio fondo įstatymo 3 straipsnio pakeitimą ir numatyti, kad lėšos iš Garantinio fondo būtų skiriamos ne tik bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojams, bet ir tiems darbuotojams, kurių darbdaviai yra pripažinti nemokiais. Nemokumą supaprastinta tvarka galėtų pripažinti teismas, kreditorių susirinkimas arba neteisminė institucija, pavyzdžiui, Įmonių bankroto valdymo departamentas prie Ūkio ministerijos ir skirti turto administratorių pagal Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso 4.236 - 4.252 str. nuostatas. Būtų galima inicijuoti ir atskiro Nemokumo įstatymo, kuriame būtų aiškiai apibrėžta nemokumo sąvoka bei jo konstatavimo pagrindai ir tvarka, priėmimą.

4. Direktyvos 80/987/EEB (2002/74/EB) taikymas privačiai pensijų sistemai ES ir Lietuvoje yra problemiškas, nes iškilus pensijų sistemos krizei Direktyvos 8 str. teikiama pensijų sistemos apsauga gali paskatinti privačių pensijų fondų dalyvius kreiptis į Garantinį fondą, todėl Garantinio fondo lėšų gali nebepakakti atsiskaityti su darbuotojais, kurių darbdaviai tapo nemokūs. Atlikus Europos Bendrijų Teisingumo Teismo praktikos ir Lietuvos teisės aktų sisteminę analizę, galima teigti, kad privačių pensijų fondų dalyviams nėra teisinio pagrindo kreiptis į Lietuvos

Garantinį fondą bankrutavus privačiam pensijų fondui, nes Lietuvos teisės aktuose yra numatytos būtinos prevencinės priemonės, kuriomis garantuojama pensijų išmokų apsauga pensijų bendrovės bankroto atveju. Rekomenduojama pavesti Vertybinių popierių komisijai ir Draudimo priežiūros komisijai atlikti prevencinių priemonių taikymo praktikos priežiūrą.

5. Ištirta, kad kai kuriose Europos Sąjungos valstybėse narėse išmokų iš garantinio fondo negalėjo gauti tie darbuotojai, kurie nebuvo Europos Sąjungos piliečiai, arba kurių darbo leidimo galiojimo laikas buvo pasibaigęs. Lietuvos Garantinio fondo Taryba, mūsų nuomone, tokiu atveju vadovautųsi Lietuvos Respublikos Garantinio fondo įstatymo 1 str. 2 d. ir išmokas skirtų net ir tiems darbuotojams, kurių darbo leidimas išmokų skyrimo metu nebegalioja.

6. Siekiant prognozuoti Garantinio fondo veiklos efektyvumą ateityje, būtina atsižvelgti į tai, kad lyginant 2008 m. I pusm. su 2007 m. atitinkamu laikotarpiu bankroto procesų skaičius Lietuvoje išaugo 37,1 proc., o nuo 2008 metų vidurio buvo per pusę sumažintas įmokų į Garantinį fondą tarifo dydis (nuo 0,2 proc. iki 0,1 proc.). Mūsų manymu, sprendimas sumažinti įmokas buvo priimtas skubotai ir neatsižvelgus į tai, kad ekonomikos recesijos metu bankrutuos (ar taps nemokiais) daugiau darbdavių negu ankstesniais metais, todėl siūlome svarstyti galimybę grąžinti ankstesnį įmokų tarifą (nuo 0,1 proc. padidinti iki 0,2 proc.).

GARANTINIO FONDO VIETA IR REIKŠMĖ ATSISKAITANT SU DARBUOTOJAIS

SANTRAUKA

Pagrindinės sąvokos: *garantinis fondas, darbuotojas, darbdavys, bankrotas, nemokumas, privati pensijų kaupimo sistema.*

Baigiamajame magistro darbe autorė nagrinėja Lietuvos Garantinio fondo teisinio reglamentavimo kokybę ir siekia nustatyti jo veiklos efektyvumą. Šiems tikslams pasiekti darbe aptariamos pasaulyje taikomos darbuotojų teisių apsaugos sistemos bei konkretūs skirtingose valstybėse veikiantys garantinių institucijų modeliai. Autorė taip pat atkreipia dėmesį į Lietuvos Garantinio fondo įstatymo nuostatų atitikimą Tarptautinės darbo organizacijos Konvencijoms, Europos Sąjungos direktyvoms ir Europos Bendrijų Teisingumo Teismo suformuotai praktikai.

