

www.mruni.eu



DARBUOTOJŲ TEISIŲ ĮGYVENDINIMAS DARBDAVIO NEMOKUMO ATVEJAIS

Ingrida Mačernytė-Panomariovienė

Mykolo Romerio universitetas

Ingrida Mačernytė-Panomariovienė

Darbuotojų
teisių
įgyvendinimas
darbdavio
nemokumo
atvejais

Monografija

Vilnius
2011

UDK 349.2

Ma91

*Monografijos rengimą 2005–2006 m. parėmė Lietuvos valstybinis mokslo ir
studijų fondas*

Recenzavo:

Valerija Gerikienė, Vilniaus universiteto Ekonomikos fakulteto Vadybos katedros
docentė;

dr. Genovaitė Dambrauskienė, Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Dar-
bo teisės ir socialinės saugos katedros profesorė

Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto tarybos 2010 m. gegužės 27 d. posė-
dyje (protokolas Nr. 2T-12) nutarta monografiją spausdinti.

Mykolo Romerio universiteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedros 2010 m.
gegužės 20 d. posėdyje (protokolas Nr. 1DSK-10) monografiją rekomenduota spausdinti.

Mykolo Romerio universiteto mokslinių-mokomųjų leidinių aprobavimo spaudai
komisija 2011 m. balandžio 22 d. posėdyje (protokolas Nr. 2L-13) monografiją patvirtino
spausdinti.

Visos knygos leidybos teisės saugomos. Ši knyga arba kuri nors jos dalis negali būti daugin-
ama, taisoma arba kitu būdu platinama be leidėjo sutikimo.

Turinys

Įvadas	7
Santrumpos	13
1 dalis. Darbuotojų teisių prigimtis.....	15
1.1. Darbuotojų teisių kilmė ir raida.....	15
1.2. Garantijų samprata	23
1.3. Garantijų rūšys (jų klasifikacija)	27
1.4. Darbuotojų teisių įgyvendinimo reglamentavimo pagrindai	43
2 dalis. Materialinėse teisės normose numatytos darbuotojų teisės ir jų apsauga darbdaviui tapus nemokiam	73
2.1. Garantijų darbuotojams nemokios įmonės atvejais taikymo subjektai.....	74
2.1.1. Darbuotojai, kuriems turi būti taikomos garantijos darbdaviui tapus nemokiam.....	75
2.1.2. Darbdavys kaip garantijų taikymo subjektas įmonės nemokumo atveju.....	88
2.2. Atvejai, kai darbdavys pripažįstamas nemokiu, siekiant taikyti garantijas darbuotojams.....	97
2.3. Darbo santykių stabilumo garantija.....	114
2.3.1. Bendrosios garantijos darbuotojams keičiant darbo sutarties sąlygas.....	117
2.3.2. Garantijos darbuotojams verslo ar įmonės arba jų dalių perdavimo atvejais.....	128
2.3.2.1. Įmonės ar verslo arba jų dalių perdavimo samprata.....	131

<i>Įmonės ar verslo perdavimo samprata pagal direktyvos 2001/23/eb 1 straipsnio a dalies taikymą</i>	131
<i>Įmonės ar verslo perdavimo samprata pagal direktyvos 2001/23/eb 1 straipsnio b dalies taikymą</i>	148
<i>Įmonės ar verslo perdavimo samprata pagal direktyvos 2001/23/eb 1 straipsnio c dalies taikymą</i>	158
2.3.2.2. Darbuotojų teisių apsauga įmonės ar verslo arba jų dalių perdavimo atveju.....	166
<i>Darbo santykių išsaugojimas įmonės ar verslo arba jų dalių perdavimo atveju</i>	166
<i>Teisės ir pareigos, kylančios iš kolektyvinės sutarties</i>	189
<i>Teisė į atstovavimą, informavimą ir konsultavimą</i>	194
2.4. Darbuotojų teisių apsauga atleidimo iš darbo atvejais.....	200
2.4.1. Teisėto atleidimo iš darbo samprata ir sąlygos.....	200
2.4.2. Grupės darbuotojų atleidimo samprata ir vykdymo ypatumai.....	207
<i>Darbuotojų konsultavimas ir informavimas numatomo kolektyvinio atleidimo atvejais</i>	213
2.4.3. Garantijos darbuotojams taikant skirtingus atleidimo iš darbo pagrindus.....	227
2.4.4. Neteisėto atleidimo iš darbo pasekmės ir garantijos darbuotojams.....	233
2.5. Darbo užmokesčio apsauga.....	241
<i>Bendrosios nuostatos</i>	241
<i>Darbuotojų finansinis dalyvavimas</i>	252
<i>Darbo užmokesčio ir kitų išmokų, susijusių su darbo santykiais, mokėjimo apsauga įmonės nemokumo atvejais</i>	255
3 dalis. Institucinės ir procesinės garantijos darbuotojų reikalavimams ginti darbdaviui tapus nemokiam.....	259

3.1. Darbuotojų reikalavimų gynimas teisme.....	262
3.2. Darbuotojų reikalavimų gynimas įkūrus garantinę instituciją ...	288
Pabaiga	325
Summary	331
Literatūra	338
I. Norminiai teisės aktai.....	338
<i>Tarptautiniai teisės aktai</i>	338
<i>Es teisės aktai</i>	339
<i>Lietuvos Respublikos teisės aktai</i>	341
<i>Užsienio šalių teisės aktai</i>	345
II. Teisinė doktrina	349
III. Praktinė medžiaga	353
<i>Kolektyvinės sutartys</i>	353
<i>Studijos, konsultacijos, komentarai, apžvalgos,</i> <i>ataskaitos ir kt.</i>	353
<i>Bylos</i>	356
<i>Konstitucinio Teismo</i>	356
<i>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo</i>	356
<i>Europos Teisingumo Teismo</i>	359
<i>Užsienio valstybių teismų</i>	363
IV. Kiti šaltiniai	363
Dalykinė rodyklė	365

Įvadas

Žmogaus teisių įgyvendinimas – sudėtingas įvairiapusis reiškinys. Šių teisių atsiradimas susijęs su teisės normų, kuriose įtvirtintos žmogaus teisės, geneze, jų pripažinimu, apsauga ir taikymo užtikrinimu. Ypač daug dėmesio skiriama darbuotojų teisėms ir jų įgyvendinimui, garantijoms. Norint jas visapusiškai ir kompleksiškai išanalizuoti, būtina tirti ne tik darbo teisės sritį, bet ir civilinę, įmonių, bankroto teisę bei ekonomines ir socialines sąlygas, kurios turi tiesioginės įtakos nustatant darbuotojų teisių ir garantijų apsaugos sistemą.

Darbuotojų teisėmis susidomėta XIX–XX a., kai darbuotojai kovojo prieš išnaudojimą, ilgą darbo laiką, mažą atlyginimą už darbą ir kitus jų teisių pažeidimus. Garantijų tikslas – užtikrinti darbuotojų teisių ir laisvių įgyvendinimą. Nuo to, kaip bus pasiektas šis tikslas, priklausys ir veiksmingas darbuotojų teisių užtikrinimo lygis.

Darbuotojų teisių, kaip ir visų kitų socialinių-ekonominių teisių, įgyvendinimas turi specifinių bruožų, iš kurių svarbiausias – priklausomybė nuo ekonominių sąlygų ir išteklių. Garantijų darbuotojams problemos išryškėja tada, kai darbdavys dėl nemokumo negali užtikrinti darbuotojams tiek imperatyviu, tiek ir dispozityviu teisinio reguliavimo metodais nustatytų teisių. Dėl verslo nesėkmės ar kitų aplinkybių (pvz., dėl stichinių nelaimių, didelių mokesčių ir kt.) įmonė gali patirti laikinų finansinių sunkumų, tapti nemoki ir net bankrutuoti ar būti likviduota. Bankrutuojančių įmonių skaičiaus didėjimui turi įtakos ir pasikartojančios ekonomikos (finansų) krizės (Rusijos – 1996 m., pasaulinė – 2008 m.), kurių padariniams šalinti valstybės priima bankroto įstatymų pataisus ar numato laikinas priemones, siekiant išsaugoti verslą ir darbo vietas. Šioje monografijoje nebus

kalbama apie laikinas priemones, skirtas darbuotojų garantijoms užtikrinti įvykus šalies ekonomikos krizei. Daugiausia dėmesio bus skirta teisei darbdavio (tiek fizinio ir juridinio) nemokumo sampratai aiškinti ir darbuotojų teisėms užtikrinti atitinkamais nemokaus darbdavio etapais.

Sąvoka „nemokumas“ įvairiose valstybėse aiškinama skirtingai, tačiau tai turi būti susiję su darbdavio turtinių įsipareigojimų nevykdymu kreditoriams, tarp kurių yra ir darbuotojai. Nemokumas gali nulemti įvairias teises įmonės būsenas ir teisinių formų pasikeitimo stadijas. Tai, ką nuspręs darbdavys, siekdamas išlaikyti įmonę ir atkurti jos mokumą, turės įtakos ir darbuotojų padėčiai. Atitinkamai turėtų būti taikomos garantijos darbuotojams, pavyzdžiui, vienos garantijos turės būti taikomos vykstant gamybos ar darbo organizavimo pakeitimams, kitos – atsiradus prastovai, dar kitos – įmonę restruktūrizuojant, pertvarkant, likviduojant ir pan.

Darbuotojai, nuo kurių visiškai nepriklauso verslo būklė, turi būti apsaugoti atsiradus verslo nuostoliams, nes esant verslo rizikai darbas gali būti sustabdomas (pvz., forminama prastova), darbuotojai gali negauti atlyginimo už darbą arba gauti jį vėliau, galimas ir visiškas verslo likvidavimas, dėl to darbuotojai prarastų savo darbo vietas. Čia turi įsiterpti valstybė, nustatydamą balansą tarp darbuotojų teisių ir darbdavių pareigų. Nepakanka vien tik deklaruoti darbuotojų teises; būtina numatyti jų įgyvendinimo tvarką, būdus ir priemones joms užtikrinti. Verslininkas, prisiimdamas visą riziką už verslo nesėkmę, taip pat įsipareigoja užtikrinti darbuotojų teisių apsaugą, numatytą įstatymuose. Valstybė negali reguliuoti rinkos, kuri turi įtakos verslui, bet ji teisės normomis gali sušvelninti neigiamus padarinius, numatyti draudimo „saugiklius“ ir pan. Valstybės įtaka šiuo atveju turi būti didesnė nei minimali. Kitaip tariant, valstybė, atsižvelgdama į darbdavio (verslo) interesus, įstatymuose turi ne tik numatyti pagrindines darbuotojų teises, bet ir garantijas, užtikrinančias minimalias darbuotojų teises darbdaviui tapus nemokiam. Lietuvai, perėjus į rinkos ekonomiką, iškilo nemažas uždavinys – ne tik teisės aktais sureguliuoti rinkos dėsniais grįstus santykius, bet ir stebint valstybių patirtį išvelgti įstatymų spragas dėl galimų tyčinių bankrotų, dėl darbuotojų teisių pažeidimų, darbdavių piktnaudžiavimo atvejų ir pan. Todėl Įmonių bankrotų įstatymai buvo net trys, t. y. 1992 m., 1997 m. ir 2001 m. Pirminio Įmonių bankroto įstatymo padariniai siejami su bankrotų skaičiaus didėjimu, pavyzdžiui, nurašant dukterinėms įmonėms turtą, ir teisminiuose ginčuose „tyčinio bankroto“ įrodymų trūkumu dėl teisės normų netobulumo, o vėlesni Įmonių bankroto

įstatymai šį procesą pristabdė. Tačiau nemokios įmonės naudojosi kitomis galimybėmis, kurių įstatymai nevaržė ir tinkamai nereglamentavo, t. y. įmonių restruktūrizavimu, verslo (įmonės) daliniu ar visu perdavimu ir kt., dėl kurių proceso darbuotojams būdavo siūlomos įvairios garantijos. Lietuvos įstojimas į ES šiek tiek „sudrausmino“ įstatymų rengėjus, nes teisės normų taikytojams ir ypač teisėjams, nagrinėjantiems tokio pobūdžio ginčus, iš tiesų tapo sudėtinga dėl teisės aktų nebuvimo ar jų netobulumo atkurti darbuotojams garantuotas konstitucines teises. Nagrinėjami įmonių struktūriniai procesai, lemiantys darbuotojų teisių užtikrinimo garantijas, sudaro prielaidas ne tik valstybei įsikišti (tiek įstatymų rengimu, tiek ir politinių sprendimų priėmimu), bet ir paties darbdavio suinteresuotumui pažaboti – kaip tokių situacijų išvengti šiuolaikinėje globalizuotoje ekonominių santykių erdvėje, kur nuolat kinta rinka, žmonių poreikiai, gamybos veiksmų ir visuomenės vystymosi jėgų pobūdis.

Ypač svarbu nustatyti darbuotojų teisių apsaugos lygį, kai negalima išieškoti uždirbtų pinigų iš jų nemokaus darbdavio. Darbuotojai savo reikalavimus nemokiam darbdaviui gali ginti bendrąja tvarka teisme. Laikas ir praktika parodė, kad šiuo būdu ginti materialines darbuotojų teises nėra veiksminga, nes turto, iš kurio būtų galima patenkinti jų reikalavimus, nebėlieka, o jei ir yra, jo nepakanka visų kreditorių, įskaitant darbuotojus, reikalavimams patenkinti. Šiai problemai spręsti XX a. Europoje buvo pradėti steigti fondai ir jie šiandien populiarūs daugelyje valstybių (Austrijoje, Vokietijoje, Ispanijoje, Prancūzijoje ir kt.). Nepriklausomoje Lietuvoje 1933 m. visos įmonės nuo kiekvieno savo samdinio mokėjo nustatytą nedidelį mokesį į tam reikalui sudarytą fondą, iš kurio darbuotojams, atleistiems iš nusigyvenusių įmonių, buvo mokamos kompensacijos. Įvairių valstybių patirtis ir tarptautiniai standartai, numatantys darbuotojų teisių užtikrinimą per garantines institucijas, bei Lietuvoje padidėjęs įmonių bankrotų skaičius (ypač po Rusijos ekonomikos krizės 1996 m.), dėl ko nebuvo šių įmonių darbuotojų teisės užtikrintos, paskatino Lietuvos Respublikos Vyriausybę 1997 m. įsteigti garantinį fondą, skirtą darbuotojų reikalavimams tenkinti. Kadangi šio fondo veikla neatitiko tarptautinių dokumentų keliamų reikalavimų ir nepakankamai gerai užtikrino darbuotojų teises, 2000 m. įsigaliojus Garantinio fondo įstatymui buvo įkurtas Garantinis fondas. Nagrinėjamo įstatymo nuostatos tik iš dalies išsprendė darbuotojų teisių apsaugos problemas darbdaviui tapus nemokiam.

Darbuotojų teisės ir jų užtikrinimas iki ir po įmonės bankroto (likvidavimo) – viena iš šiuo metu Lietuvoje svarbiausių ne tik Darbo teisės instituto, bet ir Įmonių bankroto teisės instituto problemų. Nei nepriklausomoje Lietuvoje, nei 1990 m. atkūrus nepriklausomybę darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdaviui esant nemokumiam mokslinėje literatūroje nebuvo plačiai tyrinėtas. Kompleksiško tyrimo šia tematika nepavyko aptikti ne tik Lietuvos, bet ir kitų valstybių teisinėje literatūroje. Galima paminėti tik tuos Lietuvos ir užsienio valstybių mokslininkus, kurie nagrinėjo garantijas teoriniu lygiu: A. Vaišvila, S. Vansevičius, S. S. Aleksejevas, V. N. Bitilinas, S. A. Komarovas, A. V. Malko, N. I. Matuzovas ir kiti. Garantijas, kaip žmogaus teisių įgyvendinimo pagrindą, tyrė šie konstitucinės ir tarptautinės teisės mokslininkai: T. Birmontienė, V. Vadapalas, M. Akehurstas, M. C. R. Cravenas, F. A. von Hayekas, L. Henkinas, E. A. Lukaševa, P. Malanczukas, W. Röpke ir kiti. Tam tikras problemas, susijusias su įvairių garantijų darbuotojams nustatymu ir taikymu, nagrinėjo A. Dambrauskas, G. Dambrauskienė, H. Davidavičius, T. Davulis, J. Grabauskas, C. Barnard, N. Burrowsas, P. Daviesas, S. Deakinas, G. S. Morrisas, S. Kubiakas, A. Lyon-Caenas, J. Mair, S. Sciarra, E. Szyszczak, V. V. Galubiovas, A. N. Jerofejevas, I. J. Kiseliovas, N. A. Vasiljevas ir kiti.

Šio darbo **tikslas** – kompleksiškai išnagrinėti darbuotojų teisių ir jų įgyvendinimo garantijų tiek įmonei, turinčiai finansinių sunkumų, tiek ir įmonei bankrutuojant ir likviduojant teorinius pagrindus, išanalizuoti jų turinį, garantijų nustatymo ir užtikrinimo teorines ir praktines problemas visais darbdavio nemokumo atvejais, pateikti rekomendacijas, kaip būtų galima patobulinti darbuotojų teisių įgyvendinimą reglamentuojančias Lietuvos teisės normas.

Tikslui pasiekti numatyti šie **uždaviniai**:

- istoriniu aspektu išanalizuoti darbuotojų teises, atsižvelgiant į jų teisinę prigimtį, nurodyti garantijoms būdingus požymius ir pateikti jų sampratą, taip pat susisteminti garantijas darbuotojams pagal pasirinktą klasifikaciją;
- išanalizuoti garantijų darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam subjektus, apibrėžti „nemokios įmonės“ sąvoką ir nustatyti jos stadijas, kurioms esant turi būti nustatomos ir taikomos atitinkamos garantijos darbuotojams;
- atskleisti materialinėse teisėse normose įtvirtintų garantijų turinį;

- kompleksiskai išnagrinėti darbuotojų reikalavimų darbdaviui tapus nemokiam gynimo būdus;
- pateikti teorines ir praktines rekomendacijas, reglamentuojant ir praktiškai taikant garantijas darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam, taip pat užtikrinant jų gynimą.

Hipotezė. Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam nėra pakankamai aiškiai ir teisingai reglamentuotos, todėl nėra visapusiškai įgyvendinamos ir ginamos.

Tyrimo metodai. Rašant darbą taikyti sisteminės analizės, lyginamasis, dokumentų analizės ir genetinis metodai.

Įgyvendinant šio darbo tikslą ir sprendžiant iškeltus uždavinius, pirmą kartą Lietuvoje buvo išanalizuotos teisinės materialinės ir institucinės procesinės garantijos, taikomos pažeidžiamiausiems darbo teisinių santykių dalyviams – darbuotojams – tiek jų darbdaviui turint finansinių sunkumų, tiek ir po to, kai įmonė bankrutavo ir buvo likviduota, nustatytas jų turinys, teorinės bei praktinės problemos jas taikant. Kompleksiškai išnagrinėta garantijų darbuotojams raida, jų samprata ir teisinė prigimtis. Atsižvelgiant į šių garantijų paskirtį, buvo išanalizuotos užimtumo ir atsiskaitymo su darbuotojais problemos. Kompleksiškai išnagrinėti darbuotojų reikalavimų darbdaviui tapus nemokiam gynimo būdai, pateikti praktiniai ir teoriniai pasiūlymai, taikytini nustatant ir taikant garantijas darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam ir tobulinant atitinkamų institucijų (teismų, Garantinio fondo) veiklą.

Mokslinis naujumas. Darbe apibendrinamos mokslininkų nuomonės, pasitelkiama užsienio valstybių (Graikijos, Airijos, Belgijos, Liuksemburgo, Vokietijos, Danijos, Didžiosios Britanijos, Prancūzijos, Italijos, Ispanijos, Portugalijos, Slovėnijos, Austrijos, Olandijos, Lenkijos ir Rusijos) atliktų tyrimų dėl darbuotojų teisių užtikrinimo darbdavio nemokumo atvejais teisinė, socialinė ir ekonominė analizė. Lyginamos skirtingos mokslinės koncepcijos, kuriomis remiantis buvo suformuluoti pasiūlymai, kaip darbuotojų teisės darbdaviui tapus nemokiam galėtų būti įgyvendinamos ir užtikrinamos Lietuvoje.

Praktinis naujumas. Tyrimo metu buvo vadovautasi Lietuvos teisės aktais ir tarptautiniais darbo standartais (Europos socialine chartija¹, Tarptautinės darbo organizacijos konvencijomis ir rekomendacijomis, Europos Bendrijos direktyvomis), taip pat išanalizuotos atsitiktinės atrankos būdu

1 Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 49-1704, Nr. 53.

parinktos Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 49 civilinės bylos, ištirtos taikant Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo, Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymo, Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymo, Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymo, Lietuvos Respublikos darbo kodekso atitinkamas nuostatas, susijusias su nustatytų garantijų darbuotojams užtikrinimu. Siekiant įvertinti darbo santykių liberalumą ir dispozityviojo teisinio reguliavimo metodo taikymo efektyvumą nustatant su darbdavio nemokumu susijusias garantijas darbuotojams, buvo nagrinėjamos ir kolektyvinių sutarčių nuostatos. Be to, tyrimui buvo naudojamos Europos teisinės informacijos Eurolex bazėje esančios ir atsitiktinės atrankos būdu parinkta 51 byla, išnagrinėta Europos Teisingumo Teismo ir susijusi su Europos Bendrijos tarybos atitinkamų direktyvų (Nr. 80/987/EEB, Nr. 98/50/EB, Nr. 98/59/EEB ir jas keitusių) nuostatų, reglamentuojančių darbuotojų teisių apsaugą darbdaviui tapus nemokiam, bei tarptautinių darbo standartų atitikimu, perkėlimu į nacionalinę teisę ir jų taikymu.

Pritaikomumas. Darbe suformuluotos nuostatos, pagrįstos tarptautinių darbo standartų, įstatymų, mokslinės literatūros bei civilinių bylų tyrimo praktikos analize, turėtų būti naudingos tobulinant darbo teisės normas, reglamentuojančias darbuotojų teisių įgyvendinimą darbdaviui tapus nemokiam, taip pat taikant ir ginant darbuotojų teises. Pateiktos „garantijų“ ir „darbdavio nemokumo“ sąvokos turėtų būti įvertintos rengiant ir tobulinant įmonių teisinę padėtį, nemokumą, bankrotą ir restruktūrizavimą reglamentuojančius įstatymus. Tyrimo rezultatai norminių teisės aktų taikytojui turėtų padėti suvokti atitinkamų normų įgyvendinimo tikslus bei kriterijus ir išvengti klaidų ginant darbuotojų reikalavimus tiek teisme, tiek per garantines institucijas. Pateiktos rekomendacijos gali būti panaudotos vykdant darbo įstatymų įgyvendinimo priežiūrą, kontrolę, keliant teisininkų kvalifikaciją, rašant kitus mokslinius darbus panašia tema ir dėstant teisės, vadybos ar verslo specialybės magistrantūros ir doktorantūros studijų studentams.

Autorė dėkoja knygos recenzentams, davusiems vertingų pastabų ir patarimų, taip pat savo šeimai, artimiesiems bei kitiems, morališkai padėjusiems ir palaikiusiems rengiant ir išleidžiant šią monografiją.

Santrumpos

AB – akcinė bendrovė

ABĮ – Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas

Angl. k. – anglų kalba

BGB – Bürgerliches Gesetzbuch – Vokietijos civilinis kodeksas

BGBl – Bundesgesetzblatt – Vokietijos Federacinės Respublikos oficialusis įstatymų biuletenis

BOE – Boletín Oficial del Estado – Ispanijos oficialusis įstatymų biuletenis

CK – Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas

CPK – Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas

d. – teisės akto straipsnio dalis

DGK – darbo ginčų komisija

direktyva Nr. 75/129/EEB – Europos Tarybos direktyva Nr. 75/129/EEB „Dėl darbuotojų kolektyvinio (masinio) atleidimo“

direktyva Nr. 77/187/EEB – Europos Tarybos direktyva Nr. 77/187/EEB „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų teisių apsauga įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo kitam darbdaviui atveju, derinimo“

direktyva Nr. 80/987/EEB – Europos Tarybos direktyva Nr. 80/987/EEB „Dėl darbuotojų apsaugos jų darbdaviui tapus nemokiam“ (kuria iš dalies pakeitė direktyva Nr. 2002/74/EB, iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 80/987/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo)

direktyva Nr. 91/533/EEB – Europos Tarybos direktyva Nr. 91/533/EEB „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie darbo sutarties arba darbo santykių sąlygas“

direktyva Nr. 98/59/EB – Europos Tarybos direktyva Nr. 98/59/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų kolektyviniu atleidimu iš darbo, derinimo“

direktyva Nr. 2001/23/EB – Europos Tarybos direktyva Nr. 2001/23/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“

direktyva Nr. 2001/86/EB – Europos Tarybos direktyva Nr. 2001/86/EB, papildanti Europos bendrovės įstatus dėl darbuotojų dalyvavimo priimančias sprendimus

direktyva Nr. 2002/14/EB – Europos Parlamento ir Tarybos direktyva Nr. 2002/14/EB „Dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje“

direktyva Nr. 2002/74/EB – Europos Tarybos direktyva Nr. 2002/74/EB, iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 80/987/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo

- DK** – Lietuvos Respublikos darbo kodeksas
- DSĮ** – Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas
- EB (EEB)** – Europos Bendrija (Europos Ekonominė bendrija)
- ECR** – European Court reports / *Recueil de jurisprudence* / ETT ataskaita
- EGF** – Europos prisitaikymo prie globalizacijos padarinių fondas
- EP(C)A** – Greate Britane The Employment Protection (Consolidation) Act 1978 – Jungtinės Karalystės konsoliduotas darbuotojų apsaugos įstatymas
- EPIT** – Europos Bendrijų Pirmosios instancijos teismas
- ES** – Europos Sąjunga
- ET** – Europos Sąjungos Taryba
- ETT** – Europos Bendrijų Teisingumo Teismas
- Europos socialinė chartija** – 1961 m. spalio 18 d. ET Ministrų komiteto priimta Europos socialinė chartija (1996 m. gegužės 3 d. pataisyta)
- FOGASA** – Ispanijos darbo užmokesčio garantijų fondas
- Fondas** – Fondas bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojų reikalavimams, susijusiems su darbo santykiais, tenkinti
- EŽTT** – Europos Žmogaus Teisių Teismas
- ĮBĮ** – Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas
- ĮRĮ** – Lietuvos Respublikos įmonių restruktūrizavimo įstatymas
- Įstatymas** – Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas
- Komisija – EB Komisija**
- konvencija Nr. 173** – 1992 m. TDO konvencija Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiam“
- LAT** – Lietuvos Aukščiausiasis Teismas
- MDU** – minimalus darbo užmokestis
- MMA** – minimali mėnesinė alga
- MVA** – minimalus valandinis atlygis
- OJ** – Oficial Journal – Europos Sąjungos oficialusis leidinys (įstatymų biuletenis)
- proc.** – procentai
- pvz.** – pavyzdžiui
- rekomendacija Nr. 180** – TDO rekomendacija Nr. 180 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiam“
- rekomendacija Nr. 92/443/EEB** – Europos Bendrijos Tarybos rekomendacija Nr. 92/443/EEB „Dėl darbuotojų skatinimo dalyvauti siekiant įmonės veiklos rezultatų ir skirstant pelną (įskaitant teisingą dalyvavimą)“
- str.** – teisės akto (įstatymo) straipsnis
- TDO** – Tarptautinė darbo organizacija
- TUPE** – Didžiosios Britanijos Reglamentas dėl darbuotojų apsaugos įmonių perdavimo atveju
- UAB** – uždaroji akcinė bendrovė
- VDU** – vidutinis darbo užmokestis
- VĮ** – valstybės įmonė
- žr.** – žiūrėti

1 dalis.

Darbuotojų teisių prigimtis

1.1. Darbuotojų teisių kilmė ir raida

Pasaulyje vis daugiau dėmesio skiriama žmogaus teisėms ir jų apsaugai, paremtai laisvės, lygybės ir teisingumo principais. Sudėtinga suteikti visiems lygias teises bei laisves arba apsaugoti nuo pasikėsinimo į jas arba kitokio ribojimo. Pagrindinis demokratiškos valstybių uždavinys – ne tik skelbti žmogaus teises ar laisves, bet, svarbiausia, tinkamai ir teisingai jas įgyvendinti. Kitaip tariant, ekonominės, socialinės ar dvasinės prielaidos ir sąlygos pačios savaime negali būti pagrindas įgyvendinant žmogaus teises ir laisves. Garantijomis jos tampa tik tuomet, kai valstybės ir visuomenės organizacinėmis jėgomis jos juridškai įforminamos. Juk ne kiekviena žmogaus teisė teisės normų pavidalu atspindi savo paskirtį, pasiekia savo galutinį rezultatą – įgyvendinimą, todėl norint, užtikrinti žmogaus teises ir laisves, reikia įtvirtinti tam tikras garantijas.

Pagrindinis ir sunkiausias vaidmuo sprendžiant žmogaus teisių problemas ir numatant jų užtikrinimo garantijas tenka valstybei. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 18 straipsnis numato, kad valstybė, pripažindama žmogaus teisių ir laisvių prigimtą statusą, išipareigoja jas gerbti, užtikrinti jų gynybą, saugoti jas nuo bet kokio neteisėto kėsėjimosi ar ribojimo. Vadinas, valstybė atitinkamomis priemonėmis, metodais ir būdais privalo sudaryti sąlygas įgyvendinti Konstitucijoje įtvirtintas žmogaus teises ir laisves, kitaip tariant, numatyti tam tikras garantijas.

Anot E. A. Lukaševos, žmogaus teisės yra ta sąlygų ir gėrybių (materialinių ir dvasinių) sistema, be kurios negalima normali gyvenimiška žmogaus veikla, jo individualių savybių ugdymas, laisvas pasirinkimas ir savęs

atradimas, „pilietinių interesų“ įgyvendinimas². Remiantis šiuo apibrėžimu galima daryti prielaidą, kad žmonės labiausiai save išreiškia dirbdami mėgstamą darbą. Vadinasi, darbuotojų teisės ir laisvės sudaro svarbiausią žmogaus teisių dalį, todėl, nagrinėjant žmogaus teises darbe ir jų įgyvendinimą, reikėtų atkreipti dėmesį į šių garantijų tobulinimo tendencijas.

Žmogaus teisės, jų genezė, socialinės šaknys, paskirtis – viena iš „amžinų“ žmonijos socialinio kultūrinio ugdymo problemų, peržengusi tūkstantmetį. Vienos svarbiausių žmogaus teisių yra darbo teisės, t. y. teisė į darbą ir darbuotojų teisės, bei jų užtikrinimo garantijos, kurios nuolat kito ir priklausė nuo atitinkamo laikotarpio aplinkybių.

Žmogaus teisės atsirado kovojant su feodالية priespauda, politine, socialine ir religine nelygybe. Tarptautiniu mastu jos pradėtos nagrinėti ir atsiskleidė kaip pirmosios kartos (pilietinės politinės) žmogaus teisės XVII–XVIII a., o antrosios kartos (socialinės, ekonominės, kultūrinės) žmogaus teisės ir jų įgyvendinimo garantijos – tik XIX–XX a.³ Pirmosios kartos žmogaus teisės atsirado po didžiųjų revoliucijų kartu su laisvės, lygybės, teisingumo šūkais. Pirmieji pamatiniai aktai šioje srityje buvo Anglijos Didžioji laisvių chartija (Magna Charta) (1215), Amerikos Nepriklausomybės deklaracija (1776) ir kt. Pavyzdžiui, Didžiosios Prancūzų revoliucijos Žmogaus ir piliečio teisių deklaracijos (1789) 16 straipsnyje nustatyta, kad „kiekviena visuomenė, kurioje neužtikrintos teisių garantijos ir nenustatytas valdžių padalijimas, neturi Konstitucijos“⁴. Ši nuostata dėl asmens teisių tapo pagrindu priimant konstitucijas demokratinėse Europos šalyse.

Nagrinėjant žmogaus teisių ir jų įgyvendinimo raidą susiduriama su dvių teorijų šalininkais (mokyklomis), kurių idėjos turėjo įtakos skirtingam žmogaus teisių įgyvendinimui, nes pirmosios šalininkai pirmenybę teikė laisvei, antrosios – lygybei. Individualios žmogaus laisvės teorijos šalininkai (A. Smitas, J. S. Millis, B. Constantas, J. Locke'as ir kt.) laisvę laikė aukščiau lygybės. Labiausiai buvo vertinama ekonominė laisvė, o į

2 *Права человека. Учебник для вузов.* Отв. ред. Е. А. Лукашева. Москва: НОРМА, 2000, с. 217.

3 Žr.: Akehurst, M.; Malanczuk, P. *Šiuolaikinės tarptautinės teisės įvadas.* Vilnius: Eugrimas, 2000, p. 259; Vadapalas, V. *Tarptautinė teisė: bendroji dalis.* Vilnius: Eugrimas, 1998, p. 235; *Права человека. Учебник для вузов.* Отв. ред. Е. А. Лукашева. Москва: НОРМА, 2000, с. 210.

4 Déclaration des Droits de l'Homme en société, acceptée par le roi le 5 octobre 1789 [interaktyvus] [žiūrėta 2006-09-15]. Prieiga per internetą: <http://fr.wikisource.org/wiki/Déclaration_des_Droits_de_l'Homme_et_du_Citoyen>.

politines teises ir laisves buvo žiūrima kaip į nepriklausomybės ir individualios asmeninės laisvės apsaugos priemones. Šio požiūrio šalininkai suprato, kad tai skatina nelygybę, kad laisvė ir lygybė gali prieštarauti viena kitai. Pagrindinė tokios „negatyvios“ laisvės atsiradimo sąlyga – valstybės nesikišimas į ekonomiką.

Kartu su individualios žmogaus laisvės teorija egzistavo ir kita – lygybės teorija, kurios šalininkas buvo J. J. Rousseau. Jo manymu, lygybės principui turi paklusti visi, įskaitant ir valdžią, kurios uždavinys – sudaryti lygias sąlygas⁵. Nors šios kartos žmogaus teisės nebeginia individo nuo valstybės kišimosi, tačiau reikalauja aktyvios vyriausybės nuostatos individo naudai⁶. Taip išryškėja ne tik „negatyvios“ laisvės (nuo valstybės įtakos) samprata, bet ir atvirkščiai – jos pozityvus suvokimas kaip teisė piliečiui tikėtis valstybės atitinkamų veiksmų. Tuo laiku žmogaus teisės, nustatančios jo laisvės sritį ir pagrįstos formalios lygybės principu, tapo pagrindiniu visuomenės raidos vertybiniu orientyru. Šios idėjos iš esmės pakeitė naujųjų laikų pasaulėžiūrą ir tapo vienu iš demokratijos pagrindų.

Jau XIX a. dėl liberalizmo ir individualizmo idėjų įgyvendinimo, „negatyvios“ laisvės principo, laisvės „nuo“ bet kokio įsikišimo, poveikio ir pan. atsirado ir neigiamų padarinių. Šiuo laikotarpiu vis labiau išryškėdavo visuomeniniai klasiniai prieštaravimai, sukelti turtingųjų ir vargšų ekonominės padėties, galinčios paskatinti socialinį sprogamą. Darbas, tapęs preke, turėjo labai mažą vertę ir negalėjo užtikrinti darbuotojui aprūpinimo senatvėje, tapus nedarbingam dėl ligos, netekus maitintojo. Socialinei įtampai atsirasti padėjo ne tik faktinė žmonių nelygybė, bet ir plačiai paplitusi ir pripažinta marksistinė doktrina. Tačiau istorija atmetė marksistines idėjas revoliucine prievarta nustatyti lygybę ir teisingumą.

XIX a. pabaigoje–XX a. pradžioje sustiprėjęs darbuotojų nepasitenkinimas ekonominėmis gyvenimo sąlygomis lėmė prieštaravimų ir įtamos didėjimą visuomenėje, o tai skatino imtis naujų valstybės reagavimo į esamą padėtį priemonių (pvz., Bismarko socialinė politika Vokietijoje). Kita vertus, kova dėl socialinių ir darbo teisių pripažinimo, garantavimo bei valstybės „kišimosi“ į privačią žmogaus sritį buvo ta varomoji visuomenės jėga, kuri sudarė sąlygas atsirasti pirmiems žmogaus teisių darbe apsaugos dokumentams. Daugelyje valstybių (pvz., Prancūzijoje, Vokietijoje) buvo

5 Руссо, Ж. Ж. *Об общественном договоре*. Москва, 1985, с. 4.

6 Pumputis, A. Poreikis kaip žmogaus teisių raidos pagrindas. *Teisė besikeičiančioje Europoje*. Liber Amicorum Pranas Kūris. Mokslo straipsnių rinkinys. Ats. red. S. Katuoka. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008. p. 329.

priimti atitinkami įstatymai, pavyzdžiui, Vokietijoje „Dėl atsakomybės nelaimingų atsitikimų darbe atvejais įstatymas“ buvo priimtas 1871 m., Anglijoje – 1880 m., Rusijoje – 1903 metais⁷.

Kiek valstybė turi kištis ir reguliuoti ekonomikos procesus, tampa pagrindiniu politinės kovos klausimu daugelyje valstybių. Pavyzdžiui, JAV respublikonai ir demokratai, Anglijos konservatoriai ir leiboristai, Prancūzijos golistai ir socialistai, Švedijos nacionalinė partija ir socialistai-demokratai bei kiti įvardija skirtingą valstybės ekonominio reguliavimo vaidmenį: vieni yra už minimalią valstybės įtaką ekonomikai, kiti – už visišką valstybės reguliavimą⁸. Autorės nuomone, norint atsakyti į šį klausimą, reikia kalbėti ne apie tai, ar valstybė turi kištis, ar ne, bet apie tai, kiek ji turi kištis. Kitaip tariant, svarbu nustatyti, kaip valstybė gali paveikti vienus ar kitus procesus, nes vienu atveju ji gali daryti tiesioginę įtaką (pvz., nustatydama „draudimus“), kitu atveju – atlikti vien stebėtojo vaidmenį (pvz., įsikišdama tik tada, kai sutarties šalys nesilaiko susitarimo). Valstybė, siekdama įgyvendinti žmogaus teises ir laisves ir nustatydama tam tikras garantijas įvairiose, įskaitant ir darbo, srityse, turi vykdyti atitinkamas funkcijas (pvz., priežiūrą ir kontrolę). Vadinasi, atsižvelgiant į tai, kokias valstybė atlieka funkcijas ar kokias numato priemones ir būdus vieniems ar kitiems klausimams sureguliuoti, galima spręsti apie jos (valstybės) dalyvavimą ekonomikoje ir kitose srityse.

Neoliberalų teoretikai, greitai įvertinę vykstančius procesus, iškėlė naują „pozityvią“ laisvės sampratą, reiškiančią valstybės pareigą įgyvendinti socialiai orientuotą politiką, išlyginti „socialinę nelygybę“⁹. Socialinės nelygybės įveikimas pasireiškia dviem aspektais. „Vertikalios“ lygybės pasiekimas siejamas su gėrybių perskirstymu iš turtingųjų vargšams. „Horizontali“ lygybė grindžiama principu, kad socialinė sistema asmenims turi būti vienodai taikoma tokiomis pačiomis sąlygomis¹⁰. Šios teorijos įgyvendinimas tapo įmanomas dėl kelių priežasčių. Svarbiausios priežastys

7 Захаров, М. Л.; Тучкова, Э. Г. *Право социального обеспечения России*. Учебник. Москва, 2001, с. 5.

8 Ten pat, p.181.

9 *Права человека*. Учебник для вузов. Отв. ред. Е. А. Лукашева. Москва: НОРМА, 2000, с. 199.

10 Рынок труда и социальная политика в Центральной и Восточной Европе. Переходный период, дальнейшее развитие. Labor markets and social policy in Central and Eastern Europe: The Transition and Beyond. Ed. by Nicolas Barr. Пер. с англ. Москва: ИКЦ “ДИС”, 1997., с. 59.

– vidiniai procesai, t. y. valstybių ekonominei raidai ir plėtrai didžiausią įtaką turėjo ekonomiškai stiprios valstybės ir tarptautinės sąlygos.

XIX–XX a. susiformavus tarptautinei darbo teisei, kaip tarptautinės teisės pošakiui, taip pat 1919 m. įsikūrus TDO, kova dėl darbuotojų teisių ir jų garantijų įgavo tarptautinį pobūdį. Pirminiai šios organizacijos priimti dokumentai nustatė teisinius „draudimus“ valstybėms, kurios privalėjo įsipareigoti dėl jų pripažinimo, laikymosi ir apsaugos bei jų įgyvendinimo garantijų. Pavyzdžiui, TDO konvencijose Nr. 1 „Dėl aštuonių valandų darbo dienos ir 48 valandų darbo savaitės pramonės įmonėse nustatymo“, Nr. 4 „Dėl moterų nakties darbo“, Nr. 6 „Dėl vaikų nakties darbo pramonėje“ ir kt. numatomos draudžiamosios nuostatos, tokios kaip: „draudžiama darbuotojams dirbti ilgiau nei 8 valandas per parą ir 48 valandas per savaitę pramonės įmonėse“, „draudžiama vaikams dirbti nakties metu“ ir kt. Nors ir buvo nustatytos draudžiamosios nuostatos, kaip viena iš priemonių, padedančių riboti valstybės įsikišimą į ekonomiką, tačiau nurodytos darbo teisės normos buvo juridiskai neveiksmingos, menkai atsispindėjo nacionalinėje teisėje ir praktikoje. Anot S. A. Ivanovo, šių darbuotojų teisės, kaip ir kitos žmogaus teisės, buvo tik deklaratyvaus pobūdžio, nes nebuvo sukurta gana gera šių teisių įgyvendinimo tvarka ir kitos teisinės garantijos¹¹.

Padėtis iš esmės pasikeitė po Antrojo pasaulinio karo, kai sparčiai plintant samdos santykiams žmonių, gyvenančių iš samdomo darbo pajamų, ekonominė ir politinė padėtis pagerėjo. Susiformavusi darbininkų klasė vis dažniau jungėsi į tarptautines ir nacionalines profesines organizacijas, ne tik siekdama viešai pareikšti savo teises dėl mažo darbo užmokesčio, blogų darbo sąlygų ir kitų darbuotojų teisių, bet ir įgyvendinti jų gynybą. Tarptautinės darbo normos įgavo universalų pobūdį. Jos atsispindėjo ne tik TDO, bet ir kitų tarptautinių organizacijų dokumentuose, todėl galima daryti išvadą, kad teisinės garantijos darbuotojams kildinamos (XX a. antroje pusėje) iš tarptautinių dokumentų, kurie įtvirtino jau ne „draudžiamąsias“, o „apsaugančias“ darbuotojų teises bei jų įgyvendinimo būdus ir priemones. Pavyzdžiui, TDO konvencijose Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“, Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“, Nr. 160 „Dėl darbo statistikos“, Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiam“ ir

11 Иванов, С. А. МОТ: контроль за применением международных норм о труде и его проблемы. *Государство и право*. 1997, Но. 7, с. 17–24.

kitose, numatomos nuostatos, susijusios su valstybės pareiga įdiegti teises priemones, siekiant įgyvendinti darbuotojų teisių apsaugą, jų gynybą ir kt. Belineka sutikti su R. Z. Livšico nuomone, kad valstybinis teisinis išikišimas į ekonomiką būtinas socialinei žmogaus teisių apsaugos funkcijai vykdyti. Žmogaus teisių ir valstybės galios sujungimas – pagrindinis būdas įgyvendinti Konstitucijoje įtvirtintas žmogaus teises ir laisves. Siekiant užtikrinti įtvirtintas teises ir laisves, būtina valstybės įtaka.

Nors menka, tačiau piliečių socialinė apsauga egzistavo, ir tai paveikė pasaulio visuomenės sąmonę. Savo ruožtu tai padėjo atsirasti antrosios kartos žmogaus teisėms. Kartu su socialiniais poslinkiais daugelyje to meto valstybių (taip pat ir Lietuvoje) vyko ekonominių santykių reforma. Antrosios kartos žmogaus teisės, prie kurių priskiriamos ir darbuotojų teisės, susiformavo tautoms kovojant už savo ekonomikos lygio pagerinimą, kultūrinio statuso padidinimą (vadinamąsias „pozityvias teises“), kurioms įgyvendinti reikalinga organizacinė, planinga ir aktyvi valstybės veiklos forma. Prancūzijos Žmogaus ir piliečio teisių deklaracijos (1789) 12 straipsnis nustato, kad „žmogaus ir piliečio teisėms garantuoti būtina valstybės jėga; ji naudojama visų interesams, o ne asmeninei naudai tų, kuriems ji patikėta“¹². Kitaip tariant, anot V. Sinkevičiaus, konstitucinės žmogaus teisės ir laisvės sudaro teises prielaidas apriboti pernelyg didelį valstybės dominavimą žmogaus atžvilgiu ir galimybę remiantis Konstitucija reikalauti, kad valstybė saugotų ir gintų žmogaus teises bei laisves, pati jų nepažeistų ir neleistų kitiems pažeisti¹³. Vadinas, valstybė turi pripažinti šias teises ir apsaugoti jas nuo bet kokio pasikėsimo. Jos uždavinys – sudaryti socialines programas ir vykdyti visapusišką organizacinę bei ūkinę veiklą, kuri leistų užtikrinti minėtas teises.

Ši socialinės valstybės idėja Europoje plačiai pasklido tik XX a. antrojoje pusėje. Nors ir buvo pripažintas valstybės reikšmingumas žmogaus teisių garantavimui, tačiau, anot kai kurių konservatorių, senojo liberalizmo politikų, valstybės socialinės funkcijos veda prie laisvos rinkos „teisingumo“ sugriovimo, apriboja individo teises, ugdo pasyvių žmonių, besitinkančių valstybės paramos ir nenorinčių aktyviai įsitraukti į laisvos rinkos

12 Déclaration des Droits de l'Homme en société, acceptée par le roi le 5 octobre 1789 [interaktyvus] [žiūrėta 2006-09-15]. Prieiga per internetą: <http://fr.wikisource.org/wiki/D%C3%A9claration_des_Droits_de_l'Homme_et_du_Citoyen>.

13 Sinkevičius, V. Žmogaus teisių ir laisvių konstitucinės garantijos. *Konstitucinis teismas ir konstitucinės garantijos Lietuvoje*. Vilnius, 1995, p. 55.

konkurenciją, sluoksni¹⁴. Kitaip tariant, kai kurie autoriai, pavyzdžiui, B. Constantas, J. Locke'as ir kiti, siekė sumažinti valstybės vaidmenį, apriboti jos veiklos sritį, išlaisvinti nuo jos ekonominius santykius. Šios ideologijos mokslininkų, pavyzdžiui, F. A. von Hayeko, W. Röpke's ir kitų nuomone, valstybė neturi teisės kištis į rinkos santykius teisingumo ir lygybės labui, nes tai prieštarauja laisvos rinkos principams¹⁵. A. Tokvilas, pirmenybę teikęs ne laisvei, o lygybei, taip pat manė, kad būtina apriboti valstybinę valdžią, susilpninti centralizaciją, išplėsti asmeninę laisvę¹⁶. V. Gumboldtas teigė, kad valstybė turi save atriboti nuo privataus piliečių gyvenimo ir jų laisvo veikimo srities. Valstybė neturi siekti teigiamos piliečių gerovės. Ji turi apsiriboti jų saugumo užtikrinimu¹⁷. Kita šiuolaikinė srovė – naujasis egalitarizmas, kurios šalininkai buvo J. Rawlsas, K. Jencinsas ir kiti¹⁸, tiksliai apibūdino socialinės žmonių padėties išlyginimo tendenciją, socialinių nelygybių sušvelninimą.

Nesvarbu, kokios teorijos šalininkams pritarume, *svarbu atsižvelgti į situaciją, kuriai esant valstybė turės įtakos reguliuodama vienus ar kitus procesus. Todėl visais atvejais, svarstant valstybės dalyvavimo ekonomikoje vietą, būtina atsakyti į klausimą: kaip teisingai nustatyti valstybės poveikį ekonomikos lygiui, kad ji nestabdytų jos raidos ir, kita vertus, užtikrintų žmogaus teises?* Kitaip tariant, reikėtų kalbėti ne apie valstybinę intervenciją, bet apie valstybinę paramą, kurios tikslas – įgyvendinti valstybės įsipareigojimus žmogui ir piliečiui, numatyti atitinkamų teisių užtikrinimo garantijas.

Nepaisant konservatyvių ir monetarinių socialinės valstybės idėjų koncepcijų prieštaravimų, socialinės valstybės principas įgavo vis didesnę pripažinimą, pasireiškė praktikoje ir yra įteisintas demokratinių valstybių (pvz., Prancūzijos, Italijos, Portugalijos, Turkijos, Ispanijos, Graikijos, Nyderlandų, Danijos, Švedijos ir kt.) konstitucijose. Pavyzdžiui, 1958 m. spalio 4 d. Prancūzijos Konstitucijos 34 straipsnyje išvardyti pagrindiniai principai, kurių būtina laikytis, iš jų ...teisė į mokslą, teisė į darbą, teisė

14 *Права человека*. Учебник для вузов. Отв. ред. Е. А. Лукашева. Москва: НОРМА, 2000, с. 200.

15 Žr.: Hayek, von F. A. *Socialinio teisingumo mirazas: teisė, įstatymų leidyba ir laisvė*. Vilnius, 1998, t. 2, p. 199; Röpke, W. *Die Gesellschaftskrise der Gegenwart*. (5 leidimas) Erlenbach–Zürich, 1948, S. 259.

16 Токвиль, А. *Демократия в Америке*. Москва, 1992, с. 484–488.

17 Гумбольдт, В. *Язык и философия культуры*. Москва, 1985, с. 34–37.

18 Мальцев, Г. В. *Буржуазный эгалитаризм*. Москва, 1984, с. 186.

jungtis į profesines sąjungas ir teisė į socialinį aprūpinimą¹⁹. Numatyta, kad socialiai orientuotos valstybės užduotis – išlaikyti ekonomikos laisvės ir valstybės įtakos pusiausvyrą teisingai paskirstant išteklius, „išlyginant socialinę nelygybę“. Kitaip tariant, siekdama visiems piliečiams nustatyti pakankamą pragyvenimo lygį, valstybė neturi peržengti ribos, kuri skiria šturkštų kišimasi į ekonomiką nuo poveikio verslininkystės iniciatyvai ir laisvei. Susidomėjusi socialinės piliečių padėties gerinimu, valstybė turėtų taikyti priemones, kuriomis individas nebūtų atleidžiamas nuo asmeninės atsakomybės už savo ir savo artimųjų likimą. Valstybės užduotis – taikyti tinkamus ekonominius metodus, pavyzdžiui, lanksčią mokesčių politiką, biudžeto paskirstymą, socialinių programų sudarymą ir kt. Kitaip tariant, valstybė privalo sudaryti ekonomines ir socialines garantijas.

Ilgą laiką antrosios kartos žmogaus teisėms ir jų garantijoms buvo skiriamas tik antrinis vaidmuo. Galimybė reguliuoti tokias teises buvo vertinama neigiamai. Priežastis – negalėjimas tiksliai nustatyti ir teisiškai kvalifikuoti šių teisių, nes jų taikymas nebuvo priskirtas valstybės reguliavimui, kontrolei ir priežiūrai. Pavyzdžiui, daugelis valstybių (pvz., Liberija, JAV) neprisijungė prie Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto (iki 1994 m. šio Pakto narėmis tapo 129 šalys²⁰), motyvuodamos tuo, kad Pakte numatytos teisės nėra subjektinės, t. y. negali būti garantuotos teisme. Ši nuomonė buvo nepagrįsta, nes prisijungimas prie Pakto numato pareigas valstybei įgyvendinti jo nuostatas vidaus įstatymuose ir organizuoti su tuo susijusią veiklą. Kita vertus, anot E. A. Lukaševos, pastarosios veiklos mastas ir įgyvendinimo lygis labai priklauso nuo ekonomikos padėties ir išteklių. Jų įgyvendinimo garantijos, palyginti su civilinėmis ir politinėmis teisėmis (pirmosios kartos), yra mažiau išplėtotos²¹.

Socialinės valstybės idėja siejama su socialinėmis, ekonominėmis ir kultūrinėmis teisėmis. Negausus antrosios kartos teisių sąrašas parodo, kad jų neįmanoma įgyvendinti be aktyvios valstybės įtakos. Socialiai orientuotos valstybės būtinumą, laipsnišką antrosios kartos teisių garantavimą pripažįsta tarptautinė visuomenė (Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto 2 str. 1 d.). Tačiau ne visos valstybės šiandien gali

19 Prancūzijos konstitucija [žiūrėta 2010-01-25]. Prieiga per internetą: <<http://www.legifrance.org/html/constitution/constitution2.htm#titre11>>.

20 Craven, M. C. R. *The International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights: A perspective on its Development*. Oxford: Clarendon press, 1998, p. 383.

21 *Права человека*. Учебник для вузов. Отв. ред. Е. А. Лукашева. Москва: НОРМА, 2000, с. 160.

užtikrinti visas svarbiausias šios grupės teises. Tam turi įtakos atitinkamų valstybės ir teisės priemonių taikymas bei skirtinga ekonomikos padėtis²².

Teisinių garantijų darbuotojams raida rodo, kad, siekiant visiškai įgyvendinti įvairias darbuotojų teises ir laisves, atitinkamu laikotarpiu buvo sudaromos konkrečios sąlygos, taikomi tam tikri metodai, būdai, priemonės ir principai arba jų sistema. Spartėjant techninei pažangai, keičiantis požūriui į žmogaus teisių ir laisvių įgyvendinimą, atitinkamai keičiasi ir garantijų taikymo formos bei pati garantijų samprata.

1.2. Garantijų samprata

Žodžio „garantija“ kilmė iš prancūzų kalbos (pranc. *garantir*) reiškia laiduoti, garantuoti, užtikrinti, apsaugoti²³. Pats žodis „garantija“ (garantuoti) yra abstrakti sąvoka, kurios tik sudėtinės dalys (elementai) gali atskleisti konkrečios „garantijos“ reikšmę ir esmę. Garantijų sampratą, nurodant jos sudėtinės dalis, pateikia valstybės ir teisės teorijos specialistai. Pavyzdžiui, S. A. Komarovas ir A. V. Malko²⁴ garantijas apibūdina taip:

Tai galimybių ir sąlygų, kurioms esant įgyvendinamos teisės normos, leidžiama naudotis subjektyviomis teisėmis ir vykdomos juridinės pareigos, sistema.

Garantijomis suprantamos ir objektyvios visuomenės egzistavimo sąlygos, taip pat ir specialiai valstybės bei visuomenės parengtos priemonės, užtikrinančios tikslų visų subjektų teisės normų įgyvendinimą²⁵.

Garantijos apima tiek objektyvios visuomenės egzistavimo sąlygas, tiek ir specialias valstybės bei visuomenės nustatytas priemones, suteikiančias visiems subjektams galimybę tiksliai įgyvendinti nustatytas teisės normas. Garantijų paskirtis – visapusiškai užtikrinti teisės normų įgyvendinimą ir visiems suteikti galimybę naudotis subjektyviomis (subjektinėmis) teisėmis, vykdyti juridines pareigas. Pasitaiko atvejų, kai pačių žmogaus teisių deklaravimas sutapatinamas su jų įgyvendinimu. Pavyzdžiui, *teisė* pasirinkti profesiją, darbą, ekonominės veiklos formas, *teisė* įgyti profesinį

22 Лившиц, Р. З. *Теория права*. Учебник. Москва: БЕК, 1994. с. 182.

23 *Prancūzų–lietuvių kalbų žodynas*. Vilnius, 2005, p. 431.

24 Комаров, С. А.; Малько, А. В. *Теория государства и права*. Учебно–методическое пособие. Краткий учебник для вузов. Москва: НОРМА, 2001, с. 386.

25 Комаров, С. А. *Общая теория государства и права*. Учебник. СПб.: Питер, 2004, с. 407.

ir bendrąjį išsilavinimą, žmogaus *teisė* atskleisti savo darbinį potencialą, sugebėjimus ir gauti darbo kiekį bei kokybę atitinkantį darbo užmokestį, kuris prilygtų normuotų prekių ir paslaugų vartojimo vertei, laikoma tam tikromis *socialinėmis garantijomis*, o *teisė* į nemokamą teisinę pagalbą, *teisė* kreiptis į teisumą – *teisinėmis procesinėmis garantijomis*²⁶. Tokia samprata, manytina, nėra teisinga, nes garantijų paskirtis – ne deklaruoti atskiras teises, bet užtikrinti atitinkamų teisių ir laisvių įgyvendinimą.

Kiti mokslininkai, pavyzdžiui, V. D. Perevalovas²⁷, pateikia kiek kitokią garantijų apibrėžimą:

Tai sąlygu, priemonių ir būdų sistema, kuriai veikiant visiems ir kiekvienam asmeniui atskirai turi būti suteikiamos lygios teisinės galimybės turėti, įgyti ir įgyvendinti savo teises bei laisves.

Taip teigiama, kad garantijų tikslas – sudaryti teisinę lygybę, turėti, įgyti ir įgyvendinti teises ir laisves. Toks garantijų apibrėžimas paremtas mūsų nagrinėta lygybės teorija.

Valstybės ir teisės teorijos mokslininkai A. Vaišvila, S. Vansevičius ir kiti²⁸, nors ir neapibrėžia „garantijų“ sampratos ir neišskiria jų rūšių, nagrinėja atskirus jų elementus, pavyzdžiui, teisės veikimą, teisinio reguliavimo metodų įtaką įgyvendinant teisės normas ir kt.

Žmogaus teisių garantijas išsamiai nagrinėja tarptautinės ir konstitucinės teisės specialistai. Pavyzdžiui, T. Birmontienė žmogaus teisių ir laisvių garantijas apibrėžia taip²⁹:

Tai tam tikra teisės normų, principų ir priemonių, kurioms padedant užtikrinamos žmogaus teisės ir laisvės, sistema.

Išskirti „teisės normas“ kaip garantijų sudedamąsias dalis, manytina, nėra tikslinga, nes iš esmės „principai ir priemonės“ apima ir „teisės normas“.

26 *Žt.: Словарь – справочник по социальной работе*. Под ред. д-ра ист. наук проф. Е. И. Холостовой. Москва: Юрист, 2000, с. 424; Birmontienė, T. Žmogaus teisių garantijos. IV skyrius, 3 poskyris. *Lietuvos konstitucinė teisė*. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2001, p. 348, 282.

27 *Теория государства и права*. Учебник для вузов. Под ред. проф. В. М. Корельского и проф. В. Д. Перевалова. Москва: Издательская группа ИНФРА М–НОРМА, 2000, с. 545.

28 *Žt.: Vansevičius, S. Valstybės ir teisės teorija*. Mokomasis leidinys. Vilnius: Justitia, 2000, p. 256; Vaišvila, A. *Teisės teorija*. Vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2000, p. 376.

29 *Lietuvos konstitucinė teisė: vadovėlis*. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2001, p. 347.

Kiek kitaip garantijas supranta V. Vadapalas ir L. Henkinas³⁰:

Tai „rezultato įsipareigojimai“, kai valstybė privalo imtis priemonių, kad pasiektų tarptautinės sutarties nuostatų vykdymo rezultatai.

Ne visais atvejais tarptautiniuose dokumentuose nustatomas tiesioginis įsipareigojimas garantuoti ekonomines, socialines ir kultūrinės teises.³¹ Kaip jau minėta, tam įtakos turi skirtinga valstybių teisinė sistema, nevienodas valstybių išsivystymo lygis bei ekonominis potencialas. Tačiau jei valstybė nesiims priemonių dėl laipsniško šių teisių įgyvendinimo savo šalyje, ji pažeis tarptautinę sutartį. Kitaip tariant, įsipareigojimas „garantuoti“ žmogaus teises ir laisves apima pareigą ne tik suteikti jas asmenims, bet ir užkirsti kelią privačių asmenų pasikėsinimams į šias teises. Anot J. I. Stecovskio, garantija tampa žmogaus teisių įgyvendinimo užtikrinimo pagrindu³².

Kiti teisės, ekonomikos ir kitų mokslo sričių specialistai, nagrinėdami tikslines garantijas, pavyzdžiui: „įkaito garantijas“, „bankines garantijas“ ir kt., taip pat nepateikia bendrosios garantijų sampratos. Tačiau šios garantijos nėra susijusios su mūsų tiriamojo darbo objektu, todėl jų plačiau neanaluosime.

Nagrinėjant garantijų sampratos apibrėžimų įvairovę reikia atkreipti dėmesį, kad garantijų struktūrinius elementus bei paskirtį (tikslus) mokslininkai supranta skirtingai. Įvairių teisės sričių specialistai pabrėžia tam tikrai teisės šakai būdingus elementus ir suteikia šioms garantijoms specifinę paskirtį. Kadangi žmogaus teisių ar laisvių deklaravimas nereiškia jų įgyvendinimo, visiems ir kiekvienam turi būti numatytos vienodos teisinės galimybės įgyvendinti savo teises ir laisves konkrečioje teisinių santykių srityje, sukuriant tam atskiras teisės normas-garantijas, konkretizuojančias jų teisių ir laisvių realizavimo būdus ir tvarką. Pagal vieną iš Lietuvos darbo teisės vadovėlių autorių kolektyvo nuostatų, darbo teisės apsauginė funkcija suprantama plačiau, nes apima žmogaus teisių užtikrinimą darbo procese (dirbant), t. y. reguliuojant darbo procesus būtina atsižvelgti į konkretaus darbuotojo poreikius ir lūkesčius³³. Tačiau, kalbant apie darbo tei-

30 Žr.: Henkin, L. Human Right. *Encyclopedia of Public International Law* (2nd ed.), p. 886.

31 Vadapalas, V. *Tarptautinė teisė: bendroji dalis*. Vilnius: Eugrimas, 1998, p. 240.

32 Стецовский, Ю. И. *Право на свободу и личную неприкосновенность: нормы и действительность*. Москва: Дело, 2000, с. 101.

33 *Darbo teisė*. Vadovėlis. Ipolitais Nekrošius, Gintautas Bužinskas, Petras Algirdas Čiočys... [ir kt.]; autorių kolektyvo vadovas Ipolitais Nekrošius. Vilnius: TIC, 2008, p. 22.

sinius santykius, garantijų paskirtis turėtų būti susijusi su darbuotojų teisių įgyvendinimu ne tik dirbant, bet ir ieškant darbo, t. y. dar iki susiklostant darbo santykiams. Vadinas, žmogaus teisių dėl darbo ar dirbant užtikrinimas turi apimti ir socialinius santykius. Pavyzdžiui, Rusijos Federacijos darbo kodekso 164 str. numatomos garantijos suprantamos kaip priemonių, būdų ir sąlygų visuma, dėl kurios įgyvendinamos socialiniuose darbo santykiuose nustatytos darbuotojų teisės³⁴. Pabrėžiama atitinkamų teisinių santykių, t. y. socialinių darbo santykių, sritis.

Nustatydami garantijų paskirtį vieni darbo teisės specialistai (V. I. Kazancevas, S. J. Kazancevas, V. N. Vasinus) garantijas sukonkretina iki **įstatymais nustatyto – imperatyvinio lygmens**, t. y.: „*priemonės, būdai ir sąlygos, kuriomis įgyvendinamos įstatymuose numatytos darbuotojų teisės darbo santykių srityje*“³⁵.

Kad ir kokie būtų darbuotojų teisių ir laisvių apsaugos formos ir formalūs veiksmai prižiūrint ir vertinant darbo teisės norminių aktų teisėtumą, taip pat panaikinant atsiradusius neatitikimus ir pažeidimus, iš esmės kalbama apie darbuotojų teisių, kurios įtvirtintos Konstitucijoje, Darbo kodekse ir kituose darbo įstatymuose ar teisės norminiuose aktuose, apsaugą ir jų įgyvendinimą. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnis numato kiekvieno žmogaus teisę laisvai pasirinkti darbą, turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą užmokestį už darbą ir socialinę apsaugą ištikus nedarbiui. Vertinant konstitucines žmogaus teises, darbuotojų teisinių garantijų tikslas – įgyvendinti asmenų teisę į darbą, visas subjektyvias darbuotojų teises, kylančias iš darbo teisinių santykių ir glaudžiai su jais susijusių santykių, o esant šių teisių pažeidimams – atkurti tokias teises. Todėl siekdami užtikrinti šias teises, kiti darbo teisės specialistai (V. N. Tolkunova³⁶, V. F. Gaponenka bei F. N. Michailovas³⁷) garantijų paskirtį numato kiek platesnę ir pabrėžia *ne tik darbuotojų darbo teisių įgyvendinimą, bet ir jų apsaugą nuo pažeidimų bei priemonės, būdus*

34 *Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. No. 197-ФЗ „Трудовой кодекс Российской Федерации“* [interaktyvus] [žiūrėta 2002-01-15]. Prieiga per internetą: <http://www.garant.ru>.

35 Казанцев, В. И. и др. *Трудовое право*. Учебник для студ. Проф. Учеб. Заведений. В. И. Казанцев, С. Я. Казанцев, В. Н. Васин. Москва: Издательский центр „Академия“, 2003, с. 136.

36 Толкунова, В. Н. *Трудовое право*. Курс лекций. Москва: Проспект, 2003, с. 188.

37 *Трудовое право*. Учебник для вузов. Под ред. В. Ф. Гапоненко, Ф. Н. Михайлова. Москва: ЮНИТИ- ДАНА, Закон и право, 2002, с. 250.

ir sąlygas, kurios užkerta kelią pažeidimams atsirasti arba kurios atkuria pažeistas teises.

Įvertinant tai, kad garantijų tikslas pirmiausia susijęs su teisių ir laisvių įgyvendinimu ir jų apsauga, galima pateikti bendrą garantijų sampratą, kuri apima ne tik *materialinių*, bet ir *institucinių* bei *procesinių garantijų* normų įtvirtinimą:

Garantijos – tai atitinkamų (teisinių, ekonominių ir kt.) sąlygų, priemonių, metodų, būdų ir principų sistema, suteikianti visiems ir kiekvienam lygias galimybes įgyvendinti savo teises bei laisves įvairiose teisinių santykių srityse ir užtikrinti jų apsaugą nuo pažeidimų arba atkuriant pažeistas teises.

Tokia teisinių garantijų darbuotojams paskirtis yra priimtinausia, nes taip suprantamas visapusiškas darbuotojų teisių įgyvendinimo užtikrinimas.

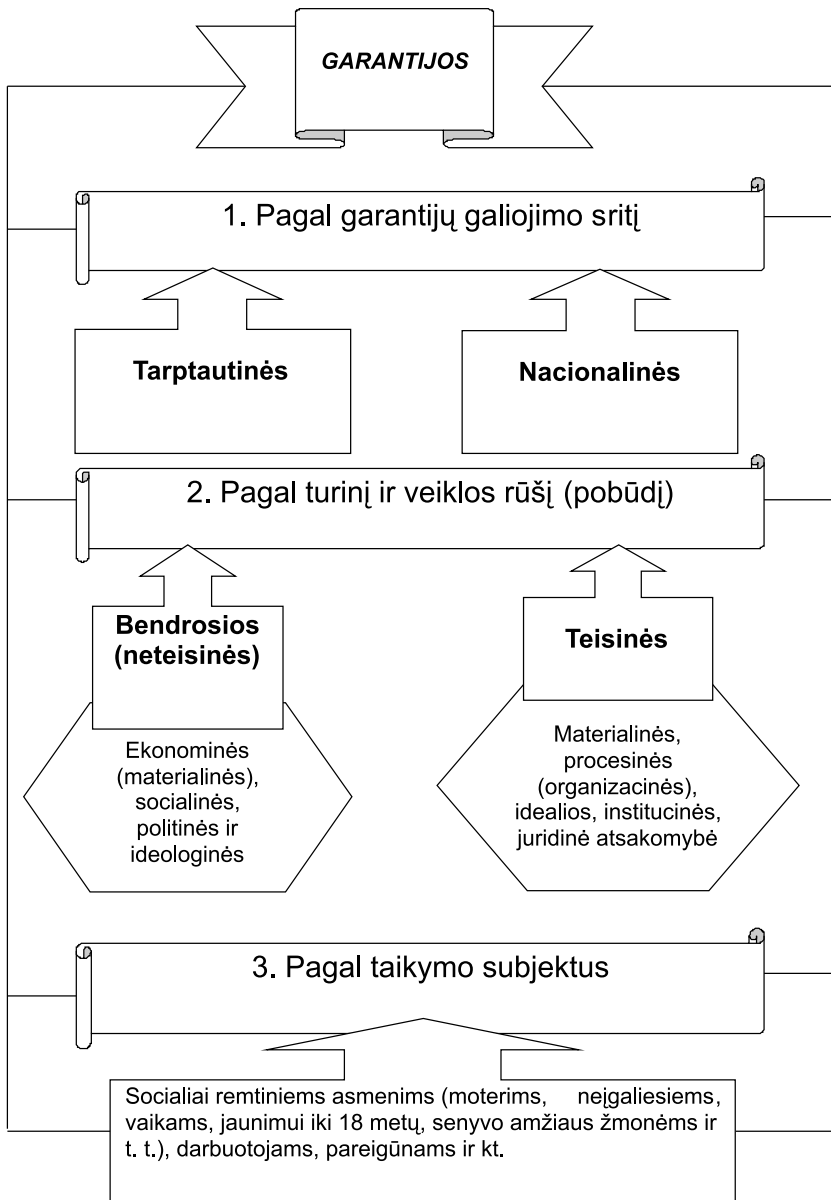
1.3. Garantijų rūšys (jų klasifikacija)

Kiekvienu nagrinėtu raidos etapu garantijos skiriasi ne tik konkrečiomis priemonėmis ar būdais, bet ir galimybėmis jas įgyvendinti. Pavyzdžiui, pagerėjus ekonominėms sąlygoms arba įvykus ekonomikos krizei atitinkamos garantijos gali būti laikinai netaikomos arba pakeistos kitomis. Svarbu ne konkrečios vienu ar kitu laikotarpiu taikytos garantijos, bet pati sistema, kurią gali apimti keletas skirtingų garantijų. Norint pasirinkti tinkamą garantijų sistemą, garantijas tikslinga suskirstyti.

Nors mokslinėje literatūroje nerasime bendros garantijų klasifikacijos, tačiau, atsižvelgdami į atskirus garantijų bruožus ir kriterijus, kai kurie mokslininkai jas skirsto (žr. 1 paveikslą), pavyzdžiui, pagal 1) garantijų galiojimo sritį; 2) turinį ir pobūdį; 3) subjektus; 4) teisinį subjektų statusą ir pan.

1. Pagal *garantijų galiojimo sritį* vieni mokslininkai, pavyzdžiui, V. M. Karelskis ir V. D. Perevalovas, garantijas skirsto į: 1) tarptautines (pasaulines) garantijas; 2) tarptautines regioninių bendrijų garantijas; 3) vidaus valstybės garantijas; 4) autonomines garantijas³⁸. Kiti mokslininkai,

³⁸ *Теория государства и права. Учебник для вузов. Под ред. проф. В. М. Корельского и проф. В. Д. Перевалова. Москва: Издательская группа ИНФРА М–НОРМА, 2000, с. 545.*



1 paveikslas. Garantijų klasifikacija

pavyzdžiui, T. Birmontienė³⁹ ir A. S. Mordavecās⁴⁰, skiria tik nacionalines ir tarptautines garantijas. Šis skirstymas, manytina, logiškesnis, nes tarptautinių regioninių bendrijų garantijos gali būti priskiriamos prie tarptautinių, o vidaus ir autonominės garantijos – prie nacionalinių garantijų.

Autorės nuomone, ši klasifikacija nėra teisinga, nes išskirti organizacines garantijas nėra tikslinga todėl, kad jas apima procesinės-institucinės garantijos. Tai parodo ir konkrečių garantijų, priskirtų prie vienos ar kitos grupės, analizė.

2.1. Kai kurie mokslininkai, pavyzdžiui, V. D. Perevalovas, S. A. Komarovas ir A. B. Malko, prie bendrųjų garantijų priskiria ekonomines (materialines), socialines, politines ir ideologines garantijas, dar kiti, pavyzdžiui, J. I. Stecovskis, A. S. Mordavecās, – materialines, politines ir dvasines.

2.1.1. Analizuodami bendrąsias (neteisines) garantijas, išskiriame *ekonomines garantijas*:

Tai ekonominių sąlygų, priemonių, būdų ir metodų visuma, užtikrinanti žmogaus ekonomines teises ir laisves.

Jos apima visuomenės materialines gyvenimo sąlygas, kurių branduolį sudaro visuomenės socialinė ekonominė padėtis, egzistuojančios nuosavybės formos, jų įvairumas ir juridinių asmenų ūkinis savarankiškumas.

Ekonominių sąlygų sudarymas valstybėje ypač svarbus užtikrinant darbuotojų ir darbdavių teises. Kitaip tariant, nesudarius darbdaviams atitinkamų sąlygų savo verslui plėsti ir gerinti, nebus galima tikėtis, kad darbuotojai įgyvendins savo teises į darbą. Svarbiausias ekonominių garantijų bruožas – stabilių sąlygų, reikalingų tiek verslui plėsti, tiek ir darbuotojų teisių apsaugai užtikrinti, sudarymas. Europos visuomenė ir darbo rinkos sparčiai kinta. Šiuos pokyčius skatina įvairūs veiksniai, įskaitant globalizaciją, technologijų pažangą ir gyventojų senėjimą. Todėl tik gerai organizuojamas darbas, laiku įvykęs prisitaikymas prie kintančių rinkos pokyčių, tinkamai naudojamos pažangios priemonės, geras užmokestis už atliktą darbą, taip pat darbuotojų išsilavinimas ir kiti veiksniai lemia verslo sėkmę. Verslininkas, prisiimdamas visą riziką už verslo nesėkmę, suteikia darbuotojams garantiją – patyrus verslo nuostolių, darbuotojų, kurie netu-

39 Lietuvos konstitucinė teisė. Vadovėlis. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2001, p. 348.

40 Теория государства и права. Курс лекций. Под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Юристъ, 2001, с. 314.

ri tiesioginės įtakos įmonės finansinei būklei, teisės turi būti apsaugotos. Darbuotojai, gaudami atlyginimą už darbą, kaip pagrindinį savo ir išlaikomų šeimų pragyvenimo šaltinį, nėra susiję su verslo sėkme ar nesėkme. Ši rizika yra darbdavio problema, kurią lemia verslo šakos pasirinkimas, darbų pobūdis, kryptingai nukreipti ištekliai, įskaitant ir darbo jėgą, konkurentų gausą, gamybos ir prekybos rinkos bei kiti ekonominiai veiksniai. Kita vertus, valstybė negali kištis į rinkos procesus ir juos reguliuoti, tačiau siekdama apsaugoti darbuotojų, nuo kurių nepriklauso rinkos poslinkiai, teises, ji gali sušvelninti neigiamus padarinius, numatyti draudimo „saugiklius“ ir pan.

Pasak V. S. Berdyčevskio, D. R. Akopovo, G. V. Suleimanovos ir kt., įstatymų numatytos ekonominės garantijos gali būti tiek materialaus, tiek ir nematerialaus pobūdžio⁴¹.

Žmogaus teisė gauti teisingą užmokestį už darbą įteisinta ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje. Darbuotojas už savo gebėjimų realizavimą darbe privalo gauti uždirbtas lėšas ar kitas su darbo santykiais susijusias išmokas, garantuotas įstatymų, numatytas kolektyvinėje arba darbo sutartyje.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 4 str. 1 d. 6 punkte numatyta, kad darbo įstatymai nustato minimaliųjų lengvatų, garantijų, kompensacijų dydį ir kitų darbo teisių lygį. DK XV skyriuje „Darbo užmokestis. Garantijos ir kompensacijos“ numatytos nuostatos, susijusios su darbuotojo teisės į apmokėjimą už darbą įgyvendinimu. Šioje dalyje daugiau dėmesio skirta materialinio pobūdžio garantijoms, t. y. piniginiams išmokoms, kurios sudaro vieną iš garantijų darbuotojams rūšių⁴²:

1) darbo užmokestį, kurį gali sudaryti kelios sudedamosios jo dalys ar formos (tarifinis atlygis, mėnesinė alga, priedai, priemokos, premijos ir kt.);

2) garantines išmokas, skirtas prarastam darbo užmokesčiui kompensuoti, kai norminių, vietinių darbo teisės aktų ar darbo sutarties pagrindu nustatytais pagrindais darbuotojas neatlieka darbo funkcijų dėl svarbių priežasčių⁴³. Garantinės išmokos skirtos darbuotojams ir tarnautojams tais

41 Бердычевский, В. С.; Акопов, Д. Р.; Сулейманова, Г. В. и др. *Трудовое право*. Учебное пособие. Отв. ред. В.С. Бердычевский. Ростов н/Д: Феникс, 2002, с. 512.

42 Mačernytė-Panomariovienė, I. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Mokymo priemonė. Vilnius, 2003, p. 11.

43 Variakojis, P. Garantinių išmokų ir priemokų sampratos ir atskyrimo problemos darbo teisėje. *Jurisprudencija*. 2004, Nr. 56 (48), p. 16.

atvejais, kai jie atleidžiami nuo pareigos vykdyti numatytas darbo sutartyje tiesiogines darbo funkcijas (pvz., vidutinis darbo užmokestis mokamas už kasmetinių atostogų laiką, kitų institucijų iškvietimus, pvz., kviečiant liudytojais į ikiteisminio tyrimo institucijas, donorystę, sugaištą laiką dėl būtinio sveikatos patikrinimo, pertraukas, įskaitomas į darbo laiką (pvz., skirtas šildytis, kūdikiui maitinti), priklausančią išėtinę pašalpą, už priverstinę pravaikštą ir kt., minimali mėnesinė alga mokama už prastovą įmonėje ne dėl darbuotojo kaltės ir kt.);

3) garantines priemokas, susijusias su darbu, bet dėl tam tikrų priežasčių negaunant viso darbo užmokesčio (pvz., sumažėjus darbo užmokesčiui dėl darbo sąlygų pakeitimo, už sutrumpintą darbo laiką ir kt.). Jos turi tam tikros joms būdingos specifikos, nes jų tikslinė paskirtis neleisti, kad darbuotojo darbo užmokestis sumažėtų tuo metu, kai jis įstatymuose numatytais atvejais atleidžiamas nuo pareigos tiesiogiai vykdyti savo darbo funkcijas;

4) kompensacines išmokas, mokamas įstatymų numatytais atvejais, kai darbuotojas, atlikdamas darbo funkcijas, turėjo tam tikrų išlaidų (pvz., komandiruotės metu, perkeliant darbuotoją dirbti į kitą vietovę, už jo darbo įrankių nusidėvėjimą, pvz., nuosavo automobilio naudojimą tarnybos reikalams);

5) žalos atlyginimą dėl nelaimingo atsitikimo darbe ar susirgimo profesine liga ir t. t.;

6) išmokas už uždelstą atsiskaityti ne dėl darbuotojo kaltės laiką: delspinigius už pavėluotą darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų mokėjimą (LR DK 201, 207 str.), nes darbdaviui numatoma pareiga laiku mokėti darbo užmokestį ir kitas su darbo santykiais susijusias išmokas; vidutinį darbo užmokestį už uždelsimo laiką, nes darbdaviui numatoma pareiga laiku atsiskaityti su atleidžiamu iš darbo darbuotoju (DK 141 str.);

7) kita.

Minėtų išmokų sąrašas nėra baigtinis. Todėl **materialinio pobūdžio garantijas** galima apibrėžti taip:

- *tai būdu, sąlygų, priemonių bei principų visuma, jungianti bendrąsias ir specialiąsias darbo apmokėjimo reglamentavimo normas, kurios suteikia ne tik nustatytą darbo užmokestį ir su tuo susijusias kitas išmokas, bet ir darbuotojo aprūpinimą, kai yra nukrypimų nuo tiesiogiai numatytų darbo sutartyje jam pavestų*

darbo funkcijų vykdymo, t. y. išvengiant darbo užmokesčio dalies praradimo, susijusio su laikinų pareigų nevykdymu, dėl įstatymuose ir kituose norminiuose aktuose numatytų priešasčių ar kai darbuotojas ne dėl savo kaltės negali tiesiogiai vykdyti jam pavestų darbo funkcijų, bei išsaugant darbuotojui socialinių-ekonominių teisių subjekto turėtojo statusą, padedantį realizuoti save lygiomis galimybėmis darbinių santykių srityje.

Minėtame DK skyriuje numatytos ne visos darbuotojams taikomos garantijos ir kompensacijos (žr. 2 paveikslą ir 1 lentelę). Paprastai DK ir kituose darbo įstatymuose įtvirtinamos bendrosios normos, o kituose specialiuose teisės aktuose jos gali būti detalizuojamos. Kita vertus, pastebima, kad įstatymai numato ir **nematerialaus pobūdžio garantijas**, kurios gali būti taikomos tiek kartu su materialaus pobūdžio garantijomis, tiek ir atskirai. Pavyzdžiui, DK 183 str. numato tikslinių atostogų, skirtų valstybinėms arba visuomeninėms pareigoms atlikti, pagrindus, kuriems esant įtvirtinama darbdaviui pareiga atleisti darbuotoją nuo darbo. Tačiau kitos garantijos, susijusios su darbuotojų valstybinių ar visuomeninių pareigų vykdymu – darbo užmokesčio mokėjimo arba kompensavimo, ne mažesniu nei vidutinis jo darbo užmokestis, užtikrinimas numatomas ne darbdaviui, bet tai įstaigai ar organizacijai, kurios įpareigojimus darbuotojai vykdo. DK numato nemažai nematerialaus pobūdžio garantijų:

- a) darbo stabilumo:
 - priėmimo į darbą užtikrinimas (DK 96 str.);
 - darbo vietos išsaugojimas (DK 131, 132, 133, 134, 135, 138, 183 str., 204 str. 2 d., 215 str.);
 - esant prastovai ne dėl darbuotojo kaltės (DK 82 str. 3 d, 122 str., 195 str. 4 d., 266 str., 275 str.);
 - darbdavio pareiga pasiūlyti/perkelti į kitą darbo vietą (DK 122, 130, 273, 278 str.);
 - gražinimas į darbą dėl neteisėto atleidimo iš darbo (DK 297 str., 299 str. 1 d.);
- b) atostogų suteikimas (DK 165–175, 184, 185 str.);
- c) papildomų pertraukų suteikimas (DK 159 str.);
- d) sutrumpinamas darbo laikas (DK 145, 146, 214 str.);
- e) darbuotojo teisė atsisakyti dirbti (DK 119, 276 str.);

f) kvalifikacijos kėlimas, pirmumo teisė tobulintis (DK 183 str. 3 d., 233 str.)

g) ir kt.

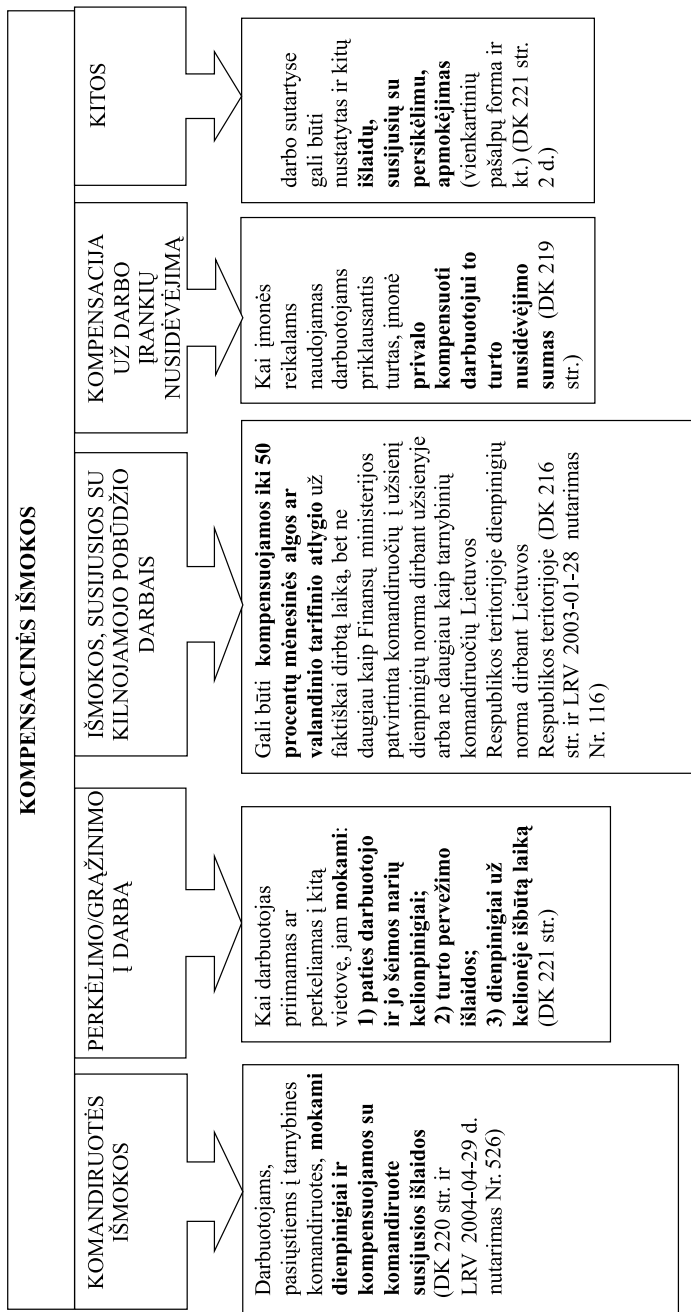
Nesvarbu, kokio pobūdžio garantijos būtų nustatomos, visų pirma jos turi atspindėti materialinėse teisės normose, kurias panagrinėsime 2 dalyje.

Kitas išskirtinis ekonominių garantijų bruožas – diferenciacijos įvertinimas ir lengvatų teikimas, suteikiantis galimybę vienu metu įvertinti tiek darbuotojo, tiek ir įvairių nuosavybės formų įmonių specifinius poreikius. Pavyzdžiui, valstybė, suteikdama darbdaviui subsidijas papildomoms darbo vietoms kurti, sudaro sąlygas ne tik paveikti darbo rinkos poslinkius, bet ir reguliuoti užimtumą, verslo plėtrą. Kita vertus, esant ekonominėms garantijoms valstybė gali reguliuoti ne tik pradinės verslo ir darbo sąlygas, bet ir išskirtinius atvejus, kai įmonės patiria ekonomikos krizę, darbuotojai lieka be apsaugos ir kt. Pavyzdžiui, kai įmonei iškeliami bankroto byla, nebeskaičiuojami delspinigiai dėl ne laiku sumokėtų įmokų ir mokesčių. Valstybė įpareigojama nustatyti atitinkamas garantijas tiek verslininkams, tiek ir darbuotojams.

2.1.2. *Socialinės garantijos*, vienu autorių, pavyzdžiui, S. A. Komarovo ir A. B. Malko, nuomone, yra *visuomeninių priemonių, skirtų kovoti su įstatymų nevykdymu ir pažeidimais, kompleksas*.

Tai apima prevencinę veiklą dėl teisės pažeidimų, visuomeninę kontrolę, galimybę išklausti visuomenės nuomonę ir pan. Kitaip tariant, garantijos bus taikomos tik tada, kai bus pažeisti įstatymai arba jie bus netinkamai vykdomi.

Kiti autoriai, pavyzdžiui, E. I. Cholostova, socialines garantijas apibūdino taip: *tai socialinių ekonominių priemonių sistema, sudaranti visuomenės nariams ir jų socialinėms grupėms gyvenimo ir veiklos sąlygas įgyvendinant interesus, įvairius ryšius ir santykius, visuomenės sistemos funkcionavimą ir tobulinimą*.



2 paveikslas. Kompensacinės išmokos

I lentelė. Garantinės išmokos, priemokos ir kitos garantijos

GARANTINĖS IŠMOKOS	GARANTINĖS PRIEMOKOS	KITA
Kasmetinių atostogų laiku darbuotojui garantuojamas jo VDU visose darbovietėse (DK 176 str.)		Kasmetinių minimalių atostogų suteikimas (DK 166 str.) Kasmetinių papildomų atostogų suteikimas (DK 168 str. ir LRV 2003-04-22 d. nutarimas Nr. 497) Kasmetinių pailgintų atostogų suteikimas (DK 167 ir LRV 2003-07-18 nutarimas Nr. 941)
Įmonėje veikiančios profesinės sąjungos renkami darbuotojai atleidžiami nuo darbo iki 6 darbo dienų per metus kvalifikacijai kelti, dalyvaui renginiuose. Atleidimo nuo darbo ir apmokėjimo tvarka nustatoma kolektyvinėje sutartyje (DK 183 str.)		Darbuotojai, išrinkti į atstovaujiamus organus, laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, negali būti atleisti iš darbo pagal DK 129 str. be išankstinio organo sutikimo (DK 134 str.)
Jeigu darbuotojas įstatymų nustatytais atvejais yra atitraukiamas nuo darbo, jam darbo užmokesį, ne mažesni už vidutinį, moka arba kompensuoja ta įmonė, įstaiga, organizacija, kurios įpareigojimus jis vykdo (DK 183 str. 2 d.; 204 str. 2 d.)	Ne dėl darbuotojo kaltės pagaminus produkciją, pripažįstama broka, už jos pagaminimą apmokama kaip už tinkamos produkcijos pagaminimą . Už gaminių broką, atsiradusį dėl darbdavio kaltės arba dėl nepastebėto apdirbamos medžiagos dėkto, taip pat už broką, pastebėtą po to, kai gaminyje buvo priimtas, darbuotojui mokama kaip už tinkamus gaminius (DK 199 str.)	Darbo sutartis negali būti nutraukta su nėsčia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui pateikta medicinos pažyma apie nėštumą ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms (DK 132 str. 1 d.). Su darbuotojais, augmantiais vaikus iki trejų metų, darbo sutartis negali būti nutraukta, jei nėra darbuotojo kaltės (DK 132 str. 2 d.).

1 lentelės tęsinys.

GARANTINĖS IŠMOKOS	GARANTINĖS PRIEMOKOS	KITA
Prastovos ne dėl darbuotojo kaltės laikas apmokamas ne mažesniu nei LRV nustatytu MVA už kiekvieną prastovos valandą (DK 195 str.)	GARANTINĖS PRIEMOKOS	Svenčių dienų išvakarėse darbo dienos trukmė <...> (DK 153 str.) bei naktinis darbo laikas (DK 154 str. 2 d.) sutrumpinami viena valanda
Besimokantiems darbuotojams mėnesinis uždarbis negali būti mažesnis už Vyriausybės nustatytą minimaliąją mėnesinę algą (DK 209 str.)	Darbuotojams, perkeltiems į kitą darbą dėl prastovos, už darbą mokama nustatyta tvarka (DK 122 str.), t. y. kai dėl prastovos perkelta į kitą darbą darbuotojo darbo užmokestis sumažėja dėl nepriklausančių nuo jo priežasčių, jam mokamas iki perkėlimo buvęs VDU (DK 195 str.)	Darbuotojams, netekusiems darbingumo dėl sužalojimo darbe arba profesinės ligos, darbo vieta ir pareigos paliekamos , kol bus nustatytas darbingumas arba invalidumas. Kitais pagrindais netekus darbingumo, darbo vieta ir pareigos paliekamos 120 dienų iš eilės arba 140 dienų per paskutinius 12 mėnesių <...> (DK 133 str.)
Mokymosi atostogų metu moka ne mažesnę kaip vidutinį darbo užmokestį (DK 210 str.)	GARANTINĖS PRIEMOKOS	Kraujo ir kraujo sudėtinųjų dalių davimo dieną donoras turi būti atleistas nuo darbo (DK 218 str.)
Už papildomas ir specialias pertraukas mokamas darbuotojo vidutinis darbo užmokestis (DK 213 str., DK 156 str. ir LRV 2003-02-03 nutarimas Nr. 160)	Jeigu darbuotojo sveikata pablogėjo dėl darbo šioje įmonėje ir jei jis dėl šių aplinkybių perkeliamas į kitą, mažiau apmokamą darbą, mokamas darbo užmokesčio skirtumas tarp ankstesnio vidutinio darbo užmokesčio ir gaunamo uždarbio pagal atliekamą darbą <...> (DK 212 str. 2 d.)	Darbo apmokėjimas perkėlus darbuotoją dėl sveikatos būklės į kitą darbą mokama įstatymų nustatyto dydžio ligos pašalpa , (DK 212 str. 1 d.) ... kitu atveju... jam mokamas žalos atlyginimas (DK 249 straipsnis)

1 lentelės tęsinys.

GARANTINĖS IŠMOKOS	GARANTINĖS PRIEMOKOS	KITA
<p>Darbuotojams, auginantiems vaikus, suteikiama viena arba dvi papildomos poilsio dienos per mėnesį (arba atitinkamai sutrumpinamas darbo laikas), mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokesį (DK 214 str.)</p>	<p>Darbuotojams, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, išskyrus nepilnamečius, mokama kaip už visą darbo laiką (DK 198 str. ir LRV 2003-09-30 nutarimas Nr. 1195)</p>	<p>Darbuotojams, auginantiems vaikus, suteikiama viena arba dvi papildomos poilsio dienos per mėnesį (arba atitinkamai sutrumpinamas darbo laikas), mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokesį (DK 214 str.)</p>
<p>Už darbo laiką, kai darbuotojas siunčiamas į medicinos įstaigas pasitikrinti sveikatos, mokamas jo VDU (DK 215 str.)</p>	<p>Kai perkėlus iki vieno mėnesio darbuotoją į kitą darbą sumažėja darbo užmokestis dėl nepriklausančių nuo darbuotojo priežasčių, jam paliekamas pirmesnio darbo VDU (DK 121 str.)</p>	<p>Kai kuriems darbuotojams pirmenybės teisė likti dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius (DK 135 str.)</p>
<p>Darbuotojui, pagristai atsisakiusiam dirbti, mokamas jo vidutinis darbo užmokestis (DK 217 str.)</p>		<p>Darbo santykių stabilumo garantija imonės ar verslo ar jų dalių perdavimo ir kt. atvejais (DK 138 str.)</p>
<p>Garantijos tarnybinių komandiruočių atveju paliekamas darbo užmokestis (DK 220 str. ir LRV 2004-04-29 d. nutarimas Nr. 526)</p>		<p>Garantijos tarnybinių komandiruočių atveju paliekama darbo vieta (pareigos) (DK 220 str. ir LRV 2004-04-29 d. nutarimas Nr. 526)</p>
<p>Darbo užmokestis už išsirušimo į kelionę ir įskūrimo naujoje vietovėje laiką, bet ne daugiau kaip už šešias dienas, taip pat už kelionėje išbūtą laiką (DK 221 str.)</p>		<p>Darbo sutarties nutraukimo apribojimai darbuotojų atostogų, laikino nedarbingumo laikotarpiu, pašauktų atlikti tikrąją krašto apsaugos tarnybą arba kitas piliečio pareigas ir kt. atvejais (DK 131 str.)</p>

1 lentelės tęsinys.

GARANTINĖS IŠMOKOS	GARANTINĖS PRIEMOKOS	KITA
Darbuotojams, atleistiems iš darbo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės, išmokama VDU dydžio išėtinė išmoka (DK 140 str.)		Darbo sutarties nutraukimas dėl nepriklausančių nuo darbuotojo aplinkybių (DK 128 str.)
Jeigu darbuotojas buvo atleistas iš darbo, pakeistos darbo sąlygos ar nušalintas nuo darbo be teisėto pagrindo, jam priteisiama jo VDU už visą priverstinės pravaikštos laiką <...> (DK 297 str.)	Jeigu darbuotojas buvo atleistas iš darbo, pakeistos darbo sąlygos ar nušalintas nuo darbo be teisėto pagrindo, jam priteisiama <...> darbo užmokesčio skirtumas už laiką, kurį darbuotojas dirbo mažiau apmokamą darbą (DK 297 str.)	Įmonė garantuoja, kad darbuotojams bus nemokamai duodami darbui reikalingi įrankiai, prietaisai, specialūs drabužiai, kitos individualios ir kolektyvinės apsaugos priemonės (DK 219 str. 1 d.)
Darbuotojams, nedalyvavusiems streike, bet dėl jo negalintiems dirbti savo darbo, apmokama kaip už prastovą ne dėl jų kaltės (DK 82 str.)		Darbuotojai, nedalyvavę streike, bet dėl jo negalintys dirbti savo darbo, gali būti jų sutikimu perkelti į kitą darbą (DK 82 str.)
Darbo ginčų komisijos nariams už laiką, sugaištą nagrinėjant darbo ginčus, palieikamas VDU (DK 303 str.)		Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių (DK 127 str. 2 d.)

Socialinių garantijų įgyvendinimo sritis – minimalaus gyvenimo lygio nustatymas įvertinant būsto, sveikatos apsaugos, išsilavinimo, pajamų (visuomenei prieinamos ekonominės raidos lygio gerovės) poreikius. Tuo tikslu kuriama socialinių ekonominių normų sistema, numatanti individualių ir visuomeninių poreikių patenkinimą. Tai leidžia daryti išvadą, kad lygis, garantuojantis piliečio minimalių poreikių patenkinimą, turi būti susijęs su pasiektais vidutiniais gyvenimo standartais. Kai kurių autorių, pavyzdžiui, E. I. Cholostovos, nuomone, socialinių garantijų įgyvendinimas daugiausia priklauso nuo vartojamų socialinių prekių ir paslaugų, teikiamų visuomenei už visuomenės lėšas ar mainais už darbo užmokestį, kokybės ir kiekybės⁴⁴.

Bendriausiai apibrėžta Vokietijos įstatymuose⁴⁵ vartojama *socialinių garantijų* samprata:

Tai socialinės politinės priemonės, apsaugančios nuo ekonominės ir socialinės rizikos visas visuomenės socialines grupes.

Taikant garantijas turi būti pasiektas tikslas – visuomenės socialinių grupių apsauga ištikus ekonomikos ar socialinei krizei. Vadinasi, pateisinant užsibrėžtą tikslą šiai apsaugai turėtų būti numatytos visapusiškos garantijos.

2.1.3. Prie *politinių garantijų* grupės priskiriamas valstybės ir visuomenės demokratizmas, kuriam būdingas demokratinės visuomenės politinis pliuralizmas, realus valdžių padalijimas, teisinės valstybės koncepcija (net esant jos kūrimosi tendencijai).

2.1.4. Prie *ideologinių (dvasinių) garantijų* priskiriamas egzistavimas ideologijos, padedančios tobulinti dvasinį visuomenės gyvenimą, idėjinį piliečių auklėjimą, apimant visos visuomenės, visų pirma teisinės sąmonės formas, pagarbą teisei kaip socialinei vertybei.

Bendrųjų (neteisinių) garantijų gausybė ir jų klasifikacija būtų naudinga tolesnei analizei atlikti, nes teisių ir laisvių įgyvendinimas pagrįstas visapusišku ir kompleksišku garantijų taikymu. Minėtos garantijos turi nemažą įtaką įgyvendinant žmogaus teises ir laisves, tačiau tiesioginę ir didžiausią įtaką mūsų nagrinėjamai problematikai daro teisinės garantijos.

44 *Словарь-справочник по социальной работе*. Под ред. д-ра ист. наук проф. Е. И. Холостовой. Москва: Юристъ, 2000, с. 424.

45 *Экономика и право: энциклопедический словарь Габлера*. Пер. с нем. Под общ. ред. А. П. Горкина, Н. Л. Пумановой, Н. Н. Шаповаловой и др. Москва: Большая Российская энциклопедия, 1998, с. 432.

2.2. Vieni mokslininkai, pavyzdžiui, S. A. Komarovas ir A. B. Mal'ko⁴⁶, teises garantijas apibūdina taip:

Tai specialių įstatymų ir teisėtvarkos priemonių, specialių teisinių institucijų, nuspėjančių ir užkardančių teisės pažeidimus, veiklos nustatymo sistema.

Manytina, jog šis apibrėžimas gali būti taikomas konkrečioms žmogaus teisėms užtikrinti, numatant specialias teises priemones bei specialių institucijų veiklą. Prie specialių teisinių priemonių gali būti priskiriamos visos teisės normos, kurios įtvirtintos įstatymuose. Prie šių teisinių garantijų grupės gali būti priskiriama prokuroro atliekama kontrolė ikiteisminiame tyrime, teismų kontrolė, įstatymų leidybos tobulinimas, konstitucinė kontrolė, prezidentinė kontrolė ir kt.

Kiti mokslininkai, pavyzdžiui, S. S. Aleksejevas⁴⁷, nurodo, kad teisinės garantijos – *tai konkrečių pareigų nustatymas atskiriems asmenims, taip pat įgyvendinimo priemonių, ginančių asmens teises, visuma.*

A. S. Mordavecvas teises garantijas supranta panašiai:

Tai žmogaus ir piliečio teisių apsaugos juridinių priemonių ir būdų sistema⁴⁸.

Pateikti apibrėžimai iš esmės kartoja vienas kitą. Ir vienu, ir kitu atveju teisinėmis garantijomis vadinama žmogaus teises apsaugančių ir ginančių priemonių visuma. Tačiau šiuose apibrėžimuose galima išvelgti ir du skirtumus, t. y. vienu atveju numatomos *įgyvendinimo priemonės*, kitu – *apsaugos priemonės*. Nagrinėdami valstybės pareigą užtikrinti asmenų ir savo piliečių teises, turime skirti *įgyvendinimo garantijas* ir *apsaugos garantijas⁴⁹*.

Prie *įgyvendinimo garantijų* priskiriama: teisių ir laisvių ribos, nustatytos galiojančiuose teisės aktuose; juridiniai faktai, turintys įtakos jų įgijimui ir naudojimui, procesinės įgyvendinimo formos; skatinamosios priemonės ir lengvatos, leidžiančios jas teisėtai ir greitai įgyvendinti. Kitaip tariant, *įgyvendinimo garantijos* (vidinio poveikio priemonės) nustatomos

46 Экономика и право: энциклопедический словарь Габлера. Пер. с нем. Под общ. ред. А. П. Горкина, Н. Л. Пумановой, Н. Н. Шаповаловой и др. Москва: Большая Российская энциклопедия, 1998, с. 432.

47 Алексеев, С. С. *Восхождение к праву. Поиски и решения*. Москва: НОРМА, 2001, с. 348–356.

48 *Теория государства и права*. Курс лекций. Под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Юристъ, 2001, с. 314.

49 Ten pat.

tuose pačiuose teisės aktuose, kuriuose įtvirtinamos ir konkrečios žmogaus teisės bei laisvės.

Prie *apsaugos garantijų* priskiriama: konstitucinė kontrolė, apsaugos priemonės ir priemonės, susijusios su atsakomybe už asmens teisių ir laisvių pažeidimus, kontrolės įgyvendinimo procesinės formos, išpėjamosios ir prevencinės priemonės prieš žmogaus teisių pažeidimus ir kitos priemonės. Kitaip sakant, minėtoms garantijoms įtakos turi išorinio veikimo priemonės (kaip papildomos), kurias paskiria atitinkamos institucijos.

Mokslinėje literatūroje įvardytos tiek apsaugos, tiek įgyvendinimo garantijos sudaro pagrindą visapusiškai užtikrinti ir ginti žmogaus teises bei jų garantijas.

2.2.1. Teisinių garantijų yra labai daug, tačiau bendros teisinių garantijų klasifikacijos mokslinėje literatūroje nerasime.

Vieni mokslininkai, pavyzdžiui, V. D. Perevalovas⁵⁰, jas skirsto į:

- *Materialines*, kurios apima normines nuostatas, nustatančias teisių ir laisvių įgyvendinimo sąlygas, ir kt.
- *Idealiąsias*, kurioms priskiria nekaltumo prezumpciją, juridines fikcijas, ir kt.
- *Procesines*, kurioms priskiria priežiūros ir kasacijos institucijas, teisėjų įgaliojimų sustabdymo ir nutraukimo procedūrą, ir kt.
- *Technines teises*, kurios apima priemones, atspindinčias teisių normų privalomąjį priverstinį charakterį, pilietinių teisinių ieškinių konstrukcijas, sutartis, ir kt.
- *Teisinės atsakomybės*, suprantamas kaip asmenų pareigą atsakyti už padarytus teisės pažeidimus, teisinių pareigų nevykdymą ar netinkamą jų vykdymą.

2.2.2. Kiti autoriai, pavyzdžiui, T. Birmontienė⁵¹, teises garantijas skirsto į:

- *Materialines* (Konstitucija, įstatymai ir kiti teisės aktai).
- *Procesines* (Konstitucijoje įtvirtinta teisė dėl pažeistų teisių kreiptis į teismą, Seimo kontrolierių instituciją bei į kitas institucijas su peticija).

50 *Теория государства и права*. Учебник для вузов. Под ред. проф. В. М. Корельского и проф. В. Д. Первалова. Москва: НОРМА, 2000, с. 548.

51 *Lietuvos konstitucinė teisė*. Vadovėlis. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2001, p. 348.

- *Institucines* (institucijos, kurioms priskirta žmogaus teisių gynība).

Vienoks ar kitoks teisinių garantijų klasifikavimas rodo, kad kai kurios garantijos tarpusavyje susijusios arba vienos apima kitas, pavyzdžiui, teismai, kaip žmogaus teisių gynimo institutas, neapsieina be procesinės tvarkos taisyklių, pagal kurias vykdomas teisingumas dėl pažeistų teisių atkūrimo, ir pan. Kitaip tariant, procesinės ir institucinės garantijos vienos be kitų negali veikti. Todėl, norint visapusiškai užtikrinti darbuotojų teises darbdaviui tapus nemokiam, būtina nustatyti materialines ir procesines institucines garantijas.

Iš pateiktos teisinių garantijų gausybės ir jų klasifikacijos darome išvadą, kad *teisinių priemonių, būdų, principų ir metodų visumos tikrai negalima išdėstyti baigtiniame sąraše, todėl galimos ir kitos teisinių garantijų rūšys bei jų klasifikacijos*. Kokios konkrečios teisės ir laisvės ir kokiomis sąlygomis, priemonėmis ir būdais jos bus įgyvendinamos, kiekvienu konkrečiu atveju priklausys nuo įmonės ar darbuotojo teisinės padėties.

3. Atsižvelgiant į tai, kokių asmenų teisės ir laisvės turės būti įgyvendinamos, garantijas galima skirstyti ir *pagal jų taikymo subjektus*. Pavyzdžiui, Darbo kodekso reguliuojami santykiai pagrįsti principu, jog papildomos garantijos taikomos *socialiai pažeidžiamiausioms piliečių grupėms* (moterims, neįgaliesiems asmenims, vaikams, jaunimui iki 18 metų, pensinio amžiaus žmonėms ir t. t.). DK ir kiti darbo įstatymai numato išimtis, taikomas šiems darbuotojams, pavyzdžiui, DK 132 straipsnio 2 d. numato draudimą atleisti iš darbo darbuotojus, auginančius iki 3 metų amžiaus vaiką, jei nėra darbuotojos kaltės.

Numatytos garantijos konkrečiai subjektų kategorijai (pvz., darbuotojams) gali skirtis dėl susiklosčiusios padėties, pavyzdžiui, vienos materialinės garantijos bus taikomos įdarbinant, kitos – darbuotojus atleidžiant, trečios – darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir pan. Tuo remiantis garantijas galima skirstyti detaliau. Pavyzdžiui, *pagal subjektų teisinę statusą*, numatytą Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, teisinės garantijas atitinkamai galime skirstyti į *bendrąsias, specialiąsias ir individualiąsias*⁵².

52 *Теория государства и права*. Курс лекций. Под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Юристъ, 2001, с. 316–317.

Bendrosios garantijos – tai ekonominių, politinių, dvasinių ir kitų santykių, sąlygų ir veiksmių, numatytų Konstitucijoje, be kurių asmens reikalavimai visuomenės atžvilgiu būtų tik formalūs, sistema.

Specialiosios garantijos – tai socialinių ekonominių, politinių, juridinių veiksmių ir sąlygų, taikomų atskirų asmenų kategorijų teisiniams santykiams apsaugoti, sistema (pvz., valstybės tarnautojams, pensinio amžiaus darbuotojams, negalia turintiems asmenims ir t. t.).

Individualiosios garantijos – tai organizacinio, procedūrinio, materialinio, teisinio ir kitokio pobūdžio priemonės ir sąlygos, pagal įstatymus užtikrinančios asmens teisių įgyvendinimą susiklosčius konkrečioms gyvenimo situacijoms (pvz., asmenims, atleistiems iš darbo darbdavio valia ar iniciatyva ir užsiregistravusiems darbo biržoje, mokamos bedarbio pašalpos).