Pagrindinės darbe iškeltos problemos yra susijusios su Garantinio fondo įstatymo nuostatų atitikimu Europos Sąjungos direktyvoms. Viena iš aptariamų problemų yra darbuotojų, kurių darbdaviams šiuo metu netaikomas Garantinio fondo įstatymas, teisė reikalauti išmokų darbdavių bankroto atveju. Kitas klausimas yra susijęs su Garantinio fondo įstatymo taikymu bankrutavus privačiai pensijų kaupimo sistemai. Be to, autorė aptaria ir atvejus, kai išmokos iš Garantinio fondo skiriamos užsieniečiams, kurių darbo leidimo galiojimas yra pasibaigęs. Magistro baigiamajame darbe taip pat siekiama nustatyti Lietuvos Garantinio fondo veiklos efektyvumą ekonominės recesijos metu ir pateikti rekomendacijas sprendžiant darbe aptartas problemas.

THE PLACE AND IMPORTANCE OF THE GUARANTEE FUND IN PAYING OFF WITH EMPLOEES

(DOVILĖ KVEDERYTĖ)

SUMMARY

Main definitions: *the Guarantee Fund, emploee, employer, bankruptcy, insolvency, private pension system.*

The author of the paper analyses the quality of the legal acts related to the Lithuanian Guarantte Fund and seeks to determine the effectiveness of its practical activity. In order to reach these aims the paper dicusses the systems of the protection of employees rights, which are used worldwide and the particular models of guarantee institutions which are used in different countries. The author turn one‘s attention to how Lithuanian law of Guarantee Fund correspond to the Conventions of the International Labour Organization, to the directives of European Union and practise of the European Court of Justice.

The main problems discussed in the paper are related with Lithuanian Law of Guarantee Fund correspondance to the directives of European Union. One of considered problems is the right of emploees, whose employers are not the subjects of the Law of Guarantee Fund, to seek compensation from Guarantee Fund. Another question is related to the application of the Law of Guarantee Fund to the private pension system. Furthermore, the cases of compensation from Guarantee Fund to foreign employees whose permission to work is not valid, are discussed. Also, in the paper we seek to determine the importance of the Lithuanian Guarantee Fund in the depression and give recommendations how to solve the problems discussed in the paper.

ANOTACIJA

The author analyses the role of the Guarantee Fund in the protection of employees rights in the case of employers insolvency. The paper disccus the worldwide employees protection systems and the particular models of guarantee institutions. The main problems discussed in the paper are related with Lithuanian Law of Guarantee Fund correspondance to the directives of European Union and to the conventions of the International Labour Organization.

LITERATŪRA

I. Norminiai teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos Akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 123-5574.
3. Lietuvos Respublikos Asociacijų įstatymas //Valstybės žinios. 2004, Nr. 25-745**.**
4. Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.
5. Civilinio proceso kodeksas // Valstybės žinios. 1964, Nr. 19-139.
6. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
7. Lietuvos Respublikos Draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 94-4246.
8. Lietuvos Respublikos įstatymas Dėl užsieniečių teisinės padėties // Valstybės žinios. 2004, Nr. 73-2539.
9. Lietuvos Respublikos Garantinio fondo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 82-2478.
10. Lietuvos Respublikos Garantinio fondo įstatymo 1, 3, 4, 5, 6, 10, 13 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Įstatymo priedo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2006, Nr. 41-1460.
11. Lietuvos Respublikos Individualių įmonių įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 112-4991.
12. Lietuvos Respublikos Įmonių bankroto įstatymas // Valstybės žinios. 2001, Nr. 31-1010.
13. Lietuvos Respublikos Įsakomųjų ir paprastųjų vekselių įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 30-853.
14. Lietuvos Respublikos Kontroliuojančiųjų investicinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 74-3425.
15. Lietuvos Respublikos Lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 114-5115.
16. Lietuvos Respublikos Papildomo savanoriško pensijų kaupimo įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 75-3473.
17. Lietuvos Respublikos Pensijų kaupimo įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 75-3472.
18. Lietuvos Respublikos Profesinių pensijų kaupimo įstatymas // Valstybės žinios. 2006, Nr. 82-3248.
19. Pramonės darbininkų samdos įstatymas // Vyriausybės žinios. 1934, Nr. 457.

20. Lietuvos Respublikos Ūkinių bendrijų įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 112-4990.
21. Lietuvos Respublikos Viešųjų įstaigų įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 25-752.
22. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. birželio 7 d. nutarimas Nr. 685 „Dėl Garantinio fondo steigimo" // Valstybės žinios. 2001, Nr. 50-1753.
23. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1997 m. rugpjūčio 15 d. nutarimas Nr. 902 „Dėl fondo bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojų reikalavimams, susijusiems su darbo santykiais, tenkinti įsteigimo" // Valstybės žinios. 1997, Nr. 76-1960.
24. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gruodžio 31 d. nutarimas Nr. 2103 „Dėl išmokų iš garantinio fondo" // Valtybės žinios. 2006, Nr. 73-2788.
25. Garantinio fondo tarybos 2001 m. birželio 26 d. įsakymas „Dėl rekomendacijų paraiškų teikimui lėšoms iš Garantinio fondo gauti" // Valstybės žinios priedo "Informaciniai pranešimai" 2001 m. rugpjūčio 9 d., Nr. 63, aktuali redakcija – 2006 m. birželio 23 d. Nr. 47-523.
26. Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos Teisės departamento 2005 m. gruodžio 12 d. išvada „Dėl Lietuvos Respublikos Garantinio fondo įstatymo 1, 3, 4, 5, 6, 7, 10 ir 13 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei įstatymo priedo pakeitimo įstatymo projekto" // Valstybės žinios. 2005, Nr. XP- 952.
27. Lietuvos Respublikos Seimo Socialinių reikalų ir darbo komiteto 2006 m. kovo 1 d. išvada „Dėl Lietuvos Respublikos Garantinio fondo įstatymo 1, 3, 4, 5, 6, 7, 10 ir 13 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei įstatymo priedo pakeitimo įstatymo projekto" // www.lrs.lt; prisijungimo laikas: 2008-03-22.
28. Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos Teisės departamento 2005 m. gruodžio 12 d. išvada „Dėl Lietuvos Respublikos Garantinio fondo įstatymo 1, 3, 4, 5, 6, 7, 10 ir 13 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei įstatymo priedo pakeitimo įstatymo projekto" // Valstybės žinios. 2005, Nr. XP- 952. 2006-03-21 Nr. XP- 952(3).
29. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 24 d. įsakymas „Dėl Leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo" // Valstybės žinios. 2006, Nr. 46-1669.
30. Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2001 m. birželio 15 d. įsakymas Nr. 75 „Dėl garantinio fondo tarybos personalinės sudėties patvirtinimo" // Valstybės žinios. 2001, Nr. 53- 1904.

31. Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr.131 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis“ // Valstybės žinios. 1996, Nr. 30-736.
32. Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr.100 „Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą” // Valstybės žinios. 1996, Nr. 28-675.
33. Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo darbdaviui tapus nemokiam“ // http://www.socmin.lt/index.php?985358703; prisijungimo laikas: 2008-07-24.
34. Tarptautinės darbo organizacijos Rekomendacija Nr. 180 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiam” // http://www.socmin.lt/index.php?985358703; prisijungimo laikas: 2008-07-24.
35. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 77-3290.
36. Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1704.
37. Tarybos direktyva 80/987/EEB 1980 m. spalio 20 d. dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo // Valstybės žinios. 2004 m. Specialusis leidimas, 2004-12-30, Nr. 1.
38. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/74/EB 2002 m. rugsėjo 23 d. iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 80/987/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo (Tekstas svarbus EEE) // Valstybės žinios. 2004 m. Specialusis leidimas, 2004-12-30, Nr. 1.
39. 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus // Valstybės žinios. 2004 m. Specialusis leidimas, 5 skyrius, 4 tomas.
40. 2000 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės // Valstybės žinios. 2004 m. Specialusis leidimas, 20 skyrius, 1 tomas.
41. Tarybos Reglamentas (EB) Nr. 1346/2000, 2000 m. gegužės 29 d. dėl bankroto bylų // Valstybės žinios. 2004 m. Specialusis leidimas, 2004-12-30, Nr. 1.