„Garantijų“ sąvokų gausa ir skirtingi klasifikavimo kriterijai rodo, kaip sudėtinga parinkti ir įteisinti konkrečias garantijas. Pavyzdžiui, darbuotojams numatomos garantijos gali apimti garantijas pagal visas minėtas klasifikacijas, t. y. tiek pagal galiojimo sritį, tiek pagal garantijų turinį ir pobūdį, tiek ir pagal atskirus institutus ir pan. Tačiau pats garantijų klasifikavimas nėra taip svarbu, kaip jų nustatymas ir užtikrinimas. Atsižvelgiant į tai, kokios konkrečios garantijos bus pasirenkamos vienoms ar kitoms darbuotojo teisėms įgyvendinti, priklausys ir jų užtikrinimo veiksmingumas. Kita vertus, nustatytų garantijų kiekybė ne visada atitinka jų įgyvendinimo kokybę.

Savo darbe autorė pasirinko nagrinėti individualias *garantijas, kurias apima organizacinio, procedūrinio, materialinio, teisinio ir kitokio pobūdžio priemonės ir sąlygos, pagal įstatymus užtikrinančios asmens teisių įgyvendinimą įmonei tapus nemokiai.*

1.4. Darbuotojų teisių įgyvendinimo reglamentavimo pagrindai

Atsižvelgiant į tai, kad konkrečios garantijos turi tam tikrą paskirtį, joms įgyvendinti turi būti numatomos konkrečios teisės normos, kurios siejamos su tos teisių santykių srities teisių ir laisvių, numatytų Konstitucijoje, užtikrinimu. Tačiau kyla klausimas, koks turi būti valstybės vaidmuo nustatant teises garantijas darbuotojams.

Sprendžiant valstybės vietą ir jos įtaką darbo santykių teisinio reguliavimo srityje, išryškėja dvi nuomonės. Vienos nuomonės šalininkai palaiko visišką nesikišimo į ekonomiką idėją. Šiuo atveju yra sudaromos prielaidos socialinei įtampai atsirasti, nes darbuotojai lieka be apsaugos. Tokią patirtį turėjo išsivysčiusios šalys gamybinio kapitalizmo laikotarpiu. Antrosios nuomonės šalininkai pasisako už visišką ekonomikos nacionalizavimą, kuris ribotų darbdavių interesus ir visapusiškai reguliuotų darbo santykius. Ypač tai pasireiškė planinio ūkio sąlygomis. Pavyzdžiui, Lietuvoje planinės ekonomikos laikotarpiu kai kurių darbuotojų teisių (tarkim, teisės į teisingą apmokėjimą) deklaravimas buvo nereikšmingas. Dauguma darbuotojų teisių nebuvo užtikrintos, o kitos (pvz., užimtumo) – buvo per daug sureikšmintos. Kita vertus, darbuotojui, kaip silpnajai darbo santykių dalyvių šaliai, ginti buvo numatyta nemažai teisių darbe, tačiau jos nebuvo tinkamai įgyvendinamos.

Pereinamoju rinkos ekonomikos laikotarpiu buvo skiriamos keturios principinės sritys, leidžiančios valstybei kištis į ekonomiką: normatyvinis (teisinis) reguliavimas (pvz., minimalios mėnesinės algos nustatymas), finansinis reguliavimas (pvz., subsidijų, mokesčių lengvatų suteikimas), gamyba (pvz., pasiūlos padidinimas švietimo, sveikatos srityje) ir pajamų perskirstymas (pvz., biudžeto pajamų nukreipimas kultūrai, švietimui, socialinei saugai ir t. t.). Normatyvinis (teisinis), finansinis reguliavimas ir gamyba daro įtaką rinkos mechanizmui, o perskirstant pajamas tokia įtaka nedaroma. Finansinis reguliavimas ir gamyba yra iš esmės skirtingos valstybės kišimosi į ekonomiką formos tiek teorine, tiek ir praktine prasme; abi šios formos taikomos tiek atskirai, tiek kartu⁵³. Pereinamoju rinkos ekonomikos metu dauguma darbdavių negalėjo užtikrinti teisės aktais numatytų garantijų savo darbuotojams, todėl darbuotojų teisės neretai buvo pažeidinėjamos. Darbo santykiai dažnai buvo įforminami kitomis, pavyzdžiui, rangos, autorinėmis sutartimis, arba juridiskai visai neįforminami. Su darbuotojais laiku, o kartais ir visai nebuvo atsiskaitoma, nebuvo sudaromos sveikatos normos atitinkančios darbo sąlygos. Darbo santykiai su darbuotojais buvo nutraukiami nesilaikant darbo įstatymų reikalavimų ir pan. Tokiu laikotarpiu darbo teisė iš tikrųjų nevykdė savo apsaugos ir reguliavimo funkcijų, o darbuotojas faktiškai neteko darbo teisių ir garan-

53 *Рынок труда и социальная политика в Центральной и Восточной Европе. Переходный период дальнейшего развития. Labor markets and social policy in Central and Eastern Europe: The Transition and Beyond.* Ed. by Nicolas Barr. Пер. с англ. Москва: ИКЦ “ДИС”, 1997, с. 63–64.

tijų. S. A. Ivanovo nuomone, pereinamuoju laikotarpiu apsauga turėjo būti kur kas didesnė nei minimali, nes darbuotojus ginančios organizacijos kol kas nepakankamai stiprios ir neturi patirties, o darbdaviai, bet kokiais būdais siekiantys didesnio pelno, nepaiso nei darbuotojų teisių ir interesų, nei savo įsipareigojimų nepažeisti šių teisių⁵⁴.

Rinkos ekonomikos sąlygomis, anot R. Z. Livšico ir J. P. Orlovskio, rinka pati savaime negali nustatyti darbuotojų teisių apsaugos socialinių garantijų. Jos turi būti įtvirtintos darbo įstatymuose⁵⁵. Kita vertus, rinkos ekonomikos sąlygomis negalima įpareigoti valstybės nustatyti absoliučių garantijų darbuotojams. Spręsdama su darbo santykiais susijusius klausimus, valstybė darbuotojams, pirma, turi nustatyti *minimalias darbuotojų teisių garantijas*, antra, *kolektyvinio susitarimo procedūrą*, trečia, *individualių ir kolektyvinių ginčų reguliavimo ir sprendimo tvarką*. Kita vertus, anot N. M. Nesterovos, bet koks valstybinis socialinių darbo santykių reguliavimas rinkos ekonomikos sąlygomis objektyviai turi būti apribotas, kad galėtų veikti egzistuojantys savireguliacijos mechanizmai⁵⁶. Vokiečių darbo teisės pradininko H. Sinzheimerio nuomone, toks darbuotojų ir darbdavių santykių savireguliacija per specialiai susibūrusių organizacijų susitarimus paverčia valstybės įsikišimą nepageidautinu⁵⁷. Abu kraštutiniai variantai – valstybės visapusiškas įsikišimas arba nesikišimas – negali vyrauti kaip valstybės veiklos pagrindas. Atitinkamai ši riba turi būti nustatyta įvertinant tikrąsias darbdavių ekonomines galimybes, taip pat ji gali būti apibrėžta individualių bei kolektyvinių derybų metu ir įtvirtinta darbo ar kolektyviniame sutartyje. Kitaip tariant, taip darbuotojas turėtų prarasti jam priklausantią dalį darbo teisių, kurių vietoje jam būtų suteikta vienintelė teisė – teisė kovoti už jas⁵⁸. Kita vertus, nors dabartinis pasaulis siekia išlaikyti liberalius (autonomiškus) darbo santykius, tačiau reikia pripažinti, kad kritiniais atvejais (pvz., įmonei tapus nemokia), siekdama išlaikyti šių santykių stabilumą, valstybė turi nustatyti tam tikrus apribojimus. Civilizuotos

54 Иванов, С. А. Трудовое право переходного периода: некоторые проблемы. *Государство и право*. 1994, No. 4, с. 53–61.

55 *Трудовое право России*. Учебник для вузов. Ответственные ред. – др. юр. наук, проф. Р. З. Лившиц и др. юр. наук, проф. Ю. П. Орловский. Москва: Издательская группа ИНФРА М–НОРМА, 1998, с. 12.

56 Нестерова, Н. М. Проблемы, концепции и разработки нового трудового кодекса РФ (Материалы конференции). *Государство и право*. 2000, No. 10, с. 57–67.

57 Davulis, T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas. *Teisė*. 2006, Nr. 58, p. 43.

58 Ten pat.

visuomenės uždavinys – surasti optimalų įvairių interesų santykį, turint omenyje, kad tiek gamybos, tiek ir darbuotojo interesai turi būti apriboti išlaikant darbuotojams minimalių teisių apsaugą. Tik abipusiu kompromisu galima pasiekti aukštą ekonominį gamybos efektą, išsaugoti darbuotojų teises ir laisves bei teisėtus interesus.

Vadinasi, valstybė turi numatyti tik principus, kriterijus ir sąlygas, kurioms esant darbdaviai turėtų nepažeidinėti darbuotojų teisių įsidarbinant, sudarant sveikas ir saugias darbo sąlygas, užtikrinant normalų darbo bei poilsio režimą ir atleidžiant darbuotojus iš darbo. Dėl kitų sąlygų turi būti palikta susitarti patiems darbo santykių dalyviams.

DK 2 straipsnyje numatyti principai yra konstituciniai, tačiau jų taikymas darbo teisiniams santykiams apribotas DK ir *darbo teisinių santykių reglamentavimo specifika*. Pavyzdžiui, visuotinai pripažįstamas sutarties *laisvės principas* gali būti taikomas tik tiek, kiek tai nepažeidžia DK ir kituose darbo įstatymuose nustatytų **imperatyvių normų ir nepablogina darbuotojų padėties**⁵⁹. Vadinasi, Lietuvos Respublikos Konstitucijoje numatytos žmogaus teisės į darbą/darbe gali būti įgyvendinamos Darbo kodekse ir kituose įstatymuose numatytomis teisės normomis, kurios gali turėti įvairių paskirtį (pvz., draudimo, leidimo, paliepimo, įpareigojimo ir kt.) ir atlikti skirtingas funkcijas (pvz., apsaugos, reguliavimo, socialinę ir kt.).

Darbo teisinių santykių reglamentavimo specifiškumas, V. Tiažkijaus nuomone, pasireiškia kaip konkrečių subjektų subjektinių teisių ir teisinių pareigų tarpusavio ryšys⁶⁰, kuris anot H. Kelseno, reiškia, kad teisė yra pareigos atspindys⁶¹. T. Birmontienė pareigas apibrėžė taip – tai teisės normose nustatytas įpareigojimas asmeniui atlikti tam tikrus veiksmus ar nuo tokių veiksmų susilaikyti⁶². Tokios nuostatos laikosi dauguma teisės teoretikų (S. S. Aleksejevas, N. I. Matuzovas, A. M. Swiątkowski, H. Kelsenas, A. Vaišvila, I. Nekrošius, V. Tiažkijus ir kt.).

A. Vaišvilos nuomone, teisių ir pareigų santykis istoriškai evoliucionavo nuo teisių ir pareigų disproporcijos (vergovinėje, feodalinėje teisėje) iki teisių ir pareigų pusiausvyros (demokratinėje teisėje)⁶³. Tam, kad nu-

59 Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I–II dalys. Vilnius: Justitia, 2003, p. 20.

60 Tiažkijus, V.; Petravičius, R.; Bužinskas, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 35.

61 Kelsen, H. *Grynoji teisės teorija*. Vilnius, 2002, p. 154.

62 Lietuvos konstitucinė teisė. Vadovėlis. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2001, p. 340.

63 Vaišvila, A. *Teisės teorija*. Vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2000, p. 104–105.

matytos darbuotojų teisės ir laisvės būtų įgyvendintos, anot N. I. Matuzovo, būtina teisės aktuose aiškiau fiksuoti ne tik teises, bet ir pareigas⁶⁴. Už darbuotojų ir darbdavių privalomą abipusių teisių ir pareigų pusiausvyrą, kurią gina valstybė, pasisako ir R. Macijauskienė⁶⁵. Darbo santykiai paremti tarpusavio išipareigojimais – darbuotojas asmeniškai turi atlikti darbo sutartyje sulgytą darbą (eiti pareigas, atlikti numatytas funkcijas) paklūstant nustatytai darbdavio tvarkai, o darbdavys privalo suteikti darbo sąlygas numatytiems darbo funkcijoms ar pareigoms atlikti (draudžiama reikalauti, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulgytą darbo sutartyje) ir mokėti darbo užmokestį. Pritariant A. Vaišvilai, būtina pabrėžti, kad pripažindamas asmeniui tam tikrą teisę, kartu jis tiesiogiai ar netiesiogiai pasako, kad ta teisė tik tiek priklauso tam asmeniui, kiek jis vykdys su ja susijusias pareigas⁶⁶. Kitaip tariant, darbo sutarties šalys prisiimtais išipareigojimais (pareigomis) pripažįsta kitos šalies teises: darbuotojas, paklūsdamas nustatytai darbdavio tvarkai, pripažįsta darbdavio teisę į jo sukurtą darbo rezultatą, o darbdavys, suteikdamas darbą ir darbo sąlygas bei mokėdamas darbuotojui už darbą, pripažįsta darbuotojo teisę į darbą/užimtumą ir į nuolatinį pragyvenimo šaltinį – darbo užmokestį. Rizika, kad kuris nors neatliks savo pareigų, kyla abiem šalims, bet darbuotojo pozicija tampa rizikingesnė nes, pasak C. Barnard, darbuotojo santykiai su darbdaviu paremti tokiu pavaldumu, kad asmenį prižiūri darbdavys⁶⁷. Todėl manytina, jog šią socialinę nelygbę išsprendžia įstatymais numatytos garantijos darbuotojams, ypač tais atvejais, kai nustatytos darbo sutartyje pareigos nėra tinkamai vykdomos ar visai nevykdomos dėl netinkamo darbdavio vadovavimo, priežiūros ir pan.

Kita vertus, V. Tiažkijus, įvardydamas dvi darbo teisinio santykio koncepcijas, numatė, kad darbo teisiniai santykiai gali būti ne tik „vientisi“ (nedalomi), bet ir „tęstiniai“⁶⁸, kurie apima kompleksą darbuotojų ir darbdavio tarpusavio teisių ir pareigų per visą teisinių santykių laikotarpį. Todėl negalima nuneigti teisių ir pareigų pusiausvyros egzistavimo, nors pareigų vykdymas ir tam tikrų teisių užtikrinimas ne visada vyksta vienu

64 *Теория государства и права: курс лекций*. Под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. 2–е изд., перераб. и доп. Москва: Юристъ, 2001.

65 Macijauskienė, R. Darbo tvarkos taisyklių reglamentavimo problemos. *Jurisprudencija*. 2004, Nr. 56 (48), p. 98.

66 Vaišvila, A. *Teisės teorija: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2000, p. 104–105.

67 Barnard, C. *Europos Sąjungos materialinė teisė: keturios laisvės*. Vilnius: Eugrimas, 2006, p. 48.

68 Tiažkijus, V.; Petravičius, R.; Bužinskas, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 35.

metu. Be to, gali susidaryti aplinkybės, kurios lems tai, kad darbuotojas ar darbdavys laikinai arba nuolat negali arba turi teisę nevykdyti šių pareigų⁶⁹. Todėl, kad būtų galima sudaryti vienodas starto galimybes, valstybė, pasitelkdama *diferenciacijos normas*, turi reguliuoti ir vykdyti priežiūrą ir tais atvejais, kai darbuotojas negali dirbti ne dėl savo kaltės, t. y. susirgus, esant profesinei ligai, įvykus nelaimingam atsitikimui darbe, įmonės prastovos, nemokumo, bankroto ir kitais atvejais, nes darbuotojai gali prarasti darbo vietas, pajamas iš darbo ir kitas teises. V. Sinkevičiaus nuomone, esminis žmogaus teisių ir laisvių požymis yra tai, kad teisės ir laisvės atsiradimas, jų įgyvendinimas nesiejamas su pareigų vykdymu⁷⁰, iš dalies paneigia mokslininko A. Vaišvilos teiginį, jog teisių pridėjimas arba lengvatų suteikimas galimas tik tiems asmenims, kurie patys objektyviai nepajėgia bent minimaliai užsitikrinti savo pagrindinių žmogaus teisių (tai nepilnamečiai, seneliai, iš prigimties neįgalūs asmenys, bedarbiai) arba vykdo specialias, tik su jų asmeniu susijusias, pareigas visuomenei, bet šis pareigų vykdymas nesukuria pareigoms adekvačių teisių (moterys, gimdančios ir auginančios vaikus, asmenys, dirbantys gyvybei ir sveikatai pavojingomis sąlygomis ir kt.)⁷¹. Vadinasi, tam tikroms asmenų kategorijoms gali būti pridėta *pa-pildomų teisių* dėl to, kad jie (1) objektyviai nepajėgia patys lygiais pagrindais su visais darbo rinkos dalyviais garantuoti bent minimalios savo *teisių apsaugos* arba (2) vykdo visuomenei *svarbias pareigas*, kurių vykdymas neužtikrina atitinkančios jų teisių saugos. Tačiau, kaip pažymėjo I. J. Kiseliovas, „įgytų teisių apsaugos“ koncepcija negali būti absoliuti ir turi kisti pagal objektyvius rinkos ekonomikos reikalavimus, darančius įtaką lankstesniam darbo santykių reguliavimo būtinumui⁷². Tokiu būdu galima išskirti dar vieną darbo santykių reguliavimo specifiškumui būdingą *darbo įstatymų bendrumo ir jų diferenciacijos pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes* principą, kuriuo remiantis darbo santykiai yra diferencijuojami atsižvelgiant į skirtingus kriterijus, kuriuos V. Tiažkijus skirsto pagal (a) subjektyvius tam tikrų darbuotojų grupių kriterijus, darbuotojų psichikos ir fiziologines savybes ir (b) objektyvius pagrindus

69 *International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations*. Editor by R. Blanpain. Deventer: Kluwer Law and Taxation Publisher, 1993., Vol. 4 [Chile-Dominican Republic], p. 291–292.

70 Sinkevičius, V. Žmogaus teisių ir laisvių konstitucinės garantijos. *Konstitucinis teismas ir konstitucinės garantijos Lietuvoje*. Vilnius, 1995, p. 56.

71 Vaišvila, A. *Teisės teorija*. Vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2004, p. 181.

72 Киселев, И. Я. *Сравнительное и международное трудовое право*. Учебник для вузов. Москва: ДЕЛЮ, 1999, с. 177.

– gamybos, gamtinės geografinės sąlygos, darbo sunkumas, darbo kenksmingumas sveikatai ir pan. Todėl valstybė numato **papildomas garantijas** pirmuoju atveju – **socialiai pažeidžiamiems asmenims** (pvz., jauniems iki 18 metų asmenims, neįgaliesiems asmenims numatomas ilgesnis išpėjimo apie atleidimą iš darbo terminas), antruoju – **darbuotojams, įgyvendinantiems kitas teises ir (ar) pareigas** (pvz., su darbuotojais, auginančiais vaikus iki trejų metų, negali būti nutraukta darbo sutartis, jei nėra darbuotojo kaltės).

Kita vertus, tiek pirmuoju, tiek antruoju atvejais negalima būtų teigti, kad papildomas teisių suteikimas nėra siejamas su pareigomis. Pirmuoju atveju pareiga užtikrinti socialiai pažeidžiamų asmenų įsidarbinimo ir dirbant teisių apsaugą numatyta darbdaviams. Kalbant apie antrąją garantijų grupę, įstatymai ir kolektyvinės sutartys gali numatyti laikiną darbo sutarties vykdymo (tarp jų numatytų pareigų ir teisių) sustabdymą dėl įvairių priežasčių⁷³:

1) šalims susitarus (pvz., darbuotojui išvykus tobulintis, į kursus; formant mokymosi atostogas ir kt. – įteisinama teisė į kvalifikacijos kėlimą, tobulinimąsi);

2) esant darbuotojo kaltei (pvz., esant pravaikštai, nušalinus nuo darbo, teismo sprendimui dėl darbuotojo sulaikymo ir pan. – įteisinama teisė nedirbti, pareiga išaiškinti pažeidimą ar nusikaltimą);

3) esant darbdavio kaltei (pvz., sudarius nesaugias, pavojingas, kenksmingas darbo sąlygas – teisė į sveiką aplinką ir sveikatą; esant prastovai ne dėl darbuotojo kaltės; esant teisėtam streikui – teisė į pažeistų teisių iš kolektyvinės sutarties nevykdymo atkūrimą; esant priverstinei pravaikštai dėl neteisėto darbuotojo atleidimo iš darbo – teisė būti grąžintam į darbą; atsiradus verslo rizikos, krizės veiksniams – teisė į naujo darbo paieškas ir kt.);

4) esant nenugalimai jėgai (pvz., *force majeure* aplinkybėms (įteisinama pareiga gaisro ir kitų stichinių nelaimių padarinių likvidavimui, žmonių gelbėjimui ir pan.), darbuotojo ligai ar invalidumui, nelaimingam atsitikimui darbe, nėštumo, gimdymo ar vaiko priežiūros atvejais ir pan.);

5) atsitraukus nuo savo pagrindinio darbo (pvz., atostogų metu, privolomojo sveikatos patikrinimo laiku, valstybinių ar visuomeninių pareigų

73 Mačernytė-Panomariovienė, I. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Mokymo priemonė. Vilnius, 2003, p. 66.

vykdymo laiku (DK 183 str.), rinkimų teisei įgyvendinti, donoro pareigoms vykdyti⁷⁴, krašto apsaugos tarnybai atlikti ir pan.);

6) ir kitais atvejais.

Darbo sutarties sustabdymo klausimus ir tuo metu taikomas garantijas darbuotojams nagrinėjo I. J. Kiseliovas knygoje „Palyginamoji ir tarptautinė darbo teisė“, taip pat I. Mačernytė- Panomariovienė savo mokomojoje knygoje „Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas“. Kaip aiškina I. J. Kiseliovas, darbo sutarties sustabdymas reiškia darbuotojo darbo funkcijų sustabdymą išlaikant darbo santykius. Anot I. J. Kiseliovo, kiekvienu konkrečiu atveju įstatymai ar kiti teisės aktai numato dalinį ar visą darbo užmokesčio išsaugojimą arba jo mokėjimo sustabdymą darbo sutarties sustabdymo laikui. V. Tiažkijus taip pat vartoja „darbo sutarties sustabdymo“ terminą ir nagrinėja sampratų „atleidimo iš darbo“ ir „atleidimą nuo darbo“ skirtumus⁷⁵.

Kai kurie išpareigojimai darbovietei lieka privalomi ir ne darbo metu. V. Tiažkijaus nuomone, poilsio laikas yra būtent tas laikotarpis, kai darbuotojas neturi atlikti darbo funkcijų, kai jo veiksmų nereguliuoja darbdavys⁷⁶. Tačiau A. Barabašas, nagrinėjęs darbo santykių ypatumus, aiškiau įvardijo momentus, kai darbuotojas negali pažeisti kai kurių pareigų arba funkcijų net poilsio metu, valgydamas, pasibaigus darbo laikui, atostogaujant⁷⁷. Pavyzdžiui, tokios pareigos gali būti komercinės ar profesinės (tarnybinės) paslapties neatskleidimas, etikos ir elgesio reikalavimų paisymas ir pan. Dar daugiau, kaip aiškina I. J. Kiseliovas, visą laiką darbuotojo statuso jis nepraranda, todėl visais atvejais privalo atlikti kitas su jo tiesioginėmis pareigomis susijusias pareigas. Pavyzdžiui, kasmetinių atostogų metu jo tikslas ir pareiga – pailsėti ir atgauti jėgas.

Pažymėtina, kad diferencijuojant darbo įstatymus neturi būti pažeidžiami bendrieji darbo įstatymų reikalavimai, kurių ribas nustato DK ar kiti darbo įstatymai ir Vyriausybės nutarimai, kurie taip pat neturi pažeisti DK nustatytų ribų⁷⁸. Kitu atveju galimas teisių ir pareigų pusiausvyros

74 Žr. plačiau: Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. 1 tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 408.

75 Žr. plačiau: Ten pat, p. 408.

76 Tiažkijus, V.; Petravičius, R.; Bužinskas, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 136.

77 Барабаш, А. К вопросу о некоторых свойствах трудового правоотношения. *Государство и право*. 2000, No. 12, с. 5–10.

78 Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. 1–2 dalys. Vilnius: Justitia, 2003, p. 36.

pažeidimas. P. Variakojis, nagrinėdamas garantinių priemonių ir išmokų požymius, iškelia svarbią problemą⁷⁹. Garantiniai mokėjimai darbdaviui visada yra papildoma finansinė našta, todėl ūkio subjektai, jei būtų nustatytos garantinės priemonės jauniems asmenims iki 18 metų, siektų sumažinti išlaidas, susijusias su darbo jėga, ir, norėdami išvengti kitų ribojimų, susijusių su šių asmenų darbu, neįdarbintų jaunų asmenų. Todėl valstybė, siekdama didinti jaunų asmenų užimtumą, neužkrauna papildomos finansinės naštos darbdaviams, bet susitarimo būdu numato sutrumpinto darbo laiko taikymą už darbą mokant skirtingai nei kitiems asmenims, kuriems numatoma sutrumpinto darbo laiko garantija, t. y. proporcingai dirbtam darbo laikui arba atliktam darbui.

Kita vertus, darbo santykiams turi įtakos ir versle vykstantys procesai. Darbuotojai nėra susiję su įmonės veiklos stabilumu – tai darbdavio pareiga (problema). Tik jis prižiūri (valdo) visą gamybos ir darbo procesą, todėl tik jis turėtų būti atsakingas už padarinius, t. y. ištikus įmonės nesėkmei darbdavys turėtų pasirūpinti darbuotojų teisių apsauga. Tačiau įvairūs ekonominiai socialiniai pasikeitimai, globalizacija, sparčiai besivystančios informacinės technologijos, kurių įdiegimas turi didelės įtakos įmonės stabilumui ir darbuotojų padėčiai, sukelia masinius darbuotojų atleidimus iš darbo, įmonės bankrotus, verslo perdavimo atvejus ir pan. Paprastai darbdaviai, susidūrę su finansiniais sunkumais – nemokumu ar dėl kitų priežasčių, formina prastovas, mažina gamybos apimtį, keičia darbuotojų darbo sąlygas, mažina darbuotojų skaičių atleisdami dalį jų ar net perduoda verslą kitam darbdaviui. Kaip pažymi T. Davulis, laisvos rinkos ekonomikos sąlygomis įmonių bankrotai yra natūralus, nors ir socialiai žalingas reiškinys, kuris ypač skaudžiai atsiliepia bankrutuojančios įmonės darbuotojams, nes jie dažnai netenka ne tik darbo kaip pragyvenimo šaltinio, bet ir uždirbto užmokesčio⁸⁰. Išlaikyti ir verslą, ir darbuotojus ne visada pavyksta. Darbuotojų teisių apsauga sutrikus įmonės veiklai (pvz., darbdaviui tapus nemokiam, reorganizuojant įmonę perduodant verslą ir pan.) – problema, kurią turi spręsti tiek valstybė, pasitelkusi imperatyvų teisinio reguliavimo metodą, tiek ir darbdaviai, taikydami dispozityvųjį teisinio reguliavimo metodą. Darbdavys, kuris suinteresuotas tik pelnu ir įmonės turto atžvilgiu užima aiškesnę padėtį nei darbuotojas, turi pareigą sudaryti sąlygas darbuotojams tą pelną uždirbti, kartu užtikrindamas darbuotojams

79 Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. 1–2 dalys. Vilnius: Justitia, 2003, p. 36.

80 Davulis, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: TIC, 2004, p. 318.

darbo santykių stabilumą. Ir jei darbuotojų skatinimas, lankstus darbo grafikas, kvalifikacijos kėlimas ar kitoks motyvavimas, numatytas, pavyzdžiui, kolektyvinėje sutartyje, yra neįmanomas sutrikus įmonės veiklai, tada vykstant deryboms gali būti atsisakoma kai kurių ar visų papildomų dispozityvių garantijų, o įstatymų nustatytos garantijos (darbo užmokestis, atostogos, kompensacijos ir kt.) bet koku atveju turi būti išlaikytos ir užtikrintos. Kad būtų galima išlaikyti šią pusiausvyrą, turi įsikišti valstybė, kuri privalo sustiprinti darbuotojų teisių apsaugą numatant darbuotojams *didėnes garantijas*, susijusias su *imperatyvių garantijų* darbuotojams taikymu darbdavio nemokumo metu bei prižiūrint *dispozityvių materialinių garantijų* taikymą. Kitaip tariant, valstybė turi numatyti ne tik principinius kriterijus ir sąlygas, kurioms esant darbdaviai turėtų nepažeidinėti pagrindinių darbuotojų teisių sutrikus įmonės veiklai, bet ir garantuoti tų teisių užtikrinimą, nes įmonės ekonomikos krizės sąlygomis darbuotojų faktinė padėtis darbo rinkoje pablogėja – jie gali prarasti darbo vietas, pajamas iš darbo ir kitas svarbias teises.

Apibendrinant galima teigti, kad valstybė per teisės vykdumą socialinę funkciją numato darbuotojams papildomas ar specialias (padidintas) garantijas, kurių tikslas – darbuotojo teisių socialinė apsauga *išlaikant teisių ir pareigų pusiausvyrą*.

Kitas darbo teisinių santykių reglamentavimo specifiškumą pabrėžiantis bruožas – ypatingas darbo santykių **teisinis reguliavimo metodas**, kuris taip pat gali nulemti valstybės kišimosi ribas, nes darbo santykiai apima jų subjektų tiek bendrus (tiek darbdaviai, tiek ir darbuotojai suinteresuoti darbo santykių, kurie yra jų egzistavimo sąlyga, išsaugojimu), tiek ir prieštarigus interesus (darbdavys suinteresuotas pelno didėjimu, rinkos vartotojų patenkinimu, darbo našumo didėjimu, o darbuotojas – darbo sąlygų gerinimu ir darbo užmokesčio didinimu). Todėl iškyla uždavinys suderinti šiuos interesus, pasitelkiant vieną ar kitą teisinį reguliavimo metodą.

S. S. Aleksejevas, N. I. Matuzovas, A. V. Malko, A. Vaišvila, A. Dambrauskas, I. Nekrošius, V. Tiažkijus ir kiti⁸¹ materialines teisės normas, kuriose nustatytos konkrečios garantijos, skirsto į *imperatyvias ir dispozityvias*. G. Dambrauskienė materialines teisės normas, atsižvelgiant į teisinį reguliavimo metodą, skirsto į *centralizuotas (valstybines)* ir *vie-*

81 Žr.: Vaišvila, A. *Teisės teorija*. Vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2000, p. 153; Алексеев, С. С. *Теория права*. Москва: БЕК, 1994, с. 156; *Теория государства и права: курс лекций*. Под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Юристъ, 2001, с. 401; Dambrauskas, A.; Nekrašas, V.; Nekrošius, I. *Darbo teisė*. Vadovėlis. Vilnius: Mintis, 1990, p. 12.

tines (lokalines) normas⁸², rusų mokslininkai I. J. Kiseliovas, S. A. Karmarovas tokias normas dar vadina *autoritarinėmis (centralizuotomis)* ir *autonominėmis (decentralizuotomis)*⁸³, kurios savo paskirtimi/apimtimi ir turiniu/forma artimos imperatyvioms ir dispozityvioms. Remiantis šia klasifikacija, galima teigti, kad darbo santykių teisiniam reguliavimui būdingi du – imperatyvus, kurį apima valstybinis (įstatymų) reguliavimas, ir dispozityvus, kurį apima kolektyvinis sutartinis (kolektyvinė sutartis) ir individualus sutartinis (darbo sutartis) reguliavimas⁸⁴, reguliavimo metodai. Būtų tikslinga panagrinėti šių metodų suderinamumą ir jų tarpusavio ryšį/santykį. Šiuos klausimus kėlė ir nagrinėjo daugelis Lietuvos ir užsienio valstybių darbo teisės specialistų (I. Nekrošius, G. Dambrauskienė, V. Tiažkijus, T. Davulis, I. J. Kiseliovas, A. M. Swiątkowski ir kt.). Atsakymas į klausimą, kuris iš šių metodų yra vyraujantis nustatant garantijas darbuotojams, kai jų darbdavys tampa nemokus, padėtų išspręsti daugelį tiek teorinių, tiek ir praktinių problemų.

Kadangi reguliuojant Vakarų valstybių darbo santykius vyrauja dispozityvus teisinis reguliavimo metodas⁸⁵, pastebima tendencija, kad ir Lietuvoje anksčiau vyravęs imperatyvus teisinio reguliavimo metodas šiandien pirmenybę teikia dispozityviam. Kita vertus, atsižvelgiant į darbo sąlygų ypatumus pastarojo metodo sureikšminimas tikrai negali būti suprantamas kaip visiškas imperatyviojo metodo taikymo atsisakymas. Priešingu atveju nustatytos garantijos būtų panaikintos, darbuotojai taptų ekonomiškai priklausomi nuo darbdavio, jų teisės įstatyme nebūtų ginamos. Anot V. Tiažkijaus, imperatyvių valstybės normų taikymas, neatsižvelgiant į šalių pasirinktą teisę, turi ypatingą reikšmę darbo teisėje. Tai lemia dvejopa darbo teisės prigimtis – ji yra iš dalies viešojo, iš dalies privatinė⁸⁶. I. J. Kiseliovo požiūriu, būtinybė ir tikslingumas nustatyti teisinio lygio *minimalias normas*, skirtas visiems darbuotojams ir visose ekonominės veiklos šakose, neturi kelti abejonių.

82 Lietuvos teisės pagrindai. Vadovėlis. Autorių kolektyvas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 352.

83 Жг.: Киселев, И. Я. *Сравнительное и международное трудовое право*. Учебник для вузов. Москва: ДЕЛЮ, 1999, с. 28; Комаров, С. А. *Общая теория государства и права*. Москва, 2004, с. 418.

84 Nekrošius, I. Kolektyvinių sutarčių teisinio reguliavimo problemos. *Teisė*. 1993, Nr. 27, p. 65.

85 Киселев, И. Я. *Сравнительное и международное трудовое право*. Учебник для вузов. Москва: ДЕЛЮ, 1999, с. 30.

86 Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. 1 tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 271.

Sprendama šių dviejų teisinio reguliavimo metodų vyravimo klausimą, L. A. Syrovatskaja laikosi nuomonės, kad įstatymų privalomų normų apimtis ir turinys turi atitikti konkrečią, moksliskai pagrįstą koncepciją⁸⁷, I. J. Kiseliovo nuomone, imperatyvaus ir dispozityvaus teisinio reguliavimo normų santykis – tai iš principo svarbi problema, kuriai spręsti paskirtas įstatymų leidėjas. Jis siūlo remtis Šveicarijos patirtimi⁸⁸, kai kodekse, reglamentuojančiame darbo sutartį, numatomos trys normų grupės:

- normos, kurių negalima keisti, siekiant pabloginti darbdavio ar darbuotojo padėtį (absoliučiai imperatyvus reguliavimas);
- normos, kurių negalima keisti, siekiant pabloginti darbuotojo padėtį (santykinai/sąlyginai imperatyvus reguliavimas);
- normos, kurias galima keisti tik susitarus šalims (dispozityvus reguliavimas).

Tokių normų skirstymą galima rasti ir Lietuvos teisinėje sistemoje. Kaip pažymi V. Tiažkijus, <...> imperatyvių normų darbo teisėje sąrašas iki šiol nebuvo pateiktas jokiam Lietuvos Respublikos norminiame teisės akte <...> kiekviena darbo teisės norma iš esmės gali būti laikoma santykinai imperatyvia <...>⁸⁹. Todėl teisinio reguliavimo metodų santykis ir valstybės vaidmuo reguliuojant darbo teisinius santykius nėra aiškiai apibrėžtas. *Autorės nuomone, imperatyvus darbo teisinių santykių reguliavimas turėtų užimti tvirtą poziciją tik užtikrinant pagrindines konstitucines žmogaus teises darbe ar dėl darbo paieškos.*

A. Dambrauskas, V. Nekrašas, I. Nekrošius, G. Dambrauskienė ir kiti siūlo atsižvelgti į šiuos darbo santykių teisiniam reguliavimui būdingus bruožus⁹⁰:

- 1) savitą darbo teisės normų kūrimo tvarką;
- 2) ypatingą teisinę darbo teisinių santykių subjektų padėtį;
- 3) specifinius darbo teisių gynimo ir su darbu susijusių pareigų vykdymo užtikrinimo būdus.

87 Сыроватская, Л. А. *Трудовое право*. Учебник. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Юрист, 1998, с. 21.

88 Киселев, И. Я. *Сравнительное и международное трудовое право*. Учебник для вузов. Москва: ДЕЛЮ, 1999, с. 31.

89 Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. 1 tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 272–273.

90 Žr.: Dambrauskas, A.; Nekrašas, V.; Nekrošius I. ir kt. *Darbo teisė*. Vadovėlis. Vilnius: Mintis, 1990, p. 13–15; *Lietuvos teisės pagrindai*. Vadovėlis. Autorių kolektyvas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 352.

Nagrinėjant darbo teisės normų kūrimo tvarką (žr. 3 paveikslą), būtina atkreipti dėmesį į tai, kad ji priklauso nuo susidariusios politinės, tarptautinės, ekonominės, socialinės padėties, dalyvaujančių subjektų (tiek valstybės valdžios, tiek ir darbuotojų, ir darbdavių organizacijų), kurie gali turėti įtakos nustatant atitinkamas garantijas, taip pat užtikrinant jų darbą ir jiems giminingus visuomeninius santykius.

Didžiausią įtaką valstybėms nustatant vienokią ar kitokią teisės normų turinį turi tarptautiniai standartai, reguliuojantys darbuotojų teisių apsaugą ir ypač įvairiais darbdavio krizės atvejais. Nors dėl tarptautinės ir nacionalinės teisės santykio vis dar ginčijamasi, tačiau tarptautinės teisės normos, numatančios pagrindines žmogaus teises ir jų apsaugą, pripažįstamos „bendrosiomis“ (dar vadinamos pirmo lygio) tarptautinės teisės normomis, kurios turi pirmenybę prieš vidaus teisę (išskyrus konstitucinę jurisprudenciją, pvz., valstybės Konstituciją⁹¹) ir yra taikomos visoms valstybėms. Šios nuostatos laikosi dauguma tiek Lietuvos, tiek ir užsienio valstybių teisės mokslininkų (pvz., I. J. Kiseliovas, H. Kelsenas, T. Birmontienė, V. Vadapalas ir kt.). Tokių normų prioritetu laikoma Europos socialinė chartija (1961 m., pataisyta 1996 m.), Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija (1950 m.), Visuotinė žmogaus teisių deklaracija (1948 m.) ir kt. Anot H. Kelseno, „tarptautinė teisė valstybes įpareigoja, įgalina ne tik tiesiogiai, bet ir tarpininkaujant nacionalinei teisei tvarkai – netiesiogiai“⁹². Dar daugiau, pasak I. J. Kiseliovo, dauguma bendrai pripažintų tarptautinių standartų žmogaus teisių klausimais veikia valstybėse kaip vidaus teisė, pripažįstant juos pagrindiniu nacionalinės darbo teisės šaltiniu, <...> netgi gali būti darbo teisės bendrosios dalies atskiru institutu – pagrindinių žmogaus darbo teisių ir laisvių apsauga⁹³. Analizuojant standartų pritaikomumą įvairiose valstybėse, galima pastebėti valstybių pasipriešinimą perdėtam tarptautinių normų poveikiui vidaus ekonomikai ir rinkai, išsamiam neesminių dalykų reglamentavimui. Netgi vienoje iš Tarptautinės darbo organizacijos konferencijų Tarptautiniam darbo biuru

91 E. Kūris, E. Jarašiūnas ir kt. pasisako už tai, kad tiek tarptautinės sutartys, tiek ir ES dokumentai tampa sudedamąja Lietuvos teisinės sistemos dalimi ir kolizijos atveju turi viršenybę prieš įstatymus bei kitus teisės aktus, išskyrus pačią Konstituciją. Plačiau žr.: *Teisė besikeičiančioje Europoje*. Liber Amicorum Pranas Kūris. Mokslo straipsnių rinkinys. Ats. red. S. Katuoka. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008, p. 637, 682–694.

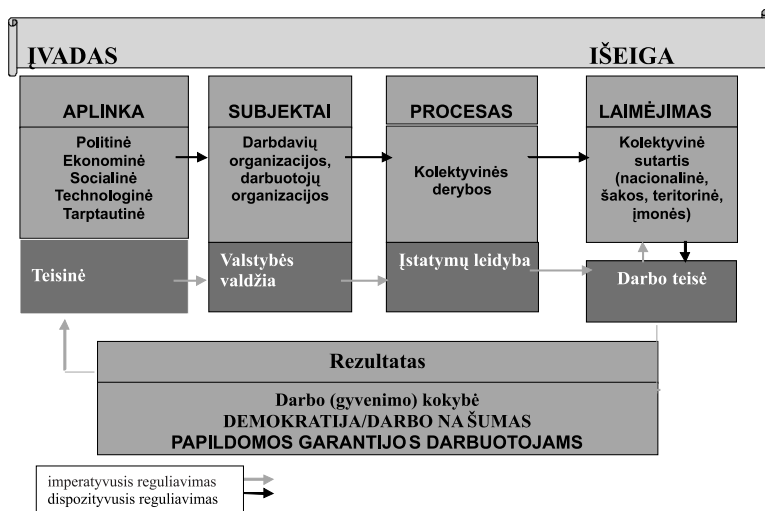
92 Kelsen, H. *Grynoji teisės teorija*. Vilnius, 2002, p. 261.

93 Киселев, И. Я. *Сравнительное и международное трудовое право*. Учебник для вузов. Москва: ДЕЛО, 1999, с. 32–33.

buvo papriekaištauta dėl daromos neigiamos įtakos rinkos poslinkiams, privatizacijai, decentralizacijai ir lankstumui⁹⁴. Anot W. Sengenbergerio, standartų paskirtis – tam tikra prasme nustatyti griežtas normas, neatsižvelgiant į vietos sąlygas arba trumpalaikius rinkos struktūros pokyčius: jei standartai bus *lankstūs*, jie nustos būti *standartais*. Jų pagrindinė paskirtis – kryptingai įgyvendinti stabilumą darbo ir prekių rinkoje⁹⁵. Galima daryti prielaidą, kad *standartai* neturi būti amžini, t. y. jie turi būti koreguojami, atsižvelgiant į pasikeitimus pasaulyje ir valstybėje, ekonominės techninės raidos tendencijas ir kitas sąlygas.

Antro lygio tarptautinės normos – tarptautiniai standartai yra privalomojo pobūdžio valstybėms, kurios išsipareigoja dėl jų taikymo. Anot H. Kelseno, galiojant *pacta sunt servanda* principui, tarptautinės normos sudaro sąlygas valstybėms, kaip tarptautinės bendruomenės subjektams, sutartimis reguliuoti savo elgesį viena kitos atžvilgiu <...>, tai judviejų tarpusavio santykis yra aukštesnio ir žemesnio hierarchijos lygmens santykis⁹⁶.

3 paveikslas. Darbo teisinių santykių reguliavimo specifiškumas nustatant garantijas darbuotojams



94 Žr.: Cit. 81 session. Report du Directeur General. Geneve, 1994, p. 32, taip pat ILO. 82 session. Record of Proceedings. Geneva, 1995, p. 24.

95 Davies, P.; Lyon–Caen, A.; Sciarra, S.; Simitis, S. *European Community Labour Law: Principles and Perspectives*. Oxford: Clarendon Press, 1996, p. 92.

96 Kelsen, H. *Grynoji teisės teorija*. Vilnius, 2002, p. 260.

Tarptautinių darbo standartų užtikrinimo sąlyga valstybėje – tarptautinių teisės normų vykdymas. Valstybė privalo suderinti nacionalinius teisės aktus su tarptautinėmis teisės normomis, ir ypač su tomis, dėl kurių buvo išreikštas oficialus sutikimas. Kokiais teisiniais metodais ir kokiomis priemonėmis valstybė tai padarys – jos vidaus reikalas, svarbu, kad nacionalinės normos neprieštarautų tarptautinėms normoms, dėl kurių valstybė jau davė sutikimą. Pavyzdžiui, nuostatas dėl darbuotojų teisių apsaugos darbdaviui tapus nemokiam numato TDO konvencija Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiam“. Lietuva, ratifikavusi ją 1996 m., įsipareigoja besąlygiškai priimti šios konvencijos II dalies sąlygas, jų reikalavimų pritaikymą nacionaliniuose įstatymuose bei praktikoje ir pripažįsta tarptautinį stebėjimą dėl jų įgyvendinimo. Tos pačios konvencijos III dalis liko neratifikuota, todėl Lietuva nėra įpareigota vykdyti šios dalies nuostatų. Kita vertus, kaip TDO narei, Lietuvai kyla įsipareigojimų sutvarkyti teisinę bazę taip, kad būtų galimybė ratifikuoti visą konvenciją. Atitinkamai galima daryti išvadą, kad tarptautinė teisė įpareigoja (priverčia) valstybes ne tik suderinti savo nacionalinę teisę su tarptautine, bet ir sureguliuoti tuos santykius, kurių ji dar nebuvo suregulavusi ir dėl ko darbuotojų teisės nebuvo užtikrinamos. Todėl, siekiant prisijungti prie visos minėtos konvencijos, 2001 m. buvo priimtas Garantinio fondo įstatymas. Kodėl Lietuva iki šiol neratifikavo konvencijos III dalies, reikėtų klausti politikų.

2004 m. Lietuvai tapus ES nare, tenka savo nacionalinę teisę derinti ir su EB norminiais aktais, kurie taip pat pripažįsta tarptautinių normų ir valstybių Konstitucijų viršenybę. Kaip teigė E. Jarašiūnas, tik užtikrinant Konstitucijos viršenybę ir tik nuosekliai jos laikantis, galima sėkmingai įgyvendinti ES teisę⁹⁷. ES mastu imperatyvios darbo normos nustatytos 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje Nr. 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje⁹⁸: dėl maksimalaus darbo ir minimalaus poilsio laiko; dėl minimalių mokamų metinių atostogų trukmės; dėl minimalių užmokesčio normų, įskaitant viršvalandžių apmokėjimo normas; dėl darbuotojų, ypač laikino įdarbinimo įmonių siūlomų, samdos sąlygų; dėl darbuotojų sveikatos, higienos ir

97 *Teisė besikeičiančioje Europoje*. Liber Amicorum Pranas Kūris. Mokslo straipsnių rinkinys. Ats. red. S. Katuoka. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008, p. 636.

98 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. *OJ*. 1997, L018, p. 0001.

darbo saugos; apsaugos priemonių, skirtų nėščią ar neseniai pagimdžiusių moterų, vaikų ir jaunimo darbo sutarties sąlygoms vykdyti; vienodų sąlygų taikymo vyrams ir moterims bei kitų nediskriminavimo nuostatų. Europos Bendrija daug dėmesio skiria ir darbuotojų teisių apsaugai įmonei tapus nemokiai, įvykus verslo ar įmonės perdavimui ar kitaip sutrikus įmonės veiklai. Norint užtikrinti garantijas darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam tarptautinių ir EB darbo standartų, reglamentuojančių šias garantijas, nepakanka, nes čia numatomi tik minimalūs reikalavimai. Be to, nemažai nuostatų paliekama sureguliuoti pačioms valstybėms, atsižvelgiant į savo teisinę sistemą ir praktiką, todėl labai svarbu, kaip bus sureguliuotos tam tikros normos. Kitaip tariant, tarptautinės ir EB darbo normos ne tik turi būti perkeltos į nacionalinę darbo teisę, bet turi būti užtikrintas ir jų įgyvendinimas. Todėl 2003 m. įsigaliojus Darbo kodeksui, kurio normos buvo suderintos su TDO ir EB standartais, iš esmės buvo peržiūrėti visi darbo įstatymai ir įstatymų įgyvendinamieji teisės aktai, kurie išplėtė DK normų taikymą ar nustatė tų normų įgyvendinimo tvarką.

Tarptautinės teisės struktūroje atsiranda ir trečio lygio tarptautinės normos, t. y. tarptautinių teismų bei kitų sutartimis įsteigtų tarptautinių organų kuriamos normos. Tai būdinga ir Lietuvos Konstituciniam Teismui. Kaip pastebi E. Kūris, nebūtų tikslo teigti, kad aiškinant Konstituciją galima (arba reikia) visai ignoruoti tai, kaip klausimai, analogiški tiems, kuriuos sprendžia Konstitucinis Teismas, yra sprendžiami kitose šalyse bei tarptautiniu mastu. Konstitucinis Teismas darė nuorodas į EB/ES teisę ir tai, kad toks nuorodų į ES teismų jurisprudenciją „dažnumas“ laikytinas dideliu⁹⁹. Pavyzdžiui, ETT jurisprudencija buvo remtasi: Konstitucinio Teismo 2007 m. kovo 20 d. nutarime¹⁰⁰, interpretuojant esminį skirtumą tarp darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, ir asmenų, dirbančių valstybės tarnyboje – yra ES valstybių narių valstybės tarnautojai; Konstitucinio Teismo 2008 m. vasario 20 d. nutarime¹⁰¹, interpretuojant reikalavimus teisininko profesinei kvalifikacijai (ir jos pripažinimui); Konstitucinio Teismo 2008 m.

99 *Teisė besikeičiančioje Europoje*. Liber Amicorum Pranas Kūris. Mokslo straipsnių rinkinys. Ats. red. S. Katuoka. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008, p. 684–692.

100 Konstitucinio Teismo 2007 m. kovo 20 d. nutarimas „Dėl minimaliosios mėnesinės algos ir minimaliojo valandinio atlygio“. *Valstybės žinios*. 2007, Nr. 34-1244.

101 Konstitucinio Teismo 2008 m. vasario 20 d. nutarimas „Dėl kvalifikacinių aukštojo teisinio išsilavinimo reikalavimų asmenims, norintiems eiti teisėjo pareigas“. *Valstybės žinios*. 2008, Nr. 23-852.

sausio 22 d. nutarime¹⁰², priimtame byloje, kurioje ginčijamos priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas tvarkos nuostatos, pagal kurias nebuvo fiksuojama priėmimo egzamino eiga (toks teisinis reguliavimas buvo pripažintas prieštaraujančiu Konstitucijai) buvo konstatuota, kad „skaidrumo principas yra svarbus Europos Sąjungos teisės principas, įtvirtintas, *inter alia*, Europos Bendrijų Teisingumo Teismo jurisprudencijoje“, bet konkrečių nuorodų į ES teismų sprendimus nepateikta. Lietuvos Konstitucinis Teismas suformulavo nuostatą, kad „Europos Žmogaus Teisių Teismo jurisprudencija, kaip teisės aiškinimo šaltinis, yra svarbi ir Lietuvos teisės aiškinimui bei taikymui“¹⁰³. Daugelyje užsienio šalių (kontinentinės teisės sistemos valstybėse) žmogaus teisės priklauso nuo Konstitucijos, o Anglijoje konstitucinė teisė yra ne kas kita, kaip teisių, kurias asmenims garantuoja teismai, apibendrinimas¹⁰⁴. Ypač tai aktualu bendrosios arba anglosaksų teisės sistemos (precedentinės teisės) valstybėms (pvz., Jungtinė Karalystė, JAV ir kt.), kai žemesnės grandies teismams privalu vadovautis aukštesnės instancijos teismų priimtais sprendimais. Tam didelės įtakos turi ir ETT priimti sprendimai, nes analizuojant tarptautinių ir EB teisės normų įgyvendinimo praktiką galima pastebėti, kad ne visos valstybės tinkamai supranta standartus ir imperatyviai vykdo TDO konvencijų ir ES direktyvų nuostatas. Lietuvai ETT ir EPIT kt. valstybių teismų (išskyrus EŽTT priimti sprendimai, kurių atsakovas yra Lietuva) sprendimai neturi tiesioginio poveikio sprendžiant panašias bylas, tačiau kaip teisės aiškinimo šaltinis gali būti panaudotas. Negalima sakyti, kad šiame darbe pateiktos bylos ir jų analizė turi tiesioginės įtakos šiuo metu Lietuvos teismuose sprendžiamų bylų eigai, tačiau aiškinant atitinkamas nuostatas jos gali padėti, taip pat jų priimtais sprendimais galėtų pasinaudoti teisės aktų rengėjai.

Išskirtinę vietą nustatant garantijas darbuotojams sudaro kolektyvinių derybų procesas ir jo rezultatai, atsispindintys kolektyvinėse sutartyse. Kolektyvinių sutarčių reikšmė, atsižvelgiant į teisinio reguliavimo metodus, I. J. Kiseliovas paaiškina, kad esant dispozityviam teisinio reguliavimo metodui galima ne tik apimti platesnį darbo teisinių santykių reguliavimą, nei taikant imperatyvų metodą, bet ir įvertinant įvairių ekonomikos veiklos šakų specifiką, pritaikyti specifinį vietinį reguliavimą įvairioms darbuotojų

102 Konstitucinio Teismo 2008 m. sausio 22 d. nutarimas „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas“. *Valstybės žinios*. 2008, Nr. 10-350.

103 Lietuvos Konstitucinio Teismo 2000 m. gegužės 8 d. nutarimas „Dėl operatyvinės veiklos“. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 39-1105.

104 Dicey, A. V. *Konstitucinės teisės studijų įvadas*. Vilnius: Eugrimas, 1998, p. 138.

kategorioms. Šis metodas užtikrina normų lankstumą, tačiau neužtikrina jų stabilumo nei imperatyviniu būdu¹⁰⁵.

V. N. Tolkunovos nuomone, pats kolektyvinės sutarties tikslas – įtvirtinti tokius socialinius ir darbo santykius, kurie, išreikšdami suderintus abiejų šalių interesus, būtų palankesni, negu garantuoja įstatymai¹⁰⁶. TDO dokumentai (Konvencijos Nr. 98, 151 ir 154 bei rekomendacija Nr. 91), reikalingi kolektyvinės sutarties turiniui nustatyti, daugiausia dėmesio skiria darbo ir priėmimo į darbą sąlygoms bei darbuotojų ir darbdavio arba darbuotojų ir darbdavių organizacijų santykių reguliavimui. Tačiau nėra lengva nustatyti tuos dalykus, kurie turi būti svarstomi kolektyvinių derybų metu. 1951 m. rengdama 154 konvenciją Kolektyvinių derybų komisija pateikė savo išvadas: šalys, nenusižengdamos įstatymų ir viešosios tvarkos teisės normoms, gali visiškai laisvai nustatyti savo sutarčių turinį, taip pat vesti derybas dėl punktų, nagrinėjančių visas darbo ir gyvenimo sąlygas, įskaitant bet kokio pobūdžio socialines priemones. Kita vertus, Komisija pabrėžė, kad nors kolektyvinėse derybose spęstinų klausimų gali būti labai daug ir jų apimtis gali būti labai didelė, jų skaičius nėra neribotas, nes tai turi būti pirmaeiliai ir esminiai dalykai, susiję su darbo ir įdarbinimo sąlygomis¹⁰⁷. Derybose labai svarbu išlaikyti laisvės ir savanoriškumo principus. Iš kolektyvinių derybų šalių reikalaujama, kad jos atsižvelgtų į kintančias konkrečias aplinkybes, kad darytų abipuses nuolaidas ir prieitų prie kiekvieną šalį tenkinančių išvadų. Derybų metu darbdaviai dažniausiai sutinka tik su minimaliomis darbuotojų pageidaujamosiomis sąlygomis, jau įtvirtintomis įstatymais, nes bijo įsipareigojimų, kurie gali kilti įmonei tapus nemokiai. TDO Asociacijų laisvės komitetas visada buvo tos nuomonės, kad šalių savanoriškai sudarytos kolektyvinės sutartys turi būti gerbiamos.

Kaip pažymi C. Barnard, T. Davulis, G. Dambrauskienė ir kiti, darbo teisės ir darbo rinkos reguliavimo srityje dialoge dalyvauja socialiniai partneriai (administracija ir darbuotojai)¹⁰⁸. Socialinių partnerių (darbdavių ir

105 Киселев, И. Я. *Сравнительное и международное трудовое право*. Учебник для вузов. Москва: ДЕЛО, 1999, с. 30.

106 Толкунова, В. Н. *Трудовое право*. Курс лекций. Москва: Проспект, 2003, р. 78.

107 ILO, *Industrial relations. Report v. (2)*, International Labour Conference, 34th Session, 1951, p. 51.

108 Žr.: Barnard, C. *Governance and the Social Partners*. 2002 8 ELJ, p. 80; Davulis, T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas. *Teisė*. 2006, Nr. 58, p. 24; Dambrauskienė, G. Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*. 2003, Nr. 40 (32), p. 9.

jų atstovų bei darbuotojų atstovų) derybos, kurios užbaigiamos sudarant kolektyvinę sutartį, ryškiausiai liudija apie dispozityvaus metodo reikšmę nustatant garantijas darbuotojams. Pasak T. Davulio, kiek socialiniai partneriai yra „išileidžiami“ į teisės normų leidybos procesą, priklauso nuo paskiros valstybės tradicijų, socialinės politinės sanklodos ir socialinių partnerių vietos visuomenės gyvenime.

Socialiniai partneriai taip pat gali derėtis dėl kolektyvinių sutarčių, kurioms gali būti suteikta teisės akto galia priimant Europos Tarybos direktyvas. Šią problematiką nagrinėjo C. Barnard¹⁰⁹ ir T. Davulis¹¹⁰. Anot T. Davulio, nors TDO nuveikė didelį darbą skatindama įtraukti socialinius partnerius į nacionalinį darbo teisės normų kūrimą (1960 m. rekomendacija Nr. 113¹¹¹) bei į tarptautinį darbo standartų įgyvendinimą (1976 m. konvencija Nr. 144¹¹², 1976 m. rekomendacija Nr. 152¹¹³), Europoje vis didesnę reikšmę įgauna Europos lygmens socialinis dialogas, pasireiškiantis socialinių partnerių dalyvavimu kuriant Bendrijos teisės normas. Neatsižvelgiant į tai, kad Komisijos pasiūlymu tarpšakiniu lygiu veikiančioms Europos socialiniams partneriams (UNICE, CEEP ir ETUC) nepavyko pradėti derybų dėl kai kurių direktyvų, iš jų „Dėl darbuotojų apsaugos darbdavio nemokumo atveju normų modifikavimo“¹¹⁴, vis dėlto šiuo „kolektyviniu“ teisės aktų priėmimo būdu buvo priimtos penkios direktyvos, įskaitant direktyvą Nr. 96/34/EB „Dėl tėvystės atostogų“¹¹⁵, direktyvą Nr. 97/81/

109 Barnard, C. *Europos Sąjungos materialinė teisė: keturios laisvės*. Vilnius: Eugrimas, 2006, p. 274.

110 Davulis, T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas. *Teisė*. 2006, Nr. 58, p. 24.

111 TDO 1960 m. rekomendacija Nr. 113 „Dėl konsultacijų ir kooperacijos tarp viešosios valdžios institucijų ir darbdavių ir darbuotojų organizacijų šakos ir nacionaliniu lygiu“. *International Conventions and Recommendations 1919–1991*. Vol. I (1919–1963). Geneva: International Labour Office, 1992, p. 723–724.

112 TDO 1976 m. konvencija Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“. *Valstybės žinios*. 1996, Nr. 30-739.

113 TDO 1976 m. rekomendacija Nr. 152 „Dėl trišalių konsultacijų skatinti darbo standartų įgyvendinimą ir nacionalines priemones, susijusias su Tarptautinės darbo organizacijos veikla“. *International Conventions and Recommendations 1919–1991*. Vol. II (1963–1991). Geneva: International Labour Office, 1992, p. 1109–1111.

114 Tarybos direktyva Nr. 2002/74/EB, iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 80/987/EEB „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo“. *OJ. L 270, 2002-10-08, p. 0010–0013*.

115 Tarybos 1996 m. birželio 3 d. direktyva Nr. 96/34/EB „Dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC)“ *OJ. L 145, 1996-06-01, p. 4*.

EB „Dėl ne viso darbo laiko“¹¹⁶, direktyvą Nr. 99/70/EB „Dėl terminuotų darbo sutarčių“¹¹⁷. Priežastis, dėl ko tokių susitarimų yra mažai, nagrinėjo T. Davulis. Pritariant jo išvadoms, tai rodo, kad darbuotojų ir darbdavių organizacijos labai vangiai savo veiklą perkelia į tarptautinį, regioninį ar globalų lygmenį dėl siaurų interesų ir politinių priežasčių bei savo įtakos sumažėjimo valstybėje. Kita vertus, labai svarbu tokius susitarimus vykdyti nacionalinėje teisėje, tai priklauso nuo „susitarimo nuostatų“ perkėlimo į nacionalinę teisę supratimo ir įpareigojamos galios joms suteikimo. Šią problemą nagrinėjęs T. Davulis pastebėjo, kad nacionalinės kolektyvinės sutartys reguliuojamos labai skirtingai. Pavyzdžiui, Lietuvoje, Austrijoje ar Vokietijoje į kolektyvines sutartis perkeltos susitarimo nuostatos įgautų normatyvinę galią ir sukurtų tiesiogiai teises bei pareigas darbuotojams ir darbdaviams, o Jungtinėje Karalystėje nacionalinės kolektyvinės sutartys tokių teisinių padarinių nesukurtų, nes kolektyvinės sutartys čia laikomos neprivalomais „džentelmenų“ susitarimais¹¹⁸. Kita vertus, T. Davulio vertinimu, dabartinis Bendrijos socialinio dialogo modelis aiškiai rodo, kad judama kolektyvinių derybų Europos lygmeniu struktūros sukūrimo link¹¹⁹.

Įstatymai, reguliuodami darbo sąlygas, nustato *minimalias garantijas* darbuotojams ir kitų darbo teisių lygį (*absoliučiai imperatyvus reguliavimas*). Kartu jie nustato galimybę darbo teisinio santykio šalims pačioms susitarti dėl tam tikrų darbo sąlygų ir garantijų (dispozityvus reguliavimas). Svarbu nepažeisti bendrų principų ir darbo teisės imperatyvių normų, nustatančių, kad šalys negali sudaryti tokių susitarimų, kurių sąlygos ir įsipareigojimai pablogintų darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kuri nustatyta Lietuvos Respublikos įstatymuose (DK 4 str. 2d.; 61 str. 1 d.). Anot I. Nekrošiaus, R. Petravičiaus, T. Davulio ir kt., darbo teisės šaltinių sistemoje

116 Tarybos 1997 m. gruodžio 15 d. direktyva Nr. 97/81/EB „Dėl Bendrojo susitarimo dėl ne viso darbo laiko, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC)“ *OJ. L* 14, 1998-01-20, p. 9.

117 Tarybos 1999 m. birželio 28 d. direktyva Nr. 99/70/EB „Dėl Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) sudaryto bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas darbo sutartis“ *OJ. L* 175, 1999-07-10, p. 43.

118 Krinke, H. *Regulierungen auf dem Arbeitsmarkt*. 1 Aufl. Baden-Baden: Normos, 1990, p. 344.

119 Davulis, T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas. *Teisė*. 2006, Nr. 58, p. 49.

išlieka galioti ir *in favorem* principas, t. y. įstatymuose įtvirtintos darbo sąlygos yra minimalios, o kolektyviniai ir individualūs subjektai gali susitarti dėl darbuotojams naudingesnių sąlygų¹²⁰. Šis principas atitinka Darbo kodekso 4 straipsnio 3 dalį ir 61 straipsnio 1 dalį, kurioje nustatyta, kad įmonėse, įstaigose, organizacijose gali būti priimami vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai, nustatantys įstatymais ir kitais norminiais teisės aktais *nereglamentuotas* darbo sąlygas arba tokias, kurios jiems *neprieštarauja*, ir *papildomas*, palyginti su nustatytais įstatymuose bei kituose norminiuose teisės aktuose, darbo, socialines ir buitines lengvatas darbuotojams arba atskiroms jų grupėms. Minėta *dispozityvinio teisinio reguliavimo nuostata* sudaro galimybę *išplėsti garantijų darbuotojams apimtį*, į kurią gali patekti tos garantijos, kurios *nesureguliuotos įstatymuose*, bet nustatytos tiesioginio darbo santykio subjektų susitarimu. Tačiau ar iš tiesų šis principas gali būti taikomas visai darbo santykių reguliavimo sričiai, taip pat ir nustatant garantijas darbuotojams įmonei tapus nemokiai ir ar galima teigti, kad darbo santykių subjektai Lietuvoje naudojasi kolektyvinių derybų galimybėmis?

Įsigaliojus Darbo kodeksui, kolektyvinės sutartys skirstomos pagal lygį, kuriuo jos sudaromos, t. y. nacionalinės, šakinės, teritorinės ar įmonės kolektyvinės sutartys. Įmonės lygiu sudarytos kolektyvinės sutartys savo apimtimi siauresnės, bet kartu lankstesnės. Jose, atsižvelgiant į gamybos ir darbo organizavimo pakitimus, rinkos svyravimus, jėgų santykį atskirose šakose bei įmonėse, nustatytos nuostatos dažniau peržiūrimos. Tikėtina, kad taip profesinės sąjungos siekia geresnių darbo sąlygų, nei užfiksuota įstatymuose. Anot. I. J. Kiseliovo, daugelyje užsienio valstybių (pvz., Belgijoje, Vokietijoje, Austrijoje ir kt.) įtvirtintas nacionalinės, regiono ar šakos kolektyvinės sutarties prioritetas vietinių (lokalinių) kolektyvinių sutarčių atžvilgiu. Lietuvos Respublikos įstatymai taip pat pripažįsta nacionalinių, šakų ar teritorinių kolektyvinių sutarčių viršenybę įmonės kolektyvinių sutarčių atžvilgiu. Šios pozicijos laikosi dauguma darbo teisės specialistų (I. Nekrošius, R. Petravičius, G. Dambrauskienė, T. Davulis ir kt.).

Įmonės kolektyvinių sutarčių turiniui didžiausią įtaką turi patys darbuotojai ir jų organizacijos. Siekdamos jose nustatytas sąlygas pritaikyti didesnei darbuotojų grupei, profesinės sąjungos dažnai siūlo šias nuostatas

120 Davulis, T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos. *Teisė*. 1999, Nr. 33 (1), p. 9.

įteisinti įstatymuose. Vadovaujantis DK, kaip viena iš šalių sudarant kolektyvinę sutartį dalyvauja darbuotojams atstovaujanti profesinė sąjunga, o įmonėse, kuriose nėra profesinių sąjungų – darbo taryba (DK 60 str. 4 d.). Taip įteisinamas darbuotojų atstovavimas, kuris ypač svarbus, kai sprendžiami esminiai klausimai derybose su darbdaviu kolektyvinėse sutartyse nustatant garantijas darbuotojams.

Kaip pastebėjo T. Davulis ir V. Tiažkijus, yra ir kita problema – darbdavių statusas ir jų organizacijų įgaliojimai vykdant derybas dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo. Kitaip tariant, nėra vieno teisės akto, skirto būtent darbdavių atstovams, leidžiančio darbdavių organizacijos vardu atstovauti sudarant įmonės kolektyvinę sutartį. Darbdavys *strigto sensu* yra darbo, o ne civilinių ar administracinių teisinių santykių subjektas¹²¹. Anot V. Tiažkijaus, darbdavių organizacija – tokia asociacija, kurios veikla pasireiškia būtent darbo teisinių santykių srityje, o jos tikslinė funkcija – tai kolektyvinis darbdavių atstovavimas palaikant darbo teisinius santykius. Tai santykiai ir su kolektyviniais darbuotojų atstovais, ir su valstybės valdžios institucijomis, kurie pasireiškia plėtojant socialinę partnerystę¹²².

Dar viena kolektyvinių sutarčių sudarymo problema – tai pats derybų objektas, t. y. kolektyvinės sutarties turinys. Kolektyvinėse sutartyse nustatant garantijas darbuotojams būtina atsižvelgti į jau įstatymuose nustatytas garantijas, nes kolektyvinėse sutartyse turi būti nustatomos palankesnės arba bent jau nebloginančios darbuotojų padėties, kokią nustato įstatymai ir kiti teisės aktai, sąlygos. Taikant Darbo kodeksą kolektyvinių sutarčių turinys išsiplėtė, nes numatoma galimybė kolektyvinėje sutartyje nustatyti tokias sąlygas, kokių nereglamentuoja įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai (DK 4 str., 61 str.). *Ši imperatyvi nuostata turėtų labiau skatinti sudaryti kolektyvines sutartis*, tačiau, pasak R. Petravičiaus, dauguma kolektyvinių sutarčių sąlygų kartoją įstatymų nuostatas, kurios iš tikrųjų nereglamentuoja ir neatlieka pagrindinės kolektyvinių sutarčių instituto funkcijos – nustatyti lokalias normas¹²³. Kitaip tariant, paprastai kolektyvinėse sutartyse perrašomos jau nustatytos imperatyvios nuostatos, nustatomi ilgesni nei įstatymuose nustatyti, išpėjimo apie atleidimą iš darbo terminai, didesni

121 Davulis, T. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos. *Teisė*. 2001, Nr. 39, p. 9.

122 Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. 1 tomas. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005, p. 222.

123 Tiažkijus, V.; Petravičius R.; Bužinskas G. *Darbo teisė*. Vadovėlis. Vilnius: Justitia, 1999, p. 218.

išeitinių pašalpų dydžiai ir kitos lengvatos darbuotojams. Pavyzdžiui, prieš 6 mėnesius informuoti kolektyvo darbuotojus apie numatomą grupinį darbuotojų atleidimą iš darbo numato Kauno vaikų ir jaunimo globos namai ir Kauno apskrities darbuotojų profesinė sąjunga „Sandrauga“ kolektyvinės sutarties 9 punktu¹²⁴. Įspėjimo dėl atleidimo iš darbo terminų nesilaikymas numato imperatyvią darbuotojų apsaugą. Tuomet, kai darbdavys atleido grupę darbuotojų nesilaikydamas tvarkos, nustatytos tiek imperatyviai, tiek ir dispozityviai, jų atleidimo terminai turi būti perkeliama iki to laiko, kai turėjo pasibaigti nurodyti pranešimo terminai (DK 130 str. 8 d.).

Kolektyvinių sutarčių turiniui turi įtakos *sąlyginai imperatyvios normos*, numatytos įstatymuose, pavyzdžiui, DK numato apribojimus atleidžiant iš darbo kai kurias darbuotojų kategorijas nesant darbuotojo kaltės, pavyzdžiui, DK 129 str. 4 d. ir 130 str. 1 d. numato, kad darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį raštu įspėjęs darbuotoją prieš 2 mėnesius, o darbuotojai, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenys iki 18 metų, neįgalieji, darbuotojai, auginantys vaikų iki 14 metų, gali būti atleisti iš darbo tik ypatingais atvejais ir apie atleidimą iš darbo turi būti įspėti ne vėliau kaip prieš 4 mėnesius. Taip pat DK 134 straipsnio nuostatos, numatančios draudimą atleisti iš darbo pagal DK 129 str. be išankstinio darbuotojų atstovaujamojo organo sutikimo, gali būti išplėtos kolektyvinėse sutartyse nurodant sąrašą darbuotojų, kuriems taip pat gali būti taikomas šis draudimas. Minėtas aktas numato galimybę kolektyvinėje sutartyje nustatyti išeitinės išmokos dydį (DK 140 str. 2 d.) ir kitas garantijas. Atsižvelgiant į tai, kad darbo įstatymai nenumato kai kurių nuostatų, būtų naudinga kolektyvinėse sutartyse apibrėžti *svarbias priežastis*, kurioms esant darbdaviai, laikydamiesi DK nustatytų reikalavimų, gali atleisti iš darbo darbuotojus, kai nėra jų kaltės. Taip pat būtina įvertinti dar vieną garantiją darbuotojams, kurios iki DK įsigaliojimo nebuvo – tai galimybė kolektyvinėse sutartyse nustatyti *draudžiamąsias nuostatas*, kurios neleistų individualiose darbo sutartyse numatyti atitinkamų nuostatų (DK 95 str. 4 d.). Šių nuostatų įtvirtinimas yra labai svarbi garantija darbuotojams, apsaugant jų teises nuo galimo darbdavio piktnaudžiavimo savo padėtimi. Kaip jau minėta, darbo sąlygos gali keistis įmonei tapus nemokiai. Nemokios įmonės reorganizavimas, restruktūrizavimas ir kiti vykstantys

124 Kauno vaikų ir jaunimo globos namų kolektyvinė sutartis 2001 m. lapkričio 14 d. P. 4 (2001 m. lapkričio mėn. 19 d. įregistruota Teisingumo ministerijos Registrų departamente Nr. 1-17).

procesai, turintys įtakos taikant darbuotojams garantijas, taip pat gali tapti derybų objektais dėl jų nustatymo kolektyvinėse sutartyse. Pavyzdžiui, kolektyvinėse sutartyse būtų galima nustatyti darbuotojų dalyvavimo įmonės valdyme sąlygas ir tvarką, prevencines priemones, siekiant išvengti įmonės bankroto ir pan. Šiuo metu užsienio valstybėse (pvz., Prancūzijoje, Švedijoje ir kt.) labai populiari į įmonės valdymą įtraukti darbuotojus, tačiau tam turi būti ir numatytos imperatyvios nuostatos, apsaugančios darbuotojų teises nuo galimo darbdavių piktnaudžiavimo ir pan. Lietuvoje kol kas tokių įstatymų nėra, atitinkamai ir kolektyvinėse sutartyse pasigendama tokių nuostatų įtvirtinimo.

Praktikoje vyksta diskusijos dėl kolektyvinės sutarties galiojimo nustatymo. Kyla klausimas: kokių teisinio reguliavimo metodu jis turi būti nustatomas? Darbo kodekso 55 ir 63 straipsniai numato nuostatas, suteikiančias šalims pačioms teisę nusistatyti galiojimo trukmę (dispozityvus teisinis reguliavimo metodas), tačiau Darbo kodekso 65 straipsnio nuostatos nustato draudimą nutraukti kolektyvinę sutartį anksčiau nei 6 mėnesiai nuo jos įsigaliojimo dienos (imperatyvus teisinis reguliavimo metodas). Ši nuostata neatitinka tarptautinių standartų, nustatančių, kad kolektyvinių sutarčių galiojimo terminas negali būti trumpesnis kaip vieni metai¹²⁵. Vienokio ar kitokio termino nustatymas sukelia tiek neigiamų, tiek ir teigiamų padarinių. Manytina, jei nebūtų numatytas imperatyvus kolektyvinės sutarties galiojimo apribojimas, darbuotojams būtų sudėtinga priversti darbdavį dalyvauti derybose reikalaujant palankesnių sąlygų (pvz., padidinti darbo užmokestį), o jei jos vyktų, tai gali tęstis neribotą laiką ir dėl to darbuotojams nebūtų užtikrinamos garantijos. Įstatymas darbuotojų nepalieka be apsaugos tuo atveju, jei pasibaigus kolektyvinės sutarties terminui nesudaroma nauja sutartis, t. y. pasibaigus kolektyvinės sutarties galiojimo terminui šalys yra tarsi „priverstos“ vesti derybas dėl naujos kolektyvinės sutarties sudarymo. Vadovaujantis DK 63 straipsnio 2 dalimi, įmonės kolektyvinė sutartis atnaujinama šalims pradedant derybas likus 2 mėnesiams iki jos galiojimo pabaigos. Kita vertus, Darbo kodeksas numato darbdaviui pareigą nevilkinti kolektyvinių derybų (DK 23 str.). Todėl galima daryti prielaidą, kad tai yra *esminė nuostata, nes už pareigų nevykdymą arba netinkamą vykdymą įstatymai numato atsakomybę*.

125 Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses. *Official Journal*. L 082, 2001-03-22, p. 0016–0020.

R. Petravičius, nagrinėdamas kolektyvinių sutarčių galiojimą, iškelia klausimą dėl imperatyvių nuostatų, suteikiančių galimybę nutraukti kolektyvinę sutartį, įtvirtinimo. Darbo įstatymai to nenumato, todėl iš esmės pažeidžiami darbdavio interesai: pavyzdžiui, kartą sudarius kolektyvinę sutartį ir gerokai pablogėjus ekonominei įmonės padėčiai, darbdavys, pasibaigus kolektyvinės sutarties terminui, turėtų jos laikytis. Nors išoriškai ši nuostata darbuotojams palanki ir taikoma praktiškai, tačiau ji gali atgrasinti darbdavius teikti bet kokias didesnes lengvatas, net jeigu tam tikru laikotarpiu jie tai ir galėtų daryti¹²⁶. Todėl kolektyvinių sutarčių nutraukimo atvejai ir tvarka, kaip ir tokių sutarčių sudarymo bei keitimo tvarka, gali būti nustatoma pačiose kolektyvinėse sutartyse, t. y. pasitelkiant dispozityvų teisinį reguliavimo metodą. Atitinkamai tais atvejais, kai įmonė patiria ekonominių sunkumų, darbdavys galėtų inicijuoti derybas dėl kolektyvinės sutarties pakeitimo.

Kaip jau minėta, labai svarbios kolektyviniams santykiams derybos ir jų skatinimas. Pavyzdžiui, pataisytosios Europos socialinės chartijos 6 straipsnis¹²⁷ įpareigoja Lietuvą ne tik užtikrinti teisę į kolektyvines darbdavių ir darbuotojų atstovų derybas, bet ir sukurti savanoriškų kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sudarymo tvarką, imtis priemonių skatinti darbuotojų ir darbdavių asociacijų konsultacijas ir pan. Klausimą, ar kolektyvinės derybos yra darbuotojo teisė ir darbdavio pareiga, nagrinėjo ne vienas mokslininkas. Daugelyje Europos valstybių (pvz., Vokietijoje, Belgijoje, Olandijoje, Italijoje ir kt.) vesti kolektyvines derybas dažniausiai nėra nė vienos šalies teisė ar pareiga ir tai priklauso nuo darbuotojų kolektyvinių organizacijų galios. Tačiau yra valstybių, pavyzdžiui, Prancūzijoje, Liuksemburge ar Ispanijoje, kuriose kolektyvinės derybos vedamos darbdavio iniciatyva¹²⁸. Pasak R. Petravičiaus, Lietuvoje vesti kolektyvines derybas yra kiekvienos šalies pareiga. Autorės nuomone, kolektyvinių derybų vedimas iškilus probleminiam klausimui, dėl kurio šalis siekia susitarti ar jį sureguliuoti, turėtų būti pačių šalių laisvas apsisprendimas. Tačiau galimos kitos problemos, t. y. darbdaviai gali ignoruoti profesines sąjun-

126 Tiažkijus, V.; Petravičius, R.; Bužinskas, G. *Darbo teisė*. Vadovėlis. Vilnius: Justitia, 1999, p. 221.

127 Gomien, D.; Harris, D.; Zwaak, L. *Convention européenne des Droits de l'Homme et Charte sociale européenne: droit et pratique*. Ed. Du Conseil de l'Europe, Strasbourg Cedex, 1997, p. 433.

128 *Social Europe*. The regulation of working conditions in the Member State of the European Community. 4/1992, p. 88.

gas ir vesti derybas tiesiogiai su individualiais darbuotojais. Kitaip tariant, pirmenybės suteikimas darbo sutartims kolektyvinių sutarčių atžvilgiu neskaitina kolektyvinių derybų, kaip to reikalauja TDO konvencijos Nr. 98 bei Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija (2000)¹²⁹ nuostatos. Kad taip neatsitiktų, Lietuvos Respublikos įstatymai numato apsaugą – priimamas į darbą darbuotojas turi būti supažindintas su įmonės kolektyvinės sutarties sąlygomis, o sudarius darbo sutartį šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato ir kolektyvinės sutarties nuostatos (DK 94 str.). Vadinasi, darbuotojų garantijos, įtvirtintos kolektyvinėje sutartyje, turi imperatyvią apsaugą. Profesinės sąjungos arba darbo tarybos bei darbdaviai, bendradarbiaudami kolektyvinių derybų procese, sukuria atskiras teises normas, kurių laikytis būtina tiek sudarant individualias darbo sutartis ir sprendžiant kylančius darbo ginčus, tiek ir darbdaviui jas vykdam. Todėl drąsiai galima teigti, kad įmonės kolektyvinė sutartis turi pirmenybę prieš darbo sutartis. Šią poziciją palaiko R. Petravičius, V. Tiažkijus ir kt. Kita vertus, ši principą pagrindžia ir DK 4 straipsnio 4 dalis, kurioje numatyta, kad kolektyvinės sutarties sąlygos, nuostatos ir įsipareigojimai, kurie pablogina darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai, negalioja.

Analizuojant dispozityvias materialines garantijas pastebima, kad darbo sutarties turinį sudaro darbuotojo, siekiančio maksimalių garantijų, ir darbdavio siūlomų minimalių darbo sąlygų derybų rezultatas. Kitaip tariant, darbo sutarties šalys, sudariusios sutartį, įsipareigoja keistis disponuojamais ištekliais: darbo jėga ir darbo užmokesčiu. Kita vertus, joks įstatymas negali garantuoti faktinės šalių lygybės (anot A. Vaišvilos ir L. A. Syrovatskajos, juridinė lygybė nereiškia ekonominės lygybės¹³⁰), nes tam turi įtakos ne tik teisinė, bet ir ekonominė finansinė darbo sutarties šalių padėtis, rinkos sąlygos ir kiti veiksniai. Savo ruožtu atitinkamai pasikeitus šioms sąlygoms ar jos atskiriems elementams, turi keistis ir garantijos darbuotojams, dėl to vėl turėtų būti vedamos derybos tarp darbdavio ir darbuotojų organizacijų. Siekdamas darniai ir sėkmingai dirbti, darbuotojas turi teisę reikalauti vykdyti sutartyje numatytas darbo sąlygas, o darbdavys privalo jas užtikrinti.

129 Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. *OJ. C 364*, 2000-12-18, p. 1.

130 Žr.: Сыроватская, Л. А. *Трудовое право*. Учебник. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Юрист, 1998, с. 20; Vaišvila, A. *Teisės teorija*. Vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2000, p. 141.

Iš nagrinėjamų dispozityviuoju metodu nustatytų garantijų taikymo atžvilgiu siauriausia yra individuali *darbo sutartis*. Susitarimas įgyvendinamas tik tada, kai šalys vykdo pasiektą ir įtvirtintą darbo sutartyje kompromisą dėl darbo sąlygų, t. y. darbo sutartyje konkrečiam darbuotojui turi būti numatomos teisinės materialinės garantijos, apimant jau įstatymuose ar kolektyvinėje sutartyje įtvirtintas nuostatas. Vadovaujantis įstatymais visos, ypač būtinosios, sąlygos turi būti nustatytos darbo sutartyje. Pavyzdžiui, Rusijos praktikoje darbo užmokesčio dydis darbo sutartyje numatomas tik tuo atveju, jei: 1) organizacijoje nėra kolektyvinės sutarties arba nurodytuose aktuose konkrečiai darbuotojų kategorijai nėra nustatytas darbo užmokestis; 2) planuojama padidinti darbo užmokestį konkrečiam darbuotojui, palyginti su kitais kolektyvinėje sutartyje numatytais darbuotojais¹³¹. Norint išvengti ginčų dėl darbo užmokesčio mokėjimo, darbo sutartyje turi būti nustatoma konkreti darbo užmokesčio sistema, jos sudėtinės dalys ir darbuotojui taikomi išmokėjimo terminai. Konkrečių užmokesčio už darbą sistemų įstatymai nenustato, išskyrus minimalų darbo užmokestį ir atitinkamus mokėjimo dydžius už darbą, dirbtą nukrypus nuo normalių darbo sąlygų (pvz., viršvalandžius). Visos minėtos sąlygos gali būti nustatytos tiek darbo sutartyje, tiek ir kolektyvinėje sutartyje ar kitame įmonės vietiniame (lokaliniame) teisės akte. Kaip jau minėta, darbo teisės normų kūrimo specifiškumas pasireiškia imperatyvių ir dispozityvių garantijų derinimu, t. y. konkrečioje darbo sutartyje darbuotojui gali būti nustatomos geresnės arba palankesnės darbo sąlygos nei numatytos įstatymuose ar kolektyvinėse sutartyse. Tokios pozicijos laikosi dauguma darbo teisės teoretikų: I. Nekrošius, V. Tiažkijus, R. Petravičius, T. Davulis ir kt.

Darbo sutartis pagrįsta laisva susitariančių šalių valia. Tai pagrindinis darbo teisės principas. Sutarties šalys yra lygiateisės, todėl įstatymai joms garantuoja veiklos bei susitarimų laisvę ir autonomiją. Kitaip tariant, sudaryti, pakeisti ar nutraukti darbo sutartį galima tik esant abipusei valiai, išskyrus įstatymuose nustatytas išimtis. Pavyzdžiui, darbo sutarties pažeidimo atveju nukentėjusi šalis turi teisę nutraukti santykius savo valia ir pagal atitinkamas taisykles, numatytas įstatyme, arba šalių susitarimu. Pažymėtina, kad garantija darbo sutarties nutraukimo atvejais visada turi būti suprantama paisant trijų taisyklių: 1) darbo sutartis negali būti nutraukta be svarbių priežasčių; 2) nutraukiant darbo sutartį turi būti laikomasi įsta-

131 *Трудовое право России*. Учебник для вузов. Ответственные ред. др. юр. наук, проф. Р. З. Лившиц и др. юр. наук, проф. Ю. П. Орловский. Москва: Издательская группа ИНФРА М–НОРМА, 1998, с. 199.

tymuose nustatytos tvarkos; 3) teisė į atitinkamą kompensaciją ar kitoki atlyginimą, jeigu darbo sutartis nutraukiama ne dėl darbuotojo kaltės arba neteisėtai. Atitinkamai galima daryti prielaidą, kad ši apsauga nutraukiant darbo sutartį pirmiausia turi būti imperatyvaus pobūdžio, tačiau kompensacijos ar kiti atitinkami atlyginimo dydžiai gali būti nustatomi tiek darbo sutartyse, tiek ir vietiniuose (lokaliniuose) norminiuose teisės aktuose.

Antras svarbus darbo santykių teisinio reguliavimo bruožas, kurį nurodė A. Dambrauskas, V. Nekrašas, I. Nekrošius, G. Dambrauskienė, A. Vaišvila, R. Z. Livšicas ir kt., – ypatinga teisinių santykių subjektų teisinė padėtis. Anot darbo teisės teoretikų (V. Tiažkijaus, I. Nekrošiaus ir kt.), šalis gali sieti arba lygiateisiai (būdingas dispozityvusis metodas), arba valdžios ir pavaldumo santykiai (būdingas imperatyvusis metodas). Atitinkamai skirsis ir šalių teisinė padėtis. Teisinių darbo santykių subjektai juridiskai yra lygūs ir tuo pat metu jie turi paklusti įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nustatytai vidaus darbo tvarkai. Kitaip tariant, prieš sudarant darbo sutartį, t. y. vedant derybas dėl būsimų darbo sąlygų, subjektai yra lygiateisiai, „autonomiški“. Tokie pat lygiateisiai santykiai išlieka ir keičiant sulygtas sąlygas bei teisinių darbo santykių turinį. Tai nulemiama civilinio teisinio metodo buvimu. Tačiau darbuotojas, tapdamas darbo santykių subjektu, įgyja darbinės teisės ir pareigas, kurios pakeičia jo teisinį statusą. Taip darbuotojas, kaip ir darbdavys, tampa teisių ir pareigų, abiejų šalių susitarimu nustatytų ir įtvirtintų darbo sutartimi, vykdytoju. Tačiau toks darbo santykių dalyvių nelygiateisiškumas pagrindžiamas darbo teisei būdinga darbo organizavimo prielaida – šalių pavaldumu (tai specifinis darbo teisės bruožas, atskiriantis šiuos santykius nuo civilinių teisinių santykių). Kaip jau minėta, darbuotojas, atlikdamas savo darbinės funkcijas ar eidamas pareigas, įpareigojamas laikytis vidaus darbo tvarkos taisyklių ir paklusti organizatoriaus (darbdavio) valiai (nurodymams). Todėl dažnai literatūroje¹³² galima pastebėti, kad darbuotojas, pakludamas darbdavio nustatytai tvarkai (kuri dažniausiai nėra nustatoma atsižvelgiant į darbuotojo interesus ir valią), tampa silpnesniu darbo santykių dalyviu, atitinkamai jam yra reikalinga papildoma apsauga, kuri užtikrinama imperatyviomis normomis¹³³.

132 Žr.: Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. 1 tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 271–272; Variakojis, P. Garantinių išmokų ir priemonių sampratos ir atskyrimo problemos darbo teisėje. *Jurisprudencija*. 2004, Nr. 56 (48), p. 12.

133 Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. 1 tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 272.

Trečias svarbus darbo santykių teisinio reguliavimo bruožas tas, kad darbo teisės normos numato specifinius tik šiai teisės šakai būdingus darbo teisių gynimo ir su darbu susijusių pareigų vykdymo užtikrinimo būdus. Pirma, darbuotojų atstovai dalyvauja ne tik nustatant darbo sąlygas, bet ir jas taikant. Daugybė teisių, kurios suteiktos darbuotojų atstovams ar profesinėms organizacijoms darbo sąlygų taikymo srityje (socialinė partnerystė), yra labai svarbi darbuotojų teisių apsaugos ir teisėtumo užtikrinimo garantija. Antra, valstybė yra nustačiusi du darbo teisių gynimo būdus – darbo teisių savigną ir darbo teisių gynimą, pasinaudojant kompetentingomis valstybės ar nevalstybinėmis institucijomis, pavyzdžiui, nustatyta speciali darbo ginčų nagrinėjimo tvarka, kurios ypatumus nagrinėsime trečiojoje monografijos dalyje.

Tiek imperatyviuoju, tiek ir dispozityviuoju metodu nustatytos garantijos darbuotojams turi tiesioginės įtakos tolesniems rezultatams, t. y. didėja darbo santykių dalyvių galimybės, motyvacija, suinteresuotumas darbu ir jo rezultatais, dėl to didėja ir darbo našumas, gaminamos produkcijos, atliekamų darbų, suteikiamų paslaugų kokybė bei pagaliau pelningumas. Savo ruožtu darbo santykių teisinio reguliavimo metodų suderinimas išryškina individualias darbuotojų savybes (pvz., gebėjimus, talentus, kruopštumą, profesionalumą, atsargumą, darbo rezultatyvumą ir kt.), suteikia jiems atitinkamas darbo sąlygas, užmokestį, papildomas pajamas dalyvaujant įmonės pelno programose, paaukštinimą tarnyboje ir kt. Kita vertus, darbdavys įpareigojamas atsižvelgti į darbuotojo, kaip asmenybės, lygiateisio ir suinteresuoto darbo santykiais partnerio, interesus ir teises.

Aptarti darbo santykių teisinio reguliavimo metodų specifiniai bruožai būdingi nustatant konkrečias teises garantijas darbuotojams, kai darbo santykiai atsiranda, pasikeičia ir yra nutraukiami. Kiekvienu atveju imperatyvaus ir dispozityvaus teisinio reguliavimo santykis gali skirtis, atsižvelgiant į susiklosčiusius darbo teisinius santykius ir jiems būdingus bruožus. Autorės nuomone, svarbu, kad šių teisinio reguliavimo metodų santykis būtų taikomas vadovaujantis protingumo ir darnumo bruožais: 1) abu metodai turi būti naudojami, siekiant vienas kitą papildyti, t. y. veikiant abipusio papildymo principu; 2) įveikiant vienas kito ribotumą, t. y. juos taikant jokiū būdu negalima nusižengti pagrindinėms žmogaus teisėms darbe, kurioms užtikrinti numatomas minimumas.

Norint išryškinti imperatyvaus ir dispozityvaus metodų santykį nustatant garantijas darbuotojams, susijusias su darbdavio nemokumu, labai

svarbu panagrinėti konkrečias garantijas. Tolesnei analizei pasinaudosime pateikta teisinių garantijų darbuotojams klasifikacija, t. y. individualias garantijas darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam panagrinėsime atsižvelgdami į materialinėse teisės normose nustatytas materialines ir institucines procesines garantijas.

2 dalis.

Materialinėse teisės normose numatytos darbuotojų teisės ir jų apsauga darbdaviui tapus nemokiam

Dėl darbuotojų teisių apsaugos visame pasaulyje buvo imtasi tam tikrų priemonių. Šiai problemai spręsti Europos Ekonominė Bendrija priėmė tris tarptautinio lygio dokumentus, reglamentuojančius pagrindinius darbuotojų teisių apsaugos darbdaviui tapus nemokiam klausimus: 1) kolektyvinis (masinis) darbuotojų atleidimas iš darbo¹³⁴, 2) visos įmonės (verslo) arba jos dalies perdavimas¹³⁵ ir 3) darbuotojų reikalavimų gynimas¹³⁶. Visi šie

134 Council Directive 75/129/EEC of 17 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies. *OJ. L 48, 1975-02-22, p. 29–30*; Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies. *Official Journal*. 1998, L 225.

135 Council Directive 77/187/EEC of 14 February 1977 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses. *Svarbiausių Europos Sąjungos socialinės apsaugos dokumentų vertimas į lietuvių kalbą*. Consensus programme, 1999, p. 35; Council Directive 98/50/EC of 29 June 1998 amending Directive 77/187/EEC on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses. *Official Journal*. L 201, 1998-07-17, p. 0088–0092; Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses. *Official Journal*. L 082, 2001-03-22, p. 0016–0020.

136 Europos Tarybos direktyva Nr. 80/987/EEB „Dėl darbuotojų apsaugos jų darbdaviui tapus nemokiam“. *OJ. L 238, 1980-10-28, p. 0023*; Europos Parlamento ir tarybos direktyva Nr. 2002/74/EB, iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 80/987/EEB „Dėl valstybių

dokumentai sudaro pagrindą, kuriuo vadovaujasi daugelis valstybių narių įgyvendinant darbuotojų užimtumą savo šalyse. Dokumentais buvo siekiama dviejų tikslų. Pirmia, jie buvo priimti tam, kad įmonių reorganizavimo metu galėtų išsiskirti konkurencingos ir stiprios įmonės. Tam direktyvos numato neabejotiną organizacinę prerogatyvą: reorganizuoti įmonę ir atleisti dalį darbuotojų iš darbo. Antra, direktyvos buvo skirtos dėmesiui atkreipti į socialinius padarinius, atsirandančius priėmus organizacinius sprendimus, ir sušvelninti juos.

Pagrindinė Bendrijos įsikišimo priežasties motyvacija – skirtingas šių procesų teisinis reguliavimas valstybėse narėse¹³⁷. Tiek ET direktyva Nr. 75/129/EEB, tiek direktyva Nr. 77/187/EEB bei direktyva Nr. 80/987/EEB m. buvo keičiamos ir tobulinamos. Direktyvų nuostatos pakeistos reikalaujant aiškių garantijų ir bendrų taisyklių įtvirtinimo. Todėl šioje dalyje, pasitelkiant ETT praktiką ir direktyvų nuostatas, bus nagrinėjamos: a) garantijos darbuotojams, vykstant verslo (įmonės) ar jų dalių perdavimui, b) garantijos darbuotojams, vykstant masiniam darbuotojų atleidimui ir c) garantijos darbuotojams, esant įmonės bankrotui.

2.1. Garantijų darbuotojams nemokios įmonės atvejais taikymo subjektai

Darbdavio nemokumas sutrikdo Konstitucijoje deklaruotos teisės į darbą įgyvendinimą, t. y. apriboja ne tik norinčių įsidarbinti asmenų galimybes, bet ir darbuotojų tolesnius darbo santykius, kuriuos apibrėžia nustatytos darbo sutarties sąlygos. Darbuotojų teisių apsauga darbdaviui tapus nemokiam – didelė problema, kurią turi spręsti tiek valstybė, privalanti suteikti atitinkamas teises garantijas darbuotojams, tiek ir darbdaviai, suinteresuoti savo verslo išsaugojimu.

Nagrinėjant materialines garantijas darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam reikėtų nustatyti, kokių tikslu jos bus taikomos, t. y.: 1) kam tos garantijos bus taikomos, 2) kas tas garantijas privalo taikyti, 3) kada jos turi būti taikomos. Kitaip tariant, pirmiausia reikia nustatyti subjektus, kuriems priskirtas materialinių garantijų taikymas, ir atvejus, kai minėtas

narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo“. *OJ. L 270, 2002-10-08, p. 0010–0013.*

137 Freedland, M. *Employment Protection: Redundancy Procedures and the EEC (1976)*. 5 *Industrial Law Journal* 24.

garantijas būtina taikyti. Analizuodami naudosimės bendraisiais tarptautiniais dokumentais, pavyzdžiui, Tarptautinės darbo organizacijos, kurios nare yra Lietuva, 1992 m. konvencija Nr. 173¹³⁸ ir rekomendacija Nr. 180¹³⁹ bei direktyva Nr. 80/987/EEB¹⁴⁰, kurią iš dalies keitė 2002 m. direktyva Nr. 2002/74/EB¹⁴¹, taip pat kai kurių šalių, iš jų ir Lietuvos Respublikos, teisės aktais, reglamentuojančiais darbuotojų teisių apsaugą darbdaviui tapus nemokiam, bei teismų praktika.

Pirmiausia panagrinėsime sąvokas, taikomas minėtose direktyvose.

2.1.1. Darbuotojai, kuriems turi būti taikomos garantijos darbdaviui tapus nemokiam

Darbuotojo, kuriam gali būti taikoma apsauga darbdaviui tapus nemokiam, samprata yra būtina, nes valstybių praktika rodo, kad sąvoka „darbuotojas“ yra labai plati ir apima savarankiškai dirbančius asmenis. Daugelis autorių (T. Davulis, A. Tathamas, C. Barnard, B. Hepple’as, S. Deakinas, G. S Morrisas, J. Pelissieras, A. Supiotas, A. Jeammaudas ir kt.) pabrėžia sąvokų svarbą ir ypač kai reikia taikyti EB teisės aktus, susijusius su darbuotojų garantijomis. Todėl labai svarbu apibrėžti darbuotojo, kuriam gali būti taikoma apsauga darbdaviui tapus nemokiam, sąvoką.

Tiek TDO konvencijoje Nr. 173, tiek ir direktyvoje Nr. 80/987/EEB apibrėžiama, kad:

darbuotojai – tai visų tipų ir ekonominės veiklos šakų darbuotojai, dirbantys pagal darbo santykius, išskyrus galimas išimtis kai kurių kategorijų darbuotojams (tokie apribojimai nurodomi priėmimo deklaracijoje, žr. konvencijos Nr. 173 3 str. 3 d.).

138 TDO konvencija Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiam“. *Valstybės žinios*. 1996, Nr. 31-768.

139 R 180 Protection of Workers’ Claims (Employer’s Insolvency) Recommendation, 1992 [interaktyvus] [žiūrėta 2002 m. balandžio 5 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ilolex.ilo.ch:1567/english/reccdisp1.htm>>.

140 Council directive of 20 October 1980 on the approximation of the laws of the Member States relating to the protection of employees in the event of the insolvency of their employer (80/987/EEC). *Svarbiausių Europos Sąjungos socialinės apsaugos dokumentų vertimas į lietuvių kalbą*. Consensus programme. Vilnius, 1999, p. 45.

141 Tarybos direktyva Nr. 2002/74/EB, iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 80/987/EEB „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo“. *OJ. L 270, 2002-10-08, p. 0010–0013*.

Nurodyta „darbuotojo“ sąvoka nėra besąlygiška, vadinasi, šią sąvoką galima įvairiai interpretuoti. Kitaip tariant, dėl minėtų išimčių taikymo valstybės narės pačios turi nuspręsti, pavyzdžiui, ar sąvoka „darbuotojai“, kuriems taikomos garantijos jų darbdaviui tapus nemokiam, apima tokias darbuotojų kategorijas kaip „mokiniai“, „stažuotojai“ ir kt. Remiantis pirmine direktyva Nr. 80/987/EEB, išimtys galėjo būti pagrįstos vadovaujantis dviem principais:

- 1) darbo santykių „specifiniu pobūdžiu“;
- 2) esant kitų formų garantijoms, teikiančioms lygiavertę ar geresnę darbuotojų teisių apsaugą jų darbdaviui tapus nemokiam.

Direktyvoje Nr. 80/789/EEB, panašiai kaip ir konvencijoje Nr. 173, kaip jau buvo minėta, numatyta galimybė nustatyti išimtis kai kurių darbuotojų kategorijoms dėl šių nuostatų taikymo. Išsamus išimtinių atskirų darbuotojų kategorijų sąrašas, taikomas atskiroms valstybėms, numatytas direktyvos Nr. 80/987/EEB I ir II prieduose, griežtai suskirstytuose pagal minėtus principus. Pirmajame priede numatytoms darbuotojų kategorijoms dėl jų specifinių darbo santykių arba darbo sutarčių nereikalavo alternatyvių garantijų jų darbdaviui tapus nemokiam. Antrajame nurodytos darbuotojų kategorijos, kurioms numatomos kitos, alternatyvios direktyvos nuostatomis, garantijos darbdavio nemokumo atveju¹⁴².

Leidžiamomis išimtimis pasinaudojo kelios valstybės. Graikijoje, Airijoje, Jungtinėje Karalystėje nustatant garantijas darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam, teisės aktai neapima darbuotojų kategorijų tiek pagal specialaus pobūdžio darbo sutartį ar darbo santykius (pvz., namudininkai, žvejybos laivo kapitonas ir įgula, darbdavio sutuoktinis ir kt.), tiek ir pagal darbuotojų kategorijas, kurioms taikomos kitos (alternatyvios) garantijų formos (pvz., jūros laivų įgulos, valstybės tarnautojai, pensinio amžiaus asmenys ir t. t.). Nyderlanduose į šią apsaugą nepatenka tik darbuotojų kategorijos pagal specialaus pobūdžio darbo sutartį ar darbo santykius, o Italijoje – tik darbuotojų kategorijos, kurioms taikomos kitos (alternatyvios) garantijų formos. Toliau apžvelgsime šios sąvokos įteisinimą atskirose Europos šalyse.

142 Šių dviejų darbuotojų kategorijų skirtumai numatyti Case C-53/88 Commission v. Hellenic Republic [1990] ECR I-3917. *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial relations* [Case Law 3]. Ed. in chief Prof. Dr. Blanpain. ELL – Suppl. 145 [February 1993], p. 2477–2478.

Graikijoje sąvoka „darbuotojas“ įtvirtinta bendrojoje teisėje. „Tarnybinio paaukštinimo ir profesinio mokymo įstatymas“¹⁴³, užuot įtvirtinęs tikslią sąvoką, įtvirtina bendrą sąvoką „ergazomenos“ (darbuotojas). Direktyvos Nr. 80/987/EEB I ir II prieduose Graikija pasinaudojo išimtimis ir numatė atskiras darbuotojų kategorijas, kurioms garantijos, kylančios iš direktyvos reikalavimų, nėra taikomos. Pagal direktyvos Nr. 80/987/EEB I priedą išimtys taikomos žvejybinių laivų savininkams ir jų iguloms, jei jų atlyginimą sudaro tam tikra laivo pelno arba bendrųjų pajamų dalis, pagal II priedą – jūrinių laivų iguloms, nors lygiavertės darbuotojų teisių apsaugos įstatymai jiems nenumato. Pavyzdžiui, Ypatingos padėties įstatymas Nr. 690/1945, nustatantis iki trijų mėnesių laisvės atėmimo bausmę darbdaviams, kurie nemoka darbo užmokesčio per nustatytus laikotarpius – tai baudžiamoji teisė, kuri pati savaime negarantuoja darbuotojams reikalavimų patenkinimo jų darbdaviui tapus nemokiam, kas laikoma esminiu direktyvos tikslu. Taip pat vadovaujantis Ypatingos padėties įstatymo Nr. 373/1968 16 straipsnio nuostata, kad „laivo savininkas, negalintis patenkinti igulos reikalavimų, negali įdarbinti graikų jūreivių“, neapsaugo jūrinių darbo teisių, nes tokiais atvejais į darbą laive bus priimami sveitimtaučiai jūreiviai, o ne graikai. Privačios jūrų laivininkystės kodekso 81 straipsnis, numatantis, kad atleistas iš laivo jūrininkas gali likti denyje su visu aprūpinimu (suteikiant maistą, nakvynę ir kt.), kol su juo bus visiškai atsiskaityta, neapsaugo jūreivių darbuotojų teisių bankrutavus laivui. To paties įstatymo 205 straipsnis (kuris numato jūrinių reikalavimų patenkinimą antrąja eile po to, kai bus padengtos teismo išlaidos ir mokesčiai) ir 207 straipsnis (kuris numato, kad esant taikos sutarčiai, lengvatiniai reikalavimai gali būti tenkinami per metus laiko) taip pat negali būti prilyginti direktyvos teikiama apsaugai, nes dažnai aukciono būdu pardavus laivą, nebeužtenka lėšų patenkinti antrosios eilės reikalavimus¹⁴⁴.

Jungtinėje Karalystėje „darbuotojo“, kuriam taikomos garantijos darbdaviui tapus nemokiam, sąvoka numatyta EP(C)A¹⁴⁵. Šiame akte numatyta labai didelė individualių darbo teisių įvairovė, neišskiriant darbuotojų teisių apsaugos darbdavio nemokumo atvejais. Pati sąvoka „darbuotojas“ neapriboja atskirų darbuotojų kategorijų darbdaviui tapus nemokiam. Šis

143 Greece Law on Promotion of Employment and Vocational Training. No. 1836/1989.

144 Commission of the European Communities v. Hellenic Republic Case C- 53/88, p.19. ECR. 1990, p. I-03917. interaktyvus [žiūrėta 2006-07-29]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61988J0053:EN:HTML>>.

145 The Employment Protection (Consolidation) Act [EP(C)A] 1978.

apibrėžimas plačiai taikomas daugelyje kitų svarbių ir pagrindinių darbo teisės sričių. Minėtas aktas vis dėlto neapima kai kurių darbuotojų kategorijų, kurioms neturėtų būti taikoma teisių apsauga darbdavio nemokumo atveju: žvejybos laivo savininkams (kapitonams) ir įgulai, „jei jų atlyginimą sudaro tam tikra laivo pelno arba bendrųjų pajamų dalis“, ir „prekinio laivo jūrininkams“¹⁴⁶. Anksčiau EP(C)A, kuris buvo pakeistas 1989 m., iš darbuotojų, kuriems netaikomos garantijos darbdaviui tapus nemokiam, sąrašo išbraukė ir dokų darbininkus. EP(C)A pakeitimas atitinka įprastus teisės aktų reikalavimus. Žvejybos laivo savininkų ir įgulos narių neįtraukimas į sąrašą numatytas ir direktyvos Nr. 80/987/EEB I D 1 priede. Taip pat šiame priede numatytas ir darbdavio sutuoktinis. Šie darbuotojai verčiasi privačia praktika (dirba savo pačių įmonėje) ir yra bendraatsakoviai.

EP(C)A numatytų išimčių „prekinio laivo jūrininkams“ taikymas yra probleminis. Direktyvos Nr. 80/987/EEB priedo II D 2 dalyje numatyta jūrų laivų įgula dėl jiems numatytų kitų formų garantijų jų darbdavio nemokumo atveju. Kol kas nėra numatyta jokių kitų formų garantijų, taikomų jūrų laivų įguloms. Vienintelė garantija, kylanti iš bendrosios teisės, – teisė sulaikyti laivą ar jo krovinį (uždėti areštą) dėl delsiama mokėti darbo užmokesčio. L. J. Scottas pažymėjo: „teisė sulaikyti laivą ar jo krovinį atsi-randa nepaisant Admiroliško teismo sprendimo vykdytojo funkcijos – už-dėti areštą ir parduoti laivą, tam, kad pirkėjui būtų suteikta aiški teisė ir taip pajamos iš sulaikyto turto būtų paskirstomos teisėtiems kreditoriams, atsi-žvelgiant į kai kuriuos prioritetus ir įvertintą objektą“¹⁴⁷. Kita vertus, teisės sulaikyti laivą ar jo krovinį įgyvendinimas – teoriškai sudėtinga procedūra. Teisė sulaikyti laivą ar jo krovinį (uždėti areštą) dėl darbo užmokesčio neatitinka direktyvos Nr. 80/987/EEB I (2) straipsnio reikalavimų. Atrodo, kad tokia juridinė procedūra darbdaviui tapus nemokiam labai palanki kaip garantija, tačiau kyla klausimas, ar ji padės patenkinti įgulos reikalavimus, jei laivo kaina bus maža.