II. Teisės literatūra ir publikacijos

42. Mačernytė - Panomariovienė I. Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas. Vilnius: LTU, 2003.
43. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2003.
44. Tiažkijus V. ir kt. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999.
45. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005.
46. Darbo teisė. Vilnius: TIC. 2008.
47. Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: TIC, 2004.
48. Europos Teisingumo Teismo praktikos apžvalga // Justitia. 2007. Nr. 1(63).
49. Europos Parlamento Peticijų Komiteto 2007 m. gegužės 7 d. pranešimas // http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/cm/667/667458/667458en.pdf; prisijungimo laikas: 2008-07-21.
50. Mačernytė - Panomariovienė I. Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam: daktaro dis.soc. mokslai: teisė (01 S), 2002.
51. Mačernytė - Panomariovienė I. Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam: daktaro dis. sant.: soc. mokslai: teisė (01 S) Vilnius. 2002.
52. Įmonių bankroto valdymo departamento prie Ūkio ministerijos Įmonių bankroto ir restruktūrizavimo procesų 2008 m. sausio – birželio mėn. apžvalga, 2008-10-06 Nr. (8.11)-A 4-243, Vilnius // www.bankrotodep.lt/Doc/2008_01_06e.doc; prisijungimo laikas; 2008-10-17.
53. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras, I dalis. Vilnius: 2000.
54. Mačernytė - Panomariovienė I. Teisinė garantijų darbuotojams prigimtis //Jurisprudencija. 2002, Nr. 25 (17).
55. Višinskis V. ir kt. Nacionalinė verslo administratorių asociacija. Nemokumo samprata ir jo teisinio reglamentavimo analizė. Taikomasis mokslinis tyrimo darbas. Vilnius, 2006 m. // www.ukmin.lt/lt/svv/doc/Nemokumo%20studija.doc; prisijungimo laikas: 2008-11-03.
56. Žmogaus teisės. Tarptautinių dokumentų rinkinys. Vilnius: Mintis, 1991.
57. H. Collins, K.D. Ewing, A. McColgan. Labour Law Text and Materials. Oxford and Portland. Oregon: Hart publishing, 2005.
58. Gordon W. Johnson. Insolvency and Social Protection: Employee Entitlements in the Event of Employer Insolvency. World Bank, Global Forum on Insolvency Risk

Management. Washington DC, 2003 // http://siteresources.worldbank.org/GILD/ConferenceMaterial/20159925/x3Johnson%20-%20Employee%20Rights.pdf; prisijungimo laikas: 2008-07-22.

59. Nowadays Bankruptcy System in Russia and the Recent Developments // http://www.economy.gov.ru/wps/wcm/connect/economylib/mert/resources/0703b200478e9113a602a7f0ea49e4fa/oznakomitsya.doc // prisijungimo laikas: 2008-07-24.
60. Prugberger T., Csak C., Toth H., Hungarian legal regulation of workers' guaranteed payments in cases of employer insolvency-A review in the light of EC Directive 80/987. South-East Europe Review. 2/2002 //www.ceeol.com/aspx/getdocument.aspx?logid=5&id=C3AC0756-2D78-4C61-901A-22FC18EAFE04;prisijungimo laikas: 2007-11-07.
61. M. Sargeant. Implementation Report Directive 80/987/EEC amended by Directive 2002/74/EC on the protection of employees in the event of the insolvency of their employer in the EU Member States. All 25 Member States Cut off date: 31 May 2006. In partnership with Middlesex University Business School // http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/implementation_report_insolvency_en.pdf; prisijungimo laikas: 2008-10-10.

III. Teismų praktika

62. Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas „Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams" // http://www.lrkt.lt/dokumentai/2004/n041213.htm; prisijungimo laikas: 2008-02-22.
63. Vilniaus apygardos administracinio teismo 2008 m. gegužės 6 d. byla pagal A. J. skundą prieš Garantinio fondo Tarybą, byla Nr. I-2995-281/08.
64. Europos Bendrijų Teisingumo Teismo sprendimas. *Andrea Francovich v Italijos Respublika; Danila Bonifaci ir kt. V Italijos Respublika* // http://curia.europa.eu/arrets/TRA-DOC-LT-ARRET-C-0006-1990-200407021-05_00.html; prisijungimo laikas: 2008-08-22.
65. Prancūzijos Kasacinis teismas. *X v Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS)* //

http://www.caselex.com/view?uri=CASELEX:SE:2007:2&pos=5&start=1; prisijungimo laikas: 2008-09-09.

66. Europos Bendrijų Teisingumo Teismo sprendimas. *Staten genom Skatteverket v Å.S.* // http://www.caselex.com/view?uri=CASELEX:SE:2007:2&pos=5&start=1; prisijungimo laikas: 2008-09-09.
67. Europos Bendrijų Teisingumo Teismo sprendimas. *Commission of the European Communities v Hellenic Republic*. Case C-53/88 // http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61988J0053:EN:HTML: prisijungimo laikas: 2008-10-10.
68. Europos Bendrijų Teisingumo Teismo sprendimas. *Carol Marilyn Robins and Others v Secretary of State for Work and Pensions*. Case C-278/05 // http://eulaw.typepad.com/eulawblog/2007/01/state_liability.html; prisijungimo laikas: 2008-10-11.
69. Jugement du Tribunal administrative du Grand-Duche de Luxembourg, Number 18609 du role inscrit le 25.08.2004 // http://www.ja.etat.lu/18609.doc; prisijungimo laikas; 2008-07-21.

IV. Kiti šaltiniai

70. Bankrotas laukia britų pensininkų. Lietuvos žinios // http://www.delfi.lt/news/economy/business/article.php?id=19598275; prisijungimo laikas:2008-12-10.
71. Europos teisės departamento prie Lietuvos Respublikos Teisingumo ministerijos prašymas Nr. TTS-164 "Dėl Europos Bendrijų Teisingumo Teismo sprendimo byloje C-378/05" // http://www.socmin.lt/gf/; prisijungimo laikas: 2008-10-23.
72. Garantinio fondo Tarybos 2006 m. lapkričio 30 d. protokolas Nr. 1.8-12 // www.socmin.lt/gf/; prisijungimo laikas: 2008-11-06.
73. Rutkauskaitė R. Pasipinigauti - į fondus ir daugiabučių bei sodų bendrijas // http://archyvas.vz.lt/news.php?id=473636&strid=1002&rs=20&ss=&y=2006%2006%2009; prisijungimo laikas: 2008-08-06.
74. Savulionytė R. Kur dirbs Yongas, Jonas ir Chuanas? Lietuvos žinios // http://www.lzinios.lt/lt/2008-107/verslas/kur_dirbs_yongas_jonas_ir_chuanas.html?print; prisijungimo laikas: 2008-11-07.

75. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos veikla 2000 metais // http://www.lrtt.lt/veikla/v2000m.htm; prisijungimo laikas: 2008-11-03.
76. Vainienė R. Komentaras apie "Inkaro" gamyklos streiką bei Garantinį fondą // http://www.lrinka.lt/index.php/meniu/spaudai/straipsniai/_ir_komentarai/komentaras_apie_inkaro_gamyklos_streiką_bei_garantinį_fondą/1802; prisijungimo laikas: 2008-02-04.
77. Vainienė R. Komentaras apie naują mokestį Garantiniam fondui // http://www.lrinka.lt/index.php/meniu/spaudai/straipsniai_ir_komentarai/komentaras_apie_nauja_mokesti_garantiniam_fondui/1804; prisijungimo laikas; 2008-02-04.