Airijoje sąvoka „darbuotojas“, teikiant garantijas jų darbdaviui tapus nemokiam, labiau apribota nei Jungtinėje Karalystėje. Sąvoka „darbuotojas“ numatyta „Darbuotojų apsaugos (darbdaviui tapus nemokiam) akte“¹⁴⁸:

146 The Employment Protection (Consolidation) Act [EP(C)A] 1978.

147 *Report from the Commission of European Communities: Transposition of Council Directive 80/987/EEC of 20 October 1980 on the Approximation of the laws of the Member States Relating to the protection of employees in the event of the insolvency of their employer*. Brussels, 1995. COM (95) 164 final.

148 Protection of Employees (Employers' Insolvency) (Variation of Limit) Regulations act, 1994. S. I. No. 62 of 1994.

Tai asmuo, pradėjęs dirbti arba jau dirbantis (arba dirbęs iki darbo sutarties pasibaigimo) pagal darbo sutartį darbą, skirtą vadovauti biure arba kitam darbui atlikti, sudarytą su darbdaviu rašytine arba žodine forma, taip pat pagal paslaugų arba mokymosi sutartį, arba atitinkamai esant kitokiai darbdavio rekomendacijai užimti darbo vietą.

Kadangi analogiška „darbuotojo“ sąvoka vartojama bendrojoje Airijos teisėje, tai sąvoka, numatyta Darbuotojų apsaugos (darbdaviui tapus nemokiam) akte, negali būti vertinama kaip papildomas apribojimas. Kita vertus, Darbuotojų apsaugos (darbdaviui tapus nemokiam) akto 11 sekcijos 1 (b) dalis darbo ministrą įpareigoja „išbraukti iš sąrašo tuos darbuotojus, kurie patenka į specifines grupes ar profesijų aprašymus“. Ši teisė nepažeidžia direktyvos Nr. 80/987/EEB reikalavimų, jei apribojimais apima minėtos direktyvos Nr. 80/987/EEB I B ir II B prieduose numatytas darbuotojų kategorijas. I B priede numatyta iš tiesų nemažai darbuotojų, kuriems nebus taikomos garantijos darbdaviui tapus nemokiam, kategorijų, tai yra: namuose dirbantys asmenys, išskyrus jei jie dirba pagal rašytinę darbo sutartį; artimi darbdavio giminaičiai, dirbantys be rašytinės darbo sutarties, ir kurių darbas susijęs su ūkio ar namų ruošos darbais; asmenys, dirbantys vienam ar keliems darbdaviams mažiau kaip 18 val. per savaitę, ir kurių pragyvenimo lėšos nėra darbo užmokestis už šį darbą; asmenys, kurie už tam tikrą pajamų dalį dirba žvejybos šakoje kaip sezoniniai, laikini arba neetatiniai darbuotojai; taip pat darbdavio sutuoktinis¹⁴⁹. Direktyvos Nr. 80/987/EEB II B priede numatytos darbuotojų kategorijos, kurioms įstatymais teikiamos kitokios garantijos darbdaviui tapus nemokiam, tai: valstybinės valdžios institucijų arba statutų numatyti transporto darbuotojai; pensinio amžiaus mokytojai; nuolatiniai ir pensinio amžiaus darbuotojai, dirbantys valstybės biudžeto išlaikomose ligoninėse¹⁵⁰. Deja, Airija kol kas nacionaliniais įstatymais nėra numachiusi šių sąlygų svarstomoms darbuotojų kategorijoms dėl teisės į apsaugą darbdavio nemokumo atveju.

Italijos civilinio kodekso 2094 (1) paragrafe¹⁵¹ numatyta bendra „darbuotojo“ sąvoka. Atsižvelgdama į ETT sprendimą¹⁵² Italijos valstybė 1990 m.

149 Council directive of 20 October 1980 on the approximation of the laws of the Member States relating to the protection of employees in the event of the insolvency of their employer (80/987/EEC). *Svarbiausių Europos Sąjungos socialinės apsaugos dokumentų vertimas į lietuvių kalbą*. Consensus programme. Vilnius, 1999, p. 45.

150 Ten pat.

151 Codice Civile (Civil Code). *Libro v. "Labor"*. 1942.

152 ETT sprendimas *Commission v. Italy* byloje C-22/87. ECR. 1989, 169, 23 parag., p. 143.

gruodžio 29 d. buvo priversta priimti įstatymą¹⁵³, kuris buvo taikomas direktyvos Nr. 80/987/EEB nuostatomis įgyvendinti ir įstatymų dekretui „Dėl nacionalinės teisės ir Europos Bendrijos teisės reikalavimų atitikimo“¹⁵⁴ veikti. Iki šio dekreto daugumai įvairių ekonominės veiklos rūšių įmonių garantijų savo darbuotojams nereikėjo taikyti, esant finansinei krizei (garantijos numatytos *Cassa integrazione guadagni*, arba Papildomo uždarbio fondo pagal direktyvos Nr. 80/987/EEB II priedo reikalavimus). Minėtoje byloje ETT išaiškino, kad „tik darbuotojams, kurie faktiškai gauna išmokas jų darbdaviui tapus nemokiam pagal *Cassa integrazione guadagni*, neturi būti skirta apsauga, kurią numato direktyva Nr. 80/987/EEB“.

Nyderlanduose Draudimo nuo nedarbo akto 61–68 straipsniai¹⁵⁵, numatantys reikalavimų, kilusių iš darbo santykių darbdaviui tapus nemokiam, apmokėjimą, netaikomi pagyvenusiems, vyresniems nei 65 metų asmenims. Kita vertus, Nyderlandai direktyvos Nr. 80/987/EEB I D priede numatė išimtį paslaugas atliekantiems asmenims, t. y. namų darbininkams, kuriuos samdo fiziniai asmenys ir kurie mažiau kaip tris dienas per savaitę dirba atitinkamam fiziniam asmeniui¹⁵⁶.

Portugalijos 1985 m. dekretu-įstatyme¹⁵⁷ „Dėl minimalaus darbo užmokesčio“¹⁵⁸, apmokant iš Garantinio fondo (*Fundo de garantia salarial*¹⁵⁹) vartojama sąvoka „trabalhador“ (darbuotojas) be tikslesnio paaiškinimo. Nors ši sąvoka nėra paaiškinta ir įstatyme, tai yra numatyta Civilinio

153 Loi no 428, du 29 décembre 1990, portant dispositions relatives au respect des obligations nées de l'appartenance de l'Italie aux Communautés européennes (loi communautaire pour 1990). *Gazzeta Ufficiale*. 1991-01-12. Supplemento 2, No. 10, p. 5–63; 1992-02-20, No. 36, p. 1–55; 1992-03-05, No. 49, p. 1–54.

154 Décret-loi no 80 of 27 January 1992. *Gazzeta Ufficiale*. 1992-02-05, No. 23, p. 3–7.

155 Werkloosheidswet (WW).

156 Council directive of 20 October 1980 on the approximation of the laws of the Member States relating to the protection of employees in the event of the insolvency of their employer (80/987/EEC). *Svarbiausių Europos Sąjungos socialinės apsaugos dokumentų vertimas į lietuvių kalbą*. Consensus programme. Vilnius, 1999, p. 45.

157 Portugalijos teisinėje sistemoje įstatymams priskiriami visi įstatymai, parlamento priimti aktai, dekretai-įstatymai, taip pat įstatymų dekretai, priimti vyriausybės ar įgaliojūs parlamentui ir turintys įstatymo galią. Киселев, И. Я. *Сравнительное и международное трудовое право*. Учебник для вузов. Москва: ДЕЛЮ, 1999, с. 61.

158 Decreto-ley núm. 50 por el que se instituye un sistema de garantía salarial con el fin de garantizar a los trabajadores el pago de las retribuciones debidas y no abonadas por la entidad empleadora declarada extinta, en quiebra o insolvente. *Diário da República*. 1985-02-27, núm. 48, págs. 496–497.

159 Despacho Normativo (DN) Regulamento do Fundo de Garantia Salarial No 90 of 20 september 1985.

kodekso 1152 straipsnyje¹⁶⁰ ir dekrete-įstatyme „Dėl individualių darbo santykių reguliavimo“¹⁶¹. Direktyvos Nr. 80/987/EEB priede nenumatytos išimties Portugalijos darbuotojams dėl garantijų darbdaviui tapus nemo-kiam taikymo. Dekreto-įstatymo „Dėl minimalaus darbo užmokesčio“¹⁶² 6 straipsnis numato bendrą išlygą darbuotojams, kuriems taikomos tokios pačios arba palankesnės garantijos, numatytos to paties dekreto-įstatymo 2 straipsnyje, kurios yra išskirtos iš šios srities. Kita vertus, direktyvos Nr. 80/987/EEB priedas nenumato galimybės daryti tokias išimtis. Be to, įstatymų dekreto „Dėl Garantinio fondo apmokėjimo reguliavimo“¹⁶³ VII straipsnis numato dvi išimtis iš garantijų schemų, numatytas ir dekrete-įstatyme „Dėl minimalaus darbo užmokesčio“¹⁶⁴. Įstatymų dekreto „Dėl Garantinio fondo apmokėjimo reguliavimo“ VII straipsnio 1 dalis neapi-ma darbuotojų, gaunančių išmokas pagal socialinio draudimo schemas dėl laikino negalėjimo dirbti garantiniu laikotarpiu, o VII straipsnio 2 dalis neapima darbuotojų, gaunančių išmokas pagal įstatymų dekreto Nr. 35/84 (statuto) tvarką¹⁶⁵. Įstatymų dekreto „Dėl Garantinio fondo apmokėjimo re-guliavimo“ VII straipsnio 1 dalis nepažeidžia direktyvos Nr. 80/987/EEB reikalavimų, nes numatyti darbuotojai negali įgyti teisės, kad darbdavys sumokėtų jiems dėl jų laikino nedarbingumo. To paties įstatymų dekreto VII straipsnio 2 dalyje numatytos išimties iš tikrųjų netaikomos, nes įstaty-mų dekretas Nr. 35/84 nebegalioja Portugalijos vidaus teisėje.

Ispanijos darbuotojų statuto įstatymas¹⁶⁶ nustato sąvoką „darbuoto-jas“, taikomą tik šiame įstatyme: *šis įstatymas skirtas darbuotojams, pa-laikantiems savanoriškus ir pelningus darbo santykius su kitais teisėtais asmenimis, veikiančiais kaip darbdaviai ar įmonės vadovai.*

160 Portuguese Civil Code.

161 Decreto-ley núm. 49408 por el que se aprueba el régimen del contrato individual de trabajo. *Diario de Gobierno*. 1969-11-14.

162 Decreto-ley núm. 50 por el que se instituye un sistema de garantía salarial con el fin de garantizar a los trabajadores el pago de las retribuciones debidas y no abonadas por la entidad empleadora declarada extinta, en quiebra o insolvente. *Diario da República*. 1985-02-27, núm. 48, págs. 496–497.

163 Despacho Normativo (DN) Regulamento do Fundo de Garantia Salarial No. 90 of 20 september 1985.

164 Decreto-ley núm. 50 por el que se instituye un sistema de garantía salarial con el fin de garantizar a los trabajadores el pago de las retribuciones debidas y no abonadas por la entidad empleadora declarada extinta, en quiebra o insolvente. *Diario da República*. 1985-02-27, núm. 48, págs. 496–497.

165 Despacho Normativo No. 35 of 13 January 1984.

166 Ley 8 del estatuto de los trabajadores. *BOE*. 1980-04-14.

Ji taip pat taikoma ir to paties įstatymo 33 straipsnyje, kuriame numatytos standartinės taisyklės, reguliuojančios *a fondo de garantia salarial* (FOGASA – Darbo užmokesčio garantijų fondas) veiklą¹⁶⁷. Ši nuostata neapriboja asmenų, kuriems taikomos garantijos darbdaviui tapus nemokiam, rato. Įstatymų nuostata, numatanti apmokėjimo garantijas darbdaviui tapus nemokiam, vis dėlto neapima: a) namų darbininkų¹⁶⁸ ir b) aukšto lygio valdininkų¹⁶⁹. ETT *Teodoro Wagner Miret prieš Darbo užmokesčio garantijų fondą* byloje¹⁷⁰ pažymėjo, kad numaćiusi išimtis namų darbininkams dėl jų teisių apsaugos darbdaviui tapus nemokiam, Ispanija pažeidžia direktyvos Nr. 80/987/EEB reikalavimus. Atsižvelgdama į minėtos bylos teismo sprendimą, Ispanija turėjo priimti įstatymą¹⁷¹ ir jį papildanti įstatymų dekretą¹⁷², padėjusį pašalinti pažeidimus.

Belgijoje jokie įstatymai nenustato sąvokos „darbuotojas“. Tai nusi-stovėjo praktikoje, kurioje skiriamos šios darbuotojų kategorijos: „mėlynosios apykaklės“ ir „baltosios apykaklės“, numatytos pagal įstatymus ir darbo sutarčių sąlygas (Darbo sutarties įstatymo 1, 47 ir 66 str.¹⁷³). Šis skirtumas, aišku, yra nereikšmingas analizuojant minėtą sąvoką dėl garantijų suteikimo darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam. „Kompensacijų suteikimo iš fondo darbuotojams, atleistiems iš darbo uždaranč įmonę“¹⁷⁴ įstatymas nenumato apribojimų priskiriamiems „darbuotojo“ sąvokai asmenims, kuriems įmonė yra įsiskolinusi.

167 Karališkasis įstatymų dekretas Nr. 505/1985 „Dėl darbo užmokesčio garantijų fondo organizavimo ir veiklos“. *BOE*. 1985-04-17, Nr. 92.

168 Real decreto núm. 1424 por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. *BOE*. 1985-08-13, núm. 193, págs. 25617–25618.

169 Decreto núm. 1382 por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección. *BOE*. 1985-08-12, núm. 192, págs. 25502–25504.

170 Case – 334/92 Teodoro Wagner-Miret v. Fondo de Garantía Salarial [1993] ECR I-6911.

171 Ley núm. 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la ley de procedimiento laboral y de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social. *BOE*. 1994-05-23, núm. 122, págs. 15805–15831.

172 Real decreto legislativo núm. 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *BOE*. 1995-03-29, núm. 75, págs. 9654–9688.

173 Loi relative aux contrats du travail of 3 July 1978.

174 Loi portant extension de la mission du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture de l'entreprise of 30 June 1967 du 28 juin 1966. *SL*. 1966–Bel. 1.

Kaip matyti iš valstybių teisinio reglamentavimo analizės, valstybės, numatydamos išimtis, nevienodai aiškino ir taikė direktyvos nuostatas, t. y. nepaisė pagrindinio direktyvos tikslo – garantuoti minimalią darbuotojų teisių apsaugą visiems darbuotojams, ir fakto, kad sąlyga, numatyta direktyvos 1 str. (2) dalyje, galima tik išimties atveju kaip vienintelė apsauga ir gali būti įvertinta kaip „lygiavertė“ tiesiogine šio žodžio prasme, t. y. valstybės numatytos taisyklės, kurios iš esmės skiriasi nuo direktyvoje nustatytų, įtvirtina darbuotojams esmines garantijas, prilygintas nustatytoms direktyvoje¹⁷⁵. Atitinkamai pakeistoje direktyvoje Nr. 2002/74/EB aiškiau įvardijamos išimčių sąlygos, t. y. direktyvos nuostatų taikymas gali būti ribojamas darbuotojams, kuriems jau yra numatytos kitų formų garantijos, teikiančios atitinkamiems asmenims apsaugą, lygiavertę šios direktyvos teikiamai apsaugai. Šiuos pasikeitimus įžvelgė ir B. Hepple'as¹⁷⁶, T. Davulis¹⁷⁷, A. Świątkowski¹⁷⁸ ir kiti. Minėtos direktyvos 1 str. (3) numatyta, kad jeigu tokios nuostatos jau taikomos pagal jų nacionalinės teisės aktus, valstybės narės šios direktyvos gali netaikyti:

- a) namų darbininkams, kuriuos samdo fizinis asmuo;
- b) žvejams dalininkams.

Numatytas aiškesnes išimtis jau pritaikė kai kurios valstybės, pavyzdžiui, Austrijos darbo apmokėjimo garantijų nemokumo sąlygomis įstatymas¹⁷⁹ numato asmenis, kuriems taikomos garantijos darbdaviui tapus nemokiam, tai yra darbuotojams namudininkams, o jiems mirus – artimiems giminaičiams bei kitiems teisių perėmėjams, kai tokią teisę turi pagal įstatymus, taip pat net ir tada, kai darbo santykiai jau pasibaigę. Taip pat vadovaujantis minėtu Austrijos įstatymu, numatomos išimtys asmenims, kuriems netaikomos garantijos pagal direktyvos nuostatas, tai¹⁸⁰:

„...b) bendrovės valdybos nariai, kurie yra atsakingi už įstatymų nustatytą bendrovės atstovavimą;

175 Commission of the European Communities v. Hellenic Republic Case C- 53/88. p.19 // ECR, 1990, p. I-03917. interaktyvus [žiūrėta 2006-07-29]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61988J0053:EN:HTML>>.

176 Hepple, B. *Labour Laws and Global Trade*. Oxford and Portland, Oregon, Hart Publishing, 2005, p. 1030.

177 Davulis, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: TIC, 2004, p. 319–320.

178 Świątkowski A. Insolvency Directive 80/987/EEC and its implications for national system of Labour Law. *Teisė*. 1999, Nr. 33 (1), p. 68.

179 Insolvenz-entgeltsicherungsgesetz. *BGBI*. Nr. 324/1977.

180 ETT sprendimas *Maria Walcher v. Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen Steiermark* byloje C-201/01, 10 punktas. *ECR*. 2003, p. I-08827.

- c) valdymo personalas, išskyrus asmenis, nurodytus (b) punkte, turintis teisę priimti sprendimus;
- d) akcininkai, turintys dominuojančią įmonės valdyme padėtį, net jei jų įtaka iš dalies ar išimties tvarka patvirtinta įmonės turto dalimi, priklausančia tretiesiems asmenims...“

Švedijos įstatymai dėl darbuotojų, kuriems nebus taikoma direktyvos numatyta apsauga, kategorijų nustatymo keitėsi ne vieną kartą. Iki 1994 m. liepos 1 d. Lengvatinių teisių įstatymo 12 straipsnio paskutinė dalis (SFS 1970 Nr. 979) numatė, kad darbuotojas, kuris turėjo savarankiškai ar kartu su artimu giminaičiu esminę įmonės, kuri samdė jį, dalį ir turėjo sprendžiamąją galią versle, neturėjo jokių lengvatinių teisių dėl reikalavimų apmokėjimo bankrutavus įmonei. Ta pati formuluotė numatyta ir kitame įstatyme (NJA 1980, p. 743). Vėlesnis įstatymo pakeitimas (SFS 1994 Nr. 639) numatė, kad darbuotojas, kuris vėliau kaip 6 mėnesius iki įmonės bankroto turėjo savarankiškai ar kartu su artimu giminaičiu ne mažiau kaip 20 proc. įmonės dalies, jis neturėjo teisės reikalauti darbo užmokesčio. Kitas pakeitimas 1997 m. liepos 1 d. (SFS 1997 Nr. 203) numatė, kad darbuotojas, kuris pats ar su artimu giminaičiu turėjo esminę įmonės dalį arba galėjo daryti įtaką verslui 6 mėnesius iki įmonės bankroto, neturėjo teisės reikalauti darbo užmokesčio. Pastaroji formuluotė atitiko direktyvos G punkto keliamus reikalavimus, numatant darbuotojų kategorijas, kurioms netaikoma ši direktyva. Tai pagrindžiama tuo, kad darbuotojas gali gauti finansinės naudos darbdaviui mokant įmonės indėlius, pavyzdžiui, dividendus, pajus ir kt.¹⁸¹ Kita vertus, tai gali būti pateisinama tuo, kad toks darbuotojas gali tyčia siekti įmonės bankroto.

Minėtų tarptautinių dokumentų nuostatos neprieštarauja nacionaliniuose įstatymuose vartojamai sąvokai „darbuotojas“. Tačiau siekiant nustatyti, ar asmuo gali gauti naudos pagal šią direktyvą, būtina patikrinti, ar tas asmuo patenka į darbuotojo apibrėžimą pagal nacionalinius įstatymus ir ar jis nepatenka į direktyvos 1 str. (2) ir (3) dalyse numatytas darbuotojų kategorijas, kurioms ši direktyva netaikoma¹⁸². Taip pat būtina atkreipti dėmesį į tai, kad direktyva taikoma tik darbuotojų reikalavimams, kylantiems

181 ETT sprendimas *Riksskatteverket v. Soghra Gharehveran* byla C-441/99, p. 6. ECR. 2001, p. I-07687.

182 ETT sprendimas *Andrea Francovich ir Danila Bonifaci v. Italijos Respublika ir kt.* sujungtose bylose C- 6/90 ir C- 9/90. ECR. 1991, p. I-5357; CELEX Nr. 61990J0006. Taip pat žr. interaktyvus [žiūrėta 2006 09 05]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=50665&p_query=Francovich%20&p_tr2=2>.

iš darbo sutarčių ar darbo santykių. Tuo atveju, jei valstybės savarankiškai dirbančius asmenis ar verslininkus nepripažįsta darbo santykių dalyviais – direktyva netaikoma.

Daugelyje šalių *darbuotojo, kuriam taikomos garantijos darbdavio nemokumo metu*, sąvoka neišskirta ir dažniausiai taikoma pagal bendrąją teisę (pvz., Danijoje) arba tokia, kokia nustatyta bendruose darbo įstatymuose, išimtis numatant tik tam tikroms darbuotojų kategorijoms.

Pavyzdžiui, Vokietijoje atskirais teisės aktais neišskiriama sąvoka „darbuotojas“, kuriam taikomos garantijos darbdaviui tapus nemokiam. Pagal „Reikalavimų, kylančių iš darbo įstatymo“ 141a straipsnį ir kitus straipsnius įvardijami „stažuotojai“ ir „namudininkai“, kuriems taip pat taikomos teisių apsaugos garantijos darbdaviui tapus nemokiam¹⁸³.

Liuksemburgo „Darbo sutarties įstatymas“¹⁸⁴ numato bendrai taikomą sąvoką „salariė“ (darbuotojas). Šio įstatymo 46 straipsnis nenumato išimčių darbuotojams, kuriems nebus taikomos garantijos jų darbdaviui tapus nemokiam.

Prancūzijos darbo kodekse¹⁸⁵ nenustatomas terminas „darbuotojas“, tačiau nuo 1973 m. Darbo kodekso 143–11–1 paragrafe, kaip ir įstatyme „Dėl garantuoto apmokėjimo darbuotojams tvarkos“¹⁸⁶, numatoma sąvoka „salariė“ (samdomas darbuotojas).

Lenkijos „Darbuotojų reikalavimų apsaugos darbdavio nemokumo atvejais įstatymo“¹⁸⁷ 5 straipsnis išvardija asmenis, įtrauktus į sąrašą darbuotojų, kuriems taikomos garantijos darbdaviui tapus nemokiam. Tai yra *darbuotojai, buvę darbuotojai ir mirusio arba buvusio darbuotojo šeimos nariai, kurie turi teisę gauti šeimos pašalpą (pensiją), taip pat asmenys, kurie dirba kitais nei darbo sutarties pagrindais, bet gauna uždarbį, nuo kurio atskaitomos privalomojo socialinio draudimo įmokos*.

183 Arbeitsförderungsgesetz (AFG) vom 25. Jun. 1969. (BGBl. I S. 582). *Arbeitsgesetze*. – ArbeitsgerichtsG und andere Gesetze 44. Auflage, 1993, S. 136.

184 Loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. *Mémorial*. Partie A. 1989-06-05, No. 35, p. 611–624.

185 Code du Travail. – 53-me edition. Éditions Dalloz. 1991, p. 226–229.

186 Loi n° 71-586 Le régime d'assurance des créances des salariés (AGS) 1971, vėliau pakeistas de 27 décembre 1973 Loi n° 73-1194. *Journal Officiel*, du 30 décembre 1973.

187 Ustawa z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. *Dz. U.* z dnia 4 stycznia 1994 r. Nr. 1, poz. 1; zm.: *Dz. U.* z 1995 r. Nr. 87, poz. 435; z 1996 r. Nr. 5, poz. 34.

Rusijos Federacijos darbo kodekso 20 straipsnyje¹⁸⁸ minima bendra sąvoka „darbuotojas“ – fizinis asmuo, palaikantis darbo santykius su darbdaviu. „Įstatymo apie įmonės nemokumą (bankrotą)“¹⁸⁹ 108 straipsnyje numatyta, kad reikalavimus savo nemokiems darbdaviams darbuotojai gali pareikšti ne tik dėl neišmokėto darbo užmokesčio, bet ir dėl autorinio atlyginimo. Sąvoka „darbuotojas“ čia išplečiama, įskaitant ne tik „darbuotojus, dirbančius pagal darbo sutartį“, bet ir „autorius, įsipareigojusius pagal civilinę sutartį“.

Lietuvoje „darbuotojo“ sąvoka apibrėžta keliuose įstatymuose.

„Darbuotojų saugos ir sveikatos darbe įstatymo“¹⁹⁰ 2 straipsnyje darbuotojas apibrėžiamas kaip *darbdavio įdarbintas asmuo, dirbantis darbdavio paskirtoje darbo vietoje pagal neterminuotą arba terminuotą darbo sutartį, taip pat asmuo, įgijęs įstatymų nustatytą valstybės tarnautojo statusą ir dirbantis valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje*.

DK 15 straipsnis¹⁹¹ numato tokį darbuotojo apibrėžimą:

Darbuotojas yra fizinis asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą.

Darbuotojo sampratą nagrinėjo daugelis Lietuvos darbo teisės specialistų (G. Dambrauskienė, V. Tiažkijus, T. Davulis ir kt.), dažniausiai atsižvelgdami į darbuotojui būdingus bruožus (veiksnumas, teisnumas, ryšys su darbo santykiais, jo darbo atlygintinumas), kurie iš esmės atitinka Lietuvos įstatymuose įtvirtintą bendrą darbuotojo sąvoką. T. Davulis, nagrinėdamas šią sampratą ir lygindamas su EB teise, teigia, kad Lietuvos ir Bendrijos teisėje šios sąvokos gali nesutapti, ypač valstybės tarnautojų atžvilgiu¹⁹².

Garantijos pagal Garantinio fondo įstatymo 3 straipsnį taikomos „darbuotojams, dirbantiems įmonėje iki teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą priėmimo dienos arba iki kreditorių susirinkimo nutarimo bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka priėmimo dienos, neatsižvelgiant į tai,

188 *Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ „Трудовой кодекс Российской Федерации“* [interaktyvus] [žiūrėta 2002-01-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.garant.ru>>.

189 *Федеральный закон „О несостоятельности (банкротстве)“*. Под общей редакцией В. В. Витрянского. Москва, 1998. С. 259.

190 Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos darbe įstatymas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 95-2968; Nr. 99.

191 Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 68-2569.

192 Davulis, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: TIC, 2004, p. 212.

ar darbo santykiai tęsiasi, ar yra nutrūkę, taip pat buvusiems įmonių, likviduotų dėl bankroto įsigaliojus šiam įstatymui, darbuotojams, kai įmonės jiems yra išskolinusios¹⁹³. Išmokos iš Garantinio fondo lėšų neskiriamos darbuotojams, sudariusiems darbo sutartį su nemokia įmone, t. y. nuo kreditorių pranešimo įmonei apie ketinimą kreiptis į teismą dėl bankroto bylos iškėlimo dienos ar nuo įmonės viešo paskelbimo arba kitokio pranešimo kreditoriui (-iams) teismo, kad negali arba neketina vykdyti įsipareigojimų, dienos ar pareiškimo pateikimo teismui dienos iškelti įmonei bankroto bylą (atsižvelgiant į tai, kuri iš šių datų yra ankstesnė) ar nuo siūlymo išsiuntimo kreditoriams dienos bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka (5 str. 11 p.). To paties įstatymo 5 straipsnio 12 p. numato tam tikrus apribojimus darbuotojui pačiam ar kartu ir jo sutuoktiniui (sugyventiniui) ar (ir) artimiems giminaičiams, priklausiusiems nuosavybės teise daugiau kaip 50 proc. įmonės akcijų (dalių, pajų), Garantinio fondo tarybos nutarimu jam gali būti skiriamos tik kai kurių rūšių išmokos arba išmokos iš fondo lėšų visai neskiriamos. Kitais Lietuvos įstatymais jokių išimčių ar apribojimų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam nenumatyta.

Iš pateiktos *darbuotojo (darbdaviui tapus nemokiam)* sąvokos teisinės analizės galima daryti išvadą, kad nors ši sąvoka skirtingose šalyse reglamentuojama įvairiai, tačiau dažniausiai taikoma bendroje teisėje vartojama samprata, t. y.: *darbuotojas tai – asmuo, palaikantis darbo santykius su darbdaviu iki įmonės nemokumo pradžios*.

Apibendrinant galima teigti, kad nors valstybės narės neprivalo direktyvą Nr. 80/987/EEB, iš dalies pakeistą direktyva Nr. 2002/74/EB, taikyti visiems asmenims, kurie naudojami Bendrijos teisėje įtvirtinta darbuotojų judėjimo laisve, o tik tiems, kuriuos ji laiko darbuotojais pagal nacionalinę teisę, pastebima, kad, kai kurios iš aptariamų valstybių (Graikija, Airija, Jungtinė Karalystė, Nyderlandai, Ispanija, Italija) bendrąją „darbuotojo“ sąvoką susiaurina, t. y. netaiko garantijų pagal direktyvos nuostatas kai kurioms darbuotojų kategorijoms, o kai kurios valstybės savo nacionaliniuose įstatymuose (pvz., Lenkija, Austrija, Švedija, Rusija, Portugalija, Vokietija), atvirkščiai – išplečia „darbuotojo“ sąvoką, taikomą dėl reikalavimų pateikimo jų nemokiems darbdaviams. Danija, Liuksemburgas ir Prancūzija neteikia jokių išimčių ir privilegijų darbuotojams darbdaviui

193 Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 82-2478; 2001, Nr. 22-716, Nr. 104-3703; 2003, Nr. 73-3350; 2004, Nr. 152-5533, Nr. 171-6298; 2006, Nr. 41-1460.

tapus nemokiam. Visais atvejais siekiant numatyto tikslo, būtina reikalavimus darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam užtikrinti visiems taikant direktyvoje numatytas ar jai prilygintas kitų formų garantijas.

Pagal Lietuvos teisinį reglamentavimą „darbuotojais įmonės nemokumo atveju“ laikomi asmenys, sudarę darbo sutartis su juridiniais asmenimis, išskyrus valstybės biudžetines įstaigas, savivaldybių biudžetines įstaigas, politines partijas, profesines sąjungas ir religines bendruomenes bei bendrijas, taip pat įsidarbinę Europos Sąjungos valstybėse narėse ir kitose Europos ekonominės erdvės valstybėse įsisteigusią įmonių filialuose ir atstovybėse, įregistruotose Lietuvos Respublikoje teisės aktų nustatyta tvarka, ir dirbantys tiek visą, tiek ir ne visą darbo laiką pagal terminuotas ar laikinas darbo sutartis. Kitaip tariant, „darbuotojais įmonės nemokumo atveju“ nelaikomi tie asmenys, kurie dirba valstybės biudžetinėse įstaigose, savivaldybių biudžetinėse įstaigose, politinėse partijose, profesinėse sąjungose ir religinėse bendruomenėse bei bendrijose, taip pat asmenys, sudarę darbo sutartį su jau nemokia įmone.

2.1.2. Darbdavys kaip garantijų taikymo subjektas įmonės nemokumo atveju

Norint išnagrinėti atvejus, kada būtina taikyti garantijas darbuotojams, reikia žinoti, ar visiems „darbdaviams“ numatyta prievolė taikyti garantijas.

Reikia pripažinti, kad nagrinėjant tokius reiškinius, kaip „įmonės nemokumas“ ir „garantijos darbuotojams“, neapsieisime be kompleksiško darbo ir civilinės teisės aktų tyrimo. Darbo rinkos dalyvis yra įmonė, įstaiga, organizacija, fizinis asmuo ar jų susivienijimas, kurie pagal įstatymus gali samdyti darbo jėgą. Bendrinės kalbos prasme tai yra darbdaviai, nes jie galinčiam atlikti darbą asmeniui duoda darbo. Darbo teisinių santykių srityje darbdaviu laikytini asmenys, kurie: 1) turi galimybę priimti darbuotojus į darbą; 2) gali paskirstyti darbuotojus, organizuoti jų darbą, jį valdyti ir nutraukti darbo sutartį; 3) privalo atlyginti darbuotojams už darbą.

Tiek TDO konvencijoje Nr. 173, tiek ir direktyvoje Nr. 80/987/EEB numatyta galimybė pačioms valstybėms apibrėžti „darbdavio“ sąvoką pagal valstybei priimtinus principus, teisinę sistemą ar galiojančią praktiką. Kitaip nei sąvoka „darbuotojas“, minėti tarptautiniai dokumentai sąvokai

„darbdavys“ nenumato išimčių, t. y. galimybės pašalinti kai kurių kategorijų darbdavius iš jų bendrosios sąvokos dėl garantijų taikymo darbuotojams, kai jie tampa nemokiais. „Darbdavio“ sampratą nagrinėjo nemažai darbo teisės specialistų (G. Dambrauskienė, T. Davulis, V. Tiažkijus, I. Nekrošius, B. Hepple’as, S. Deakinas, G. S. Morrisas, J. Pelissieras, A. Supiotas, A. Jeammaudas ir kt.). „Darbdavio“ sąvoka apima visus privačius ir valstybinius (visuomeninius) darbdavius, kurie gali tapti nemokūs. „Darbdavio“ samprata kai kuriose valstybėse (pvz., Nyderlanduose, Liuksemburge) taikoma plačiąja prasme, t. y. apima ir kai kuriuos individualius darbdavius, būtent prekybininkus (amatininkus), kurie gali tapti bankroto proceso subjektais. Šie skirtumai neturi prieštarauti direktyvos Nr. 80/789/EEB reikalavimams, jei nacionaliniai įstatymai, numatantys garantijų schemas, įtvirtins išskirtinius darbdavius kaip bankroto proceso subjektus. Kitu atveju tektų praplėsti bankroto įstatymą, nes direktyvos Nr. 80/789/EEB tikslas – apsaugoti visų darbdavių darbuotojus nuo bankroto sukeltų padarinių. Tarptautiniai dokumentai nedaro jokių skirtumų tarp amatininkų ir ne amatininkų, mažų ar didelių darbdavių, siekiančių pelno ar nekomercinių darbdavių, visi turi taikyti garantines schemas valstybėse narėse. Nacionaliniuose įstatymuose dažniausiai apibrėžiama bendra „darbdavio“ sąvoka.

Belgijoje „darbdavio“ sąvokos nenumato jokie įstatymai. „Kompensacijų suteikimo iš fondo darbuotojams, atleistiems iš darbo uždarant įmonę, įstatyme“¹⁹⁴ minima labai tiksli sąvoka „įmonė“ kaip techninio vadovavimo vienetą. 1982 m. spalio 25 d. Kasacinio teismo (*Cour de Cassation*) sprendimu tai neapima nekomercinių įmonių¹⁹⁵. Taigi Belgijos įstatymai dėl garantijų darbuotojams apima tik kai kuriuos darbdavius ir tik iš dalies atitinka direktyvos, kuri apima visus darbdavius, reikalavimus.

Vokietijoje nėra vienas įstatymas nenumato „darbdavio“ sąvokos. Vadovaujamosi bendra nuostata, kad darbdavys – *tai asmuo, kuris priima į darbą nors vieną darbuotoją*. Reikalavimų, kylančių iš darbo, įstatymo 141a straipsnis ir kiti straipsniai nenurodo darbdavių, kurie taiko garantijas savo darbuotojams nemokumo atveju, kategorijų¹⁹⁶.

194 Loi relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise du 28 juin 1966. *SL*. 1966–Bel. 1.

195 *Journal des tribunaux du travail*. 1983, p. 118.

196 Arbeitsförderungsgesetz (AFG) vom 25. Jun. 1969 (BGBl. I S. 582). *Arbeitsgesetze*. ArbeitsgerichtsG und andere Gesetze 44. Auflage, 1993, p. 136.

Danijos teisėje neišvardijama sąvoka „darbdavys“. Darbuotojų garantinio fondo įstatymas¹⁹⁷ taip pat nenumato apribojimų ir apima visus darbdavius.

J. Pelissieras, A. Supiotas ir A. Jeammaudas nagrinėjo darbdavio statusą ir požymius pagal Prancūzijos darbo teisę¹⁹⁸. Prancūzijos darbo kodekse taip pat nenumatyta sąvoka „employeur“ (darbdavys). Apsaugai nuo įmonės nemokumo skirtas Darbo kodekso 143-11-1(1) straipsnis numato, kad darbdaviai – verslininkai, amatininkai, ūkininkai ar kiti privatūs juridiniai asmenys, įdarbinę vieną ar kelis darbuotojus¹⁹⁹. Kai kalbame apie darbdavį, paminėtina, jog Kasacinis teismas išaiškino, kad sąvoka „darbdaviai“ neapima juridinių asmenų, nesiekiančių pelno arba teikiančių visuomenines paslaugas²⁰⁰. Darbo kodekso 143-11-1 (1) straipsnis taip pat neapima darbdavių, kurie nemokumo atveju turėtų taikyti garantijas savo darbuotojams, o ypač fizinių asmenų, kurie nėra verslininkai (amatininkai), ūkininkai ar kiti juridiniai asmenys pagal viešąją teisę. Šią spragą ištaiso įstatymas „Dėl padidintų garantijų pasiūlymo juridiniams asmenims iškilus tikrajai rizikai“²⁰¹, numatantis procedūrą, taikomą juridiniams asmenims dėl per didelės skolos. Privatūs juridiniai asmenys, teikiantys visuomenines (pvz., buitinio (komunalinio) aptarnavimo) paslaugas ir įmonės, kur valstybė yra vienintelė akcininkė, turi atkreipti dėmesį į precedento teisės pasikeitimus, kai 1978 ir 1981 m. Prancūzijos Kasacinis teismas²⁰² nurodė juridinius asmenis, kurie turi mokėti įmokas į Garantinį fondą net ir tuo atveju, kai jiems negresia nemokumo rizika. Tačiau tai galiojo nuo 1988 m. „Žemės ūkio įmonių pritaikymo prie esančios socialinės ir ekonominės padėties įstatymo pakeitimų“²⁰³, kur tokių juridinių asmenų įsipareigojimai dėl atsakomybės nustatymo nebuvo apibrėžiami kolektyviai, todėl jie nepriklauso nuo įsipareigojimų, numatytų Darbo kodekso 143-11-1 straipsnyje²⁰⁴. Kita

197 Lov om Lonmodtagernes Garantifond No. 196. *Lovtidende A.* 1986. N. 25, p. 655.

198 Pelissier, J.; Supiot, A. Jeammaud, A. *Droit du travail.* [2 v. edition] Paris: Dalloz, 2002. p. 1147.

199 *Code du Travail.* 53-me edition. Éditions Dalloz. 1991, p. 226–229.

200 *Bulletin Civil.* 12 January 1978. V., p. 27.

201 Loi n°89-1009 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certain risques. *Code du Travail.* 53-me edition. Éditions Dalloz. 1991, p. 456, 460–463.

202 *Bulletin Civil.* 12 January 1978. V., p. 27.

203 Loi no 88-1202 relative à l'adaptation de l'exploitation agricole à son environnement économique et social. *Code de la Sécurité Sociale.* Ed. Dalloz. 1992.

204 Air France byla, pavyzdžiui, dėl specialių sąlygų, taikomų kaip įmonei, nepatenka pagal kolektyvinę teismo proceso tvarką: Soc., 17 April 1991 Air France.

vertus, nėra jokios tikimybės, kad šie juridiniai asmenys, teikiantys visuomenines paslaugas, netaps nemokiais. Jei tokia tikimybė būtų, Prancūzijos įstatymas atitiktų direktyvos Nr. 80/987/EEB reikalavimus. „Žemės ūkio įmonių pritaikymo prie esančios socialinės ir ekonominės padėties įstatymą“²⁰⁵ galima pritaikyti agrariniams ūkiams derinant savo ekonominę ir socialinę padėtį. Minėtas įstatymas taikomas kartu su kitu įstatymu²⁰⁶, kuris įskaito ir ūkininkus (fizinis asmenis), numatytus „Įmonių atstatymo ir teismo likvidavimo įstatyme“²⁰⁷.

Graikijoje „darbdavio“ sąvoka numatoma civilinėje teisėje. „Darbo apsaugos ir profesinio mokymo įstatymas“ neapriboja šios sąvokos, tik apibrėžia laiką, nuo kada darbdavys laikomas nemokiu²⁰⁸.

Jungtinės Karalystės „Konsoliduotame darbo apsaugos akte“ numatyta, kad darbdavys darbuotojo atžvilgiu reiškia *asmenį, kuris šį darbuotoją įdarbino ar buvo įdarbinęs, jei darbo santykiai jau yra nutrūkę*²⁰⁹.

B. Hepple’as, S. Deakin, G. S Morrisas, N. Selwynas ir kiti, nagrinėję Jungtinės Karalystės teisės aktus, pastebėjo, kad ši sąvoka taikoma ne tik apsaugant darbuotojų teises darbdaviui tapus nemokiam, bet ir kitose šio įstatymo taikymo srityse, tokiose kaip dėl garantijų neteisėtai atleidus iš darbo taikymo, dėl kompensacijų taikymo darbdaviui neatlikus konsultavimo pareigos ir pan.

Tik Italijos civiliniame kodekse²¹⁰ numatyta sąvoka „datore di lavoro“ (darbdavys):

tai asmuo, kuris sudaro sutartis.

Pagal Liuksemburgo „Darbo sutarties įstatymą“²¹¹ tik darbuotojai, kurių darbdaviai tampa nemokūs, turi teisę į garantines išmokas. Pagal Komercinį kodeksą²¹² tik „verslininkai (amatininkai)“ turi teisę bankrutuoti.

205 Loi no 88-1202 relative à l’adaptation de l’exploitation agricole à son environnement économique et social. *Code de la Sécurité Sociale*. Ed. Dalloz. 1992.

206 Loi No 89-339 du 29 mai 1989. *Journal Officiel*, des 29 et 30 mai 1989.

207 Loi No 85-98 relative au redressement et à la liquidation judiciaire des entreprises. *Journal officiel*. 1985-01-26, no 22, p. 1097-1117.

208 Law No. 1836/1989 on Promotion of Employment and Vocational Training.

209 The Employment Protection (Consolidation) Act [EP(C)A] 1978.

210 Italy Codice Civile (Civil Code). Libro v. „Labor“. 1942.

211 Loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. *Mémorial*. Partie A. 1989-06-05, No. 35, p. 611-624.

212 Luxembourg Code de Commerce.

Tačiau sąvoka „verslininkas“ apima „darbdavio“ koncepciją plačiaja prasme, atitinkančią direktyvos Nr. 80/987/EEB nuostatas.

Nyderlanduose „Draudimo nuo nedarbo akte“²¹³ numatyta, kad apskritai visi asmenys, ir juridiniai, ir fiziniai yra „werkgever“ (darbdaviai). Nemokumo atveju nėra jokių sąvokos „darbdavys“ apribojimų.

Joks Portugalijos įstatymas nenumato „darbdavio“ sąvokos. Tačiau teisinė „empregador“ koncepcija kilo iš darbo sutarties apibrėžimo, numatyto Civilinio kodekso 1152 straipsnyje²¹⁴, ir dekretu-įstatyme „Dėl individualių darbo santykių reguliavimo“²¹⁵, kuriuose *darbo sutartis yra sutartis, kur vienas asmuo sutinka atlikti fizinį arba ne fizinį darbą kitam asmeniui už atlyginimą paklūstant ir vadovaujant pastarajam.*

Ispanijoje teisinės sąvokos „empleador, empresario“ (darbdavys) nustatytos Konstituciniame įstatyme „Dėl darbuotojų statuto“²¹⁶, kuri taikoma tik šiame įstatyme, o taikant garantijas darbdaviui tapus nemokiam – to paties įstatymo 33 straipsnyje. Vadovaujantis šiuo įstatymu, darbdaviai yra *asmenys, kurie teikia asmenims rekomendacijas apie jų sugebėjimus dirbti kokį nors darbą, dirbtą iki tol įmonėje.*

Ypatingasis įstatymas „Dėl darbo užmokesčio garantinio fondo organizavimo ir funkcionavimo“²¹⁷ neriboja darbdavio sąvokos reikšmės.

Rusijos Federacijos darbo kodekso 20 straipsnyje minima bendra sąvoka „darbdavys“ – *fizinis arba juridinis asmuo (organizacija), palaikantis darbo santykius su darbuotoju. Taip pat numatyta, kad įstatymo nustatytais atvejais darbdaviu gali būti bet kuris kitas subjektas, turintis teisę sudaryti darbo sutartį*²¹⁸.

Lenkijos „Darbuotojų reikalavimų apsaugos darbdavio nemokumo atvejais įstatymo“²¹⁹ 2 straipsnis numato, kad „darbdavys“ – *tai fizinis as-*

213 Werklooscheidswet (WW).

214 Portuguese Civil Code.

215 Decreto-ley núm. 49408 por el que se aprueba el régimen del contrato individual de trabajo. *Diário de Governo*. 1969-11-14.

216 Ley 8 del estatuto de los trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*. 1980-04-14.

217 Real Decreto núm. 505 sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial. *Boletín Oficial del Estado*. 1985-04-17, núm. 92, pág. 10203-10208.

218 *Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ „Трудовой кодекс Российской Федерации“* [interaktyvus] [žiūrėta 2002-01-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.garant.ru>>.

219 Ustawa z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. *Dz. U.* z dnia 4 stycznia 1994 r. Nr. 1, poz. 1; zm.: *Dz. U.* z 1995 r. Nr. 87, poz. 435; z 1996 r. Nr. 5, poz. 34.

muo arba organizacinis vienetas, išskyrus biudžetines įstaigas arba jų vienetus, vedantis ūkinę veiklą ir įdarbinantis darbuotojus.

Lenkijos teisinę bazę, skirtą reguliuoti nemokaus darbdavio išpareigojimus darbuotojams, nagrinėjo A. Świątkowski²²⁰. Anot jo, ši sąvoka taikoma tik darbdavio nemokumo ar likvidavimo atveju.

Užsienio šalyse vartojamos sąvokos „darbdavys“ ir „įmonininkas“/„verslininkai“ – sinonimai. Sąvoka „darbdavys“ vartojama Vokietijoje ir kai kuriose kitose šalyse. „Įmonininkas“ vartojamas anglosakų šalyse, taip pat TDO konvencijose ir kituose aktuose²²¹. Paprastai darbdaviu gali būti pavieniai asmenys ar asmenų grupė, veikianti įmonės, įstaigos ar organizacijos vardu (pvz., ūkinės bendrijos, akcinė bendrovė), taip pat – valstybė, t. y. tiek fiziniai, tiek juridiniai asmenys, turintys darbo subjekto teises²²². Lietuvoje darbdaviai, kaip juridiniai asmenys, t. y. įmonė, įstaiga ar organizacija, ir kaip fiziniai asmenys, iš jų ir verslininkai, reglamentuojami ir civilinėje teisėje. Todėl nagrinėdami „darbdavio“ sampratą, neatsiejamai nagrinėsime ir Civilinio kodekso normas.

„Darbuotojų saugos ir sveikatos darbe įstatymo“ 2 straipsnyje²²³ numatyta: darbdavys – kaip nustatyta DK 16 straipsnyje, taip pat valstybės ar savivaldybės institucija ar įstaiga.

DK 16 straipsnyje numatoma, kad darbdaviu gali būti *įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, ir turinčios darbinį teisnumą bei veiksnumą*. Pagal DK 14 str., darbdavių darbinis teisnumas (galėjimas turėti darbo teises ir pareigas) ir veiksnumas (galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises ir pareigas) atsiranda nuo jų įsteigimo momento, t. y. juridinį asmenį įregistravus juridinių asmenų registre (CK 2.63 str. 1 d.). Darbdaviai savo teisnumą ir veiksnumą įgyvendina per savo organus (administraciją).

Iki 2001 m. liepos 1 d. *individualios (personalinės) įmonės ir ūkinės bendrijos pagal turtinę atsakomybę buvo priskirtos prie fizinių asmenų, neturinčių juridinio asmens teisių. Įsigaliojus Civiliniam kodeksui, jo 2.50*

220 Świątkowski A. Insovcncy Directive 80/987/EEC and its implications for national system of Labour Law. *Teisė*. 1999, Nr. 33 (1).

221 Киселев, И. Я. *Сравнительное и международное трудовое право*. Учебник для вузов. Москва: ДЕЛО, 1999, с. 92.

222 Ten pat, p. 93.

223 Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos darbe įstatymas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 95-2968; Nr. 99.

straipsnyje numatyta, kad visos įmonės yra juridiniai asmenys, kurie skiriami pagal ribotą ir neribotą civilinę atsakomybę.

Darbdavį kaip darbo teisės subjektą, atsižvelgiant į darbdaviui būtiną požymį – teisnumą ir veiksnumą, nagrinėjo V. Tiažkijus, I. Nekrošius, G. Dambrauskienė ir kiti Lietuvos darbo teisės specialistai. V. Tiažkijus, nagrinėdamas darbdavio požymius, išklėle problemą dėl įmonės filialų, kurie, anot autoriaus, nėra darbdaviai, o laikytini tik darbo santykių dalyviais (jei, žinoma, valdyba yra suteikusi atitinkamus įgaliojimus)²²⁴. Tai patvirtina ir CK 2.53 str. 2 d., kuriame numatyta, kad juridinio asmens filialas nėra juridinis asmuo. Juridinis asmuo atsako pagal filialo prievoles ir filialas atsako pagal juridinio asmens prievoles. Atitinkamai šiuo atveju filialui vadovaus ir darbdavio funkcijas įgyvendins juridinio asmens paskirti valdymo organai (vadovas arba administracija), jei dalies savo įgaliojimų neperdavė fiziniam asmeniui, paskirtam vadovauti filialui.

Garantinio fondo įstatymas²²⁵ taikomas tik darbdaviams – juridiniams asmenims (pagal DK 16 str. 2 d. darbdaviais gali būti ir fiziniai asmenys, kurie gali užsiimti ūkine veikla, pvz., ūkininkai, verslininkai, neįsteigę įmonės), ir tai su kai kuriomis išimtimis, pavyzdžiui, viešųjų (biudžetinių) įstaigų, kurioms nors ir taikomas Įmonių bankroto įstatymas²²⁶, tačiau jų darbuotojams tokios garantijos nebus suteikiamos. Kaip pastebi T. Davulis, į Garantinio fondo įstatymo taikymo sritį nepatenka daug daugiau darbdavių kategorijų (pvz., užsienio įmonių filialai ir atstovybės, advokatų kontoros, notarų biurai, taip pat ūkininkai²²⁷), o tai laikytina direktyvos 80/987/EEB neatitikimu, todėl autorius siūlo Garantinio fondo įstatymo taikymo sritį sieti ne su įmone, o su darbdavio požymiu. Bankrutavus užsienio įmonių filialui ar atstovybėms, jų darbuotojams pagal Lietuvos teisinę reglamentavimą garantijos, numatytos Garantinio fondo įstatyme, taikomos tik nuo 2006 m. kovo 23 d. papildžius įstatymo normą. Kitaip tariant, darbdaviui tapus nemokiam garantijas darbuotojams pagal jų reikalavimus turi taikyti *bankrutuojančios ar bankrutavusios įmonės, t. y. visi juridiniai asmenys, išskyrus valstybės ir savivaldybių biudžetinės įstaigos, politinės partijos, profesinės sąjungos ir religinės bendruomenės bei bendrijos, taip*

224 Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 174.

225 Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 82-2478; 2001, Nr. 22-716, Nr. 104-3703.

226 Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 31-1010; Nr. 37 (atitaisymas); Nr. 52 (atitaisymas); 2003, Nr. 74-3426; 2006, Nr. 50-1799.

227 Davulis, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: TIC, 2004, p. 328.

*pat Europos Sąjungos valstybėse narėse ir kitose Europos ekonominės erdvės valstybėse įsisteigusiu įmonių filialai ir atstovybės, įregistruotos Lietuvos Respublikoje teisės aktų nustatyta tvarka*²²⁸.

Vadovaujantis DK 16 str., darbdaviu taip pat gali būti kiekvienas fizinis asmuo, kurio teisingumą ir veiksnumą reglamentuoja Civilinis kodeksas²²⁹. T. Davulio pastebėjimu, tuomet būtent darbdavys, nors ir kokia būtų jo veiklos forma, įgytų pareigą mokėti įmokas Garantiniam fondui, o jo darbuotojai – teisę į apsaugą jam tapus nemokiam²³⁰. Kita vertus, jau ir Lietuvos mokslinėje literatūroje pasirodė samprotavimų dėl būtinybės spręsti fizinių asmenų nemokumo klausimą, nes, anot E. Laužiko ir V. Višinskio, fizinių asmenų nemokumo teisinis reglamentavimas leistų gerinti verslo aplinką, sumažintų verslo riziką, valstybė galėtų tinkamiau vykdyti savo socialines funkcijas (pvz., leistų objektyviau nustatyti socialinio būsto suteikimo būtinumą)²³¹. Pritariant autoriams, fizinių asmenų nemokumo problemos turi būti sprendžiamos atsižvelgiant į šių asmenų ir jų kreditorių teisių ir pagrįstų interesų apsaugą bei fizinių asmenų nemokumo įtaką ūkiniais santykiams. Taip būtų išspręsta ir fizinio asmens, kaip darbdavio, problematika jo nemokumo atveju. Nors tai labiau panašu į draudžiamuosius santykius, paremtus solidarumo principu, kai įnašais į fondą draudžiasi visi darbdaviai nuo būsimos krizės ateityje ir išmokas gauna tik patyrę šią krizę darbdaviai, tačiau tai siejama su garantijomis darbuotojams.

Apibendrinant galima teigti, kad nors daugelyje valstybių (pvz., Vokietijoje, Danijoje, Jungtinėje Karalystėje, Italijoje, Nyderlanduose, Liuksemburge, Prancūzijoje ir kt.) „darbdavio“ sąvoka taikoma kaip ir bendrojoje teisėje, t. y. apima ir verslininkus – fizinius asmenis, tačiau kai kurios valstybės (pvz., Belgija, Lenkija, Lietuva ir kt.) linkusios numatyti kai kuriems darbdaviams išimtis dėl garantijų darbuotojams taikymo darbdavio nemokumo atveju, pavyzdžiui, netaiko garantijų darbuotojams, kurių darbdavys – fizinis asmuo, nekomercinis vienetas arba biudžetinė įstaiga. Kyla klausimas, kuo skiriasi darbuotojai, dirbantys, pavyzdžiui, valstybės

228 *Valstybės žinios*. Nr. 41-1460.

229 DK 14 str. 2 d. numato, kad individualių įmonių savininkai, ūkininkai ir darbdaviai fiziniai asmenys darbo teises ir pareigas gali įgyvendinti patys. Pagal CK 2.5 str. 1 d., fizinio asmens galėjimas savo veiksmais įgyti civilines teises ir susikurti civilines pareigas (civilinis veiknumas) atsiranda visiškai, kai asmuo sulaukia pilnametystės, t. y. kai jam sueina 18 metų.

230 Davulis, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: TIC, 2004, p. 329.

231 Laužikas, E.; Višinskis, V. Fizinių asmenų nemokumo problemos ir galimi jų sprendimo būdai. *Teisė*. 2006, Nr. 59, p. 52.

ar savivaldybės biudžetinėje įstaigoje, kuri dėl biudžeto stokos ar politinių sprendimų (pvz., nes tai per didelė našta valstybės aparatui, funkcijų dubliavimas ir pan.) būtų panaikinta, nuo privataus kapitalo įmonių, kurias išstinka finansų krizė ir darbuotojus tenka atleisti iš darbo? Perskirstant lėšas, turta, iš kurio būtų galima atsiskaiyti su darbuotojais, valstybės ir savivaldybių biudžeto įstaigos turi daugiau galimybių negu privataus kapitalo įmonės. Tačiau valstybės ar savivaldybių biudžetas taip pat nėra „iš niekur“ didinamas – lėšos būtų paimitos, pavyzdžiui, iš kitų „biudžeto eilučių“, institucijos privatizavimo lėšų ar kt., o tai vėlgi gali turėti įtakos atsiskaitant su kitais biudžetinių įstaigų darbuotojais. Tokia grandininė reakcija nors nėra akivaizdi: ją galima užmaskuoti, padariniai gali iškilti vėliau ir pan., tačiau tai nereiškia, kad valstybinės valdžios atitinkamas padalinys (kaip darbdavys) negali bankrutuoti ar turėti finansinių sunkumų, būti privatizuotas, likviduotas, reorganizuotas ir pan. O tokių pavyzdžių yra ir ypač padaugėjo dėl 2008–2009 metais iškilusios pasaulinės ekonomikos krizės, kai dėl sumažėjusių biudžetinių asignavimų buvo uždaromos kaimo mokyklos, kai kurie sveikatos sistemos padaliniai, dalis darbo biržų funkcijų atiduodama į privačių įdarbinimo agentūrų rankas ir kt. Dėl tam tikrų įstaigoje vykstančių procesų nukenčia ir šių įstaigų darbuotojai – jie atleidžiami iš darbo, perkeliami į kitą įstaigą darbdavių susitarimu, neišlaikant turėtų darbo sąlygų ir pan. Kita vertus, priimti politinius sprendimus, turinčius įtakos įmonių nemokumui, tokius, kaip antai: įsidarbinti patiems įmonių savininkams (tada nuo jiems priskaičiuoto atlyginimo kas mėnesį turės būti mokamos įmokos į „Sodros“ ir į valstybės biudžetus), padidinti mokesčius, panaikinti mokesčių lengvatas, įvesti privalomus pirkimus, pavyzdžiui, tik atitinkamos markės kasos aparatus, ir pan. dažnai turi neigiamos įtakos privačių įmonių padėčiai, bet ne valstybių ar savivaldybių biudžetui. Tuo tarpu jei valstybės politikai galvotų ūkiškai, privatininko akimis, tokių sprendimų nebūtų, nes tik sudarius palankias sąlygas verslui plėstis, skatinant verslą, skiriant daugiau dėmesio verslo, mokslo ir valstybės bendradarbiavimui bei valstybės ar savivaldybių biudžetinių įstaigų teikiamų paslaugų kokybei, galima tikėtis mažiau nemokių įmonių (o tai lems ir mažiau išmokų iš garantinės institucijos), mažiau atleistų iš darbo (tarp jų ir iš valstybių ar savivaldybių biudžetinių įstaigų) darbuotojų ir daugiau surinkti lėšų (pvz., mokesčius ar rinkliavas) į valstybės ir savivaldybių biudžetus. Tokiu atveju valstybių ir savivaldybių biudžetinės įstaigos turėtų patekti į darbdavių sampratą nagrinėjamo įstatymo pagrindu ir jų darbuotojai turėtų gauti tokias pat garantijas, kaip ir nemokių įmonių

darbuotojai. Tas pats ir dėl darbdavių – fizinių asmenų, pavyzdžiui, ūkininkų ūkių, kodėl netaikomas šis įstatymas ūkininkų ūkių darbuotojams, kurie niekada nėra užtikrinti savo atlyginimu dėl ūkio nesėkmės, nederlingų metų, gyvulių sergamumo ir negautų valstybės dotacijų. Autorės nuomone, išlaikant lygybės bei solidarumo principus, išimčių dėl darbdavių (ir fizinių asmenų), kurie turi taikyti garantijas darbuotojams įmonei tapus nemokiai, neturėtų būti. Juo labiau kad Ūkio ministerijos užsakymu atliktas taikomasis mokslinis darbas „Optimalaus individualia veikla užsiimančių fizinių asmenų, ūkininkų, kitų asmenų nemokumo problemų sprendimo modelio nustatymas“ patvirtino poreikį rengti Fizinių asmenų bankroto įstatymo koncepciją²³². Todėl siūlytina Lietuvoje kuo skubiau pašalinti šią spragą, nes požiūris į verslą ir valstybių ar savivaldybių įstaigų teikiamas paslaugas būtų kitoks (jaustųsi konkurencinė kova ir paslaugų kokybė), o darbuotojai, jei darbdavys taptų nemokus, gautų visas garantijas, nesvarbu, pas kokį – juridinį ar fizinį, privatų ar viešą – darbdavį jie dirbtų.

2.2. Atvejai, kai darbdavys pripažįstamas nemokiu, siekiant taikyti garantijas darbuotojams

Norint nustatyti, kada darbdaviai turi taikyti garantijas darbuotojams, pirmiausia būtina skirti „nemokumo“ ir „bankroto“ sąvokas. Reikia pabrėžti, kad „nemokumas“ yra platesnė sąvoka nei „bankrotas“. Autorės nuomone, „nemokumas“ tai *įmonės teisinė padėtis, susidariusi dėl įmonės finansinės būklės, įskaitant ir „bankrotą“*.

V. V. Stepanovas, nagrinėjęs įmonių nemokumo klausimus Rusijoje, Prancūzijoje, Anglijoje ir Vokietijoje, daug dėmesio skyrė sąvokos analizei. Jo tyrimo rezultatai rodo, kad „bankroto“ sąvoka kildinama iš viduramžių Italijos miestų (*bankarupta*). Šis terminas, matyt, kilo arba iš „bank broken“, arba iš „bench broken“ (klientai apversdavo suolą, ant kurio nesėkmingas pirklys keitė pinigus aikštėje, arba paprasčiausiai prekiavo)²³³.

232 Ūkio ministerija. Ūkio apžvalga 2008 m.; 2009 m. ir 2011 m. Lietuvos Respublikos Seime įregistruoti įstatymų projektai: 2009 m. gegužės 13 d. Fizinių asmenų pareigų kreditoriams vykdymo laikino sustabdymo įstatymas Nr. XIP-628; 2009 m. Fizinių asmenų bankroto įstatymas Nr. XIP-450, 2011 m. Fizinių asmenų bankroto įstatymas Nr. XIP-3052.

233 Степанов, В. В. *Несостоятельность (банкротство) в России, Франции, Англии, Германии*. Москва: „Статут“, 1999, с. 13.

Dabar Vakarų šalių įstatymuose vartojama sąvoka „nemokumas“, nes paplitęs požiūris, kad bankrotas – tai nusikalstama teisinė nemokumo pusė. Daugelyje šalių teisės normos, reguliuojančios nusikalstamus teisinius klausimus, nepatenka į nemokumą reglamentuojančius įstatymus. Anot E. A. Vasiljevo, normos įtraukiamos į baudžiamuosius kodeksus ir taikomos tik fiziniams asmenims²³⁴. JAV asmuo, dėl kurio iškelta bankroto byla, gamybos metu laikomas nemokiu, po teismo sprendimo gali būti pripažintas bankrutavusiu. Rusijos mokslininko G. F. Šeršenevičiaus nuomone, iki revoliucijos bankrotu buvo laikoma nemokių skolininkų neatsargus arba tyčinis žalos padarymas kreditoriams sumažinant arba nuslepiant turtą²³⁵.

Kai kuriose šalyse skiriamos kelios bankrotų rūšys, pavyzdžiui, 2001 m. Lietuvos „Įmonių bankroto įstatyme“, be „bankroto“ sąvokos, numatytas ir „tyčinis bankrotas“, Meksikos „Bankroto ir apmokėjimo nutraukimo įstatyme“²³⁶ išskiriamos net trys bankroto rūšys: „atsitiktinis“, „baustinas“ ir „apgaulingas“. Šiame darbe nebus nagrinėjamos nei įmonės bankroto kilimo priežastys, nei bankroto fakto konstatavimo teisiniai aspektai ir su tuo susijusių institucijų darbo efektyvumas. Mūsų darbo tikslas – išsiaiškinti, kokios yra nustatytos ir kada turi būti taikomos garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam. Vadinasi, reikia nustatyti, ar visi darbdaviai atitinka nemokumo sąlygas.

Vadovaujantis TDO konvencija Nr. 173 ir rekomendacija Nr. 180, sąvoka „nemokus“ šiuose dokumentuose reiškia *situacijas, kuriomis pagal nacionalinius įstatymus ir praktiką buvo iškeltos bylos, susijusios su darbdavio turtu, dėl kolektyvinio neatsiskaitymo su kreditoriais*.

Ši sąvoka gali būti aiškinama plačiau ir apimti *situacijas, kuriomis darbuotojų reikalavimai negali būti patenkinti dėl darbdavio finansinės būklės, o ypač kai*²³⁷:

- a) *įmonė liovėsi vykdyti savo veiklą, arba savanoriškai buvo uždaryta;*

234 Васильев, Е. А. *Гражданское и торговое право капиталистических государств*. Москва, 1993, с. 441.

235 Степанов, В. В. *Несостоятельность (банкротство) в России, Франции, Англии, Германии*. Москва: „Статут“, 1999, с. 13.

236 Mexico's Ley de Quiebras y Suspension de Pagos, 1943. *Malcolm Rowat, Jose Astigarraqa. Latin American insolvency systems: a comparative assessment*. World Bank technical paper; Washington, D. C., 1999, p. 68.

237 R 180 Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Recommendation, 1992 [interaktyvus] [žiūrėta 2002 m. balandžio 5 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ilolex.ilo.ch:1567/english/recdisp1.htm>>.

- b) *darbdavio turto nepakanka bylai dėl nemokumo iškelti;*
- c) *sprendžiant bylas dėl darbuotojo reikalavimų, susijusių su darbu, patenkinimo nustatoma, kad darbdavys turto neturi, arba kad jo nepakanka nagrinėjamai skolai sumokėti;*
- d) *darbdavys numirė ir jo arba jos turtas buvo perduotas į administratoriaus rankas, ir dėl to reikalingos sumos iš turto negali būti išmokėtos.*

Direktyvos Nr. 80/987/EEB ir ją pakeičiančios direktyvos Nr. 2002/74/EB nuostatos įtvirtina „nemokumo“ sąvoką pagal Europos Bendrijos Tarybos teisės koncepciją ir reikalauja valstybių taikyti ją dviem atvejais. Pirma, kai pagal atitinkamus valstybės 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. Kitaip tariant, bylos dėl nemokumo iškėlimas suteikia galimybę darbuotojams, kaip laikiniems darbdavio kreditoriams, pateikti reikalavimus (ieškinius) prieš savo darbdavį. Šie reikalavimai turi būti pagrįsti neišmokėtais atlyginimais. Direktyvos Nr. 2002/74/EB nuostatos sukonkretina nemokumo apibrėžimą įtraukiant papildomą požymį, t. y. svarbu ne tik darbdavio turto atėmimas, bet ir likvidatoriaus paskyrimas. Antru atveju darbdavys laikomas nemokiu, kai pagal 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.

Kaip matyti iš apibrėžimų, labai daug laisvės palikta spręsti asmenims arba kompetentingoms institucijoms, kurios savo sprendimais pripažįsta „įmonės nemokumą“. Anot T. Davulio, pačiame direktyvos tekste formuluojama tik bendra „darbdavio nemokumo“ definicija, bandant maksimaliai aprėpti skirtingas darbdavio nemokumą reglamentuojančias normas valstybėse narėse²³⁸.

Tiek konvencija Nr. 173, tiek ir direktyva Nr. 80/987/EEB nenumato jokių nemokių darbdavių kategorijų, kurioms būtų taikomos išimtys. Svarbu išvelgti „nemokumo“, apibrėžto tarptautinių teisės aktų nuostato-

238 Davulis, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: TIC, 2004, p. 319.

se (išskyrus pakeistos direktyvos 2 straipsnio 1 dalies a ir b papunktyje), formalios reikšmės ir „nemokumo“, juridiskai įtvirtinto valstybių narių nacionalinėje teisėje, skirtumus. Pastarojo įtvirtinimas priklauso nuo materialinės bazės (įmonės turto), dėl kurios buvo nutrauktas darbo užmokesčio mokėjimas darbuotojams arba dėl didelių skolų, nors toks „nemokumas“ toje pačioje teisinėje sistemoje gali būti nustatomas skirtingai. Kita vertus, jokia teisinė sistema neturi „nemokumo“ apibrėžimo, kuris atitiktų visus minėtus požymius. Toliau panagrinėsime „nemokumo“ sąvoką, įtvirtintą įvairių šalių nacionaliniuose įstatymuose pagal išskirtus požymius.

Nemažai valstybių savo teisinėje sistemoje įtvirtina vieną kriterijų (požymį), kuriuo apibūdinamas įmonės „nemokumas“. Pavyzdžiui:

Belgijoje reikalavimai dėl apmokėjimo pagal „Kompensacijų suteikimo darbuotojams, atleistiems iš darbo uždariant įmonę, įstatymą“²³⁹ priklauso nuo įmonės uždarymo (*fermeture d'entreprise*) arba lygiareikšmiško proceso, o ne nuo galimybės pradėti nemokumo procedūrą. Inicijuoti bankroto procedūrą arba darbdaviui pasiskelbti nemokiu nėra būtina sąlyga. Tačiau bankrotas gali būti priežastis, dėl kurios turi būti uždaryta įmonė. Vadovaujantis minėto įstatymo pataisa, laikoma, kad „įmonė, uždaryta“, *kai kategoriškai nutraukiamas pagrindinis verslas įmonėje arba padalijama dalis įmonės*.

Įstatymas nereikalauja nustatyto darbuotojų skaičiaus, kuriam esant įmonė būtų laikoma uždaryta. Tačiau vadovaudamasi šiuo įstatymu fondo vadovybė kaip analogą įmonei uždaryti gali priimti sprendimą perkelti įmonę į kitą vietovę, įmones sujungti arba parduoti įmonę. Vadinasi, įmonei esant nemokiai, ji gali būti likviduojama arba reorganizuojama (perduodama). Dėl to buvusi įmonė uždaroma. Pagal Belgijos įstatymus išmokos iš garantinio fondo sumokamos tik tada, jei įmonė uždaryta. Galima pasakyti, kad ši nuostata neatitinka direktyvoje Nr. 80/789/EEB numatytų „nemokumo“ kriterijų, kurie pabrėžia ne įmonės uždarymą, bet apmokėjimo už darbą nutraukimą. Tikėtina, kad darbdavio skolos darbuotojams iš fondo turi būti sumokamos dar prieš uždariant įmonę. Tačiau Belgijos darbuotojai kompensacijas gaus kur kas vėliau, t. y. tik po to, kai įmonė bus uždaryta.

239 Loi relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise du 28 juin 1966. *SL*. 1966 – Bel. 1.

Graikijos „Tarnybinio paaukštinimo ir profesinio mokymo įstatyme“²⁴⁰ numatyta, kad nemokiu darbdaviu laikomas *fizinis arba juridinis asmuo, kuris kompetentingo teismo sprendimu pripažintas bankrotu ir apie tai paskelbta vietinėje spaudoje, numatant datą, kada buvo sustabdyti mokėjimai. Jei darbdavio įmonė tęsia veiklą, nepaisydama jos atžvilgiu priimto sprendimo, tokiu atveju darbdavys negali būti laikomas nemokiu.*

Vadinasi, tam, kad darbuotojai galėtų pareikšti reikalavimus savo nemokiam darbdaviui, neužtenka teismo sprendimo, reikia, kad ši įmonė būtų iš tikrųjų nutraukusi savo veiklą.

Liuksemburgo „Darbo sutarties įstatyme“²⁴¹ numatytos garantijos darbuotojams dėl įmonės „bankroto“ (*la faillite*), kuris numato: „*Jei verslą tęsia teisių perėmėjas... garantija, paminėta šiame straipsnyje, turi būti taikoma atitinkamai.*“²⁴² Vadinasi, „nemokumas“ pagal Liuksemburgo įstatymus taip pat apima įmonių reorganizavimą (perdavimą), t. y. kai pasikeitus įmonės savininkui darbuotojų teisės ir jų užtikrinimo garantijos taip pat pereina teisių perėmėjui tik su įstatymo numatytais apribojimais.

Rusijos Federacijos įstatyme „Apie nemokumą (bankrotą)“²⁴³ sąvokos „nemokumas“ ir „bankrotas“ sutapatinamos. Šio įstatymo 2 straipsnis numato, kad nemokumas (bankrotas) – *tai arbitražinio teismo pripažintas arba visiems paskelbtas skolininko negalėjimas visiškai patenkinti kreditorių piniginius reikalavimus ir (arba) sumokėti būtinausias išmokas.*

Kad būtų galima atskleisti nemokumo (bankroto) sąvoką, skiriami keli momentai: visų pirma skolininko nesugebėjimas patenkinti kreditorių piniginių reikalavimų, t. y. negalėjimas atiduoti visų skolų kreditoriams. Antra, šis skolininko nesugebėjimas sumokėti mokesčių į biudžetą, draudimo įnašų į Pensinį fondą ir sumokėti kitų būtinų įmokų į nebiudžetinius fondus. Trečia, skolininko neišgalėjimas („*неплатежеспособность*“) perauga į nemokumą (bankrotą) („*несостоятельность*“) tik po to, kai arbitražinis teismas konstatuoja skolininko nemokumo požymius, pripažintus pakankamu pagrindu, norint taikyti atitinkamą procedūrą, numatytą Įstaty-

240 Law No 1836/1989 on Promotion of Employment and Vocational Training.

241 Loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. *Mémorial*. Partie A. 1989-06-05, No. 35, p. 611–624.

242 Ten pat.

243 *Федеральный закон „О несостоятельности (банкротстве)“*. Под общей редакцией В. В. Витрянского. Москва, 1998, с. 36.

me dėl nemokumo (bankroto)²⁴⁴, arba skolininkas savanoriškai pasiskelbia bankrotu vadovaudamasis minėto Įstatymo dėl nemokumo (bankroto) numatyta tvarka.

Rusijos Federacijos darbo kodekse²⁴⁵ minima „likvidavimo“ sąvoka. Garantijų darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam, nei Darbo kodeksas, nei Įstatymas dėl nemokumo (bankroto) nenumato.

Dalis valstybių savo teisinėje sistemoje įtvirtina du kriterijus, pagal kuriuos nustatomas įmonės „nemokumas“, pavyzdžiui:

Prancūzijos darbo kodekso 143-11-1(1) straipsnyje numatyta vienintelė padėtis, kai garantinis apmokėjimas yra leistinas, nors pagal „Įmonės reorganizavimo ir būtino likvidavimo įstatymą“²⁴⁶ įmonės reorganizacijos procedūrą galima pradėti dviem atvejais:

- 1) negalint apmokėti skolų dėl nepakankamo turto;
- 2) negalint patenkinti finansinių išipareigojimų, pagrįstų teismo sprendimu.

Anot J. Pelissieras, A. Supiotas ir A. Jeammaudas²⁴⁷, kai atsisakoma pradėti bankroto procedūrą dėl nepakankamo turto, jokios garantinės išmokos negali būti pagrįstos Prancūzijos įstatymais, nors direktyva Nr. 80/789/EEB šią padėtį įteisina kaip darbdavio „nemokumą“.

Vadovaujantis Portugalijos specialios procedūros valdant reorganizuotą ar bankrutuojančią įmonę kodeksu, papildytu dekretu-įstatymu Nr. 132²⁴⁸, „nemokia įmonė“ laikoma *kiekviena įmonė, nesugebanti vykdyti savo išipareigojimų iki nurodytos datos, dėl lėšų (turto) trūkumo ar trūkstamo kredito*. Galima pasakyti, kad Portugalijos normos, numatančios „bankrotą“ ir „nemokumą“, neatitinka EB numatytos koncepcijos:

„Nemoki įmonė“ gali būti paskelbta „bankrotu“ tik tada, kai *nustoją būti ekonomiškai perspektyvi arba kai atsižvelgiant į aplinkybes ją finansiškai reorganizuoti yra neįmanoma*.

244 *Федеральный закон „О несостоятельности (банкротстве)“*. Под общей редакцией В. В. Витрянского. Москва, 1998, с. 36.

245 *Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ „Трудовой кодекс Российской Федерации“* [interaktyvus] [žiūrėta 2002-01-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.garant.ru>>.

246 Loi No. 85–98 relative au redressement et à la liquidation judiciaire des entreprises. *Journal Officiel* du 25 janvier 1985.

247 Pelissier, J.; Supiot, A.; Jeammaud, A. *Droit du travail*. [2 v. edition] Paris: Dalloz, 2002, p. 1151.

248 Decree–Law no 132 of 23 April 1993.

Dauguma valstybių „nemokumo“ sąvoką taiko plačiaja prasme, pavyzdžiui:

A. Świątkowski, nagrinėdamas Lenkijos teisės aktus, pabrėžė jų aiškų reglamentavimą ir direktyvos Nr. 80/987/EEB nuostatų atitikimą²⁴⁹. Lenkijos 1993 m. priimtas „Darbuotojų reikalavimų apsaugos darbdavio nemokumo atvejais įstatymas“²⁵⁰ numato labai konkrečią „nemokaus darbdavio“ sampratą, t. y. darbdavys nemokus, kai *paskelbtas darbdavio bankrotas; atmetas pasiūlymas apie darbdavio bankroto paskelbimą dėl to, kad kreditorius neužmokėjo avanso teismo procesui; atidėtas pasiūlymas apie darbdavio bankroto paskelbimą, nes jo turto neužtenka netgi teismo procesui apmokėti; nutrauktas teismo procesas, nes neužtenka turto teismo procesui apmokėti arba kreditorius, dėl kurio pasiūlymo buvo iškelta byla, neužmokėjo avanso už teismo procesą ir neturi iš apyvartos gautų lėšų šioms išlaidoms*.

Pagal šį įstatymą darbdavys laikomas nemokiu ir tuo atveju, kai darbuotojų reikalavimai netenkinami dėl lėšų trūkumo, nes:

- a) darbdavys išbraukiamas iš ūkinės veiklos apskaitos registro;
- b) darbdaviui netaikomos lengvatos ūkinei veiklai vesti;
- c) darbdaviui iškelta byla dėl likvidavimo;
- d) darbdavys faktiškai nutraukė veiklą.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad darbdavys tampa nemokiu ir, pavyzdžiui, valstybei nusprendus nebesubsidijuoti tam tikros žemės ūkio šakos (pvz., linų augintojų) ar neteikti dotacijų valstybės įmonėms (pvz., paštui, autobusų parkui ir kt.).

Vokietijoje, vadovaujantis „Reikalavimų, kylančių iš darbo, įstatymu“²⁵¹, „nemokumas“ suteikia teisę reikalauti sumokėti negautą darbo užmokestį dėl įmonės nemokumo, kai:

- a) *pradėta bankroto procedūra;*
- b) *pradėta bankroto procedūra dėl „nepakankamo turto“;*

249 Świątkowski, A. Insolvency Directive 80/987/EEC and its implications for national system of Labour Law. *Teisė*. 1999, Nr. 33 (1), p. 68–70.

250 Ustawa z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszezeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. *Dz. U.* z dnia 4 stycznia 1994 r. Nr. 1, poz. 1; zm.: *Dz. U.* z 1995 r. Nr. 87, poz. 435; z 1996 r. Nr. 5, poz. 34.

251 Arbeitsförderungsgesetz (AFG) vom 25. Jun. 1969 (BGBl. I S. 582). *Arbeitsgesetze*. – Arbeitsgerichts und andere Gesetze 44. Auflage, 1993, S. 136.

c) *visiškai uždaromas verslas, nors nė vienas prašymas pradėti bankroto procedūrą nebuvo užregistruotas, ir kai pagrindas bankroto procedūrai pradėti yra ne dėl nepakankamo turto.*

Danijoje „Darbuotojų garantinio fondo įstatymas“²⁵² numato šiuos „nemokumo“ kriterijus:

- 1) darbdavio bankroto procedūros pradžia;
- 2) darbdavio mirtis, kai jo apibūdinimas atitinka Administracinės padėties įstatymo nuostatas, reiškiančias, kad bankrotui taikomos analogiškos sąlygos;
- 3) verslo, kaip darbdavio veiklos, nutraukimas, kai nebegalima patenkinti darbuotojų reikalavimų.

Atsisakymas reikalauti bankroto procedūros dėl nepakankamo turto pagal direktyvos Nr. 80/789/EEB 2 straipsnį inicijavimo nėra aiškiai numatytas minėtame įstatyme. To negalima prilyginti ir įstatyme minėtam 1b (2) atvejui – visiškas verslo nutraukimas, nors tai artima ir nepažeidžia direktyvos Nr. 80/789/EEB tikslų.

S. Deakin, G. S Morrisas, N. Selwynas, B. Hepple’as ir kiti autoriai, lyginę Jungtinės Karalystės teisinę bazę su EB, yra ne kartą pabrėžę Jungtinės Karalystės reglamentavimo privalumus prieš EB dėl suteikiamų didesnių galimybių ir konkretesnio reglamentavimo užtikrinant darbuotojų garantijas darbdaviui tapus nemokiam. Jungtinėje Karalystėje „nemokumas“ numatytas „Konsoliduotame darbuotojų apsaugos akte“²⁵³. Garantijos darbuotojams darbdavio nemokumo atveju numatytos šio EP(C)A 127 (1) straipsnyje, kuris taikomas Anglijai ir Velso žemėms, o EP(C)A 127 (2) straipsnio nuostatos – Škotijai. Panagrinėsime tik 127 (1) straipsnį. Kai darbdavys yra fizinis asmuo, jam taikomas akto 127 (1) (a) straipsnis, kur „nemokumas“ apima *bankroto, taikos sutarties sudarymo ar susitarimo su kreditoriais atvejus, arba kai įteiktas išieškojimo raštas darbdaviui.*

Jeigu *darbdavys miršta*, nemokumo sąlygos yra taikomos pagal 1986 m. Nemokumo akto²⁵⁴ nuostatas.

Kai darbdavys yra įmonė, jos „nemokumas“ įmanomas, atsižvelgiant į „Konsoliduotame darbuotojų apsaugos akto“ 127 (1) (c) straipsnyje numatytas nuostatas: *įmonės likvidavimo atveju, administracijos potvarkiu,*

252 Lov om Lonmodtagernes Garantifond No196. *Lovtidende A.* 1986. No. 25, p. 655.

253 The Employment Protection (Consolidation) Act [EP(C)A] 1978.

254 Insolvency Act 1986.

savanoriško likvidavimo nutarimu, paskyrus naują bankrutuojančios įmonės turto valdytoją ar pasikeitus įmonės vadovui, savininko išipareigojimu padengti skolas einamaisiais mokėjimais arba įmonės turtu, kuris sudaro mokėjimo objektą, bei laisvo susitarimo, pasiūlyto, atsižvelgiant į 1986 m. Nemokumo (Isiskolinimo) akte²⁵⁵ išdėstytus tikslus ir patvirtinto pastarojo skyriaus nuostatais, atveju.

Kita vertus, pagal Jungtinės Karalystės nemokumo įstatymus teismas negali atsisakyti likviduoti įmonės tuo pagrindu, kad iš viso nebuvo ar nebuvo atliekamo turto įmonėje. Nemokumo akto 125 (1) straipsnis numato: „...Teismas negali atsisakyti likviduoti įmonės, atsižvelgdamas vien tik į tai, kad įmonės turtas buvo užstatytas tokio paties dydžio suma, arba net viršijo jį, arba įmonėje nėra jokio turto.“

Airijos, kaip ir britų teisėje, „Darbuotojų apsaugos (darbdaviui tapus nemokiam) aktas“²⁵⁶ numato darbuotojų teises į reikalavimų patenkinimą šiais „nemokumo“ atvejais: *kai darbdavys paskelbtas bankrotu; kai jis prašė susitarti; kai po darbdavio mirties buvo paskirtas administratorius.*

Kai darbdavys yra įmonė, nemokumo procedūra taikoma: *įmonės likvidavimo atveju, administracijos potvarkiu, savanoriško likvidavimo nutarimu, paskyrus naują bankrutuojančios įmonės turto valdytoją ar pasikeitus įmonės vadovui, „savininko išipareigojimu padengti skolas einamaisiais mokėjimais arba įmonės turtu, kuris sudaro mokėjimo objektą“, arba kai darbdavys yra įrašytas į Akto 4 (2) paragrafe numatytą sąrašą.*

Aktas numato datą, nuo kada galima pradėti visas šias nemokumo procedūras. Kita vertus, Airijos įstatymai leidžia pradėti procedūrą bet kuriai suinteresuotai šaliai tiesiogiai tapus kreditorė.

Italijos įstatymų dekretas „Dėl nacionalinės ir Europos Bendrijos teisės reikalavimų atitikimo“²⁵⁷ numato garantijas darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam:

1. *Kai darbdaviui pradėta bankroto procedūra, susitarta su kreditoriais, būtinas likvidavimas ar specialaus administratoriaus paskyrimas, jo darbuotojai ar asmenys, turintys teisę, gali pagal*

255 Insolvency Act 1986.

256 Protection of Employees (Employers' Insolvency) (Variation of Limit) Regulations, 1994. S.I. No. 62 of 1994.

257 Décret- législatif No. 80 of 27 January 1992. *Gazzetta Ufficiale*. 1992-02-05. No. 23, p. 3–7.

poreikį gauti išmokas iš įkurto garantinio fondo ir veikiančio pagal „Reikalavimų apmokėjimo įstatymą“²⁵⁸;

2. *Kai darbdaviui nėra taikoma jokia procedūra, numatyta nurodytame sąraše, jo darbuotojai ar asmenys, turintys teisę, gali reikalauti iš garantinio fondo apmokėti reikalavimus, numatytus 2 straipsnyje, jei vėliau panaudojus prievartos priemones bus gauta lėšų apmokėti šiuos reikalavimus, kai garantijos ir turimas turtas yra lygūs ar iš dalies nepakankamas.*

Nyderlandų „Draudimo nuo nedarbo aktas“²⁵⁹ numato garantinį apmokėjimą šiais nemokumo atvejais:

- 1) bankroto proceso pradžia;
- 2) neatsiskaitant su darbuotojais dėl nemokumo;
- 3) apskritai nustojus atsiskaityti.

Paskutinis atvejis, kaip direktyvos antroji alternatyva, apima ir direktyvos Nr. 80/789/EEB 2 (1) (b) straipsnį, nes tai nereikalauja ten numatytų sąlygų ir net nenumato formalaus atsisakymo pradėti procedūrą. Tačiau pradėti bankroto procedūrą dėl nepakankamo turto formaliai nėra tapatu nuolatiniam apmokėjimo už darbą nutraukimui. Kita vertus, įstatymas trečiąjį nemokumo atvejį turbūt numatė tam, kad aiškiai numatytų visiška reikalavimų padengimą darbuotojams.

Ispanijos „Darbuotojų statuto įstatyme“²⁶⁰ numatyti „nemokumo“ atvejai, suteikiantys teisę darbuotojams iš Darbo užmokesčio garantinio fondo²⁶¹ gauti galimas išmokas: darbdaviui neišgalint sumokėti išmokų (*insolencia*), sustabdžius apmokėjimus už darbą (*suspension de pagos*), bankroto (*quiebra*) ar reorganizavimo (*concurso de acreedores*) atveju.

Remiantis šia klasifikacija, Ispanijoje ir prekybininkai (amatininkai) gali bankrutuoti. Žinoma, asmenys, nesantys prekybininkais (amatininkais), derybas veda panašiai kaip civilinėje teisėje susitariama dėl varžytynių. „Neišgalinti“ (*insolencia*) koncepcija nėra tas pats kaip „nemo-

258 Loi No. 164 portant dispositions relatives à la protection du salaire. *Gazzetta Ufficiale*. 1975-06-07.

259 Werklooscheidswet (WW).

260 1995 m. kovo 24 d. Karališkasis įstatymų dekretas 1/1995, patvirtinantis pakeisto Įstatymo dėl darbuotojų statuto (Estatuto de los Trabajadores) tekstą (1995 m. kovo 29 d. BOE Nr. 75, p. 9654), 1997 m. gruodžio 19 d. Įstatymo 60/1997 redakcija (BOE Nr. 304, 1997 m. gruodžio 20 d., p. 37453).

261 Real Decreto Núm. 505 sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial. *Boletín Oficial del Estado*. 1985-04-17. Núm. 92, pág. 10203–10208.

kumas“ (*insolvency*), bet pamini specialią procedūrą, numatytą „Darbo proceso įstatyme“²⁶². Šis įstatymas numato, kad darbdavio *insolencia* turi konstatuoti Darbo teismas, kai naudojama privaloma sugriežtinta procedūra darbuotojams, kuriems nebuvo įvykdyti reikalavimai, kilę iš darbo sutarčių.

Austrijos „Darbo apmokėjimo garantijų nemokumo sąlygomis įstatymas“²⁶³ numato atvejus, prilyginamus bankroto bylos iškėlimui. Tai *pradėtas taikinimo procesas, veiksmai taikomi įmonės priežiūrai; atsisakymas kelti bankroto bylą dėl nepakankamo turto; atsisakymas kelti bankroto bylą pagal Bankroto įstatymą*²⁶⁴; *paraiškos dėl bankroto bylos iškėlimo atmetimas pagal Bankroto įstatymą; sprendimas, priimtas pagal Neginčijamumo įstatymą*²⁶⁵.

Panagrinėjus įvairių šalių nacionalinius įstatymus, reglamentuojančius darbuotojų teisių apsaugą ir jų užtikrinimą darbdaviui tapus nemokiam, galima padaryti išvadą, kad „nemokumas“, dažniausiai taikomas juridiniams asmenims – įmonėms, apima įvairias įmonės teises padėtis, įskaitant įmonės reorganizavimą, bankrotą, likvidavimą ir kt., kai finansiškai neišgali susimokėti savo kreditoriams, iš jų – savo darbuotojams.

Iš pateiktos „nemokumo“ sąvokos, įteisintos daugelio valstybių teisės aktuose, analizės galima teigti, kad nemokumo požymiai (kriterijai) yra labai įvairūs. Kai kurie požymiai yra išoriniai – mokėjimų nutraukimas, negalėjimas išsimokėti. Kitus požymius gali atskleisti pats skolininkas, paduodamas pareiškimą dėl bankroto bylos iškėlimo. Dar kitais atvejais skolininko nemokumas nustatomas pagal jo turtinę būklę: kai trūksta turto teismo sprendimams įvykdyti, kai įmonė paslėpė, iššvaistė, dovanuoja ar sunaikino savo turtą arba įvykdė kitus veiksmus, dėl kurių yra pagrindas manyti, kad iš likusio turto nebus įvykdyti įmonės finansiniai įsipareigojimai ir pan. Pakanka bent vieno iš šių požymių, kad skolininką būtų galima pripažinti nemokiu. Pats savaime nemokumas ar negalėjimas atsiskaityti yra tik faktinės nemokumo sąlygos, o pripažinimo nemokiu padariniai atsiranda tik kompetentingai institucijai, pavyzdžiui, teismui, nustatčius nemokumo faktą. Tuomet faktinis nemokumas tampa juridiniu nemokumu, kuris reiškia valdžios įsikišimą nušalinant skolininką nuo jo turto tvarky-

262 Real decreto legislativo Núm. 521/1990, de 27 de abril de 1990, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral. *Boletín Oficial del Estado*. 1990-05-02, Núm. 105, págs. 11800–11822.

263 Insolvenz-entgeltsicherungsgesetz. *BGBI*. Nr. 324/1977.

264 Konkursordnung (KO). *RGBl*. Nr. 337/1914.

265 Außerstreitgesetzes (AußStrG). *RGBl*. Nr. 208/1854.

mo ir valdymo. Tik nustatęs įmonės nemokumą teismas gali iškelti tos įmonės bankroto bylą.

Atsižvelgiant į minėtus nemokios įmonės nustatymo bruožus Lietuva galima priskirti prie šalių, kuriose įmonės nemokumas nustatomas pagal kelis požymius. Nemokumas atsiranda ne tik tada, kai nepakanka skolininko turto, t. y. kai pasyvai viršija aktyvus (turta), bet ir tada, kai skolininkas nepajėgia atsiskaityti. Šie pagrindai dažniausiai sutampa, bet gali ir nesutapti, kai yra galimybė atsiskaityti, jeigu kreditoriai pasitiki ir neskuba pradėti bankroto proceso. Tokiu atveju gali būti taikomos veiksmingos priemonės, pavyzdžiui, prastova, reorganizacija, restruktūrizacija, atleidimas iš darbo grupės darbuotojų ir kt., kuriomis bus siekiama atkurti įmonės mokumą.

Lietuvoje šių sąvokų sampratos kito ne vieną kartą ir turi savo raidą. Pavyzdžiui, nepriklausomoje Lietuvoje 1934–1935 m. įstatymai („Prekybos proceso įstatymo“ 386 str., 408 str., „Civilinio proceso įstatymo“ 1400 str. I p. III pr. 20 str. ir kt.) numatė įmonės skolos dydį, pagal kurį pripažindavo darbdavį neišgalinčiu (nemokiu), t. y. kai darbdaviai turėjo daugiau kaip 7 500 Lt skolos ir negalėjo jos sumokėti²⁶⁶.

Kaip pažymėjo T. Davulis, darbdavio nemokumas arba bankrotas planinės rinkos ekonomikoje su valstybine gamybos priemonių nuosavybe buvo sunkiai įsivaizduojamas, nors 1964 m. CPK 463 str. 1 d. numatė, kad pagal vykdomuosius dokumentus pirmąją eilę tenkinami darbininkų ir tarnautojų reikalavimai, kylantys iš darbo teisinių santykių²⁶⁷.

T. Davulis, nagrinėdamas Lietuvos darbuotojų teisių apsaugos įmonės nemokumo atveju problematiką²⁶⁸, pabrėžė, kad pirmosios su tikroju darbdavio nemokumu susijusios normos Lietuvoje atsirado tik po politinės ir ekonominės sistemos kaitos liberalizavus komercinės veiklos sąlygas, kurias įtvirtino 1992 m. „Įmonių bankroto įstatymas“²⁶⁹. Tačiau, G. Dambrauskienės nuomone, tuometiniame Įmonių bankroto įstatyme nepapildyta sąvoka „įmonės nemokumas“, dėl to dažnai vilkinama paskelbti bankrotą²⁷⁰. Manytina, kad įstatymuose buvo taikoma „bankroto“ sąvoka,

266 Grabauskas, J. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė*. Šiauliai, 1934, p. 37.

267 Davulis, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: TIC, 2004, p. 323.

268 Davulis, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: TIC, 2004, p. 323.

269 Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas. *Valstybės žinios*. 1992, Nr. 29-843.

270 Dambrauskienė, G. Darbo užmokesčio problemos darbdavio nemokumo atveju. *Verslas, vadyba ir studijos 96* [VGTU organizuotos respublikinės konferencijos, įvykusios Vilniuje 1996 m. lapkričio 28–29 d., medžiaga] Vilnius: Technika, 1997, p. 72.

kuri kartu buvo suprantama kaip „nemokumas“, nes įmonės bankroto byla galėjo būti iškelta dėl įmonės nemokumo ar net per didelio įmonės įsiskolinimo, kai įmonės turto vertė buvo mažesnė už skolintą kapitalą.

Nedaug kas pasikeitė 1997 m. priėmus „Įmonių bankroto įstatymą“²⁷¹. Nors įstatyme ir buvo įvardytos „nemokumo“ bei „bankroto“ sąvokos, tačiau jų reikšmės buvo analogiškos:

„bankrotas“ *buvo laikomas nemokios įmonės būseną,*
 „įmonės nemokumas“ – *įmonės būseną, kai jos finansiniai įsipareigojimai lygūs jos turtui arba jį viršija.*

Šios sąvokos neatitiko įmonės nemokumo įvertinimo kriterijų, t. y. įmonės bankrotas buvo skelbiamas praėjus gana nemažai laiko po to, kai įmonė tapo nemoki, nes įmonės turtas, kuris sudarė ir įstatinio kapitalo dalį, dažniausiai būdavo vertinamas aukštesniais įkainiais nei rinkos kainos. Tokio reglamentavimo trūkumai pažabojo įmonių bankrotų (dažnai ir tyčinių) bangą. Kuo ilgiau būdavo neskelbiamas įmonei bankrotas, tuo didėjo esamo turto iššvaistymo (nuvertinimo) tikimybė, t. y. sumažėdavo arba visiškai būdavo prarandamas turtas, iš kurio galėdavo būti patenkinti kreditorių reikalavimai. Kartu didėjo ir skolos darbuotojams skaičiuojant netesybas.

1998 m. „Įmonių kapitalo sanavimo ir restruktūrizavimo įstatymu“²⁷² „įmonės nemokumas“ buvo vertinamas pagal jos įstatinį kapitalą, t. y. nemoki įmonė yra *ta, kurios nuosavas kapitalas „Įmonių bankroto įstatymo“ įsigaliojimo dieną buvo mažesnis už jos įstatinį kapitalą arba kurios akcijų rinkos vertė, įvertinus jas Valstybės ir savivaldybių turto privatizavimo įstatymo nustatyta tvarka, buvo ne didesnė už nulį.*

Vėlesni teisės aktų pakeitimai iš esmės nepakeitė šių sąvokų apibrėžimo. 2001 m. „Įmonių bankroto įstatyme“²⁷³ apibrėžiamos tiek „įmonės nemokumo“, tiek ir „bankroto“ sąvokos:

„Įmonės nemokumas“ – *tai tokia įmonės būseną, kai ji neatsiskaito su kreditoriumi (kreditoriais) praėjus trims mėnesiams po termino, nustatyto įstatymu, kitų teisės aktu, taip pat kreditoriaus ir įmonės sutartyse įmonės*

271 Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas. *Valstybės žinios*. 1997, Nr. 64-1500; 1998, Nr. 109-2996, Nr. 114-3189.

272 Lietuvos Respublikos įmonių kapitalo sanavimo ir restruktūrizavimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 1998, Nr. 96-2656.

273 Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 31-1010; Nr. 37 (atitaisymas); Nr. 52 (atitaisymas); 2003, Nr. 74-3426; 2006, Nr. 50-1799.

įsipareigojimams įvykdyti, arba praėjus tokiam pat terminui po kreditoriaus (kreditorių) reikalavimo įvykdyti įsipareigojimus, jeigu sutartyse terminas nebuvo nustatytas, ir praleistas terminas įmonės įsipareigojimams įvykdyti viršija pusę į jos balansą įrašyto turto vertės.

„Bankrotas“ – tai nemokios įmonės būseną, kai įmonei teisme yra iškelta bankroto byla arba kreditoriai įmonėje vykdo bankroto procedūras ne teismo tvarka.

Nuo 2001 m. liepos 1 d. įsigaliojusiame naujos redakcijos CK taip pat minimas *nemokumas* (CK 4.205, 5.63 6.8, 6.9, 6.23, 6.35 str. 4 d., 6.66 str., 6.68 str. 2 d., 6.80 str. 2 d. 6.105 str. 3 d., 6.140 str., 6.317 str. 6 d., 6.345 str., 6.753 str., 6.786 str. 3 d., 6.792 str., 6.961 str. 2 d.), tačiau apibrėžimas nepateiktas.

Anot V. Tiažkijaus, Lietuvoje *bankrotas* suprantamas ne kaip *absolutus įmonės nemokumas*, bet kaip tam tikra finansinė įmonės būklė, nesiejama su įmonės likvidavimu, o pats *nemokumo faktas neturi būti siejamas su bankrutavimu*²⁷⁴.

Nuo 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojus DK, jo 205 str. numatyta, kad darbdavys laikomas nemokiu, kai jam taikomos bankroto procedūros, ir kitais įstatymų numatytais atvejais. DK numatyta „nemokumo“ sąsaja, visų pirma su bankroto procedūromis, beje, teigiant, kad „nemokumas“ galimas ir kitais įstatymų numatytais atvejais. Įstatymai numato keletą „nemokumo“ apibūdinimų ir kai įmonei dar nėra taikomos bankroto procedūros.

2008 m. ĮBĮ nemokumo sąvoka buvo pakeista. *Įmonės nemokumas* – įmonės būseną, 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.

Vadovaujantis ĮBĮ 4 straipsniu, bankroto byla gali būti iškelta esant bent vienai iš šių sąlygų: *įmonė laiku nemoka darbo užmokesčio ir su darbo santykiais susijusių išmokų; įmonė laiku nemoka už gautas prekes, atliktus darbus (paslaugas), negrąžina kreditų ir nevykdo kitų sandoriais prisiimtų turtinių įsipareigojimų; įmonė laiku nemoka įstatymų nustatytų mokesčių, kitų privalomųjų įmokų ir (arba) priteistų sumų; įmonė viešai paskelbė arba kitaip pranešė kreditoriui (kreditoriams), kad negali arba neketina vykdyti įsipareigojimų; įmonė neturi turto ar pajamų, iš kurių galėjo būti išieškomos skolos, ir dėl šios priežasties antstolis grąžino kreditoriui vyk-*

274 Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. 1 tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 488.

domuosius dokumentus. Nemokumas gali būti, kai įmonė bankrutuoja, bet ne būtinai likviduojama.

Įstatymuose trūksta aiškumo. Pavyzdžiui, 2001 m. „Įmonių restruktūrizavimo įstatymas“²⁷⁵ numato, kad „įmonė, turinti laikinų finansinių sunkumų“ – įmonė, kuri negali atsiskaityti su kreditoriumi (kreditoriais) praėjus trims mėnesiams po termino, nustatyto įstatymu, kitų teisės aktu, taip pat kreditoriaus ir įmonės sutartyse įmonės įsipareigojimams įvykdyti, arba praėjus tokiam pat terminui po kreditoriaus (kreditorių) raštiško reikalavimo įvykdyti įsipareigojimus, jeigu sutartyse terminas nebuvo nustatytas.

Nors IRĮ tiesiogiai neįtvirtina „nemokumo“ sąvokos, tačiau iš įstatymo tikslo (sudaryti sąlygas įmonėms, turinčioms laikinų finansinių sunkumų ir nenutraukusioms ūkinės komercinės veiklos, išsaugoti ir plėtoti šią veiklą, sumokėti skolas, atkurti mokumą ir išvengti bankroto) galima spręsti, kad „įmonės, turinčios laikinų finansinių sunkumų“, yra nemokios įmonės būseną, ir kad būtina „atkurti mokumą“. Kitaip tariant, įmonių restruktūrizavimo procesas tai – <...> ekonominių bei organizacinių priemonių, skirtų įmonės mokumui atkurti, įgyvendinimas <...>. Arba tai laikotarpis, per kurį įmonė turi atkurti savo buvusią padėtį ir tapti mokia, o nesėkmės atveju, t. y. ją pripažinus nemokia – iškelti bankroto bylą.

Pastebima, kad ĮBĮ įtvirtinta „nemokumo“ sąvoka beveik sutapatinama su „įmonės, turinčios laikinų finansinių sunkumų“ sąvoka, įtvirtinta IRĮ. Skirtumas – delsiamų įsipareigojimų (skolos) dydis: jei skola neviršija pusės į įmonės balansą įrašyto turto vertės, įmonė laikoma turinti laikinų sunkumų, jei viršija, ji laikoma nemokia.

Dabartiniai įstatymai, įvardiję „nemokumo“ ir „bankroto“ sąvokas, neišskiria nemokios įmonės skiriamųjų bruožų, galimų jos teisinių stadijų (būsenos formų), išskyrus bankrutuojanti įmonė, bankrutavusi įmonė ir restruktūrizuojama įmonė. Kaip jau buvo minėta, V. Tiažkijus taip pat įžvelgė kelias nemokumo stadijas, iš kurių svarbios yra šios: *nemokumas*, absoliutus įmonės nemokumas – *bankrotas*, kurio metu įmonė gali būti likviduojama arba reorganizuojama²⁷⁶.

Įmonių restruktūrizavimo įstatyme numatyta, kad „restruktūrizuojama įmonė“ yra ta, kuriai iškelta restruktūrizavimo byla. Dabartinės lietuvių kal-

275 Lietuvos Respublikos įmonių restruktūrizavimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 31-1012.

276 Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. 1 tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 488.

bos žodynas²⁷⁷ nenumato šios sąvokos, o anglų–lietuvių kalbos žodyne²⁷⁸ ir žodis „reorganize“, ir žodis „restructure“ reiškia „reorganizuoti, pertvarkyti“. Lietuvos įstatymuose²⁷⁹ vartojamas tiek tarptautinis žodis „reorganizavimas“, kuris reiškia „sutvarkyti iš naujo, pertvarkyti“²⁸⁰, pavyzdžiui, įmonė, tiek ir lietuvių kalbos žodis „pertvarkymas“, kurio reikšmė įsigaliojus CK pasikeitė. Iki CK įsigaliojimo dienos įmonės reorganizavimas (įmonės jungimas arba skaidymas) apėmė ir įmonės pertvarkymą (teisinės formos keitimas). Dabar įmonės reorganizavimas nėra tapatus įmonės pertvarkymui. Vadovaujantis CK 2.95 straipsniu, juridiniai asmenys (įmonės) nustoją egzistuoti juos reorganizavus arba likvidavus²⁸¹. „Įmonės pertvarkymas“ priešingai nei „įmonės reorganizavimas“ kaip juridinis asmuo nesibaigia, o tik keičia teisinę formą²⁸². Anot V. Tiažkijaus, reorganizavimo esmė ta, kad vienas subjektas baigiasi, bet jo teisės ir pareigos pereina kitam subjektui arba subjektams. Deja, praktiškai įmonės reorganizavimas dažnai laikomas jos likvidavimu ir darbdaviai tuo naudojasi siekdami lengviau pakeisti darbuotojus²⁸³.

Įstatymuose taikomų sąvokų nesuderinamumas kelia sumaištį teisės normų taikytojams. Įmonės restruktūrizavimo proceso metu taikomos „reorganizavimui“ analogiškos priemonės, pavyzdžiui, „įmonės turto ar jo dalies pardavimas, kitų įmonių turto priėmimas jas jungiant ar skaidant“, „ūkinės veiklos rūšies pakeitimas“ ir kt. Įmonei, turinčiai laikinų finansinių sunkumų, paprastai skelbiama prastova, o norint išvengti bankroto – keičiama gamyba, technologijos, tobulinamas darbo organizavimas ir atliekami kiti veiksmai, kurie atitinka „darbo sąlygų pakeitimą“, „reorganizavimą“ ir kitus veiksmus (žr. šio darbo 2.3–2.5 skyrius), įtvirtintus panašiai ar kiek kitaip nei DK. Skirtumas tas, kad restruktūrizavimo atveju šie veiksmai atliekami prižiūrint kompetentingoms institucijoms ir asmenims. Iš pateik-

277 *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. IV leidimas. Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas. Vilnius, 2000, p. 654–655.

278 Piesarskas, B. *Didysis anglų–lietuvių kalbų žodynas*. Vilnius: Alma littera, 2000, p. 758, 765.

279 Žr.: Lietuvos Respublikos civilinį kodeksą, Lietuvos Respublikos įmonių, Konkurencijos, Įmonių bankroto, Darbo sutarties ir kitus įstatymus.

280 Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. 1 tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 490.

281 *Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas: oficialus tekstas*. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2000, p. 134.

282 *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. Antroji knyga (Asmenys). Vilnius: Justitia, 2002, p. 221.

283 Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. 1 tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 491.

tos analizės galima daryti išvadą, kad tiek „restruktūrizavimo“, tiek ir „reorganizavimo“ sąvokos, apibrėžiamos pagal tuos pačius kriterijus, lemia viena kita, todėl yra tapačios.

Kai 1997 m. Lietuva įsipareigojo taikyti konvencijos Nr. 173 II dalies nuostatas²⁸⁴, pagal teisės aktų galią šios nuostatos turi būti taikomos tiesiogiai. Nors praktikoje konvencijos nuostatos nebuvo taikomos, tačiau jos neatitinka nacionalinių įstatymų. Kitaip tariant, Lietuvos įstatymai „nemokumo“ sąvoką apibrėžia daug siauriau nei konvencija Nr. 173, apimanti visas „*situacijas, kuriomis pagal nacionalinius įstatymus ir praktiką buvo pradėtas teisminis procesas, susijęs su darbdavio turtu, dėl kolektyvinio neatsiskaitymo su kreditoriais*“. Pagal mūsų šalies įstatymus „nemokia“ galima būtų laikyti tą, kuriai buvo iškelta ir restruktūrizavimo byla. Kol kas įstatymai to aiškiai nereglamentuoja. Darbuotojų teisės turi būti ginamos tiek įmonei išskėlus restruktūrizavimo, tiek ir bankroto bylą, nes abiem atvejais darbdavys savo įsipareigojimų darbuotojams negali laiku įvykdyti. Dėl skirtingai vartojamų sąvokų įstatymų vykdytojams ir taikytojams tampa neaišku, todėl įstatymuose būtina kur kas aiškiau apibrėžti taikytinas sąvokas ir numatyti atitinkamas garantijas darbuotojams bei įmonei išskėlus restruktūrizavimo bylą.