PRIEDAI

Priedas Nr. 1

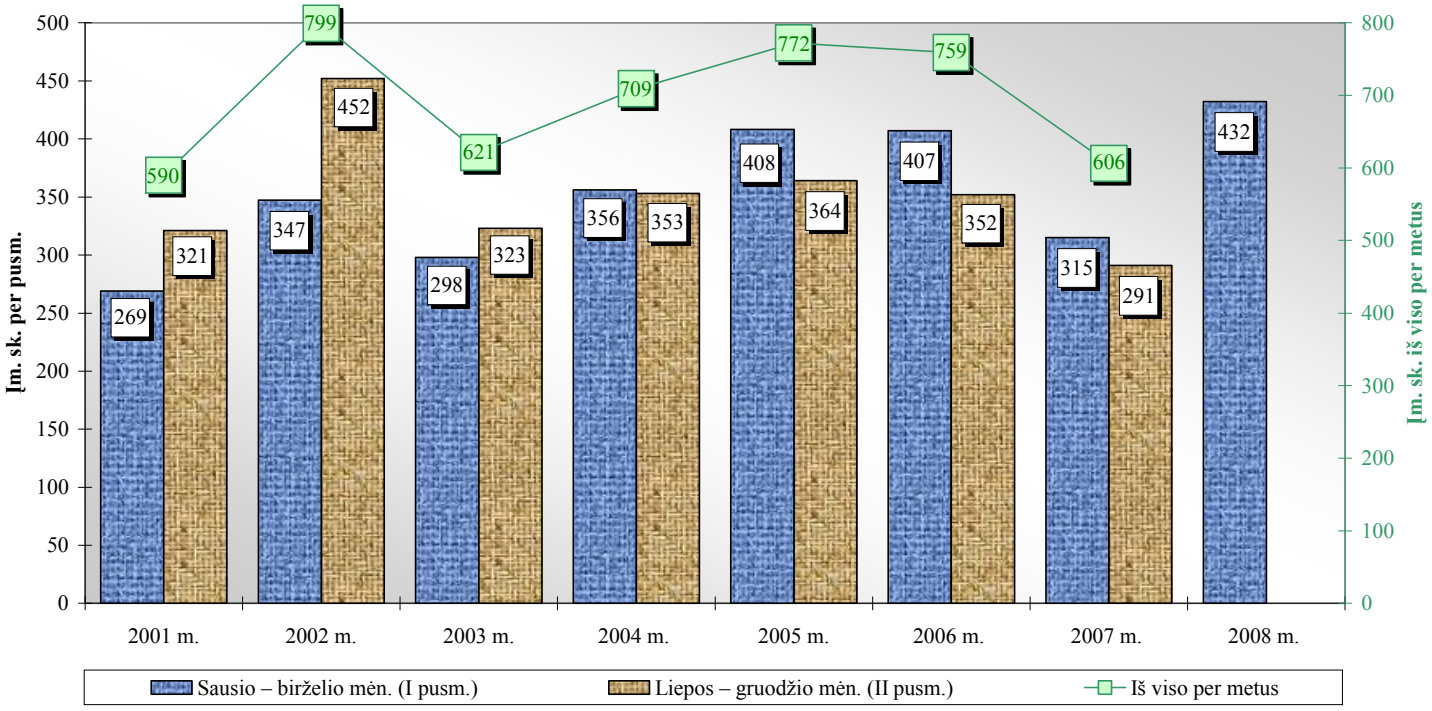
1 lentelė. Darbuotojų, kuriems išmokos iš Garantinio fondo nebuvo skirtos GFĮ 5 str. 13d. pagrindu, skaičius

Eil. Nr.	Garantinio fondo tarybos protokolo numeris ir data	Darbuotojų skaičius
1	2007 01 25, Nr. 1	11
2	2007 02 22, Nr. 2	10
3	2007 03 29, Nr. 3	11
4	2007 04 26, Nr. 4	2
5	2007 05 31, Nr. 5	8
6	2007 07 26, Nr. 7	8
7	2007 08 30, Nr .8	6
8	2007 09 27, Nr. 9	2
9	2007 10 25, Nr. 01	11
10	2007 11 29, Nr. 01	5
11	2007 12 13, Nr. 01	7
12	2008 01 24, Nr .1	2
13	2008 02 28, Nr. 2	8
14	2008 03 27, Nr. 3	14
15	2008 04 24, Nr. 4	10
16	2008 05 30, Nr. 5	4
17	2008 06 26, Nr. 6	11
18	2008 08 21, Nr. 7	15
19	2008 09 23, Nr. 8	3
	VISO:	**148**