Būtina pabrėžti, kad daugelio šalių, tarp jų ir Lietuvos, įstatymuose terminologija ne visai atitinka EB keliamus reikalavimus, t. y. sąvokos ne tik tarpusavyje nesuderintos, bet ir neatitinka aiškių kriterijų ir pan.

Apibendrinant išdėstytas garantijų darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam taikymo aplinkybes ir paskirtį, galima daryti išvadą, kad Lietuvoje, nors nėra aiškaus teisinio reglamentavimo, tačiau „nemokumo“ sąvoka turi būti taikoma plačiaja prasme, o atitinkamos garantijos darbuotojams darbdavio nemokumo atveju turi būti taikomos atsižvelgiant į „nemokios“ įmonės teisinę padėtį (stadiją), į imonei taikomas specialias priemones, iš jų reorganizavimą, restruktūrizavimą, verslo perdavimą, bankrotą, likvidavimą. Galima teigti, kad sąvokos apibrėžimas atitinka Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato išaiškinimą²⁸⁵, jog *nemokumas – tokia skolininko materialinė padėtis, kai paaiškėja, kad jo turto nepakanka visų kreditorių reikalavimams visiškai patenkinti*. Aiškinant šį apibrėžimą, reikia atkreipti dėmesį į tai, kad nemokumas pripažįstamas tik tada, kai pateikti reikala-

284 TDO konvencija Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiu“. *Valstybės žinios*. 1996, Nr. 31-768.

285 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2001 m. gruodžio 21 d. nutarimas Nr. 33 „Dėl įstatymų taikymo įmonių bankroto bylose“. *Teismų praktika*. 2002, Nr. 16, p. 308.

vimai nėra visi patenkinti, vadinasi, jie gali būti patenkinti tik iš dalies, o tuo atveju, kai jau negalima ir iš dalies patenkinti tų reikalavimų – tada jau turėtų būti laikoma įmonės bankrotu. Apibendrinant šią analizę, galima apibrėžti:

Nemokumas – tai situacija įmonėje, kai pradėtas teisminis procesas, susijęs su darbdavio turtu, dėl visiško neatsiskaitymo su kreditoriais. Tokiu atveju įmonės nemokumas turi būti pripažįstamas ir įmonei iškėlus restruktūrizavimo bylą.

Bankrotas – tai nemokios įmonės padėtis, kai įmonės turto nepakanka net iš dalies patenkinti kreditorių reikalavimus.

2.3. Darbo santykių stabilumo garantija

Viena iš žmogaus vertybių – turėti darbą, kuriame įgyvendindamas savo gebėjimus jis bus naudingas darbdaviui gaunant pelną. Sėkmė priklauso nuo šių dviejų subjektų funkcijų pasiskirstymo ir tolygaus darbo organizavimo, kuris bent jau pirminėje darbo sutarties sudarymo stadijoje būna aiškus. Darbo sąlygos – tai pagrindas, nurodantis, dėl ko darbo sutarties šalys susitarė, tačiau kartais pasitaiko, kai darbdavys nepajėgus vykdyti nustatytų sąlygų dėl objektyvių priežasčių, tarp jų ir dėl įmonės nemokumo.

Objektyvios priežastys gali būti ir valdžios priimti sprendimai, kurie darbdaviui sukuria nepalankias sąlygas verslui vykdyti. Tuomet darbdavys bando pakeisti įmonės finansinę padėtį dėl mokesčių politikos pasikeitimo, įmonėje vykdydamas struktūrinius pertvarkymus, keisdamas darbuotojų darbo sąlygas ir (ar) darbo sutartis arba visiškai likviduodamas struktūrinę įmonės dalį. Ypač tai tapo akivaizdu nuo 2010 m. sausio 1 d. įsigaliojus Valstybinio socialinio draudimo įstatymo pakeitimo įstatymui²⁸⁶, kuriuo pasikeitė individualios įmonės savininko, taip pat ūkinės bendrijos tikrojo nario socialinio draudimo įmokų skaičiavimo tvarka, kai minėti draudžiamieji asmenys privalomai draudžiami pensijų socialiniu draudimu ne bazinei pensijai gauti kaip iki tol, o pagrindinei ir papildomai pensijos dalims, ligos ir motinystės socialiniu draudimu, kai draudžiama tik motinystės, tėvystės ir motinystės (tėvystės) išmokoms gauti, ir sveikatos draudimu. Kitaip tariant, pagal įstatymus įmonių savininkai privalo mokėti tokius pat

286 *Valstybės žinios*. 2009, Nr. 159-7208.

mokesčius kaip ir įmonės darbuotojai. Dėl to dauguma individualių įmonių persitvarkė į UAB ir įmonės savininkas tapo akcijų savininku. Savininkas šitaip išsprendžia mokestinius-finansinius įmonės reikalus, o kaip tokiais atvejais bus pasielgiama su darbuotojais, ar bus su jais nutrauktos darbo sutartys, ar jie išlaikys garantijas, ar išliks darbo stažas ir kt.? Šie ir kiti klausimai kyla ne vienam tokios įmonės darbuotojui (apie tai daugiau bus kalbama kituose skyriuose).

Pasitaiko, kai savo kaltais veiksmais darbdavys tyčia sukelia įmonės bankrotą, iššvaisto įmonės turtą, dėl to negali užtikrinti darbuotojams sutarto darbo užmokesčio ir kitų garantijų ir pan., pavyzdžiui, ieškovas byloje²⁸⁷ nurodė, kad atsakovas, būdamas ieškovo bendrovės vadovu, 2005 m. gruodžio 14 d. sudarė su trečiuoju asmeniu penkias cesijos sutartis, pagal kurias už 201 000 Lt įsigijo reikalavimo teises į 223 093 Lt debitorinius įsiskolinimus 5 skolininkams. Ieškovas teigia, kad atsakovas, sudarydamas cesijos sutartis, veikė neprotingai, nesąžiningai ir neapdairiai, nes priėmė sprendimą, akivaizdžiai nuostolingą bendrovei bei viršijantį normalią gamybinę ūkinę riziką, taip pažeidė CK 2.87 straipsnyje ir Akcinių bendrovių įstatymo 19 straipsnio 8 dalyje nustatytą juridinio asmens valdymo organo nario pareigą veikti sąžiningai ir protingai bendrovės ir jos akcininkų atžvilgiu, jų naudai, laikytis įstatymų bei kitų teisės aktų ir vadovautis bendrovės įstatais. Kasaciniu skundu ieškovas prašo panaikinti apeliacinės instancijos teismo sprendimą ir palikti galioti pirmosios instancijos teismo sprendimą, skundą grindžiant šiais argumentais: kad atsakovas, pažeisdamas Laikinojo mokėjimų eilės tvarkos įstatymo 3 straipsnio 1 dalyje nustatytą mokėjimų eiliškumą, ir, bendrovei turint didžiulių kreditorinių įsiskolinimų, lengva ranka išleido 201 000 Lt ir įsigijo debitorinių reikalavimų, rodo atsakovo nesąžiningumą ir sąmoningą siekimą išplauti iš bendrovės kasos lėšas, kurios neabejotinai pirmiau turėjo būti skirtos atsiskaityti su darbuotojais, valstybe ir kreditoriais, bet ne abejotiniems debitoriniams reikalavimams įsigyti. LAT teisėjų kolegija nutarė Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. balandžio 22 d. sprendimą panaikinti ir perduoti bylą iš naujo nagrinėti apeliacinės instancijos teismui. Tokį sprendimą lėmė tai, kad Laikinasis mokėjimų eilės tvarkos įstatymas²⁸⁸, kuris galiojo iki 2009 m. liepos 1 d. nustato mokėjimų eilės tvarką, kai juridinis asmuo visiems atsiradusiems

287 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis „Dėl bendrovės vadovo materialinės atsakomybės“ civilinėje byloje Nr. 3K-3-428/2008.

288 *Valstybės žinios*. 1999, Nr. 106-3062.

piniginiams išpareigojimams įvykdyti vienu metu neturi pakankamai pinigų. Piniginiai išpareigojimai vykdomi pagal šio įstatymo 3 straipsnyje nustatytą eilės tvarką, nesvarbu, kada jie atsirado. Ir šio įstatymo nepaisymas numato darbdaviui atsakomybę. Jeigu administracijos vadovas pažeidžia nustatytą įstatymu mokėjimų eilės tvarką ir vietoj pirmumo eile atliekamų mokėjimų, kai įmonės lėšų visiems mokėjimams neužtenka, vykdo vėlesnės eilės mokėjimus, atnešančius nuostolių, tai įstatymo pažeidimu padaro bendrovei žalos – neatlikdamas mokėjimų įstatymo nustatyta eile nesumažina įmonės išsiskolinimo. Įmonės išsiskolinimo nesumažinimas, pažeidžiant įstatymo reikalavimus, yra nuostolių įmonei padarymas neteisėtais veiksmais, jeigu mokėjimo terminai pirmesnės eilės prievolei buvo suėję ir sudaro pagrindą civilinei įmonės administracijos vadovo atsakomybei. Teismai netaikė šios įstatymo nuostatos, todėl pažeidė materialinės teisės normą. Panašių bylų yra ir daugiau, pavyzdžiui, LAT 2009 m. kovo 31 d. nutartis baudžiamojoje byloje²⁸⁹ Nr. 2K-78/2009 buvo nagrinėjami nuteistų asmenų kasaciniai skundai dėl Lietuvos apeliacinio teismo nuosprendžiu R. B. pagal BK 183 straipsnio 2 dalį nuteistas už tai, jog laikotarpiu nuo 2002 m. balandžio 15 d. iki 2003 m. rugsėjo 4 d., žinodamas, kad įmonė – AB „Kauno statybininkas“ dirbo nuostolingai, taip pat kad, vadovaujantis 1999 m. gruodžio 2 d. Laikinojo mokėjimų eilės tvarkos įstatymu yra nustatyta mokėjimų eilės tvarka, kai juridinis asmuo visiems atsiradusiems piniginiams išpareigojimams įvykdyti vienu metu neturi pakankamai pinigų, o „darbuotojų piniginiai reikalavimai, atsirandantys iš darbo santykių, <...> tenkinami pirmąja eile“ (Darbo kodekso 223 straipsnio 1 dalis), kaip įmonės akcininkas, turėdamas teisę tik į likviduojamos bendrovės turto dalį atsiskaičius su kreditoriais, laikantis įstatymų nustatytos reikalavimų tenkinimo eilės, parengė ir įgyvendino svetimo, AB „Kauno statybininkas“ turto, buvusio jo žinioje, pasisavinimo planą. Tuo tikslu kartu su nusikalstamos veikos bendrininkais – padėjėjais J. B. ir E. D. (AB „Kauno statybininkas“ valdybos nariais bei akcininkais), duodamas pastariesiems nurodymus, pasinaudodamas užimamomis pareigomis bei tuo, kad turimų akcijų pagrindu turi sprendimus lemiantį balsą, nusikalstamą veiką – žinomai neteisėtą, neatlygintą svetimo didelės vertės turto pasisavinimą – įvykdė vienasmeniškai, kaip bendrovės vadovo, prieštaraujančius įstatymams, AB „Kauno statybininkas“ įstatams sprendimus įformindamas kaip

289 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. kovo 31 d. baudžiamoji byla Nr. 2K-78/2009.

kolektyvinių organų – AB „Kauno statybininkas“ valdybos ir akcininkų susirinkimų – priimtus sprendimus dėl įmonės turto.

Aprašyti įvykiai labiausiai turi įtakos darbuotojų užimtumui ir gautoms pajamoms iš darbo santykių. Nors įrodyti šių reiškinų prigimties dažnai nepavyksta, tačiau laiku išvelgus atitinkamus darbdavio veiksmus ir pakontroliavus juos, tokių padarinių būtų galima išvengti.

Darbo teisės mokslininkai (G. Dambrauskienė, R. Macijauskienė, V. Tiažkijus, T. Davulis, I. Nekrošius ir kt.), nagrinėję darbo sutarties vykdymo klausimus, pabrėžė, kad darbo sutarties sąlygų nevykdymas arba jų vienašališkas keitimas tolygus sutarčių nesilaikymo arba *pacta sunt servanta (sutarčių reikia laikytis)* principo ir šalių lygybės principo pažeidimui. I. J. Kiseliovas, analizavęs užsienio šalių darbo įstatymus, pastebėjo, kad daugelyje Vakarų valstybių, išskyrus Italiją, yra bendrai pripažįstamas kitas principas – *jus variandi*, kuris taikomas keičiant darbo sutarties sąlygas, t. y. darbdavio teisė perkelti darbuotoją, net ir kai nėra jo sutikimo, į kitą darbą (kitas darbo sąlygas). Anot I. J. Kiseliovo, principas *jus variandi* nesuderinamas su darbuotojo *status kvo* (angl. k. *status quo*) teise, t. y. teise į nuolatinį darbo sąlygų, nustatytų sudarant darbo sutartį, išsaugojimą. Darbdavys savo nuožiūra gali laisvai keisti jas esant darbuotojų sutikimui, o kai kuriais atvejais ir be sutikimo²⁹⁰. Iškyla dilema – tai kaip darbo teisiniuose santykiuose taikyti šiuos priešingus principus? V. Tiažkijus savo tyrimuose pabrėžė, kad kalbant apie darbo sutarties keitimą, reikėtų nepainioti ir netapatinti dviejų susijusių, bet skirtingų sąvokų, t. y. „darbo sutarties sąlygų pakeitimas“ ir „darbo sąlygų pakeitimas“²⁹¹. Toliau bandysime panagrinėti bendrąsias garantijas darbuotojams, kai keičiamos darbo sutarties sąlygos ir kai būtina keisti darbo sąlygas.

2.3.1. Bendrosios garantijos darbuotojams keičiant darbo sutarties sąlygas

V. Tiažkijus savo tyrimuose pastebi, kad darbo sutarties sąlygų pakeitimo būdas ir tvarka priklauso nuo tų sąlygų keitimo priežasties, keičiamų sąlygų rūšies ir nuo to, kuriam laikui – terminuotai ar neterminuotai – sąly-

290 Киселев, И. Я. *Сравнительное и международное трудовое право*. Учебник для вузов. Москва: ДЕЛЮ, 1999, с. 145.

291 Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. 1 tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 397.

gos keičiamos²⁹². Atsižvelgiant į keičiamų sąlygų rūšį, darbo sutarties sąlygų keitimas suprantamas visų pirma kaip būtinųjų darbo sutarties sąlygų keitimas.

T. Davulis, nagrinėjęs Lietuvos darbo teisės normų atitiktį ES teisei, pastebėjo, kad kai kuriais atvejais DK numato palankesnes sąlygas darbuotojui²⁹³. Vertinant garantijas darbuotojams galima paminėti tai, kad, kaip numatyta DK 99 str. 2 ir 3 d., apie kai kurias darbo sąlygas darbuotojui pranešama jau sudarant darbo sutartį, o ne per 2 mėnesius nuo darbo pradžios, kaip tai numato direktyvos Nr. 91/533/EEB²⁹⁴ 3 str. 1 dalis. Taip pat įstatymas nustato ne tik raštišką informavimą apie darbo sąlygų pakeitimą, kaip tai numatyta direktyvoje Nr. 91/533/EEB, bet ir reikalauja darbuotojo sutikimo. Tiek anksčiau galiojusiam DSĮ 23 str., tiek ir dabar galiojančiame DK 120 str. darbo sutarties būtiniosios sąlygos – darbuotojo darbo vieta (įmonė, jos padalinys ir pan.), darbo funkcijos (profesija, kvalifikacija, specialybė, darbas, pareigos), bei privalomos sąlygos – darbo apmokėjimo sąlygos – gali būti keičiamos tik esant darbuotojo sutikimui, išskyrus, kai įstatymo numatytais ypatingais atvejais darbuotojas laikinai perkeliamas į kitą darbą. Pavyzdžiui, nagrinėjant *L. Šalakauskienė ir O. Artiomova v. UAB „Gabija“* bylą, kurioje ieškovės nurodė, jog žodžiu buvo sutarta, kad jos dirbs moterų kirpykloje, o atsakovas vienašališkai, neišpėjęs ir negavęs jų sutikimo, 1998 m. gruodžio 28 d. pakeitė sąlygas perkeldamas jas dirbti į vyrų kirpyklą, pakeisdamas darbo pamainas ir padidindamas atliekamų paslaugų įkainius, teisėjų kolegija išaiškino, kad šalies pageidaujama darbo sutarties sąlyga tampa būtina, kai dėl jos susitariama ir ji įtraukiama į sutartį. Jeigu šalys nepasiekia susitarimo vienai šaliai rūpimu klausimu, į sutartį neįtraukiama jos pageidaujama sąlyga, o sutartis sudaryta, tai reiškia, kad pageidauta sąlyga netapo būtina sutarties sąlyga²⁹⁵. Todėl keisti būtinausias darbo sutarties sąlygas leidžiama tik esant darbuotojo sutikimui. Pavyzdžiui, LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2000 m. gruodžio 6 d. nagrinėjo civilinę bylą *M. Zasčiurinskas v. Kūno kultūros ir sporto departamentas*, kurioje ieškovas Kūno kultūros ir sporto departamento direk-

292 Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. 1 tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 397.

293 Davulis, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: TIC, 2004, p. 289.

294 Tarybos direktyva 91/533/EEB 1991 m. spalio 14 d. dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas. *OJ. L* 288, 1991-10-18, p. 32.

295 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2002 m. vasario 6 d. *L. Šalakauskienė ir O. Artiomova v. UAB „Gabija“* byloje Nr. 3K-3-242/2002.

toriaus 1995 m. rugsėjo 14 d. įsakymu Nr. 3-k buvo paskirtas VĮ „Lietuvos loto“ direktoriumi, nustatant jam mėnesinį atlyginimą iki 16 MMA. Darbo sutartis nebuvo sudaryta, o VĮ „Lietuvos loto“ valdybos 1995 m. rugsėjo 15 d. nutarimu jam buvo nustatytas 12 MMA mėnesinis atlyginimas. Atsakovas ginčijamu įsakymu sumažino mėnesinį atlyginimą – nustatė 15 BMA dydžio mėnesinį darbo užmokestį, t. y. vienašališkai pakeitė darbo apmokėjimo sąlygą ir tuo pažeidė Darbo sutarties įstatymo 8 straipsnį, kurio dydį ieškovas ir ginčija. Teisėjų kolegija nurodė, kad vienas iš darbo teisinių santykių reguliavimo principų yra „draudimas vienašališkai keisti sąlygas, dėl kurių šalys susitarė“, numatytas Darbo sutarties įstatymo 2 straipsnio 3 punkte ir nuosekliai išplėtotas kituose teisės aktuose²⁹⁶. Jas keisti galima tik laikantis įstatymuose nustatytos tvarkos, t. y. *keičiant būtinąsias darbo sutarties sąlygas – būtinas išankstinis raštiškas darbuotojo sutikimas, keičiant kitas – tokio sutikimo nereikia*. Manytina, kad *tai imperatyvi nuostata ir ją taikant būtina išskirti du momentus*: 1) bet koks darbo sutarties pakeitimas turi būti fiksuojamas raštu; 2) turi būti numatytas supažindinimo (informavimo) ir įspėjimo terminas apie darbo sutarties sąlygų pakeitimą. Tos pačios nuostatos numatytos ir minėtoje direktyvoje Nr. 91/533/EEB, numatančioje darbuotojų interesų gynybą darbo sutarties sąlygų pakeitimo atveju: visi pakeitimai turi būti įforminami raštu; darbdavys darbuotojui privalo pateikti dokumentą kiek galima anksčiau, bet ne vėliau kaip prieš mėnesį iki konkretaus pakeitimo įsigaliojimo datos²⁹⁷. Paprastai pakeitus būtinąsias darbo sutarties sąlygas, pakeitimai turi būti įforminti darbo sutartyje ir abiejų šalių pasirašyti. Prieš kiek laiko reikia gauti darbuotojo raštišką sutikimą, nėra nurodyta Lietuvos teisės aktuose. Tačiau jis turi būti pateiktas raštu ir iš anksto, dar prieš pradėdant dirbti pakeistomis darbo sąlygomis. Kitu atveju, kaip konstatavo LAT, reiškia, kad teismas gali pripažinti, jog perkėlimas į kitą darbą įvyko darbuotojui sutikus, jeigu šis per 1 mėnesį perkėlimo neginčijo [Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 1996 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 42]²⁹⁸.

296 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2000 m. gruodžio 6 d. nutartis byloje *M. Zasčiurinskas v. Kūno kultūros ir sporto departamentas* Nr. 3-K3-1307.

297 Tarybos direktyva 91/533/EEB 1991 m. spalio 14 d. „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas“. *OJ. L* 288, 1991-10-18, p. 32.

298 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. gegužės 28 d. civilinė byla Nr. 3K-3-638/2003.

Dabartiniame Lietuvos teisiniame reglamentavime, trečia darbo sutarties sąlyga, kuri nepriskirta prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų, tačiau privalo būti šalių aptarta ir nustatyta, tai – darbo apmokėjimo sąlygos (darbo užmokesčio sistema, darbo užmokesčio dydis, mokėjimo tvarka ir kt.). Tuo atveju, jei darbuotojas ar darbdavys susitaria dėl darbo vietos ir darbo funkcijos ar kitų būtinųjų sąlygų, bet nesulygsta tik dėl darbo užmokesčio, sutartis galioja, tačiau kiekviena sutarties šalis turi teisę reikalauti iš tokios darbo sutarties pašalinti trūkumus, t. y. darbuotojui išlieka reikalavimo teisė nustatyti darbo užmokesčių darbo sutartyje.

DK 95 str. 3 d. numato, kad šalys sulygsta dėl darbo užmokesčio sistemos, *darbo užmokesčio dydžio*, mokėjimo tvarkos ir kt. Įsigaliojus DK, privaloma nurodyti ir konkretų darbuotojo atlyginimo dydį, išskyrus, kai darbo užmokestis priklauso nuo įmonės, įstaigos, organizacijos veiklos rezultatų, ir jis gali būti sudarytas iš iš pastoviosios ir kintamosios dalių. Atitinkamai darbo sutartyje turi būti nustatytos tokios apmokėjimo sąlygos, kad darbuotojas galėtų žinoti: 1) pagal kokią darbo užmokesčio sistemą bus mokamas darbo užmokestis (pvz., už išdirbtą laiką – valandinis, už pagamintą produkciją – vienetinis, už teikiamas paslaugas – tarifinis); 2) ar bus mokami priedai, priemokos (kokio dydžio ir už ką); 3) kokia tvarka ir kada bus išmokamas darbo užmokestis.

Siekiant užtikrinti apmokėjimo garantijas, įstatyme nustatytos draudžiamosios nuostatos, t. y. keičiant darbo apmokėjimo sąlygas, negalima sumažinti darbo užmokesčio be darbuotojo raštiško sutikimo (DK 120 str. 3 d.). Tą patvirtino ir LAT teisėjų kolegija, nagrinėdama *R. Ambraziejus ir kiti v. UAB „Klaipėdos maisto elektromechanika“* bylą, kurioje konstatavo, kad darbdavio 2000 m. balandžio 27 d. įsakymas, kuriuo visiems ieškovams buvo pakeistas skatinamosios dalies dydis, sulygtas ir užfiksuotas darbo sutartyse, yra vienašališkas darbdavio veiksmas. Argumentas, kad individualiai kiekvienam darbuotojui sulygtas skatinamosios dalies dydis priklauso nuo bendrovės veiklos rezultatų ir gali kiekvieną mėnesį kisti, o darbdavys turi teisę vienasmeniškai kiekvieną mėnesį šį dydį nustatinėti, neatitinka darbdavio ir darbuotojų susitarimo, kuris abiem susitarimo šalims yra vienodai privalomas (DSĮ 7 str., 2 str. 3 p.)²⁹⁹. Šiuo atveju darbo sutartyje įtvirtinus skatinamosios dalies dydį, darbuotojai laimi daugiau,

299 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. gruodžio 12 d. nutartis Nr. 3K-3-1320 [interaktyvus] [žiūrėta 2002-03-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.lat.litlex.lt/Nutartys/cnut/2001/kat2001c/katerc.htm>>.

nes jiems garantuojamas tokio dydžio mokėjimas, neatsižvelgiant į tai, kad tie dydžiai kitiems darbuotojams buvo sumažinti.

Didinant darbo užmokestį, taip pat reikalingas darbuotojo sutikimas. Kyla klausimas, ar būtinas raštiškas sutikimas, kai vienos ar kitos ūkio šakos, įmonės ar tam tikros kategorijos darbuotojams keičiamas darbo užmokestis remiantis įstatymais, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais arba kolektyvine sutartimi. Iš tiesų tam tikrais atvejais informaciją dėl atskirų būtinųjų sąlygų pasikeitimo būtų tikslinga pateikti kaip nuorodą į konkrečius klausimus reglamentuojančius įstatymus, kitus teisės aktus ir vietinio (lokalaus) pobūdžio nuostatas arba kolektyvines sutartis. Kita vertus, neatsižvelgiant į tai, kaip šios sąlygos bus įtvirtinamos (imperatyviai ar dispozityviai) pateikiant atitinkamas nuorodas, ir ar bus atitinkamai informuojami darbuotojai apie šių nuostatų pasikeitimus, jos turi būti privalomojo pobūdžio. Vadinasi, dispozityvios nuostatos, numatytos darbo sutartyje, išreiškiančios laisvą darbuotojo ir darbdavio valią, gali keistis ir neatsižvelgiant į šalių valią. Siekiant išvengti piktnaudžiavimo, tokios nuorodos galėtų būti pateiktos tik dėl tam tikrų sąlygų taikymo, pavyzdžiui, dėl apmokamų atostogų, išpėjimo dėl darbo santykių nutraukimo terminų trukmės, darbo užmokesčio pagrindinės dalies, kitų jo sudedamųjų dalių ir išmokėjimo dažnumo, normalios darbo dienos arba darbo savaitės trukmės. Nuorodos į konkrečius teisės aktus, kurie sukonkretina atitinkamas darbo sąlygas, palengvina darbdavio padėtį šioms pasikeitus, pavyzdžiui, kai darbuotojui darbo sutartyje nustatyta, jog jo darbo užmokesčio dydis – Vyriausybės patvirtintas minimalus darbo užmokestis, ir remiantis teisės aktais jam pasikeitus, darbdavys privalėtų taikyti pasikeitusį dydį, nekeičiant darbo sutarties ir nereikalaujant darbuotojo raštiško sutikimo. Įsigaliojus Darbo kodeksui, darbuotojo raštiško sutikimo apie keičiamas darbo apmokėjimo sąlygas nebereikia, kai vadovaujantis įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. Kitaip tariant, pakeitus darbo sąlygas visam darbo kolektyvui, jos bus taikomos ir pavieniems asmenims. Pakeistos privalomosios nuostatos savaime turės būti taikomos neatliekant jokių papildomų juridinių veiksmų darbo sutartyje. Vadinasi, pasikeitus teisės aktais įtvirtintoms darbo apmokėjimo sąlygoms, dėl kurių buvo susitarta darbo ar kolektyvinėse sutartyse, darbdavys be darbuotojų raštiško sutikimo privalės taikyti šias nuostatas nuo jų įsigaliojimo momento. Atitinkamai nustatant šias nuostatas būtina vadovautis principu,

kad darbo sutartyje nustatytos sąlygos negali būti blogesnės, nei numato įstatymai, įstatymų įgyvendinamieji aktai ir kolektyvinės sutartys.

Iki DK įsigaliojimo nei DSI, nei Darbo apmokėjimo įstatymai nenustatė, prieš kiek laiko reikia išpėti darbuotojus apie numatomą darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimą. Vadovaujantis dispozityviuoju teisinio reguliavimo metodu, tai buvo galima numatyti kolektyvinėse arba darbo sutartyse. Pavyzdžiui, AB „Audėjas“ darbuotojai 2000–2001 metų kolektyvinės sutarties 5.2 punkte numatė, kad „su naujais įkainiais, patvirtintais produkcijos vienetui, darbuotojai turi būti supažindinami ne vėliau kaip prieš dvi savaites“³⁰⁰. Vadovaudamasis DK 203 str., darbdavys darbuotojus turi išpėti raštu ne vėliau kaip prieš mėnesį iki naujų darbo apmokėjimo sąlygų įsigaliojimo (pvz., Rusijoje darbdavys darbuotojų kolektyvui apie naujai įvedamas arba keičiamas esamas darbo apmokėjimo sąlygas turi pranešti prieš du mėnesius iki jų įsigaliojimo³⁰¹). Minėtame straipsnyje numatyta darbdaviui pareiga raštu pranešti apie ūkio šakos, visos įmonės ar atskiros darbuotojų kategorijos naujas darbo apmokėjimo sąlygas, kai darbo užmokestis (pvz., sudėtinių dalių apskaičiavimo metodika, jo dydis, išmokėjimo tvarka) keičiamas remiantis įstatymais, kitais norminiais teisės aktais ar kolektyvine sutartimi, taip pat darbdavio sprendimu (DK 120 str. 3 d.). Taikant atitinkamas garantijas susiduriama su problema – apie darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimus sudėtinga pranešti darbuotojams prieš mėnesį iki jų įsigaliojimo, kai darbo apmokėjimo sąlygos keičiamos remiantis įstatymais ar Vyriausybės nutarimais, kurie įsigalioja tą pačią arba kitą po paskelbimo „Valstybės žiniuose“ dieną³⁰². Autorės nuomone, šiuo atveju apie darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimus pranešti nereikėtų, nes jų taikymas nustatytas imperatyviai konkrečiame įstatyme ar Vyriausybės nutarime ir yra privalomojo pobūdžio. Minėta DK 203 straipsnio nuostata turėtų būti taikoma tik tuomet, kai darbo apmokėjimo sąlygos keičiamos darbdavio valia ar kolektyvine sutartimi. Kita vertus, jei apie naujų darbo apmokėjimo sąlygų įvedimą ar esamų pakeitimą nepranešama nustatytu laiku, įstatymai turėtų numatyti atitinkamas sankcijas darbdaviui ir tai, kad

300 AB „Audėjas“ kolektyvinė sutartis (2000–2001 m.). P. 5.

301 *Комментарий к кодексу законов о труде Российской Федерации*. Составитель и автор Комментариев А. Б. Борисов. Москва, 2000, с. 227.

302 Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymų ir kitų teisės aktų skelbimo ir įsigaliojimo tvarkos“. *Valstybės žinios*. 1993, Nr. 12-296; 2001, Nr. 82-2831.

darbuotojams turi būti paliekamos senos apmokėjimo sąlygos bent įspėjimo laikui.

Pasitaiko, kai keičiamos visos būtinosios darbo sutarties sąlygos.

V. Tiažkijus, nagrinėdamas darbo sutarties sąlygų pakeitimo klausimus, iškėlė problemą dėl darbuotojo nesutikimo keisti darbo sąlygas³⁰³. Anot I. J. Kiseliovo, vienašalis esminių darbo sutarties sąlygų keitimas (darbo santykių novatoriškumas) suteikia teisę darbuotojui reikalauti darbo sutarties nutraukimo ir patirtos žalos atlyginimo. Tuomet yra galimybė nutraukti darbo sutartį ir darbdavio iniciatyva, jei darbuotojas atsisako toliau dirbti pakeistomis sąlygomis³⁰⁴. Vadovaujantis Lietuvos DK, būtinųjų darbo sąlygų pakeitimas nėra prilyginamas perkėlimui į kitą darbą, nors, kaip jau minėta, daugelyje užsienio valstybių (pvz., Japonijoje, Prancūzijoje, Ispanijoje ir kt.) šie procesai sulyginami. Dar daugiau – DK numato išankstinį patvirtinimą raštu dėl keičiamų darbo sąlygų. Kita vertus, darbo sąlygų, nustatytų darbo sutartyje, pakeitimai turi būti fiksuojami toje pačioje darbo sutartyje abiejuose egzemplioriuose (DK 120 str. 4 d.), o ne sudarant naują darbo sutartį (DK 119 str.). Garantijos dėl raštiško darbuotojo sutikimo ir teisės kreiptis į teismą, per mėnesį nesutikus dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, įtvirtintos imperatyviai, nors, V. Tiažkijaus nuomone, atleisti iš darbo galima tik tuomet, jei nėra kitos išeities, t. y. kai tai neišvengiama.

Kaip jau buvo minėta, sprendžiant verslo ar įmonės išlikimą konkurencinėje rinkoje, būtina tobulinti darbo organizavimą diegiant novatoriškus metodus, naujas technologijas ir įrenginius, keisti gamybą, jos mastą. Todėl kyla klausimas, kaip turi pasielgti darbdavys norėdamas patobulinti darbo organizavimą diegiant, pavyzdžiui, naujos kartos kompiuterius ir pan., nes keičiant darbo sąlygas gali reikėti apmokyti darbuotojus, parengti juos dirbti naujomis darbo sąlygomis. V. Tiažkijaus nuomone, tuo atveju, jei <...> bus atnaujinta kompiuterinė įranga, bet tai nereiškia, kad dėl to automatiškai turėtų keistis ar būti keičiamos darbo sutarties sąlygos <...>, nes <...> darbo funkcijos dėl to nesikeičia³⁰⁵. Kiek plačiau šią situaciją paaiškina I. J. Kiseliovas, vertindamas dėl darbo sąlygų pakeitimų kylančias pasekmes: 1) jei pakeitimai, lemiami darbo novatoriškumo, sukelia darbo

303 Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. 1 tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 404.

304 Киселев, И. Я. *Сравнительное и международное трудовое право*. Учебник для вузов. Москва: ДЕЛЮ, 1999, с. 146.

305 Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. 1 tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 397.

funkcijų turinio pasikeitimą ir kitus esminius darbinės veiklos elementus, tai tokiu atveju gali būti keičiamos darbo sutarties sąlygos tik darbdaviui gavus darbuotojo sutikimą; 2) jei pervedimas į kitą darbą nelemia darbo užmokesčio sumažinimo ir būtinųjų darbo sąlygų pakeitimo, tai toks pervedimas laikomas ne darbo sąlygų, numatytų darbo sutartyje, pakeitimu, o darbdavio darbo sutarties vykdymu, kuris nereikalauja darbuotojo sutikimo³⁰⁶. Vadovaudamasis Lietuvos DK 120 str. 1 d., darbdavys gali pakeisti ir kitas (nebūtinąsias) darbo sutarties sąlygas. Tai patvirtina ir LAT, kuris išaiškino, kad gamybos ir teikiamų paslaugų apimčių ar finansavimo mažėjimas yra objektyvi, t. y. nuo darbdavio nepriklausanti gamybos ar darbo organizavimo pakeitimų priežastis³⁰⁷. Savo ruožtu keičiant darbo sąlygas ar darbo aplinką, keisis ir darbo sutarties sąlygos. Įstatymai neįpareigoja atsiklausti darbuotojų dėl keičiamų kitų darbo sutarties sąlygų, jei jos nebuvo numatytos darbo sutartyje. Tačiau, kai tokios sąlygos buvo aptartos darbo sutartyje arba dėl jų netiesiogiai pasikeitė kitos darbo sutarties sąlygos, tuomet būtina darbuotojus informuoti ir gauti jų sutikimą (nebūtinai išankstinį), nes vadovaujantis DK 120 str. 4 d., visi darbo sutarties sąlygų pakeitimai turi būti įforminti abiejuose darbo sutarties egzemplioriuose. Tuo atveju, jei kitos darbo sutarties sąlygos nebuvo aptartos darbo sutartimi – darbuotojo sutikimas nereikalingas.

Pagal Lietuvos darbo teisinį reglamentavimą darbo sąlygos gali pasikeisti darbuotoją perkėlus dirbti į kitą darbą. Įstatymai numato kelis tokio perkėlimo būdus, t. y. laikiną perkėlimą (pvz., įmonės prastovos atveju), perkėlimą toje pačioje įmonėje į kitas pareigas (pvz., pareigų pažeminimas arba paaukštinimas, pasiūlius kitą darbą likviduojant skyrių arba dėl sveikatos) arba perkėlimą į kitą įmonę (pvz., darbdavių susitarimu) bei su tuo susijusių garantijų taikymą.

Kaip pastebi savo tyrinėjimuose apie užsienio šalių teisinį reglamentavimą darbuotojų laikino perkėlimo atžvilgiu I. J. Kiseliovas, daugelyje valstybių tokie perkėlimai galimi tik ypatingais atvejais ir esant sąlygai, kad neįvykdžius tokio pervedimo gali būti padaroma nepataisoma žala darbdaviui. V. Tiažkijus, nagrinėjęs Lietuvos darbo normų teisinį reglamentavimą, atkreipia dėmesį, kad DK, priešingai nei iki tol buvęs DSI,

306 Киселев, И. Я. *Сравнительное и международное трудовое право*. Учебник для вузов. Москва: ДЕЛО, 1999, с. 145–146.

307 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. spalio mėn. 24 d. nutartis Nr. 3K-3-1023. [interaktyvus] [žiūrėta 2002-03-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.lat.litlex.lt/Nutartys/cnut/2001/kat2001c/katerc.htm>>.

nenustato baigtinio tokių ypatingų atvejų sąrašo, nes iš anksto neįmanoma numatyti visų sudėtingų situacijų, kurios gali kilti darbo procese, todėl, atsižvelgdamas į DK normas, sukonkretina tokių laikinų pervedimų tikslumą, t. y. tai gali būti tik ypatingais iš anksto nenumatytais atvejais³⁰⁸.

Toliau panagrinėsime laikino perkėlimo atvejus Lietuvoje, iš kurių svarbiausias – prastova, kuri suprantama kaip ne dėl darbuotojo kaltės susidariusi padėtis darbovietėje, kai darbdavys neduoda darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo dėl tam tikrų objektyvių priežasčių (gamybinių ar kt.). Prastova gali būti situacija, signalizuojanti apie darbdavio nemokumą. Anot V. Tiažkijaus, dėl prastovos nėra darbo sutarties šalių kaltės, todėl tuo prastova skiriasi nuo panašių į ją situacijų – priverstinės pravaikštos ir nušalinimo nuo darbo, kai darbuotojui neleidžiama dirbti darbdavio ar įgaliotų organų arba pareigūnų sprendimu. Kita vertus, anot V. Tiažkijaus, dėl prastovos gresia darbo laiko nuostoliai, nefunkcionuoja darbo jėga, dėl to darbdavys gali turėti negamybinių išlaidų³⁰⁹. Įstatymai tokiais atvejais gina darbuotojų interesus ir numato jiems atitinkamas garantijas: 1) prastovos laikui darbuotojai, atsižvelgiant į jų profesiją, specialybę, kvalifikaciją ir sveikatos būklę, jų raštišku sutikimu perkeliama į kitą darbą. Jeigu darbuotojai sutinka, jie gali būti perkeliama į kitą darbą, neatsižvelgiant į profesiją, specialybę ar kvalifikaciją (DK 122 str.); 2) darbuotojams, perkeltiems į kitą darbą dėl prastovos, už darbą mokama garantinė priemoka, t. y. kai dėl prastovos perkelta į kitą darbą darbuotojo darbo užmokestis sumažėja dėl nepriklausančių nuo jo priežasčių, jam mokamas iki perkėlimo buvęs VDU (DK 195 str.). Jeigu darbuotojas raštiškai atsisako pasiūlyto darbo pagal savo profesiją, specialybę ar kvalifikaciją, kuri jis galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai, jam mokama ne mažiau kaip trisdešimt procentų Vyriausybės nustatyto MVA už kiekvieną prastovos valandą.

Kitas garantinės priemokos pavyzdys galėtų būti situacija, kai darbuotojui sumažėja darbo užmokestis perkėlus jį į kitą darbą dėl sveikatos būklės. DK 212 straipsnyje numatyta, kad tokiu atveju darbuotojui mokamas darbo užmokesčio skirtumas tarp anksčiau gauto darbo užmokesčio ir gautamo uždarbio pagal atliekamą darbą, kol bus gauta Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvada dėl darbuotojo darbingumo. DK 121 straipsnyje numatytas darbo apmokėjimas, kai darbuotojas lakinai, t. y. iki vieno mėnesio, perkeliamas

308 Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. 1 tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 399.

309 Ten pat, p. 400.

į kitą darbą ir sumažėja jo darbo užmokestis dėl nepriklausančių nuo jo priežasčių. Tokiu atveju darbuotojui paliekamas jo pirmesnis VDU.

Įstatymai numato ir laikiną perkėlimą į kitą darbą, siekiant užkirsti kelią gaivalinei nelaimei ar gamybinei avarijai, ją likviduoti arba nedelsiant pašalinti jos padarinius, užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams, gesinti gaisrą ir kitais ypatingais iš anksto nenumatytais atvejais. Išvardytais atvejais darbdavys turi teisę ne tik perkelti darbuotojus iki vieno mėnesio laikui į darbo sutartimi nesulygtą darbą toje pačioje vietovėje, bet ir pakeisti kitas būtinausias darbo sutarties sąlygas (DK 121 str.). Sumaištį sukelia kitas DK straipsnis, numatantis didesnes galimybes darbdaviui, t. y. pavojaus atvejais darbdavys, siekdamas užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams darbe, vadovaudamasis įstatymais, turi teisę perkelti darbuotojus į darbo sutartimi nesulygtą darbą ne tik toje pačioje įmonėje, bet ir į kitą toje pačioje vietovėje esančią įmonę (DK 266 str. 9 d.). Tačiau pritariant V. Tiažkijaus argumentams³¹⁰, šios teisės darbdaviui nėra absoliučios – įstatymai numato draudimą perkelti darbuotoją į tokį darbą, kuris neleistas dėl jo sveikatos būklės (DK 121 str. 2 d. ir 266 str. 9 d.).

Numatytais atvejais perkeltam darbuotojui mokamas darbo užmokestis pagal atliekamą darbą. Jei perkelta į kitą darbą darbuotojo darbo užmokestis sumažėja dėl nepriklausančių nuo jo priežasčių, jam paliekamas pirmesnio darbo VDU (DK 121 str. 3 d.).

Įstatymu konkrečiai nereglamentuojama, kokiais atvejais darbuotoją galima „perkelti į kitą įmonę darbdavių susitarimu ir darbuotojui sutinkant“. Ginčytiną klausimą dėl darbo sutarties pasibaigimo pagrindo iki tokio perkėlimo nagrinėjo V. Tiažkijus, jis, remdamasis Valstybinės darbo inspekcijos išaiškinimais, pasilieka prie dviejų atleidimo pagrindų pagal DK 125 arba DK 127 str. Tačiau, kai darbuotojas vis dėlto sutinka kartu su tos įmonės padaliniu, kuriame jis dirbo, pereiti į kitą įmonę, tai, kitaip nei pagal DSI 26 str. 12 p., vertintina ne kaip darbo sutarties nutraukimo pagrindas, o pagal DK 120 str. 2 d. – kaip darbo sutarties sąlygų, nustatytų DK 95 str. 1 ir 2 dalyse (tarp jų ir darbovietė), pakeitimas³¹¹. Galima daryti prielaidą, kad šis perkėlimas gali būti taikomas ir iš karto įmonę pripažinus nemokia, vykstant įmonės ar verslo perdavimui, reorganizavimui (pvz., įmonės jungimui, skaidymui), nes šiuo atveju įstatymas numato

310 Žr. daugiau: Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. 1 tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 401–402.

311 VDI 2003 m. kovo 3 d. išaiškinimas, Nr. 06-10-325.

darbuotojams visai kitas garantijas. Nors darbo santykiai minėtu pagrindu nutraukiami, įstatymas numato darbuotojams darbo stabilumo (užimtumo) garantiją. Esant raštiškam darbdavių susitarimui ir darbuotojui sutikus dėl jo perkėlimo į kitą darbą, naujasis darbdavys negali jo atsisakyti įdarbinti (DK 96 str. 1 d.). Priešingu atveju įstatymas numato sankciją: darbdavys privalo įdarbinti asmenį už laiką nuo atsisakymo priimti į darbą dienos ir iki teismo sprendimo įvykdymo dienos sumokėti jam MDU dydžio kompensaciją (DK 96 str. 3 d.). Be to, dažniausiai šiuo būdu darbuotojai perkeliama atsižvelgiant į jų turimą tinkamą kvalifikaciją, todėl jiems netaikomas išbandymo terminas. Taip darbuotojams užtikrinamas darbo santykių stabilumas, o darbdaviai sutaupo perkvalifikuoti skirtų išlaidų. Kita vertus, DK nustatyta, kad nepertraukiamąjį darbo stažą sudaro ir laikas, dirbtas keliose įmonėse, jei iš vienos darbovietės į kitą buvo perkelta darbdavių susitarimu (DK 30 str. 1 d. 4 p.). Vadinasi, darbuotojo perkėlimas, esant darbdavių susitarimui, darbuotojams garantuoja dvi lengvatas: netaikomas išbandymo terminas ir į nepertraukiamą darbo stažą įskaitomas darbo laikas, išdirbtas iki perkėlimo buvusioje darbovietėje.

Deja, šis perkėlimas turi ir neigiamų aspektų. Pirmiausia, toks darbuotojų perkėlimas susijęs su darbo sutarties nutraukimu ir naujos sudarymu (DK 125 str.) (pastaba – išskyrus įmonių reorganizavimo – skaidymo arba jungimo būdu, kurių analizė bus pateikta kituose skyriuose). Tai reiškia, kad tokie darbdavių veiksmai nevisiškai apsaugo darbuotojų teises, t. y. darbdavys, susitarimo pagrindu priimdamas darbuotojus, neįpareigojamas išlaikyti tokių pačių darbo sąlygų. Pavyzdžiui, Konstitucinis Teismas 2007 m. gruodžio 7 d. byloje „Dėl kasmetinių papildomų atostogų“³¹² konstatavo, kad pagal Darbo kodeksą, *inter alia*, jo 168 straipsnio 1 dalies (2002 m. birželio 4 d., 2005 m. gegužės 12 d. redakcijos) 2 punktą (2002 m. birželio 4 d. redakcija), darbo nepertraukiamumas ir tai, kad turi būti ilgą laiką dirbta toje pačioje įmonėje (neišskiriant nė atvejų, kai pasikeičia įmonės, įstaigos, organizacijos savininkas, pavaldumas, steigėjas ar pavadinimas, įmonės, įstaigos, organizacijos sujungiamos, padalijamos, išdalijamos ar prijungiamos prie kitų įmonių, taip pat kai perduodamas verslas ar jo dalis), yra būtinos sąlygos kasmetinėms papildomoms atostogoms (atitinkamoje įmonėje) suteikti. Kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos 1.2 punktas ta apimtimi, kuria nustatyta, kad

312 Konstitucinio Teismo 2007 m. gruodžio 7 d. nutarimas „Dėl kasmetinių papildomų atostogų“.

į ilgalaikį nepertraukiamąjį darbo toje darbovietėje stažą, už kurią suteikiamos kasmetinės papildomos atostogos, neįeina laikas, dirbtas įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, iš kurios į kitą darbovietę darbuotojas perkeltas darbdavių susitarimu ar kitais pagrindais, nenutraukiančiais darbo stažo, neprieštarauja Darbo kodekso 30 straipsnio 1 dalies 4 punktui (apie kurią mes jau rašėme). Autorės nuomone, šios garantijos nesuteikimas siejasi su darbo sutarties nutraukimo faktu, kuris būtent kasmetinių papildomų atostogų skaičiavimui „nepertraukiamumą“ nutraukia. Kiltų klausimas, ar darbuotojo sutikimas ir darbdavių susitarimas dėl perkėlimo yra įpareigojimas kartu aptarti ir būsimašias darbuotojo darbo sąlygas. Antra, nutraukiant darbo sutartį su buvusiu darbdaviu darbuotojui nemokama jokia kompensacija ar išėitinė pašalpa, jei šalys to neaptarė susitarime.

Apibendrinant galima teigti, kad Lietuvoje darbdavys, norėdamas keisti darbo sutarties sąlygas DK numatytais pagrindais, privalo atsiklausti darbuotojo, t. y. prašyti jo sutikimo, tačiau yra įstatymų išvardytų atvejų, kai tokio sutikimo nereikia. V. Tiažkijus, nagrinėdamas šią problemą, nurodo DK 120, 121 ir 122 str. nuostatų taikymą, kai darbuotojo sutikimas nebūtinai³¹³. I. J. Kiseliovas, šią situaciją vertina laikantis bendros taisyklės, kad jei pakeitimai yra susiję su darbo sutarties vykdymu, tai jie galimi ir be darbuotojo sutikimo. O kai yra pakeitimai, tolygūs darbo sutarties novacijoms, būtinai toks sutikimas³¹⁴.

Darbo sąlygos dėl įmonės nemokumo darbuotojams gali būti keičiamos ne tik tada, kai keičiama įmonės vidaus struktūra, pertvarkomas darbo ar gamybos organizavimas. Įstatymas leidžia pakeisti darbo sutarties sąlygas ir tada, kai pertvarkoma pati įmonė keičiant jos teisinę formą arba vykdant reorganizavimą. Toliau panagrinėsime garantijas darbuotojams, kai vyksta įmonės ar verslo arba jų dalių perdavimas.

2.3.2. Garantijos darbuotojams verslo ar įmonės arba jų dalių perdavimo atvejais

Analizuojant darbuotojų teisių apsaugą, kai jų darbdaviai keičia savo teisinę formą arba vyksta reorganizavimas, kyla dvi prieštaringos pirmenybės, t. y. pirmenybė apsaugoti darbuotojų teises ir pirmenybė apsaugoti

313 Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. 1 tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 396.

314 Киселев, И. Я. *Сравнительное и международное трудовое право*. Учебник для вузов. Москва: ДЕЛЮ, 1999, с. 146.

verslą perleidžiant visą įmonę (verslą) arba jos dalį kitam įmonės savininkui – darbdaviui. Verslo perdavimo įtaką darbuotojų garantijoms nagrinėjo nemažai Lietuvos ir užsienio šalių autorių: švedas J. Malmbergas ir kt., prancūzai – J. Pelissieras, A. Supiotas, A. Jeammaudas ir kt.; anglai – H. Collinsas, P. Daviesas, S. Deakinas, K. D. Ewingas, B. Hepple’as, A. Lyon-Caenas, A. McColganas G. S Morrisas, S. Sciarra, N. Selwynas, S. Simitis ir kt.; lenkai – H. Lewandowskis, A. Swiątkowski ir kt.; estas M. Muda ir kt., lietuviai – T. Davulis, V. Tiažkijus ir kt. Anot B. Hepple’o, EB direktyva Nr. 77/187/EEB, kurią iš dalies pakeitė direktyva Nr. 2001/23/EB³¹⁵, įtvirtina du principus verslo perdavimo atvejais. Pirmasis principas nusako darbuotojų teisių apsaugą perdavus verslą, t. y. pasikeitus darbdaviams, darbuotojai lieka dirbti pas naują savininką pagal galiojančią darbo sutartį. Antrasis – tuo atveju, jei savininkai atleidžia darbuotojus, siekdami nepaisyti pirmojo principo, tokie atleidimai negali būti pateisinami³¹⁶. Dauguma autorių, nagrinėjusių šį probleminį klausimą, pasisako už tai, jog taikant direktyvos nuostatas būtina užtikrinti, kad darbuotojų teisės ir sąlygos išliktų, nesvarbu, kas benutiktų įmonei ar jos daliai (žr. 4 paveikslą).

C. Barnard manymu, galima įvardyti tris darbuotojų teisių apsaugos elementus: pirma, darbo santykiai automatiškai pereina perėmėjui (B), t. y. perdavėjo (A) teisės ir pareigos automatiškai pereina perėmėjui (B) nuo nuosavybės teisių į įmonę perdavimo momento (kas konkretų momentą nulemia, bus kalbama vėliau). Kitaip tariant, darbo santykiai tęsiasi, o darbuotojų (X + Y) teisės ir pareigos, numatytos jų darbo sutartyse, išlieka. Antra, taip įtvirtinama darbuotojų (X + Y) apsauga numatant tiek teisių perdavėjui (A) (fizinio ar juridinio asmens, kuris dėl teisių perdavimo nustoja būti darbdaviu), tiek ir teisių perėmėjui (B) (fizinio ar juridinio asmens, kuris dėl teisių perėmimo tampa darbdaviu) darbuotojų atleidimo iš darbo apribojimą, išskyrus dėl ekonominio, techninio ar organizacinio pobūdžio vykdomus pertvarkymus. Trečia, direktyva numato teisių perdavėjo (A) ir teisių perėmėjo (B) pareigą informuoti ir konsultuotis su darbuotojų, su kuriais susijęs teisių perdavimas, atstovais³¹⁷. Šie trys apsaugos elementai

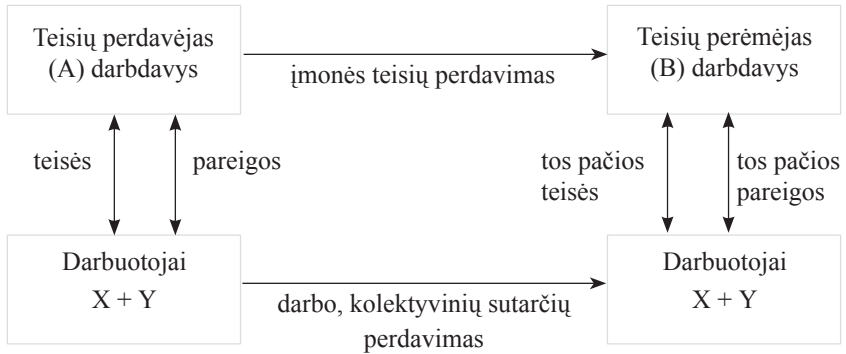
315 Tarybos direktyva, priimta 2001 m. kovo 12 d., dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo 2001/23/EB. *Official Journal*. L 082, 2001-03-22, p. 0016–0020. Taip pat žr.: *Europos socialinė teisė: norminių teisės aktų rinkinys*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 469.

316 Hepple, B. *Labour Laws and Global Trade*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2005, p. 1035.

317 Barnard, C. *EC Employment Law. Second ed.* Oxford: University Press, 2000.

– minimalūs reikalavimai apsaugant darbuotojų teises įmonės ar jos dalies perdavimo atveju.

4 paveikslas. Darbuotojų darbo sutarčių perėjimas naujam darbdaviui įmonės teisių perdavimo atveju



Verslo ar įmonės pardavimu ir ypač jo pasekmėmis suinteresuoti ne tik verslo ar įmonės pardavėjas ir įgijėjas, bet ir jos darbuotojai, kurie yra tos įmonės sudedamoji dalis. EB priėmusi direktyvą Nr. 2001/23/EB, kuri iš dalies pakeitė direktyvą Nr. 77/187/EEB, numatė darbuotojams apsaugą nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo ir kitas garantijas, taikomas verslo, įmonės arba verslo ar įmonės dalies perdavimo atvejais. Direktyvos Nr. 2001/23/EB priėmimą nulėmė pasaulinė problema – globalizacija, t. y. jos nuostatos turi būti taikomos ir tuo atveju, kai įmonės struktūriniai padaliniai išsidėstę keliose valstybėse, kuriose minėtos nuostatos skirtingai reglamentuojamos. Įmonės dalies turto savininko pasikeitimu laikomas įmonės dalies atliekamų funkcijų kartu su turto, reikalingu toms funkcijoms vykdyti, perdavimas naujai kuriamam juridiniam asmeniui. Šiuo atveju naujam darbdaviui turi būti perduodamos ir darbo sutartys.

Taikant direktyvos Nr. 2001/23/EB nuostatas iškyla probleminių klausimų, tokių kaip, ar kiekvienas įmonės turto (akcijų) pardavimas, nuoma turi būti siejama su įmonės ar verslo perdavimu? EB siekia vienodo direktyvų aiškinimo ir taikymo nacionalinėje teisėje. Todėl siekiant atsakyti į klausimą, toliau bus nagrinėjama direktyvoje vartojama sąvoka „įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalių perdavimas“ EB, ETT ir Lietuvos teismų praktikos ir teisės aktų kontekste bei darbuotojams taikomos garantijos įvykus įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalių perdavimui.

2.3.2.1. Įmonės ar verslo arba jų dalių perdavimo samprata

Šioje dalyje panagrinėsime direktyvos Nr. 2001/23/EB 1 straipsnio a, b ir c nuostatų taikymą ir pateiksime kompleksišką „įmonės ar verslo perdavimo“ sampratą.

Įmonės ar verslo perdavimo samprata pagal direktyvos 2001/23/EB 1 straipsnio a dalies taikymą

Vienareikšmio, visuotinai priimto ir pripažinto „verslo perdavimo“ apibrėžimo nerasime nė viename teisės akte. Direktyvos Nr. 2001/23/EB, skirtos darbuotojų teisių apsaugai įmonės ar verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimo atveju, 1 straipsnyje, reglamentuojančiame direktyvos taikymo sritis, galima rasti perdavimo sampratos elementų. Pirminės ES direktyvos Nr. 77/187/EEB³¹⁸ nuostatos apėmė tik perleidimo atvejus, įstatymo nustatyta tvarka padalijus ar sujungus įmones. Tai sukėlė darbdavių nepasitenkinimą, nes taip buvo varžoma jų laisvė persikirstyti darbo jėgą pagal jų poreikius arba ieškoti naujų įmonės valdymo formų. Atitinkamai buvo priimta nauja direktyva Nr. 2001/23/EB, kurios 1 a straipsnyje apibrėžiama šiek tiek platesnė jos paskirtis:

1. a) *Ši direktyva taikoma teisinio perdavimo arba susijungimo atveju perduodant įmonę, verslą arba įmonės ar verslo dalį kitam darbdaviui; <...>*

Iš apibrėžimo galima matyti, kad direktyvos Nr. 2001/23/EB nuostatų taikymas nukreiptas į dvi verslo perdavimo formas – teisinį perdavimą ir susijungimą. Pirmiausia panagrinėsime „teisinį perdavimą“, taikomą šioje direktyvoje. Teisinį perdavimą galima suprasti tik esant sutarties, įstatymo pagrindu³¹⁹. Toliau panagrinėsime dažniausiai pasitaikančius įmonės perdavimo sutarties pagrindu atvejus, kurie lemia įmonės ar verslo arba įmonės ar verslo dalių perdavimą pagal direktyvos normas.

318 1977 m. vasario 14 d. direktyva „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“ Nr. 77/187/EEB. OJ. L 061, 1977-03-05, p. 0026–0028.

319 Pastaba: aptinkamas sąvokos „teisinis perdavimas“ vertimas „sutarties pagrindu“, žr. *Europos Sąjungos socialinė teisė: norminių teisės aktų rinkinys*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 471.

Kalbant apie įmonės ar verslo perdavimą, perleidimą, pirmiausia kalbama apie materialaus (pastatai, įrenginiai, transporto priemonės ir kt.) ir nematerialaus turto (pvz., neturtinių teisių tokių kaip licencijos, patentai, žmogiškieji išteklių (darbo jėga su atitinkama kvalifikacija) ir kt.) kaip visumos, būtinos ūkinei komercinei veiklai vykdyti ar verslo poreikiams tenkinti, perleidimą, kuris gali būti atliekamas įvairiais būdais, pavyzdžiui, parduodamas, nuomojamas, mainomas ir pan., tiek atlygintinai, tiek ir ne. Minėto turto įsigijimas nesiejamas su asmeniniu, šeimos, namų ūkio vartojimu.

Paprastai įmonės arba jos dalies perdavimas ir įsigijimas vyksta pirkimo–pardavimo sutarties, sudarytos tarp pirkėjo ir pardavėjo, pagrindu. Įmonė gali būti perkama dėl įvairių priežasčių, pavyzdžiui, siekiant pradėti ar išplėsti jau egzistuojantį verslą (verslo koncentracijos pagrindais) ir pan. Pavyzdžiui, vadovaujantis ĮRĮ 2 str.³²⁰, įmonės restruktūrizavimo proceso metu galimas įmonės turto ar jo dalies pardavimas, skirtas įmonės mokumui atkurti. Kaip jau nagrinėta, įmonės gali būti įvairių teisių formų juridiniai asmenys. Todėl kai, pavyzdžiui, įmonė bus individuali, jos pirkimas–pardavimas bus vienoks, o kai ji akcinė arba uždaroji akcinė bendrovė – kitoks. Kalbant apie verslo ar jo dalies perleidimą, čia turima omenyje, kad verslas – juridinio ar fizinio asmens, įmonės, neturinčios juridinio asmens teisių, veikla, kuriai naudojami ekonominiai išteklių, kuria siekiama gauti pajamų bei pelno ir už kurią šis asmuo atsako savo turtu³²¹. Šiame kontekste verslininkai nagrinėjami kaip darbdaviai fiziniai asmenys, atitinkantys DK reikalavimus.

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos CK 6.402 str., pagal įmonės pirkimo–pardavimo sutartį pardavėjas įsipareigoja perduoti pirkėjui nuosavybės teise visą įmonę kaip turtinį kompleksą ar jos esminę dalį (LR CK 1.110 str.), išskyrus teises ir pareigas, kurių pardavėjas neturi teisės perduoti kitiems asmenims, o pirkėjas įsipareigoja tai priimti ir sumokėti kainą.

Kita vertus, kaip pastebi J. Kiršienė ir K. Kerutis, nagrinėję įmonės pardavimo atvejus, sąvokos „perleidimas“ ir „perdavimas“ nagrinėjamo klausimo kontekste laikytinos sinonimais³²². Todėl byloje *UAB korporacija*

320 Lietuvos Respublikos įmonių restruktūrizavimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 31-1012.

321 Turto ir verslo vertinimo pagrindų įstatymas. *Valstybės žinios*. 1999, Nr. 52-1672.

322 Žr. Kiršienė, J.; Kerutis, K. Verslo perleidimas akcijų ar įmonės pardavimo būdu: teisinio reglamentavimo ir praktikos lyginamoji analizė. *Jurisprudencija*. 2006, Nr. 3 (81), p. 25.

cija „Lietverslas“ v. *Eimantas Grakauskas* Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, jog sąvoka „perleidimas“ yra apibendrinanti, civilinėje teisėje reiškia nuosavybės teisės perdavimą kitam asmeniui <...> Perleidimo teisė gali būti įgyvendinta per įvairias sandorių rūšis: pirkimo–pardavimo, dovanojimo, mainų ir kt.³²³ Pavyzdžiui, Valstybės ir savivaldybių turto privatizavimo įstatymas nedraudžia privatizuoti įmonę kaip turtinį kompleksą, o jo 19 str. numato galimybę išsinuomoti turtą su atpirkimo teise³²⁴; tai turėtų apimti ir „įmonės“ nuomą. Tiesiogiai įmonės nuomą, bet ne užufruktą, reguliuoja CK 6.536-6.544 str. Tačiau korektiškai teisiškai mes turėtume kalbėti tik apie užufruktą, mat klasikinės nuomos samprata (CK 6.477, 6.536 str.) apima tik turto valdymą ir jo naudojimą. Tuo tarpu užufruktas be valdymo ir naudojimo suteikia užufruktoriui teisę gauti vaisius, produkciją ir pajamas (CK 4.141 str. 1 d.). Vadovaujantis CK 6.536-6.544 str. apyvartinis įmonės turtas (atsargos, reikalavimo teisės) pereina užufruktoriaus nuosavybėn. Tačiau pastarasis negali be sutikimo keisti įmonės kaip turtinio komplekso, rekonstruoti, modernizuoti, išplėsti pajėgumus, techniškai pertvarkyti ir atlikti kitus pakeitimus (CK 6.540 str. 2 d.).

Įmonės paveldėjimo galimybė netiesiogiai išplaukia iš LR CK 1. 110 str., kuris įmonę pripažįsta nekilnojamuoju turtu, ir LR CK 5. 1 str., kuris kaip paveldėjimo dalyką įtvirtina nekilnojamuosius daiktus. Ta pati situacija yra ir su įmonės dovanojimu (LR CK 6. 469 str. 2 d.). Paveldėjimo samprata nulemia paveldėjimo objektą – juo gali būti tik fiziniam asmeniui priklausanti įmonė (LR CK 5. 1 str. 1 d.). Dovanojimo atveju tokių ribojimų LR CK neįtvirtina. Vienas iš pagrindinių klausimų, iškilančių įmonės dovanojimo ir paveldėjimo atvejais, yra ar pakankamai apsaugomi įmonės kreditorių interesai. Abiem atvejais įmonė jos gavėjui (įpėdiniui, apdovanojamam) pereina nuosavybės teise (LR CK 4. 47 str. 1 d. 1, 2 p, 5. 1 str. 1 d., 6.465 str. 1 d.), tad jam turėtų pereiti ir su įmone susijusios teisės bei prievolės, kylančios iš darbo teisinių santykių.

Kad perdavimas įvyktų, nebūtina perduoti visą turtą, kartais pakanka perduoti, pavyzdžiui, tik dalį įrenginių paliekant perdavėjui teisę į prekęs

323 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. vasario 17 d. nutartis civilinėje byloje *UAB korporacija „Lietverslas“ v. Eimantas Grakauskas* Nr. 3K-3-113/2003 kat. 15.2.1.1; 15.2.2.8; 21.2.2.1; 21.6; 22.1; 41; 94.1; 103. *Teismų praktika*. 2003, Nr. 19.

324 Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių turto privatizavimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 1997, Nr. 107-2688; 2004, Nr. 167-6104.

ženklą ar kitas teises (BAG DB 1985, 2409)³²⁵. Kartais įmonė, kuriai iškelta bankroto byla, bandydama skaidyti savo turtą, dalį jo grąžina kreditoriams vietoje skolos. Tačiau LAT konstatavo, kad byla nagrinėję teismai bankrutuojančios įmonės turto dalies perdavimą kreditoriams įvertino ne kaip įmonės skaidymą, o kaip dalies turto perdavimą už skolas, savo išvadas parėmė faktinėmis aplinkybėmis, kaip šis atskyrimas buvo įgyvendintas. Tokios išvados neatitinka Įmonių įstatymo 19 straipsnio prasmės, ir kolegija konstatavo, kad teismai pažeidė materialinę teisės normą. Nes iškėlus įmonei bankroto bylą be atskiro teismo leidimo uždraudžiama dalyti ar kitaip skirstyti įmonės turtą, o teismas gali tai leisti tik tokiu būdu, kurį numato įstatymas. Tokie būdai yra įmonės skaidymas ar dalies jos turto pardavimas pagal patvirtintą reorganizavimo projektą (Įmonių bankroto įstatymo 19 straipsnis). Kaip minėta, įmonės skaidymas gali vykti padalijimo ar išdalijimo būdu. Įstatymas kalba apie įmonės kaip ūkinio vieneto smulkinimą, tai abiem atvejais reiškia įmonės turto kaip turtinio komplekso dalies atskyrimą, apimančią ne tik materialinės-techninės bazės, bet ir funkcinės dalies atidalijimą. Toks turto atskyrimo mastas rodo, kad reorganizavimo metu turi būti atskiriamas įmonės padalinys su reikiama materialine baze jo funkcijoms vykdyti. Taigi, skaidant įmonę pagal Įmonių bankroto įstatymą, kai atidalijama ir kreditoriui nuosavybėn perduodama dalis bankrutuojančios įmonės turto, vyksta įmonės reorganizavimas specialaus įstatymo nustatyta tvarka (Įmonių bankroto įstatymo 19 straipsnis). Dėl tokio pertvarkymo dalies įmonės turto savininkas pasikeičia³²⁶.

Panašiai ir dėl frančizės sutarties, kurios verslo komponento dalies padarinys – išimtinių teisių visumos perdavimas kitam juridiniam asmeniui, kai perduodamas įmonės vardas, prekių ženklas, saugoma gamybinė komercinė informacija ir kt. Žinoma, toks perdavimas turi lemti verslo tęsimą, t. y. į perduodamų objektų sąrašą turi patekti tik esminiai verslui vykdyti būtini objektai. ETT „teisių perdavimą“ interpretavo plačiąja prasme, pavyzdžiui, jis konstatavo, kad Vokietijos civilinio kodekso (Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)) 613 a straipsnis „Teisės ir pareigos perdavus įmonę“, į kurį buvo perkeltos direktyvos nuostatos, reglamentuoja darbo santykių pasikeitimą perdavus įmonę ir su tuo susijusį draudimą atleisti

325 Vokietijos civilinio kodekso (Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)) 613 a. straipsnis „Teisės ir pareigos perdavus įmonę“ // 2.1.2002 (BGBl. I S. 42, ber. S. 2909, 2003 S. 738) su pakeitimais 19.4.2006 (BGBl. I S. 866) m.W.v. 25.4.2006; taip pat: interaktyvus [žiūrėta 2006-05-26]. Prieiga per internetą: <<http://dejure.org/gesetze/BGB/613a.html>>.

326 LAT 2000 m. spalio mėn. 23 d. civilinė byla Nr. 3K-3-1050/2000 m.

iš darbo. Šis straipsnis taikomas, pavyzdžiui, įsigijus degalinės licenciją su pagrindinės teisės patvirtinimu (frančizę) iš teisių turėtojo-perdavėjo. Tačiau yra ir išimčių: *nebus taikomos* Vokietijos civilinio kodekso (Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)) 613a (1) straipsnio nuostatos tuo atveju, jei, tarkim, pirkimo sutartyje bus numatyta tam tikra sąlyga, pavyzdžiui, įmonė gaus iš įgijėjo/skolininko materialaus turto užstatą (BAG Arbeitsrechtliche Praxis (AP) 26 BGB, s. 613a) ar net rankpinigius (BAG 1987, 992) kaip įrodymą apie sutarties vykdymą, taip pat įrenginius ir medžiagas remontui atlikti (BAG DB 1987, 99) ir kt.³²⁷.

Italijos civilinio kodekso³²⁸ 2112 (4) str. nuostatos, kuriomis perkeliama direktyvos Nr. 77/187/EEB reikalavimai, numato verslo perdavimo sąlygas, iš jų ir garantijas darbuotojams uzufukto bei nuomos atvejais³²⁹.

Išnagrinėjus teismų praktiką pastebima, jog nuosavybės perdavimas nėra būtinas tam, kad įvyktų materialaus ar nekilnojamojo turto perdavimas. Direktyvos Nr. 77/187/EEB nuostatos taikomos ir tuo atveju, kai pasibaigus neperduodamai nuomos sutarčiai nuomotojas sudaro nuomos sutartį su kitu nuomininku, kuris nepertraukiamai tęsia įmonės veiklą su tuo pačiais darbuotojais, kuriems jau buvo įteikti išpėjimo lapeliai dėl nuomos sutarties pasibaigimo³³⁰. Pavyzdžiui, *Dr. Sophie Redmond Stichting v. Hendrikus Bartol ir kt.* byloje, faktą, kad Redmond fondas, finansuojamas vietinės valdžios, buvo uždarytas dėl finansavimo nutraukimo ir tos pačios dotacijos skyrimas vėliau įsteigtam Sigmos fondui, ETT laikė vienu iš įrodymų, leidžiančių nustatyti perdavimo buvimą³³¹. Taigi tai, kad nuosavybė nebuvo perduota iš vieno paslaugų teikėjo kitam, netrukdo įvykti turto perdavimui, jei nustatyta, jog nagrinėjamas turtas yra perduodamo subjekto dalis. Bet, kaip jau buvo minėta, tai nėra vienintelis faktas, kuriuo

327 LAT 2000 m. spalio mėn. 23 d. civilinė byla Nr. 3K-3-1050/2000 m.

328 Codice Civile (Civil Code). Libro v. „Labor“. 1942.

329 ETT 2003 m. birželio 5 d. sprendimas *Europos Bendrijos komisija v. Italijos Respublika* byloje C-145/01. ECR. 2003, p. I-05581, taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-05-29]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62001J0145:EN:HTML>>.

330 ETT 1992 m. vasario 10 d. sprendimas *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v. Daddy's Dance Hall A/S* byloje C-324/86. ECR. 1988, p. I-739, taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-05-29]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61986J0324:EN:HTML>>.

331 ETT 1992 m. gegužės 19 d. sprendimas *Dr. Sophie Redmond Stichting v. Hendrikus Bartol ir kt.* byloje C-29/91. ECR. 1992, p. I-3189. Taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-05-29]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61991J0029:EN:HTML>>.

remdamasis ETT konstatuoja verslo perdavimą. Kitaip tariant, ETT atsižvelgė ir į tam tikrus faktus: Redmond fondas nutraukė veiklą; abu fondai siekė to paties tikslo; Sigmos fondas pamažu perėmė Redmond fondo veiklą; abu fondai bendradarbiavo vykdamą perdavimą; buvo sutarta, kad Redmond fondas žinias ir išteklius perduos Sigmos fondui; patalpos, kurias iš savivaldybės nuomojo Redmond fondas, išnuomosos Sigmai ir buvusius Redmond fondo darbuotojus įdarbino Sigmos fondas³³².

Panagrinėkime, kaip direktyva taikoma perdavus veiklą, t. y. patikėjus vieną įmonės funkciją ar paslaugą kitai įmonei, nes įmonės ar verslo perdavimas gali būti tik dalinis, t. y. perduodama tik dalis įmonės arba verslo. Nors pažymėtina, kad direktyvos Nr. 2001/23/EB taikymas paslaugų sutartims nekelia abejonių ir teismų praktika šiuo klausimu yra gausi³³³, tačiau skirtinga. Atitinkamai galima spręsti, jog ne visais atvejais galima remtis vien sutarties, pavyzdžiui, paslaugų, egzistavimu, kad būtų pripažintas verslo perdavimo faktas. Pastebima tendencija, kad tam tikrų paslaugų (pvz., patalpų valymas, maitinimas ir kt.), kurias paprastai atlikdavo bendrovės (įmonės) darbuotojai, atsisakoma, norint šias paslaugas užsisakyti (pradedama plisti darbo santykių naujadaras – užsakomosios paslaugos – outsourcing³³⁴) iš kitos bendrovės, o vėliau, pasibaigus paslaugų sutarties terminui, – iš dar kitos³³⁵. Kyla klausimas: ar įmonė, užsisakydama tam tikras paslaugas, perduoda dalį savo veiklos paslaugas atliekančiai įmonei? Buvo laikoma, kad pirminė direktyva Nr. 77/187/EEB taikoma

332 Ten pat, 26 punktas.

333 Žr.: sprendime *Watson Rask ir Christensen* (C-209/91, ECR, p. I-5755, 17 punktas) ETT iš esmės patvirtino šią galimybę. Vėliau sprendimais *Schmidt* (C-392/92, ECR, p. I-1311, 12–14 punktai) ir *Süzen* (C-13/95, ECR, p. I-1259) buvo patvirtintas toks išaiškinimas. Kaip Direktyvos 2001/23 taikymo sutarčių perėmimui pavyzdžius galima nurodyti sprendimus *Hidalgo ir kt.* (C-173/96 ir C-247/96, ECR, p. I-8237), *Hernandez Vidal ir kt.* (C-127/96, C-229/96 ir C-74/97, ECR, p. I-8179), *Allen ir kt.* (C-234/98, ECR, p. I-8643), *Liikenne* (C-172/99, ECR, p. I-745), *Temco* (C-51/00, ECR, p. I-969) ir sprendimą *Abler* (C-340/01, ECR, p. I-14023) ir kt.

334 Užsakomosios paslaugos, suprantamos kaip naudojimas svetimais ištekliais, išorinis šaltinis. Tai – įmonės veiklos optimizavimas, perduodant pagalbinių funkcijų vykdymą, paslaugų teikimą išoriniam specializuotam tiekėjui, visiškai ar iš dalies atsisakant samdomųjų darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį.

335 Pavyzdžiui, *Schmidt* (1994 m. balandžio 14 d. sprendimas C 392/92, ECR, p. I-1311) byloje ETT laikėsi nuomonės, kad įmonė paveda kitai įmonei, sudarydama su ja sutartį, atlikti valymo darbus, kuriuos anksčiau atlikdavo pati, nors iki perdavimo tokius darbus atlikdavo vienas darbuotojas. *Rask v. ISS* byloje (1992 m. lapkričio 12 d. sprendimas *Watson Rask ir Christensen* C-209/91, ECR, p. I-5755), bendrovė „Philips“ pirmą kartą perdavė savo įmonės valgyklos aptarnavimą išoriniam paslaugų teikėjui.

ekonominės veiklos atvejais, o ne perduodant sutartį dėl privačių paslaugų (pvz., valymo, buitinių, apsaugos ir kt.)³³⁶. Šią abejonę išskleidė ETT sprendimai. Pavyzdžiui, *Rask v. ISS* byloje³³⁷ bendrovė „Philips“ neatlygintinai perdavė, o bendrovė „ISS Kantineservice“ priėmė gamybinės ir prekybinės patalpas, valgyklai valdyti būtinus įrenginius, elektrą, karštą vandenį, telefoną ir įsipareigojo užtikrinti bendrą įrenginių ir patalpų priežiūrą bei atliekų išvežimą. ETT, nagrinėdamas bylą dėl pirminės direktyvos Nr. 77/187/EEB taikymo, konstatavo, kad direktyva Nr. 77/187/EEB yra taikoma paslaugų pirkimo iš šalies (*outsourcing*) situacijai, ir nustatė, jog užsakovo gamybos išteklių suteikimas priklauso prie įvairių įsipareigojimų, kurių sąlygos nustatytos (dviejų įmonių) pasirašytame susitarime. Tačiau kitais panašiais atvejais ETT sprendimas nebuvo palankus. Iš tiesų, kai įmonė nusprendžia dalį savo funkcijų pavesti tiems, kurie tai geriausiai gali atlikti, perdavimo faktas siejamas su jos darbuotojais, kurie kartu su funkcijų vykdymu turi būti perduodami kitam darbdaviui. Bet kai įmonei prisireikia atitinkamų paslaugų, kurių ji pati nevykdo ir užsako šias paslaugas, sudarydama terminuotą sutartį su konkursą laimėjusia įmone, ir jai pasibaigus su dar kita, kuri pagal konkurso sąlygas pasiūlė palankesnes sąlygas – perdavimo fakto nėra.

Tai patvirtina ir dauguma autorių (N. Selwynas, G. S. Morrisas, S. Deakinas ir kt.), nagrinėjusių klausimą, ar kai identiškos paslaugų sutartys yra sudarytos tarp užsakovo ir sutartį perimančių paslaugų teikėjų, galima teigti, kad įvyko įmonės dalies perdavimas. ETT byloje *Betts v. Brintel*, nagrinėjo situaciją, kai „Brintel“, kuri teikė sraigtasparnio paslaugas naftos platformai Šiaurės jūroje pagal tris atskiras sutartis su „Shell“ kompanija. Pasibaigus sutarčių terminams, „Shell“ kompanija sudarė dvi naujas sutartis ir taip pratęsė darbą, o trečią sutartį pasiūlė kitai kompanijai KLM. Pastaroji papildomai nepriėmė nė vieno iš 66 darbuotojų, dirbusių „Brintel“ įmonėje, ir naudojo savo sraigtasparnius bei infrastruktūrą. Nors ETT nustatė, kad šiuo atveju nebuvo jokio perdavimo³³⁸, tačiau N. Selwynas

336 Norman Selwyn. *Law of employment*, 13th edition. UK: Lexis Nexis, 2004, p. 235.

337 ETT 1992 m. lapkričio 12 d. sprendimas *Watson Rask ir Christensen v. Iss Kantineservice A/S* byloje C- 209/91. *ECR*. 1992, p. I-5755, taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-05-26]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61991J0209:EN:HTML>>.

338 Fifteenth annual report on monitoring the application of Community law (1997) COM/98/0317 final. *Official Journal*. C 250, 1998-08-10, p. 0001. Taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-05-26]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:51998DC0317:EN:HTML>>.

publėžė, kad sutartinių ryšių nebuvimas tarp perdavėjo ir perėmėjo dar neišsiskiria, jog nėra įmonės ar verslo perdavimo, nes tie sutartiniai įsipareigojimai gali atsirasti kaip sutartinių santykių tinklo dalis daug vėliau, nors tai ir nėra tiesioginis to padarinys³³⁹.

Panašiai ETT konstatavo ir išnagrinėjęs *Süzen v. Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice Lefarth GmbH* bylą, kur naujas subrangovas nepriėmė buvusių darbuotojų dirbti įmonėje, laimėjusioje konkurencinį pasiūlymą. ETT išaiškino, kad direktyva netaikoma tokiu atveju, kai asmuo, pavedęs savo patalpų valymą pirmajai įmonei, nutraukia su ja sutartį ir panašiam darbui atlikti sudaro naują sutartį su kita įmone, *jeigu naujos sutarties sudarymas nėra susijęs su vienos įmonės perdavimu kitai didelės materialaus ar nematerialaus turto dalies, arba naujojo darbdavio perėmimu didžiosios dalies darbo jėgos, iš pirmosios įmonės, paskirtos dirbti pagal sutartį, tiek darbuotojų skaičiaus, tiek jų įgūdžių prasme*³⁴⁰. Vadinas, nagrinėjant visos ar dalies įmonės (verslo) paslaugų teikimą, reikia atsižvelgti į kitas su perdavimu susijusias sąlygas ir aplinkybes. Kitaip tariant, kaip posėdžio metu pažymėjo Kötter ir Vokietijos Vyriausybė, ekonominės tokio tinkamu kriterijumi nepagrįsto subendrinimo pasekmės galėtų būti ypač reikšmingos, nes labai sumažėtų veiksmų, dėl kurių paslaugų teikėjai konkuruoja tarpusavyje: automatiškas įmonės perdavimo tarp paslaugų tiekėjų pripažinimas reikštų, kad personalo sąnaudų taptų nuolatinėmis sąnaudomis³⁴¹. Tokiu atveju tai nebūtų užsakomosios paslaugos (*outsourcing*), kurias užsisakydamas už mažesnę nei pastovaus darbuotojo darbo užmokestis (konkursinę) paslaugos kainą, užsakovas tikėjosi išvengti personalo administravimo išlaidų bei darbo ir socialinių garantijų darbuotojams. Kaip pažymėjo G. More, veikimo laisvė, kuria disponuotų potencialūs konkurentai, siekdami išsiskirti iš kitų

339 Norman Selwyn Law of employment, 13th edition. UK: Lexis Nexis, 2004, p. 237.

340 ETT 1997 m. kovo 11 d. sprendimo „Darbuotojų teisių apsauga įmonės perdavimo atveju“ 23 punktą byloje C-13/95. *ECR*. 1997, p. I-1259. Taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-06-01]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=50803&p_query=Ayse%20Süzen%20&p_tr2=2>.

341 2005 m. birželio 16 d. advokato Poiarses Maduro išvada *Güney-Görres Sujungtose bylose C-232/04, C-233/04*. 23 punktą. *ECR*. 2005, p. I-4389. Taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-06-01]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=412996:cs&lang=lt&list=422807:cs,418800:cs,412996:cs,401850:cs,&pos=3&page=1&nbl=4&pgs=10&hwords=Güney-Görres~&checktexte=checkbox&visu=#texte>>.

konkurentų paslaugų sutarties sudarymo konkurso būdu, būtų minimali, nes ji būtų susijusi tik su personalo kompetencijos organizavimu³⁴².

Kita vertus, vien tiktai *paslaugų teikimo sutarties netekimas*, kai ji atitenka konkurentui, taip pat *negali pats savaime būti suprantamas kaip „perdavimas“* šios direktyvos prasme. Tokiomis aplinkybėmis paslaugas teikusi įmonė, kuriai anksčiau buvo pavesta atlikti sutartyje numatytus darbus, netekusi užsakovo, nenustoja visiškai vykdyti savo veiklos, o jai priklausantis *verslas ar jo dalis* negali būti laikomi perduotais asmeniui, su kuriuo *buvo sudaryta naujoji sutartis*³⁴³. Tokių paslaugų sutartys savo turiniu panašios į rangos sutartis, pagal kurias užbaigus darbus ar paslaugas viename objekte, rangovas ieško užsakovų kitam objektui ar paslaugoms teikti. Skirtumas tas, kad pagal rangos sutartis darbuotojai paskiriami dirbti į objektus pas užsakovą konkrečiam darbui ar terminui, o paslaugų teikimo atveju – paslaugos nors yra nuolatinio, pastovaus pobūdžio ir pasibaigus sutarties terminui jos tęsiasi arba su tuo pačiu, arba su nauju, konkursą laimėjusiu paslaugų teikėju. Negalima vertinti subjekto, remiantis tiktai jam pavesta vykdyti veikla. Atitinkamai reikėtų pasižiūrėti ir į paslaugas teikiančių įmonių darbo pobūdį, t. y. įmonė savo veiklos funkcijų – verslo neperduoda, priešingai ji jomis naudojasi, skiriasi tik objektas (užsakovas), kuriame tos paslaugos atliekamos.

Iš ETT praktikos pastebima, kad perdavimo faktą gali sukelti ir trečiasis asmuo – teismas, t. y. perdavimas reiškia ne tik perdavimus pagal sutartis, bet ir, pavyzdžiui, administraciniu ar teismo sprendimu. Kaip pažymėjo ETT, lyginant svarstomos nuostatos versijas įvairiomis kalbomis, matyti, kad jose, kalbant apie įmonių perdavimą, yra terminijos skirtumų. Nors vokiečių (*vertragliche Übertragung*), prancūzų (*cession conventionnelle*), italų (*cessione contrattuale*), olandų (*overdracht krachtens overeenkomst*) ir graikų kalbomis šios sąvokos aiškiai reiškia tik perdavimus pagal sutartis, ir iš to galima daryti išvadą, kad kitokie perdavimo būdai, pavyzdžiui, administraciniu ar teismo sprendimu, nepatenka į direktyvos taikymo sritį, o terminai anglų (*legal transfer*) ir danų (*overdragelse*) kalbomis rodo, jog taikymo sritis yra platesnė³⁴⁴. Atitinkamai ETT, nagrinėdamas sujungtas

342 More, G. *The Acquired Rights Directive: Frustrating or Facilitating Labour Market Flexibility? New Legal Dynamics of European Union*. 1995, p. 129.

343 Ten pat, 16 punktas.

344 ETT 1985 m. vasario 7 d. sprendimas *H. B. M. Abels v. Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electrotechnische Industrie (Metalų ir elektrotechnikos pramonės profesinė ir prekybos asociacija) administracijos* byloje 135/83. Interaktyvus [žiūrėta

bylas, nustatė, kad direktyvos Nr. 77/187/EEB 1 str. 1 d. turi būti taikoma abiem nuomos sutarčių sudarymams pagal Nyderlandų įstatymus ir esant pakartotiniam įmonės perdavimui po to, kai nuomos sutartis buvo sudaryta teismo sprendimu³⁴⁵. Lietuvoje taip pat pasitaiko įmonių, įstaigų ir organizacijų perdavimo atvejų atitinkamo valdžios organo sprendimu. Pavyzdžiui, teisėjų kolegija, nagrinėdama bylą³⁴⁶, kurioje ieškovė ginčija neteisėtą atleidimą iš darbo, nustatė, kad Ukmergės rajono savivaldybės tarybos 2003 m. birželio 18 d. sprendimu Nr. 7-35 patvirtinti viešosios įstaigos Ukmergės rajono socialinių paslaugų centro įstatai ir Ukmergės rajono savivaldybės tarybos 2005 m. balandžio 26 d. sprendimu Nr. 7-82 patvirtinti Ukmergės nestacionarių socialinių paslaugų centro nuostatai numato, jog Ukmergės nestacionarių socialinių paslaugų centras perėmė iš esmės visas Ukmergės rajono socialinių paslaugų centro funkcijas ir uždavinius, taip pat jam pavesta keletas papildomų funkcijų. Kad naujasis centras perėmė ankstesniojo centro teises ir pareigas, patvirtina ir Ukmergės rajono savivaldybės tarybos 2005 m. balandžio 26 d. sprendimo Nr. 7-81 „Dėl viešosios įstaigos Ukmergės rajono socialinių paslaugų centro likvidavimo“ 6 punktas, kuriuo Taryba nustatė, jog biudžetinė įstaiga Ukmergės nestacionarių socialinių paslaugų centras yra likviduojamos viešosios įstaigos Ukmergės rajono socialinių paslaugų centro teisių ir pareigų perėmėja.

Remiantis ETT išvadomis, galima daryti prielaidą, kad direktyvos nuostatos iš principo taikomos **visoms įmonių teisinėms formoms, kurios baigiasi teisių perdavimu, kylančiu ne tik pagal civilinę, pavyzdžiui, pirkimo, nuomos, paslaugų ar kitą sutartį, bet ir pagal kitą administracinę ar teisinę aktą arba net teismo sprendimu**³⁴⁷.

2006-05-29]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.rezult_l?p_nr=&p_nuo=&p_iki=&p_org=2492&p_drus=&p_kalb_id=&p_title=darbuotoju%20teisiu%20apsauga%20imoniu%20perdavimo%20atveju&p_text=&p_pub=&p_met=&p_lnr=&p_denr=&p_es=0&p_rus=1&p_tid=&p_tkid=&p_t=0&p_cnr.>

345 ETT 1988 m. gegužės 5 d. sprendimo *Harry Berg ir Johannes Theodorus Maria Busschers v. Ivo Martin Besselsen* (Netherlands) 20 punktas sujungtose bylose C-144 ir C-145/87. ECR. 1988, p. I-2559. Taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-05-29]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61987J0144:EN:HTML>>.

346 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. vasario 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-37/2009.

347 Žr. sprendimus: *Katsikas ir kt.*, C-132/91, C-138/91 ir C-139/91 [1991]. ECR, p. I-6577; <http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=50457&p_query=darbuotoju%20atleidimo&p_tr2=2>; *Ny Mølle Kro* byloje C-287/86. [1987]. ECR. p. I-5465; taip pat *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v. Daddy's Dance Hall A/S* byloje C-324/86. ECR. 1988, p. I-739:

Tęsiant direktyvos Nr. 2001/23/EB 1 str. a punkto nagrinėjimą, reikia pripažinti, kad direktyvos nuostatos kur kas palankesnės valstybėms narėms, nes įgyvendinant atskiras nuostatas ši direktyva suteikia kur kas daugiau galimybių. Direktyvos preambulėje nustatyta, jog jos tikslo – suteikti apsaugą darbuotojams įmonių perdavimo atveju – turi būti siekiama atsižvelgiant į „ekonomikos tendencijas“ ir į Sutarties 117 straipsnyje nustatytą būtinybę „skatinti kurti geresnes gyvenimo ir darbo sąlygas, kad toliau jas gerinant būtų galima siekti jų suderinimo“. Todėl šia direktyva buvo norima vienodai sureguliuoti darbuotojų teisių apsaugą dėl atsiradusių įmonės struktūros pokyčių, kilusių pasikeitus darbdaviui (direktyvos preambulės 3 punktas), ir įmonių restruktūrizavimo procedūrų arba susijungimų atvejais (direktyvos preambulės 5 punktas). Šių įmonės perdavimo formų įvardijimas neatsitiktinis, nes, kaip praktika rodo, tokie pasikeitimai įvairiose valstybėse suprantami skirtingai.

Lietuvoje darbuotojų teisių apsauga, numatyta direktyvoje, taikoma vadovaujantis DK 138 straipsniu, t. y. kai įmonė reorganizuojama: įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas, įmonės, įstaigos ar organizacijos sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos, verslo ar jo dalies perdavimas negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius. Darbuotojų teisių apsauga numatyta ne tik mūsų jau nagrinėtais įmonių ar verslo teisėto perdavimo ar susijungimo atvejais. Šiame straipsnyje numatyta kur kas daugiau galimybių, t. y. net pasikeitus įmonės, įstaigos ar organizacijos savininkui, jų pavaldumui, steigėjui ar pavadinimui, turės būti taikomos garantijos jų darbuotojams. Apie šiuos pagrindus, susijusius su darbuotojų teisių apsauga, bus kalbama toliau.

Kalbant apie išorinius įmonių pasikeitimus, reikia panagrinėti akcinių bendrovių susilieėjimus, skaidymus ir išdalijimus. EB Trečiosios direktyvos dėl akcinių bendrovių jungimo³⁴⁸ ir Šeštosios direktyvos dėl akcinių bendrovių skaidymo³⁴⁹ prasme „susilieėjimas“ reiškia bendrovių „prijungimą“, kai bendrovė įsigyja vieną ar daugiau bendrovių, arba bendrovių „sujungimą“, kai bendrovės susijungia, sukurdamos naują bendrovę (Trečiosios direktyvos 2 str.). Svarbu tai, kad „susilieėjimo“ atveju iki tol buvusios bendrovės

348 Trečioji Tarybos direktyva, pagrįsta Sutarties 54 straipsnio 3 dalimi, dėl akcinių bendrovių jungimo (78/855/EEB). *Official Journal*. 1978, L 0295; Celex Nr. 31978L0855.

349 Šeštoji Tarybos direktyva, 1982 m. gruodžio 17 d. pagrįsta Sutarties 54 straipsnio 3 dalies g punktu dėl akcinių bendrovių skaidymo (82/891/EEB) 1978 m. spalio 9 d. *OJ*. 1982, L 0891 Celex Nr. 31982L0891.

nors ir nutraukia veiklą, tačiau nėra likviduojamos ir visą savo turtą bei išpareigojimus perduoda kitai arba vietoj šių įsteigta bendrovei mainais už įsigyjančios bendrovės akcijas (Trečiosios direktyvos 4–3 str.). Apibrėžimuose aiškiai įvardijamas bendrovių veiklos nutraukimas, turint tikslą ne likviduotis, o sudaryti naują bendrovę, kuri įsigyjama už visas akcijas ar jų dalį. Pavyzdžiui, įmonės įsigijimas Vokietijoje suprantamas kaip turto (aktyvų) pirkimas arba dalies (akcijų) įsigijimas. Lietuvoje akcijų pardavimas yra labiausiai paplitusi verslo perdavimo forma. Kyla klausimas: ar šiais atvejais perduodama įmonė arba verslas, ar vis dėlto pasikeičia tik akcijų savininkas? Tuo atveju, jei pasikeičia tik akcijų savininkas, kyla kitas klausimas: ar šiuo atveju bus laikoma įmonės arba verslo perdavimu? Siekiant atsakyti į šiuos klausimus, reikia atkreipti dėmesį į vieną direktyvos 1 a straipsnyje minimą aplinkybę – perėmėjas turi būti „kitas darbdavys“. Darbdavio sampratą jau nagrinėjome. EB direktyvos Nr. 2001/23/EB 2 str. pateiktos sąvokos „perdavėjas“ ir „perėmėjas“ reiškia kiekvieną fizinį arba juridinį asmenį, kuris dėl perdavimo *praranda arba įgyja* darbdavio teises įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies atžvilgiu. Specialių darbo ar darbdavio teisių turėjimas suprantamas visų pirma kaip darbdavio teisė priimti į darbą darbuotojus. Todėl iš pirmo žvilgsnio būtų galima sutikti su mokslininko V. Tiažkijaus nuomone, kad „į direktyvos veikimo sritį nepatenka atvejai, kai pasikeičia įmonės savininkas (akcijų pirkimo sandoris), nes darbdavys, kaip teisės subjektas, nepasikeičia“³⁵⁰. Reikia pripažinti, kad darbdavys nesikeis. Sutinkama ir su tuo, kad ne kiekvienas akcijų pardavimas yra laikytinas verslo perdavimu. Tam, autorės nuomone, įtakos gali turėti parduodamų akcijų kiekis, nes kontrolinio akcijų paketo perdavimas pirkimo–pardavimo sutartimi reikš ne tik akcijų savininko pasikeitimą, bet ir juridinio asmens, kaip turtinių ir prievoliųjų teisių komplekso esminės dalies, pasikeitimą. Kitaip tariant, kaip pažymi J. Kiršienė ir K. Kerutis, akcijų pardavimo sandoris vertintinas kaip verslo perleidimas tuomet, kai dėl sandorio perduodamos verslo valdymo teisės, o kitų bendrovės dalininkų dalys tokios menkos, kad jie negali suvaržyti dominuojančio bendrovės akcininko teisės valdyti įmonę³⁵¹. 2002 m. Europos Komisijos pranešime³⁵²

350 Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. 1 tomas. Vilnius: Justicija, 2005, p. 491.

351 Kiršienė, J.; Kerutis, K. Verslo perleidimas akcijų ar įmonės pardavimo būdu: teisinio reglamentavimo ir praktikos lyginamoji analizė. *Jurisprudencija*. 2006, Nr. 3 (81), p. 27.

352 Final Report of the Expert Group on the Transfer of Small and Medium – Sized Enterprises. May 2002, p. 6. Taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-05-30]. Prieiga per internetą: <http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/support_measures/transfer_business/transfer_com_02/final_report_en.pdf>.

(jame nagrinėjama dvylikos ES valstybių verslo perdavimo problematika ir geros praktikos pavyzdžiai) *verslo perdavimas suprantamas kaip įmonės nuosavybės perdavimas kitam asmeniui ar įmonei, jeigu tai užtikrina tolesnį įmonės egzistavimą ir jos komercinę veiklą*. Pranešime aiškinama, kad tai gali būti padaryta perleidžiant ne mažiau kaip 51 proc. akcijų, taip pat parduodant įmonę kitiems asmenims ar įmonėms, įskaitant kontrolinio (valdymo) akcijų paketo įsigijimus (*take over*) ir susiliejimus (*merger*). Pranešime paminėti du būdai, lemiantys įmonės ar verslo valdymą: 51 proc. akcijų arba kontrolinio akcijų paketo įsigijimas. Kokio dydžio akcijų kiekis gali lemti įmonės ar verslo valdymo teisės turėjimą, kiekviena valstybė nusistato savaip. Pavyzdžiui, Vokietijoje kapitalą jungiančioms bendrovėms (atitikmenys Vokietijos ir Lietuvos teisėje: GmbH – uždaroji akcinė bendrovė (UAB), AG – akcinė bendrovė (AB)) nustatyta 75 proc. dalies įsigijimo riba, lemianti akcijų pirkimo (anglų k. *share deal*) prilyginimą įmonės pirkimui.

Kaip pažymėjo Europos Komisija savo ataskaitoje³⁵³, didžiosios dalies įmonės akcijų nuosavybės teisių perdavimas arba didžiosios akcininkų dalies pasikeitimas nelaikomas įmonės perdavimu, nes darbdavio juridinis asmuo lieka nepakitęs. Nors kontrolės pasikeitimas gali lemti pokyčius įmonėje, darbuotojų teisinė padėtis darbdavio atžvilgiu išlieka nepakitusi.

Kita vertus, nors Didžiosios Britanijos Reglamente dėl darbuotojų apsaugos įmonių perdavimo atveju (toliau – TUPE)³⁵⁴, kuriuo į nacionalinę teisę buvo perkelta direktyva Nr. 77/187/EEB³⁵⁵, nustatant įmonės perdavimą (kai siekiama nupirkti įmonės dalį kaip kontrolinį akcijų paketą) nu-

353 Komisijos ataskaita dėl 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo [SEK(2007) 812]. KOM (2007) 334 galutinis. Briuselis, 2007-04-18.

354 Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981. S. I. 1981/1794, amended by the Dock Work Act 1989 (c.13) section 7(2), the Trade Union Reform and Employment Rights Act 1993 (c.19) sections 33, 51 and Schedule 10, the Employment Rights (Dispute Resolution) Act 1998 (c.8) section 1(2)(a), S.I. 1987/442. S.I. 1995/2587, S.I. 1998/1658, S.I. 1999/1925 ir S.I. 1999/2402. Taip pat vėlesnis jį keičęs aktas Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006 [interaktyvus] [žiūrėta 2006-05-30]. Prieiga per internetą: <http://www.opsi.gov.uk/si/si2006/uksi_20060246_en.pdf>.

355 Pastaba: vėlesniame 2006-02-15 akte Statutory Instrument No. 246 The Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006. buvo atsižvelgta į 1998/50/EC ir 2001/23/EB direktyvų nuostatas žr.: <<http://www.opsi.gov.uk/si/si2006/20060246.htm>>.

matytas svarbus apribojimas įmonės valdymo pasikeitimui perkant įmonės dalį (akcijas), toks pasikeitimas įmanomas tik vieninteliu būdu, t. y. kai parduodama bankrutuojanti įmonė (TUPE 1981, str. 4, paragr. 5.6.5.)³⁵⁶. Paaiškinimas būtų toks, kad šiuo atveju įmonininko identiškumas nepasikeičia: įmonininkas (darbdavys) – ta pati kompanija, kaip ir anksčiau, net ir tada, kai pasikeitė interesų valdymas. Teismai paprastai pasirenę panaikinti bendrovės priedangą, neatsižvelgdami į savarankišką įmonės juridinio asmens statusą ir esamą vadovą (nesvarbu, ar tai fizinis, ar juridinis asmuo) kaip tikrąjį darbdavį. Viena vertus, tai reiškia, kad darbuotojas negali atsakyti dirbti dėl įmonės valdymo pasikeitimo, antra vertus – nors įstatymu nėra griežtai nustatyta, būtina garantuoti, kad sutartiniai ryšiai darbdavio ir darbuotojo išliks. S. Deakinai ir G. Morrisas mano, kad, direktyvos Nr. 77/187/EEB ir Reglamento TUPE nuostatos formuoja požiūrį, kad tai yra potenciali neteisybė darbuotojų atžvilgiu nuosavybės pasikeitimo atveju, ir tai yra pagrindinis trūkumas: būtina vadovautis bendru metodu, kuriuo verslo valdymo, skirtingai nuo formalios nuosavybės, perdavimas yra laikomas kontrolinio akcijų paketo pardavimu³⁵⁷. Atitinkamai, kaip Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, pagal Direktyvos 77/187/EEB 3 straipsnio 1 dalį darbuotojams suteiktų teisių įgyvendinimas nepriklauso nei nuo perleidėjo ar perėmėjo, nei nuo darbuotojų atstovų ar net pačių darbuotojų sutikimo su ta išlyga, kad pastariesiems suteikiama galimybė po perdavimo laisvai nuspręsti, ar nutraukti darbo santykius su nauju darbdaviu³⁵⁸.

Lietuvoje „akcijų paketo“ samprata kinta atsižvelgiant į įmonių veiklos rūšį ir akcijų disponavimą, pavyzdžiui, Finansinių priemonių rinkų įstatyme įtvirtinta, kad finansų maklerio įmonės akcijų paketas – tiesiogiai ar netiesiogiai valdoma finansų maklerio įmonės kapitalo ar balsavimo teisių dalis, sudaranti ne mažiau kaip 1/10 kapitalo ar balsavimo teisių arba leidžianti daryti esminę įtaką finansų maklerio įmonės valdymui³⁵⁹.

356 Deakin S.; Morris G. S. *Labour law. Second edition*. London, Edinburgh Dublin, 1998, p. 225.

357 Deakin S.; Morris G. S. *Labour law. Second edition*. London, Edinburgh Dublin, 1998, p. 226.

358 ETT 2005 m. gegužės 26 d. sprendimo *Celtec Ltd v. John Astley ir kt.* (United Kingdom) 37 punktas byloje C-478/03. ECR. 2005, p. I-4389. Taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-05-30]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62003J0478:LT:HTML>>. Taip pat žr. 1985 m. liepos 11 d. Sprendimo *Danmols Inventar*, 105/84, Rink. p. 2639, 16 punktą ir minėto sprendimo *D'Urso ir kt.* 11 punktą.

359 Lietuvos Respublikos finansinių priemonių rinkų įstatymas. *Valstybės žinios*. 2007, Nr. 17-627.

Vertybinių popierių įstatyme numatyta, kad akcijų paketas – emitento visuotiniame akcininkų susirinkime akcininko turimų balsavimo teisių dalis, sudaranti 5 procentus arba daugiau visų balsavimo teisių³⁶⁰. Vyriausybės nutarime „Dėl smulkaus ir vidutinio verslo plėtros“ numatyta, kad valstybei nuosavybės teise priklausančių bendrovės akcijų paketas negali būti mažesnis už tą, kuris visuotiniame akcininkų susirinkime suteikia daugiau kaip 1/2 visų balsų³⁶¹. Panašiai numatyta ir Akcinių bendrovių įstatyme³⁶², kuriame numatomi atvejai, kai Visuotinis akcininkų susirinkimas gali priimti sprendimus ir laikomas įvykusi, kai jame dalyvauja akcininkai, kuriems priklausančios akcijos suteikia daugiau kaip 1/2 visų balsų (27 str.), o sprendimams, kuriems būtina kvalifikuota balsų dauguma – negali būti mažesnė kaip 2/3 visų susirinkime dalyvaujančių akcininkų akcijų suteikiamų balsų (28 str.). Kadangi Lietuvos teisė nustato dviejų trečdalių (kvalifikuotą) balsų daugumą, kurią turint galima priimti visus svarbiausius su juridinio asmens valdymu susijusius sprendimus, tai parduotų akcijų skaičius, suteikiantis dviejų trečdalių ar didesnę balsavimo teisę, atsižvelgiant į pasekmes turėtų būti traktuojamas kaip verslo perleidimas³⁶³. Lietuvos įstatymai numato ir įmonių prijungimo galimybę supaprastinta tvarka. Pagal Akcinių bendrovių įstatymo³⁶⁴ 70 str., reiškia prijungimą, kai po reorganizavimo tęsianti veiklą bendrovė yra visų arba ne mažiau kaip 90 procentų prijungiamos bendrovės akcijų savininkė. Ir jai tokiu atveju taikoma reorganizavimo procedūra. Autorės manymu, šiuo atveju prijungiamos bendrovės atžvilgiu turės būti taikomos garantijos darbuotojams, nes jų atžvilgiu pasikeitė darbdavys.

360 Lietuvos Respublikos vertybinių popierių įstatymas. *Valstybės žinios*. 2007, Nr. 17-626.

361 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. liepos 11 d. nutarimas Nr. 887 „Dėl smulkaus ir vidutinio verslo plėtros“. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 62-2272; 2005, Nr. 131-4734.

362 Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 64-1914; 2000, Nr. 68; 2003, Nr. 123-5574; 2005, Nr. 84-3109; 2006, Nr. 77-2964, Nr. 82-3252; 2007, Nr. 12-489; 2008, Nr. 71-2706; 2009, Nr. 91-3914.

363 Kiršienė, J.; Kerutis K. Verslo perleidimas akcijų ar įmonės pardavimo būdu: teisinio reglamentavimo ir praktikos lyginamoji analizė. *Jurisprudencija*. 2006, Nr. 3 (81), p. 27.

364 Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 64-1914; 2000, Nr. 68; 2003, Nr. 123-5574; 2005, Nr. 84-3109; 2006, Nr. 77-2964, Nr. 82-3252; 2007, Nr. 12-489; 2008, Nr. 71-2706; 2009, Nr. 91-3914.

Nagrinėjant ETT praktiką, pastebima argumentų, kad „jau keletą kartų buvo nuspręsta³⁶⁵, jog direktyva Nr. 77/187/EEB yra taikoma, jeigu pasikeičia už įmonės valdymą atsakingas fizinis arba juridinis asmuo, neatsižvelgiant į tai, ar pasikeitė įmonės savininkas³⁶⁶. Vadinasi, direktyva turi būti taikoma ir tada, kai dėl įmonės teisinio perdavimo ar susijungimo pasikeičia fizinis arba juridinis asmuo (pvz., įmonės direktorius ar direktorių valdyba), atsakingas: 1) už įmonės veiklos tęstinumą ir dėl šio fakto – *kaip darbdavio atstovas*; 2) už darbo santykių su darbuotojais išlaikymą, neatsižvelgiant į tai, ar buvo perduotas turtas. Kitaip tariant, direktyvos Nr. 2001/23/EB taikymo sritis yra kur kas platesnė nei pažodinis jos aiškinimas, kurį mokslininkas V. Tiažkijus grindžia juridiniu įmonės kaip darbdavio pasikeitimo fakto buvimu. Kaip ETT pažymi, visada siekiant įvertinti, ar yra įmonės/verslo arba įmonės/verslo dalių perdavimas, bylos aplinkybės nagrinėti reikia siejant su direktyvos tikslu – *išsaugoti darbo santykius ir tęsti perduotos įmonės veiklą, verslą*.