Šaltinis: www.socmin.lt/gf/

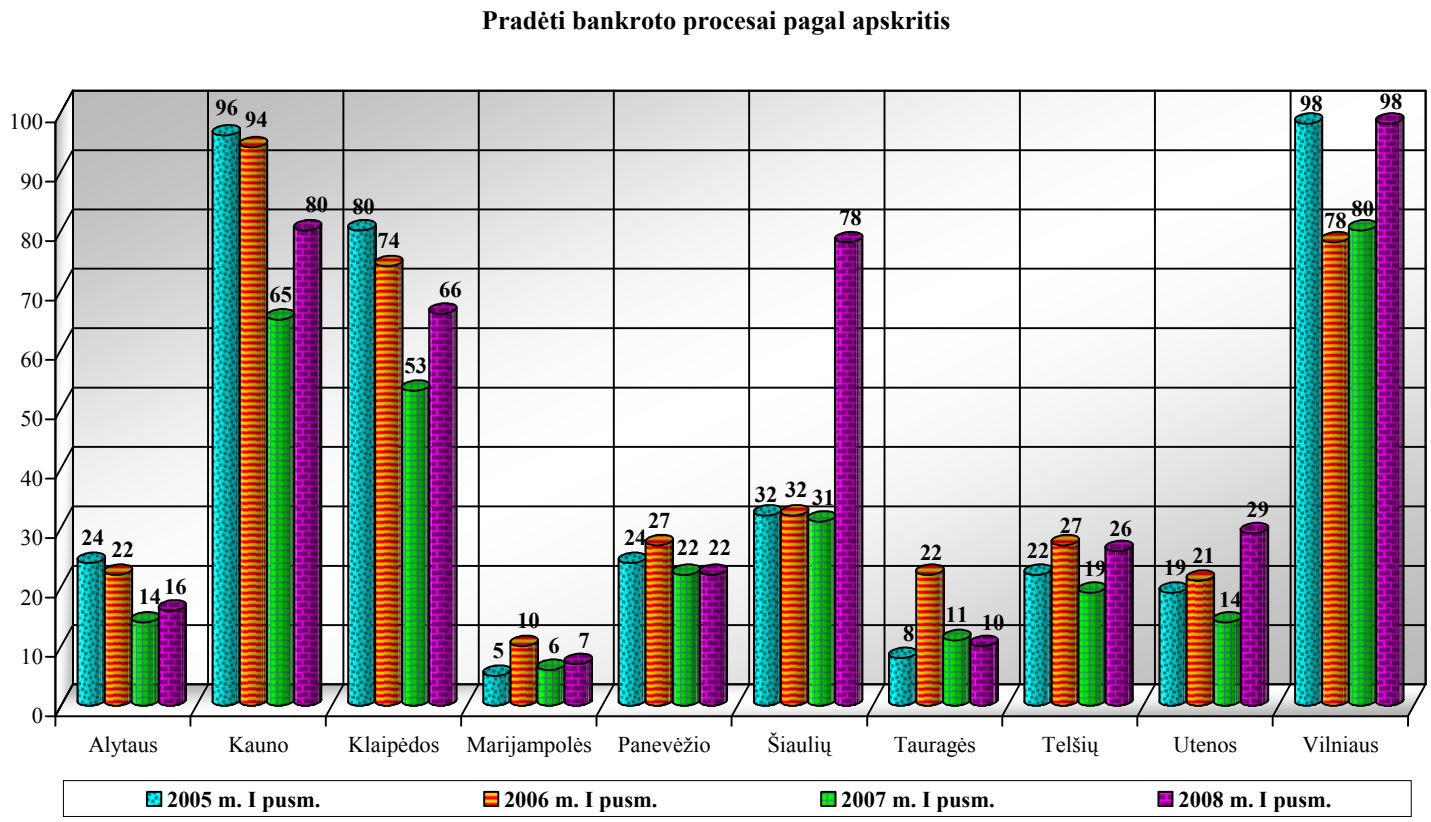
1 paveikslas

Pradėtų bankroto procesų skaičius



Šaltinis: www.bankrotodep.lt

2 paveikslas



Šaltinis: www.bankrotodep.lt

Darbas baigtas: 2008 12 19

Magistrantė Dovilė Kvederytė

El. paštas: dovile_kvederyte@yahoo.com