Kaip konstatavo LAT, įmonės skaidymas gali vykti padalijimo ar išdalijimo būdu. Įstatymas kalba apie įmonės kaip ūkinio vieneto smulkinimą, tai abiem atvejais reiškia įmonės turto kaip turtinio komplekso dalies atskyrimą, apimančią ne tik materialinės-techninės bazės, bet ir funkcinės dalies atidalijimą. Toks turto atskyrimo mastas rodo, kad reorganizavimo metu turi būti atskiriamas įmonės padalinys su reikiama materialine baze jo funkcijoms vykdyti. Taigi, skaidant įmonę pagal Įmonių bankroto įstatymą, kai atidalijama ir kreditoriui nuosavybėn perduodama dalis bankrutuojančios įmonės turto, vyksta įmonės reorganizavimas specialaus įstatymo nustatyta tvarka (Įmonių bankroto įstatymo 19 straipsnis). Dėl tokio pertvarkymo dalies įmonės turto savininkas pasikeičia³⁶⁷.

Norint taikyti šią direktyvą, nereikia, kad perdavėjas ir perėmėjas būtų susiję tiesioginiais sutartiniais santykiais: perdavimas taip pat gali vykti dviem etapais per trečiosios šalies tarpininką, pavyzdžiui, savininką ar

365 Žr. ETT sprendimo *Ny Mølle Kro* 12 punktą; taip pat ETT 1992 m. gegužės 19 d. sprendimo *Dr. Sophie Redmond Stichting v. Hendrikus Bartol ir kt.* 9 punktą byloje C-29/91. ECR. 1992, p. I-3189; 1988 m. gegužės 5 d. sprendimo *Berg ir Busschers* 17 punktą byloje C-144/87 ir C-145/87. [1987] ECR, p. I-2559.

366 ETT 2005 m. gegužės 26 d. sprendimo *Celtec Ltd v. John Astley ir kt.* (United Kingdom) 33 punktas byloje C-478/03. ECR. 2005, p. I-4389. Taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-05-30]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62003J0478:LT:HTML>>.

367 LAT 2000 m. spalio 23 d. civilinė byla Nr. 3K-3-1050/2000 m.

įmonei kapitalą sukaupusį asmenį³⁶⁸. Pavyzdžiui, Vokietijos civilinio kodekso (Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)) 613 a. straipsnis „Teisės ir pareigos perdavus įmonę“ reglamentuoja darbo santykių pasikeitimą perdavus įmonę ir su tuo susijusį draudimą atleisti iš darbo: „jei verslas arba verslo dalis teisiniu sandoriu perduodama kitam savininkui, jis perima perdavimo dieną galiojančiose darbo sutartyse nustatytas teises ir pareigas“³⁶⁹. Savininko arba dažniausiai steigėjo pasikeitimas siejamas su galimomis veiklos reformomis ar struktūriniais pertvarkymais. Todėl ir Lietuvos DK 138 str. paminėti šie atvejai, siekiant apsaugoti darbuotojų teises įvykus šiems pasikeitimams.

Apibendrinant šį skyrių ir įvertinant direktyvos Nr. 2001/23/EB 1 straipsnio a punkto nuostatų taikymą, galima pasiūlyti teisės aktų aiškintojams ir rengėjams bei jų taikytojams vadovautis ETT sprendimais, kurie šiai sampratai suteikia lanksčią interpretaciją. Kitaip tariant, iškilus nesutarimams tarp lingvistinio direktyvos ir nacionalinių įstatymų skirtumų aiškinimo dėl perdavimo sąlygų įvertinimo, būtina vadovautis direktyvos tikslu – darbuotojų teisių apsauga įvykus perdavimui – ir laikytis nuostatos, kad ši direktyva taikoma visiems sutartinių santykių pasikeitimams³⁷⁰. Kita vertus, pats sutartinių santykių buvimas arba nebuvimas tarp perdavėjo ir perėmėjo, įmonių susilieėjimas savaimė negali būti laikomas galutiniu faktu, įrodančiu įmonės perdavimą, kuris gali būti įvykdytas:

- esant kelioms sutartims (mainų, nuomos, pirkimo–pardavimo, frančizės ir kt.);
- per trečiąjį asmenį (pvz., teismas, vietinės valdžios organas, administratorius);
- neatsižvelgiant į tai, ar nuosavybė perduodama tiesiogiai iš perdavėjo perėmėjui (subnuoma);

368 ETT 1997 m. kovo 11 d. sprendimo „Darbuotojų teisių apsauga įmonės perdavimo atveju“ byloje C-13/95 12 punktas. *ECR*, 1997, p. I-1259. Taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-06-01]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_1?p_id=50803&p_query=Ayse%20Sūzen%20&p_tr2=2>.

369 Vokietijos civilinio kodekso (Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)) 613 a. straipsnis „Teisės ir pareigos perdavus įmonę“ // 2.1.2002 (BGBl. I S. 42, ber. S. 2909, 2003 S. 738) su pakeitimais 19.4.2006 (BGBl. I S. 866) m. W.v. 25.4.2006; taip pat: interaktyvus [žiūrėta 2006-05-26]. Prieiga per internetą: <<http://dejure.org/gesetze/BGB/613a.html>>.

370 ETT 1996 m. kovo 7 d. sprendimas *Merckx ir Neuhuys sujungtose bylose C-171/94 ir C-172/94. Recueil de jurisprudence*, 1996, p. I-1253. Taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-05-30]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61994J0171:FR:HTML>>.

- nesant tiesioginių sutarčių (subnuoma, subranga);
- bankroto atveju, kai nesiekama įmonę likviduoti, ir kt.

Kaip ETT nustatė, tai turi būti užduotis nacionaliniam teismui, t. y. būtina įvertinti visas faktines aplinkybes ir jų požymius, apibrėžtus perdavimui nagrinėjamos direktyvos mastu. Kaip jau buvo pažymėta, *įmonės ar verslo perdavimas – tai tokia procedūra, kai įmonės arba verslo plėtrai naudojamas turtas ir kiti nematerialūs objektai bei daiktai, darbuotojai, licencijos ir kt. pereina nuosavybės teise sutarties ar susijungimo pagrindu kitam darbdaviui*. Bet ši įmonės arba verslo perdavimo samprata direktyvos 1 str. a dalies prasme negali būti tiksli, nes būtina atsižvelgti ir į kitas direktyvos 1 str. b ir c dalyse numatytas sąlygas. Tam būtina išnagrinėti kitus direktyvos Nr. 2001/23/EB 1 straipsnyje numatytus kriterijus, kurie sukelia papildomų sąlygų.

Įmonės ar verslo perdavimo samprata pagal direktyvos 2001/23/EB 1 straipsnio b dalies taikymą

Siekiant įvertinti įmonės perdavimo fakto aplinkybes, reikia atsižvelgti į direktyvos Nr. 2001/23/EB 1 straipsnio 1 dalies b punkto sąlygas, kurios turi būti taikomos neatsiejamai nuo 1 straipsnio a dalies:

b) Atsižvelgiant į (a) punktą ir kitas šio straipsnio nuostatas, šioje direktyvoje nustatytas perdavimas yra perdavimas išlaikant ūkio subjekto tapatybę, t. y. išlaikant organizuotą išteklių grupę, kurios tikslas – ūkinė veikla, nepriklausomai nuo to, ar ta veikla yra pagrindinė, ar pagalbinė. <...>

Pirmiausia, siekiant nustatyti, ar direktyvos prasme buvo perdavimas, reikia įvertinti, ar ūkio subjektas išsaugojo savo tapatumą, *kuris konkrečiai matyti iš fakto, kad naujas darbdavys iš tikrųjų tęsia ar atnaujina jo valdymą, vykdydamas tokią pačią arba panašią ekonominę veiklą*³⁷¹. Kitaip tariant, lemiamas veiksnys yra faktas, kad naujas darbdavys tęsia ar atnaujina ūkio subjekto valdymą, išsaugodamas jo tapatumą.

371 Žr. 1986 m. kovo 18 d. sprendimą *Spijkers* 11, 12 ir 15 punktus byloje C-24/85. ECR, p. I-1119, taip pat 1995 m. rugsėjo 19 d. sprendimo *Rygaard v. Dansk Arbejdsgiverforening* 15 ir 16 punktai byloje C-48/94. ECR. 1995, p. I-2745.

Norint valdyti, pirmiausia reikia turėti verslą ir ką valdyti, t. y. turta, gamybos priemones, personalą ir kt. Pavyzdžiui, *Rygaard* byloje³⁷², ETT nustatė, kad naujasis darbdavys, perimdamas dalį turto, tik kuriam esant galima vykdyti perdavusios įmonės veiklą, ar tam tikras veiklos rūšis, patvirtina įmonės perdavimo faktą. Panašiai konstatuoja ir LAT, nagrinėdamas civilinę bylą³⁷³ *UAB „Telšių keliai“ v. UAB „Švaresta“*, kur teisėjų kolegija sutiko su apeliacinio skundo argumentu – šalių sudaryta sutartis nėra tik konteinerių pirkimo–pardavimo sutartis, nes šia sutartimi buvo parduodamas visas verslas. Pagal šalių susitarimą tik atsakovui perėmus verslą, ieškovas perduotų verslo vykdymo priemones – konteinerius. Konteinerių pirkimas–pardavimas yra antrinis susitarimo vykdymo elementas, kuris tiesiogiai priklauso nuo pirminio elemento – verslo perdavimo, nes be verslo perdavimo konteinerių pirkimas taptų betikslis. Tačiau šioje byloje buvo nustatyta, kad tiek atliekų tvarkymo verslas, tiek konteineriai buvo perduoti vienu ir tuo pačiu metu pasirašant šalims pirkimo–pardavimo sutartį ir perdavimo–priėmimo aktus.

Kita vertus, kaip jau buvo rašyta, įmonės ar verslo perdavimas lemia ne tik turto įsigijimą, bet ir dėl jo valdymo susijusių pareigų (žr. ankstesnį skyrių), kylančių iš sutarties šalių turinio, vykdymą. Pavyzdžiui, mūsų jau minėtoje byloje LAT konstatavo, kad „materialinių vertybių, įvairių daiktų įgijimas ir perleidimas reguliuojamas įvairiomis sutartimis“, nuo kurių „... turinio priklauso konkrečios prievolės šalių subjektinės teisės ir pareigos. Teismų sprendimais išanalizuotas šalių 2002 m. liepos 30 d. sudarytos sutarties turinys ir jame numatytos šalių teisės ir pareigos dėl konteinerių perdavimo, jų priėmimo ir apmokėjimo pagal pateiktą sąskaitą faktūrą atitinka pirkimo–pardavimo sutartį, pagal kurią UAB „Švaresta“ perėmusi konteinerius privalo už juos sumokėti (CK 6.305 str.)“³⁷⁴. Nekyla abejonų, kad tarp „neturtinių teisių, skolų ir kitokių pareigų“ slypi ir teisės/pareigos dėl darbo santykių. Ir nors šioje byloje nebuvo ginčijama darbuotojų,

372 1995 m. rugsėjo 19 d. sprendimo *Rygaard v. Dansk Arbejdsgiverforening* 21 punktą byloje C-48/94. ECR. 1995, p. I-2745, taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-05-30]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61994J0048:EN:HTML>>.

373 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. rugsėjo 28 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Telšių keliai“ v. UAB „Švaresta“* Nr. 3K-3-434/2005 kat. 36.1; 42.8; 45.7.

374 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. rugsėjo 28 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Telšių keliai“ v. UAB „Švaresta“* Nr. 3K-3-434/2005 kat. 36.1; 42.8; 45.7.

kurie dirbo su šiais europinio tipo konteineriais UAB „Telšių keliai“ iki jų pardavimo UAB „Švaresta“, darbo santykių tęstinumo, tačiau galima preziumuoti, kad šiems darbuotojams, atliekantiems tvarkymo paslaugas, turėjo būti taikomos garantijos verslo perdavimo atveju, t. y. jie turėjo būti perkelti į UAB „Švaresta“ kad tęstų darbą su šiais konteineriais.

Kaip jau buvo minėta nagrinėjant direktyvos 1 str. a punktą, teisėjai pastebi, kad nors turto perdavimas yra vienas iš kriterijų, į kurių nacionalinis teismas turėtų atsižvelgti, priimdamas sprendimą dėl to, ar įvykdytas faktiškas įmonės perdavimas, tokio turto nebuvimas nebūtinai užkerta kelią tokiam perdavimui³⁷⁵.

„Tiesioginis perdavimas“ reiškia „pastovaus ekonominio vientisumo“ perdavimą, kuris išsaugo jo tapatumą ir po perėmimo užima jo vietą. Verslo perdavimo atveju tai reiškia, kad turi įvykti perdavimas įmonės ar jos dalies kaip funkcionuojančios (veikiančios) įmonės; nepakanka vien perduoti lėšas (turta) ar nuosavybę (įrenginius, pastatus, likučius ar intelektinės nuosavybės teises) iš vieno įmonininko (darbdavio) kitam; paprastai verslas ar įmonė turi būti perduota taip pat gera valia³⁷⁶.

Reikalavimas, kad verslo perdavimas turi būti susijęs su veikiančia įmone, gali patvirtinti kitų autorių išsakytą palyginimą, jog įmonės (arba jos dalies) pardavimas visada reiškia verslo (arba jos dalies) perdavimą ir atvirkščiai³⁷⁷. Tačiau kai kuriais atvejais direktyvos Nr. 2001/23/EB nuostatos gali būti taikomos ir tada, kai įmonė nebeveikia, pavyzdžiui, bankrutuoja (žr. direktyvos 5 str.). Apie tai plačiau bus kalbama kitame skyriuje.

ETT pabrėžė, kad klausimas dėl sąvokos „gamybos išteklių perdavimas“ aiškinimo negali būti nagrinėjamas atskirai nuo kitų kriterijų, kuriuos reikia gvildinti tiriant įmonės ar verslo perdavimo faktą; tarp jų, *inter alia*, yra atitinkamos įmonės ar verslo rūšis, materialių išteklių, pavyzdžiui, pastatų ir kilnojamojo turto, perdavimas ar neperdavimas, nematerialių išteklių vertė perdavimo metu, pagrindinių darbuotojų perėjimas pas naują įmonės savininką, klientų perdavimas bei veiklos panašumas iki ir po perdavimo ir galimo šios veiklos sustabdymo trukmė³⁷⁸.

375 Žr. ETT sprendimo *Schmidt v. Spar* byloje C-392/92 16 punktą. ECR, p. I-1311, taip pat 1996 m. kovo 7 d. sprendimo *Merckx ir Neuhuys* 21 punktą sujungtose bylose C-171/94 ir C-172/94. *Recueil de jurisprudence*. 1996, p. I-1253.

376 Selwyn, N.. *Law of employment*, 13th edition. UK: Lexis Nexis, 2004, p. 230–245.

377 Kiršienė J.; Kerutis K. Verslo perleidimas akcijų ar įmonės pardavimo būdu: teisinio reglamentavimo ir praktikos lyginamoji analizė. *Jurisprudencija*. 2006, Nr. 3 (81), p. 26.

378 Žr., *inter alia*, minėtų sprendimų *Spijkers* 13 punktą, taip pat ETT sprendimo *Ayşe Süzen v. Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice* 14 punktą byloje

Direktyvos Nr. 2001/23/EB 1 straipsnio b punktą reikia aiškinti taip, kad, nustatant įmonės ar verslo perdavimo faktą pagal šį straipsnį naujos sutarties sudarymo atveju ir atsižvelgiant į visas aplinkybes, gamybos išteklių perdavimo savarankiškai ekonominei veiklai vykdyti faktas nėra būtina sąlyga, norint konstatuoti pradinio užsakymo vykdytojo gamybos išteklių perdavimą naujam vykdytojui³⁷⁹. Kitaip tariant, gamybos išteklių perdavimas yra tik dalis visumos vertinimo, kurį turi atlikti nacionalinis teisėjas, nustatydamas, ar įvyko įmonės arba verslo perdavimas pagal direktyvos Nr. 2001/23/EB 1 straipsnį. Pavyzdžiui, sujungtose bylose *Nurten Güney-Görres ir Gul Demir v. Securicor Aviation Ltd* (Vokietija), *Kötter Aviation Security GmbH & Co. KG* pagal sutarties sąlygas, kurios nepakito pasikeitus užsakymo vykdytojui, Vokietijos Federacinė Respublika, atstovaujama Vidaus reikalų ministerijos (Bundesministerium des Inneren, toliau – BMI), pagal pasirašytą sutartį Aviation Defence International Germany Ltd, įsipareigojo vykdyti keleivių ir bagažo kontrolę Diuseldorfo oro uoste. Jai suteikė Securicor aviacijos saugumo įrenginius, būtinus užtikrinti kontrolę, ir apmokėjo jų aptarnavimą³⁸⁰. Tai, kad nuosavybė nebuvo perduota iš vieno paslaugų teikėjo kitam, netrukdo įvykti turto perdavimui, jei yra nustatyta, jog nagrinėjamas turtas yra perduodamo subjekto dalis³⁸¹.

Iš tikrųjų niekas netrukdo tam, kad turto dalį naudotų (tai gali būti, pvz., atlygintina panauda) vienas užsakymo vykdytojas, o vėliau jo perėmėjas, tačiau pats turtas netaptų perleidžiamo ūkio subjekto dalimi (nuosavybe). Priešingai, nei buvo nustatyta minėtame sprendime, ETT vis dėlto laikėsi kitokio požiūrio savo sprendime nagrinėdamas bylą *Abler* ir kt. Čia

C-13/95. ECR. 1997, p. I-1259; ETT sprendimo *Dr. Sophie Redmond Stichting v. Hendrikus Bartol* ir kt. 24 punktą byloje C-29/91. ECR. 1992, p. I-3189 bei ETT sprendimo *Abler ir kt. v. Sodexho MM Catering Gesellschaft mbH* 33 punktą byloje C-340/01. ECR. 2003, p. I-14023.

379 ETT 2005 m. gruodžio 15 d. sprendimo *Nurten Güney-Görres v. Securicor Aviation Ltd* (Vokietija), *Kötter Aviation Security GmbH & Co. KG* 42 punktas sujungtose bylose C-232/04 ir *Gul Demir* C-233/04. OJ. C 048, 2006-02-25, p. 0006–0006. Taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-06-01]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=418800:cs&lang=lt&list=422807:cs,418800:cs,412996:cs,401850:cs,&pos=2&page=1&nbl=4&pgs=10&hwords=Güney-Görres-&checktexte=checkbox&visu=#tete>>.

380 Ten pat, 49 punktas.

381 ETT 2003 m. lapkričio 20 d. sprendimo *Abler ir kt. v. Sodexho MM Catering Gesellschaft mbH* 42 punktas byloje C-340/01. ECR. 2003, p. I-14023; taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-06-01]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62001J0340:FR:HTML>>.

jis pripažino, kad tam tikrais atvejais užsakovo suteiktas turtas gali lemti turto perdavimą iš vieno paslaugų teikėjo kitam³⁸². Pavyzdžiui, byloje, kurioje du paslaugų tiekėjai vienas po kito teikė maitinimo paslaugas ligoninėje, ligoninės valdytojas suteikė jiems patalpas, vandenį, elektrą ir įvairius būtinus didelius bei mažus įrenginius. ETT konstatavo, kad Sodexho perėmė materialų turtą, būtiną vykdyti numatytą veiklą <...>³⁸³. Taigi, kaip per posėdį pažymėjo Vokietijos Vyriausybė, tokia išvada neišvengiamai reiškia, kad nagrinėjamas materialus turtas yra perduodamo ūkio subjekto dalis, nors jis liko ligoninės nuosavybe.

Direktyva Nr. 77/187/EEB siekiama užtikrinti ūkio subjekto, neatsižvelgiant į savininko pasikeitimą, darbo santykių tęstinumą. Lemiamas kriterijus nustatant perdavimą yra tai, ar nagrinėjamas subjektas išlaiko savo tapatybę, o tai matyti, *inter alia*, iš to, kad jo veikla iš tikrųjų yra *tęsiama arba atnaujinama*³⁸⁴.

Subjekto sąvoka apibūdinama kaip organizuota asmenų ir turto grupė, palengvinanti ūkinės veiklos, kuria siekiama tam tikro konkretaus tikslo, vykdymą³⁸⁵. ETT padarė išvadą, kad ilgą laiką vykdančių bendrą veiklą darbuotojų kolektyvas gali būti laikomas ūkio subjektu. Vadinas, esant atitinkamos rūšies veiklai, reikia pripažinti, kad toks subjektas gali išsaugoti savo tapatybę po perdavimo, kai naujas įmonės darbdavys ne tik tęsia atitinkamą veiklą, bet ir perima didelę skaičiaus ir kompetencijos požiūriu darbuotojų dalį, kurią jo pirmtakas paskyrė specialiai šiai užduočiai atlikti. ETT įvedė šį elementą, siekdamas, kad darbuotojų apsauga nesumažėtų, jei jie dirba sektoriuje, kuriame darbo jėga yra esminis veiksnys³⁸⁶.

382 Ten pat, 29 punktas.

383 ETT 2003 m. lapkričio 20 d. sprendimo *Abler ir kt. v. Sodexho MM Catering Gesellschaft mbH* 36 punktas byloje C-340/01. ECR. 2003, p. I-14023; taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-06-01]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62001J0340:FR:HTML>>.

384 Žr., *inter alia*, 1986 m. kovo 18 d. sprendimo *Spijkers*, 24/85. ECR, p. 1119, 11 ir 12 punktas; taip pat ETT 1997 m. kovo 11 d. sprendimo *Ayse Sützen v. Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice* 10 punktą byloje C-13/95. ECR. 1997, p. I-1259; 1994 m. balandžio 14 d. sprendimas byloje *Christel Schmidt v. Spar* 17 p. Interaktyvus [žiūrėta 2006-06-19]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61992J0392:EN:HTML>>.

385 Žr. ETT 1997 m. kovo 11 d. sprendimo *Ayse Sützen v. Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice* 13 punktą byloje C-13/95. ECR. 1997, p. I-1259.

386 ETT 1997 m. kovo 11 d. sprendimas *Ayse Sützen v. Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice* byloje C-13/95. ECR. 1997, p. I-1259. Taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-06-01]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=50803&p_query=Ayse%20Sützen%20&p_tr2=2>.

Iš pirmo žvilgsnio atrodo paradoksalu daryti išvadą, kad įmonės perdavimo faktas priklauso nuo vieno darbdavio darbuotojų ir jų kompetencijos perdavimo kitam darbdaviui, nors tai iš esmės yra pripažinimo, jog įvyko įmonės perdavimas, padarinys. Kita vertus, šis kriterijus yra įtrauktas į visapusišką aplinkybių nagrinėjimą. Jis tampa svarbus tik tuomet, kai nėra turto perdavimo fakto ir kai reikia nustatyti kitus požymius, galinčius sudaryti perduodamą ūkio subjektą. Be to, jis nebūtinai susijęs su pačių darbuotojų perdavimu, o veikia su jų specialios kompetencijos, laikomos organizuotu ūkio subjektu, perdavimu³⁸⁷. Pavyzdžiui, VFR kariuomenės sanitarinio sandėlio apsauga buvo priskirta veiklai, kuri iš esmės grindžiama darbo jėga ir darbuotojų kompetencija³⁸⁸. Nagrinėdamas sujungtas *Güney-Görres* bylas advokatas Poiares Maduro pastebėjo, jog būtina remtis kitais nei šis kriterijais, tiesiogiai priklausančiais nuo paslaugų teikėjo, pavyzdžiui, esminės darbuotojų kompetencijos dalies perdavimu³⁸⁹. Kitoje *Temco* byloje „Volkswagen“ pagal sutartis perleido valymo paslaugas teikiančioms įmonėms savo įrenginių pramoniniam valymui reikalingas priemones³⁹⁰. ETT sutiko su nacionalinio teismo analize, kuria nustatė, kad nebuvo turto dalių perdavimo tarp paslaugų teikėjų. ETT šioje byloje nustatė, kad įmonės perdavimas iš vieno paslaugų teikėjo kitam įvyko dėl to, jog antras paslaugų teikėjas gavo didelę dalį personalo kompetencijos. Ir

387 2005 m. birželio 16 d. advokato Poiares Maduro išvada *Güney-Görres* sujungtose bylose C-232/04, C-233/04, 52 punktas. *ECR*. 2005, p. I–4389. Taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-06-01]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=412996:cs&lang=lt&list=422807:cs,418800:cs,412996:cs,401850:cs,&pos=3&page=1&nbl=4&pgs=10&hwords=Güney-Görres~&checktexte=checkbox&visu=#texte>>.

388 1998 m. rugsėjo 24 d. advokato General Cosmas bendra nuomonė nagrinėjant *Francisco Hernández Vidal SA v. Prudencia Gómez Pérez, María Gómez Pérez ir Contratas y Limpiezas SL (C-127/96)*, *Friedrich Santner v. Hoechst AG (C-229/96)*, ir *Mercedes Gómez Montaña v. Claro Sol SA ir Red Nacional de Ferrocarriles Españoles (Renfe) (C-74/97)* sujungtas bylas C-173/96 ir C-247/96. *ECR*. 1998, p. I–8179. Taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-06-01]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61996C0127:EN:HTML>>.

389 2005 m. birželio 16 d. advokato Poiares Maduro išvada *Güney-Görres* sujungtose bylose C-232/04, C-233/04. *ECR*. 2005, p. I–4389. Taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-06-01]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=412996:cs&lang=lt&list=422807:cs,418800:cs,412996:cs,401850:cs,&pos=3&page=1&nbl=4&pgs=10&hwords=Güney-Görres~&checktexte=checkbox&visu=#texte>>.

390 ETT 2002 m. sausio 24 d. sprendimo *Temco Service Industries SA v. Samir Imzilyen, Mimoune Belfarh, Abdesselam Afia-Aroussi, Khalil Lakhdar* 25 punktas byloje C-51/00. *ECR*. 2002, p. I–969. Taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006 06 01]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62000J0051:EN:HTML>>.

priešingai, šis kriterijus ne visada gali būti taikomas. Jei atitinkama veikla iš esmės nesiremia darbo jėga ir darbuotojų kompetencija, įmonės perdavimo faktas priklauso nuo to, ar įmonė perdavė turtą. Pavyzdžiui, iš *Hakunilan Liikenne* buvo perduoti 26 autobusų maršrutai, dėl to buvo atleisti 46 vairuotojai, iš kurių 33, jų prašymu, buvo įdarbinti naujo darbdavio Liikenne, bet du autobusų vairuotojai nesutiko dirbti kitomis, nei iki tol darbo sąlygomis, pas naują darbdavį, teigdami, kad verslas buvo perduotas ir išlaikytas ekonominis vientisumas. Kadangi Liikenne nuomojo du autobusus iš Hakunilan Liikenne du ar tris mėnesius, laukdamas 22 naujų autobusų, kuriuos užsakė, todėl ETT konstatavo, kad vežimas autobusu negali būti laikomas veikla, kuri iš esmės remiasi darbo jėga, nes jai reikia daug įrangos ir transporto priemonių. Tokiu būdu tarp dviejų autobusų vežėjų įmonių nebuvo perdavimo, nes antroji įmonė neperėmė jokio vertingo materialaus turto, t. y. neperėmė pirmosios transporto priemonių³⁹¹, nors įdarbino didžiąją dalį darbuotojų.

Kaip pastebėjo B. Willey, H. Collinsas, K D Ewingas, A. McColganas, N. Selwynas, savo sprendimo 12 punkte Užimtumo tribunolas (Employment Tribunal) taip pat konstatavo, kad profesinis mokymas daugiausia remiasi personalu. Apeliacinis teismas (Court of Appeal) patvirtino, kad personalo, pirma perkelta, vėliau pasamdyto, kompetencija sudarė Newtec perduoto ūkio subjekto dalį³⁹². Vadinasi, įmonės ar verslo arba jų dalių perdavimas apima tiek turtą (aktyvus), tiek ir darbuotojų kompetenciją.

Tačiau visos aplinkybės yra tik atskiri visapusiško įvertinimo, kuris turi būti atliktas, aspektai, todėl jie negali būti vertinami izoliuotai. Be to, tam, kad direktyva būtų taikoma, perdavimas turi būti susijęs su nuolatinio ūkio subjektu, kurio veikla neapsiriboja vien darbo sutarties perėmimu. Pavyzdžiui, byloje *Ole Rygaard v. Dansk Arbejdsgiverforening* statybininko ir dviejų mokinių laikiniems darbams perėjimas pas kitą darbdavį, kad užbaigtų statybos darbus, nebuvo pripažintas įmonės ar verslo perdavimu direktyvos prasme³⁹³.

391 ETT 2001 m. sausio 25 d. sprendimas *Oy Liikenne Ab v. Pekka Liskojärvi ir Pentti Juntunen* byloje C-172/99. ECR. 2001, p. I-745. Taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-06-01]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61999J0172:EN:HTML>>.

392 2005 m. sausio 27 d. generalinio advokato Poiareso Maduro nuomonė byloje *Celtec Ltd v. John Astley ir kt.* 22 punktas. ECR. 2005, p. I-4389. Taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-02-06]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62003C0478:LT:HTML>>.

393 ETT 1995 m. rugsėjo 19 d. sprendimas *Rygaard v. Dansk Arbejdsgiverforening* byloje C-48/94. ECR. 1995, p. I-2745, taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-05-30]. Priei-

Kitas kriterijus, į kurį būtina atkreipti dėmesį vertinant, ar įvyko įmonės arba verslo perdavimas – organizuotos išteklių grupės tikslas, t. y. ūkinė veikla, neatsižvelgiant į tai, ar ta veikla yra pagrindinė, ar pagalbinė. Teismų praktika rodo, kad perduodamo ūkio subjekto kontūrus ypač sunku nubrėžti, nes daugelis šio subjekto požymių nustatyti pačioje sutartyje. Todėl šiuo atveju norint konstatuoti įmonės perdavimo faktą, analizė turi būti sutelkta į ūkio subjekto dalis, *kurioms gali daryti įtakos paslaugų teikėjas*³⁹⁴.

Teismų praktikoje kartais nepavyksta aiškiai atskirti veiklos perdavimo nuo įmonės perdavimo, kuris patenka į direktyvos Nr. 2001/23/EB taikymo sritį, nors veiklos perdavimas yra vienas iš įmonės perdavimo elementų. Be to, kad įvyktų įmonės perdavimas, būtina perduoti nuolatinį ūkio subjektą, vykdančią veiklą. Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, nagrinėdamas civilinę bylą *UAB „Telšių keliai“ v. UAB „Švaresta“*, ieškovas vadovavosi kasacinio skundo argumentais, kad „pagal šalių susitarimą tik atsakovui perėmus verslą, ieškovas perduotų verslo vykdymo priemonės – konteinerius. Konteinerių pirkimas–pardavimas yra antrinis susitarimo vykdymo elementas, kuris tiesiogiai priklauso nuo pirminio elemento – verslo perdavimo, nes be verslo perdavimo konteinerių pirkimas taptų betikslis“. Teisėjų kolegija pažymi, kad civilinių teisių objektu gali būti įmonė, kaip verslu užsiimančiam asmeniui priklausantis turto ir turtinių bei neturtinių teisių, skolų ir kitokių pareigų visuma (CK 1.110 straipsnis). Ši visuma priklauso nuo įmonės veiklos rūšies. Materialinių vertybių, įvairių daiktų įgijimas ir perleidimas reguliuojamas įvairiomis sutartimis. Nuo atitinkamos sutarties turinio priklauso konkrečios prievolės šalių subjektinės teisės ir pareigos³⁹⁵. Esminis įmonės nedalumą pagrindžiantis veiksnys yra tas, kad visas turtas, sudarantis įmonę, turi būti siejamas su įmonininko (darbdavio) vykdoma ūkine veikla. Kiekvienoje

ga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61994J0048:EN:HTML>>.

394 2005 m. birželio 16 d. advokato Poiareso Maduro išvada *Güney-Görres* Sujungtose bylose C-232/04, C-233/04; 40 punktas. *Sujungtose bylose C-232/04, C-233/04. ECR. 2005, p. I-4389*. Taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-06-01]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=412996:cs&lang=lt&list=422807:cs,418800:cs,412996:cs,401850:cs,&pos=3&page=1&nbl=4&pgs=10&hwords=Güney-Görres~&checktexte=checkbox&visu=#texte>>.

395 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. rugsėjo 28 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Telšių keliai“ v. UAB „Švaresta“* Nr. 3K-3-434/2005 kat. 36.1; 42.8; 45.7.

įmonėje yra jungiamoji grandis, leidžianti įmonę suvokti kaip nedaloma visumą³⁹⁶. Kaip jau buvo nagrinėta, kartais ta jungiamąja įmonės grandimi yra teikiamos, pavyzdžiui, mokymo, kirpimo ir kt. paslaugos, kurioms atlikti „svarbiausias tam reikalingas turtas yra tam tikros kvalifikacijos, gebėjimų ir savybių specialistai, kurie ir sudaro didžiąją įmonės vertę“³⁹⁷.

Lietuvoje vartojama „ūkinės komercinės veiklos“ sąvoka reiškia nuolatine savarankišką, t. y. savo rizika plėtojamą, asmens veiklą siekiant pelno, susijusią su daiktų pirkimu–pardavimu ar paslaugų teikimu kitiems asmenims už atlyginimą. Į ūkinės komercinės veiklos sampratą taip pat įeina ūkininko ūkis³⁹⁸. Tačiau ūkine komercine nėra laikoma neatlygintinė veikla, pavyzdžiui, labdaros teikimas, dalyvavimas talkoje ir pan.³⁹⁹. Direktyvoje Nr. 2001/23/EB minima ūkinė veikla, kuri gali būti tiek komercinė, tiek nekomercinė. Vadinas, ūkine veikla gali būti pripažįstama gamybos, prekybos ar paslaugų įmonė, o tos veiklos perdavimas turi būti siejamas su pradėtos (pirminės įmonės/verslo) veiklos tikslo tęsimu. Panašiai yra išaiškines ETT, pavyzdžiui, *Redmond Stichting* byloje⁴⁰⁰, terminas „teisinis perdavimas“ apima tokią situaciją, kai valdžios institucija nusprendžia nutraukti subsidijų mokėjimą vienam juridiniam asmeniui ir dėl subsidijų nutraukimo to juridinio asmens veikla visiškai ir galutinai nutraukiama, ir perduoti ją kitam juridiniam asmeniui, kuris siekia panašaus tikslo.

Daugeliu atvejų paslaugų sutarčių buvimas pats savaime patvirtina ūkinės veiklos tęstinumą (tuo tikslu ir sudaromos sutartys su šias paslaugas teikiančiomis įmonėmis), todėl kyla klausimas: ar visais atvejais pakanka sutarties su kitu užsakovu (rangovu, vykdytoju, įmone) pratęsimo? Kaip pastebėjo dauguma ši klausimą komentavusių valstybių, vien tik fakto, kad asmenų, su kuriais buvo sudaryta ankstesnioji ir naujoji sutartis, teikiama paslauga yra panaši, neužtenka padaryti išvadai apie įvykusį ūkio subjekto perdavimą. Be to, negalima vertinti subjekto, remiantis tiktai jam pavesta

396 Kiršienė, J.; Kerutis, K. Verslo perleidimas akcijų ar įmonės pardavimo būdu: teisinio reglamentavimo ir praktikos lyginamoji analizė. *Jurisprudencija*. 2006, Nr. 3 (81), p. 25.

397 Ten pat.

398 Lietuvos Respublikos ūkininko ūkio įstatymas. *Valstybės žinios*. 1999, Nr. 43-1358.

399 *LR civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga: asmenys*. Vilnius: Justitia, 2002, p. 23.

400 ETT 1992 m. gegužės 19 d. sprendimas *Dr. Sophie Redmond Stichting v. Hendrikus Bartol ir kt.* byloje C-29/91. *ECR*. 1992, p. I-3189. Taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-05-29]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61991J0029:EN:HTML>>.

vykdyti veikla⁴⁰¹. Pavyzdžiui, jau minėtoje *Redmond Stichting* byloje teismas konstatavo, kad naujojo juridinio asmens *faktiškai atliekamos arba atgaminamos* ankstesnio juridinio asmens vykdytos *funkcijos tais pačiais ar panašiais veiksmais* turi būti suprantamos ir prilygintos verslo ar verslo dalių perdavimui direktyvos prasme, net ir tuo atveju, kai perėmėjas vykdo dar ir *papildomas funkcijas*⁴⁰².

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad sprendžiant, ar direktyvos Nr. 2001/23/EB 1 straipsnio b punkto prasme įvyko perdavimas, ar ne, kiekvieno tokiam sprendimui priimti reikalingo kriterijaus svarbumas būtinai skirsis, atsižvelgiant į įmonės vykdomą veiklą ar atitinkamos įmonės, verslo ar jo dalies naudojamus *gamybos ar veiklos vykdymo būdus*. Ypač tais atvejais, kai ūkio subjektas tam tikruose sektoriuose gali vykdyti ūkinę veiklą be reikšmingo materialaus ar nematerialaus turto, logiška, kad jo tapatybės išsaugojimas po jam įtaką turėjusio sandorio negali priklausyti nuo tokio turto perdavimo. Tokiu atveju, jei egzistuojanti darbinė veikla su perimta didžiąja dalimi kompetencijos pratešta naujo savininko, tai gali būti perdavimas direktyvos Nr. 2001/23/EB prasme. Kad įvyktų perdavimas, būtinos dvi sąlygos: a) turi pasikeisti darbdavys ir b) perduodamas ūkio subjektas turi išlaikyti savo tapatybę. Sutartiniuose santykiuose turi pasikeisti fizinis ar juridinis asmuo, atsakingas už veiklos vykdymą ir prisiimantis darbdavio pareigas ūkio subjekto darbuotojų atžvilgiu. Ūkio subjekto tapatybę apibūdina ir kiti veiksniai, tokie kaip *jo vadybos personalas, darbo jėga, organizavimo būdas, veiklos metodai* ir, žinoma, kur tinka, jam prieinami *veiklos vykdymo ištekliai*. Nacionaliniai teismai turi nuspręsti, ar perdavimas įvyko, ar ne, atsižvelgdami į konkrečius atitinkamus aiškinimo kriterijus:

- įmonės ar verslo rūšį;
- materialiujų objektų, pavyzdžiui, pastatų ar kilnojamojo turto, perdavimą arba ne;
- nematerialiujų objektų vertę perdavimo momentu;

401 ETT 1997 m. kovo 11 d. sprendimas „Darbuotojų teisių apsauga įmonės perdavimo atveju“ byloje C-13/95. ECR. 1997, p. I-1259. Taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-06-01]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=50803&p_query=Ayse%20Sūzen%20&p_tr2=2>.

402 ETT 1992 m. gegužės 19 d. sprendimas *Dr. Sophie Redmond Stichting v. Hendrikus Bartol ir kt.* 30–31 punktai byloje C-29/91. ECR. 1992, p. I-3189. Taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-05-29]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61991J0029:EN:HTML>>.

- naujojo darbdavio sprendimą perimti didžiąją dalį darbuotojų arba ne;
- klientų perdavimą arba ne;
- prieš ir po perdavimo vykdomos veiklos panašumo lygi;
- prireikus veiklos sustabdymo laikotarpį.

Visi šie kriterijai tėra būtinos įvertinti visumos daliniai aspektai ir todėl negali būti vertinami atskirai. Kaip pažymėjo ETT, visos šios aplinkybės yra tikrai pavieniai veiksniai, palyginti su bendru įvertinimu, kuris turi būti atliktas, ir todėl negalima jų svarstyti atskirai.

Įmonės ar verslo perdavimo samprata pagal direktyvos 2001/23/EB 1 straipsnio c dalies taikymą

Direktyva Nr. 2001/23/EB pagal galiojimą subjektų atžvilgiu taikoma visų nuosavybės formų įmonėms su tam tikra išimtimi:

c) ši direktyva taikoma valstybės ir privačioms įmonėms, kurios verčiasi ūkine veikla neatsižvelgiant į tai, ar jos veikia siekdamos pelno. Valstybinės valdžios institucijų administracinis reorganizavimas/pertvarkymas arba administracinių funkcijų perdavimas, atliekamas tarp valstybinės valdžios institucijų, nelaikomas perdavimu pagal šią direktyvą <...>

Iš apibrėžimo aišku, kad direktyva taikoma valstybės ir privačioms įmonėms, kurios verčiasi ūkine veikla, nesvarbu, ar jos siekia pelno, ar ne. Vadovaujantis CK 1.110 straipsnio nuostatomis, įmonė, kaip civilinių teisių objektas – verslu užsiimančiam (pelno siekiančiam) asmeniui priklausančias turtas ir turtinių bei neturtinių teisių, skolų ir kitokių pareigų visuma⁴⁰³. Iš apibrėžimo matyti, kad įmonė siejama su verslu ir pelno siekimu, o direktyvos nuostatos taikomos ir toms įmonėms, kurios nesiekia pelno. Vadinasi, vadovaujantis direktyva įmonės samprata turi platesnę reikšmę, t. y. nėra griežto reikalavimo siekti pelno, todėl šios nuostatos turės būti taikomos tiek įstaigoms, užsiimančioms ūkine komercine, tiek nekomercine veikla, t. y. fondams, ne pelno organizacijoms ir kt. Pavyz-

403 Plačiau apie įmonės požymius žr. Kiršienė J.; Kerutis K. Verslo perleidimas akcijų ar įmonės pardavimo būdu: teisinio reglamentavimo ir praktikos lyginamoji analizė. *Jurisprudencija*. 2006, Nr. 3 (81), p. 25–26.

džiui, Jungtinės Karalystės TUPE⁴⁰⁴ Reglamente⁴⁰⁵ „įmonė“ reiškia „bet kokį užsiėmimą, amatą, profesiją ar verslą“. Pirmesnė samprata neapėmė nekomercinių veiklų (paramos fondų ir pan.), taip pat įmonių ar jos dalių, kurios nėra komercinės. Po ETT *Dr. Sophie Redmond Stichting v. Bartol*⁴⁰⁶ byloje sprendimo (buvo manoma, kad direktyvoje nėra tokio ribojimo) ši išimtis buvo panaikinta (TURERA) 1993 metais⁴⁰⁷. Kadangi direktyva nereikalauja, kad įmonė verstųsi komercine veikla, bet yra nurodymas, jog turi užsiimti ūkine veikla, todėl Jungtinės Karalystės teisės aktai prieštaravo direktyvos paskirčiai.

Lietuvoje „ūkinė veikla“ nėra apibrėžta, bet ūkine veikla gali užsiimti tiek fiziniai, tiek juridiniai asmenys, kuriems ne visais atvejais būtina įsteigti įmonę. Pavyzdžiui, verslininkas (CK 2.4 str. 2 d.), ūkininkas, prekybos agentas (CK 2.152 str.), profesine veikla užsiimantis asmuo (pvz., advokatas, notaras, antstolis, gydytojas, stomatologas ir pan.) ir kt., kurie ūkine veikla gali užsiimti ir neįsteigę individualios įmonės ar ūkinės bendrijos. Atitinkamai atsižvelgiant į direktyvos Nr. 2001/23/EB pagrindinį tikslą – darbo santykių tęstinumą, nagrinėjamos direktyvos nuostatos jiems neturi būti taikomos tuomet, jei jie savo veiklos (verslo, ūkinių) funkcijų nėra perdavę įdarbintiems darbuotojams ir neatlieka darbdavio funkcijų⁴⁰⁸.

Atsižvelgiant į direktyvos tikslą, direktyvos Nr. 2001/23/EB nuostatos buvo papildytos, siekiant patikslinti perdavimo sąvoką pagal ETT praktiką, t. y. apimant ir valstybines (viešąsias) įmones. Privatizacija yra speci-

404 Pastaba: 2006-02-15 priimtas įstatymas Nr. 246 Statutory Instrument, 2006, No. 246. The Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006. Žr.: <http://www.opsi.gov.uk/si/si2006/20060246.htm>.

405 Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981. S.I. 1981/1794, amended by the Dock Work Act 1989 (c.13) section 7(2), the Trade Union Reform and Employment Rights Act 1993 (c.19) sections 33, 51 and Schedule 10, the Employment Rights (Dispute Resolution) Act 1998 (c.8) section 1(2)(a), S.I. 1987/442. S.I. 1995/2587, S.I. 1998/1658, S.I. 1999/1925 ir S.I. 1999/2402. Taip pat vėlesnis jį keičęs aktas Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006. Interaktyvus [žiūrėta 2006-05-30]. Prieiga per internetą: <http://www.opsi.gov.uk/si/si2006/uksi_20060246_en.pdf>.

406 ETT 1992 m. gegužės 19 d. sprendimas *Dr. Sophie Redmond Stichting v. Hendrikus Bartol ir kt.* byloje C-29/91. ECR. 1992, p. I-3189. Taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-05-29]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61991J0029:EN:HTML>>.

407 *Norman Selwyn Law of employment, 13th edition*. UK: Lexis Nexis, 2004, p. 230–245.

408 Pastaba: pagal Lietuvos DK 16 str. 2 d. darbdaviais gali būti ir fiziniai asmenys.

finis įmonės perleidimo procesas, kai turtas pereina iš viešosios nuosavybės į privačią. Kadangi dėl *privatizacijos pasikeisdavo viešojo sektoriaus juridinis tapatumas ir statusas*, todėl būtina užtikrinti darbuotojams teises pagal direktyvos nuostatas. Pavyzdžiui, Jungtinėje Karalystėje *Beckmann* byloje dėl viešojo sektoriaus perdavimo privačiam sektoriui, t. y. National Health Service (Nacionalinė sveikatos tarnyba) perdavimo privačiai įmonei Dynamco Whicheloe Macfarlane, ETT priėmė šalių ir Jungtinės Karalystės Vyriausybės išaiškinimą, pagal kurį suinteresuotiems darbuotojams, nepaisant National Health Service priklausomybės viešajam sektoriui, taikoma nacionalinė darbo teisė, ir <...> jie gali pasinaudoti direktyvos nuostatomis⁴⁰⁹.

Taip pat direktyvos Nr. 2001/23/EB nuostatos darbuotojams turi būti taikomos, kai vykdomas priešingas procesas – nacionalizavimas. ETT, nagrinėdamas *Johanna Maria Delahaye* bylą, nusprendė, kad direktyva Nr. 2001/23/EB <... iš esmės nedraudžia įmonės, kuri yra privatus juridinis asmuo, perdavimo valstybei šiai, kaip naujam darbdaviui...>⁴¹⁰. Panašiai ir Lietuvoje, Pavyzdžiui, teisėjų kolegija, nagrinėdama bylą⁴¹¹, nustatė, kad Ukmergės rajono savivaldybės tarybos 2003 m. birželio 18 d. sprendimu Nr. 7-35 patvirtinti viešosios įstaigos Ukmergės rajono socialinių paslaugų centro įstatai ir Ukmergės rajono savivaldybės tarybos 2005 m. balandžio 26 d. sprendimu Nr. 7-82 patvirtinti Ukmergės nestacionarių socialinių paslaugų centro nuostatai numato, jog Ukmergės nestacionarių socialinių paslaugų centras perėmė iš esmės visas Ukmergės rajono socialinių paslaugų centro funkcijas ir uždavinius, taip pat jam pavesta keletas papildomų funkcijų. Tai, kad naujasis centras perėmė ankstesniojo centro teises ir pareigas, patvirtina ir Ukmergės rajono savivaldybės tarybos 2005 m. balandžio 26 d. sprendimo Nr. 7-81 „Dėl viešosios įstaigos Ukmergės rajono socialinių paslaugų centro likvidavimo“ 6 punktas, kuriuo Taryba nustatė,

409 ETT 2002 m. birželio 4 d. sprendimo *Katia Beckmann v. Dynamco Whicheloe Macfarlane Ltd* 27 punktą byloje C-164/00. ECR. 2002, p. I-4893. Taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-06-02]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62000J0164:EN:HTML>>.

410 ETT 2004 lapkričio 11 d. sprendimas „Darbuotojų teisių išsaugojimas įmonės perdavimo valstybei atveju – Valstybės galimybė nustatyti viešosios teisės taisykles – Darbo užmokesčio sumažinimas“ byloje C-425/02. Interaktyvus [žiūrėta 2006-06-02]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62002J0425:LT:HTML>>.

411 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. vasario 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-37/2009.

kad biudžetinė įstaiga Ukmergės nestacionarių socialinių paslaugų centras yra likviduojamos viešosios įstaigos Ukmergės rajono socialinių paslaugų centro teisių ir pareigų perėmėja.

Direktyvoje Nr. 2001/23/EB numatyta išimtis – valstybinių valdymo institucijų administracinis pertvarkymas arba administracinių funkcijų *perdavimas, atliekamas tarp valstybinės valdžios institucijų, nepriskiriamas šioje direktyvoje nustatytam perdavimui*. Kitaip tariant, ministeriją ar kitą valstybinio valdymo instituciją pertvarkant, pavyzdžiui, į kelis atskirus departamentus, tos ministerijos darbuotojams nebus taikoma šioje direktyvoje numatyta jų teisių apsauga. Todėl *Henke* byloje, kurioje pažymima, kad ponija Henke dirbo sekretore mero priimamajame ir buvo atleista iš darbo dėl administracinių funkcijų perdavimo naujai suformuotam padaliniui, ETT rėmėsi direktyvoje numatyta išimtimi ir konstatavo, jog direktyva negali būti taikoma tais perdavimo atvejais, kai tokie pasikeitimai susiję su valstybinės valdžios pasikeitimais (...administracinių funkcijų perdavimas iš vienos valdžios institucijos kitai....)⁴¹². Kitaip tariant, tai neturi būti taikoma darbuotojams, kurių darbdavys yra visiškai izoliuotas nuo komercinės naštos, nors, kaip jau buvo minėta, veikla nebūtinai turi būti komercinė.

Kita problema – valstybės valdžios institucijų darbuotojų (valstybės tarnautojų) teisių apsauga. Kaip jau buvo minėta šio darbo 2.1 dalyje, EB socialinėje teisėje nėra jokio darbuotojo sąvokos apibrėžimo, todėl darbuotojo sąvokos apibrėžimas, pateikiamas nacionalinėje teisėje, turi ypač sunkių padarinių valstybės tarnautojų atžvilgiu. Tie, kuriems yra taikoma viešoji teisė, nelaukanti jų darbuotojais (pvz., pareigūnai, valstybės tarnautojai) pagal nacionalinę teisę, gali būti perkelti dirbti į privačią įmonę ir nesinaudoti apsauga, teikiama privatiems darbuotojams tokioje pat situacijoje. Dėl to, kad darbuotojo apibrėžimo siūloma ieškoti nacionalinėje teisėje, vienodos situacijos yra skirtingai vertinamos vien dėl darbo santykių, esančių tarp pareigūnų ir jų darbdavio, kvalifikavimo. Todėl tai, ar identiš- kų veiklų privatizavimas pateks į direktyvos Nr. 77/187/EEB taikymo sritį, priklauso nuo atitinkamos nacionalinės teisės. Atsižvelgiant į direktyvos tikslus, toks rezultatas nėra pateisinamas. Priešingai, EB teisės neutralumo principą viešųjų ir privačiųjų ūkio subjektų atžvilgiu labiau atitiktų imperatyvių direktyvos Nr. 77/187/EEB taisyklių taikymas kiekvienam ūkinės

412 ETT 1996 m. spalio 15 d. sprendimo *Henke v. Gemeinde Schierke* ir *Verwaltungsgemeinschaft Brocken* 14 punktas byloje C-298/94. ECR 1996, p. I-4989. Taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-06-02]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61994J0298:EN:HTML>>.

veiklos perdavimui. Kita vertus, ETT dėl darbo laiko sąvokos jau yra padaręs išvadą, kad nuoroda į nacionalinę teisę nereiškia, jog valstybės narės gali vienašališkai nustatyti šios sąvokos turinį⁴¹³.

Lietuvoje DK 138 str., reglamentuojančiame darbuotojų teisių apsaugą verslo perdavimo atveju, nėra numatyta jokių išimčių dėl darbuotojų, dirbančių valstybinės valdžios institucijose, teisių apsaugos. Kita vertus, direktyva Nr. 2001/23/EB nenumato darbuotojų teisių apsaugos esant *įmonės pertvarkymui* (CK 2.104 str.), kuris atskiriamas nuo įmonės pabaigos: likvidavimo arba reorganizavimo (CK 2.95 str.). Pertvarkymas – tai juridinio asmens teisinės formos pakeitimas, kai naujos teisinės formos juridinis asmuo perima visas pertvarkytojo juridinio asmens teises ir pareigas. Vadinasi, jis perima ir su darbo santykiais susijusias teises ir pareigas. Pavyzdžiui, pagal Akcinių bendrovių įstatymą⁴¹⁴ akcinė bendrovė gali būti pertvarkoma į šių teisinių formų juridinį asmenį: į uždarąją akcinę bendrovę, viešąją įmonę, valstybės įmonę, savivaldybės įmonę, žemės ūkio bendrovę, kooperatinę bendrovę (kooperatyvą); tikrąją ūkinę bendriją; komanditinę ūkinę bendriją; individualią įmonę; viešąją įstaigą. Po pertvarkymo visada keičiasi savininkas, steigėjas, jų pavaldumas, atitinkamai ir DK 138 str. turės būti taikomas darbuotojų apsaugai. Numatytos išimtys: *nemoki bendrovė negali būti pertvarkoma. Viešasis juridinis asmuo, išskyrus valstybės ir savivaldybės įmones, negali būti pertvarkomas į privatųjį juridinį asmenį* (CK 2.104 str. 3 d.). Vadinasi, valstybinės valdžios institucijos negali būti nei privatizuojamos, nei tų institucijų valstybės tarnautojams ir kitiems darbuotojams taikomos garantijos, numatytos direktyvoje Nr. 2001/23/EB. Valstybės tarnybos įstatymo 43 straipsnyje reglamentuotos garantijos valstybės tarnybos darbuotojams tik esant karjeros ar pačios valstybinės valdžios struktūros pasikeitimams⁴¹⁵. Kita vertus, nedraudžiama pertvarkyti įmonių, turinčių valstybės kapitalą (akcijų). Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių turto privatizavimo įstatymo 13 str. įtvirtinti galimi *privatizacijos* būdai savo esme skirti privatizuoti įmones kaip subjektus („*share deal*“), o ne kaip turtinius kompleksus („*asset deal*“). Vis dėlto

413 ETT 2003 m. rugsėjo 9 d. sprendimo *Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger* 59 punktą byloje C-151/02. ECR 2003, p. I-8389. Taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-06-02]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62002J0151:EN:HTML>>.

414 Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 64-1914; 2000, Nr. 68; 2003, Nr. 123-5574; 2005, Nr. 84-3109; 2006, Nr. 77-2964, Nr. 82-3252; 2007, Nr.12-489; 2008, Nr. 71-2706; 2009, Nr. 91-3914.

415 Valstybės tarnybos įstatymas. *Valstybės žinios*. 2006, Nr. 4-97.

Valstybės ir savivaldybių turto privatizavimo įstatymas nedraudžia privatizuoti įmonę kaip turtinį kompleksą⁴¹⁶. Todėl tuo atveju, kai privatizuojamos valstybinės įmonės, tų įmonių darbuotojams turėtų būti taikomos garantijos, numatytos direktyvoje Nr. 2001/23/EB. Dėl atvirkštinio proceso – įmonių nacionalizavimo – draudimų nenumatyta. Vadinasi, ir garantijos darbuotojams turi būti taikomos vadovaujantis DK 138 str. nuostatomis. Kita vertus, anot T. Davulio, tinkamai aiškinant šią nuostatą (DK 138 str. – aut. past.) ja galėtų būti apimami ir visi minėtos direktyvos Nr. 2001/23/EB numatyti atvejai, jei tik teismai suprastų, kad šia nuostata kaip tik ir siekiama užtikrinti darbo santykių tęstinumą pas naują darbdavių⁴¹⁷.

Apibendrinant galima konstatuoti, kad nors iš pradžių direktyva Nr. 2001/23/EB buvo skirta apsaugoti darbuotojus, kurių darbdaviai pasikeitė atlikus igijimo ar restruktūrizavimo procesus, ETT pripažino, kad į direktyvos taikymo sritį patenka funkcijų perdavimas kitai įmonei⁴¹⁸, subrangos⁴¹⁹, privatizavimo⁴²⁰ arba įmonės perdavimo valstybei⁴²¹ atvejai. Tačiau vietos teritorinio vieneto administracinių funkcijų perdavimas teritorijų susivienijimui nepatenka į direktyvos taikymo sritį⁴²².

Apibendrinant šį skyrelį reikia pasakyti, kad verslo ar įmonės perdavimas direktyvos Nr. 2001/23/EB 1 straipsnio taikymo prasme suprantamas plačiau nei pirminėje direktyvoje, kuri nebuvo taikoma nekomercinėms įmonėms ir neapėmė atvejų, kai verslas perduodamas kitais nei įmonių susiliejimo ir teisinio perdavimo atvejais.

Iš ETT praktikos gausos nustatyta, kad į direktyvos taikymo sritį patenka funkcijų perdavimas kitai įmonei, subrangos, privatizavimo arba įmonės perdavimo valstybei atvejai, išskyrus tai, kad vietos teritorinio vieneto administracinių funkcijų perdavimas tarp teritoriniam susivienijimui

416 Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių turto privatizavimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 1997, Nr. 107-2688; 2004, Nr. 167-6104.

417 Davulis, T. Europos Bendrijos darbo teisės įtaka Lietuvos darbo teisei. *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. 2003 m. spalio 16–18 d. tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004, p. 111.

418 Žr.: ETT sprendimas *Watson Rask ir Christensen* byloje C-209/91. *ECR*, p. I-5755; taip pat ETT sprendimas *Schmidt* byloje C-392/92. *ECR*, 1994, p. I-1311 ir ETT sprendimas *Hidalgo ir kt.* byloje C-173/96 ir C-247/96. *ECR*. 1998, p. I-8237.

419 Žr.: ETT sprendimas *Allen ir kt.* byloje C-234/98. *ECR*. 1999, p. I-8643.

420 Žr.: ETT sprendimas *Beckmann* byloje C-164/00. *ECR*. 2000, p. I-4893 ir ETT sprendimas *Martin ir kt.* byloje C-4/01. *ECR*. 2003. p. I-12859.

421 Žr.: ETT sprendimas *Mayeur* byloje C-175/99. *ECR*. 2000, p. I-7755 ir ETT sprendimas *Delahaye* byloje C-425/02. *ECR*. 2004. p. I-10823.

422 Žr.: ETT sprendimas *Henke* Byloje C-298/94. *ECR*. 1996, p. I-4989.

nepatenka į direktyvos taikymo sritį. Kita vertus, direktyvos nuostatos iš principo taikomos visoms įmonių teisinėms formoms, kurios baigiasi teisių perdavimu, kylančiu ne tik pagal civilinę, pavyzdžiui, pirkimo–pardavimo, mainų, nuomos ar kitą sutartį, bet ir pagal kitą administracinę ar teisinę aktą arba net teismo sprendimu. Taip pat būtina atkreipti dėmesį į tai, kad direktyvos taikymas subjektų atžvilgiu yra labai platus, t. y. apima ne tik komercines įmones, bet ir nekomercines, taip pat valstybinės valdžios įmones. Be to, svarbu atkreipti dėmesį į sąvoką „ūkinė veikla“, į kurios sampratą patenka bet kokia ūkinė veikla, net ir profesinė ar kita veikla, kuri gali būti perduodama tik kartu su darbuotojais.

ETT pateikia lankstesnę verslo ar įmonės perdavimo sampratą, suteikdamas platesnį požiūrį į nagrinėjamos direktyvos taikymą. Siekiant konstatuoti įmonės ar verslo perdavimo faktą direktyvos Nr. 2001/23/EB prasme, reikia atsižvelgti į visas nagrinėjamam sandoriui būdingas faktines aplinkybes. Pažymėtina, kad vienas ar kitas elementas negali būti pagrindinis, sprendžiant verslo perdavimo faktą – būtina visų elementų analizė, kurią ir turi atlikti nacionaliniai teismai. Kaip EB Komisija pažymi savo ataskaitoje⁴²³, direktyvoje pateikiama ir ETT išaiškinta perdavimo samprata yra gana plati tikslui pasiekti – apsaugoti darbuotojus pasikeitus darbdaviui veiklos perdavimo atvejais, kurie gali būti labai skirtingi 25 valstybėse narėse. Nėra reikalo keisti direktyvą vien dėl to, kad Airijoje iškilo atvejis, susijęs su užsakomųjų paslaugų paplitimu, kai viena įmonės funkcija ar paslauga patikima kitai įmonei. Iš tiesų šis reiškinys, kaip darbo santykių liberalizavimo padarinys, sparčiai plinta, siekiant 1) išvengti darbdavio mokesčių ir socialinių garantijų naštos bei išipareigojimų darbuotojams (jų darbo administravimas, garantijos, sveikatos patikrinimai, kvalifikacijos kėlimas ir kt.), 2) gauti pigią darbo jėgą, rinkos paklausą atitinkančias greitai, pigiai atliekamas specializuotas paslaugas. Kadangi šiuo metu nėra pakankamai ištirta ir atlikta mokslinių tyrimų dėl tokių paslaugų įtakos darbo kokybei ir užimtumui bei tokias paslaugas atliekančių darbuotojų socialinių garantijų, todėl negalima kategoriškai daryti išvados, kad šiems darbuotojams darbo santykių stabilumo garantija nėra išlaikoma ir netaikomos garantijos įmonės arba verslo dalių perdavimo atveju. Kita vertus, ir pati EB Komisija priėjo prie išvados, kad direktyvą įgyvendinančių nacio-

423 Komisijos ataskaita dėl 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo [SEK(2007) 812]. KOM. (2007) 334 galutinis. Briuselis, 2007-04-18.

nalinių nuostatų taikymas tarpvalstybiniams perdavimams gali kelti sunkumų, kurių sprendimas direktyvoje nėra numatytas⁴²⁴.

Nors Lietuvos teismų praktika nagrinėjant ginčus, susijusius su verslo ar įmonės perdavimu, nėra gausi, tačiau tai nereiškia kad šių reiškinių nėra. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad perleidimo teisė gali būti įgyvendinta per įvairias sandorių rūšis: pirkimo–pardavimo, dovanojimo, mainų ir kt. Tačiau įmonės perdavimas akcijų pirkimo būdu suprantamas skirtingai. Taip pat pasigendama aiškesnio kitų direktyvos Nr. 2001/23/EB 1 straipsnio nuostatų prasme taikomų įmonės ar verslo perdavimo būdų reglamentavimo Lietuvos teisinėje sistemoje. Nors konkretaus verslo ar įmonės perdavimo apibrėžimo negalima suformuluoti dėl nacionalinės teisės ypatumų šioje srityje, tačiau direktyvos nuostatos turi būti perkeltos į nacionalinę teisę taip, kad būtų įgyvendintas direktyvoje Nr. 2001/23/EB numatytas tikslas. EB Komisijos ataskaitoje⁴²⁵ buvo minima, kad didžiosios dalies įmonės akcijų nuosavybės teisių perdavimas arba didžiosios akcininkų dalies pasikeitimas nelaikomi įmonės perdavimu, nes darbdavio juridinis asmuo lieka nepakitęs, tačiau pagal Lietuvoje teisinį reglamentavimą (žr. DK 138 str.) įmonės perdavimas galimas ir pasikeitus įmonės savininkui, jų pavaldumui, steigėjui ar pavadinimui. Autorės nuomone, straipsnyje išvardyti veiksmai ne visais atvejais gali lemti įmonės ar verslo perdavimo faktą, iš esmės turėtų būti sprendžiama, ar dėl to pasikeitė darbdavys.

Išnagrinėjus direktyvoje numatytą apibrėžimą ir jį iliustravus teismų praktika, pritaikant atitinkamas normas Lietuvos teisei sistemai, galima apibrėžti tokį įmonės ar verslo arba jų dalių perdavimą taip:

įmonės ar verslo arba jų dalių perdavimas – tai visuma kriterijų, rodančių, kad įmonės visa ar dalis veiklos arba verslas ar jo dalis perėjo kitam darbdaviui ūkinei veiklai tęsti išlaikant buvusio ūkio subjekto tapatumą.

424 Komisijos ataskaita dėl 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo [SEK(2007) 812]. *KOM* (2007) 334 galutinis. Briuselis, 2007-04-18.

425 Komisijos ataskaita dėl 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo [SEK(2007) 812]. *KOM* (2007) 334 galutinis. Briuselis, 2007-04-18.

2.3.2.2. Darbuotojų teisių apsauga įmonės ar verslo arba jų dalių perdavimo atveju

Europos Bendrija, priimdama direktyvą Nr. 2001/23/EB, numatė darbuotojams darbo santykių tęstinumą ir kitų teisių (pvz., informavimo ir konsultavimo) apsaugą, kurią privalo užtikrinti darbdaviai įmonės ar verslo ar jų dalies perdavimo atvejais⁴²⁶. Nagrinėjant Lietuvos DK nuostatas, kartais šių garantijų darbuotojams pasigendama. Šioje dalyje nagrinėjami įmonės ar verslo arba jų dalių perdavimo atvejai, kada ir kokios turi būti taikomos darbuotojams garantijos, numatytos EB direktyvoje Nr. 2001/23/EB. Kitaip tariant, bus nagrinėjami teisinio reglamentavimo trūkumai taikant darbo santykių stabilumo principą darbuotojams įmonės/verslo arba jų dalių perdavimo atvejais; analizuojamos problemos, kylančios įmonės/verslo perdavimo atveju, darbuotojams siekiant išlaikyti sąlygas, nustatytas darbo ir kolektyvinėje sutartyje; nagrinėjami darbdavių – tiek perdavėjo, tiek ir perėmėjo, pareiga informuoti ir konsultuoti darbuotojus.

Darbo santykių išsaugojimas įmonės ar verslo arba jų dalių perdavimo atveju

Kartais sprendžiamas klausimas, ar buvo pažeistos perdavimo taisyklės, kai atleidžia iš darbo darbuotojus anksčiau nei perduodamas verslas. Todėl, norint išnagrinėti darbuotojų garantijų taikymą, pirmiausia reikia nustatyti, kada įvyksta perdavimas, nuo kada teises ir pareigas perdavėjas perduoda perėmėjui. Direktyvos Nr. 2001/23/EB 3 straipsnis numato, kad perdavėjo teisės ir pareigos, kylančios iš darbo sutarties arba darbo santykių, galiojančių perdavimo dieną, yra perduodamos perėmėjui. Tai galima iliustruoti pavyzdžiu, kai ieškovė nurodė, kad dirbo bankrutuojančioje LVŽLĮ „Jūra“ radijo centro 1-os klasės radijo operatore. Įmonės „Jūra“ kreditorių susirinkimas 1996 m. sausio 31 d. patvirtino šios įmonės reorganizavimo projektą ir įmonė įgijo reorganizuojamos įmonės statusą. Pagal 1996 m. rugsėjo 1 d. priėmimo–perdavimo aktą įmonė už skolas Lietuvos valstybės biudžetui perdavė radijo centrą su jam priklausančiu turtu Vandens transporto valstybinės kontrolės ir saugaus plaukiojimo inspekcijai, o vėliau jos teisių perėmėjai UAB Laivybos paslaugų centras. Ieškovė dirbo

⁴²⁶ *Europos socialinė teisė: norminių teisės aktų rinkinys*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 469.

iki 1996 m. rugsėjo 17 d., kai buvo įspėta apie būsimą atleidimą iš darbo įmonėje „Jūra“ ir atleista nuo 1997 m. sausio 2 d. pagal LR DSI 26 str. 7 p. (kai įmonė likviduojama dėl bankroto). DSI numato apribojimus nutraukti darbo sutartį, kai įmonė reorganizuojama ir įsakmiai nurodo, kad įmonės savininko pasikeitimas darbo sutarties nenutraukia. Pagal Įmonių bankroto įstatymą suskaidžius įmonę ir jos padalinį prijungus prie veikiančios įmonės, padalinio darbuotojų darbo santykiai tęsiasi veikiančioje įmonėje pagal DSI 32 straipsnio 2 dalį. Dėl to turi būti panaikintas atsakovo LVŽLJ „Jūra“ įsakymas dėl neteisėto atsakovės darbo santykių nutraukimo. Ieškovės darbo teisės pažeistos tuo, kad atsakovas, kuriam įstatymas nurodo darbo santykių su darbuotoju tęstinumą, nevykdo savo pareigos. Todėl ieškovės teisės turi būti apgintos, DSI 42 straipsnyje numatyta tvarka gražinant ją į darbą. Sprendimas dėl gražinimo į darbą vykdytinas skubiai (CPK 235 straipsnis)⁴²⁷.

Valstybės narės gali nustatyti, kad po perdavimo dienos perdavėjas ir perėmėjas yra solidariai atsakingi už įsipareigojimus, iki perdavimo dienos kilusius iš darbo sutarties arba iš darbo santykių, galiojančių perdavimo dieną.

Daugiausia neaiškumų kyla samprata „perdavimo diena“. Nagrinėdami šią sampratą vadovausimės daugiausia ETT praktika.

Tiek sąvokos „diena“ pasirinkimas, tiek teisinės apsaugos motyvai verčia manyti, kad, EB teisės aktų leidėjo nuomone, darbuotojai, kuriems suteikiama teisė į direktyvos Nr. 77/187/EEB, taip pat ir direktyvos Nr. 2001/23/EB 3 straipsnio 1 dalyje numatytą apsaugą, turi būti nustatomi tiksliai perdavimo operacijos momentu, o ne atsižvelgiant į galimus ilgesnius ar trumpesnius perdavimo trukmės periodus. Atitinkamai kyla klausimas, kuri diena turi būti pripažįstama perdavimo diena, jei *perdavimo procesas yra kompleksiškas ir perdavimas vyksta keliais etapais*. Kompleksiški perdavimo procesai į direktyvos Nr. 77/187/EEB taikymo sritį pateko palaipsniui. Tai įvyko dėl plečiamojo direktyvos Nr. 77/187/EEB 1 straipsnio 1 dalies aiškinimo, kurį pateikė ETT, remdamasis tokia perdavimo sąvoka, kai perdavimas kyla iš perleidimo pagal sutartį arba dėl susijungimo. Kaip jau buvo minėta, direktyva Nr. 2001/23/EB taikoma visais atvejais, kai sutartiniuose santykiuose pasikeičia už įmonės valdymą atsakingas juridinis ar fizinis asmuo, kuris prisiėmė darbdavio įsipareigo-

427 LAT 2000 m. spalio mėn. 23 d. civilinė byla Nr. 3K-3-1050/2000 m.

jimus darbuotojų atžvilgiu⁴²⁸. Taip ETT aiškiai pripažino, kad perdavimo pagrindu esantis perleidimas gali vykti dviem etapais, tarpininkaujant trečiajam asmeniui, savininkui ar nuomotojui⁴²⁹. Todėl tuo atveju, jei tarp perdavėjo ir perėmėjo nėra tiesioginio ryšio, perdavimas iš esmės vyksta keliais etapais ir kartais yra sustabdoma perduodamo ūkio subjekto veikla. Be to, turto (aktyvų) perdavimas gali vykti kitu metu nei darbo sutarčių perdavimas. Tačiau ETT nemano, kad tokiais atvejais laiko tarpas turėtų įtakos perdavimo kvalifikavimui⁴³⁰. Pavyzdžiui, sezoninio darbo sutartys (jei jų terminas nesibaigė) taip pat perduodamos, neatsižvelgiant į tai, kad perdavimo metu įmonė neveikė, nes darbas vyksta tam tikru sezonu, ir kad perdavimo momentu nebuvo jokių darbuotojų. Sprendimu *Ny Mølle Kro* tvirtinama, kad dėl sezoninės veiklos nutraukimo paprastai nenutraukiamas įmonės kaip ūkio subjekto egzistavimas⁴³¹.

Taip pat ETT, nagrinėdamas *Allen ir kt.* Bylą, pabrėžė, kad nesvarbu, jog ACC darbuotojų perdavimas AMS nesutapo su sutarčių pradžia ir pabaiga, nes įmonės perdavimas yra kompleksiškas teisinis ir materialus procesas, kurio įgyvendinimas gali trukti tam tikrą laiką. Tame pačiame sprendime ETT daro prielaidą, kad per pradinį perdavimo laikotarpį darbuotojai gali dirbti tiek perdavėjui, tiek perėmėjui⁴³². Kita vertus, verslo interesų apsaugai kai kuriose Europos valstybėse numatoma būtina sąlyga, kad perėmėjas su perdavėju turi būti susiję dar prieš įvykstant perdavimui. Pavyzdžiui, Olandijoje asmenys, kurie nori perimti verslą, gali pasinaudoti „tylojo perdavimo“ galimybėmis, jeigu jie dirbo įmonėje 3 metus (36 mėn.) iki perleidimo, kiti verslininkai pagal partnerystės susitarimą turi verstis tuo verslu 3 metus⁴³³.

Nacionaliniai teismai, nagrinėdami bylas, *perdavimo dieną* interpretuoja įvairiai. Pavyzdžiui, Employment Tribunal (Jungtinė Karalystė), priimdamas 2001 m. spalio 5 d. sprendimą, patvirtino, kad buvo perdavi-

428 Žr. ETT sprendimus: *Süzen* 12 punktas (C-13/95, ECR, p. I-1259); *Liikenne* 29 p. (C-172/99, ECR, p. I-745), *Abler* 41 p. (C-340/01, ECR, p. I-14023) ir kt.

429 2005 m. sausio 27 d. advokato General Poiaras Maduro nuomonė dėl bylos *Celtec Ltd v. John Astley ir kt.* C-478/03 38 punktas. *ETT ataskaitos*. 2005, p. I-04389.

430 Ten pat, 39 punktas.

431 1987 m. gruodžio 17 d. sprendimo *Ny Mølle Kro* 20 punktas byloje C-287/86. *ECR*. 1986, p. I-5465.

432 1999 m. gruodžio 2 d. sprendimo *Allen ir kt.* 32 ir 35 punktai byloje C 234/98. *ECR*, p. I-8643.

433 *European Seminar on the Transfer of Businesses*. Final Report. Vienna, 23 and 24 September 2002, p. 82. <http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/support_measures/transfer_business/seminar_final_en.pdf>.

mas pagal direktyvos Nr. 77/187/EEB 1 straipsnio 1 dalį, ir patikslino, kad perdavimo diena pagal šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalį turi būti laikoma ta diena, kai perėmėjas pradėjo visiškai valdyti ir kontroliuoti įstaigą. Pasak Court of Appeal, perdavimo dienos sąvoka pagal minėtos direktyvos 3 straipsnio 1 dalį apima prielaidą, kad įmonės perdavimo procesas gali tęstis kelerius metus⁴³⁴. Pagal ETT pateiktą aiškinimą perdavimo diena apibrėžiama kaip perdavimo laikotarpis, kuris trunka tam tikrą laiką ir baigiasi perdavus paskutinį perduodamo ūkio subjekto elementą. Taigi perdavimas, kurį atliko Department of Employment Newtec, laikytinas baigtu, kai perdavėjas nustojo būti visų šios įmonės darbuotojų darbdaviu ir jų darbdaviu tapo perėmėjas⁴³⁵. Todėl ETT padarė išvadą, kad direktyvos Nr. 77/187/EEB 3 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta sąvoka „perdavimo diena“ turi būti suprantama kaip data, kurią *perdavėjas perduoda perėmėjui už perduodamo ūkio subjekto veiklą atsakingo darbdavio statusą*. Ši diena yra tikslus momentas, kuris *negali būti perkeltas į kitą dieną nei perdavėjo, nei perėmėjo valia*⁴³⁶. Kad paaiškintų šį sprendimą, advokatas Poiares Monduro pasirėmė dviem komentarais. Pirma, perdavimas buvo atliktas pagal sutartį tarp perdavėjo ir perėmėjo. Taigi tai buvo paprastas, tikslus veiksmas, įvykęs konkrečią dieną. Jei įmonės perdavimas ir darbo santykių perdavimas nebūtų sutapę, perdavimo diena negalėtų būti taip paprastai apibrėžta. Antra, ETT pripažino direktyvos Nr. 77/187/EEB nustatytas taisykles imperatyviomis tam, kad šalys nuo jų nenukryptų, siekdamos sumažinti perduodamo ūkio subjekto darbuotojams užtikrintą apsaugą⁴³⁷. Patvirtindamas tokį išaiškinimą ETT taip pat nurodė, kad direktyvos Nr. 77/187/EEB 3 straipsnio 1 dalies antroji pastraipa suteikia valstybėms narėms teisę numatyti, jog po perdavimo dienos perdavėjas kartu su perėmėju ir toliau atsakytų už pareigas, kylančias iš darbo sutarties arba darbo santykių, ir tai bet kuriuo atveju reiškia, kad šios pareigos perėmėjui yra perduodamos tą pačią dieną⁴³⁸.

434 2005 m. sausio 27 d. advokato Poiareso Maduro nuomonė dėl bylos *Celtec Ltd v. John Astley ir kt.* C-478/03 8 ir 9 punktai. ECR. 2005, p. I-04389.

435 Ten pat, 58 punktas.

436 ETT sprendimo *Celtec Ltd v. John Astley ir kt.* 44 punktas byloje C-478/03. ECR. 2005, p. I-04389.

437 2005 m. sausio 27 d. generalinio advokato Poiareso Maduro nuomonė dėl bylos *Celtec Ltd v. John Astley ir kt.* C-478/03 35 punktas. ECR. 2005, p. I-04389.

438 ETT 1996 m. lapkričio 14 d. sprendimo *Rotsart de Hertaing* 23 punktas byloje C-305/94. ECR, p. I-5927.

Kaip konstatavo ETT, šios nuostatos taikymo tikslais pirmiau apibrėžtą „perdavimo dieną“ esančios darbo sutartys ir darbo santykiai tarp perdavėjo ir darbuotojų, dirbančių perduodamoje įmonėje, *laikomi perleistais perėmėjui tą pačią dieną, neatsižvelgiant į šalių sutartas sąlygas*⁴³⁹. Pavyzdžiui, Jungtinėje Karalystėje dėl įvykusio privatizavimo ministerijai pavaldžiose vietos administravimo institucijose dirbantiems valstybės tarnautojams buvo pasiūlyta savanoriškai laikinai 3 metams būti perkeltiems į TEC. Perkėlimo metu suinteresuotiems asmenims buvo išsaugomas valstybės tarnautojų statusas. Pasibaigus laikino perkėlimo laikotarpiui, darbuotojai galėjo pasirinkti, ar jie nori būti paskirti eiti kitas pareigas Darbo departamente, ar nori toliau dirbti tą patį darbą, bet jau kaip TEC darbuotojai. John Astley, Deborah Lynn Hawkes ir Julie Owens buvo perkelti į Newtec jos kūrimo metu, t. y. 1990 m. rugsėjo mėn.. Jie dirbo TEC kontroliuojamuose pastatuose, nors darbo sutartys su jais TEC dar nebuvo sudarę. Pasibaigus trejų metų perkėlimo laikotarpiui, jie nusprendė išeiti iš valstybės tarnybos ir įsidarbinti *Newtec*, kuri vėliau 1997 m. balandžio mėn. susijungė su *Target* į *Celtec*. Jų atleidimo iš valstybės tarnybos data sutapo su įsidarbinimo *Newtec* data: D. L. Hawkes ir J. Owens darbo sutartys įsigaliojo 1993 m. liepos 1 d., o J. Astley - 1993 m. rugsėjo 1 d.⁴⁴⁰. Sprendžiant, kada faktiškai įvyko perdavimas, Employment Tribunal (Darbo tribunolas), priimdamas 2001 m. spalio 5 d. sprendimą, padarė išvadą, kad šioje byloje perdavimas įvyko 1990 m. rugsėjo mėn., kai *Newtec* pradėjo veiklą. Todėl pareigūnai, iš pradžių perkelti į *Newtec*, negalėjo reikalauti, kad jų teisės būtų perduotos 1993 m., praėjus trejiems metams po perdavimo dienos. Court of Appeal (Apeliacinis teismas, Anglija ir Velsas) (Jungtinė Karalystė) 2002 m. liepos 19 d. panaikino Employment Appeal Tribunal sprendimą. Šį sprendimą pagrindžia keliais faktais: realiai visos TEC pradėjo vykdyti savo veiklą tik 1991 m. lapkričio mėn.; 1992 m. ministerija su TEC sudarė sutartį, apibrėžiančią jų tarpusavio pareigas tuo atveju, jei į TEC perkelti valstybės tarnautojai pasirinktų tapti nuolatinais TEC darbuotojais, taip pat, *inter alia*, buvo numatytos su perkeltų valstybės tarnautojų teisėmis susijusios priemonės, kuriomis Jungtinės Karalystės Vyriausybė išpareigojo suteikti finansinę pagalbą TEC, jei buvusio valstybės tarnautojo atleidimo iš darbo atveju teismas nuspręstų, kad apibrėžiant jo teises darbo stažas valstybės

439 ETT sprendimo *Celtec Ltd v. John Astley ir kt.* 44 punktą byloje C-478/03. *ETT ataskaitos*. 2005, p. I-04389.

440 Ten pat, 11 ir 16 punktai.

tarnyboje ir TEC laikytinas nepertraukiamu darbo stažu⁴⁴¹. Vadovaujantis išdėstytais argumentais, perdavimo faktą reikia pripažinti įvykusį ne 1990 m., bet 1993 m. sudarant darbo sutartis su TEC.

Nagrinėjant Lietuvos situaciją, reikia pripažinti, kad įstatymai numato įmonių reorganizavimo, pertvarkymo, restruktūrizavimo, bankroto ir kitas procedūras, tačiau aiškiai neįvardija pasikeitimų momentų, po kurių keičiasi įmonės statusas, forma, savininkas ir pan. Pvz., Akcinių bendrovių įstatymo 68 str. numato, kad reorganizuotų bendrovių visas turtas, teisės ir pareigos pereina po reorganizavimo veiksiančioms bendrovėms *nuo naujai sukurtų bendrovių įregistravimo ar po reorganizavimo tęsiančių veiklą bendrovių pakeistų įstatų įregistravimo juridinių asmenų registre*, jeigu reorganizavimo sąlygose nenustatyta kitaip⁴⁴². Šiuo atveju pasikeitimo momentas priklauso nuo įmonės ar jos įstatų įregistravimo momento. Panašiai reglamentuota ir Valstybės ir savivaldybių įmonių įstatymo 18 str. 7 p.⁴⁴³, Kooperatinių bendrovių (kooperatyvų) įstatymo 19 str.12 p.⁴⁴⁴, Ūkinių bendrijų įstatymo 16 str. 5 d.⁴⁴⁵. Kiek kitaip reglamentuota Žemės ūkio bendrovių įstatymo 29 str. 2 d. 8 p.: bendrovė turi parengti reorganizavimo projektą, kuriame turi būti nurodytas *momentas, nuo kurio baigiančios savo veiklą bendrovės teisės ir pareigos pereina po reorganizacijos tęsiančiai veiklą bendrovei*⁴⁴⁶. Atitinkamai galima daryti prielaidą, kad Lietuvos teisinėje sistemoje nėra aptarta sąvoka „perdavimo diena“, todėl taikant atitinkamas nuostatas gali kilti neaiškumų ir ypač svarstant darbuotojų teisių apsaugą įmonės ar verslo perdavimo atvejais. Atitinkamai siūlau nustatyti, kad:

441 ETT sprendimo *Celtec Ltd v. John Astley ir kt.* 44 punktas byloje C-478/03 13 punktas. *ETT ataskaitos 2005*, p. I-04389.

442 Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 64-1914; 2000, Nr. 68; 2003, Nr.123-5574; 2005, Nr. 84-3109; 2006, Nr. 77-2964, Nr. 82-3252; 2007, Nr.12-489.

443 Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymas. *Valstybės žinios*. 1994, Nr. 102-2049; 1995, Nr. 36-888; 1996, Nr. 64-1508; 1997, Nr. 69-1738, Nr. 117-3006; 1998, Nr. 26-671; 1999, Nr. 60-1956; 2000, Nr. 28-761, Nr. 34-956, Nr. 42-1186, Nr. 83-2512; 2004, Nr. 4-24; 2005, Nr. 122-4360.

444 Lietuvos Respublikos kooperatinių bendrovių (kooperatyvų) įstatymas. *Valstybės žinios*. 1993, Nr. 20-488; 1995, Nr. 27-601; 1997, Nr. 69-1741; 2000, Nr. 26-667, Nr. 64-1938; 2002, Nr. 57-2296; 2004 Nr. 78-2709.

445 Lietuvos Respublikos ūkinių bendrijų įstatymas. *Valstybės žinios*. 1990, Nr. 31-747; 1993, Nr. 32-731; Nr. 49-964, Nr. 52-998, Nr. 62-1169; 1997, Nr. 66-1608, Nr. 69-1742, Nr. 117-3003; 2001, Nr. 102-3626; 2003, Nr. 38-1720, Nr. 112-4990.

446 Lietuvos Respublikos žemės ūkio bendrovių įstatymas. *Valstybės žinios*. 1991, Nr. 13-328; 2001, 45-1574; 2003, Nr. 42-1917.

Perdavimo diena – diena, kai perdavėjas nustoja būti visų perkeliamų įmonės darbuotojų darbdaviu ir perėmėjas pradėjo visiškai valdyti ir kontroliuoti įmonę ar verslą arba jų dalį.

Klausimą, kaip ir kokios teisės ir pareigos, kylančios iš darbo santykių tarp darbuotojų ir perdavėjo, pereina perėmėjui, nagrinėjo ne vienas darbo teisės teoretikas (A. M. Świątkowski, I. J. Kiseliovas, V. Tiažkijus, N. Selwynas ir kt.). Direktyvos Nr. 2001/23/EB 3 str. 1 dalis nustato, kad teisės ir pareigos, kylančios iš darbo sutarties ar darbo santykių, galiojančių perdavimo dieną, *perdavimo pagrindu* pereina perėmėjui. Šioje direktyvoje sąvokos „perdavėjas“ ir „perėmėjas“ reiškia bet kokį fizinį arba juridinį asmenį, kuris dėl perdavimo praranda arba įgyja darbdavio teises įmonėje, versle arba įmonės ar verslo dalyje. Vadinasi, perdavimo dieną galiojusios darbo sąlygos, kurias perdavėjas perduodamiems darbuotojams nustatė ne tik darbo sutartyje individualiai kiekvienam, bet ir kitais vietiniais aktais, pvz., premijavimo nuostatais, kolektyvinėmis sutartimis ir kt., turi tokios pačios galioti ir naujam perėmėjui. Tokie išaiškinimai kelia abejonių.

Nagrinėjant nacionalinius aktus ir jų sąsają su direktyvoje numatytais tikslais, pripažintina, kad daugumoje ES valstybių direktyvos Nr. 2001/23/EB nuostatos nėra tinkamai perkeltos. Pvz., Lenkijos padėtį nagrinėjęs A. M. Świątkowski, konstatavo, kad Lenkijos DK 23 § 1 numato automatinę darbo santykių perdavimą su visomis teisėmis ir pareigomis įmonės ar verslo arba jų dalies perdavimo metu⁴⁴⁷. V. Tiažkijus, nagrinėjęs Lietuvos padėtį, kai keičiamos darbo sutartys (sąlygos) įmonės reorganizavimo atveju, numatė, kad naujoji šalis perima visas anksčiau sudarytose sutartyse aptartas ir sulygtas teises bei pareigas⁴⁴⁸. Iš ETT praktikos matyti, kad direktyva Nr. 77/187/EEB siekiama užtikrinti darbuotojų teisių apsaugą darbdavio pasikeitimo atveju, sudarant jiems sąlygas pasilikti dirbti kitam darbdaviui tokiomis pačiomis sąlygomis, dėl kurių buvo susitarta su perdavėju⁴⁴⁹. Šios direktyvos tikslas – kiek įmanoma garantuoti darbo sutarčių

447 Świątkowski A. Polish Labour Law in Context of the European Unijon. *Darbo teisė suvienytoje Europoje* [2003 m. spalio 16–18 d. tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga]. Vilnius, 2004, p. 27.

448 Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. 1 tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 397.

449 Žr., inter alia, 1988 m. vasario 10 d. Sprendimo Daddy's Dance Hall, 324/86, 9 punktą. ECR, p. 739; 1991 m. liepos 25 d. sprendimo d'Urso ir kt. C-362/89 9 punktą. ECR, p. I-4105 ir 1998 m. lapkričio 12 d. sprendimo Europièces, C-399/96, 37 punktą. ECR, p. I-6965.

arba darbo santykių tęstinumą perėmėjo atžvilgiu, siekiant išvengti, kad vien dėl perdavimo atitinkami darbuotojai patektų į mažiau palankią padėtį. Visais atvejais nei buvęs darbdavys – teisių ir pareigų perdavėjas, nei naujasis darbdavys – teisių ir pareigų perėmėjas, darbo sutarčių su darbuotojais nutraukti dėl įmonės ar verslo reorganizavimo *skaidymo ar jungimo būdu* negali.

Nagrinėjant Lietuvos padėtį, reikia pabrėžti, kad tiesioginės procedūros, kaip iš perdavėjo perėmėjui pereina teisės ir pareigos, kylančios iš darbo santykių, nėra. DK 138 straipsnis numato apribojimus tik nutraukti darbo sutartį, kai įmonė reorganizuojama: įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas, įmonės, įstaigos ar organizacijos sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius. Vadinasi tuo atveju, kai įmonės dalis yra perduodama, dovanojama ar kitaip perduodama kitam darbdaviui, darbuotojų darbo santykiai negali nutrūkti vien dėl įmonės, įstaigos ar organizacijos skaidymo (išdalijimo ar padalijimo) ar jungimo (prijungimo ar sujungimo) fakto. Pavyzdžiui, LAT, nagrinėdamas civilinę bylą Nr. 3K-3-1177/2000, konstatavo, kad iš byloje esančių dokumentų (AB „Achema“ ir UAB „Letenerga“ susitarimo dėl AB „Achema“ filialo „Achemos energija“ darbuotojų perkėlimo dirbti į UAB „Letenerga“⁴⁵⁰; 1997 m. lapkričio 3 d. UAB „Achema“ ir UAB „Letenerga“ bendradarbiavimo sutartis) galima daryti išvadą, kad UAB „Letenerga“ buvo įkurta, išskyrus dalį AB „Achema“ turto (filialą „Achemos energija“) ir jo pagrindu įkūrus naują juridinį asmenį. Taip faktiškai įvyko AB „Achema“ reorganizacija *išskyrimo būdu* (CK 37 str.)⁴⁵⁰.

Nuo 2005 m. gegužės 28 d. įsigalioję DK pakeitimai⁴⁵¹ praplėtė apribojimus nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, jei įmonė yra reorganizuojama (DK 138 str. „Apribojimai nutraukti darbo sutartį reorganizuojant įmonę“), t. y. tarp atvejų įvardijama ir *verslo ar jo dalies perdavimas*. Taip darbuotojai įgauna papildomą apsaugą nuo atleidimo iš darbo verslo ar jo

450 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K-3-1177. *Teismų praktika*. 2001, Nr. 15, p. 32.

451 Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas (*Valstybės žinios*. 2005-05-28, Nr. 67-2400).

dalies perleidimo atveju (pvz., kai perduodamas verslas frančizės būdu, arba, pavyzdžiui, savo verslą perduoda verslininkas – fizinis asmuo, kitam verslininkui ar įmonei ir pan.). Šioje normoje numatyta darbuotojams apsauga, kuri, neatsižvelgiant į tai, kas vyksta ne tik su įmone, įstaiga ar organizacija, bet ir su verslu – garantuoja darbo santykių tęstinumą, tai yra visi šiame straipsnyje numatyti veiksmai negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius. Kadangi įmonė yra dvilypė dėl civilinių ir darbo teisinių santykių sąsajos, todėl kyla klausimas: kaip teisiškai išlaikomi darbuotojų darbo santykiai ir garantijos, numatytos jų darbo sutartyse, jei pagal minėtus civilinius įstatymus skaidant įmonę būtina įkurti/įregistruoti naują juridinį asmenį arba jungiant įmones – panaikinti ankstesnį juridinį asmenį, įregistruoti naujus įstatus ir pan.?

Anot V. Tiažkijaus, darbdavio pasikeitimas nereiškia pasibaigus darbo sutarčiai, nes <...> darbo santykiai tęsiasi ir darbo sutartis nenutrūksta, ją tik reikia pataisyti⁴⁵² (pakeisti – aut. past). Tačiau toks darbo sutarties „pataisymas“ negali būti atliktas automatiškai. Būtina įforminti darbo sutarties pakeitimą, kuris galimas tik esant tam tikroms sąlygoms. Vadinas, darbo sutartys su darbuotojais perdavimo metu galios naujam darbdaviui tik tuomet, jei bus pakeista būtinoji sąlyga „darbovietė“, esant išankstiniam raštiškam darbuotojo sutikimui (DK 120 str. 2 d.). Pasinaudodami LAT nagrinėtos civilinės bylos Nr. 3K-3-1177/2000⁴⁵³ pavyzdžiu, galime konstatuoti, kad įmonės ar verslo dalių perdavimo atveju darbuotojai gali būti perkelti ir kitu būdu, t. y. darbdavių susitarimu, nes nauja įmonė buvo įkurta, išskyrus dalį perdavėjo turto (pvz., filialą) ir jo pagrindu įkūrus naują juridinį asmenį. DK numato galimybę įvykus įmonių reorganizacijai skaidymo ar jungimo būdu darbuotojus perkelti darbdavių susitarimu (kadangi atskiro reglamentavimo nėra, vadovausimės bendra darbuotojų atleidimo iš darbo šalių susitarimu nuostata, įtvirtinta DK 125 str.), kuris garantuoja tik išbandymo termino netaikymą (DK 105 str. 2 d. 3 p.) ir nenutraukia nepertraukiamo darbo stažo (DK 30 str. 1 d. 4 p.). Dėl kitų darbo sutarties sąlygų darbuotojai turi teisę derėtis, nes darbo sutartis faktiškai turės būti nutraukta perdavėjo įmonėje ir sudaryta nauja – perėmėjo įmonėje. *Atitinkamai galima konstatuoti, kad nors darbo santykių tęstinumas išlaikomas, tačiau darbuotojų teisės ir pareigos, numatytos darbo sutartyje susitarus su darbdaviu perdavėju, neišlieka perduodant įmonę jungimo ar skaidymo*

452 Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. 1 tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 397.

453 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K-3-1177. *Teismų praktika*. 2001, Nr. 15, p. 32.

būdu. Panaši situacija ir pertvarkant įmonę. Jau minėta teisine spraga pasinaudoja nemažai darbdavių, ypač dėl nuo 2010 m. sausio 1 d. įsigaliojusios naujos apmokestinimo tvarkos⁴⁵⁴ taikomos ir individualių įmonių savininkams. Siekiant sumažinti mokesčių našta įmonei, keičiamas įmonės statusas iš individualios į uždaryją akcinę bendrovę, dėl to individualios įmonės vadovas nutraukia darbo sutartis su savo darbuotojais ir vėl iš naujo sudaro naujas, su pakeistomis darbo sąlygomis, darbo sutartis. Nors darbuotojams garantijos dėl darbo tęstinumo išlieka, bet jie dirbs naujomis, pakeistomis ir gali būti, kad darbdaviui palankesnėmis darbo sąlygomis. O faktiškai to neturėtų būti, užtektų padaryti įrašą darbo sutartyse dėl pasikeitusio darbdavio statuso/pavadinimo.

Kaip pastebi ETT, darbo santykių stabilumas glaudžiai susijęs su nepertraukiamojo darbo stažo užtikrinimu⁴⁵⁵. Darbuotojo darbo stažo nustatymas turi įtakos išeitinei pašalpai, į kurią darbuotojas gali pretenduoti jį atleidus dėl ekonominių priežasčių arba darbo užmokesčio papildomai daliai nustatyti ir pan. Pagal Jungtinės Karalystės 1996 m. Užimtumo teisių įstatymo (*Employment Rights Act – angl. k.*) 218 straipsnio 1 dalį *nepertraukiamo darbo sąvoka* yra siejama su *darbu pas tą patį darbdavį*. Tačiau to paties straipsnio 2 dalyje yra įtvirtinta speciali įmonių perdavimo atvejį reglamentuojanti nuostata, pagal kurią perduodant prekybą, verslą arba įmonę (įsteigtą arba neįsteigtą pagal įstatymą) iš vieno asmens kitam < ... > darbuotojo darbo stažas prekyboje, versle arba įmonėje perdavimo metu laikomas darbo stažu pas perėmėją (ir) perdavimas nenutraukia darbo stažo nepertraukiamumo.

Toks reglamentavimas nevisiškai atitinka direktyvos Nr. 2001/23/EB tikslus ir darbo santykių tęstinumą, kai perdavimo metu keičiasi įmonės teisinis statusas ir forma. Pavyzdžiui, kai ministerija perduoda privačiam sektoriui dalį savo funkcijų, nukenčia valstybės tarnautojo stažą turintys darbuotojai, kuriems šis stažas turi įtakos skaičiuojant išeitinę pašalpą. Vadovaujantis 1996 Užimtumo teisių įstatymo (*Employment Rights Act – anglų k.*) 162 straipsniu, darbuotojo darbo stažo nustatymas turi įtakos

454 Pastaba: iki tol įmonių savininkai drausdavosi socialiniu draudimu mokėdami įmokas bazinei pensijai gauti, o nuo 2010 m. sausio 1 d. – įmokos skaičiuojamos taip pat, kaip nuo darbuotojo minimalios algos, žr.: Valstybinio socialinio draudimo įstatymo 2, 4, 8, 9, 10, 16 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2009, Nr. 159-7208.

455 ETT sprendimas *Celtec Ltd v. John Astley* 19 punktą byloje C-478/03. *OJ. C* 182, 2005-07-23, p. 0012.

išeitinei pašalpai, į kurią darbuotojas gali pretenduoti, kai yra atleidžiamas dėl ekonominių priežasčių, tik jei jų darbo stažas yra ne trumpesnis nei dveji metai⁴⁵⁶. Employment Tribunal Abergele nusprendė, kad tokiais aplinkybėmis atsakovai pagrindinėje byloje pagrįstai rėmėsi nepertraukiamuoju darbo stažu, kuris turi būti pradėtas skaičiuoti nuo darbo valstybės tarnyboje pradžios⁴⁵⁷. Iš tiesų yra labai svarbu teisės aktuose, ir ypač kaip papildomą garantiją numatant nepertraukiamąjį darbo stažą įmonėje, aiškiai įvardyti ir jo taikymą įmonių perdavimo atvejais. Pavyzdžiui, Lietuvos atveju, teismas nagrinėdamas bylą, kurioje, ieškovo teigimu, atleisdamas jį iš darbo, darbdavys išmokėjo tik dalį išeitinės pašalpos, nepagrįstai laikydamas, kad 1987 m., perkeltiant jį iš Respublikinio elektros ryšių ir radiofikacijos mazgo į Radiotelevizijos perdavimo Lietuvos respublikinį centrą pagal DĮK 39 str. 5 p., nutrūko jo nepertraukiamasis darbo stažas, konstatavo, kad 2001 m. vasario 9 d. atsakovas su ieškovu nutraukė darbo sutartį LR darbo sutarties įstatymo 29 str. 1 d. 2 p. pagrindu. 1999 m. lapkričio 18 d. AB Lietuvos radijo ir televizijos centras kolektyvinės sutarties 2.7 punktą numato išeitinės pašalpos darbuotojams, atleidžiamiems iš darbo pagal DSĮ 29 str. 1 d. 2 p., dydžius, kurie yra numatyti didesni nei DSĮ 40 str., atsižvelgiant į *nepertraukiamąjį darbo stažą įmonėje*. Teisėjų kolegija pažymi, kad šio kolektyvinės sutarties straipsnio formuluotė nėra pakankamai aiški, ji ieškovo ir atsakovo aiškinama skirtingai, t. y. atsakovas teigia, jog tai yra darbo stažas, įgytas dirbant AB Lietuvos radijo ir televizijos centras. Ieškovo nuomone, nesant sutarties 2.7 p. aiškios nuorodos į tai, kad tai yra darbo stažas būtent šioje įmonėje, tai aiškintina kaip nepertraukiamasis darbo stažas apskritai. Teisėjų kolegija pažymi, jog kolektyvinės sutarties šalis, taip interpretuodamos 2.7 p. sąvoką, pagrįstai rėmėsi protingumo kriterijumi, grįsdamas tokį interpretavimą tuo, kad „tik bendrovėje dirbantys darbuotojai sukuria bendrovės ekonominę gerovę“ ir todėl didesnės nei numatytos įstatymuose išeitinės pašalpos yra mokėtinos būtent jiems. Remdamasi tuo, kas išdėstyta, LAT teisėjų kolegija padarė išvadą, jog apeliacinės instancijos teismas padarė teisingą išvadą, kad kolektyvinės sutarties šalis susitarė dėl papildomų garantijų ne visais DSĮ 40

456 1996 Employment Rights Act. Interaktyvus [žiūrėta 2006 09 05]. Prieiga per internetą: <<http://www.legislation.hmso.gov.uk/acts/acts1996/1996018.htm>>.

457 ETT sprendimas *Celtec Ltd v. John Astley* 19 punktą byloje C-478/03. *OJ. C* 182, 23/07/2005, p. 0012. Taip pat interaktyvus [žr. 2006-09-05]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62003J0478:LT:HTML>>.

str. numatytais atvejais, o tik atleidžiant darbuotoją pagal DSĮ 29 str. 1 d. 2 p., įmone įvardydamos būtent AB Lietuvos radijo ir televizijos centras. Todėl ieškovo kasacinis skundas atmestinas, apeliacinės instancijos sprendimas paliktinas galioti⁴⁵⁸.

Kitoje byloje *Johanna Maria Delahaye v. Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative* atsakovė tvirtino, ir Liuksemburgo Vyriausybė tam neprieštaravo, kad Liuksemburgo valstybė, neatsižvelgdama į darbo stažą, ją priskyrė atlyginimo lentelės pirmo lygio paskutiniajai pakopai, todėl ji prarado 37 % savo mėnesinio atlyginimo. Kaip pažymėjo ETT, kompetentingos valdžios institucijos, taikančios ir aiškinančios šias normas, turi tai daryti kiek įmanoma vadovaudamosi minėtos direktyvos tikslu, ypač atsižvelgdamos į darbuotojų darbo stažą tiek, kiek nacionalinės teisės normos, reglamentuojančios valstybės tarnautojų padėtį, atsižvelgia į valstybės tarnautojo darbo stažą skaičiuojant jo darbo užmokestį⁴⁵⁹. Panaši situacija yra ir Lietuvoje, mūsų jau nagrinėta Konstitucinio teismo 2007 m. gruodžio 7 d. byla „Dėl kasmetinių papildomų atostogų“⁴⁶⁰ (žr. skyrių 2.3.1). Teismas konstatavo, kad pagal Darbo kodeksą, *inter alia*, jo 168 straipsnio 1 dalies 2 punktą, darbo nepertraukiamumas ir tai, kad turi būti ilgą laiką dirbta toje pačioje įmonėje (neišskiriant nė atvejų, kai pasikeičia įmonės, įstaigos, organizacijos savininkas, pavaldumas, steigėjas ar pavadinimas, įmonės, įstaigos, organizacijos sujungiamos, padalijamos, išdalijamos ar prijungiamos prie kitų įmonių, taip pat kai perduodamas verslas ar jo dalis), yra būtinos sąlygos kasmetinėms papildomoms atostogoms (atitinkamoje įmonėje) suteikti. Kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos 1.2 punktas, nustatantis, kad į ilgalaikį nepertraukiamąjį darbo toje darbovietėje stažą, už kurį suteikiamos kasmetinės papildomos atostogos, neįeina laikas, dirbtas įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, iš kurios į kitą darbovietę darbuotojas perkeltas darbdavių susitarimu ar kitais pagrindais, nenutraukiančiais darbo stažo, neprieštarauja Darbo kodekso 30 straipsnio 1 dalies 4 punktui. Autorės nuomone, šios

458 LAT 2002 m. gegužės 29 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-802/2002 m.

459 ETT 2004 lapkričio 11 d. sprendimo „Darbuotojų teisių išsaugojimas įmonės perdavimo valstybei atveju – Valstybės galimybė nustatyti viešosios teisės taisykles – Darbo užmokesčio sumažinimas“ 35 punktas byloje C-425/02. ECR. 2004 p. I-10823. Taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-06-02]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62002J0425:LT:HTML>>.

460 Konstitucinio Teismo 2007 m. gruodžio 7 d. nutarimas „Dėl kasmetinių papildomų atostogų“.

garantijos nesuteikimas siejasi su darbo sutarties nutraukimo faktu, kuris būtent kasmetinių papildomų atostogų skaičiavimui „nepertraukiamumą“ nutraukia. Kiltų klausimas, ar darbuotojo sutikimas ir darbdavių susitarimas dėl perkėlimo yra įpareigojimas kartu aptarti ir būsimašias darbuotojo darbo sąlygas. Antra, nutraukiant darbo sutartį su buvusiu darbdaviu, darbuotojui nemokama jokia kompensacija ar išėitinė pašalpa, jei šalys to neaptarė susitarime. Todėl dar kartą galima tvirtinti, kad įmonės ar verslo perdavimo atveju ne visos darbuotojų garantijos išlaikomos.

Apibendrinant minėtas situacijas ir kompleksiskai panagrinėjus direktyvos Nr. 2001/23/EB nuostatas, reikia pastebėti, kad minėtos nuostatos nėra kategoriškos darbdavio atžvilgiu, t. y. numatytos tam tikros garantijos darbuotojams taikomos išlaikant balansą tarp darbuotojų garantijų ir verslo, kurio nesiekama sužlugdyti. Numatomi atvejai, jei darbdavys (tiek perdavėjas, tiek ir perėmėjas) neturi galimybių išlaikyti darbuotojų teisių ir pareigų, kylančių iš darbo sutarties arba darbo santykių, galiojusių perdavimo dieną. Direktyvos Nr. 2001/23/EB 4 str. nuostatos numato galimybę atleisti darbuotojus iš darbo ir atleisti iš darbo tuos, kurie nesutinka dirbti pasikeitus esminėms darbo sąlygoms. Vadinasi, darbdaviams pasufleruojama, kad perdavimo atvejais galima keisti darbuotojų esmines darbo sąlygas ir net atleisti iš darbo darbuotojus. *Siūlytina darbuotojams sudarant naują darbo sutartį būti aktyvesniems ir susitarti dėl kompensacijų už prarastas garantijas išmokėjimo ar pan.*

Keliant klausimą apie galimybę darbuotojui nuspręsti, likti ar nelikti dirbti pas naują po įvykusio perdavimo darbdavį ir dėl to kilusių darbuotojo atžvilgiu padarinių, reikia turėti omenyje, kad įvykę pasikeitimai susiję ne su darbuotojo valia. ETT, priimdamas sprendimą *Sozialhilfverband Rohrbach v. Arbeiterkammer Oberösterreich and Österreichischer Gewerkschaftsbund*, pažymėjo, kad savo verslą perduodanti valstybės įmonė *negali remtis direktyvos nuostatomis darbuotojo atžvilgiu, siekdama jį priversti tęsti darbo santykius su perėmėju*⁴⁶¹. Kitaip tariant, ETT gerbdamas sutarties laisvę, sutinka, jog, pavyzdžiui, darbuotojas gali nesutikti, kad jo darbo sutartis būtų perduota⁴⁶². Vadinasi, nei direktyva Nr. 77/187/EEB,

461 ETT sprendimas *Sozialhilfverband Rohrbach v. Arbeiterkammer Oberösterreich and Österreichischer Gewerkschaftsbund (Austria)* 35 punktas byloje C-297/03. *ETT ataskaitos 2005*, p. I-04305.

462 2005 m. sausio 27 d. generalinio advokato Poiarės Maduro nuomonė dėl bylos *Celtec Ltd v. John Astley ir kt.* C-478/03 35 punktas. *ECR. 2005*, p. I-04389.

nei ją pakeitusi direktyva Nr. 2001/23/EB *neįpareigoja darbuotojų tęsti darbo santykių su nauju darbdaviu*. Kitaip būtų pažeisti pagrindinės darbuotojų teisės į laisvę pasirenkant darbdavį ir sutarties laisvės principai. Pavyzdžiui, *Katsikas* byloje⁴⁶³ padavėjas atsisakė darbo restorane pas p. Mitossis, kuriam restorano savininkas Konstantinidis išnuomojo restoraną, dėl to *Katsikas* 1990 m. birželio 26 d. buvo atleistas iš darbo. Kitoje *Skreb ir Schroll* byloje⁴⁶⁴, buvo perduota tik dalis verslo ir tik du suinteresuoti darbuotojai atsisakė sutikti, kad jų teisės ir pareigos, kylančios iš darbo santykių, būtų perduotos Carl Tiedemann bendrovei, kartu su jų „uosto krovikų departamentu“, kuriam jie iš esmės priklausė. Tiek šioje, tiek ir *Daddy's Dance Hall* byloje⁴⁶⁵, ETT, sprendamas byla, konstatavo, jog nors direktyva yra leidžiama, kad darbuotojas liktų dirbti pas savo naują darbdavį *tomis pačiomis sąlygomis, kurios buvo sutartos su įmonės perdavėju*, ji negali būti aiškinama kaip įpareigojanti darbuotoją tęsti savo darbo santykius su įmonės perėmėju. Valstybės narės turi apibrėžti, koks bus tolesnis darbo sutarties arba darbo santykių likimas. Visų pirma valstybės narės gali nustatyti, kad tokiu atveju reikia laikyti, jog darbo sutartis arba darbo santykiai baigiami arba darbuotojo, arba darbdavio iniciatyva. Jos taip pat gali nustatyti, kad turėtų toliau galioti darbo sutartis arba būti pratęsti darbo santykiai su įmonės perdavėju⁴⁶⁶.

Lietuvos teisiniame reglamentavime aiškių nuostatų, susijusių su verslo ar įmonės perdavimo metu vykstančiais darbo santykių pasikeitimais, nerasime, išskyrus DK 120 str., kuriame numatoma galimybė nutraukti darbo

463 ETT sprendimas *Grigorios Katsikas v. Angelos Konstantinidis taip pat Uwe Skreb ir Günther Schroll v. PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nfl. GmbH* sujungtose bylose C-132, 138 ir 139/91. ECR. 1992, p. I-6577. Taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-09-05]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=50457&p_query=darbuotoju%20atleidimo&p_tr2=2>.

464 ETT sprendimas *Grigorios Katsikas v. Angelos Konstantinidis taip pat Uwe Skreb ir Günther Schroll v. PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nfl. GmbH* sujungtose bylose C-132, 138 ir 139/91. ECR. 1992, p. I-6577. Taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-09-05]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=50457&p_query=darbuotoju%20atleidimo&p_tr2=2>.

465 ETT sprendimas *Foreningen af Arbejdsledere I Danmark v. Daddy's Dance Hall* 16 punktą byloje C-324/86. ECR. 1988, p. 739.

466 ETT sprendimas *Grigorios Katsikas v. Angelos Konstantinidis taip pat Uwe Skreb ir Günther Schroll v. PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nfl. GmbH* 36 punktą sujungtose bylose C-132, 138 ir 139/91. ECR. 1992, p. I-6577. Taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-09-05]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=50457&p_query=darbuotoju%20atleidimo&p_tr2=2>.

sutartį DK 129 str. pagrindais, jei darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis. Tačiau 120 straipsnio nukreipimas į kitą straipsnį kelia abejonių dėl šių nuostatų taikymo, kai vyksta reorganizacija, kurios metu darbo santykiams gali neturėti įtakos visai arba keisis vienintelė sąlyga – darbdavys savininkas. Kaip tvirtina DK komentaro autoriai, tuomet, kai perduodant įmonę arba verslą ar jų dalis darbuotojas atsisako dirbti naujam darbdaviui, t. y. nepateikia išankstinio raštiško sutikimo dėl darbo sutarties būtiniosios sąlygos, šiuo atveju – „darbovietė“, pakeitimo (DK 120 str. 2 d.), „tai reiškia, kad darbo sutarties nutraukimo pagrindas yra ne darbuotojo atsisakymas dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, o aplinkybės, nurodytos DK 129 straipsnio dispozicijoje. Darbdaviui reikės įrodyti, kad buvo svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį, laikytis atleidimo iš darbo taisyklių ir darbuotojui numatytų garantijų“⁴⁶⁷. Kitaip tariant, atsižvelgiant į darbuotojų pareikštą valią, ši garantija neturi įpareigojančio pobūdžio darbuotojų atžvilgiu. Vadinas, darbuotojui atsisakius tęsti darbo santykius su nauju teisių perėmėju (darbdaviu), jam neturi būti prieštaraujama ar traktuojama tai kaip darbo drausmės pažeidimas. Kaip geros praktikos pavyzdį galima paminėti Liuksemburgo darbo sutarties įstatymo 37 straipsnį, kuris ne tik numato atleidimo iš darbo garantijų taikymą darbuotojams nesutikus dirbti pasikeitus darbo sąlygoms įmonės perdavimo metu, bet ir reglamentuoja tvarką ir terminus: darbo sutarties nutraukimas *darbuotojui atsisakius patvirtinti jam pateiktus pasikeitimus*, sudaro pagrindą atleisti darbuotoją, dėl kurio gali būti pateikiamas ieškinyš teismui pagal 28 straipsnį⁴⁶⁸.

Kaip jau buvo minėta, ETT pateikė išvadą, kad pagal direktyvos Nr. 77/187/EEB 3 straipsnio 1 dalį darbuotojams suteiktų teisių įgyvendinimas nepriklauso nei nuo perleidėjo ar perėmėjo, nei nuo darbuotojų atstovų ar net pačių darbuotojų sutikimo su ta išlyga, kad pastariesiems *suteikiama galimybė laisvai nuspręsti po perdavimo nutraukti darbo santykius su nauju darbdaviu*⁴⁶⁹. Kitaip tariant, jei po įvykusio perdavimo darbuotojų darbo sąlygos pasikeitė, jie turi teisę reikalauti garantijų, įtvirtintų direktyvos Nr. 2001/23/EB 4 str. 2 d., t. y. jeigu įmonės teisių perdavimas, susijęs su rimtu darbo sąlygų pakeitimu darbuotojų nenaudai, lemia darbo sutarties nutraukimą, darbdavys visada laikomas atsakingu už darbo sutar-

467 Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. (I. Nekrošius, G. Bužinskas. T. Davulis ir kt.) 3 dalis: Individualūs darbo santykiai]. Vilnius: Justitia, 2004, p.116.

468 Liuksemburgo 1989 m. gegužės 24 d. Darbo sutarties įstatymas. Mém. A 1989, p. 611

469 ETT sprendimas *Celtec Ltd v. John Astley ir kt.* byloje C-478/03. ECR. 2005, p. I-04389 arba OJ. C 182, 2005-07-23, p. 0012.

ties arba darbo santykių nutraukimą. Kyla klausimas: ką vadinti esminiu darbo sąlygų pasikeitimu?

Pagal Lietuvos DK darbo santykių pradžia – darbo sutartis, laikoma sudaryta, jei šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų, kurios dar skirstomos į būtinąsias, kitas būtinąsias, privalomas ir kitas⁴⁷⁰. Vadinasi, vykstantis įmonės ar verslo ar jų dalių perdavimas yra susijęs su darbdavio pasikeitimu, todėl keičiasi būtinoji sąlyga – darbovietė. Tad vien tas faktas įpareigoja darbdavį atsiklausti darbuotojų, ir kai pastariesiems jos yra nepriimtinos, darbdavys turėtų atleisti juos iš darbo, užtikrindamas visus su šiuo atleidimu numatytas garantijas, taikomas atleidimo atvejais, kai nėra darbuotojo kaltės. Tuomet, kai keičiasi ir *kitos būtinosios (pvz., darbuotojo funkcijos) darbo sutarties sąlygos* ir jos yra *nepalankios darbuotojui*, vėlgį darbuotojo atleidimas turi būti traktuojamas darbdavio iniciatyva ir darbuotojui turi būti taikomos visos numatytos garantijos.

Kitas esminis darbo sutarties sąlygų pakeitimas gali būti susijęs su darbuotojo darbo užmokesčiu. ETT, nagrinėdamas bylą, nustatė, kad direktyva Nr. 77/187/EEB iš esmės nedraudžia įmonės, kuri yra privatus juridinis asmuo, perdavimo valstybei atveju šiai, kaip naujam darbdaviui, sumažinti atitinkamų darbuotojų darbo užmokestį, siekiant nepažeisti galiojančių nacionalinės teisės normų, susijusių su valstybės tarnautojais. Tačiau kompetentingos valdžios institucijos, taikančios ir aiškinančios šias normas, turi tai daryti kiek įmanoma vadovaudamosi direktyvos Nr. 77/187/EEB tikslu, ypač atsižvelgdamos į darbuotojų darbo stažą tiek, kiek nacionalinės teisės normos, reglamentuojančios valstybės tarnautojų padėtį, atsižvelgia į valstybės tarnautojo darbo stažą, skaičiuojant jo darbo užmokestį. Jei skaičiuojant iš esmės sumažinamas suinteresuotojo asmens darbo užmokestis, toks *sumažinimas yra perdavimo sukeltas esminis darbo sąlygų pasikeitimas, nepalankus darbuotojui, dėl kurio darbdavys laikomas atsakingu už minėtų darbo sutarčių dėl šios priežasties nutraukimą* pagal direktyvos Nr. 77/187/EEB 4 straipsnio 2 dalį⁴⁷¹. Vadinasi, perdavimo atveju darbo sąlygos gali būti keičiamos tuomet, jei darbuotojas nesutinka dirbti pakeis-

470 Plačiau žr. Mačernytė-Panomariovienė, I. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas. *Jurisprudencija*. Nr. 74 (66), 2005, p. 5–12.

471 ETT 2004 lapkričio 11 d. sprendimo „Darbuotojų teisių išsaugojimas įmonės perdavimo valstybei atveju – Valstybės galimybė nustatyti viešosios teisės taisyklės – Darbo užmokesčio sumažinimas“ 35 punktas byloje C-425/02. *ECR*. 2004, p. I-10823. Taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-06-02]. Prieiga per internetą: <
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62002J0425:LT:HTML>>.

tomis sąlygomis, darbdavys jį turi atleisti iš darbo, taikydamas visas atleidimo nesant darbuotojo kaltei garantijas. Apibendrinant reikia pažymėti, kad esminės darbo sąlygos turi būti siejamos su darbo sutarties sąlygų pakeitimu, dėl to, darbuotojas spęs, likti ar nelikti dirbti naujam darbdaviui.

Kalbant apie darbdavį – padėtis panaši. Kaip I. J. Kiseliovas pastebėjo, ši direktyva išskirtinė tuo, kad ja atsisakoma tradicinio principo, jog „trečiajai šaliai negali būti perduodamos teisės ir pareigos, kurias nustatė darbo sutarties šalys“⁴⁷². Pagal direktyvą Nr. 2001/23/EB reiškia, kad perdavimo dieną esančios darbo sutartys ir darbo santykiai tarp perdavėjo ir darbuotojų, dirbančių perduodamoje įmonėje, yra *automatiškai perduodami* perėmėjui vien tik remiantis įmonės *perdavimo faktu*⁴⁷³. Kita vertus, laikantis bendrųjų teisinių principų, naujojo savininko nesieja jokios pareigos, kylančios iš ankstesnio savininko sutarčių, išskyrus, kiek pats įsipareigoja tas pareigas priimti. Darbdavys gali samdyti visus arba dalį darbuotojų, dirbusių iki tol pas ankstesnį darbdavį⁴⁷⁴. Kitaip tariant, jis yra laisvas apsispręsti, tačiau čia susikerta imperatyvi norma su dispozityvine – sutarčių teisė, apsisprendimo laisvė ir direktyvos Nr. 2001/23/EB normos jam taps privalomos, pvz., jei dėl perdavimo bus nuspręsta atleisti iš darbo darbuotojus, šis atleidimas laikomas atleidimu darbdavio iniciatyva. Kad būtų galima išspręsti šią teisinę spragą, autorės nuomone, susitarime dėl įmonės ar verslo perdavimo turi dalyvauti ir darbuotojai ar jų atstovaujantis organas. Kai susitarimas bus trišalis – mažiau kils probleminių klausimų. Kita vertus, naujas darbdavys, perėmęs įmonę ar verslą, gali pripažinti, kad iki tol verslas buvo netinkamai tvarkomas, kad darbuotojų darbo sąlygos, numatytos darbo sutartyse, neatitiko atliekamo darbo našumo, dėl ko neefektyviai būtų vykdoma veikla ir pan. Todėl įpareigoti perimti tai, kas gali trukdyti sėkmingai verslo plėtrai, būtų ir nelogiška.

Kartais reikalingos pertvarkos, kuriomis pasinaudojama įmonės ar verslo perdavimo metu. Kaip pastebi A. Świątkowski, Lenkijos darbo kodeksas apsaugo darbuotojus nuo *tiesioginio*, tiek ir *netiesioginio atleidimo iš darbo* dėl verslo perdavimo, numatant tiek perdavėjui, tiek ir perėmėjui tokias pareigas⁴⁷⁵. Šitaip yra apsidraudžiama nuo bet kokio nukrypimo dėl

472 Киселев, И. Я. *Сравнительное и международное трудовое право*. Москва, 1999, с. 551–552.

473 Žr. sprendimo *D'Urso ir kt.* 20 punktą, ir 1996 m. lapkričio 14 d. sprendimo *Rotsart de Hertaing*, C-305/94, 18 punktą. *ECR*. 1994, p. I–5927.

474 Hepple, B. *Labour Laws and Global Trade*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2005, p. 1035.

475 Świątkowski, A. Polish Labour Law in Context of the European Union. *Darbo teisė šiuo metu Europoje* [2003 m. spalio 16–18 d. tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga]. Vilnius, 2004, p. 27.

teisių, kylančių iš darbo sutarties, apsaugos, numatytos minėtos direktyvos 3 straipsnio 1 dalyje. Šio straipsnio taikymas nepriklauso nuo to, ar perdavimas vyksta vienu, ar keliais etapais, svarbiausia, kad perdavimas ir atleidimas iš darbo yra susiję⁴⁷⁶. Kitaip tariant, direktyvos Nr. 2001/23/EB 4 straipsnio 1 dalis nustato, kad įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimas pats savaime nėra pagrindas, kuriuo remdamasis perdavėjas arba perėmėjas gali atleisti iš darbo. Tačiau ši nuostata netrukdo atleisti iš darbo dėl ekonominių, techninių arba organizacinių priežasčių, susijusių su darbo jėgos pasikeitimais. Vadinasi, tuo atveju, kai siekiant išlaikyti įmonės ar verslo dalį dėl vykdomo perdavimo būtina sumažinti darbuotojų skaičių, atleisti iš darbo darbuotojus galima tik laikantis atleidimo iš darbo nesant darbuotojo kaltei taisyklių, reglamentuojančių tokio atleidimo tvarką ir garantijas darbuotojams, kurias nagrinėsime kitoje dalyje. Kaip jau buvo minėta, kad tiek perdavėjas, tiek ir perėmėjas yra atsakingi už darbuotojų teises ir pareigas, kilusias iš darbo sutarčių, sudarytų tarp darbuotojo ir įmonės teisių perdavėjo, rodo ir teismų praktika, pavyzdžiui, teismas, nagrinėdamas bylą, kurioje ieškovas buvo neteisėtai atleistas ir teismo gražintas į darbą, nurodė „tai, kad valstybinės įmonės „Gatvių statyba“ jau nėra, negali būti kliūtimi gražinti ieškovo į ankstesnį darbą, nes UAB „Gatvių statyba“ yra šios įmonės teisių perėmėja...“, o ieškovui atsisakius grįžti į ankstesnį darbą, teismas nustatė, „...kad atsakovas UAB „Gatvių statyba“ yra VI „Gatvių statyba“ teisių ir pareigų perėmėja, todėl kompensacija už priverstinę pravaikštą priteisiama iš UAB „Gatvių statyba““⁴⁷⁷.

Labai svarbu panagrinėti kitą klausimą – direktyvos Nr. 2001/23/EB nuostatų taikymas įmonės nemokumo atveju. Teisių ir pareigų perdavimas įmonės nemokumo atveju yra speciali įmonių teisių ir pareigų perdavimo forma. Direktyvos Nr. 77/187/EEB nuostatos to neapėmė, nes nemokumas buvo sutapatinamas su įmonės nuosavybės likvidavimu, su turto pardavimu tam, kad padengtų išsikolinimus. Iš praktikos žinoma, kad iškėlus bylą dėl nemokumo, įmonės padėtis gali iš esmės pasikeisti ir teismas gali priimti sprendimą dėl veiklos tęstinumo (siekiant atkurti mokumą), paskyrus

476 2005 m. sausio 27 d. advokato Poiarės Maduro nuomonė dėl bylos *Celtec Ltd v. John Astley ir kt.* C-478/03 29 punktą. ECR. 2005, p. I-04389.

477 LAT nutartis 2000 m. kovo mėn. 16 d. civilinėje byloje Nr. 3 K-3- 228/2000 m. ir LAT 2000 m. spalio 9 d. nutartis byloje 3K-3-957/2000 m.

priežiūrą. Atsiradus naujoms įmonių reorganizavimo formoms, 1998 m. direktyva Nr. 77/187/EEB buvo pakeista numatant, kad jos nuostatos bus taikomos ir tada, kai įmonei pradėta bankroto procedūra ir nėra ketinimo likviduoti perdavėjo turtą (direktyvos Nr. 2001/23/EB 5 str.). Kaip pavyzdį galima pateikti *Abels* sprendimą, kur nagrinėjant bylą buvo įvardijami du įmonės nemokumo lygiai: „būklė nemokios įmonės be likvidacijos“ ir „būklė nemokios įmonės, kurios tikslas – likviduotis“⁴⁷⁸. Kai dėl nemokumo reikia įmonę likviduoti, darbuotojų teisių apsauga, numatyta direktyvoje Nr. 2001/23/EB, neturėtų būti taikoma, o kai atsisakoma įmonės (verslo) dalies tam, kad būtų išlaikyta verslo dalis siekiant tęsti veiklą – darbuotojų teises privaloma apsaugoti vadovaujantis šios direktyvos nuostatomis. Teisių perdavimas galimas esant nemokumui be likvidacijos, nes taip bus pasiektas direktyvos Nr. 2001/23/EB tikslas – padėti išlikti įmonėms, ištiktooms finansų krizės, o darbuotojams tęsti darbo santykius.

Atsižvelgiant į ES valstybių narių bankroto teisės aktus, matyti, kad skiriasi sutartinio perdavimo koncepcija. Nors kai kurios valstybės narės laikosi nuomonės, jog tam tikromis aplinkybėmis likvidavimo procedūros metu vykdomas pardavimas laikomas įprastu sutartiniu pardavimu, net jei norint sudaryti tokią sutartį prieš tai yra būtinas teismo įsikišimas, kitose teisinėse sistemose tam tikromis aplinkybėmis laikoma, kad pardavimas vykdomas valdžios institucijos sprendimu. Atsižvelgiant į šiuos skirtumus, svarstomos nuostatos taikymo sritis negali būti vertinama remiantis vien tik pažodiniu aiškinimu. Todėl jos reikšmė turi būti aiškinama atsižvelgiant į direktyvos Nr. 2001/23/EB sistemą, jos vietą EB teisėje tarp bankroto atvejams taikomų taisyklių ir jos tikslą. Direktyvos Nr. 77/187/EEB preambulėje nustatyta, kad jos tikslo – suteikti apsaugą darbuotojams įmonių perdavimo atveju – turi būti siekiama atsižvelgiant į „ekonomikos tendencijas“ ir į EB Sutarties 117 straipsnyje nustatytą būtinybę „skatinti kurti geresnes gyvenimo ir darbo sąlygas, kad palaikant jų gerėjimą būtų galima siekti jų suderinimo“. Kaip Komisija teisingai paaiškino, dėl to direktyvos Nr. 77/187/EEB tikslas yra užtikrinti, kad įmonių restruktūrizavimas bendrojoje rinkoje neigiamai nepaveiktų restruktūrizuojamų įmonių darbuotojų. Be to, likvidavimo procedūrų taisyklės ir pačios procedūros įvairiose valstybėse narėse yra labai skirtingos. Dėl šios priežasties ir atsižvelgiant

478 ETT 1985 m. vasario 7 d. sprendimas *Abels v. Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electrotechnische Industrie* byloje C-135/83. ECR. 1985, p. I-469. Taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-06-01]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61983J0135:EN:HTML>>.

į tai, kad ir valstybių narių, ir EB teisinės sistemos bankroto teisėje galioja *specifinės taisyklės*, galima daryti išvadą, jog jei direktyvą būtų galima taikyti taip pat ir tuo atveju, kai įmonės perduodamos vykdant tokias procedūras, joje šiuo tikslu būtų buvusi nustatyta atskira nuostata. Kita vertus, ETT pažymėjo, kad nors remiantis pirmiau išdėstytais argumentais, tokio pobūdžio perdavimas nepatenka į minėtos direktyvos taikymo sritį, valstybės narės turi teisę direktyvos principus taikyti savarankiškai, visiškai ar iš dalies remdamosi vien tik savo nacionaline teise⁴⁷⁹.

Direktyvos Nr. 2001/23/EB nuostatų taikymas įmonės nemokumo procedūrų metu prižiūrint kompetentingai valstybinės valdžios institucijai įmanomas su tam tikromis išimtimis. Kitaip tariant, *perėmėjui gali pereiti ne visos teisės ir pareigos, kilusios iš darbo santykių*. Vadovaujantis direktyvos Nr. 2001/23/EB 5 str. 2 d., skolos, kylančios iš darbo sutarčių ar darbo santykių, *neperduodamos perėmėjui* (paryškinta autorės), jei:

- 1) pagal valstybės įstatymus tokios procedūros reikalauja apsaugos, kuri bent jau yra lygiavertė direktyvoje Nr. 80/987/EEB nurodytose situacijose taikomai apsaugai ir (arba),
- 2) perėmėjas, perdavėjas arba asmuo ar asmenys, vykdantys perdavėjo funkcijas, ir darbuotojų atstovai gali susitarti dėl darbuotojų įdarbinimo nuostatų ir sąlygų pakeitimų, jeigu tai leidžia galiojanti teisė arba praktika, numatanti įdarbinimo galimybių apsaugą garantuojant įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies išlikimą (5 str. 2 d.).

Tam, kad įmonė būtų išsaugota, gali būti imamasi nepalankių procedūrų darbuotojų atžvilgiu, t. y. darbo sutarčių nutraukimas, įmonės uždarymas, darbuotojų skaičiaus mažinimas, verslo pardavimas ir pan.

Kaip jau buvo minėta, Lietuvoje nėra aiškaus verslo ar įmonės perdavimo reglamentavimo, taip pat nėra aiškių skirtumų tarp nemokumo, bankroto ir likvidavimo (žr. ankstesnius skyrius), nes, anot V. Tiažkijaus, likvidavimas bankroto atveju yra tik vienas iš galimų padarinių⁴⁸⁰. Kitas

479 ETT sprendimas 1985 m. vasario 7 d. *H. B. M. Abels v. Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electrotechnische Industrie* (Metalų ir elektrotechnikos pramonės profesinė ir prekybos asociacija) administracija. byloje 135/83. Prieiga per internetą: <[480 Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. 1 tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 488.](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.rezult_1?p_nr=&p_nuo=&p_iki=&p_org=2492&p_drus=&p_kalb_id=&p_title=darbuotoju%20teisiju%20apsauga%20imonių%20perdavimo%20atveju&p_text=&p_pub=&p_met=&p_lnr=&p_denr=&p_es=0&p_rus=1&p_tid=&p_tkid=&p_t=0&p_cnr>.</p>
</div>
<div data-bbox=)

galimas padarinsys, pavyzdžiui, yra įmonės reorganizavimas, kuris galimas CK 2.97 str. nustatytais jungimo ir skaidymo būdais. Šiais atvejais tam tikros darbuotojų teisės (pvz., teisė būti atleistam tik esant svarbioms priežastims, teisė būti išpėtam apie atleidimą, teisė į išėitinę išmoką ir pan.) gali būti išsaugomos DK 129 str. nuostatomis, skirtomis atleisti darbuotojus iš darbo darbdavio iniciatyva. Kita vertus, įmonės nemokumo metu gali būti iškelta ne tik bankroto, bet ir restruktūrizavimo byla, kurios metu įmonės darbuotojai gali būti atleidžiami iš darbo. Šių darbuotojų teisių apsauga tiek pagal direktyvą Nr. 2001/23/EB, tiek ir pagal direktyvą Nr. 80/987/EEB nėra aiškiai numatyta, nors, vadovaujantis ĮRĮ 2 str., įmonės restruktūrizavimo proceso metu galimas įmonės turto ar jo dalies pardavimas, kitų įmonių turto priėmimas jas jungiant ar skaidant⁴⁸¹. Vadinasi, kai kurie įmonės perdavimo būdai (pvz., pardavimas, jungimas, skaidymas) yra įstatymais numatyti. Tokiu atveju turėtų būti numatyta ir perėmėjo teisių apsauga dėl skolų, kylančių iš darbo sutarčių ar darbo santykių, neperdavimo, numatant vieną iš direktyvoje Nr. 2001/23/EB minimų apsaugos variantų: arba numatant galimybę šiuos išsiskolinimus padengti Garantinio fondo įstatymo⁴⁸² nustatyta tvarka, arba įtvirtinti teisę pardavėjui, perėmėjui ir darbuotojų atstovams susitarti dėl darbuotojų įdarbinimo nuostatų ir sąlygų pakeitimų, kurie skirti išsaugoti įdarbinimo galimybes garantuojant įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies išlikimą. Toks trišalis susitarimas turėtų būti veiksmingas, siekiant išsaugoti įmonę ir jos darbuotojus. Šiuo metu panašūs susitarimai, kuriuose dalyvauja ir valstybės ar savivaldybių institucijos, įgyvendinami tik esant grupės (masiniam) darbuotojų atleidimui (apie juos bus kalbama kitame skyriuje). Susitarimai tarp darbdavio ir įmonės darbuotojų atstovų taip pat įmanomi kolektyvinėmis sutartimis, kurias panagrinėsime kitame poskyryje.

Nagrinėjant ĮBĮ nuostatas, galima aptikti panašias spragas. Nors šiame įstatyme yra nuoroda į darbuotojų reikalavimų tenkinimą iš Garantinio fondo, tačiau, jei įmonė, kuriai iškelta bankroto byla, nėra likviduojama – ji nėra apsaugota nuo ankstesnio darbdavio, t. y. įmonės perdavėjo, skolų. Įstatyme nerasime nuostatos, kad „skola, kilusi iš darbo sutarčių ar darbo santykių, nepereina įmonės teisių perėmėjui“. Įstatymas numato tik tai, kad darbuotojo patvirtinti reikalavimai mažinami iš Fondo sumokėtos

481 Lietuvos Respublikos įmonių restruktūrizavimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 31-1012.

482 Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 82–2478; 2001, Nr. 22–716, Nr. 104–3703.

sumos dydžiu (ĮBĮ 35 str. 7 d.). Tokiu atveju, perėmus įmonę su didelėmis skolomis, bus sudėtinga išlaikyti įmonę ir/ar verslą, todėl toks žingsnis *prieštarauja direktyvos Nr. 2001/23/EB tikslams*.

Išnagrinėjus Lietuvos CK, ĮBĮ, ĮRĮ ir kitus įstatymus, galima daryti išvadą, kad Lietuvoje garantijos darbuotojams įmonės ar verslo perdavimo atveju pagal direktyvos Nr. 2001/23/EB nuostatas nėra užtikrinamos, kai įmonė tampa nemokia. Dėl to įmonės gali patirti likviduojamos įmonės statusą, o darbuotojai liks be darbo vietų. Valstybei numatant įmonių gaivinimo planą, reikėtų žiūrėti kompleksiskai, kai pagalba turėtų būti suteikiama kur kas veiksmingesnė, pvz., skolų, kilusių iš darbo santykių, nukėlimas ar dengimas iš Fondo, kitų įšikolinimų, tokių kaip mokesčiai – nukėlimas, išdalijimas dalimis ar visiškas nurašymas ir pan.

Kita vertus, direktyvos Nr. 2001/23/EB 5 str. 4 d. numatyta, kad valstybės privalo imtis priemonių išvengti neteisingo nemokumo procedūrų taikymo, dėl kurio darbuotojai netektų šioje direktyvoje jiems numatytų teisių. Kitaip tariant, jei jau valstybė imasi apsaugoti darbuotojų teises verslo perdavimo atveju įmonės ekonominės krizės metu (net ir likviduojant įmonę), tai privalo laikytis nustatytų direktyvos Nr. 2001/23/EB nuostatų. Pavyzdžiui, nors Italijos civilinio kodekso 2112 (4) str. numato darbuotojų teisių ir pareigų perdavimą įmonės ar verslo ar jų dalių perdavimo momentu perėmėjui, o direktyvos Nr. 77/187/EEB nuostatos, 1977 m. rugpjūčio 12 d. perkeltos į Italijos įstatymo Nr. 675 2 str. 5 d. (c) punktą, taikomos ir finansinių sunkumų turinčioms įmonėms, tačiau, kaip EB Komisija pažymėjo, Italijos Respublika nesugebėjo perkelti tinkamai pakeistos direktyvos Nr. 98/50/EB nuostatų, numatančių daugiau lankstumo „perdavimams“, iš jų ir atvejais, susijusiais su darbuotojų užimtumo užtikrinimu įmonei tapus nemokiai. Faktas, kad ekonominę krizę sukėlė *valdančiosios Vyroiausybės veiksmai*, neatleidžia nuo direktyvos Nr. 98/50/EB nuostatų taikymo vykstant bankroto procedūrai⁴⁸³. Tai ETT patvirtino ir nagrinėdamas bylą *Spano v. Fiat Geotech SpA*⁴⁸⁴. Kitaip tariant direktyvos nuostatos

483 ETT 2003 m. birželio 5 d. sprendimo *Europos Bendrijos komisija v. Italijos Respublika* 8 punktą byloje C-145/01. *ECR*. 2003, p. I-05581. Taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-08-29]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62001J0145:EN:HTML>>.

484 ETT 1995 m. rugsėjo 7 d. sprendimo Luigi Spano ir kt. v. Fiat Geotech SpA and Fiat Hitachi Excavators SpA 36 punktas byloje C-472/93. *ECR*. 1995, p. I-04321. Taip pat interaktyvus. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ.do?val=207688:cs&lang=en&list=207688:cs,207607:cs,207506:cs,&pos=1&page=1&nb=3&pgs=10&hwords=&checktexte=checkbox&visu=#text>>.

taikomos visais ekonominės krizės, kurią sukėlė tiek pati įmonė, tiek ir kiti veiksniai, pvz., valstybės valdančioji valdžios priimti sprendimai dėl apmokestinimo ar pan., teismas ir kt., atvejais, net jei ir nėra vykdomos bankroto ar panašios procedūros.

Apibendrinant šią dalį galima daryti šias išvadas:

ES ir nacionalinėje teisėje skirtingai reglamentuota darbuotojų teisių apsauga įvykus įmonės ar verslo perdavimui kelia daug ginčų, kuriuos nagrinėdamas ETT visada remiasi direktyvos tikslų – darbuotojų teisių apsauga ir verslo tęstinumas – suderinamumu. Kaip pažymi A. Tatham, direktyvos yra privalomos „tų rezultatų, kuriems pasiekti jos yra skirtos, prasme“ ir jos yra privalomos valstybėms narėms⁴⁸⁵.

Pagal ETT pateiktą aiškinimą „perdavimo diena“ apibrėžiama kaip perdavimo laikotarpis, kuris trunka tam tikrą laiką ir baigiasi perdavus paskutinį perduodamo ūkio subjekto elementą. Kitaip tariant, tai yra data, kai *perdavėjas perduoda perėmėjui už perduodamo ūkio subjekto veiklą atsakingo darbdavio statusą*. Ši diena yra tikslus momentas, kuris *negali būti perkeltas į kitą dieną nei perdavėjo, nei perėmėjo valia*. Lietuvos teisinėje sistemoje nėra aptarta sąvoka „perdavimo diena“, todėl taikant atitinkamas nuostatas, gali kilti neaiškumų, ypač svarstant darbuotojų teisių apsaugą įmonės ar verslo perdavimo atvejais. Siūlomas toks apibrėžimas:

Perdavimo diena – diena, kai perdavėjas nustoja būti visų perkeliamų įmonės darbuotojų darbdaviu, o perėmėjas pradėjo visiškai valdyti ir kontroliuoti įmonę ar verslą arba jų dalį.

Nors Lietuvos teisiniame reglamentavime darbo santykių tęstinumas išlaikomas, tačiau darbuotojų teisės ir pareigos, numatytos darbo sutartyje susitarus su darbdaviu perdavėju, neišlieka perduodant įmonę jungimo ar skaidymo būdu. Taip pat negalima tvirtinti, kad visos direktyvos Nr. 2001/23/EB nuostatos perkeltos į nacionalinę teisę dėl jos taikymo įmonės nemokumo atvejais ne tik dėl to, kad „nemokumo“ samprata skiriasi nuo ES ir ETT išaiškinimų, bet ir dėl to, kad nėra atitinkamų nuostatų, skirtų direktyvoje Nr. 2001/23/EB numatytiems tikslams pasiekti. Kitaip tariant, tiek IRL, tiek IBJ turėtų būti numatyta perėmėjo teisių apsauga dėl skolų,

485 Tatham, A. *Europos Sąjungos teisė*. Vilnius: Eugrimas, 1999, p. 66.

kylančių iš darbo sutarčių ar darbo santykių, neperėmimo vienu iš nurodytų direktyvoje Nr. 2001/23/EB būdų.

Teisės ir pareigos, kylančios iš kolektyvinės sutarties

Kaip jau buvo minėta, direktyvos Nr. 2001/23/EB tikslams pasiekti įmonės nemokumo procedūrų metu valstybės gali numatyti, kad perėmėjas, perdavėjas ir darbuotojų atstovai gali susitarti, jei tai leidžia galiojanti teisė ar praktika, dėl darbuotojų įdarbinimo nuostatų ir sąlygų pakeitimų, skirtų išsaugoti įdarbinimo galimybes garantuojant įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies išlikimą. Tokiems susitarimams artimos kolektyvinės sutartys. Sprendžiant klausimą, ar kolektyvinės sutartys turi galioti įmonės teisių ir pareigų perdavimo atveju, reikia vadovautis direktyva Nr. 2001/23/EB, kurioje numatyta, kad teisių perėmėjas privalo laikytis kolektyvinės sutarties reikalavimų bei jos galiojimo terminų ir taikyti juos tiems darbuotojams, kurie bus priimti į darbą ir po įmonės teisių perdavimo (reorganizacijos). Kaip numato direktyvos Nr. 2001/23/EB 3 straipsnio 3 dalis, po įvykusio įmonės teisių perdavimo, teisių perėmėjas toliau turi laikytis bet kurios kolektyvinės sutarties reikalavimų ir nuostatų tokiomis pat sąlygomis, kurios buvo privalomos perdavėjui, iki tos kolektyvinės sutarties pabaigos arba kitos kolektyvinės sutarties įsigaliojimo arba taikymo. Tačiau kaip numato ETT, ši apsauga yra suteikiama perduodamame ūkio subjekte dirbantiems darbuotojams, kurių darbo sutartys arba darbo santykiai galioja perdavimo dieną, skirtingai nuo tų asmenų, kurie šią dieną perdavėjui nebedirba⁴⁸⁶, bei nuo tų, kuriuos perėmėjas priima į darbą po šios dienos⁴⁸⁷. Pavyzdžiui, Ponia Hansen, 1983 m. gegužės mėn. priimta dirbti maitinimo įstaigoje *Ny Mølle Kro* padavėja, prašė, kad jai būtų taikoma kolektyvinė sutartis, kurios laikytis buvo įsipareigojęs anksčiau nuomojęs įstaigą perdavėjas⁴⁸⁸. Ponia Hansen buvo įdarbinta po perdavimo, taigi ji negalėjo reikalauti, kad jai būtų taikomos iki perdavimo galiojusios darbo sąlygos.

486 Žr. 1985 m. vasario 7 d. sprendimo *Wendelboe ir kt.*, 19/83 13 ir 15 punktus. ECR, p. 457

487 ETT sprendimas *Celtec Ltd v. John Astley ir kt.* byloje C-478/03. ETT ataskaitos. 2005, p. I-04389.

488 ETT 1987 m. gruodžio 17 d. sprendimas *Ny Mølle Kro* byloje 287/86. ECR. 1986, p. I-5465.

Kita vertus, „perdavimo diena“ yra siekiama ne tik apibrėžti darbuotojų, galinčių remtis šioje nuostatoje numatyta apsauga, ratą, bet ir išvengti piktnaudžiavimo šiomis teisėmis. Tai yra direktyva nedraudžiama, kai darbo sutartyje daroma nuoroda į perdavėjui taikomą kolektyvinę sutartį, *perėmėjas, kuris nėra tos sutarties šalis, negali būti susaistytas vėlesnėmis nei galiojusi verslo perdavimo metu kolektyvinėmis sutartimis*⁴⁸⁹. Pavyzdžiui, perduodamos bendrovės DUEWAG AG darbuotojams taikomos ne tik įmonės bendrosios kolektyvinės sutarties nuostatos, bet kai kuriems iš jų darbo užmokestis skaičiuojamas pagal juodosios metalurgijos, metalurgijos ir elektros pramonės susitarimą, galiojantį Šiaurės Reino-Vestfalijos žemėje. Po restruktūrizavimo 1999 m. balandžio 1 d. šios bendrovės dalies verslo buvo atsisakyta bendrovės *Siemens DUEWAG GmbH* naudai, kuri nėra jokios kolektyvinės sutarties sudariusios darbdavių asociacijos narė. 2002 m. gegužės 23 d. *IG Metall* ir *AGV* sudarė naują kolektyvinę sutartį, skirtą metalurgijos ir elektros pramonei Šiaurės Reino-Vestfalijos žemėje, numatydami 2,6 proc. didinti darbo užmokestį ir skirti papildomą premiją nuo 2003 m. birželio 1 d. Atitinkamai kyla klausimas dėl šios kolektyvinės sutarties galiojimo naujojoje bendrovėje. Kaip Komisija teigia, 2003 m. birželio 1 d. įsigaliojusi 2002 m. gegužės 23 d. sudaryta nauja kolektyvinė sutartis pakeitė kolektyvinę sutartį, kuri dėl perdavimo saistė perėmėją, ir todėl nuo 2003 m. birželio 1 d. pastarasis nebebuvo susaistytas šia sutartimi. Kita vertus, pagal Vokietijos teisę naujoji bendrovė pat turėjo teisę atsisakyti savo pareigos laikytis kolektyvinės sutarties iki jos pabaigos, t. y. praėjus vieniems metams nuo perdavimo⁴⁹⁰. ETT nustatė, kad būtina laikytis valios autonomijos principo, pagal kurį būtent šalys gali laisvai įsipareigoti viena kitos atžvilgiu. Atitinkamai galima spręsti, kad byloje esančioje situacijoje iš tokios sutarties teisės ir pareigos neturi kilti naujai bendrovei, kuri nėra jokios darbdavių asociacijos narė. Vis dėlto įmonės perdavimo atveju ir atsižvelgiant į jo pasekmes darbo santykiams besąlyginis nagrinėjamo principo taikymas galėtų susilpninti darbuotojo teises, nustatytas tiek darbo, tiek ir kolektyvinėje sutartyje, kurios šalimi buvo darbdavys perdavėjas, bet ne darbdavys įmonės perėmėjas. Kita vertus, sąlygos, kylančios iš darbo ir kolektyvinių sutarčių, nėra amžinos. Jas, at-

489 ETT 2006 m. kovo 9 d. sprendimo *Hans Werhof v. Freeway Traffic Systems GmbH & Co.* KG 37 punktą byloje C-499/04. ECR. 2006 [dar nepaskelbtas], taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-05-26] prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62004J0499:LT:HTML>>.

490 Ten pat, 21 ir 22 punktai.

sižvelgiant į teisės aktų nustatytą tvarką, galima keisti šalių susitarimu. Kaip tik dėl to EB teisės aktų leidėjas siekė suteikti darbuotojams ypatingą apsaugą perduodant įmonę, kad šios teisės nebūtų susilpnintos, o tai galėtų atsitikti dėl minėto principo taikymo⁴⁹¹. Tuo atveju, kai darbo sutartyje darbo užmokesčio klausimai sprendžiami su nuoroda į kolektyvinę sutartį, ši darbo sutarties sąlyga reguliuojama direktyvos Nr. 2001/23/EB 3 straipsnio 1 dalimi. Taigi pagal šią direktyvą teisės ir pareigos, atsiradusios iš kolektyvinės sutarties, kuri nurodoma darbo sutartyje, yra perduodamos automatiškai naujam savininkui, net jeigu, kaip pagrindinėje byloje, pastarasis nėra jokios kolektyvinės sutarties dalyvis⁴⁹². Todėl iš kolektyvinės sutarties atsiradusios teisės ir pareigos pereina naujam savininkui po įmonės perdavimo. Šiuo atveju neturėtų kilti problemų, nes perėmėjas, perimdamas darbo sutartis, perima ir jos priedus bei su ja saistomus kitus dokumentus, pvz., kolektyvinę sutartį.

Aiškinant direktyvos nuostatų taikymą, reikia nepamiršti ir numatytų apribojimų, pirma, kolektyvine sutartimi reguliuojamų darbo sąlygų yra laikomasi *iki jos nutraukimo arba pasibaigimo datos arba iki kitos kolektyvinės sutarties įsigaliojimo arba taikymo* (direktyvos Nr.77/187/EEB 3 str. 2 d. arba direktyvos Nr. 2001/23/EB 3 str. 3 d.). Toks vertinimas atitinka nagrinėjamos direktyvos Nr. 2001/23/EB tikslus, kuriais siekiama išlaikyti tik perdavimo dieną galiojančias darbuotojų teises ir pareigas. Direktyva jokiū būdu nebuvo siekiama apsaugoti prarastų lūkesčių ir atitinkamai hipotetinės naudos, atsirandančios iš kolektyvinių susitarimų pokyčių ateityje. Kartu apsaugomi ir verslo/įmonės interesai. Antra, valstybės narės gali *apriboti darbo sąlygų, kylančių iš kolektyvinės sutarties, taikymo laikotarpį*, jeigu šis laikotarpis nėra trumpesnis nei *vieni metai*. Tam tikra prasme šis apribojimas yra papildomas, nes jis gali būti taikomas, jei joks minėtas įvykis, t. y. egzistuojančios kolektyvinės sutarties nutraukimas arba pasibaigimas, naujos kolektyvinės sutarties įsigaliojimas arba taikymas, neįvyksta per vienų metų terminą nuo perdavimo⁴⁹³. Nors remiantis direktyvos Nr. 2001/23/EB tikslu yra saugotini su perdavimu susijusių darbuotojų interesai, perėmėjo, kuris turi turėti galimybę atlikti savo veiklos tęstinumui

491 Ten pat, 24 punktas.

492 ETT 2006 m. kovo 9 d. sprendimo *Hans Werhof v. Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG* 37 punktas byloje C-499/04. ECR. 2006 [dar nepaskelbtas], taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-05-26] prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62004J0499:LT:HTML>>, 27 punktas.

493 Ten pat, 29–30 punktai.

būtinai korekcijas ir pakeitimus, interesai negali būti ignoruojami. Kitaip tariant, kai kolektyvinė sutartis galioja ilgiau kaip metus, po įvykusio perdavimo naujasis darbdavys privalo išlaikyti visas nustatytas joje sąlygas darbuotojams bent metus, o vėliau jas gali keisti vedant derybas ir pan. Bet kokiu atveju po įvykusio perdavimo pasibaigus kolektyvinės sutarties terminui arba galiojimui, derybos dėl šios sutarties turi būti vedamos su naujuoju darbdaviu. Jei po perdavimo įsigaliojusios kolektyvinės sutartys būtų taikomos derybose nedalyvavusiems darbdaviams, tai kliudytų darbdavio sutarčių sudarymo laisvei ir tai prilygtų ekspropriacijai. Be to, reikia atsižvelgti į asociacijų laisvės principą, kuris apima darbdavio teisę nebūti asociacijos ar darbdavių sąjungos nariu.

Lietuvoje DK 63 straipsnis taip pat numato šią apsaugą: jeigu įmonė ar įmonės dalis pereina iš vieno darbdavio, sudariusio įmonės kolektyvinę sutartį, kitam darbdaviui, šios sutarties nuostatos galioja ir naujam darbdaviui. Tai pailiustruoja ir jau minėtas bylos pavyzdys, kur UAB „Letenerga“ perėmė ne tik teises ir pareigas, kylančias iš perduotos AB „Achema“ dalies, taip pat ir teises bei pareigas, kylančias iš kolektyvinės sutarties⁴⁹⁴. Kitaip tariant, įmonės prievolių ir teisių perėjimo faktas neturi neigiamai paveikti darbuotojų garantijų, įtvirtintų kolektyvinėse sutartyse – jos visos turi būti vykdomos nustatytą kolektyvinės sutarties galiojimo laikotarpį. Šiuo atveju Lietuvos teisinis reglamentavimas, palyginti su EB, sugriežtina kolektyvinių sutarčių taikymą naujam darbdaviui, nes kolektyvinės sutarties terminas gali būti ir neribotas. Vadovaujantis DK 55 ir 63 straipsniais, kolektyvinėse sutartyse įtvirtintos darbuotojų garantijos galioja iki jose nurodytos dienos ar naujos kolektyvinės sutarties sudarymo. Darbuotojų kolektyvo iškovotos ir kolektyvinėse sutartyse įtvirtintos garantijos tai – pareiga darbdaviui taikyti ir vykdyti jas, o darbuotojams teisė – per savo atstovus reikalauti, kad jos būtų įvykdytos. DK nuostata turėtų būti suprantama taip, kad visas kolektyvinėje sutartyje numatytas sąlygas, galiojusias iki perdavimo, privalės vykdyti įmonės teisių ir pareigų perėmėjas, kol baigsis kolektyvinės sutarties galiojimo terminas arba kol bus sudaryta nauja kolektyvinė sutartis, kurios viena iš sudarymo šalių bus naujasis darbdavys. Kita vertus, lyginant direktyvos Nr. 2001/23/EB ir DK nuostatas, galima pastebėti, kad Lietuvos teisinis reglamentavimas nėra palankus perėmėjui, nes, pavyzdžiui, nenumatomas kolektyvinės sutarties galiojimo ribojimas

494 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K–3–1177. *Teismų praktika*. 2001, Nr. 15, p. 32.

naujam darbdaviui tuo atveju, kai kolektyvinė sutartis yra taikoma neterminuotai, t. y. joje nėra nurodytas galiojimo terminas. Nors, vadovaujantis DK 64 str., jei kolektyvinėje sutartyje nėra nustatytos kolektyvinės sutarties pakeitimo ar papildymo tvarkos, tokie pakeitimai ir papildymai daromi ta pačia tvarka, kaip ir sudaroma pati sutartis. Tokiu atveju, ypač jei iš kolektyvinės sutarties kils dideli išpareigojimai, kurie gali pakenkti verslo vystymui ir plėtrai, pats darbdavys perėmėjas bus suinteresuotas kuo anksčiau pradėti derybas dėl kolektyvinės sutarties nuostatų.

Kyla klausimas: kaip galios kolektyvinės sutarties nuostatos įmonei iškėlus bankroto bylą? TDO Asociacijų laisvės komitetas, nagrinėdamas atvejį, susijusį su nemokumo ir bankroto procedūromis, pareiškė, kad reikalaujant visapusiškai laikytis kolektyvinės sutarties sąlygų gali kilti grėsmė tolesnei įmonės veiklai ir įmonės darbuotojų užimamų darbo vietų išsaugojimui. Dėl to jis nurodė, kad ten, kur suinteresuotos profesinės sąjungos gali persvarstyti kolektyvinės sutarties sąlygas, kurios krizinėje situacijoje tapo neveiksmingos, tai darydamos jos nepažeis TDO konvencijos Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ nuostatų⁴⁹⁵. DK 63 straipsnio 4 dalis numato garantijų, nustatytų kolektyvinėse sutartyse, taikymo apribojimą, t. y. kai įmonei iškelta bankroto byla arba pradėta neteisminė bankroto procedūra, jos metu kolektyvinės sutarties galiojimas gali būti ribojamas vadovaujantis įstatymais. Įmonių bankroto įstatymo 23 str. 1 d. 8 p. numato, kad kreditorių susirinkimas turi teisę spręsti klausimą dėl įmonės kolektyvinės sutarties ribojimo. Vadinasi, taip siekiama ne tik abiejų šalių interesų suderinamumo, bet ir darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus įgyvendinimo.

Be to, kolektyvinės sutarties negaliojimas arba sustabdymas įmonės nemokumo metu negali turėti neigiamos įtakos įgyvendinant garantijas, nustatytas iki įmonės nemokumo galiojusioje kolektyvinėje sutartyje, įgyvendinimui. 2001 metais LAT teisėjų kolegija konstatavo, kad jeigu darbuotojas įgijo tam tikrą teisę pagal galiojančią kolektyvinę sutartį, šią įgytą teisę galima įgyvendinti ir po to, kai kolektyvinė sutartis jau nustojo galioti, jeigu nėra praleisti įstatymo nustatyti senaties terminai tokiai teisei įgyvendinti. Kolektyvinės sutarties pasibaigimas nepanaikina jos galiojimo metu įgytų teisių, nes suėjus kolektyvinės sutarties galiojimo terminui,

495 ILO, Industrial relations. Report v. (2), Internacional Labour Conference, 34th Session, 1951, p. 61.

ji nebegalioja tik į ateitį⁴⁹⁶. Kitaip tariant, visos garantijos, nustatytos kolektyvinėje sutartyje, turi būti taikomos ir tada, kai kolektyvinė sutartis negalioja ginčų nagrinėjimo metu. Be to, visos įmanomos teisinės priemonės ir garantijos darbuotojams turi būti taikomos tik tuomet, kai įmonė neturi tikslo likviduotis. Įmonei paskelbus bankrotą, turi būti siekiama išlaikyti įmonę ir atkurti jos mokumą, net ir atsisakius tam tikrų garantijų.

Teisė į atstovavimą, informavimą ir konsultavimą

Įmonės ar verslo arba jų dalių perdavimo atveju Direktyvos 2001/23/EB 6 straipsnis numato darbuotojų atstovų apsaugą, kurią nagrinėjo daugelis darbo teisės specialistų: H. Collinsas, P. Daviesas, S. Deakinas, K. D. Ewingas, A. Jeammaudas, B. Hepple'as, A. Lyon–Caenas, A. McColganas, G. S. Morrisas, J. Pelissieras, S. Sciarra, S. Simitis, N. Selwynas, A. Suptotas, A. M. Swiątkowski, V. Tiažkijus ir kt.

Direktyvoje Nr. 2001/23/EB numatyta, kad jeigu įmonė, verslas arba įmonės ar verslo dalis išlaiko savo savarankiškumą, atstovų arba atstovavimo darbuotojams, kuriems turėjo įtakos perdavimas, statusas ir vaidmuo išlaikomas pagal tas pačias nuostatas ir tomis pačiomis sąlygomis, kurios iki perdavimo dienos buvo taikomos pagal įstatymą ir kitus teisės aktus arba sutartį, jeigu įvykdomos darbuotojų atstovavimui sukurti būtinos sąlygos. Šios teisės gali būti neužtikrinamos, jeigu pagal valstybių narių įstatymus ir kitus teisės aktus ar praktiką arba pagal su darbuotojų atstovais sudarytą sutartį yra įvykdomos darbuotojų atstovų paskyrimo iš naujo arba atstovavimo darbuotojams atnaujinimo sąlygos. Vadinasi, tuo atveju, kai verslo/įmonės perdavimo metu baigiasi darbuotojų atstovų įgaliojimo terminai – nauji darbuotojų atstovai neturėtų būti renkami pagal naujas sąlygas, t. y. jiems turi būti suteiktos lygiavertės iki verslo/įmonės perdavimo buvusios sąlygos.

Jeigu perdavėjui taikomos bankroto arba kitos panašios nemokumo procedūros, kurios buvo pradėtos ketinant likviduoti perdavėjo turtą ir kurios yra vykdomos prižiūrint kompetentingai valstybinės valdžios institucijai (pvz., Valstybinei darbo inspekcijai) (kuri gali būti kompetentingos valstybinės valdžios institucijos įgaliotas praktikuojantis nemokumo

496 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K-3-1177. *Teismų praktika*. 2001, Nr. 15, p. 32. [žiūrėta 2002-04-08]. Prieiga per internetą: <<http://www.lit.litflex.lt/teismupr/teismu.htm>>.

specialistas, pvz., teismo paskirtas įmonės administratorius), valstybės narės gali taikyti būtinas priemones, kurios užtikrintų tinkamą atstovavimą perduotiems darbuotojams iki naujo darbuotojų atstovų išrinkimo arba paskyrimo. Jeigu įmonė, verslas arba įmonės ar verslo dalis neišlaiko savo savarankiškumo, valstybės narės imasi būtinų priemonių, kurios toliau užtikrintų tinkamą atstovavimą perduotiems darbuotojams, kuriems buvo atstovaujama iki perdavimo, tuo laikotarpiu, kuris reikalingas darbuotojų atstovavimui atnaujinti arba atstovams iš naujo paskirti pagal nacionalinės teisės aktus arba praktiką. Jeigu darbuotojų, kuriems turėjo įtakos perdavimas, atstovų kadencija dėl perdavimo baigiasi, atstovai ir toliau naudojami valstybių narių įstatymuose ir kituose teisės aktuose arba praktikoje garantuojama apsauga.

Vykdamas įmonių reorganizavimą, labai svarbu laiku informuoti ir konsultuoti darbuotojus, nes tai gali turėti įtakos jų užimtumui. Lenkijos padėtį nagrinėjęs A. M. Świątkowski, padarė išvadą, kad Lenkijos DK 23¹ § 3 numato pareigą darbdaviams – perėmėjui ir perdavėjui – informuoti darbuotojus apie darbo sąlygų pasikeitimus dėl įvykstančio verslo ar įmonės arba jų dalių perdavimo. Tačiau pastebimas reglamentavimo trūkumas, kad Lenkijos DK nenumato jokių teisių ir pareigų dėl informacijos ir konsultacijos su darbuotojų atstovais verslo perdavimo atveju⁴⁹⁷.

Lietuvos situaciją nagrinėjęs V. Tiažkijus, nurodo, kad, remiantis LR DK 22 str., darbuotojų atstovams suteikiama teisė saugoti darbuotojų teises sudarant ir vykdamas pirkimo–pardavimo, verslo ar jo dalies perleidimo sandorius, koncentruojant rinkos struktūras ir reorganizuojant įmones, darbuotojų atstovai turi teisę susipažinti su tokių sandorių sąlygomis, lemiančiomis darbuotojų padėtį, numatomas priemones, perdavimo priežastimis, teisiniais, ekonominiais ir socialiniais padariniais darbuotojams, siūlyti darbdaviui pakeitimus, užtikrinančius darbuotojų teises⁴⁹⁸. Tačiau pagal Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo⁴⁹⁹ 26 str. 1 d. nuostatas, kai darbdavys, kuris yra juridinis asmuo, yra įgijęs reorganizuojamo juridinio asmens statusą, darbo tarybos veikla pasibaigia baigus reorganizavimą. Šiomis nuostatomis neužtikrinamas tinkamas atstovavimas perduotiems

497 Świątkowski, A. Polish Labour Law in Context of the European Union. *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. 2003 m. spalio 16–18 d. tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004, p. 27.

498 Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. 1 tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 216.

499 Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas. *Valstybės žinios*. 2004, Nr.164-5972; 2005, Nr.142-5111.

darbuotojams iki naujo darbuotojų atstovų išrinkimo arba paskyrimo. Kaip pabrėžė D. Zdanavičius, nenumatyta reikalavimų dėl kiekvieno darbuotojo, kurį toks perleidimas gali tiesiogiai paveikti, tuo atveju, kai įmonėje nėra darbuotojų atstovų⁵⁰⁰.

Direktyva Nr. 2001/23/EB numato, kad apie įvyksiantį įmonių ar jos dalies perdavimą iš anksto turi būti informuojami ne tik darbuotojų atstovai, bet ir visi įmonių, kuriose tokių atstovų nėra, darbuotojai. Ankstesnėje direktyvos Nr. 77/187/EEB 6 straipsnio 1 dalyje buvo reikalaujama, kad perdavėjas tinkamu laiku iki perdavimo pateiktų darbuotojų atstovams su perdavimu susijusią informaciją. Po direktyvoje Nr. 98/50/EEB padarytų pakeitimų, pateikiamoje informacijoje būtinai turi būti nurodyta perdavimo data arba siūloma perdavimo data. Šios nuostatos tikslas – suteikti darbuotojų atstovams galimybę reaguoti į dėl perdavimo atsirandančius struktūrinius pokyčius. Jei bus susitarta dėl perdavimo keliais etapais, informacija apie perdavimą, kad ji būtų naudinga, turi būti pateikta prieš pirmąjį perdavimo etapą. Kad darbuotojų atstovai galėtų reaguoti į numatomą perdavimą, turi būti pateikiama informacija, apibūdinanti įvairius numatytus etapus⁵⁰¹.

Vadovaujantis EB direktyva Nr. 91/533/EEB⁵⁰² dėl bendros darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas 5 str. 1 d., visi darbo sutartis sąlygų pakeitimai išforminami rašytiniu dokumentu, kurį darbdavys įteikia darbuotojui kiek galima anksčiau, tačiau ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo to pakeitimo įsigaliojimo.

Pareigą informuoti apie įmonės ar jos dalies perdavimo priežastis; juridinę, ekonominę ir socialinę perdavimo reikšmę darbuotojams direktyva Nr. 2001/23/EB numato *teisių ir prievolių pardavėjui ir perėmėjui*, o konsultotis dėl priemonių numatymo savo darbuotojų atžvilgiu, norint pasiekti susitarimo – *teisių ir prievolių perėmėjui*. Informacija ir konsul-

500 Zdanavičius, D. Darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme. *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16–18 d. Vilnius, 2004, p. 274.

501 Kaip analogiją žr. pareigą konsultotis, numatytą 1994 m. rugsėjo 22 d. Tarybos direktyva 94/45/EB dėl Europos darbų tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo (OL. L 254, p. 64).

502 Tarybos direktyva 91/533/EEB 1991 m. spalio 14 d. dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas. *OJ. L 288*, 1991-10-18, p. 32.

tacijos turi apimti tas priemonės, kurios susijusios tik su darbuotojais ir su perdavimo veiksmais darbuotojų atžvilgiu. Informacija turi būti pateikiama ir konsultacijos turi būti vykdomos iš anksto, dar prieš įvykstant pasikeitimams įmonėje ar versle (perdavimui). Vadinasi, dėl informavimo ir konsultavimo įpareigojamos abi verslo/įmonės perdavimo/perėmimo sąlygos, t. y. tiek buvęs, tiek ir naujas darbdaviai. Iš tiesų, taikant šias normas, iškilio sunkumų įvertinti, kokio lygio informaciją turi pateikti darbdavys perdavėjas ir darbdavys perėmėjas. Šiuos klausimus nagrinėję anglai H. Collinsas, K. D. Ewingas, A. McColganas nustatė, kad perdavėjas, kol jis dar yra darbdavys, privalo teikti tokią informaciją apie tuos darbus, kuriuos jis pats suplanavęs atlikti ir nėra įpareigojamas pateikti tos informacijos, kurią žino tik perėmėjas, nes tai jau ne jo, kaip perdavėjo, planai. Apie tai, ką perėmėjas darys ir kaip jis organizuos visą darbą, gali būti komercinė paslaptis ir viso to perdavėjas gali nežinoti. Kita vertus, būtų galima klaidingai spręsti apie perėmėjo galimybę neatskleisti šios informacijos, t. y. jo planų iki perdavimo momento. Tačiau tai būtų klaidinga, nes Jungtinės Karalystės TUPE⁵⁰³ reglamentas numato, kad darbuotojai gali skusti perdavėją dėl informacijos nesuteikimo ir perdavėjas gali solidariai kompensuoti⁵⁰⁴ šios pareigos neatlikimą tik tuo atveju, jei jam perėmėjas perdavė tą informaciją⁵⁰⁵. N. Selwynas, taip pat nagrinėjęs perėmėjo ir perdavėjo pareigas, atkreipė dėmesį į tai, jog nėra reikalavimo, kad iki perdavimo perdavėjas informuotų darbuotojus dėl perėmėjo identiškumo/tapatumo išlaikymo⁵⁰⁶. Kita vertus, N. Selwynas, H. Collinsas, K. D. Ewingas, A. McColganas, G. S. Morrisas, S. Deakinas ir kt., nagrinėję Jungtinės Karalystės teisinę sistemą, pažymėjo papildomą darbuotojų teisės į informavimą ir konsultavimą apsaugą – įstatymai numato, jog už tai, kad darbdavys neatliko savo pareigos – konsultuotis su darbuotojų atstovais dėl verslo perdavimo, D. Britanijoje numatoma sankcija – kompensacijos „suinteresuotiems verslo perdavimu darbuotojams“ išmokėjimas, kurią Užimtumo tribunolas peržiūri, atsižvelgdamas į „teisėtumo ir lygiateisiškumo princi-

503 Transfer of Undertakings (protection of Employment) Regulations 1981.

504 Už tai, kad darbdavys neatliko savo pareigos – konsultuotis su darbuotojų atstovais dėl verslo perdavimo, D. Britanijoje numatoma sankcija – kompensacijos „suinteresuotiems verslo perdavimu darbuotojams“ išmokėjimas, kurią Užimtumo tribunolas peržiūri, atsižvelgiant į „teisėtumo ir lygiateisiškumo principus“, bet neviršijant 13 savaičių darbuotojui numatyto darbo užmokesčio.

505 Collins, H.; Ewing, D. K.; McColgan, A. *Labour Law Text and Materials*. Oxford and Portland, Oregon, 2005, p. 1065.

506 Selwyn, N. *Law of employment, 13th edition*. UK: Lexis Nexis, 2004, p. 235.

pus“, bet neviršijant 13 savaičių darbuotojui numatyto darbo užmokesčio. Tačiau darbuotojai turi teisę gintis dėl neteisėto atleidimo, jei vien dėl perdavimo atitinkami darbuotojai atsidurtų mažiau palankioje padėtyje⁵⁰⁷.

Darbuotojų informavimo ir konsultavimo kaip vieną iš darbuotojų dalyvavimo priimančią sprendimus problematiką nagrinėję M. Muda, D. Zdanavičius, V. Tiažkijus, G. Arrigo, M. Swiątkowski, H. Lewandowski, A. Tathamas ir kt. pastebi, kad darbuotojų dalyvavimo ribos išsiplėčia ir pareiga darbdaviui numatoma net ir tuomet, kai vyksta įmonės ar verslo perdavimas. Kaip pažymi Lietuvos situaciją nagrinėję autoriai, Lietuvoje darbdavio pareiga informuoti darbuotojus ir konsultuotis su jais dėl įmonės reorganizavimo, pertvarkymo, restruktūrizavimo ar bankroto atvejais netiesiogiai įtvirtinta DK 47 str. ir kituose įstatymuose. Pvz., Įmonių restruktūrizavimo įstatymo 17 straipsnio 5 dalies 8 punkte numatyta, kad įsiteisėjus teismo nutarčiai išskelti įmonei restruktūrizavimo bylą, įmonės administratorius (jei jis paskirtas) darbo santykius reglamentuojančių įstatymų nustatyta tvarka informuoja teritorinę darbo biržą, savivaldybės instituciją ir įmonės darbuotojų atstovus apie numatomus atleisti darbuotojus. Darbo tarybų įstatymo 21 str. numatyta, kad įstatymų, kolektyvinių sutarčių bei darbo tarybos ir darbdavio susitarimų nustatytais atvejais, terminais ir tvarka darbdavys turi nemokamai raštu pateikti darbo tarybai informaciją, susijusią su darbo santykiais ir įmonės veikla. Tik 2008 m. pakeitus DK 47 str. ir papildžius DK 130¹ str. įpareigojimai darbdaviui konsultuotis su darbuotojais ir teikti jiems informaciją numatyta tiek įmonės restruktūrizavimo atveju (DK 47 str. 4 d.), tiek ir vykdant darbuotojų masinius atleidimus DK 47 str. 3 d.), taip pat pabrėžiama, kad konsultacijomis turi būti siekiama išvengti grupės darbuotojų atleidimų ar sumažinti jų skaičių arba sušvelninti šių atleidimų padarinius. Informacijos dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo ar įmonės veiklos nutraukimo pateikimo terminai numatyti DK 130¹ str. Apie informacijos pateikimo dėl esminių darbo sąlygų pasikeitimų, nepalankių darbuotojui, terminų ir tvarkos, išskyrus DK 120 str., kuriame numatoma, kad tai turi būti išankstinis raštiškas darbuotojo sutikimas, bei DK 203 str., numatantis pareigą darbdaviui apie naujas darbo apmokėjimo sąlygas informuoti prieš 1 mėn. iki jų įsigaliojimo, jokiam įstatyme nėra reglamentuota. Vadovaujantis Lietuvos teisiniu reglamentavimu, vis dar lieka neaišku, kokio tikslumo informacija, kada ir kaip ji turi būti pateikiama darbuotojams.

507 Žr. 1987 m. gruodžio 17 d. sprendimo Ny Mølle Kro, byloje Nr. C-287/86 25 p. *ECR*, p. 5465; *Celtec Ltd v. John Astley* byla C-478/03. *OJ. C* 182, 2005-07-23, p. 0012.

Kaip geros praktikos pavyzdį galima paminėti Liuksemburgo darbo sutarties įstatymo 37 straipsnį, kuris reglamentuoja informavimo tvarką ir terminus: „apie visus darbuotojui nepalankius pasikeitimus, sukeliančius esminį darbo sąlygų pasikeitimą, darbuotojai turi būti *informuoti* 19 ir 20 straipsnyje nurodyta forma ir terminais, nurodant jų įsigaliojimo dieną. Tokiu atveju darbuotojas gali reikalauti darbdavio nurodyti pasikeitimo pagrindus, o darbdavys turi pateikti šiuos pagrindus 22 straipsnyje numatyta forma ir terminais.< ... >⁵⁰⁸

Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo 22 str. numatyta, kad įstatymų, kolektyvinių sutarčių ar darbo tarybos ir darbdavio susitarimų nustatytais atvejais, terminais ir tvarka darbdavys turi konsultuotis su darbo taryba prieš priimdamas sprendimą arba suderinti savo būsimą sprendimą su darbo taryba. Direktyvoje Nr. 2001/23/EB numatytų reikalavimų, skirtų informavimui ir konsultavimui, turinys įmonės ar verslo perdavimo atveju yra gerokai platesnis DK 47 str. atžvilgiu⁵⁰⁹. Apie konsultacijų surengimą dėl numatomo darbuotojų atleidimo iš darbo, kaip pastebėjo ir V. Tiažkijus, – reglamentuoja DK 130 str. 4 d.⁵¹⁰. Atrodo, bendro pobūdžio įpareigojimai darbdaviui – informuoti ir konsultuotis su darbuotojais dėl esminių įmonės pasikeitimų ir su tuo susijusių sprendimų priėmimu, ypač dėl darbuotojų atleidimo iš darbo, yra gana aiškūs. Kita vertus, nemažai nuostatų dėl pačios konsultavimo tvarkos ir terminų paliekama šalims pačioms nusistatyti. Tačiau konsultacijų, susijusių su įmonės ar verslo perdavimu, vedimas, jų rengimo tvarka ir terminai Lietuvoje neregamentuoti. Niekur nenumatyta konsultavimo pareiga įmonės teisių perėmėjui – būsimam darbdaviui, kokių perdavėjas ir perėmėjas turi imtis priemonių ir veiksmų ir pan. Visi šie reglamentavimo trūkumai rodo, kad darbuotojai nėra apsaugoti įmonės ar verslo perdavimo atveju, t. y. socialiniu ir teisiniu požiūriu jie patiria didžiulį stresą, jie nežino, ar jų darbo sąlygos išliks nepakeistos, ar sutiks dirbti pakeistomis darbo sąlygomis ir ar iš viso jie turės darbo vėliau, kai įmonė ar verslas bus perduoti, nes gamyba ir technologijos gali būti keičiamos, modernizuojamos, dėl to neaišku, ar jie bus perkvalifikuoti ir pan. Galima teigti, kad direktyvos Nr. 2001/23/EB nuostatos neperkeltos ir direktyva įgyvendinta neviseiškai, todėl siūloma modernizuoti Lietuvos

508 Liuksemburgo 1989 m. gegužės 24 d. Darbo sutarties įstatymas. *Mém.* A 1989, p. 611.

509 Zdanavičius, D. Darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme. *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16–18 d. Vilnius, 2004, p. 274.

510 Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. 1 tomas Vilnius: Justitia, 2005, p. 216.

teisės aktus, užtikrinant darbuotojų teisę į informavimą ir konsultavimą įmonės ar verslo perdavimo atveju, t. y. įmonės ar verslo teisių perdavėjas ir perėmėjas iš anksto, dar prieš įvykstant įmonės ar verslo perdavimui, kartu su perduodamos įmonės darbuotojais turi surengti konsultacijas.

2.4. Darbuotojų teisių apsauga atleidimo iš darbo atvejais

2.4.1. Teisėto atleidimo iš darbo samprata ir sąlygos

Rinkoje vykstantys procesai gali turėti įtakos įvairiems įmonės (verslo) pasikeitimams ir su tuo susijusių darbuotojų užimtumui. Kaip pastebi B. Hepple'as, tam, kad įmonė būtų išsaugota, gali būti imamasi nepalankių procedūrų darbuotojų atžvilgiu, t. y. darbo sutarčių nutraukimo, įmonės uždarymo, darbuotojų skaičiaus mažinimo, verslo pardavimo ir pan. Todėl, jo siūlymu, pirmasis žingsnis, kuris galėtų padėti išsaugoti įmonę ir verslą – darbuotojų skaičiaus mažinimas, siekiant išlaikyti likusius darbuotojus⁵¹¹.

Tarptautiniai darbo standartai numato apsaugą darbuotojams, kuriuos darbdavys nori atleisti iš darbo nesant jų kaltės. ET priimtos Europos socialinės (pataisytos) chartijos 24 str. numato, kad „visi darbuotojai turi teisę, kad jų darbo sutartis nebūtų nutraukta be svarbių priežasčių, nesusijusių su jų gebėjimais ar elgesiu arba pagrįstų įmonės, įstaigos ar tarnybos veiklos reikalavimais; darbuotojai, kurių darbo sutartis buvo nutraukta be svarbios priežasties, turi teisę į atitinkamą kompensaciją arba kitus tinkamus atlyginimo būdus“⁵¹². TDO konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“⁵¹³ ir rekomendacija Nr. 166 „Dėl terminuotos darbo sutarties“⁵¹⁴, kurių Lietuva nors ir nėra ratifikavusi, tačiau kaip TDO narė privalo atsižvelgti į principines darbuotojų teisių apsaugos nuostatas,

511 Hepple, B. *Labour Laws and Global Trade*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2005, p. 1034.

512 Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 49-1704, Nr. 53.

513 TDO konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ [interaktyvus] [žr. 2006-09-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>>.

514 Recommendation No 166 „Termination of Employment“, 1982. [interaktyvus] [žr. 2006-09-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>>.

numato sąrašą priežasčių, kurios negali būti laikomos svarbiomis, nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės. Panašią apsaugą numato ir ES dokumentai. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 30 str. numato, kad kiekvienas darbuotojas pagal EB teisę ir nacionalinius įstatymus bei praktiką turi teisę į apsaugą nuo bet kokio nepagrįsto atleidimo iš darbo⁵¹⁵. Pagal 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir ET direktyvos 2002/73/EB, iš dalies keičiančios ET direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu, 3 straipsnio 1 dalį vienodo požiūrio principo taikymas reiškia, kad negali būti jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl lyties valstybiniame ar privačiame sektoriuose, įskaitant valstybės įstaigas, dėl <...> įdarbinimo ir darbo sąlygų, įskaitant atleidimus iš darbo <...>⁵¹⁶. Atleisti iš darbo darbuotojus, vadovaujantis direktyvos Nr. 2001/23/EB 4 str. 2 d., susijusios su darbo santykių tęstinumu įmonės ar verslo arba jų dalių perdavimo atvejais, galima tik esant ekonominiam, techniniam ar organizaciniam būtinumui.

Lietuvos DK 124 str. numato, kad darbo sutartis baigiasi ją nutraukus DK ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais, likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo bei darbuotojui mirus. Tarp kitų įstatymų, numatančių atleidimo iš darbo pagrindus yra ABĮ⁵¹⁷, ĮRĮ, ĮBĮ ir kt. Pavyzdžiui, LAT, sprendžiamas *N. Puteikis v. AB „Klaipėdos laivų remontas“* byla, konstatavo, jog ABĮ 37 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis. Bendrovės ir jos vadovo santykiai yra specifiniai, juose yra pavaldimo santykių bruožų, todėl darbo sutartims, sudaromoms su bendrovės vadovu, Darbo kodekse nustatytos bendrų taisyklių išimties. Viena iš tokių išimčių yra DK 124 straipsnio 1 punktą, kuriame nurodyta, kad darbo sutartis baigiasi šio kodekso ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais. ABĮ 37 straipsnio 4 dalyje numatyta, kad su bendrovės vadovu sudaryta darbo sutartis nutraukiama, vadovą išrinkusiam organui jį atšaukus iš vadovo par-

515 2000 m. gruodžio 7 d. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. *OJ. C 364*, 2000-12-18, p. 0001–0022.

516 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/73/EB, iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB „Dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu“. *OJ. L 269*, 2002-10-05, p. 15–20.

517 Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 64-1914; 2000, Nr. 68; 2003, Nr.123-5574.

eigų. Šioje normoje ne tik atskleidžiama bendrovės valdybos kompetencija parenkant vadovą (ji atskleista ABĮ 34 straipsnio 2 dalyje, 37 straipsnio 3 dalyje), bet ir įtvirtinamas vienas iš darbo sutarties su vadovu nutraukimo pagrindų. Tokį normos aiškinimą patvirtina ABĮ 37 straipsnio 3 dalis, kurioje bendrovės vadovo atšaukimas minimas kaip vienas iš darbo sutarties su juo pasibaigimo pagrindų. Vadovą išrinkusio organo teisė jį atšaukti nesusijusi su jo kaltais veiksmais ar kitomis aplinkybėmis, t. y. ji – absoliuti⁵¹⁸.

Vadovaujantis bendraisiais DK atleidimo iš darbo pagrindais ir siekiant, kad darbdavys teisingai atleistų iš darbo darbuotojus, DK darbdaviui numato imperatyvią nuostatą, leidžiančią atleisti iš darbo darbuotoją, kai nėra jo kaltės, tik dėl svarbių priežasčių, tarp kurių yra ir tos, kurios susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais ir elgesiu darbe (DK 129 str. 1–2 d.). Kitaip tariant, individualių darbuotojų teisėms apsaugoti įstatymai numato atitinkamas garantijas, susijusias tik su asmeninėmis darbuotojo savybėmis. Tai bendroji atleidimo iš darbo taisyklė, suteikianti užimtumo garantiją darbuotojui, turinčiam aukštą kvalifikaciją, pasižyminčiam profesiniais sugebėjimais ar tinkamu elgesiu. DK 129 straipsnio 3 dalyje išvardytos priežastys, kurioms esant draudžiama atleisti iš darbo darbuotojus:

- 1) narystė profesinėje sąjungoje arba dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje ne darbo metu, o darbdavio sutikimu ir darbo metu;
- 2) darbuotojų atstovo funkcijų atlikimas dabartyje ar praeityje;
- 3) dalyvavimas byloje prieš darbdavį, kaltinamą įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar kolektyvinės sutarties pažeidimais, taip pat kreipimasis į administracinius organus;
- 4) lytis, seksualinė orientacija, rasė, tautybė, kalba, kilmė, pilietybė ir socialinė padėtis, tikėjimas, santuokinė ir šeimninė padėtis, įsitikinimai ar pažiūros, priklausomybė politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms;
- 5) amžius;

518 LAT 2005 m. spalio 5 d. sprendimas *N. Puteikis v. AB „Klaipėdos laivų remontas“* byloje Nr. 3 K-3-457/2005. Interaktyvus [žr. 2006-09-06]. Prieiga per internetą: <http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=28816>.

- 6) nebuvimas darbe, kai darbuotojas įstatymų nustatytais atvejais atlieka karines ar kitokias Lietuvos Respublikos piliečio pareigas ir prievoles.

Kita vertus, DK 129 str. 2 d. numato galimybę nutraukti darbo sutartį dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir dėl panašių svarbių priežasčių. Kaip yra konstatavęs LAT, konkrečių struktūrinių pertvarkymų, kaip darbo sutarties nutraukimo svarbios priežasties, realumas nustatomas pagal tai, kad dėl tų struktūrinių pertvarkymų atitinkamą darbą dirbęs darbuotojas nebegali atlikti darbo sutartimis prisiimtų funkcijų, nes tokios funkcijos ar jų dalis darbovietėje iš viso nebeatliekamos arba joms atlikti užtenka mažiau darbuotojų, o ne pagal tai, ar darbdavys turi kitų (su kitokiomis funkcijomis) darbo vietų, į kurias darbuotoją galima būtų perkelti⁵¹⁹. Vadinasi, atleidimas iš darbo turi turėti priežastinį ryšį – struktūriniai, ekonominiai, technologiniai pertvarkymai ar pan. svarbios priežastys. Kita vertus, kaip pastebi V. Tiažkijus, nors gamybinės darbo sutarties nutraukimo priežastys nėra tiesiogiai paminėtos DK, tačiau jos, be jokios abejonės, įeina į „panašių svarbių priežasčių“ sąrašą⁵²⁰.

Ankstesnėse LAT bylose⁵²¹ randami tokie paaiškinimai:

- 1) *Darbo ar gamybos organizavimo (struktūrinis) pertvarkymas* – tai įmonės vidinės struktūros pakeitimai ir dėl to vykstantis darbo perdalijimas tarp įmonės padalinių arba tarp darbuotojų atskirame padalinyje.
- 2) *Gamybos ar darbo organizavimo pakeitimai* yra kiekybinis įmonės gamybos masto mažėjimas arba gamybos, jos technologijos keitimas, kai vietoje senos gali būti pradėta gaminti naujos rūšies produkcija, kuriai reikia mažesnių darbo sąnaudų arba įdiegtų naujų technologijų, pažangesnių darbo metodų ir pan.

Nors vien gamybos apimties sumažinimas ar padidinimas nėra laikomas gamybos keitimu, teismų praktika rodo, kad darbdaviai dažnai gamybos mažinimą tapatina su gamybos keitimu. Pavyzdžiui, LAT byloje⁵²²

519 LAT civilinių bylų teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio 11 d. nutartis *E. Jadkevič v. Vilniaus miesto A. Vivulskio pagrindinė mokykla*, Nr. 3K-3-238/2005.

520 Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. 1 tomas Vilnius: Justitia, 2005, p. 426.

521 Žr. LAT nutartis bylose: 1999 m. birželio 16 d. byla Nr. 3K-3-313; 1999 m. rugsėjo 27 d. byla Nr. 3K-3-487 ir kt.

522 LAT 1999 m. lapkričio 15 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-796/1999.

ieškovė nesutiko su atleidimu, nes atsakovas darbuotojų skaičiaus nemažino, o tik pakeitė pareigų pavadinimą. Be to, atleidžiant iš darbo, jai buvo pasiūlytas laikinas sandėlininkės darbas. Byloje esančių įrodymų pagrindu teismai konstatavo, kad atsakovo įmonėje vyko darbo organizavimo pakeitimų, tačiau realiai darbuotojų skaičius nesumažintas. Todėl darbdavys šiuo pagrindu (kai sumažinamas darbuotojų skaičius dėl gamybos ar darbo organizavimo pakeitimų – *aut. past.*) gali nutraukti darbo sutartį tik tada, kai pakeičiama gamyba ar darbo organizavimas ir dėl to realiai mažinamas tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos arba tam tikras pareigas einančių darbuotojų skaičius. Šios normos prasme atitinkamų darbuotojų skaičiaus mažinimas yra objektyvių gamybos ar darbo organizavimo pakeitimų išvada. Priėmus sprendimą dėl gamybos ar darbo organizavimo pakeitimų panaikinti tam tikras darbo vietas, pareigybes, sumažinti atitinkamos profesijos, specialybės, kvalifikacijos ar tam tikras pareigas einančių darbuotojų skaičių, iš darbo atleidžiami arba perkeliami (jų sutikimu) į kitą darbą būtent tie darbuotojai, kurie dirba tose darbo vietose, eina pareigas ar yra tos profesijos, specialybės, kvalifikacijos.

Įstatymas nenustato darbdaviui termino, per kiek laiko nuo naujų technologijų įdiegimo įmonėje turi pasikeisti darbo organizavimas. Tokiu atveju būtina nustatyti, jog darbuotojų skaičius mažinamas dėl darbo organizavimo pakeitimo, įdiegus naujas technologijas. Todėl teismai, nagrinėdami bylą dėl ieškovės gražinimo į darbą, konstatavo, kad remiantis išdėstytais argumentais, negalima sutikti su kasatorės teigimu, jog jos atleidimas iš darbo nėra sietinas su darbo organizavimo pakeitimu dėl naujų technologijų įdiegimo. Teismai pagrįstai nurodė, kad AB Lietuvos radijo ir televizijos centras ryšium su darbo organizavimo pakeitimu buvo mažinamas darbuotojų skaičius. Darbdavio pateikti dokumentai patvirtina, kad radijo ir televizijos stotys respublikoje sujungtos į žiedinę relinę liniją, dėl to pasikeitė programų perdavimo technologija, atsisakyta nereikalingų darbo vietų. Dėl darbo organizavimo pakeitimo visoje respublikos teritorijoje esančiose stotyse sumažintas darbuotojų skaičius, panaikinti elektromonterių, elektromechanikų ir kiti etatai. Nors žiedinė radijo relinė linija suformuota 1989 metais, o ieškovė iš darbo atleista praėjus 9 metams nuo linijos suformavimo, nes pasikeitus programų perdavimo technologijai, pasikeitė darbo organizavimas radijo relinėse stotyse, t. y. darbuotojų skaičiaus su-

mažinimas buvo realus, visoje respublikoje šiuo pagrindu buvo atleisti 59 darbuotojai⁵²³.

Ankstensniame teisiniame reglamentavime nebuvo minimos ekonominės priežastys. Todėl gamybos mažinimas gali būti siejamas su ekonominėmis priežastimis, kai nors ir nekeičiama gamyba, nediegiamos naujos technologijos, bet vykstantys procesai (pvz., Vyriausybės vykdoma mokesčių politika) paskatina gamybos (prekybos) masto mažėjimą, dėl to atliekami darbo organizavimo pakeitimai. Kaip yra konstatavęs LAT, tiek *darbo ar gamybos organizavimo pertvarkymas*, vykdomas įmonės viduje, tiek ir *gamybos ar darbo organizavimo pakeitimai*, lemiantys įmonės reorganizavimą arba teisinės formos keitimą, turi įtakos darbuotojų padėčiai⁵²⁴. Ir vienu, ir kitu atveju darbuotojui nesutikus dirbti pakeistomis sąlygomis (DK 120 str. 1 d.), jį galima atleisti iš darbo vadovaujantis DK 129 straipsniu, laikantis atitinkamos atleidimo iš darbo tvarkos ir taikant atitinkamas garantijas darbuotojams. Kitaip tariant, darbdavys darbuotojų atžvilgiu privalo laikytis įstatymo numatytų reikalavimų, t. y. darbdavio teisė vienašališkai nutraukti darbo sutartį DK 129 straipsnio pagrindu nėra absoliuti. Atleidimas iš darbo dėl svarbių priežasčių gali būti pripažintas teisėtu tik tuo atveju, jeigu a) nėra darbuotojo kaltės; b) negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą; c) buvo laikytasi DK 130 str. ir kituose straipsniuose nustatytų atleidimo iš darbo reikalavimų. Vadinasi, nepakanka konstatuoti fakto, kad įmonėje iš tiesų vyko gamybos ar darbo organizavimo pakeitimai ir dėl to buvo mažinamas darbuotojų skaičius. Įstatymas įpareigoja atsižvelgti į imperatyvias darbuotojų teisių apsaugos garantijas, t. y. įspėti darbuotojus apie darbo sutarties nutraukimą, o kai kurių grupių darbuotojams taikyti ilgesnius įspėjimo terminus (130 str. 1 d.), siūlyti kitą darbą, palikti dirbti tuos asmenis, kuriems suteikta pirmenybės teisė likti (DK 135 str.), suteikti laisvo nuo darbo laiko kito darbo paieškoms (DK 130 str. 3 d.) ir pan.

Įstatymas įpareigoja darbdavį per visą darbuotojo įspėjimo apie būsimą atleidimą iš darbo laikotarpį (DK 129 str. 1 d.) iki pat atleidimo iš darbo įforminimo siūlyti vieną arba kitą darbo vietą užimti atleidžiamam darbuotojui, jeigu šis tam darbui tinka pagal išsilavinimą ir kvalifikaci-

523 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2000 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-387/2000 m.

524 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 str.), taikymo teismų praktikoje“. *Teismų praktika*. 2003, Nr. 20.

ją⁵²⁵. Be to, atleidžiamą darbuotoją perkeltiant į kitą darbą, būtina įvertinti jo sutikimą. Kitaip tariant, šią pareigą darbdavys privalo vykdyti informuodamas darbuotoją apie esamas laisvas darbo vietas, pasiūlydamas kitą darbą, jeigu tokia galimybė yra, ir, darbuotojui raštu sutikus būti perkeltam į kitą konkretų darbą, perkeldamas jį į kitą darbą. Taip pat būtina laikytis nuostatų, draudžiančių atleisti iš darbo atitinkamų kategorijų darbuotojus, kai mažinamas darbuotojų skaičius. Lietuvos darbo įstatymai tokią apsaugą numato tam tikrų kategorijų asmenims, konkrečiai neišskiriant atvejų, kada (pvz., reorganizavimo metu, verslo perdavimo, bankroto ir pan.) ji bus taikoma. Įstatymai įtvirtina bendrą draudimą atleisti iš darbo nėščias moteris, kai darbdaviui buvo pateikta pažyma apie nėštumą, taip pat darbuotojus, auginančius vaiką (vaikus) iki trejų metų, jei nėra darbuotojų kaltės (DK 132 str.); sergančius ar sužalotus darbe asmenis (DK 133 str.); darbuotoją laikino nedarbingumo laikotarpiu ir atostogų metu, asmenis, pašauktus atlikti tikrąją krašto apsaugos tarnybą (DK 131 str.); darbuotojus, išrinktus į darbuotojų atstovaujamuosius organus be išankstinio organo sutikimo (DK 134 str.).

Autorės nuomone, įstatymuose galima išvelgti imperatyviai iki galo neapibrėžtų garantijų. Pavyzdžiui, mažinant darbuotojų skaičių DK 135 straipsnis nustato sąrašą darbuotojų, kuriems suteikiama pirmenybės teisė likti darbe. Besąlygiškai ši nuostata taikoma tik tiems darbuotojams, kurie toje darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga, ir išrinktiems darbuotojų atstovams. Kitoms išvardytoms kategorijoms, t. y. darbuotojams, kurie vieni išlaiko vaikus (įvaikius) iki 16 metų arba prižiūri kitus šeimos narius; kuriems nustatytas sunkus ar vidutinis negalios lygis arba mažesnis negu 55 procentai darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukakusius senatvės pensijos amžiaus, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis; kurie turi ne mažiau kaip 10 metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje darbovietėje, išskyrus darbuotojams, įgijusiems teisę į visą senatvės pensiją arba jau ją gaunantiems, kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip 3 metai, ir tiems, kuriems tokia teisė nustatyta kolektyvinėje sutartyje, ši garantija tik sąlyginė, t. y. priklauso nuo asmeninių darbuotojų savybių, t. y. kvalifikacija neturi būti žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių toje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, kva-

525 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. gruodžio 17 d. nutartis Nr. 3K-3-1342 [interaktyvus] [žiūrėta 2002-03-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.lat.litlex.lt/Nutartys/cnut/2001/kat2001c/katerc.htm>>.

lifikaciją. Įstatymas nereglementuoja atvejo, kai pagal DK 135 straipsnio 2 dalį pirmenybės teisė likti darbe priklauso keliems darbuotojams, turintiems, pavyzdžiui, vienodą kvalifikaciją. LAT išaiškino, kad šiuo atveju nė vienam iš jų pirmumo teisė vieno prieš kitą neatsiranda ir darbdavys turi teisę savo nuožiūra pasirinkti, kuris iš jų gali būti paliktas dirbti⁵²⁶. Daroma išvada, kad mažinant darbuotojų skaičių dėl gamybos ar darbo organizavimo pakeitimų darbuotojai, nepatenkantys į DK 135 straipsnio 2 dalyje nurodytas išimtis, kurios suteikia pirmenybės teisę likti darbe tik tuo atveju, jei darbuotojo kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės toje įmonėje dirbančių darbuotojų kvalifikaciją, ir neturintys kitų įstatymuose įtvirtintų garantijų, gali būti palikti dirbti ar atleisti iš darbo darbdavio nuožiūra.

Apibendrinant pateiktą analizę galima daryti prielaidą, kad teisėtai atleisti iš darbo galima tik esant svarbioms priežastims, kurios įvardijamos įstatymais, ir tinkamai kompensuojant.

2.4.2. Grupės darbuotojų atleidimo samprata ir vykdymo ypatumai

Situacija, kai vienu metu iš darbo atleidžiama daug darbuotojų arba nutraukiama įmonės veikla, vadinama grupės darbuotojų atleidimu. Tokias situacijas ir pasekmes nagrinėjo daugelis darbo teisės specialistų ir mokslininkų, iš jų V. Tiažkijus, T. Davulis, H. Collinsas, K. D. Ewingas, A. McColganas, N. Selwynas, J. Pelissieras, A. Supiotas, A. Jeammaudas, S. Deakinas, G. S Morrisas ir kt. Darbuotojų teisių apsaugai pasaulio mastu buvo imtasi priemonių, apribojančių nuostatų dėl darbuotojų atleidimo iš darbo taikymą ir nustatančių papildomas pareigas darbdaviui. Tiek TDO konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“⁵²⁷, tiek ir direktyva Nr. 75/129/EEB⁵²⁸, kurią pakeitė direktyva

526 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. kovo mėn. 26 d. nutartis Nr. 3K-3-356 [interaktyvus] [žiūrėta 2002-03-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.litlex.lt/Nutartys/cnut/2001/kat2001c/katerc.htm>>.

527 TDO 1982 m. birželio 2 d. konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“. Interaktyvus [žiūrėta 2010-01-23] prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?-1453071771>>.

528 Council Directive 75/129/EEC of 17 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies. *Svarbiausių Europos Sąjungos socialinės apsaugos dokumentų vertimas į lietuvių kalbą*. Consensus programme. Vil-

Nr. 98/59/EB⁵²⁹, numato nemažai pareigų darbdaviui, siekiant užtikrinti garantijas atleidžiamiesiems iš darbo darbuotojams, kurias mes toliau ir panagrinėsime. Bendrijos teisės aktų leidėjas, derindamas kolektyviniam atleidimui iš darbo taikomas taisykles, siekia užtikrinti panašių darbuotojų teisių apsaugą skirtingose valstybėse narėse ir suderinti išlaidas, kurias dėl šių apsauginių taisyklių patiria Bendrijos įmonės⁵³⁰.

T. Davulis pabrėžė, kad tokioms nuostatomis atsirasti įtakos turėjo daugianacionalinis olandų ir vokiečių koncernas „AKZO“, turintis daug dukterinių įmonių įvairiose valstybėse narėse. Dėl koncerno reorganizavimo 5000 darbuotojų neteko darbo vietų. Koncerno „AKZO“ vadovybė, atleisdama darbuotojus, palygino būsimas išlaidas, kurios skirtingai taikomos įvairiose valstybėse narėse, ir nusprendė atleisti iš darbo tik tų valstybių narių darbuotojus, kurių atleidimas turėjo mažiausiai išlaidų.

Pagal direktyvos Nr. 98/59/EB 1 straipsnio 1 dalies a punktą „kolektyvinis atleidimas iš darbo“ yra atleidimas iš darbo, kai darbdavys taip elgiasi dėl vienos ar kelių su atskirais darbuotojais nesusijusių priežasčių, atitinkantis tam tikras sąlygas, t. y. nustatytą atleidimų skaičių per nustatytą laikotarpį:

1) per 30 dienų laikotarpį:

- ne mažiau kaip 10 įmonėse, kuriose paprastai dirba daugiau kaip 20 ir mažiau kaip 100 darbuotojų,
- ne mažiau kaip 10 % visų darbuotojų įmonėse, kuriose paprastai dirba ne mažiau kaip 100, bet mažiau kaip 300 darbuotojų,
- ne mažiau kaip 30 įmonėse, kuriose paprastai dirba 300 darbuotojų arba daugiau;

2) arba per 90 dienų laikotarpį – ne mažiau kaip 20, nepriklausomai nuo atitinkamose įmonėse paprastai dirbančių darbuotojų skaičiaus.

nius, 1999, p. 30 [interaktyvus] [žiūrėta 2002-03-20]. Prieiga per internetą: <http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31975L0129&model=guichett>.

529 Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies. *OJ*. 1998 L 225 [interaktyvus] [žiūrėta 2002-03-20]. Prieiga per internetą: <http://europa.eu.int/eur-lex/pri/en/oj/dat/1998/l_225/l_22519980812en00160021.pdf>.

530 Žr.: 1994 m. birželio 8 d. sprendimas EB Komisija prieš Jungtinę Karalystę, C-383/92 16 punktas. *ECR*, p. I-2479; 2002 m. vasario 22 d. sprendimas EB Komisija prieš Portugalijos Respubliką, C-55/02 48 punktą. *ECR*, p. I-09387.

Apskaičiuojant pirmosios dalies a punkte nurodytų atleidimų iš darbo skaičių, darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais, prilyginamas kolektyviniam atleidimui iš darbo, jeigu iš darbo atleidžiami ne mažiau kaip 5 darbuotojai (direktyvos 1 str. 2 d.).

Nors direktyva Nr. 98/59/EB pateikia „kolektyvinio atleidimo iš darbo“ sąvoką, tačiau nenurodo elemento, lemiančio atleidimą iš darbo, nei nukreipia į valstybių narių teisę. Kitaip tariant, šiuo atveju direktyvos Nr. 98/59/EB 1 straipsnio 1 dalies a punktas, skirtingai nei šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalies b punktas, nustatantis, kad „darbuotojų atstovai“ yra darbuotojų atstovai pagal valstybių narių teisę arba praktiką, aiškiai nenurodo valstybių narių teisėje numatyto „atleidimo iš darbo“ apibrėžimo. Todėl direktyvos Nr. 98/59/EB 1 straipsnio 1 dalies a punkte pateikta sąvoka „atleidimas iš darbo“ negali būti apibrėžiama pagal valstybių narių teisę ir turi atskirą reikšmę EB teisės prasme, t. y. tai toks atleidimas iš darbo, kai darbdavys taip elgiasi dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais“. Kaip pažymėjo ETT, direktyvos taikymo srityje esančiu darbuotojų atleidimu iš darbo reikia laikyti bet koki darbdavio veiksmą, kuris lemia darbo sutarties nutraukimą jo iniciatyva, kaip antai „atleidimas iš darbo dėl darbo organizavimo pakeitimų, nesusijusių su verslo apimčių mažinimu“⁵³¹ ir tas atleidimas nėra susijęs su atitinkamais atskirais darbuotojais. Vadovaujantis šiuos klausimus nagrinėjusiais mokslininkais T. Davuliu ir M. Weissu, reikia pripažinti, kad direktyvos taikymo prasme garantijos darbuotojams turi būti taikomos (darbdavio iniciatyva ir darbdavio valia) net ir tada, kai sutartis nutraukiama šalių susitarimu darbdavio iniciatyva arba kai darbdavys išprovokuoja darbo sutarties nutraukimą darbuotojo iniciatyva⁵³².

Taikant direktyvos Nr. 98/59/EB nuostatas, „atleidimo iš darbo“ sąvoką būtina aiškinti vadovaujantis direktyvos Nr. 98/59/EB tikslais ir nagrinėjamų nuostatų sąlygomis. Atsižvelgiant į direktyvos Nr. 98/59/EB antrą konstatuojamą dalį, direktyvos tikslas yra sustiprinti darbuotojų teisių apsaugą kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju. Šios direktyvos trečioje ir septintoje konstatuojamosiose dalyse pažymima, kad būtent valstybėse na-

531 ETT 1994 m. birželio 8 d. sprendimo *EB Komisija prieš Jungtinę Karalystę* 32 arba 60 punktas byloje Nr. 382/92. *ECR*. 1994, p. I-2435. Taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-09-04]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61992J0382:EN:HTML>>.

532 Davulis, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius, 2004, p. 305–306.

rėse galiojančių nuostatų dėl priemonių sušvelninti kolektyvinio atleidimo iš darbo padarinius skirtumai yra teisės derinimo objektas. Direktyvos Nr. 98/59/EB tikslais „kolektyvinis atleidimas iš darbo“ yra atleidimas iš darbo, kai darbdavys taip elgiasi dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais. Šios išimties nereikėtų, jei „atleidimas iš darbo“ būtų suprantamas tik kaip „savanoriškas darbdavio veiksmas“. Todėl ETT, sprenddamas, ar Portugalijos įstatymuose pateikta kolektyvinio atleidimo sąvoka atitinka direktyvos taikymo sritį, padarė išvadą, kad susiaurindama kolektyvinio atleidimo iš darbo sąvoką, t. y. taikydama ją tik atleidimui iš darbo dėl struktūrinių, technologinių arba konjunktūrinių priežasčių ir netaikydama šios sąvokos atleidimui iš darbo dėl kitų nesusijusių su darbuotoju priežasčių, Portugalijos Respublika neįvykdė savo įsipareigojimų pagal direktyvos 1 ir 6 straipsnius⁵³³. Vadinasi, ši sąvoka taikoma visais atvejais, kuriais darbo sutartis nutraukiama ne darbuotojo valia ir be jo sutikimo. Tačiau, kaip ETT pažymėjo, sutarties nutraukimo priežastys nebūtinai turi sutapti su darbdavio valia. Kalbant apie nagrinėjamą nuostatą, pastebėtina, jog iš direktyvos devintos konstatuojamosios dalies ir 3 straipsnio 1 dalies antrosios pastraipos aišku, kad direktyva taip pat taikoma įmonės veiklą nutraukus teismo sprendimu. Tokiu atveju darbo sutartys nutraukiamos dėl ne darbdavio valia susidariusių aplinkybių⁵³⁴. Kaip pavyzdį galima paminėti įmonės likvidavimą dėl bankroto.

Nagrinėjant Lietuvos padėtį, iki 2008 m. gegužės 13 d., kol įsigaliojo DK papildymas 130¹ straipsniu⁵³⁵, grupės darbuotojų atleidimas buvo galimas: 1) mažinant darbuotojų skaičių, arba 2) nutraukiant įmonės veiklą, todėl galime teigti, kad šios nuostatos ne visai atitiko direktyvoje Nr. 98/59/EB taikomą sąvoką „kolektyvinis atleidimas iš darbo“, kurios tikslas išvengti kolektyvinių atleidimų arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šių atleidimų padarinius. Nagrinėjant grupės darbuotojų atleidimo iš darbo pagrindus, negalima sutikti su antruoju atleidimo pagrindu, pvz., įmonės veikla ir darbo sutartys *baigiasi* likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo (DK 124 str. 2 p.). Nes šiuo atveju darbo sutartys ne nutraukiamos, o kaip ir veikla – baigiasi, ir nebelieka darbdavio (įmonės), kuris galėtų nutraukti darbo sutartis su darbuotojais. Kyla klau-

533 ETT 2002 m. vasario 22 d. sprendimas EB Komisija prieš Portugalijos Respubliką, C-55/02, parag. 50 ir 66. *ECR*, p. I-09387.

534 ETT 2002 m. vasario 22 d. sprendimo *EB Komisija v. Portugalijos Respubliką* 53-54 punktai byloje C-55/02. *ECR*, p. I-09387.

535 *Valstybės žinios*. 2008, Nr. 63-2375 .

simas: ar šiuo atveju bus taikoma direktyva? Nauja DK redakcija, panašiai kaip ir direktyvoje numato, kad darbuotojų atleidimu laikomi darbo sutarčių nutraukimai, nesusiję su atskiru darbuotoju. Vadinasi ir šiuo atveju direktyvos nuostatos turėtų būti taikomos, išskyrus tam tikras išimtis, kurias gali nustatyti pačios valstybės. Pavyzdžiui, direktyvos Nr. 98/59/EB 4 str. 4 d. numatyta, kad valstybės narės nebūtinai turi pranešti kompetentingoms institucijoms apie kolektyvinį atleidimą iš darbo dėl įmonės veiklos nutraukimo pagal teismo sprendimą. Tačiau Lietuva neišskiria šio reglamentavimo kaip išimties, t. y. ĮBĮ nustatyta tvarka administratorius privalo pranešti teritorinei darbo biržai. Pagal direktyvos Nr. 98/59/EB nuostatas kompetentinga valstybės institucija pasinaudoja šio straipsnio 1 dalyje nustatytu laikotarpiu problemoms, iškilusioms dėl numatomo kolektyvinio atleidimo, spręsti. Iš tiesų pranešimas atitinkamoms institucijoms yra naudingas tik tuomet, jei ji daro atitinkamus veiksmingus žingsnius. Tačiau tokios institucijos yra bejėgės sumažinti ar sušvelninti atleidimo iš darbo padarinius, nes kai didelis nedarbas ir nėra perkvalifikuotų specialistų paklausa, tuomet tokie įstatymo keliami reikalavimai nieko realaus neduoda. Naudinga būtų tada, kai šiuo atveju darbdavys neatlieka savo pareigos, t. y. neinformuoja ir nesikonsultuoja su atleidžiamais iš darbo darbuotojais, o tokios institucijos gali padėti susitarti ir priimti realius kompromisinius sprendimus, naudingus pačiai įmonei, kad nebūtų vilkinamas bankroto procesas, ir darbuotojams, galintiems pasirengti kito darbo paieškai, ir pan. Veiksmingesnis būdas būtų, kai, pvz., darbdavys iš anksto praneša apie įmonės uždarymą dėl bankroto ir pasiūlo darbuotojams neiti į darbą jau nuo kitos dienos ir taip sumažinti išsiskolinimus visiems darbuotojams arba laikantis įstatymo nustatytų terminų, t. y. laukti, kol bus įteikti įspėjimo apie atleidimą iš darbo lapeliai ir kt. įstatymų nustatyti reikalavimai likviduoti bankrutuojančią įmonę.

DK 130 str. 6 d. numatė, kad grupės darbuotojų atleidimais nelaikomi atvejai, kai atleidžiama grupė darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis ir sezoninių darbų sutartis, nepažeidžiant sutartyse nurodyto termino. Dabartinėje redakcijoje numatyta aiškiau, t. y. kad grupės darbuotojų atleidimais nelaikomi atvejai, kai darbuotojai atleidžiami iš darbo suėjus darbo sutarties (terminuotos, sezoninės, laikinosios) terminui. Pagal galiojančią socialinės apsaugos ir darbo ministro 2000 m. gegužės 30 d.

įsakymu Nr. 61 patvirtintos Grupės darbuotojų atleidimo ir jo prevencijos tvarkos 3 punktą, kuriame numatyta, kad Tvarka taikoma visų rūšių įmonėms, įstaigoms bei organizacijoms, išskyrus jūrinio transporto priemonių įgulas, neatsižvelgiant į jų nuosavybės formas, tarp jų finansuojamoms iš Lietuvos Respublikos, savivaldybių ir socialinio draudimo biudžetų⁵³⁶. Ši nuostata taip pat negali būti taikoma, nes išimtis gali numatyti tik įstatymai, o DK tokių išimčių nenumato. Kita vertus, Vyriausybės 2008 m. spalio 14 d. nutarimas⁵³⁷ numato pareigą pranešti teritorinei darbo biržai apie grupės darbuotojų atleidimą visų rūšių įmonėms, įstaigoms, organizacijoms ir kitoms organizacinėms struktūroms.

Direktyva Nr. 98/59/EB numato kur kas platesnį išimčių sąrašą, t. y. direktyva netaikoma:

- a) kolektyviniams atleidimams iš darbo, pasibaigus terminuotoms darbo sutartims arba darbo sutartims, sudarytoms tam tikriems darbams atlikti, išskyrus tuos atvejus, kai darbuotojai atleidžiami iš darbo prieš pasibaigiant tokioms sutartims;
- b) asmenims, dirbantiems valstybės valdymo įstaigose arba įstaigoje, kurių veiklą reglamentuoja viešoji teisė (o valstybėse narėse, kuriose taip apibrėžtų įstaigų nėra – dirbantiems lygiavertėse įstaigose);
- c) jūrų laivų įguloms.

Taikant direktyvos nuostatas, būtina vadovautis principinėmis nuostatomis, kad grupės darbuotojų atleidimas laikomi atvejais, kai iš darbo atleidžiama ne mažiau kaip penki darbuotojai, kurių atleidimas neturi būti siejamas su asmeninėmis darbuotojų savybėmis ir ne dėl jų pačių kaltės ar valios, kurią gali išprovokuoti pats darbdavys. Pavyzdžiui, kaip T. Davulis pastebi, siekiant suderinti nacionalinę teisę su Bendrijos teise, būtina išplėsti kolektyvinio atleidimo taisyklių taikymą visiems darbdavio inicijuotiems ir su atskiru darbuotoju ar jo elgesiu nesusijusiems atleidimams, kaip antai darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu ar darbuotojo prašymu, kai jį išprovokuoja darbdavys⁵³⁸. Visais atvejais būtina nustatyti atleidimo

536 Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2000 m. gegužės mėn. 30 d. įsakymas Nr. 61 „Dėl grupės darbuotojų atleidimo ir jo prevencijos tvarkos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 48-1398.

537 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. spalio 14 d. nutarimas Nr. 1032 „Dėl Pranešimo teritorinei darbo biržai apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2008, Nr. 121-4609.

538 Davulis, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: TIC, 2004, p. 315.

iš darbo priežastis ir pagrindus, kuriems esant turi būti taikomos garantijos darbuotojams.

Rinkos ekonomikos sąlygomis negalima išvengti krizių įmonėje, dėl to būtina atleisti dalį darbuotojų. Paprastai atleisti iš darbo grupę darbuotojų būtina dėl susidariusių ekonominių, socialinių, finansinių ir kitų sąlygų, dėl kurių įmonės uždaromos (likviduojamos) arba reorganizuojamos (restruktūrizuojamos). Vadovaujantis DK 138 straipsniu, reikia nepamiršti, kad įmonių reorganizavimas (pvz., kai keičiasi įmonės, įstaigos, organizacijos savininkas, jų pavaldumas, steigėjas ar pavadinimas, įmonės, įstaigos, organizacijos sujungiamos, padalijamos, išdalijamos ar prijungiamos prie kitų ar vyksta verslo perdavimas) negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius. Tuo atveju, jei darbuotojus reikia atleisti dėl neišvengiamo ekonominio ar technologinio būtinumo, kaip jau buvo minėta, darbuotojas gali būti atleistas tik esant tam tikroms sąlygoms ir laikantis nustatytos tvarkos.

Apibendrinant galima teigti, kad *masinis darbuotojų atleidimas iš darbo – tai darbdavio iniciatyva (neatsižvelgiant į tai, kokiū būdu ta inicijuota atsirado) atleidimas iš darbo daugiau kaip 5 darbuotojų, nesusijusių su asmeninėmis darbuotojo savybėmis*.

Darbuotojų konsultavimas ir informavimas numatomo kolektyvinio atleidimo atvejais

Darbuotojų užimtumo problemoms spręsti skiriama nemažai garantijų, nes tai pagrindinė visų darbuotojų teisių apsaugos dalis. Tarptautiniai standartai tokiais atvejais nekelia ypatingų reikalavimų darbdaviui, išskyrus, kad: a) darbuotojai būtų tinkamai ir laiku informuoti; b) būtų surengtos jų konsultacijos; c) iš darbo būtų atleidžiama tik laikantis įstatymų nustatytos tvarkos; d) perduoti dalį įgaliojimų viešosioms institucijoms, kurios tam tikrais atvejais priverstų atidėti ar visai uždraustų atleisti iš darbo darbuotojus. Tarp paminėtų darbdavio pareigų vykdant grupės darbuotojų atleidimą yra ir darbuotojų teisės į konsultavimą bei informavimą užtikrinimas.

Kaip pažymi M. Muda, darbuotojų dalyvavimas priimančiais sprendimais labai išsiplėtė Europoje, jie gali dalyvauti tiek dėl grupės darbuotojų atleidimo, tiek ir dėl verslo perdavimo, tiek dėl informavimo ir konsultavimo⁵³⁹.

539 Muda, M. *Impact of the European Community Labour Law on Estonian Labour Legislation. Darbo teisė suvienytoje Europoje*. 2003 m. spalio 16–18 d. tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004, p. 98–99.

Bendrosios nuostatos dėl darbuotojų informavimo ir konsultavimo numatytos direktyvoje Nr. 2002/14/EB, t. y. informavimas ir konsultavimas turi būti rengiamas, siekiant informuoti apie dabartinę ir galimą įmonės arba jos padalinių veiklos plėtrą bei ekonominę situaciją, darbo vietų augimą ir galimas taikytinas priemones iškilus nedarbo grėsmei, taip pat dėl sprendimų, kurie gali daryti poveikį darbo organizavimo pasikeitimams arba darbo sutarties santykiams. Informaciją reikia pateikti tokiu laiku, tokiu būdu ir tokio turinio, kad darbuotojų atstovams būtų sudaryta galimybė atlikti adekvatų tyrimą, o jei reikia, pasirengti konsultavimuisi (direktyvos 4 str.). Panašios nuostatos įtvirtintos ir EB direktyvoje 2009/38/EB⁵⁴⁰, reglamentuojančioje Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarką.

Lietuvoje nuo 2008 m. gegužės 13 d. įsigaliojus Darbo kodekso 47 str. pakeitimui ir papildymui, daug aiškiau ir įtikinamiau formuluojamos *informavimo ir konsultavimo* sąvokos. Informavimas – informacijos (duomenų) perdavimas darbuotojų atstovams, siekiant supažindinti su reikalo esme. Konsultavimas reiškia pasikeitimą nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų bei darbdavio užmezgimą ir plėtojimą (DK 47 str. 1 d.). Šios nuostatos įtvirtina, kad darbdavys privalo reguliariai, ne rečiau kaip kartą per metus, informuoti darbuotojų atstovus apie dabartinę ir būsimą įmonės (struktūrinio padalinio) veiklą, ekonominę padėtį bei darbo santykių būklę ir konsultuotis su jais. Informavimo ir konsultavimo sąlygos bei tvarka gali būti nustatomos įstatymais, kolektyvinėse sutartyse, darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarimuose, pavyzdžiui, AB „Audėjas“ kolektyvinės sutarties 2.3 punkte, kuriame numatomi darbo sutarties nutraukimo ypatumai, nurodyta, kad „bendrovės vadovas informuoja ne vėliau kaip prieš 4 mėnesius kolektyvo darbuotojus apie numatomą gamybos reorganizavimą“.⁵⁴¹ Kaip matyti iš pavyzdžio, informavimas siejamas su grupės darbuotojų atleidimu ir nenumato jokių konsultacijų su darbuotojais rengimo tvarkos bei sąlygų. DK straipsnio pakeitimas pagerino padėtį tų darbuotojų, kurių darbovietėse nėra kolektyvinės sutarties, atžvilgiu. Tokiu atveju, jei

540 2009 m. gegužės 6 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/38/EB „Dėl Europos darbo tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo“. *OJ. L* 122, 2009-05-16, p. 28–44.

541 AB „Audėjas“ kolektyvinė sutartis (2002–2003 m.). P. 4.

šių sąlygų nenumato specialieji įstatymai⁵⁴², darbuotojai gali reikalauti jas numatyti darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarime. Tik suvokdami darbuotojų kolektyvo – kaip socialinių partnerių, dalyvavimo įmonės veikloje svarbą, darbdaviai gali pasiekti kur kas daugiau, nei palikdami darbuotojus nežinioje ir viską sprenddami vieni.

Direktyvos Nr. 98/59/EB 2 straipsnyje numatyta konsultavimosi ir informavimo pareiga darbdaviui, t. y. jeigu darbdavys numato kolektyvinių atleidimų, jis turi iš anksto pradėti konsultuotis su darbuotojų atstovais. Tačiau kyla klausimas: kaip visa tai organizuoti ir ar kolektyvinės sutarties sudarymo bei pakeitimo sąlygos ir tvarka atstoja informavimo bei konsultavimo procedūras pagal direktyvos Nr. 2001/23/EB ir direktyvos Nr. 98/59/EB nuostatas? Lietuvos DK 47 str. numato, kad informacijos pateikimo bei konsultavimo sąlygos ir tvarka nustatoma kolektyvinėse sutartyse, darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarimuose (DK 47 str. 5 d.). ETT *Commission v. Italy* byloje⁵⁴³ nustatė, kad kolektyviniai susitarimai gali būti darbuotojų, kuriems įmonių perdavimas turi reikšmės, informavimo ir jų atstovų konsultavimo procedūrų priemone. Šie kolektyviniai susitarimai apima tik konkrečias ekonomines šakas, todėl, siekdama garantuoti visapusišką direktyvų nuostatų įgyvendinimą dėl pareigos informuoti ir konsultuoti darbuotojus, Italijos Vyriausybė turėjo priimti atitinkamus įstatymus bei taisykles ir taikyti atitinkamas administracines priemones.

Anot T. Davulio⁵⁴⁴, direktyvos 1 str. 1 d. b punkto nuostata, nustatanti, jog sąvoka „darbuotojų atstovai“ yra nustatoma pagal valstybių narių teisę, nereiškia, kad valstybės narės neturi pareigos sukurti mechanizmą, kad su darbuotojų atstovais kolektyvinių atleidimų atveju būtų konsultuojamasi. Tačiau kyla problemų įmonėse, kuriose nėra darbuotojų atstovų. E. Szyszczak siūlo tais atvejais, kai nuolatinės darbuotojų atstovavimo institucijos neveikia, būtina numatyti darbuotojų atstovavimo formas *ad hoc*⁵⁴⁵. Kaip pastebi C. Barnard, panaši padėtis yra ir Jungtinėje Karalys-

542 Pastaba: šiuo metu tokios sąlygos numatytos Europos darbo tarybų įstatyme, Darbo tarybų įstatyme, Lietuvos Respublikos įstatyme dėl darbuotojų dalyvavimo priimanč sprendimus Europos bendrovėse, Įmonių restruktūrizavimo įstatyme, Įmonių bankroto įstatyme ir kt.

543 Advokato Generalo Slynno išvada byloje C-235/84 *Commission v. Italy* [1986] ECR 2291. Advokatas abejojo, kad kolektyviniai susitarimai gali būti direktyvos įgyvendinimo priemonė.

544 Davulis T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: TIC, 2004, p. 313.

545 Szyszczak, E. *EC labour law*. Longmen, 2000, p. 111.

tėje, pavyzdžiui, *Commission v. UK* byloje⁵⁴⁶ ETT paklausė, ar buvo įvykdyta darbuotojo atstovo teisė į konsultacijas pagal Didžiosios Britanijos įstatymus. Didžiosios Britanijos Vyriausybė konsultacijomis su profsąjungomis nusprendė pripažinti kolektyvinio susitarimo numatytas nuostatas. Tokiu atveju, kai įmonėje nėra jokios profesinės sąjungos, negali būti ir konsultacijų proceso. Direktyvos Nr. 2001/23/EB ir direktyvos Nr. 98/59/EB nuostatos leidžia valstybei savarankiškai pasirinkti konsultavimo formas. ETT pabrėžia, kad EB reikalauja konsultacijų procedūros su atstovais, išrinktais visų darbuotojų, o ne įmonėje dominuojančios profesinės sąjungos. Taigi įgyvendinant EB teisę atsiranda naujos *ad hoc* darbuotojų atstovavimo formos, užimančios neapibrėžtą vietą šalia pripažintų atstovų (pvz., profesinių sąjungų).

Lietuvos teisiniame reglamentavime minėtu klausimu taip pat buvo spraga, o mokslininkai, nagrinėję šį klausimą, teikė savo siūlymus šiai spragai ištaisyti. Kaip pastebi V. Tiažkijus, pagal Lietuvoje galiojančią socialinės apsaugos ir darbo ministro 2000 m. gegužės 30 d. įsakymu Nr. 61 patvirtintos Grupės darbuotojų atleidimo ir jo prevencijos tvarkos 6.3 punktą, kai įmonėje nėra profesinių sąjungų, apie grupės darbuotojų atleidimus darbdavys informuoja darbuotojus asmeniškai arba jų susirinkime⁵⁴⁷. T. Davulis, atsižvelgdamas į tai, kad minėtas įsakymas nėra suderintas su DK ir ES direktyvų nuostatomis, pabrėžia, jog jei įmonėje nėra darbuotojų atstovų (DK 19 str.), informaciją apie kolektyvinį atleidimą darbdavys privalo pateikti darbuotojų susirinkimui (konferencijai) ir konsultotis su šio susirinkimo (konferencijos) išrinktais atstovais⁵⁴⁸. Darbo kodekso pakeitimais⁵⁴⁹ ištaiso šią spragą tik 2008 m.: kai įmonėje nėra darbuotojų atstovų, 47 straipsnio 3 ir 4 dalyse nustatytais atvejais apie priimamų sprendimų vykdymo datą, priežastis, teisinius, ekonominius ir socialinius padarinius bei darbuotojams numatytas priemones darbdavys privalo darbuotojus informuoti iš anksto tiesiogiai arba visuotiniame darbuotojų susirinkime (DK 47 str. 10 d.).

Aplinkybė, kad darbdavys numato kolektyvinius atleidimus iš darbo ir tuo tikslu parengia projektą, šia prasme atitinka prielaidą, jog dar nėra priimtas joks sprendimas. Atvirksčiai, pranešimas darbuotojui apie darbo

546 Barnard, C. *EC Employment Law. Second Ed.* Oxford: University Press, 2000. p. 487.

547 Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. 1 tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 430.

548 Davulis, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: TIC, 2004, p. 318.

549 Darbo kodekso ... straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2008, Nr. 63-2375.

sutarties nutraukimą yra sprendimo nutraukti darbo santykius išraiška, o išankstinio pranešimo darbuotojui pasibaigimo terminas išreiškia tik minėto sprendimo realiai nutraukti šiuos santykius įsigaliojimą. Kaip yra pažymėjęs ETT, pagal direktyvos Nr. 2001/23/EB 2 straipsnio 1 dalį, konsultavimosi procedūra yra numatyta tam, kad būtų pasiektas susitarimas. Pagal to paties straipsnio 2 dalį, jos metu reikia tartis, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti kolektyvinių atleidimų arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šių atleidimų padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis, kurios skirtos, be kita ko, atleistiems darbuotojams iš naujo įdarbinti arba perkvalifikuoti. Be to, galima manyti, kad direktyvos 2 straipsnis nustato pareigą derėtis. Šios pareigos tikslas liktų nepasiektas, jei darbdavys turėtų teisę nutraukti darbo sutartis procedūros metu arba jai tik prasidėjus. Darbuotojų atstovams būtų tikrai sunkiau pasiekti, kad būtų atšauktas priimtas sprendimas, nei kad būtų atsisakyta priimti numatytą sprendimą⁵⁵⁰.

Darbdaviai išankstinių konsultacijų metu pateikia darbuotojų atstovams visą svarbią informaciją ir kiekvienu atveju raštu juos informuoja apie:

- 1) planuojamų atleidimų priežastis;
- 2) darbuotojų, kurie turi būti atleisti, kategorijų skaičių;
- 3) paprastai dirbančių darbuotojų kategorijų skaičių;
- 4) laikotarpį, per kurį turi būti atleisti numatyti darbuotojai;
- 5) siūlomus darbuotojų, kuriuos reikia atleisti, atrankos kriterijus, jeigu tokie įgaliojimai darbdaviui suteikiami pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką;
- 6) išeitinių pašalpų apskaičiavimo metodą, išskyrus nacionalinės teisės aktuose nustatytas ir (arba) praktikoje taikomas išeitines pašalpas.

Taip pat direktyvoje Nr. 98/59/EB numatyta kita pareiga – darbdaviui, t. y. darbdavys privalo pateikti kompetentingai valstybės institucijai raštiško pranešimo, kuriame turi būti pateikta informacija nuorašą <...>, taip pat raštu informuoti kompetentingą valstybinę instituciją apie visus planuojamus kolektyvinius atleidimus iš darbo. Tokį pranešimą sudaro visa svarbi informacija apie planuojamus kolektyvinius atleidimus bei konsultacijas

550 ETT 2005 m. sausio 27 d. sprendimas *Irmtraud Junk v. Wolfgang Kühnel* 36, 43–44 punktai byloje C-188/03. *ECR*. 2005, p. I-00885.

su darbuotojų atstovais ir ypač apie atleidimų priežastis, darbuotojų, kuriuos reikia atleisti, skaičių, paprastai dirbančių darbuotojų skaičių ir laikotarpį, per kurį darbuotojai turi būti atleisti (direktyvos Nr. 98/59/EB 3 straipsnis).

Darbuotojų grupė gali būti atleidžiama tik su sąlyga, kad bus rengiamos konsultacijos su vietinėmis profsąjungomis arba darbuotojų atstovais ir apie tai bus informuotos atitinkamos institucijos. Pavyzdžiui, *Dansk Metalarbejderforbund* byloje⁵⁵¹ teismas nustatė, kad vienintelis direktyvos Nr. 98/59/EB tikslas – *numatyti konsultavimo su profsąjungomis procedūrą ir apie numatomą kolektyvinį atleidimą informuoti kompetentingas valdžios institucijas*. Taigi informavimo ir konsultavimo sąlygos yra labai svarbios, sprendžiant darbuotojų užimtumo garantijų klausimą.

Šią pareigą (surengti konsultacijas) turi vykdyti net ir, pvz., darbdavys, kurio įmonę suniokojo gaisras, tiek ir mirusio įmonininko įpėdiniai⁵⁵². Nors direktyva Nr. 98/59/EB neapibrėžia konkretaus laikotarpio, per kurį turi būti atliktos informavimo ir konsultavimo procedūros, pažymima, kad tai turi būti atlikta kuo anksčiau. Konsultacijos turi būti surengtos nepaisant to, ar darbdavys arba darbdavį kontroliuojanti institucija priims sprendimą dėl kolektyvinio darbuotojų atleidimo (direktyvos 2 (4) str.).

Kita vertus, darbuotojų konsultavimas nesiejamas vien tik su informacijos pateikimu ir laukiamo darbdavio sprendimu dėl tolesnių veiksmų. Darbuotojai, gavę nurodytą informaciją, gali pateikti konstruktyvius pasiūlymus darbdaviui (direktyvos 2 str. 3 d.) bei visas turimas pastabas nusiųsti kompetentingai valstybinei institucijai (direktyvos 3 str. 2 d.).

Minėti reikalavimai įtvirtinti ir Lietuvos DK 130¹ straipsnio 3 ir 4 dalyse: apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą darbdavys privalo raštu pranešti teritorinei darbo biržai Vyriausybės nustatyta tvarka pasibaigus konsultacijoms su darbuotojų atstovais ir ne vėliau kaip prieš įteikdamas įspėjimus apie darbo sutarties nutraukimą. Panagrinėjus Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. spalio 14 d. nutarimą „Dėl Pranešimo teritorinei darbo biržai apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą tvarkos aprašo patvirtinimo“⁵⁵³ lieka neaišku, prieš kiek laiko konkrečiai turi būti

551 ETT sprendimas *Dansk Metalarbejderforbund, acting on behalf of John Lauge ir kt.* byloje C-250/97 [198]. ECR, p. I-8737.

552 ETT 2002 m. vasario 22 d. sprendimas *EB Komisija v. Portugalijos Respublika*, 42 punktas byloje C-55/02. ECR, p. I-09387.

553 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. spalio 14 d. nutarimas „Dėl Pranešimo teritorinei darbo biržai apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą tvarkos aprašo patvirtinimo“ Nr. 1032. *Valstybės žinios*. 2008, Nr. 121-4609.

įteiktas pranešimas teritorinei darbo biržai, nes nutarime atkartojama tai, kas jau numatyta DK: apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą darbdavys, pasibaigus konsultacijoms su darbuotojų atstovais dėl numatomo atleidimo ir ne vėliau kaip prieš įteikdamas išpėjimus numatomiems atleisti darbuotojams dėl darbo sutarties nutraukimo, privalo raštu pranešti apie tai teritorinei darbo biržai, užpildęs pranešimo teritorinei darbo biržai apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą formą, pateiktą šio aprašo priede. Jei taikysim ir dar galiojantį mūsų nagrinėtą socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymą Nr. 61⁵⁵⁴, kuriame nurodyti informavimo ir pranešimo terminai, pamatysime, kad darbdavys, mažindamas numatytą darbuotojų skaičių, raštu ne vėliau kaip prieš 7 kalendorines dienas iki pranešimo įteikimo teritorinei darbo biržai ir savivaldybei dienos informuoja darbuotojus apie numatomus atleidimus, paskui surengia konsultacijas su įmonės profesinėmis sąjungomis dėl numatomų atleidimų, įvertina jų teikiamus pasiūlymus ir taip pat informuoja jas raštu apie priimtus sprendimus, o likus 60 kalendorinių dienų iki darbuotojų atleidimų pradžios raštu pateikia „Pranešimą apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą“ teritorinei darbo biržai (įsakyme liko, kad pranešti turi ir savivaldybei), ir tik tuomet įteikia išpėjimus darbuotojams apie darbo sutarties nutraukimą. Tokia seka būtų logiška, siekiant atlikti teigiamus veiksmus, siekiant mažinti atleidimus iš darbo arba švelninti jų padarinius. Tačiau konsultacijų, siekiant konstruktyvių susitarimų, rengimo nei laikas, nei tvarka nenurodoma. Pagal minėtą tvarką konsultacijos turėtų būti vykdomos per 60 kalendorinių dienų, t. y. kartu teritorinei darbo biržai priimant sprendimus dėl padarinių švelninimo ar šalinimo. Tai neatitinka DK naujos redakcijos ir prieštarauja jai, nes čia nurodyta, kad pranešti teritorinei darbo biržai reikia tik tada, kai bus surengtos konsultacijos ir priimti sprendimai. Konsultacijos dėl darbdavio perduotos informacijos (duomenų) ir darbuotojų atstovų pateiktos nuomonės turi vykti laiku, sudarant galimybę darbuotojų atstovams susitikti su sprendimus priimančiais kompetentingais darbdavio atstovais ir gauti motyvuotus atsakymus. Konsultavimu turi būti siekiama abi šalis tenkinančio sprendimo. Konsultacijų rezultatai įforminami protokolu. Atitinkamai labai svarbu, kad tos konsultacijos vyktų konstruktyviai ir pasiektų tikslą (rezultatą), o nenustačius, kiek ilgai šis procesas gali trukti, kyla grėsmė

554 Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2000 m. gegužės mėn. 30 d. įsakymas Nr. 61 „Dėl grupės darbuotojų atleidimo ir jo prevencijos tvarkos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 48-1398.

nepasiekti sprendimų. Telieta tikėtis, kad nebus tyčia vilkinamos konsultacijos ir derybų procesas ir kad, kol tai vyks, įmonėje esantis turtas nebus iššvaistytas, o veikla nebus sustabdyta tam, kad likę darbuotojai galėtų sėkmingai dirbti.

Kaip pažymėjo ETT, direktyvos tikslai bus pasiekti tik iš dalies, jei ji nebus taikoma darbo sutarčių nutraukimo, neatsižvelgiant į *darbdavio valią*, atvejais.

Vertinant direktyvos Nr. 98/59/EB nuostatas, būtina pažymėti, kad įmonės likvidavimo atvejais kai kurios numatytos garantijos netaikomos. Pavyzdžiui, valstybės narės gali numatyti, kad planuojamų kolektyvinių atleidimų iš darbo atveju, kai įmonės veikla *nutraukiama* teismo sprendimu, darbdavys privalo raštu informuoti kompetentingą valstybinę instituciją tik tuomet, *jeigu ji to prašo* (3 str. 1 d. 2 p. ir 4 str. 4 d.). Lietuvoje įstatymai numato šią pareigą įmonės administratoriui. DK 137 str. numato, kad pradėjus darbdavio bankroto procedūrą, darbo sutartys gali būti nutraukiamos, laikantis bankroto įstatymų nuostatų. Įmonei iškėlus bankroto bylą, įstatymai numato pareigą administratoriui apie būsimą darbuotojų atleidimą ne vėliau kaip per tris darbo dienas nuo teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą įsiteisėjimo dienos arba nuo kreditorių susirinkimo dienos pranešti teritorinei darbo biržai, savivaldybės institucijai ir įmonės darbuotojų atstovams (ĮBĮ 13 str. 4 d. ir 19 str. 2 d.). Pastebima, kad pranešimo terminai skiriasi, palyginti su paprastu grupės darbuotojų atleidimu. Tokios pačios pareigos numatytos ir įmonei iškėlus restruktūrizavimo bylą: įsiteisėjus teismo nutarčiai iškelti įmonei restruktūrizavimo bylą, įmonės administratorius (jei jis paskirtas) darbo santykius reglamentuojančių įstatymų nustatyta tvarka (DK) informuoja teritorinę darbo biržą, savivaldybės instituciją ir įmonės darbuotojų atstovus apie numatomus atleisti darbuotojus (IRĮ 17 str. 5 d. 8 p.). Vadinasi, kai įmonei, siekiančiai atkurti savo mokumą, iškeliama restruktūrizavimo ar bankroto byla, numatytos garantijos informuoti ir konsultuoti turi būti taikomos bylos nagrinėjimo metu tol, kol teismas priims sprendimą įmonę likviduoti (uždaryti). Įmonei iškėlus restruktūrizavimo arba bankroto bylą, teismas nustato įmonės nemokumo faktą ir priima sprendimą dėl tolesnio įmonės likimo: įmonę galima renovuoti/sanuoti ar kitaip reorganizuoti arba likviduoti.

Direktyvos Nr. 98/59/EB 4 straipsnis numato ir atleidimų iš darbo vykdymo tvarką. Numatomi kolektyviniai atleidimai, apie kuriuos pranešama kompetentingai valstybės institucijai, gali būti vykdomi ne anksčiau

kaip praėjus 30 dienų po nurodyto pranešimo pateikimo, nepažeidžiant nuostatų, reglamentuojančių atskiro asmens teises gauti pranešimą apie atleidimą. Valstybės narės gali suteikti kompetentingai valstybės institucijai teisę sutrumpinti arba pratęsti pirmiau nurodytą laikotarpį. Jeigu atleidimo iš darbo pradinis laikotarpis yra trumpesnis kaip 60 dienų, valstybės narės gali suteikti kompetentingoms valstybės institucijoms teisę pratęsti pradinį laikotarpį iki 60 dienų po pranešimo pateikimo, jei per nustatytą pradinį laikotarpį neįmanoma išspręsti problemų, iškilusių dėl numatomo kolektyvinio atleidimo iš darbo. Apie laikotarpio pratęsimą ir šio pratęsimo priežastis būtina pranešti darbdaviui.

Pagal Lietuvos įstatymus darbuotojai asmeniškai informuojami apie grupės darbuotojų atleidimą iš darbo prieš du mėnesius. Kai kurios darbuotojų grupės – prieš keturis mėnesius (DK 130 str. 1 d.). Vadinasi, bendroji norma numato, kad atleidimas iš darbo negali įvykti anksčiau nei po dviejų mėnesių. Kai kurie įstatymai numato kur kas didesnius išpėjimo terminus, pavyzdžiui, patvirtinus techninius Ignalinos AE eksploataavimo nutraukimo planus, Ignalinos AE administracija kasmet informuoja Ignalinos AE darbuotojus, paskelbdama galimų sumažinti per artimiausius 12 mėnesių darbuotojų pareigybių ir profesijų sąrašą. Atleidžiamas iš darbo darbuotojas apie numatomą atleidimą raštu išpėjamas prieš 10 mėnesių (pastaba: ši norma galiojo iki 2009 m. gruodžio 21 d. įstatymo pakeitimo Nr. XI-586)⁵⁵⁵. Be to, direktyvos Nr. 98/59/EB nuostatų, numatančių informavimo ir pranešimo terminus, tikslas yra suteikti kompetentingai institucijai galimybę rasti problemų, iškilusių dėl planuojamų kolektyvinių atleidimų iš darbo, sprendimus (4 str. 2 d.). Todėl DK pakeitimai ištaiso teisinio reglamentavimo klaidą, numatant, kad apie grupės darbuotojų atleidimą darbdavys privalo pranešti teritorinei darbo biržai likus 60 kalendorinių dienų iki išpėjimo apie darbuotojų atleidimą iš darbo. 60 kalendorinių dienų terminas paliekamas, kad būtų galima priimti radikalius sprendimus, susijusius su atleidžiamų darbuotojų skaičiaus mažinimu ar padarinių švelninimu, numatant tam tikras persikvalifikavimo ir mokymo programas, siekiant atleistus darbuotojus įdarbinti.

Kaip pastebi T. Davulis, nagrinėjęs Lietuvos darbo teisės atitiktį ES direktyvoms, nei DK, nei kiti įstatymai neišsprendžia darbdavio atsakomy-

555 Lietuvos Respublikos valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų papildomų užimtumo ir socialinių garantijų įstatymas. *Valstybės žinios*. 2003, Nr. 48-2106.

bės už jo pareigos nevykdymą problemos. Kaip autorius mini, DK 130 str. 8 d., numatanti, kad „jei darbuotojas atleidžiamas iš darbo nepasibaigus išpėjimo terminui, jo atleidimo data perkeliama iki to laiko, kada turėjo pasibaigti išpėjimo terminas“, tačiau ši nuostata yra susijusi tik su darbuotojui teikiamu išpėjimu (DK 130 str. 1 ir 2 d.), o ne su pareiga informuoti ir konsultuoti. Anot T. Davulio, tai prieštarauja direktyvos 98/59/EB 4 str. 1 d., reikalaujančiai, kad, nepriklausomai nuo individualiam darbuotojui galiojančių garantijų, valstybės narės numatytų, jog atleidimai būtų vykdomi tik praėjus bent 30 dienų nuo pranešimo įteikimo kompetentingai valstybinei įstaigai⁵⁵⁶. Galima tik džiaugtis, kad teisinio reguliavimo situacija šiek tiek pagerėjo nuo 2008 m. gegužės 15 d. priėmus DK pakeitimų ir papildymų įstatymą, kuriame DK 130¹ str. 4 d. numatyta, jog darbo sutartis negali būti nutraukiama pažeidus pareigą pranešti teritorinei darbo biržai apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą ar pareigą konsultuotis su darbuotojų atstovais. Įvykus minėtiems pažeidimams, atleidimo iš darbo data turės būti nukeliama į datą, kurią lems visi numatyti šiame straipsnyje atlikti veiksmai, o šie gali nulemti ir kitą sprendimą, pvz., likti dirbti.

Kiek kitokie darbuotojų išpėjimo ir atleidimo iš darbo terminai yra įmonei iškėlus restruktūrizavimo ar bankroto bylą. Pagal Įmonių bankroto įstatymo 13 ir 19 straipsnių nuostatas, administratorius per tris darbo dienas nuo teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą įsiteisėjimo arba kreditorių susirinkimo, kuriame kreditoriai nutarė įmonės bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka, dienos raštu įspėja įmonės darbuotojus apie būsimą darbo sutarties nutraukimą ir po 15 darbo dienų nuo tokio išpėjimo nutraukia su jais darbo sutartis⁵⁵⁷. Kaip pastebima, nors nėra suteikta kompetentingai valstybės institucijai teisė sutrumpinti arba pratęsti atleidimo iš darbo vykdymo laikotarpio ar kitaip jį nustatyti, šie terminai nustatyti, atsižvelgiant į ekonomines, socialines priežastis, todėl būtų ne-naudinga taikyti tokių pačių terminų, kaip ir tais atvejais, kai įmonė nėra bankrutuojanti ar reorganizuojama, nes tai dar labiau padidintų įmonės įsiskolinimus darbuotojams.

Jau minėjome, kad įmonei iškėlus restruktūrizavimo bylą gali būti vykdomas įmonės – juridinio asmens pertvarkymas, t. y. juridinio asmens teisinės formos pakeitimas, arba reorganizavimas, t. y. juridinio asmens

556 Davulis T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: TIC, 2004, p. 316.

557 Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 31-1010; 2003, Nr. 17-708.

pabaiga be likvidavimo procedūros (CK 2.104 str.). Kitaip tariant, įmonės teisės ir pareigos turi tęstinumą jas perduodant teisių perėmėjui⁵⁵⁸. Šie veiksmai gali būti vykdomi iškart įmonę pripažinus nemokia. Dėl įmonėje vykdomo reorganizavimo arba darbovietės struktūrinių pertvarkymų darbuotojai gali būti atleisti iš darbo ir pagal DK 129 straipsnio 2 dalį (dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir dėl panašių svarbių priežasčių). Taip pat darbuotojams turės būti taikomos numatytos jau mūsų nagrinėtos garantijos (pvz., išpėjimo apie atleidimą terminų taikymas, kito darbo pasiūlymas, atsižvelgimas į darbuotojus, turinčius pirmumo teisę likti dirbti ir kt.).

Direktyvos Nr. 98/59/EB tikslas – siekti ne tik išvengti kolektyvinių atleidimų arba bent sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, bet ir sušvelninti šių atleidimų padarinius, todėl būtina numatyti tam tikrus konsultacijų vedimo tvarkos reikalavimus, kurie, panaudojant visas įmanomas priemones ir būdus, padėtų pasiekti susitarimą. Gali būti diskutuojama, ar numatytas atitinkamas nuostatas bus galima visai išvengti atleidimo. Kur kas realiau sušvelninti šių atleidimų padarinius. Kita vertus, informavimas turi didesnę reikšmę nei išpėjimo apie atleidimą iš darbo dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo įteikimas darbuotojams. Informuoti būtina dėl to, kad darbuotojai patys galėtų išreikšti savo valią, pavyzdžiui, nutraukti darbo santykius ir ieškoti kito darbo, persikvalifikuoti arba imtis privataus verslo ir pan. Konsultacijų tikslas – siekti sušvelninti atleidimo iš darbo padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis, kurios skirtos, be kita ko, atleistiems darbuotojams iš naujo įdarbinti arba apmokyti. Konsultuojant labai svarbu, kad darbdavys pateiktų darbuotojų atstovams informaciją, o pastarieji pateiktų konstruktyvius pasiūlymus. Vadinasi, darbuotojai ne šiaip sau turi būti informuoti – jie tampa visateisiais derybininkais, sprendžiančiais savo ir įmonės likimo klausimus.

Lietuvoje, kaip jau minėta, konsultavimo ir informavimo sąlygas bei tvarką numato DK ir kiti įstatymai, taip pat kolektyvinės sutartys, darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarimai. Atleidžiant iš darbo grupę darbuotojų, DK 130¹ straipsnio 3 dalyje numatoma pareiga darbdaviui prieš įteikiant išpėjimus apie darbuotojų atleidimą iš darbo, surengti konsultacijas su darbuotojų atstovais, kad būtų išvengta numatomų pertvarkymų neigiamų padarinių arba jie būtų sušvelninti. Kaip pastebi V. Tiažkijus ir T. Davulis, šios pareigos išlieka darbdaviui, neatsižvelgiant į tai, ar bus atleidžiami tik

558 Pastaba: apie įmonių teisių perdavimą (reorganizavimą) jau buvo kalbėta.

du darbuotojai, nes teisės norma skirta daugiskaita minimiems darbuotojams, ar jų bus atleidžiama daugiau⁵⁵⁹.

Įmonei iškėlus restruktūrizavimo bylą, konsultavimo pareiga [RĮ] visai nenumatyta, todėl darbdavys privalės šią pareigą atlikti vadovaudamasis DK 47 str. ir 130¹ str. nuostatomis. Įmonei iškėlus bankroto bylą, šios konsultacijos turi būti surengtos per tris darbo dienas (IBĮ 13 str. ir 19 str.). Per tokį trumpą laiką būtų nerealu pasiekti konsultavimo tikslus ir priimti realius sprendimus. Kaip konsultavo ETT, darbdavys turi teisę vykdyti atleidimus iš darbo tik po to, kai pasibaigia konsultavimosi procedūra, numatyta direktyvos Nr. 98/59/EB 2 str., ir pranešimo procedūra, numatyta direktyvos 3–4 straipsniuose⁵⁶⁰.

Dažnai bankroto bylos iškėlimas lemia grupės darbuotojų atleidimą, siekiant atkurti įmonės mokumą, pakeisti įmonės veiklą ir pan. Todėl iš darbo gali būti atleidžiami ne visi darbuotojai. Darbuotojų, su kuriais bus sudarytos terminuotos darbo sutartys dirbti įmonės bankroto proceso metu, skaičių pagal pareigybes nustato kreditorių susirinkimas, o šių darbuotojų sąrašą parengia administratorius (IBĮ 19 straipsnio 4 d.).

Darbo sutarčių nutraukimas dėl įmonės restruktūrizavimo ar bankroto bylos iškėlimo nėra siejamas su tam tikru darbuotoju, pvz., jo asmeninėmis savybėmis, kalte ir valia. Šiuo atveju darbuotojų apsaugai užtikrinti turi padėti valstybės lygio saugikliai. Direktyvos Nr. 98/59/EB tikslai turi būti užtikrinami valstybės mastu, nes valstybės kompetentinga institucija turi užsiimti atleisti iš darbo darbuotojų užimtumo problemos sprendimu, t. y. naujų darbo vietų paieška, perkvalifikavimu ir kt.

Lietuvoje sprendžiant užimtumo problemas 2006 m. buvo priimtas naujas Užimtumo rėmimo įstatymas⁵⁶¹, kuris pakeitė užimtumo politiką iš esmės, nes buvo pasirenkamos Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, kurias sudaro: 1) bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų profesinis mokymas; 2) bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų neformalus švietimas; 3) remiamasis įdarbinimas; 4) parama darbo vietoms steigti; 5) darbo rotacija. Be kitų priemonių ir programų, buvo numatytas ir Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimas nedarbo bei

559 Davulis, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: TIC, 2004, p. 315; Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. 1 tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 429.

560 ETT 2005 m. sausio 27 d. sprendimas *Irmtraud Junk v. Wolfgang Kühnel*, 54 punktas byloje C-188/03. *ECR*. 2005, p. I-00885.

561 Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2006, Nr. 73-2762.

grupės darbuotojų atleidimo pasekmėms švelninti. Tuo tikslu teritorinės darbo biržos parengė 89 nedarbą ribojančias tikslines programas, kuriose buvo numatyta beveik du trečdalius įspėtų apie atleidimą iš darbo asmenų (5,8 tūkst.) įtraukti į darbo rinkos aktyvios politikos programas, įdarbinti į terminuotą bei nuolatinį darbą 1,1 tūkst. asmenų. Pateikti duomenys rodo, kad informavimas kompetentingų valstybės valdžios institucijų apie vykdomą grupinį darbuotojų atleidimą įmonėje turi didelės reikšmės darbuotojams, ypač jų tolesniam užimtumui. Darbuotojus, kuriuos numatoma atleisti, reikia konsultuoti, ką tokiu atveju daryti, kur ir kaip gauti pagalbą ieškant kito darbo⁵⁶².

Lietuvoje vis populiareesnė tampa nauja darbo biržos paslauga dėl atleidimo įspėtiems darbuotojams – laikinų darbo vietų steigimas darbo biržos specialistams įmonėse, kuriose atleidžiama grupė darbuotojų. Per 2007 metus jų įsteigta 24 įmonėse. Daugiausia jų organizuota Panevėžio (5), Marijampolės bei Vilkaviškio (po 4) įmonėse ir t. t. Be apsilankymo darbo biržoje, specialistai suteikė individualias konsultacijas 1000 įspėtų apie atleidimus asmenų, nukreipė dalyvauti darbo rinkos aktyvios politikos programose daugiau kaip 300 asmenų⁵⁶³.

Nuo 2006 m. gruodžio 20 d. pradėjo veikti Europos Parlamento ir Tarybos reglamentu (EB) Nr. 1927/2006 įsteigtas Europos prisitaikymo prie globalizacijos padarinių fondas (EGF), kuris skirtas remti dėl esminių su globalizacija susijusių struktūrinių pasaulio prekybos tendencijų pokyčių bei pasaulio finansų ir ekonomikos krizės atleistus darbuotojus, kai dėl jų atleidimo regiono ar vietos ekonomika patiria didelį neigiamą poveikį. Pagrindinė fondo veikla – tai individualiai pritaikyta veikla, padedanti darbuotojams kuo greičiau grįžti į darbo rinką. Europos prisitaikymo prie globalizacijos padarinių fondas:

- padėda greičiau rasti naują darbą dėl globalizacijos, pasaulio finansų ir ekonomikos krizės atleistiems darbuotojams;
- finansuoja specialias laikinas priemones, sudarytas pagal individualiems poreikiams pritaikytų paslaugų paketą;
- suteikia pagalbą ieškant darbo, profesinį orientavimą, konkreitiems poreikiams pritaikytą profesinį mokymą ir perkvalifikavimą, verslumo skatinimą ir kt.

562 Plačiau apie tai žr.: <<http://www.ldb.lt/atleidimai/lt/index.php3>>.

563 Plačiau apie tai žr.: <<http://www.ldb.lt>>.

Norint pasinaudoti EGF parama, reikia atitikti Reglamente apibrėžtus kriterijus, tai būtų:

- iš įmonės (įskaitant darbuotojus, atleistus jos tiekėjų ar tolesnės gamybos grandies įmonėse) atleidžiama bent 500 darbuotojų per 4 mėnesių laikotarpį;
- iš vieno sektoriaus atleidžiama bent 500 darbuotojų per 9 mėnesių laikotarpį;
- išimtiniais atvejais atleistųjų skaičius gali nesiekti 500, t. y. kai atleidimai iš darbo smarkiai paveikia užimtumo lygį ir vietos ekonomiką.

Parama teikiama nuo globalizacijos padarinių bei pasaulio finansų ir ekonomikos krizės nukentėjusių įmonių darbuotojams. Lietuva taip pat yra pasinaudojusi šio fondo parama. 2009 m. gegužę baigtas įgyvendinti pirmasis EGF remiamas projektas, kuriuo buvo remiami iš AB „Alytaus tekstilė“ atleisti darbuotojai. Šio projekto vertė buvo apie 600 tūkst. eurų (50 procentų EGF lėšos, 50 procentų Užimtumo fondo lėšos). Priemonės buvo suplanuotos 600 atleistųjų. Iš jų 356 (57,5 proc.) buvusių „Alytaus tekstilės“ darbuotojų buvo įdarbinti į nuolatinio ar terminuoto darbui vietas, 162 (26 proc.) dalyvavo profesinio mokymo programose ir įgijo reikalingų žinių, atitinkančių darbo rinkos poreikius, 12 asmenų įsigijo verslo liudijimus ir pradėjo savarankišką veiklą.

Šiuo metu šio fondo lėšomis naudojami iš 49 baldų gamybos įmonių atleisti 636 darbuotojai (jiems bus išleista 662 tūkst. eurų (apie 2,3 mln. litų)), ir iš 45 drabužių siuvimo įmonių atleisti 491 asmenys (jiems skirta 523,5 tūkst. eurų (apie 1,8 mln. litų) EGF parama). Lietuva skirs dar 35 proc. lėšų šiems projektams. 2009 m. rudenį jie jau pradėti įgyvendinti iš Užimtumo fondo lėšų. Šio fondo lėšomis finansuojamos tik tos priemonės, kurios padeda darbo netekusiems asmenims integruotis į darbo rinką. Parama skiriama per teritorines darbo biržas, kurių konsultantai kartu su bedarbiu parengia individualų užimtumo veiklos planą, sudaro paslaugų paketą.

Iš minėtų sektorių atleistiems darbuotojams bus siūlomos mokymo ir perkvalifikavimo paslaugos, taip pat įdarbinimas subsidijuojant, darbo įgūdžių įgijimo rėmimas, viešieji darbai. Taip pat bus remiamas teritorinis judumas, savarankiškas užimtumas ir verslumo skatinimas, pavyzdžiui, kompensuojamos verslo liudijimo įsigijimo išlaidos.

Vis dėlto reikia pažymėti, kad nors buvo taikyta nemažai aktyvių priemonių, siekiant įdarbinti iš darbo atleistus darbuotojus, tačiau norimas poveikis buvo menkas. Į mažareikšmes priemones, skatinančias verslumą ir integraciją į darbą, darbuotojai žiūri pasyviai, nes skaičiuoja visas išlaidas, kurių reikia naujo verslo pradžiai, ir jos gana didelės, o valstybė, numatydama, pvz., verslo liudijimo išigyjimo kompensaciją, visų išlaidų mastu tos naštos nesumažina ir tai nemotyvuoja verstis. Rengiamose trišalėse diskusijose, kuriose pasisako verslo ir darbuotojų atstovai, kyla nemažai idėjų, kuriomis pasinaudojus galima tikėtis laukiamų rezultatų. Tai turėtų būti sprendimai, susiję ne tik su laikinu įdarbinimu, t. y. dažniausiai įdarbinama tik finansuojamo projekto laikotarpiu, neužtikrinant įdarbinimo tęstinumo pasibaigus projekto finansavimui. Projektai nėra nukreipti į ilgalaikius darbo santykius. Todėl reikšmingi pokyčiai turi būti sietini ne tik su darbuotojų perkvalifikavimu ir Trečiojo amžiaus universitetų steigimu, bet verslo atžvilgiu, pvz., mažinant pajamų mokesčius, ribojant biurokratiškus reikalavimus įsteigiant, pertvarkant ar likviduojant įmonę, sumažinant VĮ Registrų centro veiklos įkainius ir pan. Nes tik bendros pastangos gali sudaryti sąlygas verslui išlikti, o kartu ir darbuotojams dirbti.

2.4.3. Garantijos darbuotojams taikant skirtingus atleidimo iš darbo pagrindus

Grupės darbuotojų atleidimas iš darbo dažniausiai vyksta uždariant (likviduojant) įmonę. *Įmonės likvidavimas* – tai toks jos veiklos užbaigimas, kai įmonės teisės ir pareigos neperduodamos ir neišskaidomos kitiems asmenims, t. y. įmonės ūkinė-komercinė veikla visiškai nutraukiama, panaikinama jos teisinė registracija. Tačiau įmonės teisinė registracija panaikinama ir padalijus ar sujungus įmones: senosios įmonės nebelieka, registruojamas naujas juridinis asmuo, todėl darbuotojų darbo santykių tęstinumas lieka abejotinas. Kai įmonė likviduojama, iš darbo atleidžiami visi darbuotojai. Įmonės (juridinio asmens) likvidavimo pagrindai numatyti CK 2.106 straipsnyje⁵⁶⁴: 1) juridinio asmens dalyvių⁵⁶⁵ sprendimas nu-

564 Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas: oficialus tekstas. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2000, p. 140.

565 Juridinio asmens dalyvis – akcininkų, narių, dalyvių ir kitų asmenų, turinčių teisę į juridinio asmens turtą arba asmuo, kuris įgija prievolinių teisių ar pareigų, susijusių su juridiniu asmeniu (CK 2.45 straipsnis).

traukti juridinio asmens veiklą, pavyzdžiui, darbdavio (vienintelio įmonės turto savininko) valia; 2) teismui arba kreditoriams priėmus sprendimą likviduoti bankrutavusią įmonę; 3) teismui priėmus sprendimą likviduoti įmonę juridinių asmenų registro tvarkytojo iniciatyva; 4) teismui priėmus sprendimą dėl netinkamos įmonės veiklos; 5) pasibaigus laikotarpiui, kuriam buvo įsteigta įmonė; 6) juridinio asmens dalyvių skaičiui sumažėjus mažiau nei įstatymuose leidžiamas minimumas, jeigu juridinio asmens dalyvis per 6 mėnesius po tokio sumažėjimo nenutaria juridinio asmens reorganizuoti arba pertvarkyti; 7) pripažinus, kad įmonė įsteigta neteisėtai. Likvidavimo pagrindų sąrašas yra baigtinis. Jis turi įtakos ir darbuotojų atleidimui. Šiais atvejais, išskyrus tam tikrus atvejus, darbo sutartys su darbuotojais bus nutraukiamos DK 124 str. 2 p. ir DK 136 str. 1 d. 6 p. pagrindu „likvidavus darbdavį“.

Siekdami aiškumo, toliau panagrinėsime atleidimo iš darbo pagrindus ir tvarką lyginant DK 124 str. 2 d., DK 136 str. 1 d. 6 p., DK 137 str. ir DK 129 str. nuostatas. DK 124 straipsnio 1 dalis yra blanketinė teisės norma, nukreipianti į kitus DK straipsnius, nustatančius bendruosius darbo sutarties pasibaigimo ar nutraukimo pagrindus (pavyzdžiui, DK 125-129, 136 straipsniai), taip pat į kitus specialiuosius įstatymus, nustatančius darbo sutarties nutraukimo pagrindus. Tai reiškia, kad DK nėra išsamiai nustatyti darbo sutarties nutraukimo pagrindai, darbo sutartis gali būti nutraukta ir kituose teisės aktuose nustatytais pagrindais.

Darbo sutarties nutraukimo pagrindas suprantamas kaip tam tikras juridinis faktas arba jų sudėtis, kuriems esant leidžiama nutraukti darbo sutartį. Likvidavimas yra ilgas procesas, todėl, kaip pastebi mokslininkas V. Tiažkijus, sąvokos „likvidavus“ ir „likviduojant“ nėra tapačios, tad „... likvidavimo proceso inicijavimas negali būti pagrindu nutraukti darbo sutartį, nes sutartis pagal minėtą normą gali būti nutraukiama tik darbdavį likvidavus“⁵⁶⁶. Vadinasi, būtina įvertinti likviduojamos įmonės padėtį, jos etapus, nuo kurių priklauso atitinkamų normų taikymas ir, aišku, garantijos atleidžiamiems iš darbo darbuotojams. Pavyzdžiui, anksčiau nei baigsis likvidavimo procesas atleisti iš darbo darbuotojus galima vadovaujantis DK 129 straipsniu, įmonės likvidavimo procesą įvardijant kaip svarbią priežastį. Atkreipiamas dėmesys į tai, kad, kaip pastebi V. Tiažkijus, vertinant ekonomines priežastis plačiuoju požiūriu, prie šių priežasčių reikėtų priskirti ir darbuotojų atleidimą dėl įmonės bankroto ir restruktūrizavimo.

566 Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. 1 tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 486.

Tačiau sisteminė DK analizė rodo, kad šie atleidimo pagrindai nėra priskiriami prie DK 129 straipsnyje minimų darbo sutarties nutraukimo priežasčių, jie aptariami atskiruose straipsniuose ir turi daug specifinių bruožų, daugelį šių santykių reguliuoja kiti norminiai teisės aktai⁵⁶⁷. Atitinkamai šiais atvejais taikomi ir skirtingi išpėjimo apie atleidimą iš darbo terminai. Kai „įsiteisėja teismo nutartis iškelti įmonei bankroto bylą arba kai kreditorių susirinkimas priima nutarimą įmonės bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka“, per 3 darbo dienas nuo kreditorių susirinkimo dienos administratorius raštu išpėja įmonės darbuotojus apie būsimą darbo sutarties nutraukimą ir po 15 darbo dienų nuo tokio išpėjimo nutraukia su jais darbo sutartis. Darbo sutartys su visais darbuotojais nutraukiamos DK 137 str. „Darbo sutarties nutraukimas darbdavio bankroto atveju“ ir ĮBĮ 13 str. „Bankroto procesas ne teismo tvarka“ arba ĮBĮ 19 str. „Darbo santykių reguliavimas“ pagrindais. Taip pat vėliau nutraukiamos ir su darbuotojais, kurie buvo įdarbinti įmonės bankroto procesui užbaigti pagal terminuotą darbo sutartį (ĮBĮ 19 str. 4 d.). Čia kyla klausimas: kokių pagrindu juos atleisti – DK 126 str., t. y. suėjus darbo sutarties terminui, ar DK 136 str. 1 d. 6 p. „likvidavus darbdavį, be teisių perėmėjo“? Kaip teismų praktika rodo, būtina taikyti pirmą atleidimo variantą, nes likviduojamos bankroto procedūros tvarka įmonės veikla yra laikina, įmonė veikia iki jos likvidavimo pabaigos bei sprendimo dėl įmonės išregistravimo priėmimo, todėl darbas tokioje įmonėje yra laikino pobūdžio ir su tokios įmonės darbuotojais turi būti sudaromos terminuotos darbo sutartys, kurių pasibaigimas apibrėžiamas įmonės likvidavimo aplinkybėmis, o ne kalendoriniu terminu. Pavyzdžiui, LAT, sprendamas byla, konstatavo, kad Vilniaus apygardos teismo 2000 m. rugsėjo 11 d. sprendimu AB „Žalgiris“ buvo paskelbta bankrutavusia ir likviduojama dėl bankroto. Per 2000 m. spalio 10 d. – 2001 m. balandžio 12 d. laikotarpiu atsakovas pagal terminuotas sutartis priėmė į darbą 19 darbuotojų. Atsakovui laiku nepratęsus darbo sutarčių terminų, jos tapo neterminuotomis, todėl atleidžiant pagal šias sutartis priimtus darbuotojus, ieškovo įmonė turėjo jiems mokėti išeitines pašalpas, dėl ko ieškovui buvo padaryta 23 109,88 Lt žala⁵⁶⁸.

Vadovaujantis DK 137 straipsniu, pradėjus darbdavio bankroto procedūrą, darbo sutartys gali būti nutraukiamos laikantis bankroto įstaty-

567 Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. 1 tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 425–426.

568 LAT nutartis 2004 m. kovo 17 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-207/2004 m.

mų nuostatų. Čia pastebima dviejų teisės šakų sankirta, t. y. pirmenybė atiduodama bankroto teisės normoms, tuo tarpu EB Tarybos reglamento Nr. 1346/2000 „Dėl bankroto bylų“⁵⁶⁹ 10 straipsnis aiškiai numato, kad „bankroto bylos pasekmes darbo sutartims ir darbo santykiams reglamentuoja darbo sutartims taikytina valstybės narės teisė“. Lietuvos įstatymai nevisiškai atitinka EB reglamento nuostatas, nes pagal Lietuvos reglamentavimą darbo sutartys gali būti nutraukiamos ir laikantis bankroto įstatymų nuostatų, o ne DK, kurio IV skirsnio nuostatos taikomos tik tada, kai atitinkamų klausimų nereglamentuoja bankroto įstatymai. Blanketinė norma nukreipta iš DK į ĮBĮ gali būti prieštaringai vertinama dėl abiejų įstatymų paskirties ir sistemiško jų taikymo ir net painiavos. Sutinkama su tuo, kad darbdavio bankroto atveju teisinis reguliavimas ir garantijos darbuotojams turi skirtis nuo įprasto darbo santykių reguliavimo. Vertinant iš ekonominių interesų, kai įmonei paskelbtas bankrotas, negalima delsti, atitinkamai ir išpėjimo terminai apie atleidimą iš darbo turi būti trumpesni nei tuo atveju, kai darbdavys nusprendžia pakeisti struktūrą, pertvarkyti gamybą ar darbo organizavimą, todėl verslas ir įmonė toliau veiks pelningai bei našiai. Atleidimas iš darbo pagal DK 129 straipsnio 1 ir 2 dalis yra darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės, o darbo sutarties nutraukimas tiek DK 136 str. 1 d. 6 p., tiek ir pagal DK 137 str. nepriklauso nuo šalių valios. Atitinkamai ir garantijos darbuotojams turi būti taikomos skirtingos.

Kalbant apie DK 136 str. 1 d. 6 p., kaip vieną iš atleidimo pagrindų, kai darbo sutartis nutraukiama be išpėjimo likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievoles nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo, tai šiuo atleidimo pagrindu galima vadovautis, kai pasibaigia laikotarpis, kuriam buvo įsteigta įmonė, kai įmonė likviduojama teismo sprendimu, pvz., įmonei pažeidus įstatymus ir kt. CK 2.106 straipsnyje numatytais atvejais. Panagrinėjus teismų praktiką randama, kad šiuo atleidimo pagrindu vadovaujamas ir kai įmonė likviduojama, siekiant pakeisti įmonės teisinį statusą, t. y. įkuriant naują įmonę. Pavyzdžiui, LAT, nagrinėdamas bylą⁵⁷⁰, kurioje ieškovė ginčija neteisėtą atleidimą iš darbo, nes 2005 m. balandžio mėn. jai buvo pranešta, kad Centras likviduojamas ir 2005 m. rugsėjo 21 d. Centro likvidatorius įsakymu Nr. 112 nutraukė su ieškove netermi-

569 Tarybos (EB) 2000 m. gegužės 29 d. reglamentas Nr. 1346/2000 „Dėl bankroto bylų“. *OJ. L* 160, 2000-06-30, p. 1–18.

570 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. vasario 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-37/2009.

nuotą darbo sutartį pagal DK 136 straipsnio 1 dalies 6 punktą (likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievolės nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo). Ieškovė tik 2006 m. spalio 18 d., kai gavo Ukmergės rajono savivaldybės 2004 m. gruodžio 29 d. sprendimą Nr. 7-267, sužinojo, kad realiai darbdavys buvo ne likviduotas, o pertvarkytas. Ieškovės teigimu, ji tik teisme sužinojo, kad 2004 m. gruodžio 29 d. sprendimas Nr. 7-267 negalioja, nes panaikintas 2005 m. balandžio 26 d. Ukmergės rajono savivaldybės tarybos sprendimu Nr. 7-81 „Dėl viešosios įstaigos Ukmergės rajono socialinio paslaugų centro likvidavimo“. Teismas nustatė, kad sprendžiant, ar Centras buvo likviduotas, ar reorganizuotas, būtina nustatyti, perėjo jo teisės ir pareigos kitiems asmenims ar ne. O šiuo konkrečiu atveju teismas, įvertinęs bylos duomenis, padarė pagrįstą išvadą, kad Ukmergės rajono socialinių paslaugų centras buvo ne likviduotas, o reorganizuotas, nes Ukmergės nestacionarių socialinių paslaugų centras perėmė visas buvusio Centro teises ir pareigas, taip pat turta, be to, vykdo iš esmės tas pačias funkcijas. Dėl to, kad Centras buvo ne likviduotas, bet reorganizuotas, teismas pagrįstai pripažino ieškovės atleidimą iš darbo DK 136 straipsnio 1 dalies 6 punkto pagrindu neteisėtu.

Įmonės bankroto atveju DK 136 straipsnio 1 dalies 6 punktu vadovautis negalime, nes tam numatytos jau mūsų nagrinėtos specialios normos, t. y. DK 137 str. ir ĮBĮ 13 str. arba 19 str. Tuo labiau kad skiriasi ir įspėjimo apie atleidimą iš darbo taisyklės bei kitos garantijos (apie išėitines išmokas žr. 2.5 skyriuje).

Daugelyje valstybių uždarant (likviduojant) įmonę numatoma supaprastinta atleidimo iš darbo tvarka (nereikalaujama darbuotojų atstovų sutikimo ir pan.). Lietuvoje garantijos numatytos tik asmenims, išrinktiems į darbuotojų atstovaujamuosius organus (profesines sąjungas ar darbo tarybas), ir būtinas išankstinis to organo sutikimas, kai atleidžiami šie darbuotojai DK 129 straipsnio pagrindais. Tuo atveju, kai įmonei iškeliamas bankroto byla arba teismas priima sprendimą likviduoti bankrutavusią įmonę⁵⁷¹ ir su darbuotojais darbo sutartys nutraukiamos vadovaujantis atitinkamai DK 137 straipsniu ir ĮBĮ 13 str. arba 19 str. arba DK 136 straipsnio 1 dalies 6 punktu – minėtos garantijos darbuotojams neturi būti taikomos. Išskyrus tai, kad apie būsimą darbuotojų atleidimą administratorius ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo kreditorių susirinkimo dienos turi pranešti įmonės darbuotojų atstovams.

571 Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 31-1010.

Nagrinėjant įvairius atleidimo iš darbo pagrindus, galima aptikti ir skirtumų. Priešingai nei atleidžiant iš darbo DK 137 straipsnio (taip pat ir pagal DK 129 str.) pagrindu, darbdavys, atleisdamas darbuotojus iš darbo pagal DK 136 straipsnio 1 dalies 6 punktą, ne tik neturi įspėti darbuotojų apie jų atleidimą iš darbo, bet ir neturi jiems siūlyti kito darbo. Atsakant į klausimą, ar taip nebus suvaržomos darbuotojų teisės, galima remtis direktyvos Nr. 98/59/EB nuostatomis, leidžiančiomis valstybei netaikyti nustatytų išpėjimo/atleidimo terminų, kuriems suėjus, grupė darbuotojų turi būti atleidžiama iš darbo tik tuo atveju, *kai įmonė nutraukia savo veiklą teismo sprendimu* (4 str. 4 d.).

Kita vertus, darbuotojams nutraukus darbo sutartį DK 136 str. 1 d. 6 p. pagrindu nėra taikomos atleidimą draudžiančios nuostatos, kurios taikomos atleidžiantiems darbuotojams DK 129 str. pagrindu. Pavyzdžiui, nutraukiant darbo santykius su darbuotojais, kai įmonė likviduojama, netaikomi apribojimai nutraukti darbo sutartį su nėščiomis moterimis ir darbuotojais, auginančiais vaikus iki 3 metų (DK 132 str.), darbuotojais jų atostogų metu (DK 131 str. 1 d. 1p.), taip pat darbuotojais, pašauktais atlikti krašto apsaugos tarnybos (DK 131 str. 1 d. 2 p.) ir kt. Nagrinėjant atleidimo iš darbo įmonei pradėjus bankroto procedūrą pagrindus, atleidžiamiems darbuotojams iš darbo, kaip jau buvo minėta, taikomas ne tik DK 137 str., bet ir ĮBĮ nuostatos, kuriose minėtų draudžiamųjų nuostatų visai nenumatyta. Kyla klausimas: ar darbuotojai gali būti įspėti ir atleisti iš darbo jų atostogų arba nedarbingumo laikotarpiu (DK 131 str. 1 d. 1 p.), ar darbuotojai, pašaukti atlikti tikrąją krašto apsaugos tarnybą arba kitas LR piliečio pareigas (DK 131 str. 1 d. 2 p.), gali būti įspėti ir atleisti iš darbo šiuo pagrindu? Kadangi šių klausimų nereglamentuoja ĮBĮ, o DK 137 str. numatyta, kad šio skirsnio nuostatos tokiais atvejais taikomos tada, kai atitinkamų klausimų nereglamentuoja bankroto įstatymai, atitinkamai reikia pasakyti, kad visi šie saugikliai turės padėti darbuotojams ir jų atleidimas iš darbo turės būti nukeltas, kol sueis atitinkami terminai arba iki kol bus priimtas sprendimas įmonę likviduoti dėl bankroto. Taikyti DK numatytas garantijas darbuotojams, turintiems pirmenybės teisę likti dirbti (DK 135 str.), kai darbo sutartys nutraukiamos darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės ir tik dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų (DK 129 str. 2 d. 2 sakiny), kaip teismas nustatė, būtų nelogiška įmonei iškelus bankroto bylą. Nes teismas nustatė,

kad įmonėje buvo laisvų darbo vietų, tačiau darbdavys neturėjo realios galimybės siūlyti ieškovui užimti šaltkalvio remontininko darbo vietą, todėl ieškovas iš darbo buvo atleistas pagrįstai. Darydamas tokią išvadą, teismas ją tinkamai motyvavo⁵⁷².

Galima daryti išvadą, kad darbuotojams, atleistiems iš darbo pagal DK 129 straipsnio 2 dalį (dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir dėl kitų panašių priežasčių), numatoma garantijų daugiau nei atleidžiant pagal DK 137 straipsnį ir kur kas daugiau nei darbuotojams, atleistiems pagal DK 136 str. 1 d. 6 p., nes įmonė nustoja veikti neatsiradus įmonės teisių perėmėjo, atitinkamai ir darbuotojams nelieka darbo.

2.4.4. Neteisėto atleidimo iš darbo pasekmės ir garantijos darbuotojams

Neteisėtas darbuotojo atleidimas visada susijęs su skaudžiomis pasekmėmis – darbuotojas dėl neteisėto atleidimo negali dirbti ir dėl to negauna savo tikėtų pajamų. Atitinkamai įstatymai numato darbuotojams apsaugą – darbdavys privalo kompensuoti už visą priverstinės pravaikštos laiką, gražinti jį į darbą arba kompensuoti už visą priverstinės pravaikštos laiką ir sumokėti išeitinę kompensaciją naujo darbo paieškoms. Šiais dviem būdais siekiama atkurti pažeistą darbuotojo teisę į darbą ne tik priverčiant darbdavį jį iš naujo įdarbinti (grąžinti jį į darbą) arba išmokėti išeitinę kompensaciją, kai gražinti į darbą nėra galimybių, bet ir įskaitant visą šį laikotarpį kaip dirbtą išmokant kompensaciją už priverstinę pravaikštą. Tačiau anot W. Boeckeno⁵⁷³, neigiamų finansinių pasekmių turi ir darbdavys. Būtent dėl kompensacijos, kurią darbdavys moka darbuotojui pasibaigus jo įdarbinimui, ETT jau yra konstatavęs, kad tokia kompensacija yra atidėto darbo užmokesčio forma, į kurią darbuotojas turi teisę dėl jo darbo, bet kuri yra jam sumokama pasibaigus jo darbo santykiams tam, kad jis prisitaikytų prie naujų aplinkybių, atsirandančių dėl šio pasibaigimo⁵⁷⁴. Tai galima įvardyti kaip draudimą nuo rizikos nedarbo atveju, kurią prisiima tiek darbdavys, tiek ir valstybė, vėliau mokėdama socialinę išmoką be-

572 LAT 2003 m. vasario 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-253/2003 m.

573 Boecken, W. Apsauga nuo atleidimo iš darbo reglamentavimo reforma: teisių apsauga netaikant praleisto įvykdymo termino padarinių. *Teisė*. 2006, Nr. 60, p. 20.

574 Žr. 1990 m. birželio 27 d. sprendimo *Kowalska*, C-33/89 10 punktą. *ECR*, p. I-2591.

darbiams (nedarbo draudimas yra socialinio draudimo rūšis, kuri įstatymų nustatytais atvejais kompensuoja šios rūšies draudimu apdraustiems asmenims dėl nedarbo negautas pajamas arba jų dalį⁵⁷⁵). Išeitinės kompensacijos mokėjimas dėl neteisėto atleidimo iš darbo reiškia ne ką kita, kaip atlygį už sukeltus nepatogumus darbuotojui, kuris toliau galėjo dirbti savo darbą. Tačiau kai dėl nepalankių jam aplinkybių arba dėl objektyvių priežasčių (pvz., likviduota jo darbo vieta) darbuotojo grąžinti į ankstesnę darbą negalima, darbdavys turi mokėti išeininę kompensaciją tokio pat dydžio, kaip ir darbuotojams, atleistiems iš darbo darbdavio iniciatyva.

Tokios garantijos numatomos daugelio Europos valstybių įstatymuose. Pavyzdžiui, Ispanijos Karališkojo dekreto 1/1995, patvirtinančio pakeisto Įstatymo dėl darbuotojų statuto⁵⁷⁶ 56 str. 1 d. nustatyta, „kad kai pripažįstama, jog atleidimas iš darbo yra neteisėtas, darbdavys per penkias dienas nuo pranešimo apie sprendimą dienos gali arba grąžinti darbuotoją į darbą ir sumokėti jam šios dalies b punkte nustatytą *salarios de tramitación*, arba sumokėti šias teismo sprendimu nustatytinas sumas: a) kompensaciją, lygią 45 kiekvienų tarnybos metų dienų užmokesčiui, trumpesnius nei vienu metų laikotarpius apskaičiuojant *pro rata*, remiantis mėnesiniu darbo užmokesčiu, bet ne daugiau nei 42 mėnesinių darbo užmokesčių; b) sumą, lygią sumokėtinam darbo užmokesčiui, skaičiuojamam nuo atleidimo iš darbo dienos iki pranešimo apie sprendimą, kuriuo konstatuojama, kad atleidimas iš darbo yra neteisėtas, dienos arba kol darbuotojas susiranda kitą darbą, jei tai įvyksta prieš sprendimo paskelbimą ir jei darbdavys pateikia įrodymą apie sumokėtas sumas, kad jos būtų atskaitytos iš „*salarios de tramitación*“. Kai mokamas b punkte minimas atlyginimas, darbdavys privalo išlaikyti darbuotojo registraciją socialinio draudimo institucijose.“ Atkreipiamas dėmesys į tai, kad Ispanijos teisiniame reguliavime kompensuojama nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo apie neteisėtą atleidimą iš darbo dienos arba iki dienos, kai darbuotojas susirado kitą darbą iki priimant sprendimą teisme. Lietuvoje, kaip ir kitose valstybėse, tokio pobūdžio bylos sprendžiamos ilgai, dėl to pailgėja kompensacijos už priverstinę pravaikštą laikotarpis, atitinkamai ir padidėja išmokama suma. Darbdaviui tai gali būti skaudus padarinys, tai paveiktų ir jo įmonėje dirbančius darbuotojus. Siekiant socialinio teisingumo, teis-

575 Nedarbo socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2004, Nr. 4-26.

576 LEY 60/1997, de 19 de diciembre, de modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de cobertura del Fondo de Garantía Salarial. *BOE*. Nr. 304, 1997 m. gruodžio 20 d., p. 37453.

mas, priimdamas sprendimą dėl kompensacijos dydžio, turi atsižvelgti į esamą situaciją ir įvertinti visų su šia situacija susijusių dalyvių socialinę padėtį. Ar gali pasikeisti teismo sprendimas vien dėl to, kad asmuo bylinėjimosi periodu užsiregistruoja darbo biržoje ir gauna bedarbio pašalpą arba yra jau susiradęs darbą ir dirba? Lietuvoje teismai šį klausimą sprendžia įvairiai. Kai kuriais atvejais Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pripažinęs, kad ši darbuotojui priteistina išmoka turi būti mažinama pinigų sumomis, darbuotojo gautomis po neteisėto jo atleidimo (bedarbio pašalpa, darbo užmokestis kitoje darbovietėje ir kt.) (žr., Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. vasario 9 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *A. M. v. UAB „Electrolux“*, bylos Nr. 3K-3-92/2005, 2006 m. vasario 6 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *D. L. v. UAB „Ukmergės biofabrikas“*, bylos Nr. 3K-3-93/2006)⁵⁷⁷. Atitinkamai teismai, priteisdami ieškoviui vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką bei išėitinę išmoką, atsižvelgė į kitoje darbovietėje jo gautą darbo užmokestį. Tačiau, mano nuomone, tai yra neteisinga, nes uždirbti pinigai kitoje darbovietėje yra ne sprendžiamo ginčo objektas ir tarsi tampa bauda už tai, kad susiradai darbą. Asmuo po neteisėto atleidimo turi iš kažko gyventi, todėl jis ieško būdų, kaip tą padėtį ištaisyti, tuo labiau kad valstybė taip pat prisideda prie naujo darbo paieškos. Tuo tarpu teismas į tai žiūri kaip į neteisėtą pasipelnymą. Kaip konstatavo LAT, išmokų mažinimas dėl to, kad darbuotojas po neteisėto atleidimo iš darbo dirba kitoje darbovietėje ir ten gauna darbo užmokestį, reikštų nepagrįstą darbdavio atleidimą nuo jo materialinės atsakomybės, atsiradusios įstatymo pagrindu už neteisėtų veiksmų atlikimą. Darbuotojo atžvilgiu tai galėtų reikšti ne ką kita, kaip materialinės sankcijos taikymą. Įstatymuose neribojamos darbuotojo teisės neteisėto atleidimo atveju įsidarbinti kitur ir gauti darbo užmokestį, kaip ir pagal bendrąją taisyklę nedraudžiama dirbti vienu metu kelis darbus pas skirtingus darbdavius⁵⁷⁸. Panašiai ir dėl bedarbio pašalpos. Kaip konstatuoja teisėjų kolegija, nedarbo draudimo išmoka, išmokėta teritorinės darbo biržos, negali būti išskaičiuojama iš priteistino iš darbdavio vidutinio darbo užmokesčio už visą priverstinės pravaikštos laiką <...>, kadangi <...> darbdavio prievolė mokėti darbuotojui vidutinį darbo užmo-

577 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. balandžio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-153/2009.

578 Daugiau žr., pvz., Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. balandžio 30 d. nutartį, priimtą civilinėje byloje *K. Ž. v. Vilniaus universiteto Onkologijos institutas*, bylos Nr. 3K-3-218/2008.

kestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nesusijusi su darbuotojo teise į socialinę apsaugą ir teise gauti nedarbo draudimo išmokas, nes minėta darbdavio prievolė kyla iš individualių darbo teisinių santykių, kai darbdavys neteisėtai atleidžia darbuotoją iš darbo⁵⁷⁹. Todėl sprendžiant jau mūsų anksčiau iškeltą problemą dėl socialinės padėties visų darbuotojų atžvilgiu įvertinimo, siūlytina pasinaudoti Ispanijos praktika ir DK numatyti pataisąs dėl kompensacijos už priverstinę pravaikštą, kuri turi būti skaičiuojama 1) iki teismo priims sprendimą, arba 2) iki priimant sprendimą teisme asmuo susiras kitą pragyvenimo šaltinį (tai gali būti ne tik naujas darbas, bet ir verslas ar pan.).

Jungtinės Karalystės 1978 m. įstatymo 54 straipsnyje nustatoma, kad darbuotojas, kuriam taikomas šis straipsnis, turi teisę nebūti darbdavio neteisėtai atleistas. Panaši nuostata yra ir 1996 m. Užimtumo teisių įstatymo (*Employment Rights Act* – angl. k.) 94 straipsnyje⁵⁸⁰. Pagal Akto 68 straipsnio 2 dalį, jei *Industrial Tribunal* nustato, kad skundas dėl neteisėto atleidimo yra pagrįstas ir nėra priimama teismo įsakymų dėl sugražinimo į darbą ar įdarbinimo iš naujo, jis priteisia už neteisėtą atleidimą kompensaciją, ***sudarytą iš dviejų dalių: pagrindinio atlygio ir kompensacinio atlygio***. *Pagrindinis atlygis* atitinka darbuotojo negautą atlyginimą dėl atleidimo. Pagal 1978 m. įstatymo 74 straipsnį *kompensacinis atlygis* atitinka sumą, kurią teismas visais atvejais laiko pagrįsta ir teisinga, atsižvelgdamas į žalą, kurią pareiškėjas patyrė dėl atleidimo, jei ši žala atsirado dėl darbdavio veiksmų ir kuri apima visas pareiškėjo dėl jo atleidimo pagrįstai turėtas išlaidas ir visas jo negautas išmokas, kurias buvo galima pagrįstai tikėtis gauti, jei jis nebūtų buvęs atleistas iš darbo. Kitaip tariant, *pagrindinis atlygis* yra tiesiogiai susijęs su atlyginimu, kurį darbuotojas būtų gavęs, jei nebūtų buvęs atleistas. *Kompensacinis atlygis* padengia nuostolius, kuriuos jis patyrė dėl to, kad buvo atleistas, įskaitant visas dėl neteisėto atleidimo pareiškėjui atsiradusias pagrįstas išlaidas ir, įvykdžius tam tikras sąlygas, visas pareiškėjo negautas išmokas, kurias, jei ne atleidimas, buvo galima pagrįstai tikėtis gauti.

Jei atleistas darbuotojas reikalautų sugražinti jį į darbą arba iš naujo jį įdarbinti, situacija būtų kitokia⁵⁸¹. B. Hepple'as pabrėžia svarbią išimtį dėl

579 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. liepos 29 d. byla Nr. 3K-3-400/2008 (S).

580 *Employment Rights Act* 1996. Interaktyvus [žiūrėta 2006-08-05] prieiga per internetą: <<http://www.legislation.hmso.gov.uk/acts/acts1996/1996018.htm>>.

581 ETT 1999 m. vasario 9 d. sprendimas *Regina v. Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith and Laura Perez* byloje C-167/97. ECR. 1999, p. I-00623.

išmokų už neteisėtą atleidimą, kurios, kaip praktika rodo, sudaro didžiąją dalį visų išmokų: dėl šių išmokų darbuotojai gali kreiptis į Užimtumo tribunolo generalinį sekretoriatą ir šių išmokų tenkinimas galimas tik tuomet, jei įmonei iškelta bankroto byla arba neatsirado teisių perėmėjo⁵⁸².

Pagal Lietuvos teisinį reglamentavimą tuo atveju, jeigu darbuotojas buvo atleistas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, teismas gražina jį į pirmesnę darbą ir priteisia vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo *sprendimo įvykdymo dienos* (DK 297 str. 3 d.). Atkreipiamas dėmesys į tai, kad teismas gali priteisti ne tik sumą iki sprendimo įsigaliojimo dienos, bet ir iki *sprendimo įvykdymo dienos*. Pavyzdžiui, nagrinėjamoje byloje, kurioje kilęs ginčas dėl biudžetinės įstaigos vadovo atleidimo iš darbo teisėtumo, ieškovė A. N. prašė panaikinti Lietuvos Respublikos kultūros ministro 2007 m. rugsėjo 10 d. įsakymą dėl jos atleidimo iš Klaipėdos valstybinio muzikinio teatro vadovės pareigų, išmokant jai išeitinę išmoką ir piniginę kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas, gražinti ją į pirmesnę darbą ir priteisti jai iš atsakovo vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos. LAT konstatavo, kad nepriteisęs vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką iki teismo sprendimo įvykdymo dienos, apeliacinės instancijos teismas pažeidė DK 297 straipsnio 3 dalį, silpnesnės darbo santykių šalies teisę į turtinę kompensaciją už priklausantiems gauti pajamų negavimą ne dėl jos kaltės, kai kasatorius nevykdo sprendimo. Ši teisė ieškovei reikšminga, nes, be atliekamos kompensavimo funkcijos, skatina kasatorių kuo greičiau įvykdyti teismo sprendimą. Kasacinis teismas, įvertinęs minėtų pažeistų ieškovės teisių svarbą jai kaip silpnesnei ginčo šaliai, sprendžia, kad šioje byloje viešasis interesas – silpnesnės darbo santykių šalies, t. y. darbuotojo, teisių apsauga – reikalauja peržengti kasacinio skundo ribas ir tinkamai pritaikyti įstatymą, todėl vadovaujantis DK 297 straipsnio 3 dalimi ieškovei papildomai priteistinas vidutinis darbo užmokestis už priverstinės pravaikštos laiką nuo apeliacinės instancijos teismo sprendimo priėmimo dienos iki šio

Celx Nr. 61997J0167. Taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-09-05]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=50547&p_query=darbuotoj_u%20atleidimo&p_tr2=2> .

582 Hepple, B. *Labour Laws and Global Trade*. Oxford and Portland, Oregon: Hart-Publishing 2005, p. 1031.

teismo sprendimo įvykdymo dienos⁵⁸³. Šiuo atveju pažeistai teisei atkurti numatytos ribos yra sietinos su pareiga darbdaviui kuo skubiau priimti neteisėtai atleistą darbuotoją ir iki tos dienos priskaičiuoti VDU už visą priverstinės pravaikštos laiką. Tuo labiau kad ir įstatyme taip numatyta: neteisėtai atleistas, perkeltas ar nušalintas darbuotojas skubiai grąžinamas į ankstesnę darbą teismo sprendimu ar nutartimi (DK 299 str.).

Jeigu teismas nustato, kad darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti grąžinamas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, tai priima sprendimą pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu ir priteisia jam DK 140 straipsnio 1 dalyje nustatyto dydžio išeitinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo *sprendimo įsigaliojimo dienos*. Šiuo atveju laikoma, kad darbo sutartis yra nutraukta teismo sprendimu nuo jo įsigaliojimo dienos (DK 297 str. 4 d.). Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo jurisprudencijoje, pasisakydamas dėl DK 297 straipsnio 3 ir 4 dalių aiškinimo ir taikymo (pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. kovo 21 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *V. Žolobaila v. AB aviakompanija „Lietuvos avialinijos“*, bylos Nr. 3K-3-178/2005; 2007 m. birželio 11 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *V. Daubaris v. VĮ Mažeikių miškų urėdija*, bylos Nr. 3K-3-231/2007; ir kt.), yra ne kartą konstatavęs, kad, nagrinėdamas darbuotojo (ieškovo) reikalavimus dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, teismas turi patikrinti ir nustatyti, ar yra pagrindas darbuotojo atleidimą iš darbo pripažinti neteisėtu ir, jeigu yra, tai kuris iš DK 297 straipsnio 3 ir 4 dalyse nurodytų alternatyvių darbuotojo teisių gynimo būdų taikytinas⁵⁸⁴. Vadinasi, tuo atveju, jei darbuotoją neteisėtai atleidęs darbdavys, kuris dėl vykdomo įmonės reorganizavimo negali priimti jo atgal arba jam būtų sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, privalo išmokėti kompensaciją už priverstinės pravaikštos laiką ir išeitinę išmoką. Ar nustatyta išeitinė išmoka gali kompensuoti prarastą darbą, kurį dirbo neteisėtai atleistas iš darbo darbuotojas, ir būti adekvati išlaidoms, kurias patyrė ieškant kito darbo – klausimas atviras, nors nemokiai įmonei – tai nemaži pinigai. Anot W. Boeckeno, jeigu teismas pripažįsta darbuotojo atleidimą iš darbo neteisėtu, tai reiškia, kad nuo darbuotojo atleidimo iki bylos nagrinėjimo pabaigos galiojo darbo sutartis ir darbdavys neatliko savo

583 LAT 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-308/2008.

584 LAT 2008 m. lapkričio 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-545/2008.

iš darbo sutarties išplaukiančios pareigos suteikti darbuotojui darbą. Viso to padarinys yra tas, kad darbdavys už visą šį laikotarpį privalo darbuotojui sumokėti jo darbo užmokestį. Darbo užmokestis už visą šį laikotarpį gali būti labai didelis ir ypač smulkioms įmonėms gali sukelti didelių finansinių sunkumų. Todėl W. Boeckenas siūlo Lietuvai pasinaudoti Vokietijos patirtimi dėl Apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo įstatymo tikslu, nukreiptu į darbuotojo darbo vietos išsaugojimą⁵⁸⁵. Kita vertus, priverstinės pravaikštos laikotarpis gali būti labai ilgas ir nepriklausomas nuo darbdavio, nes dažnai Pirmosios instancijos teismo sprendimai yra apskundžiami aukštesnės instancijos teismui, dėl to šių priimti sprendimai yra naikinami. O tai reiškia, kad dėl teisėjų netinkamai nagrinėtų bylos aplinkybių, pvz., netinkamai taikytų materialinės teisės normų ir (ar) procesinių procedūrų, priverstinės pravaikštos laikas labai pailgėja. Pavyzdžiui, ieškovė buvo neteisėtai atleista iš darbo 2007 m. sausio 27 d., Pirmosios apylinkės teismas bylą išnagrinėjo ir priėmė sprendimą 2007 m. vasario 19 d., kuris buvo apskųstas apeliaciniam teismui 2007 m. spalio 5 d. Šis teismas bylą išnagrinėjo ir sprendimą priėmė tik 2008 m. sausio 31 d. Atitinkamai ši ginčą nagrinėjęs LAT nustatė, kad buvo pažeistos materialinės teisės normos jas netinkamai aiškinant ir taikant, konstatuoja, jog apeliacinės instancijos teismas nepagrįstai ieškovei išmokėtą keturių mėnesių išeitinę išmoką ir nedarbo draudimo išmoką (bedarbio pašalpą), gautą nuo 2007 m. spalio 1 d. iki 2008 m. sausio 31 d. (apeliacinės instancijos teismo procesinio sprendimo priėmimo dienos) įskaitė į priteistiną vidutinį darbo užmokestį už priverstinę pravaikštą ir šių išmokų dydžiu sumažino ieškovei priteisiamą vidutinį darbo užmokestį. Dėl to teisėjų kolegija kasacinį skundą iš dalies tenkina, keičia apeliacinės instancijos teismo nutarties dalį, kuria ieškovei iš atsakovo priteistas vidutinis darbo užmokestis už priverstinės pravaikštos laiką nuo 2007 m. birželio 19 d. iki 2007 m. spalio 1 d., ir priteisia ieškovei iš atsakovo vidutinį darbo užmokestį už priverstinę pravaikštą nuo 2007 m. vasario 19 d. iki 2008 m. sausio 31 d.⁵⁸⁶ Kaip matyti iš pavyzdžio, darbdaviui tenka didelė našta dėl savo klaidos, t. y. neteisėto atleidimo iš darbo, sumokėti net metų dydžio sumą už priverstinės pravaikštos laiką. Atitinkamai kyla klausimų, ar ne per didelė našta užkraunama darbdaviui dėl teisėjų padarytų klaidų. Kodėl darbdaviai už savo klaidas baudžiami,

585 Boecken, W. Apsauga nuo atleidimo iš darbo reglamentavimo reforma: teisių apsauga netaikant praleisto įvykdymo termino padarinių. *Teisė*. 2006, Nr. 60, p. 20.

586 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. liepos 29 d. byla Nr. 3K-3-400/2008.

o teisėjai – ne? Ir kodėl teisingo sprendimo nebuvo galima iškart priimti Pirmosios instancijos teisme?

Nagrinėjant ginčus dėl neteisėto atleidimo iš darbo, susijusio su įmonių struktūriniais pertvarkymais (vykstančiais įmonės viduje), dažniausiai pasitaiko, kad nagrinėdami klausimą dėl darbuotojo neteisėto atleidimo, apylinkės teismai netikrina fakto, ar buvo realūs įmonės struktūriniai pertvarkymai, ar vyko reorganizacija ir kt.⁵⁸⁷. Pavyzdžiui, nagrinėjamoje byloje⁵⁸⁸ teismai nustatė, kad atsakovas 2004 m. balandžio 13 d. įsakymu Nr. 19 atliko bendrovėje *struktūrinius pertvarkymus* ir vietoje avarinės tarnybos įkūrė įmonėje nuolatinį techninės priežiūros ir avarių lokalizavimo bei likvidavimo padalinį, įsakyme nurodė priimti į darbą reikiamą kiekį darbuotojų ir *prijungti prie jų* avarinės tarnybos darbuotojus (ieškovė dirbo avarinėje tarnyboje mestre-dispečere, sandėlininke). Norint konstatuoti struktūrinių pertvarkymų faktą, be kita ko, aktualu nustatyti, kokia iki jų buvo atsakovo (darbdavio) struktūra (sandara) ir kaip ji pakito. Konkrečių struktūrinių pertvarkymų, kaip darbo sutarties nutraukimo svarbios priežasties, realumas nustatomas pagal tai, kad dėl tų struktūrinių pertvarkymų atitinkamą darbą dirbęs darbuotojas nebegali atlikti darbo sutartimis priimtų funkcijų, nes tokios funkcijos ar jų dalis darbovietėje iš viso nebeatliekamos arba joms atlikti užtenka mažiau darbuotojų, o ne pagal tai, ar darbdavys turi kitų (su kitokiomis funkcijomis) darbo vietų, į kurias darbuotoją galima būtų perkelti⁵⁸⁹.

Tuo atveju, kai atleidžiamas iš darbo darbuotojas pagal DK 129 str. 1 d. nepasibaigus įspėjimo terminui, gali kilti įvairių pasekmių. Vienos iš jų – nukelti atleidimo datą, kitos – užkirtus kelią per visą įspėjimo terminą siūlyti kitą darbą – darbuotojas gali būti gražinamas į ankstesnį darbą. O teismai, nagrinėdami tokio pobūdžio bylas, pirmiausia žiūri, kokia tvarka tokius ginčus būtina spręsti – ikiteismine, kai ginčą nagrinėja darbo gin-

587 Struktūrinių pertvarkymų realumas reiškia tai, kad turi būti priimtas įgaliotų įmonės valdymo organų sprendimas dėl pertvarkymų ir sprendimas turi būti iš tikro įvykdytas. Tokios praktikos laikosi LAT (*pvz., Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. balandžio 4 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-428/2001*). Teismas turi patikrinti, ar sprendimas dėl struktūrinio pertvarkymo priimtas pagal įstatymus, įstatus ar kitų įgaliojimų pagrindu veikiantis organas, ar sprendimas buvo iki darbuotojo įspėjimo, ar jis buvo iš tikro įgyvendintas. *LAT 2008 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-186/2008*.

588 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. sausio 4 d. civilinė byla Nr. 3K-3-13/2006.

589 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio 11 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-238/2005.

čų komisija, ar teismo tvarka. Pavyzdžiui, nagrinėjamoje byloje nustatyta, kad kasatorė buvo atleista iš darbo pagal DK 129 straipsnio 1 dalį nepasibaigus įstatyme nustatytam keturių mėnesių įspėjimo terminui, įsakymas dėl jos atleidimo buvo priimtas 2008 m. sausio 2 d., atleidimo iš darbo dieną nukeliant į 2008 m. balandžio 19 dieną. Bylos duomenimis, po 2008 m. sausio 2 d. kasatorė savo buvusių darbinių funkcijų nevykdė, su ja buvo atsiskaityta įsakymo dėl atleidimo iš darbo priėmimo dieną; šios aplinkybės rodo, kad kasatorę su atsakovu siejė darbo santykiai nutrūko. Dėl to kasatorės ieškiniui dėl išieštinės pašalpos priteisimo, paduotam 2008 m. vasario 4 d., privaloma išankstinė ikiteisminė nagrinėjimo tvarka netaikytina. Apeliacinės instancijos teismas nepagrįstai sprendė, kad kasatorė nesilaikė tos kategorijos byloms nustatytos ginčo išankstinio sprendimo ne teisme tvarkos ir negalima šia tvarka pasinaudoti, ir civilinę bylą nutraukdamas CPK 293 straipsnio 1 dalies 2 punkto pagrindu pažeidė procesinės teisės normas. Dėl to byla grąžintina apeliacinės instancijos teismui apeliacinį skundą nagrinėti iš esmės⁵⁹⁰.

Apibendrinant būtina pabrėžti, kad neteisėtas atleidimas iš darbo visada yra susijęs su materialinėmis išlaidomis, darbuotojų teisėtais lūkesčiais ir darbdavio teisių atleisti darbuotojus iš darbo be svarbios priežasties ar ne pagal įstatymą apribojimu.

2.5. Darbo užmokesčio apsauga

Bendrosios nuostatos

Didžiausia ir skaudžiausia darbuotojų atžvilgiu problema – kai nutrūkus darbo santykiams dėl tam tikrų priežasčių darbdavys su darbuotojais neatsiskaito už tuos darbus, kuriuos jie jau atliko.

Darbo užmokesčio užlaikymas – didelė socialinė problema, daugelio pripažįstama teisine ekonominės reformos spraga. Kaip ši spraga turėtų būti pašalinta, įstatyme numatant darbo užmokesčio išmokėjimo ilgesnius ar trumpesnius laikotarpius? Vadovaujantis TDO konvencija Nr. 95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“, darbo užmokestis turi būti išmokamas reguliariai praėjus tam tikram laiko tarpui, kuris sumažina darbuotojo išsiskolinimo priklausomybės tikimybę. Didžiausi išmokėjimo terminai turi

590 LAT nutartis 2009 m. kovo 24 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-135/2009.

apimti laikotarpį ne rečiau kaip 2 kartus per mėnesį, neviršijant 16 dienų laikotarpio⁵⁹¹. Kaip pažymi I. J. Kiseliovas, daugelyje valstybių įstatymai numato, kad darbo užmokestis privalo būti išmokamas du kartus per mėnesį nustatytomis dienomis, kur atsiskaitymo laikotarpis negali būti didesnis kaip 16 dienų. Kai kuriose valstybėse, pavyzdžiui, vienos iš JAV valstijų – Konektikuto valstijos, darbo įstatymas numato kur kas dažnesnius ir griežčiau nustatytus atsiskaitymo su darbuotojais laikotarpius, t. y. darbo užmokestis privalo būti išmokamas kas savaitę, ir tik Valstybinei darbo institucijai leidus darbo užmokestis gali būti mokamas rečiau, bet ne rečiau nei kartą per mėnesį⁵⁹².

Lietuvoje DK 201 straipsnis numato, kad darbo užmokestis mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, o esant raštiškam darbuotojo prašymui darbo užmokestis gali būti mokamas – kartą per mėnesį. Teisė laiku gauti darbo užmokestį yra viena aktualiausių Lietuvoje. Valstybinės darbo inspekcijos duomenimis, 2008 m. darbo apmokėjimo klausimais skundų gauta 71 proc., dėl pavėluoto darbo užmokesčio mokėjimo ir galutinio atsiskaitymo 87 proc. daugiau negu 2005 m.⁵⁹³.

Neišmokėjimas darbuotojui darbo užmokesčio ar kitų išmokų, susijusių su darbo santykiais, prilyginamas padarytai žalai, kuri atsiranda iš darbo teisinių santykių darbdaviui pažeidus privalomą darbo sutarties sąlygą. Darbo įstatymai numato specialią atsakomybę darbdaviui, delsiančiam išmokėti darbo užmokestį, tačiau ar ji atitinka pažeidimo pobūdį ir ar tai kompensuoja darbuotojo patirtus nuostolius dėl darbo užmokesčio užlankymo? I. J. Kiseliovo atlikti tyrimai parodė, kad ši problema aktuali visoms valstybėms ir sprendžiama labai įvairiai. Pavyzdžiui, Vengrijos darbo kodekse numatyta nuostata, įpareigojanti darbdavį išmokėti darbuotojui procentus už darbo užmokesčio neišmokėjimą dėl uždelsimo (nuostoliams padengti dėl sutarties nevykdymo) pagal šalies įstatymus⁵⁹⁴. Pagal Kinijos darbo įstatymus darbo užmokesčio sumokėjimo uždelsimas ir išskaitos iš

591 Киселев, И. Я. *Сравнительное трудовое право*. Москва: ТК Велби, изд-во Проспект, 2005, с. 183.

592 Киселев, И. Я. *Сравнительное и международное трудовое право*. Москва, 1999, с.190.

593 Plačiau žr.: Valstybinės darbo inspekcija. Metinė ataskaita 2008 metais [interaktyvus]. [žiūrėta 2010-01-15]. Prieiga per internetą: < <http://www.vdi.lt> >.

594 Loi No. 22 de 1992 portant Code du travail. *Magyar Közlöny*. 1992-05-04, No. 45, p. 1613–1642.

jo galimos tik esant svarbioms priežastims⁵⁹⁵. Tuo tarpu Vietnamo darbo kodekse šie klausimai reguliuojami labai išsamiai. Darbo užmokesčio mokėjimas negali būti uždelstas ilgiau kaip vieną mėnesį, be to, darbdavys už darbo užmokesčio mokėjimo vėlavimą darbuotojams privalo mokėti netesybas. Procentų dydis nustatomas pagal banko atsiskaitymo procentą, kurį skelbia valstybinis bankas atsiskaitymo su darbuotojais dieną⁵⁹⁶.

Portugalijoje tai įteisinta 1986 m. įstatyme „Dėl uždelsto darbo užmokesčio“⁵⁹⁷, kuris taikomas tada, kai darbo užmokestis vėluoja daugiau kaip 30 dienų ir uždelsto darbo užmokesčio dydis lygus darbuotojo mėnesio algai arba kai darbo užmokestis uždelsiamas sumokėti daugiau kaip 90 dienų, neatsižvelgiant į neišmokėtos sumos dydį. Abiem atvejais suinteresuotų asmenų prašymu užimtumo ministras specialiu aktu patvirtina, jog įmonė savo darbuotojams skolinga. Tokio administracinio akto išleidimas suteikia teisę bet kuriam negavusiam darbo užmokesčio asmeniui arba sustabdyti darbo sutarties vykdymą, arba pareikalauti ją nutraukti ir išmokėti kompensaciją. Remdamiesi šiuo įstatymu darbo sutarties vykdymo sustabdymo metu darbuotojai turi teisę gauti darbo užmokestį ir netesybas už delsimą. Darbo santykių sustabdymo laikotarpiu darbo užmokestis nemokamas, tačiau darbuotojas gauna bedarbio pašalpą ir kitas išmokas iš Socialinio draudimo fondo. Minėtu laikotarpiu darbuotojas turi teisę įsidarbinti kitur, ir tai neturi suvaržyti jo teisės reikalauti darbo užmokesčio iš ankstesnio darbdavio. Be to, darbuotojas turi teisę pasirinkti ir kitą variantą – nutraukti darbo santykius savo iniciatyva. Šiuo atveju jis gauna tokio pat dydžio pašalpas ir darbo įstatymų numatytas išmokas, susijusias su nuostolių padengimu kaip ir tais atvejais, kai darbo santykiai nutraukiami darbdavio valia.

Pavėluotai atsiskaitydami ar visiškai neatsiskaitydami su darbuotojais darbdaviai ne tik pažeidžia įstatymus, bet ir suvaržo darbuotojų teisę disponuoti savo uždirbtomis pajamomis. Kitaip tariant, darbo užmokesčio vėlavimas turi tiesioginės įtakos kitoms finansinėms prievolėms vykdyti. Pavyzdžiui, darbuotojas, laiku negavęs darbo užmokesčio, negalės laiku sumokėti mokesčių už komunalines paslaugas, dėl to bus skaičiuojami delspinigiai. Kai kuriose užsienio valstybėse, pavyzdžiui, Portugalijoje,

595 Киселев, И. Я. *Сравнительное и международное трудовое право*. Москва, 1999, с. 243.

596 Ten pat, p. 244.

597 Ley Núm. 17 sobre los salarios atrasados. *Diário da República*. 1986-06-14. serie I, Núm. 134, págs. 1399–1403.

dėl ne laiku mokamo darbo užmokesčio darbuotojams numatomos ir taikomos kitos papildomos lengvatos:

- sustabdomos (atidedamos) kai kurių mokesčių mokėjimo skolos;
- sustabdomas teismo sprendimo vykdymas dėl buto (komunalinių) mokesčių išieškų, jei bus įrodyta, kad šiuos mokesčius mokėti delsiama dėl vėluojančio darbo užmokesčio.

Lietuvai taip pat būtų tikslinga, atsižvelgiant į Portugalijos teisės aktus ir patirtį, numatyti atitinkamas lengvatas, taip kompensuojant (pvz., delspinigių, dėl pavėluotai sumokėtų mokesčių už komunalines paslaugas, dydžiu) darbuotojo patirtus nuostolius dėl darbo užmokesčio vėlavimo.

Panašias į Portugalijos įstatymuose reglamentuotas nuostatas dėl darbdavio pareigos atsiskaityti su darbuotojais numatė ir nepriklausomos Lietuvos 1934 m. įstatymai. J. Grabauskas, nagrinėjęs nepriklausomos Lietuvos įstatymus, pabrėžė, kad pramonės įmonėse, jei darbdavys (įstatyme – samdytojas) nemokėjo darbuotojui sutarto uždarbio laiku, darbuotojas, įspėjęs ne vėliau kaip prieš 3 dienas, galėjo nutraukti darbo (įstatyme – samdos) sutartį (40 str. 3 p.) ir galėjo gauti kompensaciją, jei sutartis buvo sudaryta apibrėžtam laikui (4 str.), nustatytam „Sutarčių nutraukimo ir atsakomybės bei kompensacijos skyriuje“⁵⁹⁸. Jei darbuotojas nutrauktą sutartį neišpėjęs, prarastą teisę gauti kompensaciją. 1934 m. birželio 23 d. buvo išleistas Civilinio proceso įstatų papildymas, kuriuo remiantis gera valia nesumokėtą darbininkui uždarbį ir kompensaciją, darbo inspektoriumi patvirtinus raštu, teismas priteisdavo įsakymo forma⁵⁹⁹. Už laiku nesumokėtą uždarbį, t. y. už sutarties netesėjimą, darbdaviui tekdavo mokėti ir netesėjimo atlyginimą, nustatytą darbo sutartyje. Įstatymuose (tiek Civilinio įstatymo 1530 str., tiek ir Civilinio Napoleono kodekso 1226–1230 str.) buvo leidžiama sutartyje numatyti netesėjimo sąlygas⁶⁰⁰. Darbininkams ypač buvo svarbu sulygti netesėjimo atlyginimą tais atvejais, kai darbdavys, reikiamu laiku nesumokėjęs uždirbto uždarbio, kompensacijos ar kito kurio nors atlygio, sudarė su darbuotoju atskirą sutartį pasižadėdamas per tam tikrą laiką viską sumokėti. Netesėjimo atlyginimą buvo galima nustatyti fiksuota suma arba netesybų bauda, nustatyta už kiekvieną praleistą dieną.

598 Pramonės darbininkų samdos įstatymas. *Vyriausybės žinios*. 1934, Nr. 457.

599 Lietuvos Respublikos civilinio proceso įstatų papildymas. *Vyriausybės žinios*. 1934, Nr. 447.

600 Grabauskas, J. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė*. Šiauliai, 1934, p. 35.

Pavyzdžiui, susitarus Darbo inspekcijoje (tokią pat sutartį galima surašyti abiejų šalių pasirašytą susitarus ir privačiai, be darbo inspektoriaus) buvo surašoma ir abiejų šalių pasirašoma tokio pobūdžio sutartis⁶⁰¹:

S U T A R T I S

Tūkstantis devyni šimtai trisdešimt ketvirtų metų kovo mėnesio dvidešimtą dieną Šiaulių Apygardos Darbo inspekcijoj žemiau pasirašiusių baldų dirbtuvės savininko Gaižučio Andriaus ir jo buvusio darbininko Šimkaus Juozo sudaryta ši sutartis:

Gaižutis Andrius sumoka Šimkui Juozui už sutarties nutraukimą 300 litų kompensacijos ir priklausantį už š.m. sausio ir vasario mėnesius uždarbį 300 litų, viso 600 (šešis šimtus) litų ne vėliau kaip šių metų balandžio mėnesio dvidešimtą dieną (arba galima išdėstyti terminais).

Jei Gaižutis Andrius sutartu laiku uždarbio ir kompensacijos nesumokėtų, tai už sutarties netesėjimą mokės Šimkui Juozui po tris litus už kiekvieną pavėluotą dieną (arba galima nustatyti netesėjimo baudą

(parašai)

Anot J. Grabausko, vietoje sutarties darbininkas galėjo paimti iš darbdavio tik jo pasirašytą pasižadėjimą, pavyzdžiui⁶⁰²:

P A S I Ž A D Ė J I M A S

Šiauliai, 1934 m. birželio mėn. 15 d., aš, žemiau pasirašęs Keraitis Pranas, pasižadu sumokėti buvusiam mano darbininkui Daujotui Vincui už š.m. kovo ir balandžio mėnesius uždarbį 200 (du šimtus) litų (arba: už sutarties nutraukimą kompensacijos vieną šimtą litų) ne vėliau kaip tūkstantis devyni šimtai trisdešimt ketvirtų metų liepos mėnesio trisdešimtą dieną. Jei minėtu laiku nesumokėčiau, tai pasižadu mokėti jam netesėjimo baudos po vieną litą už kiekvieną pavėluotą dieną (arba: pasižadu sumokėti jam dar penkiasdešimt litų netesėjimo baudos).

(parašai)

601 Ten pat, p. 122 (kalba netaisyta).

602 Grabauskas, J. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė*. Šiauliai, 1934, p. 123 (kalba netaisyta).

Lietuvoje klausimas dėl ekonominių sankcijų taikymo darbdaviui už darbo užmokesčio mokėjimo uždelsimą iškilo tik 1996 m. vasario 20 d., priėmus Delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymą⁶⁰³. Darbdavys privalo darbuotojams išmokėti darbo užmokesčių ir kitas su darbo santykiais susijusias ir jam priklausančias išmokas, kurios teisės aktuose, kolektyvinėse (jeigu jų nėra – darbo) sutartyse arba darbdavio nustatytu laiku turėjo būti sumokėtos. Kai ši prievolė neįvykdoma dėl darbdavio kaltės, atsiranda darbdaviui pareiga mokėti delspinigius po 0,06⁶⁰⁴ (buvo – 0,2) proc. priklausančios išmokėti sumos už kiekvieną praleistą kalendorinę dieną. Ši nuostata įtvirtinta ir DK 207 straipsnyje. Ši pareiga atsiranda esant dviem sąlygoms: 1) kai dėl uždelsimo atsiskaityti nėra paties darbuotojo kaltės; 2) kai praėina 7 kalendorinės dienos nuo tos dienos, kurią darbdavys privalėjo išmokėti darbo užmokesčių ir kitas su darbo santykiais susijusias išmokas. Delspinigiai skaičiuojami nuo aštuntos kalendorinės dienos už visą delsimo laikotarpį įskaitant išmokėjimo dieną. Kolektyvinėje (jeigu jos nėra, – darbo) sutartyje gali būti numatytos darbuotojams palankesnės sąlygos. Pavyzdžiui, Lietuvos lengvosios pramonės įmonių asociacijos ir Lietuvos lengvosios pramonės darbuotojų profsąjungos organizacijų federacijos tarifinėje sutartyje numatyta, kad „vėluojant ne dėl darbuotojų kaltės išmokėti darbo užmokesčių darbuotojams išmokėti 0,1 procento nuo priklausančios išmokėti sumos delspinigių už kiekvieną praleistą kalendorinę dieną“⁶⁰⁵.

Dažnas darbdavių piktnaudžiavimas prisidengiant įmonės finansiniais sunkumais, padaro darbuotojus priklausomus ir kantriai laukiančius bei tikinčius, kad kada nors su jais bus atsiskaityta. Tačiau viltį praradusiems ir nusprendusiems ieškotis kito darbo darbuotojams įstatymai numato garantijas. DK numato darbo sutarties nutraukimo galimybę darbuotojui, kai jam priklausantis darbo užmokeskis nustatyto laiku neišmokamas ilgą laiką, t. y. daugiau kaip 2 mėnesius iš eilės (DK 128 str.). Praktikoje būna atvejų, kai darbuotojai nutraukti darbo santykių minėtu pagrindu negali, manydami, kad dėl dalies darbo užmokesčio išmokėjimo nebegalima

603 Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas. *Valstybės žinios*. 1996, Nr. 20-521; 1997, Nr. 66-1501.

604 Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymo pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 64-192.

605 Lietuvos lengvosios pramonės įmonių asociacijos ir Lietuvos lengvosios pramonės darbuotojų profsąjungos organizacijų federacijos tarifinė sutartis (2001–2002 m.), p. 2.

įgyvendinti šios teisės. 1996 m. LAT senatas išaiškino, kad tuomet, jei darbuotojui *mokamas ne visas*, bet dalis darbo užmokesčio, arba einamąjį mėnesį buvo išmokėtas visas darbo užmokestis, bet prieš tai jam du mėnesius iš eilės jo nemokėjo, ši teisė darbuotojui išlieka⁶⁰⁶. Dviejų mėnesių terminas skaičiuojamas nuo atlyginimo mokėjimo dienos, nustatytos toje įmonėje. Pavyzdžiui, LAT civilinių bylų teisėjų kolegija, 2002 m. vasario 13 d. nagrinėdama *T. Degutienė v. UAB „Tauragės kepiniai“* byla, konstatavo, kad pagal šalių sudarytą darbo sutartį darbuotojai T. Degutienei atlyginimas turi būti išmokamas vieną kartą per mėnesį 12 dieną. Todėl darbo užmokesčio neišmokėjimo pradžia už 2001 m. vasario mėnesį turėjo būti pradėta skaičiuoti nuo 2001 m. kovo 12 dienos, o dviejų iš eilės mėnesių terminas turėjo baigtis 2001 m. gegužės 12 dieną. Vis dėlto atlyginimas už 2001 m. vasario ir kovo mėnesius buvo sumokėtas 2001 m. gegužės 4 d., t. y. už vasario mėnesį darbo užmokestis sumokėtas pavėlavus 1 mėn. 22 dienas, o už kovo mėnesį – 22 dienas. Esant tokioms aplinkybėms ieškovė neturėjo teisės reikalauti darbdavio nutraukti darbo sutartį pagal DSĮ 28¹ straipsnį⁶⁰⁷.

Atleidžiant darbuotoją DK 128 straipsnio pagrindu, įstatymai numato dviejų VDU dydžio išėtinės išmokos mokėjimą darbuotojui. Taip pat numato galimybę darbuotojui pačiam nustatyti atleidimo datą, kuri negali būti trumpesnė už tris darbo dienas nuo prašymo padavimo dienos (DK 128 str. 2 d.).

Kiek kitaip numatyta dėl atsiskaitymo atleidžiant darbuotoją iš darbo kitais pagrindais. Darbdavys su atleidžiamu iš darbo darbuotoju privalo visiškai atsiskaityti atleidimo dieną, jeigu įstatymais ar darbdavio ir darbuotojo susitarimu nenustatyta kitokia atsiskaitymo tvarka (DK 141 str.). Vadovaujantis DK 206 straipsniu darbuotoją atleidžiant iš darbo, visos jam priklausančios darbo užmokesčio sumos išmokamos:

- 1) kai nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju, kuris dirba iki atleidimo iš darbo dienos, – ne vėliau kaip atleidimo iš darbo dieną;

606 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato nutarimas Nr. 42 „Dėl darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose apibendrinimo rezultatų“. *Teismų praktika*. 1996, Nr. 5–6, p. 38.

607 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų kolegijos 2002 m. vasario mėn. 13 d. nutartis Nr. 3K–3–285 [interaktyvus] [žiūrėta 2002-04-08]. Prieiga per internetą: <<http://www.lat.litlex.lt/Nutartys/cnut/2002/nut2002/3k-3-285.htm>>.

- 2) kai nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju, kuris atleidimo dieną nebedirba (dėl laikino nedarbingumo, pravaikštos, laisvės atėmimo ir kt.) – per vieną dieną nuo tos dienos, kurią atleistas iš darbo darbuotojas pareikalavo atsiskaityti;
- 3) darbuotojui mirus, jam priklausantis darbo užmokestis ir kitos sumos išmokamos mirusiojo šeimos nariams arba tiems asmenims, kurie jį laidojo, – ne vėliau kaip per tris darbo dienas prieš tai faktą patvirtinantį dokumentą.

Darbdavys atsiskaitymo su darbuotoju dieną privalo išmokėti visas jam priklausančias pinigų sumas, pvz., darbo užmokestį, priedus ir premijas, delspinigius ir kt. Prie tokių sumų priskiriama išeitinė išmoka ir piniginė kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas, kuri išmokama nutraukiant darbo sutartį, neatsižvelgiant į jos terminą. Kompensacijos dydis nustatomas pagal nepanaudotų kasmetinių atostogų, tenkančių tam darbo laikotarpiui, darbo dienų skaičių. Jei darbuotojui kasmetinės atostogos nebuvo suteiktos daugiau kaip už vienus darbo metus, kompensacija išmokama už visas nepanaudotas kasmetines atostogas (DK 177 str. 2 d.).

Išeitinė išmoka, I. J. Kiseliovo nuomone, darbuotojams, dirbantiems pagal neterminuotas darbo sutartis, o kartais ir pagal terminuotas, išmokama beveik visose šalyse⁶⁰⁸. V. Tiažkijus savo tyrimuose išvelgia ginčų dėl išeitinės išmokos teisinės prigimties. Vieni autoriai tai vadina kompensacija už žalą, padarytą dėl atleidimo, darbuotojo atitinkamo pragyvenimo lygio išsaugojimo priemone, padedančia jam kurį laiką išsilaikyti be darbo, kiti laiko atidėto darbo užmokesčio porūšiu, kai šią išmoką kaip įmonės nuosavybės dalį darbuotojas pats užsidirbo ir ši didėja atsižvelgiant į jo darbo stažą. I. J. Kiseliovas išeitinę išmoką traktuoja kaip atidėto darbo užmokesčio porūšį, darbdavio išlaidų darbo jėgos sudedamąją apmokėjimo dalį⁶⁰⁹. Spręsdamas šį ginčą, V. Tiažkijus numato, kad išeitinė išmoka yra atlyginimas už tam tikrą skaičių dienų ar mėnesių, mokamą, siekiant užtikrinti ieškančiam darbo, atleistam darbuotojui tam tikrą pragyvenimo šaltinį. Analizuojant teisės aktus, galima pastebėti, kad išeitinė pašalpa, numatyta DK 140 str., taikoma, kai darbuotojas atleidžiamas iš darbo pagal DK 129 str., DK 136 str. 1 d. 6 p., taip pat kitais DK (išskyrus DK 125 str. ir 126 str. bei 127 str. 1 d.) numatytais ir kituose įstatymuose nustatytais

608 Киселев, И. Я. *Сравнительное и международное трудовое право*. Учебник для вузов. Москва: ДЕЛЮ, 1999, с. 160.

609 Ten pat.

atvejais, kai nėra darbuotojo kaltės. Kaip pastebi V. Tiažkijus, išeitinė pašalpa nemokama esant darbuotojo kaltei⁶¹⁰.

Atskiri įstatymai numato *papildomas išeitines išmokas*, mokamas kartu su DK nustatytais. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų papildomų užimtumo ir socialinių garantijų įstatymo⁶¹¹ 8 straipsnis numato: atleistiems iš darbo darbuotojams skiriamos išeitinės išmokos, nustatytos Darbo kodekso 140 straipsnyje, ir papildomos išeitinės išmokos Vyriausybės arba jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka, atsižvelgiant į šių darbuotojų nepertraukiamąjį darbo stažą Ignalinos AE:

- 1) kai darbo stažas nuo 5 iki 10 metų – 3 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
- 2) kai darbo stažas nuo 10 iki 15 metų – 4 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
- 3) kai darbo stažas nuo 15 iki 20 metų – 5 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
- 4) kai darbo stažas didesnis kaip 20 metų – 6 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio.

Jeigu atleistam iš darbo darbuotojui buvo išmokėta papildoma išeitinė išmoka ir jis vėl buvo priimtas dirbti į Ignalinos AE, vėl jį atleidus iš darbo, papildoma išeitinė išmoka neskiriama.

Kai uždelsiama atsiskaityti ne dėl darbuotojo kaltės, darbuotojui sumokamas jo vidutinis darbo užmokestis už uždelsimo laiką (DK 141 str.). Analizuojant DK 141 straipsnį, galima nustatyti dvejopą jo paskirtį. Pirma, šis straipsnis nustato kompensacinį mechanizmą, kuris padeda kompensuoti darbuotojui neišmokėtą darbo užmokestį. Antra, ši norma kartu nustato sankciją darbdaviui, kuris dėl savo kaltės su atleidžiamu darbuotoju visiškai neatsiskaito atleidimo dieną. Kaip konstatavo LAT, darbdavio pareiga sumokėti darbuotojui vidutinį darbo užmokestį už uždelstą atsiskaityti laiką atsiranda tik esant dviem sąlygoms: 1) kai iš darbo atleidžiamam darbuotojui priklausančios lėšos neišmokamos atleidimo dieną ir 2) kai dėl uždelsimo atsiskaityti kaltas darbdavys⁶¹². Bet kuri teisinė sankcija gali

610 Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. 1 tomas Vilnius: Justitia, 2005, p. 493.

611 Lietuvos Respublikos valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų papildomų užimtumo ir socialinių garantijų įstatymas. *Valstybės žinios*. 2003, Nr. 48-2106.

612 *Teismų praktika*. 1999, Nr. 12, p. 164–168.

būti veiksminga ir pasiekti tikslus, dėl kurių ji nustatyta, tik tuomet, jeigu ji yra proporcinga tam teisės pažeidimui, už kurį skiriama. Proporcingumo principas reikalauja, kad sankcijos dydis atitiktų pažeidimo pobūdį ir jo padarinius. Proporcingumas yra neatskiriamas teisingumo, lygiateisiškumo ir protingumo principų aspektas. Šie principai reikalauja, kad tarp teisės pažeidimo ir sankcijos nebūtų nepagrįstai didelio neatitikimo, disproporcijų. Netinkamos sankcijos taikymas tokiais atvejais pažeistų ne tik šiuos principus, bet ir galėtų padaryti žalos kitų darbuotojų interesams. Pavyzdžiui, kartais dėl neproporcingai didelių sankcijų darbdavys gali tapti nemokus, todėl nukentėtų įmonės darbuotojų ir kitų kreditorių interesai. Nors įstatymas šiuo pagrindu numatytos sankcijos dydžio (VDU) tiesiogiai nesieja su uždelstos išmokos atskira rūšimi (pvz., darbo užmokesčiu) ar jos dydžio proporcijomis, tačiau LAT išaiškino, kad <...vidutinio darbo užmokesčio priteisimas už neatsiskaitymo laikotarpį esant darbdavio kaltei – taikoma tik tais atvejais, kai iš darbo atleidžiamam darbuotojui nebuvo išmokėtas visas jam priklausantis vieno mėnesio (ar daugiau mėnesių) darbo užmokestis. Jeigu atleidžiamam darbuotojui nebuvo išmokėta tik dalis jam priklausančio darbo užmokesčio, tokiais atvejais darbdaviui taikomos sankcijos dydį sudaro neišmokėta darbo užmokesčio dalis, išieškoma už neatsiskaitymo laikotarpį...>⁶¹³ Kaip šį klausimą spręsti, kad priimti sprendimai nepadarytų žalos kitų darbuotojų atžvilgiu? Vienodą teismų praktiką formuojantis LAT proporcingumo principą taikė, kai uždelstą išmoką sudarė tik dalis darbo užmokesčio. Autorės nuomone, tokia LAT išvada prieštarauja įstatymui, kuris aiškiai numato, jog, be darbuotojui priklausančių išmokų, įskaitant darbo užmokestį, išeitinę pašalpą, kompensaciją už atostogas, premijas ir kitas išmokas, dar sumokamas vidutinis darbo užmokestis kaip bauda už tai, kad darbdavys delsė atsiskaityti. Kita vertus, nustatyta sankcija neapibrėžta delsimo laiku, t. y. nustatyta kompensacinė išmoka (VDU) turi būti taikoma iki tol, kol darbdavys visiškai atsiskaitys su darbuotoju. Jeigu darbdavys piktybiškai vengia laiku mokėti darbuotojams darbo užmokestį, pvz., tyčia tam tikrą pajamų dalį skirdamas neveiksmingoms investicijoms ar kitokiems tik jo naudai priimtiniams sandoriams tenkinti, įstatymais numatyta sankcija nėra didelė jo, t. y. darbdavio, priimtų sprendimų atžvilgiu padarytai žalai. Bet jei darbdavys iš tiesų neturi

613 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. balandžio 24 d. nutartis Nr. 3K-7-350 [interaktyvus] [žiūrėta 2002-03-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.lat.litlex.lt/Nutartys/cnut/2001/nut2001c/3K-7-350.htm>>.

iš ko sumokėti ir įmonė yra nemoki, tuomet suma už delsimą dar labiau padidins jo įsiskolinimus.

Analizuojant teisės aktus, galima daryti išvadą, kad tiek DK 141 straipsnio 3 dalyje, tiek ir DK 207 straipsnio 1 dalyje ir Delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymo 2 straipsnio 1 dalyje numatytos sankcijos darbdaviui taikomos iš esmės už tą patį pažeidimą – pavėlavus sumokėti darbo užmokestį ir kitas išmokas, susijusias su darbo santykiais. DK 141 straipsnio 3 dalis aiškiai įvardija sankcijos taikymo momentą, t. y. kai darbo santykiai su darbuotoju yra nutrūkę. LAT išaiškino, kad Delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymo numatyta sankcija darbdaviui laiko atžvilgiu gali būti taikoma tol, kol darbuotoją, kuriam nustatytu laiku nebuvo išmokėtos atitinkamos išmokos, ir darbdavį sieja darbo santykiai⁶¹⁴. Vadinas, Darbo kodekso 141 ir 207 straipsniai taikomi atsižvelgiant į prievolių vykdymo momentą, t. y. Darbo kodekso 141 normos – nutraukus darbo santykius, 207 straipsnį – esant darbo santykiams. Atitinkamai turės būti taikomos skirtingos sankcijos: pagal DK 141 normos – 3 VDU, pagal DK 207 straipsnį – delspinigiai⁶¹⁵.

1997 m. liepos 1 d. įstatymu Nr. VIII-354 Administracinių teisės pažeidimų kodeksas⁶¹⁶ buvo papildytas tam tikru – 41⁴ straipsniu. Šis straipsnis numato darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims baudas už darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos, nustatytos Lietuvos Respublikos darbo kodekse, kolektyvinėje arba darbo sutartyje pažeidimus. Numatytos baudos darbdaviui pagal minėtus straipsnius taikomos tiek laiku neatsiskaičius dar esant darbo santykiams, tiek ir nutraukus šiuos santykius. Kita vertus, baudų sumokėjimas neatleidžia darbdavio nuo pareigos atsiskaityti su darbuotojais. Kaip pastebi mokslininkė G. Dambrauskienė, ir darbo užmokestis, ir delspinigiai nesumokami laiku dėl nepakankamų lėšų. Todėl ši teisinė norma nėra veiksminga ir realiai neįgyvendinama, ypač bankrutuojančiose įmonėse. Dar daugiau, kaip pažymi autorė, teismai, nagrinė-

614 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. vasario 19 d. nutartis Nr. 3K-3-193 [interaktyvus] [žiūrėta 2002-04-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.lat.litlex.lt/Nutartys/cnut/2001/nut2001c/3K-3-193.htm>>.

615 Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 64-2569.

616 Lietuvos Respublikos administracinės teisės pažeidimų kodeksas: oficialus tekstas su pakeitimais ir papildymais iki 2000 m. lapkričio mėn. 27 d. Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija. 9-asis pakartotas ir papildytas leidimas – Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2001, p. 416.

dami ieškinius dėl uždelsto išmokėti darbo užmokesčio ir išėitinių pašalpų išmokėjimo, visada patenkina tokius darbuotojų reikalavimus, tačiau nesprendžia darbdavio atsakomybės tuomet, kai dėl delspinigių išmokėjimo padaroma įmonei, organizacijai nuostolių⁶¹⁷. Įstatyme numatytos ekonominės sankcijos darbdaviui savaime negarantuoja atlyginimo išmokėjimo darbuotojui, ypač kai šis pateikia reikalavimus darbdaviui jį pripažinus nemokiu (apie tai plačiau bus kalbama 2.5.3 poskyryje).

Siekiant išspręsti problemą, vadovaujantis proporcingumo, teisingumo ir sąžiningumo principais, reikėtų įstatyme riboti tokių sankcijų taikymą laiko atžvilgiu arba dydžiu, atsižvelgiant į įmonės finansinę būklę.

Darbuotojų finansinis dalyvavimas

Vienas galimų pasaulyje žinomų sprendimo būdų – darbuotojų dalyvavimo įmonės veikloje, iš kurių populiariausios – finansinis dalyvavimas, dalyvavimas valdyme priimant sprendimus. Darbuotojų dalyvavimo įmonės pelne, atidedamų ir kaupiamųjų išmokų ir panašių sistemų taikymas pripažįstamas daugelyje Europos valstybių. Moksliniu lygiu darbuotojų dalyvavimą ir jų rūšis nagrinėjo I. J. Kiseliovas, J. Pelissieras, A. Supiotas, A. Jeammaudas, D. Zdanavičius, T. Davulis ir kt.

Mokslininkai J. Pelissieras, A. Supiotas ir A. Jeammaudas pastebi, kad taikant šiuos darbuotojų dalyvavimo būdus, darbuotojai gali gerokai padidinti savo iš darbo gautas pajamas, nuo jų neišskaičiuojami mokesčiai kaip nuo darbo užmokesčio ir premijų, darbdaviams taikomos mokesčių lengvatos, kartu užtikrinamas darbuotojų užimtumas⁶¹⁸. Taip darbo santykiai apsaugomi nuo nelegalios darbo rinkos, nuo mokesčių slėpimo ir kitų neigiamų padarinių. Toks sprendimas iš tiesų būtų vertas dėmesio ir Lietuvos atžvilgiu. Panašiai kaip remiamos finansinės draudimo paslaugas teikiančios institucijos (pvz., bankai, draudimo agentūros ir kt.), draudžiančios asmens gyvybės ir nelaimingų atsitikimų atvejais, asmenis, kuriems kasmet valstybė įstatymų nustatyta tvarka grąžina mokesčius⁶¹⁹, taip

617 Dambrauskienė, G. Darbo užmokesčio problemos darbdavio nemokumo atveju. *Verslas, vadyba ir studijos* '96. VGTU organizuotos respublikinės konferencijos, įvykusios Vilniuje 1996 m. lapkričio 28–29 d., medžiaga. Vilnius: Technika, 1997, p. 73.

618 Pelissier, J.; Supiot, A.; Jeammaud, A. *Droit du travail*. 2 v. edition. Paris: Dalloz, 2002, p. 997–999.

619 Gyventojų pajamų mokesčio įstatymas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 73-3085 (su vėlesniais pakeitimais).

skatindamos finansų judėjimą ir užtikrinančios pinigų surinkimą į kredito institucijas, kurios gali skolinti tas lėšas gyventojams būstui įsigyti ir kitoms reikmėms. Tokiu pat principu siūlytina remti ir įmones, kai, pvz., darbuotojų darbo užmokesčio dalis būtų naudojama įmonės investicijoms ir apyvartinėms lėšoms papildyti, o už tai gaunant palūkanas ir mokesčių lengvatas. Kitaip tariant, įdarbinti pinigai nebūtų išskaidomi ir kartu būtų garantuotas užimtumas bei palūkanų už naudojimąsi lėšomis išmokėjimas, taip pat valstybės parama per mokesčių politiką. Panašiai kaip verslininkas atleidžiamas nuo PVM dalies, lygios investicijoms į verslą, taip pat turėtų būti atleidžiamas nuo mokesčio ir darbuotojas ta darbo užmokesčio daliimi, kurią jis palieka savo įmonėje, siekdamas ją panaudoti investicijoms. Tai leistų pažiūrėti į darbuotoją kaip į lygiavertį partnerį, verslo dalininką – kreditorių, taip pat darbdavio ir darbuotojo dalyvavimas versle pakeistų požiūrį į samdomą darbą, užtikrintų užimtumą, sumažintų šešėlinės ekonomikos veiksmų įtaką, legalizuotų vokeliuose mokamus atlyginimus darbuotojams, sumažintų infliaciją ir kt. pasekmes.

I. J. Kiseliovo manymu, minėtų priemonių tikslas – suinteresuoti personalą įmonės veikla⁶²⁰. Be to, atidedamų išmokų kaupimas vertinamas kaip veiksminga priemonė kovojant su infliacija ir kaip kaupimo būdas papildomas pinigų sumas panaudoti investicijoms. Taip ne tik įgyjamas darbuotojų pasitikėjimas, bet ir galbūt išvengiama bankroto atveju, t. y. pasinaudojus laisvais darbuotojų pinigais (esant jų sutikimui, jų darbo užmokesčio dalį atidedant ir už ją mokant palūkanas) būtų galima išplėsti gamybos apyvartą ar, įdiegus naują technologiją, pasiekti kuo didesnio darbo našumo ar geresnės produkcijos kokybės, o tai padidintų įmonės pelną.

Jei neįmanoma verslo perduoti šeimos nariui, perdavimas darbuotojams užtikrina gana didelę verslo tęstinumo galimybę. Tačiau tik kelios valstybės narės specialiomis pajamų mokesčių nuolaidomis skatina tokį perdavimą (pvz., Ispanija, Danija, Prancūzija, Airija, Vengrija, Jungtinė Karalystė ir Austrija). Ten, kur taikomos tokios priemonės, jos kuriamos bendrai skatinti darbuotojų finansinį dalyvavimą, o ne verslo perdavimą. Kaip nurodė Komisija komunikate ET, Europos Parlamentui ir kitiems ES komitetams, dar reikia daug nuveikti, siekiant skatinti įmonės pardavimą jos darbuotojams. Kai kuriose šalyse buvo ypač sėkmingai taikomas dar-

620 Киселев, И. Я. *Сравнительное и международное трудовое право*. Учебник для вузов. Москва: ДЕЛО, 1999, с. 193.

buotojų investicijų į savo įmonę atleidimas nuo mokesčių (pvz., mokesčiais remiami taupymo planai, akcijų planai ir akcijų pasirinkimo planai)⁶²¹.

Finansinis darbuotojų dalyvavimas Lietuvoje yra mažai žinomas reiškinys, dažniausiai taikomas nereguliariai, nesant aiškių sumų, kurios turėtų būti skiriamos darbuotojams, skaičiavimo metodų (dažniausiai taikomas vienasmenišku darbdavio sprendimu), taip pat neskatinamas mokestinėmis, fiskalinėmis ar kitokiomis finansinėmis priemonėmis, kurios galėtų būti numatytos nacionaliniuose įstatymuose⁶²². Pritariant minėtoms nuostatomis, pripažįstama, kad kol kas šių sistemų taikymas Lietuvoje nėra paplitęs ne tik dėl kolektyvinių sutarčių nepopuliarumo, bet ir dėl trūkstamo teisinio reglamentavimo, kuris, pasinaudojus rekomendacija Nr. 92/443/EEB „Dėl darbuotojų skatinimo dalyvauti siekiant įmonės veiklos rezultatų ir skirstant pelną (įskaitant teisingą dalyvavimą)⁶²³, turėtų numatyti valstybės garantijas darbuotojų teisių apsaugai užtikrinti.

Kita vertus, įgyvendinant darbuotojų finansinio dalyvavimo sistemas kartu būtų užtikrinamas darbuotojų dalyvavimas priimant įmonei svarbius sprendimus. Be to, darbuotojų kaip įmonės akcininkų ar dalininkų finansinis suinteresuotumas įmonės pelningumu drauge skatintų aktyviau dalyvauti priimant sprendimus dėl sėkmingos įmonės veiklos, siekiant atitolinti krizės riziką įmonėje.

Lietuvos Respublikos įstatymas dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos bendrovėse⁶²⁴ iš esmės perkelia direktyvos Nr. 2001/86/EB⁶²⁵ nuostatas, tačiau neviseiškai perteikia direktyvos tikslą ir

621 Komisijos komunikatas tarybai, Europos Parlamentui, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui bei Regionų komitetui „Dėl Lisabonos Bendrijos augimo ir užimtumo programos įgyvendinimas“. Verslo perdavimas – sėkmingai tęsti naujai pradėjus. *KOM*. 2006-01-17. Interaktyvus [žiūrėta 2010-02-05]. Prieiga per internetą: < [http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=423446:cs&lang=lt&list=458130:cs,456595:cs,488539:cs,425857:cs,423446:cs,&pos=5&page=1&nb1=5&pgs=10&hwords=augimo o ir užimtumo programosigyvendinimas-&checktexte=checkbox&visu=#texte](http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=423446:cs&lang=lt&list=458130:cs,456595:cs,488539:cs,425857:cs,423446:cs,&pos=5&page=1&nb1=5&pgs=10&hwords=augimo%20ir%20u%20z%20imtumo%20programos%20igyvendinimas-&checktexte=checkbox&visu=#texte) >.

622 Zdanavičius, D. Darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyje. *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16–18 d. Vilnius, 2004, p. 280.

623 Tarybos rekomendacija Nr. 92/443/EEB „Dėl darbuotojų skatinimo dalyvauti, siekiant įmonės veiklos rezultatų ir skirstant pelną (įskaitant teisingą dalyvavimą)“. *OJ*. L 245, 1992-08-26, p. 53.

624 Lietuvos Respublikos įstatymas dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos bendrovėse. *Valstybės žinios*. 2005, Nr. 67-2407.

625 Europos Tarybos direktyva Nr. 2001/86/EB, papildanti Europos bendrovės įstatus dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus. *OJ*. L 294, 2001-11-10, p. 22.

„darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus“ sampratą, kuri reiškia bet kokią tvarką, įskaitant informavimą, konsultavimą ir dalyvavimą, kuriuo darbuotojų atstovai gali daryti įtaką bendrovėje priimtiems sprendimams. Kitaip tariant, ne visais atvejais darbuotojų atstovas, turėdamas teisę dalyvauti priimant sprendimus, galės pasinaudoti padėtimi, kad padarytų įtaką bendrovei (apie tai plačiau žr. III dalyje).

Darbo užmokesčio ir kitų išmokų, susijusių su darbo santykiais, mokėjimo apsauga įmonės nemokumo atvejais

Dažnai dėl atsiradusių finansinių sunkumų įmonė negali sėkmingai plėtoti savo verslo, visapusiškai aprūpinti darbuotojus darbu ir laiku su jais atsiskaityti. Šiandien aktualiausia problema – įmonių nemokumas ir jo sukeltų padarinių įtaka darbuotojų teisėms. Tarptautinių darbo teisės aktų įtaka ir vykdoma priežiūra dėl jų taikymo valstybėse turi didelę reikšmę ne tik kuriant ar tobulinant nacionalinius aktus, bet ir įgyvendinant atitinkamas garantijas. Atsakant į klausimą, kokios konkrečiai garantijos turi būti taikomos darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam, reikia paminėti, kad jos visų pirma turėtų apimti tarptautiniu mastu pripažintų darbuotojų teisių apsaugos darbdavio nemokumo atveju užtikrinimą. Kita vertus, daugumoje valstybių garantijos darbuotojams nemokumo atveju visų pirma siejamos su išsiskolinimu darbuotojui, kuris yra pripažįstamas įmonės kreditoriumi.

Nagrinėjant garantijas darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam, reikia nepamiršti, kad kalbama apie darbdavio nemokumą ir su tuo susijusius padarinius darbuotojams. Paprastai tiek įstatymuose, tiek ir kolektyvinėje arba darbo sutartyje nustatytos išmokos darbuotojams mokamos tol, kol įmonė sėkmingai dirba. Atsiradus tam tikroms aplinkybėms (pvz., nesėkmingai investavus, negavus tikėto pelno ir kt.), dėl kurių sutrinkdama normali įmonės veikla, atsiranda atsiskaitymo su darbuotojais problema. Bet tada kokios jo kaip kreditoriaus teisės, kuo laiduojamas pajamų praradimas? Savo darbu ir atlygiu už tai jis tampa kreditoriumi ir, kaip ir visi kreditoriai, gaus tai, ko neteks iš turimo turto bendrai.

Įmonei iškėlus restruktūrizavimo bylą, įmonėje sustabdomas netesybų ir palūkanų už visų įmonės prievolių, susidariusių iki teismo nutarties iškelti įmonei restruktūrizavimo bylą įsiteisėjimo dienos, skaičiavimas,

išskyrus delspinigių už pavėluotai dėl darbdavio kaltės išmokėtą darbo užmokesčių ir kitas su darbo santykiais susijusias išmokas skaičiavimą (LRĮ 9 str. 1 d. 2 p.). Baudos ir delspinigiai dėl laiku nemokamo darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų dažniausiai numatomi, siekiant sudrausminti darbdavį ir įpareigoti jį laiku atsiskaityti su darbuotojais. Ir nors įmonei, turinčiai finansinių sunkumų, šių prievolių įgyvendinimas tampa kur kas keblesnis, tačiau įstatymai išimtis numato tik įmonei iškėlus bankroto bylą arba pradėjus bankroto procedūrą ne teismo tvarka – delspinigių skaičiavimas nutraukiamas nuo bankroto bylos iškėlimo (kreditorių sprendimo bankroto procedūrą vykdyti ne teismo tvarka) dienos (2 str. 2 d.)⁶²⁶. Ši norma įtvirtina garantiją darbuotojams, t. y. kai įmonės nemokumas perauga į bankrotą, būtina stabdyti visus mokėjimus, tarp jų ir delspinigių, susijusių su darbo santykiais, mokėjimą ir kt., nes jie neteikia efekto, bet gali dirbtinai padidinti bendrą įmonės skolą visiems kreditoriams, iš jų ir įmonės darbuotojams. Todėl ši valstybės taikoma priemonė iš dalies sustabdo nemokios įmonės nepagrįstų skolų didėjimą ir leidžia jai veiksmingai dirbti bei stabilizuoti finansinę padėtį, tačiau taip iš dalies suvaržomos darbuotojų teisės.

Nutraukus įmonės bankroto bylą, ĮBĮ 27 str. 3 d. numatyti apribojimai dėl mokesčių ir privalomųjų įmokų, taip pat dėl palūkanų ir netesybų skaičiavimo panaikinami, t. y. pradedami skaičiuoti nuo teismo nutarties nutraukti šią bylą įsiteisėjimo dienos, be to, atnaujinamas ribojamos kolektyvinės sutarties galiojimas.

Susiklostę nemokaus darbdavio ir darbuotojo darbo santykiai turi būti reguliuojami, atsižvelgiant tiek į darbdavio, siekiančio atkurti įmonės mokumą, tiek ir į darbuotojo, norinčio išlaikyti darbo vietą ir kitas garantijas, interesus. Darbdaviui tapus nemokiam, garantijų darbuotojams nustatymas ir taikymas yra specifinis ir nepakanka susitarimo tarp darbuotojų ir darbdavio, nes čia svarbūs tampa ir turtiniai kreditorių interesai. Todėl valstybės vaidmuo sureguliuojant interesų balansą turi būti lemiamas. Dėl įmonės bankroto atleistam iš darbo darbuotojui išmokama jo dviejų mėnesių VDU dydžio išėtinė išmoka, taikant ĮBĮ 19 straipsnio 2 dalį, kuri neprieštarauja DK 140 str. 2 d. nuostatoms. Kai darbo sutartis nutraukiama pagal DK 136 str. 1 d. 6 p., t. y. įmonę likvidavus be teisių perėmėjo, atleistam darbuotojui mokama taikant DK 140 str. 1 d., t. y. jo vidutinio darbo užmokesčio

626 Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymo pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 64-1921; 2001, Nr. 31-1015; 2003, Nr. 17-707.

dydžio išeitinė išmoka, atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamąjį stažą toje darbovietėje. Dėl įmonės restruktūrizavimo atleistiems iš darbo darbuotojams pagal DK 129 str. išeitinės išmokos bus mokamos taikant DK 140 str. 1 d. nuostatas, t. y. išeitinės išmokos bus didesnės nei tuomet, kai įmonei bus iškelta bankroto byla.

Iškėlus įmonei restruktūrizavimo bylą ar pradėjus įmonės bankroto procedūrą, su atleidžiamu darbuotoju atsiskaitoma ne DK, bet atitinkamai ĮRĮ ar ĮBĮ nustatyta tvarka⁶²⁷, t. y. pagal kreditorių reikalavimų tenkinimo eilę (ĮRĮ 14 str.; ĮBĮ 35 str.). Vadovaujantis tiek DK 223 straipsniu, tiek ir ĮBĮ 35 str. 2 d., darbuotojų piniginiai reikalavimai, atsirandantys iš darbo santykių, reikalavimai atlyginti žalą dėl suluošinimo ar kitokio kūno sužalojimo, susirgimo profesine liga arba žuvus dėl nelaimingo atsitikimo darbe yra tenkinami pirmąja eile. Šiems reikalavimams tenkinti įstatymų nustatyta tvarka gali būti naudojamos Vyriausybės įsteigto specialaus fondo lėšos. Nuo 2000 m. spalio 1 d. įsigaliojo Garantinio fondo įstatymas⁶²⁸, kurio paskirtis – išmokų skyrimas 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, neatsižvelgiant į tai, ar darbo santykiai tęsiasi, ar yra nutrūkę. Kaip konkrečiai išieškomas dėl įmonės nemokumo ar darbdavio bankroto bei įmonės likvidavimo darbo užmokestis, bus kalbama toliau.

Darbuotojams įstatymais numatomos nematerialinės, t. y. procesinės (procedūrinės) bei institucinės, garantijos, kurias plačiau panagrinėsime III dalyje.

627 Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 31-1010; 2003, Nr. 17-708.

628 Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 82-2478; 2001, Nr. 22-716; Nr. 104-3703; 2002, Nr. 102-4544; 2003, Nr. 73-3350; 2004, Nr. 61-2188; Nr. 152-5533; Nr. 171-6298; 2006, Nr. 41-1460.

3 dalis.

Institucinės ir procesinės garantijos darbuotojų reikalavimams ginti darbdaviui tapus nemokiam

Verslo sėkmė dažniausiai yra neatsiejama nuo sugebėjimų nustatyti ir taikyti tokią verslo plėtojimo strategiją, kuri leistų pasiekti norimų rezultatų, išvengiant didžiausios rizikos, įskaitant ir bankrotą. Tačiau ne visais atvejais pavyksta išlaikyti verslo sėkmę. Neretai įmonė patenka į sunkią finansinę padėtį ir dėl to jai taikomos įvairios procedūros, reguliuojančios įmonės nemokumą ir bankrotą. Kita vertus, dėl susiklosčiusių sąlygų darbdaviai negali darbuotojams iš tiesų taikyti materialinėse teisės normose (tiek imperatyviose, tiek ir dispozityviose) įtvirtintų garantijų.

Pagal teisinių garantijų klasifikavimą, prie *nematerialinių garantijų* priskiriamos organizacinės, institucinės, procesinės, procedūrinės ir kt. garantijos, kurios skirtos materialinėms garantijoms įgyvendinti. Anot rusų darbo teisės specialisto S. J. Čučos, *organizacinės garantijos* taikomos darbuotojų atstovų veiklai užtikrinti esant įmonės bankrotui, *procedūrinės* – įtraukiant vienus ar kitus darbuotojų reikalavimus į kreditorinių reikalavimų eilę, vykstant įmonės bankrotui ne teismo proceso tvarka, *procesinės* – ginčams dėl darbuotojų reikalavimų nagrinėti teisme⁶²⁹.

Procesinės garantijos susijusios su darbuotojo, kurio teisės yra pažeistos, teise kreiptis į darbo ginčų nagrinėjimo institucijas (darbo ginčų komisiją, teismą), skirtas ginčui nagrinėti pagal teisės aktais nustatytas taisykles. Darbuotojų teisėtus reikalavimus iš dalies gali ginti ir kitos ins-

629 Чуча, С. Ю. Гарантии получения заработной платы при несостоятельности работодателя. *Государство и право*. 2002, № 11, с. 78.

titucijos, pavyzdžiui, darbo inspekcija, Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba ir kitos, kurių pagrindinės funkcijos – įstatymų laikymosi kontrolė, o pažeidimų atvejais – prevencinių priemonių taikymas. Šios institucijos taikydamos atitinkamas priemones gali sudrausminti arba net nubauti darbdavį (pvz., nuobaudų skyrimas, akto surašymas). Ne visuomet taikant tokias priemones galima tikėtis, kad bus patenkinti darbuotojų reikalavimai, nes minėtos institucijos negali įpareigoti darbdavių sumokėti skolas darbuotojams.

Palyginti su kitais kreditoriais, žala darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam yra didesnė, nes rizikuojama prarasti vienintelį pragyvenimo šaltinį – tiek darbo vietą, tiek ir uždirbtas pajamas. Šiuo atveju darbuotojų teisėms užtikrinti turi būti numatoma pakankamai institucinių-procesinių garantijų. Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdaviui tapus nemokiam turi užtikrinti ne tik teisingą darbo santykių nutraukimą, susijusį su darbdavio nemokumu, bet ir darbuotojų reikalavimų gynimą.

Tiek minėtos institucijos, tiek procesinės normos yra skirtos darbuotojų reikalavimams ginti ir jiems užtikrinti. Galima paminėti dvi pagrindines institucijas, ginančias materialinius darbuotojų interesus: 1) teismas, į kurį su ieškiniu kreipiasi darbuotojas dėl reikalavimų, nukreiptų nemokiam darbdaviui, ir 2) garantiniai fondai, iš kurių būtų patenkinami minimalūs darbuotojų reikalavimai, nukreipti jų nemokiems darbdaviams.

Jau XX a. pirmojoje pusėje Europoje ginant darbuotojų reikalavimus buvo laikomasi šių nuostatų. Pirma, atsižvelgiant į kiekvienos valstybės išskirtines sąlygas, darbuotojams turi būti kompensuojamas darbo užmokestis įmonei tapus nemokiam, taip pat išmokamos garantinės išmokos nukentėjusiesiems dėl nelaimingų atsitikimų arba jų išlaikytiniams šių mirties atveju. Antra, įmonės bankroto ar jos teismo likvidavimo atveju joje dirbantys darbuotojai kitų kreditorių atžvilgiu turi pirmenybę į jiems priklausanti darbo užmokesčių už atliktą darbą ar kitas su darbo santykiais susijusias išmokas per nacionaliniuose įstatymuose ar kituose norminiuose teisės aktuose nustatytą laikotarpį (pvz., iki įmonės bankroto ar teismo likvidavimo) arba į nustatytą darbo užmokesčio dydį. Trečia, darbo užmokestis, sudarantis privilegijuotą skolą, turi būti išmokėtas visas iki tol, kol visi kiti kreditoriai galės pareikšti savo reikalavimą dėl turto dalies. Ketvirta, darbo užmokesčio, sudarančio privilegijuotą skolą, ir kitų privi-

legijuotų skolų prioritetai turi būti nustatyti nacionaliniuose įstatymuose arba kituose norminiuose teisės aktuose⁶³⁰.

Numatytos nuostatos greitai sensta, neatitinka šių dienų reikalavimų ir pasikeitusių sąlygų, bet tai sudarė pagrindą tarptautiniams darbo standartams įsitvirtinti: 1992 m. TDO priėmė konvenciją Nr. 173⁶³¹ ir ją papildančią rekomendaciją Nr. 180⁶³². Priimtos naujai patobulintos nuostatos pagerino darbuotojų reikalavimų gynimą jų darbdaviui tapus nemokiam, t. y. darbuotojų reikalavimai ginami dvejopai: teikiant privilegiją (konvencijos II skyrius) arba per garantinę instituciją (konvencijos III skyrius).

D. Gomien, D. Harrisas ir L. Zwaakas pastebi, kad teisę į reikalavimų patenkinimą darbdaviui tapus nemokiam taip pat numato Europos socialinės chartijos nauja redakcija, kurioje nurodoma, kad „visi darbuotojai turi teisę ginti savo reikalavimus jų darbdavio nemokumo atveju“⁶³³. Siekdamos įgyvendinti darbuotojų teisę į savo reikalavimų gynimą darbdaviui tapus nemokiam, šalys įsipareigoja užtikrinti, kad darbuotojų reikalavimai, kylantys iš darbo sutarčių ar darbo santykių, būtų patenkinti iš garantinės institucijos arba taikant kitas veiksmingas apsaugos formas.

Išieškoti darbo užmokesčių ir kitas su darbo santykiais susijusias išmokas, kai įmonė yra nemoki, nėra lengva. Šioje dalyje nagrinėsime darbuotojų teisių užtikrinimo garantijas, kurias įgyvendinus nors iš dalies bus atkurtos pažeistos darbuotojų teisės. Mūsų tikslas – išnagrinėti, kaip pasitelkus šias garantijas bus ginami darbuotojų pareikšti teisėti reikalavimai jų nemokiems darbdaviams tiek teisme, tiek ir per garantines institucijas.

630 TDO 1925 m. konvencija Nr. 17 „Dėl kompensavimo darbuotojams įvykus nelaimingiems atsitikimams gamyboje“ ir TDO 1949 m. konvencija Nr. 95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“. *ILO. Internationale Labour Conventions and Recommendations 1919–1962. Geneva, Vol. I.*

631 Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo darbdaviui tapus nemokiu“. *Valstybės žinios*. 1996, Nr. 31-768.

632 R 180 Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Recommendation, 1992. Prieiga per internetą [žiūrėta 2002-04-05]: < <http://ilolex.ilo.ch:1567/english/recdisp1.htm>>.

633 Gomien, D.; Harris, D.; Zwaak, L. *Conventios européenne des Droits de l'Homme et Charte sociale européenne: droit et pratique*. Ed. Du Conseil de l'Europe, Strasbourg Cedex, 1997, p. 433. Pastaba: visuose kituose antriniuose šaltiniuose „nemokumo atveju“ verčiama „bankroto atveju“.

3.1. Darbuotojų reikalavimų gynimas teisme

Lietuvoje individualiems darbo ginčams dėl darbuotojų reikalavimų, pareikštų jų nemokiems darbdaviams, spręsti taikomos DK nuostatos. Darbuotojo ir darbdavio nesutarimai dėl darbo sąlygų, numatytų tiek įstatymuose, kituose teisės aktuose, tiek ir kolektyvinėje ar darbo sutartyje, nagrinėjami dviem būdais:

- 1) darbo ginčas gali būti nagrinėjamas darbo ginčus nagrinėjančiose institucijose – įmonėje tuo tikslu sudarytoje DGK;
- 2) įstatymo nustatytais atvejais, pvz., kai DGK per įstatymo nustatytą terminą nebuvo sudaryta, kai DGK nebuvo priimtas joks sprendimas arba kai darbuotojas nesutinka su priimtu DGK sprendimu, jį apskundė (DK 295 str.), darbo ginčus nagrinėja teismas.

Teismuose nagrinėjami dviejų kategorijų darbo ginčai. Pirmajai kategorijai priklauso darbo ginčai, kuriuos įstatymas numato tiesiogiai nagrinėti teisme, pavyzdžiui, darbo ginčai dėl neteisėto atleidimo, nušalinimo nuo darbo ar perkėlimo į kitą darbą, dėl grąžinimo į darbą, dėl atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo, kai darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo yra nutrūkę ir kt. (DK 295 str. 2 d.). Kita darbo ginčų kategorija pasižymi tuo, kad šie ginčai prieš pateikiant teismui ieškinį turi būti nagrinėjami DGK (pvz., darbo ginčai dėl darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų priteisimo). Vadovaujantis CPK⁶³⁴ 412 str., jeigu asmuo kreipėsi į teismą nesilaikydamas ginčo išankstinės nagrinėjimo ne teisme tvarkos, teismas atsisako priimti ieškinį arba palieka jį nenagrinėtą ir išaiškina ieškovui teisę pasinaudoti ginčo nagrinėjimo ne teisme tvarka. Kiltų klausimas dėl tokių ginčų nagrinėjimo senaties, nes darbuotojas, nežinodamas visos eigos ir kur jam pirmiausia kreiptis, gali praleisti visus terminus siekdamas atkurti savo pažeistą teisę. Tačiau įstatymas darbuotojo pusėje, nes numato, kad šiuo atveju kreipimosi į darbo ginčo nagrinėjimo instituciją diena laikoma kreipimosi į teismą diena, jeigu į šią instituciją asmuo kreipėsi ne vėliau kaip per keturiolika dienų nuo teismo nutarties įteikimo jam dienos. Jeigu darbo ginčo nagrinėjimo institucija anksčiau buvo pripažinusi save nekompetentinga spręsti ginčą, bylą nagrinėja teismas.

Lietuvoje kol kas nėra įsteigto specialaus Darbo teismo ir specialios šiems ginčams nagrinėti procesinės tvarkos, o tai pagreitintų ir palengvintų tokių ginčų sprendimą. Tuo labiau, kaip jau buvo rašyta, ginčai dėl darbo

634 Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 36-1340.

santykių užsitęsia dėl apskundimo aukštesnės instancijos teisme ir neretai žemesnės instancijos teismų sprendimai naikinami, ir tai rodo teismų neprofesionalų darbą, teisėjų klaidas. Todėl įsteigus Darbo teisumą, teismų darbas būtų veiksmingesnis, sprendimai Pirmosios instancijos teisme būtų priimami kokybiškesni ir mažiau tikėtina, kad būtų apskūsti.

Darbo ginčai dėl darbo užmokesčio neišmokėjimo teisme nagrinėjami CPK XX skyriuje nustatyta tvarka. Visais atvejais ginčai dėl darbo užmokesčio neišmokėjimo ar jo užlaikymo kyla tarp nelygiateisių proceso dalyvių – materialiai stipresnio darbdavio ir jam pavaldaus darbuotojo. Šią ginčo šalių nelygybę išsprendžia įstatymai, t. y. darbuotojui numatomos tam tikros materialinės lengvatos. Vadovaujantis CPK 83 straipsnio 1 dalies 1 punktu ir DK 302 str. 3 d. dėl visų reikalavimų, kylančių iš darbo teisinių santykių, darbuotojai atleidžiami nuo žyminio mokesčio. Šios įstatymų nustatytos išimtys padeda darbuotojams įgyvendinti teisę ginti savo reikalavimus teisme. Nuo 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojęs naujas CPK numato geresnes nuostatas, t. y. nuo žyminio mokesčio atleidžiami ieškovai (darbuotojai) bylose dėl visų reikalavimų, kylančių iš darbo teisinių santykių; ieškovai ir turtinius reikalavimus pareiškiantys asmenys bankroto arba restruktūrizavimo bylose (83 str. 1 d. 1 p. ir 9 p.).

Iki 2005 m. gegužės 28 d. darbuotojai darbo bylose buvo atleidžiami nuo teismo išlaidų mokėjimo. Pakeitus DK⁶³⁵, bylinėjimosi išlaidos padengiamos CPK nustatyta tvarka (DK 302 str. 2 d.). Bylinėjimosi išlaidas sudaro žyminis mokestis ir išlaidos, susijusios su bylos nagrinėjimu (CPK 79 str.). Atitinkamai darbuotojams kurių nenaudai bus priimtas sprendimas, teismas priteisia jų turėtas bylinėjimosi išlaidas. Prie išlaidų, susijusių su bylos nagrinėjimu, priskiriamos: sumos, išmokėtos liudytojams, ekspertams, ekspertinėms įstaigoms ir vertėjams, bei išlaidos, susijusios su vietos apžiūra; atsakovo paieškos išlaidos; išlaidos, susijusios su procesinių dokumentų įteikimu; išlaidos, susijusios su teismo sprendimo vykdymu; išlaidos, skirtos atlyginimui už kuratoriaus sumokėti; išlaidos advokato ar advokato padėjėjo pagalbai apmokėti; išlaidos, susijusios su valstybinės teisinės pagalbos skyrimu; kitos būtinos ir pagrįstos išlaidos.

635 Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2005, Nr. 67-2400.

Įstatymas nustato ir bendrą trejų metų ieškinio senaties terminą (DK 27 str. 2 d.). LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2001 m. kovo 21 d. išnagrinėjo bylą⁶³⁶, kurioje ieškinio senaties terminas, ieškovo manymu, skaičiuotinas nuo 1998 m. birželio 29 d., t. y. nuo tada, kai atsakovas išmokėjo jam dalį darbo užmokesčio ir taip pripažino skolą. Teisėjų kolegija išaiškino, kad reikalavimas priteisti delspinigius yra papildomas reikalavimas. Pagrindinis reikalavimas yra priteisti konkrečias su darbo santykiais susijusias išmokas (darbo užmokesčių, priedus prie atlyginimo ir kt.). Darbdaviui, gera valia išmokėjus dalį darbuotojui priklausančių išmokų, dėl konkretaus savarankiško reikalavimo ieškinio senaties terminas skaičiuojamas iš naujo, nes atlikti veiksmai liudija, jog jis pripažino skolą. Pasibaigus pagrindinio reikalavimo ieškinio senaties terminui, išnyksta teisė ir į papildomų reikalavimų gynybą. Nutraukus ieškinio senaties terminą, pagrindiniam reikalavimui pareikšti gali būti atkuriamas senatis papildomam reikalavimui pareikšti. Darbdavys pats nepaskaičiavo ir nesumokėjo delspinigių nuo nepriemokos už visą uždelstą laiką. Tai rodo, kad dėl delspinigių mokėjimo jis neatliko veiksmų, kurie nutrauktų senaties terminą. Kita vertus, vėliau sumokėjus dalį darbo užmokesčio, atitinkamai perkeliamas ir prievolės įvykdymo laikas. Tai sukelia teisinius padarinius. Pagrindinio reikalavimo patenkinimo geruoju faktas nutraukia senaties terminą pagrindiniam reikalavimui pareikšti ir sukuria teisę reikalauti dalies delspinigių per nustatytą senaties terminą, taikomą papildomam reikalavimui, nors skolininkas delspinigių neskaičiavo ir nesumokėjo. Šiuo atveju, kai galutinis atsiskaitymas su darbuotoju įvyko 1998 m. birželio 29 d., reiškia, kad kartu tą dieną darbuotojui atsirado teisė reikalauti delspinigių už pavėluotai sumokėtą sumą, apskaičiuotą per 6 mėnesių laikotarpį. Galutinio atsiskaitymo dieną delspinigių skaičiavimas nutrūko, nes buvo įvykdyta prievolė. Kitaip tariant, darbuotojas 6 mėnesius turėjo teisę reikalauti delspinigių, tačiau dėl senaties termino ieškovo galimybė gauti delspinigius, atsižvelgiant į praleistą terminą iki ieškinio pareiškimo, mažėjo. Ieškovas savo teisę įgyvendino pareiškdamas ieškinį teisme 1998 m. rugsėjo 25 d., t. y. paskutinę senaties termino dieną. Tai reiškia, kad ieškovo teisė dėl delspinigių priteisimo gali būti ginama 6 mėnesius pareiškus ieškinį, bet tik už tą laiką, kai delspinigiai turėjo būti skaičiuojami, t. y. nuo 1998 m. kovo 25 d. iki 1998 m. birželio 29 dienos.

636 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. kovo 21 d. nutartis Nr. 3K-3-75 [interaktyvus] [žiūrėta 2002-04-18]. Prieiga per internetą: <<http://www.lat.litlex.lt/Nutartys/cnut/2001/nut2001c/3K-3-175.htm>>.

DK 298 straipsnis numato apribojimus dėl piniginių reikalavimų tenkinimo. Darbuotojui priklausančios darbo užmokesčio ir kitos su darbo santykiais susijusios sumos priteisiamos ne daugiau kaip už trejus metus.

Nagrinėjant ginčus, kilusius dėl darbo užmokesčio išieškojimo, darbuotojams numatomos procesinės lengvatos. Nagrinėjant darbo ginčą teisme darbuotojams nereikia įrodinėti darbo užmokesčio mokėjimo fakto. Pavyzdžiui, jei darbo užmokestis darbuotojui nebuvo išmokėtas, o darbdavys šį faktą ginčija, LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, nagrinėdama bylą *A. Storpirštienė v. D. Krasauskienės individuali įmonė*⁶³⁷ konstatavo, kad, remiantis aplinkybe, jog darbo užmokestis išmokėtas, šio fakto įrodymo pareiga (lot. k. – *onus probandi*) turi tekti darbdaviui. Darbdavys taip pat yra atsakingas ir už minėtų operacijų apskaitą dokumentuose (Lietuvos Respublikos buhalterinės apskaitos įstatymo 12 straipsnio 1 dalis). Kadangi įstatymas nurodo, jog ūkinės finansinės operacijos turi būti dokumentuotos, tarp įmonės ir darbuotojo kilus ginčui, darbo užmokesčio išmokėjimo faktas negali būti įrodinėjamas liudytojų parodymais. Tik rašytiniai įrodymai pripažįstami leistinomis įrodinėjimo priemonėmis.

Iki tol, kol įsigaliojo nauji DK ir CPK, darbuotojams teisminės gynybės metu buvo taikoma dar viena apsauga. Darbuotojui priteistas darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios išmokos buvo neliečiamos, t. y. darbdavys jų išskaityti negalėjo net aukštesnės instancijos teisme panaikinus buvusį teismo sprendimą. Pavyzdžiui, LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, nagrinėdama bylą *akcinė bendrovė Lietuvos radijo ir televizijos centras v. J. Baslykas*⁶³⁸ nurodė, kad grąžinus į darbą neteisėtai DSĮ 29 straipsnio 1 dalies 2 punkto pagrindu atleistą darbuotoją, jo darbo santykiai įmonėje laikytini besitęsiančiais nuo atleidimo iš darbo dienos, nes teismas priteisia atlyginimą už visą priverstinės pravaikštos laiką. Antrą kartą J. Baslykas buvo atleistas iš darbo paties prašymu, išmokant 4 vidutinių darbo užmokesčių dydžio išėitinę išmoką. Tokiu pagrindu darbdavys įrodinėjo, kad esant kitam atleidimo iš darbo pagrindui ir aplinkybėms J. Baslykui išnyko pagrindas gauti išėitinę pašalpą ir kartu atsirado pareiga grąžinti be pagrindo įgytas lėšas. Išėitinę pašalpa neištraukta į turto

637 LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. kovo 21 d. nutartis Nr. 3K–3–371 [interaktyvus] [žiūrėta 2006-08-18]. Prieiga per internetą: <http://www.lat.lt/3_nutar_tys/senos/nutartis.aspx?id=11364>.

638 LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. balandžio mėn. 4 d. nutartis Nr. 3K–3–417 [interaktyvus] [žiūrėta 2006-08-18 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.lat.lt/3_nutar_tys/senos/nutartis.aspx?id=11409>.

sąrašą, kurio negalima išreikalauti kaip be pagrindo įgyto. Kolegija taip pat nurodė, kad byloje nebuvo sprendžiamas teismo sprendimo vykdymo atgręžimo klausimas, nes išėitinė pašalpa atsakovui buvo išmokėta darbdavio įsakymo ir kolektyvinės sutarties pagrindu, todėl ir lėšų gražinimas negali būti grindžiamas normomis, reguliuojančiomis sprendimo vykdymo atgręžimą. Šiuo atveju darbdaviai patekdavo į nepalankią padėtį, o darbuotojai neteisėtai įgydavo pajamų, kurių jie neuždirbo ar nebuvo pagrindo jiems kompensuoti. Šių normų buvimas prieštaravo teisingumo ir šalių lygybės principui, dėl to, įsigaliojus DK ir CPK, atgręžimas tapo galimas: panaikinus arba pakeitus sprendimą ar nutartį, jeigu jie jau buvo įvykdyti ar pradėti vykdyti, vienos iš šalių prašymu teismas įpareigoja ginčo šalis gražinti tai, ką jos yra gavusios vykdydamos sprendimą (DK 301 str. ir CPK 373 str.).

Dar viena garantija nagrinėjant bylas dėl darbo užmokesčio ar kitų su darbo santykiais susijusių išmokų priteisimo – teisių perėmimas. Tais atvejais, kai viena iš ginčijamo arba sprendimu nustatyto teisinio santykio šalių pasitraukia iš bylos (fizinio asmens mirtis, juridinio asmens pabaiga ar pertvarkymas, reikalavimo perleidimas, skolos perkėlimas ir kitais įstatymų numatytais atvejais), teismas, jei yra pagrindas, tą šalį pakeičia jos teisių perėmėju, išskyrus atvejus, kai yra negalimas materialinių subjektinių teisių perėmimas. Teisių perėmimas galimas bet kurioje proceso stadijoje (CPK 48 str. 1 d.). Darbo bylose darbuotojo procesinis teisių perėmimas galimas tik pagal darbuotojo ieškinius dėl darbo užmokesčio ar kitų išmokų, susijusių su darbo teisiniais santykiais, priteisimo (CPK 416 str.). Tai reiškia, kad tai, ką skolingas darbdavys darbuotojui, teismo būdu gali atgauti jo šeimos nariai ar artimieji arba kiti teisių perėmėjai.

DK 299 str. ir CPK 282 str. 2 d. 2 p. numato, kad (darbo ginčų komisija arba) teismas nurodo skubiai vykdyti sprendimus ar nutartis dėl darbo užmokesčio priteisimo, t. y. dėl sprendimo dalies neviršijančios vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio. Dėl likusios darbo užmokesčio dalies sprendimas vykdomas įprasta tvarka. Jei įmonė yra nemoki, kai jai paskelbtas bankrotas – prisiteisti darbo užmokesčių ir kitas su darbo santykiais susijusias išmokas – tampa sudėtingiau. Todėl darbo ginčai bankroto byloje turi būti sprendžiami kaip galima greičiau.

Byla dėl nemokumo negali greitai patenkinti privilegijuotų darbuotojų reikalavimų, todėl būtina numatyti „skubią mokėjimo procedūrą“⁶³⁹, kuri

639 R 180 Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Recommendation, 1992 [interaktyvus] [žiūrėta 2002-04-05]. Prieiga per internetą: <<http://ilolex.ilc.ch:1567/english/recdisp1.htm>>.

turi būti taikoma garantuojant darbo užmokesčio išmokėjimą nelaukiant bylos pabaigos, išskyrus atvejus, jei darbuotojų reikalavimai tenkinami iš garantinės institucijos. Skubus darbuotojų reikalavimų tenkinimas gali būti vykdomas taip:

- a) darbuotojui skolingas darbdavys turėtų patenkinti jo reikalavimus tučtuojau, kai tik yra nustatoma, kad jie yra tikri ir tenkintini;
- b) jeigu reikalavimas yra ginčytinas, darbuotojui turėtų būti suteikta galimybė nustatyti reikalavimo pagrįstumą teisme ir tuomet reikalavimas būtų patenkintas pagal (a) atvejį.

Kaip jau minėta, šią garantiją būtų galima taikyti iškart įmonę pripažinus nemokia, kol dar nėra kitų kreditorių, pareiškusių panašių reikalavimų nemokiai įmonei (darbdaviui). Taikant skubią apmokėjimo procedūrą, darbuotojų reikalavimai turėtų būti visiškai patenkinti arba bent jau ta jų dalis, kurią nustato įstatymai arba kiti teisės aktai. Tokį apribojimą numato DK 299 str., t. y. teismo priimti sprendimai dėl neteisėtai atleistų iš darbo, nušalintų nuo darbo ar perkeltų į kitą darbą darbuotojų gražinimo į ankstesnį darbą bei dėl darbo užmokesčio priteisimo (sprendimo dalis, neviršijanti vieno mėnesio VDU) turi būti skubiai įvykdyti. Taip pat teismas pats arba ieškovo prašymu gali leisti skubiai vykdyti sprendimą arba jo dalį dėl atleidimo iš darbo formuluoatės; dėl išmokų atlyginti žalą, padarytą dėl nelaimingo atsitikimo darbe, kitokio sveikatos sužalojimo ar susirgimo profesine liga, priteisimo; kitais atvejais, jeigu dėl ypatingų aplinkybių gali pasidaryti neįmanoma ar labai sunku sprendimą įvykdyti. Kaip pastebi G. Dambrauskienė, nors tokie teismų sprendimai turėtų būti vykdomi skubiai, tačiau realiai jie nevykdomi dėl tos pačios priežasties – trūksta būtinųjų lėšų ir turto, ypač tuomet, kai teismo antstoliai negali net areštuoti turto vykdam neteisminę bankroto procedūrą, arba iššvaistomas turtas iki bankroto paskelbimo⁶⁴⁰.

Jeigu darbdavys ir toliau nevykdo įsiteisėjusio teismo sprendimo, įpareigojančio atsiskaityti su darbuotojais, 1997 m. liepos 2 d. LAT išaiškino, kad „po tokio teismo sprendimo priėmimo, darbdaviui jo nevykdam, taikytinos sprendimo priverstinio vykdymo priemonės (CPK 391 str.), o ne

640 Dambrauskienė, G. Darbo užmokesčio problemos darbdavio nemokumo atveju. *Verslas, vadyba ir studijos* '96. VGTU organizuotos respublikinės konferencijos, įvykusios Vilniuje 1996 m. lapkričio 28–29 d., medžiaga. Vilnius: Technika, 1997, p. 74.

DSĮ 41 straipsnio 2 dalyje numatyta sankcija⁶⁴¹. Tai reiškia, kad teismui priėmus sprendimą, darbdaviui materialinėse teisės normose numatytos sankcijos (delspinigiai, VDU už uždelstą atsiskaityti laiką ir pan.) nutrūks-ta. Toliau išieškoti darbo užmokestį galima tik teismo antstoliams atlikus atitinkamus veiksmus (pvz., areštavus darbdavio turta, turta parduodant iš varžytynių ir kt.). Iš tiesų tai ilgas ir galutinio darbuotojo teisių užtikri-nimo nežadantis procesas. Be to, 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojus Antsto-lių įstatymui⁶⁴², už antstolių vykdomas paslaugas dėl atitinkamų paslaugų teikimo sudarant sutartį antstoliams turi mokėti klientai (įstatymo 21 str. 8 d.). Vadinasi, darbuotojai, norėdami apsaugoti arba aukciono tvarka rea-lizuoti darbdavio turta, iš kurio būtų patenkinti jų reikalavimai, turi antsto-liui mokėti atitinkamą atlyginimą (įst. 21 str. 4–5 d.)⁶⁴³. Autorės nuomone, būtų neteisinga darbuotojams išieškant darbo užmokestį ar kitas su darbo santykiais susijusias išmokas, mokėti atlyginimą antstoliui už išieškojimo paslaugas, todėl tai DK ar CPK turi būti numatyta kaip viena iš išimčių. Tuo labiau kad tokios paslaugos niekas kitas neturi teisės vykdyti, o ieš-kovui – darbuotojui, ir taip negavusiam darbo užmokesčio, išieškant šią sumą, sumažinti ją antstolių atlygio suma būtų neteisinga. Kadangi kaltė dėl neišmokėto darbo užmokesčio kyla darbdaviui, todėl siūlyčiau antsto-liams šias išlaidas sumokėti iš darbdavio lėšų, o kai jų nėra – iš fondo, pvz., Vyriausybės rezervo, Privatizacijos, Garantinio ar kito fondo.

Įmonei tapus nemokiai, darbo užmokestis ir kitos išmokos, susijusios su darbo santykiais, kurias skolingas darbdavys, gali būti ginamos įmonei iškėlus restruktūrizavimo bylą. Kyla klausimas, ar įmonių sanavimą pa-keitusi procedūra, įtvirtinta ĮRĮ, gali padėti laikinai sunkioje finansinėje padėtyje atsidūrusiai įmonei ir jos darbuotojams?

Didžiosios Britanijos, JAV, Suomijos, Švedijos ir kitų valstybių patirtis rodo, kad įmonių bankroto bei su juo susijusių nepageidaujamų socialinių ir ekonominių padarinių galima išvengti laiku vykdant įmonių restruktūrizavimą. Nors restruktūrizavimo procesas suteikia darbuotojams daug galimybių ir garantijų, tačiau šiuo metu Lietuvoje, Ūkio ministerijos duomenimis, per visą ĮRĮ galiojimo laikotarpį, t. y. nuo 2001 m. liepos 1 d. iki 2008 m. gruodžio 31 d., restruktūrizavimo bylos buvo iškeltos 41 įmo-

641 Konsultacija Lietuvos apeliaciniam, apygardų, miestų bei rajonų apylinkių teismams. *Teismų praktika*. 1997, Nr. 7, p. 54.

642 Lietuvos Respublikos antstolių įstatymas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 53-2042.

643 Ten pat.

nei, iš jų 5 įmonės baigtos restruktūrizuoti, 26 įmonėms restruktūrizavimo bylos buvo nutrauktos, iš jų 22 įmonėms iškeltos bankroto bylos. 2008 metų pabaigoje restruktūrizavimas buvo vykdomas 10 įmonių⁶⁴⁴. Galima pastebėti, kad šio proceso metu vykdomi veiksmai labai panašūs į tuos, kurie vykdomi reorganizuojant arba pertvarkant įmonę. Yra keli skirtumai. Minėtais atvejais įstatymai nereikalauja, kad įmonė būtų nemoki, t. y. įmonės reorganizavimas arba pertvarkymas galimas visais atvejais, neatsižvelgiant į tai, ar įmonė turi finansinių sunkumų, ar ne. Įmonės restruktūrizavimo procesas, kaip jau minėjome, galimas tik įmonei turint finansinių sunkumų, t. y. pripažinus nemokia. Kitaip tariant, kai įmonė susiduria su nemokumo problemomis, jos vadovams tenka svarstyti sudėtingą problemą – uždaryti įmonę ar tęsti veiklą ir tam kaip vieną iš įrankių taikyti šios priemonės restruktūrizavimą. Restruktūrizavimas – tarpinė grandis tarp finansinių sunkumų turinčios ir bankrutuojančios įmonės.

Skirtingai nei vykdamas įmonės reorganizavimą arba pertvarkymą, restruktūrizavimo procesas vykdomas prižiūrint kompetentingoms institucijoms: įmonės valdymo organų veiklą restruktūrizavimo plano rengimo laikotarpiu prižiūri teismo paskirtas įmonės administratorius. Plano įgyvendinimo laikotarpiu jų veiklą prižiūri pagal savo kompetenciją kreditorių susirinkimo (komiteto) pirmininkas ir įmonės administratorius (jeigu jis paskirtas) (IRĮ 16 str. 2 d.).

Įmonės kreditoriai, iš jų ir įmonės darbuotojai, kurie norėdami sustiprinti savo įtaką įmonės pertvarkymo eigai ir siekdami mažinti verslo riziką, gali kreiptis į teismą dėl į sunkią finansinę padėtį patekusios įmonės nemokumo fakto nustatymo bei formalaus įmonės restruktūrizavimo proceso, jei tokį procesą būtų pasirengusi vykdyti pati įmonė, vykdymo teisės aktų nustatyta tvarka.

Vienas iš pagrindinių kriterijų, lemiančių galimybę restruktūrizuoti įmonę ar skelbti įmonei bankrotą – jos potencialus gebėjimas laiku vykdyti kreditoriams prisiimtus finansinius įsipareigojimus, gebėjimas finansuoti savo plėtrą bei gebėjimas suteikti savininkams naudą, adekvačią prisiimtai verslo rizikai, t. y. įmonės kaip verslo subjekto vertės padidinimas. Todėl įmonės restruktūrizavimo plane turi būti nurodyta numatomos nutraukti, nenaudingos įmonei ir kreditoriams sutartys (išskyrus darbo sutartis), su-

644 Lietuvos Respublikos ūkio ekonominės ir socialinės būklės 2008 metų apžvalga, p. 206. Taip pat interaktyvus [žr. 2010-01-15]. Prieiga per internetą: <http://www.ukmin.lt/lt/ukio_apzvalga>.

darytos iki restruktūrizavimo bylos iškėlimo dienos (ĮRĮ 13 str. 1 d.). Nors įstatymas numato išimtis dėl darbuotojų darbo sutarčių, tačiau, kaip jau buvo minėta, įmonės restruktūrizavimo proceso metu darbuotojų atleidimas gali būti neišvengiamas – įmonės restruktūrizavimo plane turi būti numatomas ir planuojamas atleisti iš darbo darbuotojų skaičius (ĮRĮ 13 str. 1 d.). Įmonės restruktūrizavimo procesas turi būti siejamas ne tik su įmonės gamybinio, techninio, komercinio pertvarkymu, finansinių išpareigojimų restruktūrizavimu bet ir neretai su galimu įmonės vadovų pakeitimu ar net akcininkų pasikeitimu. Tačiau Lietuvoje, kurioje šie procesai reti, nėra paplitusi praktika reikalauti pakeisti esamus įmonės vadovus, reikalauti tiesioginio savininkų dalyvavimo finansiškai restruktūrizuojant įmonę ar keisti įmonės akcininkų struktūrą⁶⁴⁵.

Įstatymas numato plane laikytis ir kreditorių reikalavimų tenkinimo eiliškumo, t. y. patenkinus įkeitimu ir (ar) hipoteka užtikrintus kreditoriaus reikalavimus, pirmiausia yra tenkinami darbuotojų reikalavimai, susiję su darbo santykiais (įskaitant gyventojų pajamų mokesčių ir valstybinio socialinio draudimo įmokas), reikalavimai atlyginti žalą dėl suluošinimo ar kitokio kūno sužalojimo, susirgimo profesine liga arba dėl mirties nuo nelaimingo atsitikimo darbe, asmenų reikalavimai apmokėti už perdirbti supirktą žemės ūkio produkciją (ĮRĮ 14 str.).

Siekiant išsaugoti įmonę ir jos darbuotojus, įsiteisėjus teismo nutarčiai iškelti įmonei restruktūrizavimo bylą, darbdaviui gali būti sudaromos sąlygos atidėti kreditorių, tarp kurių yra ir darbuotojai, reikalavimų vykdymo terminus, atsisakyti bendros reikalavimų sumos (jos dalies) ir (ar) pakeisti piniginę prievolę kita prievole – duoti sutikimą įmonei atsiskaityti įmonės turtu ir įmonės akcijomis. Šias sąlygas darbdaviui gali suteikti tik patys kreditoriai, tarp kurių yra ir darbuotojai. Bet kuriuo atveju turi būti parengtas abipusiai (ir kreditoriams, ir įmonės atstovams) priimtinas įmonės restruktūrizavimo planas, kuriame numatomos šalių teisės, pareigos, šalių atsakomybė bei terminai įgyvendinant priemones įmonės mokumui atkurti ir priemones prisiimtiems kreditoriniams išpareigojimams įvykdyti.

Restruktūrizavimo plano projektą kartu su įmonės administratoriaus parengta išvada, kad įmonės restruktūrizavimo plane numatytų priemonių įgyvendinimas atkurs įmonės mokumą, ir įmonės dalyvių susirinkimo

645 Įmonių restruktūrizavimo procesų studija – veiksniai, trukdantys vykdyti įmonių restruktūrizavimą [Nacionalinė verslo administratorių asociacija] 2004, p. 56. Interaktyvus [žiūrėta 2010-02-10], prieiga per internetą: <<http://www.bankrotodep.lt/Doc/nvas.doc>>.

sprendimu, o valstybės ar savivaldybės įmonės restruktūrizavimo planą – su išvada ir savininko teises bei pareigas įgyvendinančios institucijos sprendimu restruktūrizuoti įmonę jos vadovas pateikia kreditorių komiteto nariams ir pagrindiniams kreditoriams ne vėliau kaip prieš 15 kalendorinių dienų iki kreditorių susirinkimo, kuriame bus svarstomas restruktūrizavimo planas. Reikia pažymėti, kad nuošalyje nepaliekami ir darbuotojų interesai: kreditorių komitete turi būti ne mažiau kaip penki nariai, tarp kurių turi būti asmuo, įgaliotas ginti su darbo santykiais susijusius darbuotojų reikalavimus, jeigu įmonė turi tenkinti tokius darbuotojų reikalavimus (IRĮ 22 str. 2 d. 1 p.).

Įmonių restruktūrizavimo procesas turi panašumų ir su įmonių bankroto procesu. Pavyzdžiui, restruktūrizavimo procesas artimas įmonių bankroto procesui dėl įmonės veiklos apribojimų, t. y. įmonei draudžiama vykdyti finansines prievoles, mokėti palūkanas, netesybas, susidariusias iki restruktūrizavimo bylos iškėlimo, suteikti kreditoriams naujas jiems įsipareigojimų įvykdymo užtikrinimo priemonės ir kita. Skirtumas tik tas, kad įmonės restruktūrizavimo metu apribojimai netaikomi delspinigių, susijusių su darbo santykiais, skaičiavimui ir mokėjimui.

Įmonės restruktūrizavimo proceso metu, skirtingai nei bankroto bylos nagrinėjimo metu, įmonės administracijos vadovas išsaugo savo statusą ir daug įprastinių funkcijų, tačiau šalia jo atsiranda restruktūrizuojamos įmonės administratorius. Įstatymai užkerta kelią piktnaudžiauti suteiktomis nuolaidomis: tuo atveju, jeigu įmonė neparengtų ir neįgyvendintų restruktūrizavimo plano, teismas priimtų nutartį restruktūrizavimo bylą nutraukti, ir įmonei padarytos nuolaidos privalėtų būti atšauktos.

Vertinant IRĮ ir ĮBĮ nuostatas galima teigti, kad šie norminiai teisės aktai nėra skirti vien darbdavio interesui – mokumui atkūrti. Labai svarbus veiksnys – įmonės atstovų ir kreditorių sutarimas. Kitaip tariant, IRĮ ir ĮBĮ darbuotojams suteikia nemažai galimybių dalyvauti priimančiais sprendimus dėl restruktūrizuojamos ar bankrutuojančios įmonės likimo. Pvz., be to, kad jie kaip kreditoriai gali dalyvauti kreditorių susirinkimuose, kuriuose priimami svarbūs klausimai įmonei ir visiems kreditoriams, iš jų – ir darbuotojams. Dar jiems įstatymai numato galimybę būti ir kreditorių komiteto nariais (IRĮ 22 str. 2 d. 1 p. ir ĮBĮ 25 str. 1 d.), kurių kiekvienas turi balso teisę, o pagrindinė veikla – kontroliuoti restruktūrizavimo ar bankroto procesą, administratoriaus veiklą įmonės bankroto metu, tarp kreditorių susirinkimų atstovauti kreditorių interesams ir juos ginti (IRĮ 22 str. 5 d. ir

25 str. 2 d.). Vadinasi, restruktūrizavimo proceso metu darbuotojų išrinktas atstovas į kreditorių komitetą turi tokias pat teises kaip ir asmuo, atstovaujantis kreditorių, kurių reikalavimai užtikrinti įkeitimu (hipoteka) ir turės būti tenkinami pirmiausia iš lėšų, gautų pardavus įkeistą turtą, interesams. Galima daryti išvadą, kad įmonės kreditoriai turi kur kas daugiau teisių ir galimybių atstovauti savo interesams nei akcininkai, tarp kurių darbuotojų gali ir nebūti. Vadinasi, realus darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme galimas tik įmonei susidūrus su finansiniais sunkumais, kai įmonei iškelta restruktūrizavimo ar bankroto byla. ***Taip įteisinama nauja socialinės partnerystės forma – dalyvavimas įmonės valdyme.***

Kitas nagrinėjamų įstatymų panašumas siejamas su kreditorių reikalavimų tenkinimu. Kitaip tariant, restruktūrizavimo proceso metu pateikti kreditorių, tarp jų ir darbuotojų, reikalavimai ginami ta pačia tvarka ir eile, kaip ir bankroto bylos nagrinėjimo metu. Tokiu atveju reikia pripažinti, kad darbuotojų reikalavimai gali būti patenkinti daug anksčiau, t. y. nelaukiant įmonės bankroto.

Restruktūrizavimo procesas užbaigiamas dviem būdais:

- 1) nutraukiant įmonės restruktūrizavimo bylą, jeigu restruktūrizavimo planas nustatytu laiku nepateikiamas arba teismas jo nepatvirtina; restruktūrizavimo proceso metu išaiškėja, kad apie įmonės ekonominę būklę buvo pateikta neteisinga informacija ir dėl to restruktūrizavimo planas negali būti įvykdytas, ir tai patvirtina kreditorių komitetas (susirinkimas); išaiškėja, kad restruktūrizavimo plane numatytos priemonės nebus įgyvendintos, ir įmonė neįrodo, jog restruktūrizavimo planas bus įvykdytas (ĮRĮ 24 str.);
- 2) restruktūrizuojamai įmonei įgyvendinus restruktūrizavimo planą ir teismui patvirtinus restruktūrizavimo plano įgyvendinimo aktą bei priėmus sprendimą baigti įmonės restruktūrizavimo bylą (ĮRĮ 25 str.).

Dar sudėtingiau ir ilgiau reikalavimai nagrinėjami teismo proceso metu, kai įmonei iškeliami bankroto byla. Tokiu atveju darbuotojų, kaip ir kitų kreditorių, teisėti reikalavimai ginami bendraja tvarka.

Pirmasis įmonių bankroto įstatymas Lietuvoje įsigaliojo 1992 m. spalio 15 d., tuo tarpu pirmosios bankroto bylos buvo iškeltos tik 1993 m.

kovo mėnesį. Ūkio ministerijos duomenimis⁶⁴⁶, nuo 1993 m. iki 2008 m. pabaigos bankrotas buvo paskelbtas 6799 įmonėms ir 14 bankų, iš kurių 5402 įmonėms (79,5 proc.) ir 13 bankų (92,9 proc.) bankroto procesas baigtas (5282 įmonės likviduotos, 30 panaikintų bankroto bylų, 90 įmonių bankroto bylos nutrauktos arba nutraukti ne teismo tvarka vykdomi bankroto procesai, iš jų 3 reorganizuotos, 17 sanuotų, 34 sudarytos taikos sutartys, 31 įmonė atsiskaitė su kreditoriais, 5 įmonių kreditoriai atsiskaitė reikalavimų ir 13 bankų likviduoti). 2008 m. gruodžio 31 d. bankroto procesas buvo vykdomas 1397 įmonėse, iš jų likvidavimo procedūra vykdoma 849 įmonėse, 548 bankrutuojančioms įmonėms sprendimas dėl tolesnės bankroto procedūros vykdymo dar buvo nepriimtas. Per 15 metų laikotarpį ryškus bankrutuojančių įmonių skaičiaus augimas pastebimas iki 2002 metų, vėliau inicijuojamų bankrotų skaičius sąlygiškai buvo stabilus ir tik 2008 m. bankrotai pasiekė didžiausią skaičių (928 įm.). Šis skaičius, palyginti su 2007 m., išaugo 53,1 proc.

2003 m. sausio 1 d. įsiteisėjo ĮBĮ nuostatos dėl supaprastinto bankroto proceso taikymo, kai įmonė neturi turto ar jo nepakanka teismo ir administravimo išlaidoms apmokėti. Pastaruoju metu šio proceso taikymas pamažu dažnėja. Iki 2008 m. pabaigos supaprastinto bankroto procesas buvo taikomas 1263 (2006 m. – 722) įmonėms. 2008 m. supaprastinto bankroto procesas buvo vykdomas 254 įmonėse⁶⁴⁷.

Šis procesas negali trukti ilgiau kaip vienus metus ir turi būti taikoma tik likvidavimo procedūra. Ūkio ministerijos 2008 m. duomenimis, nagrinėjant bankroto procedūrų trukmę matyti, kad dažniausiai bankrotas tęsiasi apie dvejus (41 proc. im.) arba trejus (26 proc. im.) metus. 12,2 proc. bankrutavusių įmonių bankroto procedūras užbaigė per vienus metus. Ilgiau kaip 5 metus bankroto procesas vyko 4 proc. bankrutavusių įmonių⁶⁴⁸.

Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas nereglamentuoja bankroto bylos iškelimo procesinės tvarkos, todėl turi būti taikomos atitinkamos CPK taisyklės. Pavyzdžiui, Rusijoje bankroto bylas nagrinėja ar-

646 Lietuvos Respublikos ūkio ekonominės ir socialinės būklės 2008 metų apžvalga, p. 201. Taip pat interaktyvus [žr. 2010-01-15]. Prieiga per internetą: <http://www.ukmin.lt/lt/ukio_apzvalga>.

647 Lietuvos Respublikos ūkio ekonominės ir socialinės būklės 2008 metų apžvalga, p. 202. Taip pat interaktyvus [žr. 2010-01-15]. Prieiga per internetą: <http://www.ukmin.lt/lt/ukio_apzvalga>..

648 Ten pat, p. 205.

bitražinis teismas pagal Rusijos Federacijos arbitražinio proceso kodekso nustatytas taisykles.

Nors bankroto procesas vyksta pagal bendrąsias CPK taisykles, tačiau šiose bylose yra nemažai proceso ypatumų. Pirma, bankroto byloms būdingos ikiteisminės procedūros, pavyzdžiui, kreditorius įpareigojamas dėl savo ketinimų kreiptis į teismą ir dėl bankroto bylos iškėlimo įmonės vadovui pranešti raštu. Pranešti privaloma ir tuomet, kai įmonė negali mokėti darbo užmokesčio ir tenkinti darbuotojų kitų iš darbo santykių kylančių finansinių reikalavimų. Šiuo atveju įstatymas leidžia ginčą išspręsti taikiai, be teismo įsikišimo. Kita vertus, staigus įmonės blogos finansinės padėties paskelbimas gali turėti neigiamų padarinių, t. y. kreditoriai, reikalaudami atsiskaityti su jais nesuėjus terminui, gali sukelti tikrą įmonės bankrotą. To galima būtų išvengti, jei ginčo šalys tai išspręstų tyliai ir taikiai.

Nepavykus susitarti ginčas dėl įmonės bankroto paskelbimo nagrinėjamas teisme. Atsižvelgiant į tai, kada įmonei iškelta bankroto byla, darbuotojų reikalavimai pateikiami ir nagrinėjami skirtingai. Pavyzdžiui, vadovaudamasi 1997 m. Įmonių bankroto įstatymo⁶⁴⁹ 11 straipsniu, Valstybinė darbo inspekcija privalėjo pateikti pareiškimą teismui dėl įmonės bankroto bylos iškėlimo tais atvejais, kai įmonės darbuotojas (darbuotojai) praneša inspekcijai, kad įmonė neišmokėjo darbo užmokesčio už du ir daugiau mėnesių ir (arba) tikrinimo metu nustatyta, kad įmonė yra nemoki. Vykdydama šią įstatymo nuostatą, inspekcija 2000 m. iškėlė 19 bankroto bylų (1999 m. – 35), tačiau išnagrinėtos buvo tik 7 bylos, arba 36,8 proc. (1999 m. – 10, arba 28,6 proc.). Dėl trijų įmonių teismas bylą kelti atsisakė, nes pripažino, kad įmonė yra moki; dviem atvejais nepavyko rasti įmonės administratoriaus; dėl likusių 7 įmonių ginčas, sprendžiant klausimą dėl bankroto bylos iškėlimo, nagrinėjamas teisme⁶⁵⁰.

Darbo inspekcija nėra ginčus nagrinėjanti institucija. Autorės nuomone, įstatymų kontrolės funkcijos (ir pagal anoniminius pareiškimus), susijusios su darbuotojų reikalavimais, kai darbdavys laiku arba visai su jais neatsiskaito, vykdymas turi didesnę poveikį, nes ši inspekcija turėjo teisę įmonei iškelti bankroto bylą, todėl buvo netikslinga nuo 2001 m. liepos 1 d. iš Valstybinės darbo inspekcijos atimti šią teisę. Vadovaujantis 2001 m.

649 Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas. *Valstybės žinios*. 1997, Nr. 64-1500; 1998, Nr. 109-2996, Nr. 114-3189.

650 *Valstybinės inspekcijos duomenys* [interaktyvus] [žiūrėta 2010-01-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt>>.

Įmonės bankroto įstatymu⁶⁵¹ dėl bankroto bylos iškėlimo įmonei pateikti ieškinių gali tik kreditoriai, savininkai ir įmonės administracijos vadovas. Tarp kreditorių yra ir įmonės darbuotojų, kuriems darbdavys nemokėjo darbo užmokesčio ar neatlygino žalos, atsiradusios darbo santykių metu. Tai reiškia, kad darbuotojams įstatymas numato pareigą ne tik aktyviai domėtis įmonės padėtimi, bet ir imtis atitinkamų veiksmų, padedančių pakeisti savo ar įmonės likimą. Galima pastebėti, kad tuo įstatymas netiesiogiai įteisina darbuotojų dalyvavimą įmonės valdyme, pavyzdžiui, darbuotojas, kaip ir kiti kreditoriai, turi teisę iškelti įmonei bankroto bylą, jei įmonė laiku nemoka darbo užmokesčio ir su darbo santykiais susijusių išmokų. Tačiau pareiškimą teismui dėl bylos iškėlimo jis gali pateikti ne anksčiau kaip praėjus trims mėnesiams po termino, nustatyto kreditoriaus reikalavimams įvykdyti įsipareigojimus, kuris negali būti trumpesnis kaip 30 dienų (ĮBĮ 6 str. 1–2 d.). Vadinasi, tuomet, jei darbuotojai būtų ypač aktyvūs ginant savo pažeistas teises ir iš karto reaguotų pagal įstatymo raidę – pareiškimas dėl įmonės bankroto iškėlimo teismą pasiektų tik po keturių mėnesių. Daroma išvada, jog ikiprocesinis periodas yra per ilgas, kad būtų galima laiku ir greitai sureaguoti į likusio bankrutuojančios įmonės turto išsaugojimą, kartu ir į kreditorių reikalavimų patenkinimo užtikrinimą. Teismas, išnagrinėjęs ieškinį, per mėnesį (ypatingo sudėtingumo bylos atvejais – pratešiant terminą dar 1 mėnesį) (9 str. 4 d.) priima nutartį dėl bankroto bylos iškėlimo nemokiai įmonei, kuri skubiai įsigalioja per 10 d. nuo jos priėmimo dienos, jeigu ji nebuvo apskūsta (10 str. 13 d.). Terminas nuo nesumokėto darbo užmokesčio darbuotojams iki bankroto bylos iškėlimo įsiteisėjimo dienos gali siekti 6 mėnesius. Tokiu atveju praėjęs terminas nėra naudingas darbuotojui, nes per šį laikotarpį jis negauna darbo užmokesčio (nors ir minimalaus, mokamo už prastovos laiką).

Darbuotojų teisių apsaugą įmonės nemokumo ir verslo perdavimo atvejais nagrinėjęs B. Heplle'as pastebėjo, kad paskirtas įmonės bankroto administratorius valdo nemokios įmonės verslą. Tam, kad pasiektų norimus tikslus ir vykdytų funkcijas, administratorius turi nemažai teisių: (a) gelbėti/atkurti įmonės mokumą, jei tik yra įmanoma; (b) pasiekti kuo didesnių rezultatų įmonės kreditoriams, jei įmonė užsidarė; (c) perskirstyti turta/nuosavybę apsaugant kreditorių, turinčių lengvatas, interesus. Toks procesas, kai nemokią įmonę valdo administratorius, gali tęstis metus ir

651 Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 31-1010; Nr. 37 (atitaisymas); Nr. 52 (atitaisymas).

tuo laiku jokie kreditoriai negali ginti savo interesų teisme, išskyrus tai, kad administratorius gali vykdyti laikinus mokėjimus apsaugotiems ar privilegijuotiems kreditoriams. Tuo laiku administratorius gali valdyti visą ar tik dalį įmonės veiklos, kad ši išliktų. Pagal Lietuvos ĮBĮ 11 str. 3 d. įmonės administratorius taip pat turi nemažai teisių, pvz., administratorius⁶⁵²:

<...> 3) šio įstatymo nustatyta tvarka valdo, naudoja bankrutuojančios įmonės turtą ir juo, taip pat bankuose esančiomis šios įmonės lėšomis, disponuoja;

4) užtikrina bankrutuojančios įmonės turto apsaugą;

<...>

6) vadovauja bankrutuojančios įmonės ūkinei komercinei veiklai;

7) sudaro terminuotas įmonės turto nuomos sutartis, kuriose nuomos sutarties pabaigos diena turi būti šio turto pardavimo, perdavimo ar grąžinimo diena;

<...>

11) priima ir atleidžia darbuotojus Darbo kodekso ir šio įstatymo nustatyta tvarka;

<...>

13) per laikotarpį iki pirmojo kreditorių susirinkimo sprendžia klausimus dėl įmonės sudarytų sandorių, kurių įvykdymo terminas dar nepasibaigė, tolesnio vykdymo ir naujų sandorių, reikalingų įmonės ūkinei komercinei veiklai tęsti, sudarymo, jei įmonė tęsia ūkinę komercinę veiklą, ir ne vėliau kaip per 30 dienų nuo teismo nutarties išskelti bankroto bylą įsiteisėjimo dienos praneša suinteresuotiems asmenims apie tai, kad vykdydys įmonės sudarytas sutartis, kurių vykdymo terminas dar nepasibaigė, arba jų nevykdys;

14) gina visų kreditorių, taip pat bankrutuojančios įmonės teises ir interesus, organizuoja ir atlieka būtinus bankroto proceso darbus;

<...>

16) organizuoja ir kontroliuoja pajamų, gautų valdant, naudojant bankrutuojančios įmonės turtą ir juo disponuojant, taip pat sąnaudų apskaitą <...>;

23) imasi priemonių išieškoti skolas iš įmonės skolininkų;

<...>.

652 Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 31-1010; Nr. 37 (atitaisymas); Nr. 52 (atitaisymas).

Autorės nuomone, procesas vyktų greičiau, jei kreditoriai sutiktų įmonės bankroto procesą vykdyti ne teismo tvarka. Skirtumas tas, kad apie šį sumanymą reikia pranešti raštu kiekvienam kreditoriui, o kreditorių susirinkimą sušaukti ne vėliau kaip per 20 dienų nuo siūlymo išsiuntimo kreditoriams dienos. Jei kreditoriai sutinka vykdyti įmonės bankroto procedūrą ne teismo tvarka, tuomet, atsižvelgiant į ieškinio padavimo ir jo nagrinėjimo teisme terminus, ne teismo nagrinėjimo procedūros terminas sutrumpėtų 2,5 mėnesio, o darbuotojų reikalavimai bei atleidimo klausimai būtų išspręsti greičiau nei nagrinėjant teisme (ĮBĮ 12 str. 5 d.).

Kita teismo proceso ypatybė yra ta, kad nuo 1997 m. liepos 1 d. visos civilinės bylos, kuriose įmonei pareikšti turtiniai reikalavimai, iš jų ir reikalavimai, susiję su darbo santykiais, perduodamos bankroto bylą iškėlusiam teismui (ĮBĮ 15 str. 2 d., CPK 34 str. 2 d. 5 p. ir 163 str. 5 p.). Bylos dėl bankrutuojančios įmonės darbuotojų gražinimo į darbą, jų atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu ar drausminių nuobaudų panaikinimo ir kitos bylos, jeigu jose nėra keliami turtiniai reikalavimai, turi būti išnagrinėtos apylinkės teismuose. Jeigu, be kitų reikalavimų, keliamas ir turtinis reikalavimas (kompensacija ar kitokia pinigine išmoka), tokia byla visapusiškai turi būti nagrinėjama bankroto bylą nagrinėjančiame teisme, t. y. vietovės, kurioje yra įmonės buveinė, apygardos teisme (ĮBĮ 5 str. 3d., 10 str. 2 d.; CPK 27 str. 1 d. 4 p.). Tokiu atveju apie iškeltą bankroto bylą teismas privalo pranešti kitiems teismams, nagrinėjantiems bylas, kuriose šiai įmonei pareikšti turtiniai reikalavimai, tarp jų ir kylantys iš darbo santykių, ir perimti šių bylų nagrinėjimą gavus aukštesnės pakopos teismo pirmininko ar Civilinių bylų skyriaus pirmininko motyvuotą nutartį (CPK 35 str. 2 d.; 290 str. 4 d.).

Šių bylų atnaujinimo ir prijungimo prie bankroto bylos klausimą spręsti ir jas nagrinėti turi bankroto bylą nagrinėjantis teisėjas. Bankroto bylą nagrinėjančiam teismui bylos, įskaitant ir vykdomąsias, perduodamos įsiteisėjus nutarčiai iškelti bankroto bylą, o tokios nutarties skubaus vykdymo atveju – iš karto priėmus nutartį iškelti bankroto bylą. Pagal CPK 163 str., 166 str. 2 d. ir 626 straipsnio 3 punktą antstoliai privalo sustabdyti vykdomąsias bylas, jeigu bankroto byla iškeliama skolininkui (išskyrus neturtinio pobūdžio bylas); šiuo atveju vykdomieji dokumentai persiunčiami bankroto bylą iškėlusiam teismui ir prijungiami prie bankroto bylos. Šiose bylose pareikšti reikalavimai į kreditorių sąrašą įtraukiami be papildomo

pareiškimo. Taip supaprastinamas reikalavimų patenkinimo vykdymas ir kontrolė.

Nagrinėjant klausimą dėl ginčo šalių, ieškovu bankroto byloje laikytinas kreditorius (anot V. Mikelėno – prievolės šalis, turinti reikalavimų teisę⁶⁵³), ir nesvarbu, ar jis pats pateikia pareiškimą teismui dėl bankroto bylos iškėlimo, ar bankroto bylą siūlo kelti Įmonių bankroto įstatymo 3 straipsnyje nurodyti asmenys (įmonės kreditoriai: valstybės institucijos, Vyriausybės įgaliota institucija, įmonės darbuotojai, kiti kreditoriai), kurie pagal procesinę padėtį bankroto byloje prilyginti CPK 41 straipsnio išvardytoms civilinio proceso šalims (pvz., valstybinio valdymo institucijos, juridiniai ar fiziniai asmenys). Įmonių bankroto įstatymas numato pastarųjų teisę kreiptis į teismą su pareiškimu, kad būtų apgintos kreditorių ir kitų asmenų teisės ir teisėti interesai. Kreditoriais bankroto byloje laikomi fiziniai ir juridiniai asmenys, turintys teisę reikalauti, kad įmonė įvykdytų prievolės ir įsipareigojimus. Darbo užmokesčio ir dėl darbo santykių atsiradusios žalos atlyginimo bylose kreditoriai yra įmonės darbuotojai. Pavyzdžiui, Rusijoje darbuotojai negali dalyvauti skolininko nemokumo byloje. Visų darbuotojų vardu jiems atstovauja skolininko darbuotojų atstovas. Šiam asmeniui, sprendžiant bylą, iškeltą dėl darbdavio nemokumo, suteikiamas specialus teisinis statusas, t. y. jis turi teisę dalyvauti visuose kreditorių susirinkimuose, bet neturi balso teisės. Arbitražo administratorius apie rengiamo kreditorių susirinkimo vietą ir laiką turi pranešti ir darbuotojų atstovui. Skolininko darbuotojų atstovui nenumatoma teisė paduoti skundą arbitražiniam teismui dėl kreditorių susirinkimo priimtų sprendimų, dėl arbitražo administratoriaus veiksmų, taip pat dėl arbitražinio teismo priimtų sprendimų, nutarčių ir nutarimų⁶⁵⁴. Lietuvoje yra atvirkščiai. Bankroto teisiniai santykiai atsiranda tarp atsakovo (skolininko) ir ieškovo (kreditoriaus), kai skolininkas yra nemokus ir negali įvykdyti savo įsipareigojimų kreditoriui, todėl tik šie subjektai gali būti šalimis bankroto byloje. Šiuo atveju Lietuvos įstatymai kur kas palankesni ieškovams (darbuotojams), nes jiems numato nemažai teisių. Pavyzdžiui, darbuotojai, kaip ir kiti kreditoriai, įmonės bankroto bylos nagrinėjimo metu turi visas bendrąsias ir specialiąsias procesines teises, kurias jiems suteikia CPK, t. y. teisę susipažinti su bylos medžiaga, daryti išrašus ir nuorašus, pareikšti nušalinimus, teikti įrodymus, dalyvauti juos tiriant, skusti teismo sprendimus bei

653 Mikelėnas, V. *Prievolių teisė*. Pirmoji dalis.. Vilnius: Justitia, 2002, p. 54.

654 *Федеральный закон „О несостоятельности (банкротстве)“*. Под общей редакцией В. В. Витрянского. Москва, 1998, с. 36.

nutartis ir naudotis kitomis jiems suteiktomis procesinėmis teisėmis (CPK 42 str. 1 d.). Taip įteisinama nemažai darbuotojų teisių nagrinėjant bankroto bylą, t. y. darbuotojai, patys tiesiogiai dalyvaudami bylos nagrinėjime, gali laiku pateikti reikiamus įrodymus, užginčyti jiems nenaudingą teismo sprendimą ir kt. Atsakovas bankroto bylose yra skolininkas (anot V. Mikelėno – prievolės šalis, turinti pareigą, arba pasyvioji šalis⁶⁵⁵), t. y. įmonė (darbdavys), kuriai prašoma iškelti bankroto bylą.

Vienas svarbiausių požymių, skiriančių šalis nuo kitų byloje dalyvaujančių asmenų, yra tas, kad šalys turi ne tik procesinį teisinį, bet ir materialinį teisinį suinteresuotumą bylos baigtimi, nes jos yra materialinio teisinio santykio, iš kurio kilo ginčas, subjektai, ir teismo sprendimas turės tiesioginės įtakos jų teisėms ir pareigoms.

Bylos nagrinėjimo objektas – laiku nemokamas darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios išmokos – tai bet kokie įsipareigojimai, nustatyti tiek teisės aktuose (imperatyviuoju metodu), tiek ir sutartyse (dispozityviuoju metodu), įskaitant baudas, palūkanas, delspinigius, kurių nevykdo darbdavys. Kyla klausimas: ar visi darbuotojai gali pateikti savo reikalavimus, pavyzdžiui, dėl neišmokėto darbo užmokesčio, ir ar visi reikalavimai gali būti pagrįsti?

Iškėlus bankroto bylą kreditoriai, tarp kurių yra ir įmonės darbuotojai, turi teisę per teismo nustatytą laikotarpį perduoti administratoriui savo reikalavimus ir kartu pateikti juos pagrindžiančius dokumentus, taip pat nurodyti, kaip įmonė užtikrina šių reikalavimų vykdymą (ĮBĮ 21 str. 1 d. 1 p.). Per tą patį terminą savo reikalavimus turi pareikšti visi kreditoriai: ir tie, kuriems buvo žinoma apie siūlymą kelti bankroto bylą, ir tie, kurie apie skolininko bankrotą sužinojo jau iškėlus bankroto bylą (pvz., iš spaudos, teismo jiems atsiūsto pranešimo). Šia įstatymo nuostata įtvirtinama visų, tiek nutraukusių darbo santykius su bankrutuojančia įmone, tiek ir tebedirbančių joje, darbuotojų reikalavimų gynyba. Visi bankrutuojančios įmonės skolų mokėjimo terminai laikomi pasibaigusiais nuo bankroto bylos iškėlimo dienos (ĮBĮ 16 str.). Ši įstatymo nuostata užtikrina vienodą visų kreditorių interesų apsaugą, nes suteikia teisę nuo bankroto bylos iškėlimo momento dalyvauti byloje ir reikšti savo reikalavimus bankrutuojančiai įmonei net ir tiems kreditoriams, kuriems iki bylos iškėlimo skolų mokėjimo terminai faktiškai dar nebuvo suėję. To paties įstatymo 10 straipsnio 7 dalies 4 punkte nustatyta, jog jei per 30 dienų nuo teismo nutarties iškelti

655 Mikelėnas, V. *Prievolių teisė*. Pirmoji dalis. Vilnius: Justitia, 2002, p. 54.

bankroto bylą įsiteisėjimo dienos administratorius pranešė suinteresuotiems asmenims, kad įmonės sudarytų sutarčių, kurių vykdymo terminas dar nepasibaigė, nevykdys, šios sutartys (iš jų – panaudos, nuomos ir kt.), išskyrus darbo sutartis ir sutartis, iš kurių kyla bankrutuojančios įmonės reikalavimo teisės, laikomos nutrauktomis. Tokiu atveju įstatymas užtikrina, kad darbuotojų reikalavimai, kilę iš darbo sutarties, turės būti ginami nustatyta tvarka laikantis eiliškumo iki darbo santykių pasibaigimo dienos. Kita vertus, kreditorių sąrašas ir jų reikalavimai (nesumokėti mokesčiai, skolos atleistiems darbuotojams), susiję su bankroto procesu, tikslinami ir tvirtinami teismo nutartimi, iki teismas priima nutartį nutraukti bankroto bylą arba sprendimą dėl įmonės pabaigos (IBĮ 26 str. 1 d.). Nuo to, kiek tokių nutarčių bus ir kaip greitai jos bus priimtos, priklausys bankroto bylos užbaigimas. *Toks neapibrėžtumas gali duoti pagrindą vilkinti bylos nagrinėjimą, nes reikalavimai gali būti tikslinami ir tvirtinami bankroto bylos nagrinėjimo metu.* Ypač procesas nusitęsia, jei atsiliepia kreditorius, kuriam laiku nepranešė ar kuris iš kitų šaltinių sužinojo apie įmonės bankrotą ir jos metu priimtus sprendimus, taip pat dėl procedūrinių terminų nesilaikymo, teismas nusprendžia bylą grąžinti svarstyti iš naujo. Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. gruodžio 7 d. nutartyje *likviduojamos UAB „Baltic retail“* byloje Nr. 3K-3-650/2005, kurioje konstatuota, kad kreditorių susirinkime, kaip ir komiteto posėdyje, priimant sprendimus ir juos įforminant turi būti derinama kreditorių valia ir negali būti kreditorių dalies inicijuojami tokie kitiems kreditoriams netikėti sprendimai, su kuriais jie nėra supažindinami. Nepateisinama, kai kreditorių dalis neinformuojama apie nutarimų projektus, siekiant nuslėpti tokius projektus ir išvengti galimo nepritarimo (panašios bylos: 2005 m. gruodžio 5 d. civilinė byla Nr.3K-3-640/2005; 2008 m. spalio 7 d. civilinė byla Nr. 3K-3-467/2008). Kita vertus, įstatyme pateiktas bankroto procedūrų metu galinčių atsirasti kreditorių reikalavimų sąrašas nėra baigtinis – galimi ir kiti reikalavimai, kilę bankroto proceso metu ir įtrauktini į kreditorių reikalavimų sąrašą (pvz., žalos atlyginimas ir kt.). Būtų tikslinga pasinaudoti Rusijos patirtimi, kur įstatymas Apie įmonės nemokumą (bankrotą) numato, kad ginčai, kilę tarp arbitražo administratoriaus (laikino, vietinio ar konkurso metu išrinkto) ir skolininko (įmonės) darbuotojų atstovo dėl darbo užmokesčio dydžio ir jo sudėtinių dalių bei išieitinių pašalpų, numatytų darbuotojų darbo sutartyse, turi būti <...>

išnagrinėti per dvi savaites nuo skundo padavimo⁶⁵⁶. Imperatyviai įtvirtinant terminus (pvz., įstatymu) galimas greitesnis bylos baigtumas.

Teismo nagrinėjimo ypatumas yra ir tas, kad rengdamasis nagrinėti bankroto bylą teismas turi būti aktyvus, nes to reikalauja viešasis interesas. Spręsdamas klausimą dėl bankroto bylos iškėlimo teismas vadovaujasi tiek prie pareiškimo pridėtais dokumentais, tiek ir proceso metu gautais duomenimis (ĮBĮ 9 str. 2 d.) ir atsižvelgia į įmonės finansinės būklės pasikeitimą per laikotarpį nuo pareiškimo gavimo iki bylos iškėlimo. Teisėjas nuolat turi kontroliuoti bankroto procedūrą eiga ir prireikus imtis būtinų veiksmų (pvz., laikinų apsaugos priemonių, numatytų ĮBĮ 9 str. 2 d. 5 p. ir CPK 145 str.), kurie užtikrintų, kad šių kategorijų bylos būtų išnagrinėtos laiku. Pvz., LAT, 2008 m. rugpjūčio 13 d. nagrinėdamas civilinę bylą Nr. 3K-3-334/2008, nusprendė panaikinti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų atrankos kolegijos 2008 m. kovo 21 d. nutartimi taikytas laikinas apsaugos priemones (pan. bylos: LAT 2003 m. birželio 9 d. civilinė byla Nr. 3K-3-681/2003 m.).

Teismo nutartis dėl bankroto (ar restruktūrizavimo) bylos iškėlimo vykdytina skubiai (CPK 282 str. 2 d. 4 p.). Remdamasis CPK 283 straipsnio nuostatomis teismas gali leisti skubiai vykdyti nutartį dėl bankroto bylos iškėlimo ir kitų įmonių bylose, jeigu pripažins, kad nesiėmus skubaus vykdymo gali būti pakenkta kitų asmenų teisėtiems interesams. Kitaip tariant, priėmus nutartį dėl įmonės bankroto, ji vykdoma tuoj pat, nors gali būti duodamas atskiras skundas, kuris nesustabdo bankroto bylos. Imperatyviųjų nuostatų taikymas skubiai vykdomiems teismo sprendimams palengvina ir pagreitina kreditorių reikalavimų gynimą.

ĮBĮ 9 str. 4 d. numatyta, kad teismas arba teisėjas ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo pareiškimo gavimo dienos priima nutartį iškelti bankroto bylą ar atsisakyti ją iškelti. Bankroto bylos iškėlimas turi tam tikrų padarinių ir pačiam darbdaviui, t. y. įmonei, kuriai iškeliamą bankroto bylą. Pritariant S. J. Čučai, nagrinėjusiam darbo užmokesčio garantijas pagal Rusijos bankroto įstatymus, darbo užmokesčio garantijas galima suskirstyti į dvi grupes: materialines ir nematerialines, prie kurių priskiriamos organizacinės, procedūrinės ir procesinės⁶⁵⁷. ĮBĮ 14 straipsnio 1 dalyje yra

656 *Федеральный закон „О несостоятельности (банкротстве)“*. Под общей редакцией В. В. Витрянского. Москва: Статут, 1998, с. 36.

657 Чуча, С. Ю. Гарантии получения заработной платы при несостоятельности работодателя. *Государство и право*. 2002, № 11, с. 75.

išvardyti materialiniai padariniai, kurie atsiranda teismui išskėlus įmonės bankroto bylą, tačiau tai nėra išsamus šių padarinių sąrašas. Jų yra ir kituose įstatymo straipsniuose. Pirmiausia yra numatyta, kad nuo nutarties iškelti bankroto bylą įsiteisėjimo dienos teisė valdyti, naudoti bankrutuojančios įmonės turtą (lėšas) ir juo disponuoti suteikiama tik administratoriui – teismo paskirtam fiziniam ar juridiniam asmeniui, turinčiam teisę teikti bankroto administravimo paslaugas. Nė vienas įmonės kreditorius ar kitas asmuo neturi teisės perimti bankrutuojančiai įmonei priklausančio turto ar lėšų kitaip, negu nustatyta įstatymo. Taip apribojamos nemokaus skolininko (darbdavio) teisės valdyti ir tvarkyti savo turtą. Skolininko nuosavybės teisių apribojimas yra svarbus bankroto bylos iškėlimo teisinis padarinys, užtikrinantis tiek pačios įmonės, tiek ir kreditorių teisių apsaugą, nes skolininkas jau negali daryti kokios nors įtakos jo žinioje buvusiam turtui.

Įmonės turto apsaugai gali būti taikomi ir kiti saugikliai, pvz., kol įsiteisės įmonės bankroto bylos iškėlimo nutartis, įmonės turtas gali būti areštuojamas. Įsiteisėjus teismo nutarčiai, įmonė turi teisę verstis ūkine komercine veikla, jeigu ji mažina dėl bankroto patiriamus kreditorių nuostolius, ir iš šios veiklos gautas pajamas naudoti su šia veikla susijusioms išlaidoms (ĮBĮ 10 str. 7 d. 5 p. ir 6 p.). Lėšos, gautos pardavus šį turtą, turi būti kaupiamos ir gali būti panaudotos kreditorių reikalavimams tenkinti. Sprendžiant klausimą dėl greitai gendančios produkcijos pardavimo, galima ir nereikalauti kreditorių susirinkimo nutarimo, jeigu dar nebuvo galimybės tokį susirinkimą sušaukti (ĮBĮ 33 str. 1 d. 1 p.).

Bankrutavusios įmonės likvidavimu užbaigiamas bankroto bylos nagrinėjimas. Vadovaujantis ĮBĮ 30 straipsnio 2 dalimi, jei per 3 mėnesius nuo įmonės bankroto bylos iškėlimo įmonei nebuvo taikomos kitos procedūros (pvz., taikos) ir jeigu teismas nepratęsė nustatyto termino, teismas pripažįsta įmonę bankrutavusia ir priima sprendimą įmonę likviduoti. Ankstesniame 1997 m. Įmonių bankroto įstatyme sprendimui dėl įmonės likvidavimo priimti buvo nustatytas net 6 mėnesių terminas, kuris akivaizdžiai parodė bankroto proceso nereikalingą vilkinimą ir neveiksmingą tokių bylų nagrinėjimą.

Teismas, pripažinęs įmonę bankrutavusia ir priėmęs nutartį likviduoti ją dėl bankroto, patvirtina kiekvieno kreditoriaus patikslintų reikalavimų sumą. Tačiau pasitaiko atvejų, kai patvirtinti kreditorių reikalavimai, juos patikslinus, labai padidėja. Pavyzdžiui, Šiaulių apygardos teismo sprendimu, priimtu 1999 m. lapkričio 4 d. UAB „Šiaulių odos galanterija“ byloje,

kreditorių reikalavimų suma padidėjo beveik dvigubai, t. y. 2 341 472 Lt. Tuo tarpu 1999 m. birželio 9 d. buvo patvirtinta tik 1 221 990 Lt.⁶⁵⁸ Tai rodo, kad bylų nagrinėjimo vilkinimas nėra naudingas skolininkui, nes bylos nagrinėjimo metu skolos vis didėja.

Dar greitesnis būdas likviduoti įmonę – pagal supaprastintą bankroto procesą (IBĮ 13-1 str.), kuris galimas, teismui priėmus sprendimą pagal administratoriaus išvadą, kad įmonė neturi turto ar jo nepakanka teismo ir administravimo išlaidoms sumokėti. Įdomu tai, kad šiuo atveju darbuotojų reikalavimai tenkinami po to, kai bus iš parduoto turto ir reikalavimų teisių padengtos teismo ir administravimo išlaidos (IBĮ 13-1 str. 7 d.). Šiuo atveju darbuotojai gali daug greičiau kreiptis į Garantinį fondą dėl dalies savo kreditinių reikalavimų tenkinimo nei vykdant įprastinę bankroto procedūrą. Tačiau tokia galimybė siejama su esamu įmonės turto. Ir jei pradėjus supaprastintą bankroto procesą nustatoma, kad pardavus įmonės turtą ir reikalavimo teises bus gauta dvigubai daugiau lėšų, negu reikia teismo ir administravimo išlaidoms, teismas priima nutartį nutraukti supaprastinto bankroto proceso vykdymą ir nutartį vykdyti įmonės bankroto procedūras bendra įstatyme nustatyta bankroto bylų nagrinėjimo teisme tvarka (IBĮ 13-1 str. 5 d.).

Ne visais atvejais darbuotojų teisėti reikalavimai iš jų nemokaus darbdavio gali būti tenkinami, nes visada yra ir kitų kreditorių, o turto, iš kurio gali būti tenkinami reikalavimai – nedaugėja. Daugelyje valstybių šiems reikalavimams suteikiamas privilegijuotų reikalavimų statusas. Kitaip tariant, darbuotojų reikalavimai, susiję su darbo santykiais, tenkinami iš nemokaus darbdavio turto pirmiau nei kitų kreditorių.

Privilegijų taikymą užsienio valstybėse nagrinėjo I. J. Kiseliovas, S. J. Čuča ir kt. Anot I. J. Kiseliovo, „privilegijų sistema“ apibūdina trys elementai: privilegijų objektas, išmokų darbuotojams dydis (riba) ir privilegijų teikimo eiliškumas. Nacionaliniai įstatymai numato ne tik darbo užmokesčio išmokos prioritetą siaurąja prasme, bet ir nemažai papildomų kompensacinio ar garantinio pobūdžio skatinimų ir išmokų rūšių. Dėl įmonės bankroto atleistiams darbuotojams išmoka ribojama kalendoriniu laikotarpiu, lėmusiu įmonės bankrotą, arba maksimalia suma. Dažnai taikomos abiejų rūšių ribos. Ilgiausias išmokos mokėjimo laikotarpis įvairiose valstybėse skirtingas: JAV, Kanadoje – 3 mėn., Didžiojoje Britanijoje

658 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2001 m. gruodžio 21 d. nutarimas Nr. 33 „Dėl įstatymų taikymo įmonių bankroto bylose“. *Teismų praktika*. 2002, Nr. 16, p. 346.

– 4 mėn., Prancūzijoje, Portugalijoje ir Šveicarijoje – 6 mėn., Vokietijoje – 12 mėnesių. Paprastai nusistovi ir maksimalus išmokos dydis, kuris dažniausiai priklauso nuo valstybės minimalaus darbo užmokesčio arba nuo bazinio darbo užmokesčio, naudojamo skaičiuojant įmokas į socialinio draudimo fondus (Prancūzijoje, Ispanijoje), arba nustatoma konkreti suma (JAV, Kanadoje, Belgijoje), kuri turi būti didinama atsižvelgiant į infliaciją. Atskirose valstybėse (pvz., Italijoje) įstatymas neriboja išmokų dydžio darbuotojo naudai. Darbo užmokesčio išmokėjimo eiliškumas, palyginti su kitomis privilegijuotomis išmokomis, mokamomis atsiskaitant su kreditoriais, įvairiose valstybėse skirtingas. Yra šalių (pvz., Japonija, Švedija, Graikija), kur darbo užmokestis atsiskaitant su kreditoriais pagal privilegijų eiliškumą užima antrą vietą, t. y. po visų mokesčių atitinkamoms institucijoms (biudžetams, socialinio aprūpinimo fondams ir t. t.) sumokėjimo. Didžiojoje Britanijoje darbo užmokesčio išmokėjimo eiliškumas toks pat kaip ir mokesčių. Kai kur (pvz., Prancūzijoje, Ispanijoje) numatyta ypatinga darbo užmokesčio privilegija, t. y. darbo užmokestis pagal eiliškumą užima pirmą vietą atsiskaitymų su kreditoriais eilėje ir turi pirmenybę prieš mokesčius ir atsiskaitymą su kitais mokesčių rinkėjais. Tiesa, tokia privilegija paprastai apribojama maksimaliu dydžiu, paskaičiuotu dienos įkainiu: 30 dienų – Ispanijoje, 60 dienų – Prancūzijoje⁶⁵⁹.

„Privilegijų sistema“ egzistuoja ir Lietuvoje. Dar 1934 m. nepriklausomoje Lietuvoje šiuos klausimus nagrinėjo J. Grabauskas. Anot mokslininko, tuo metu veikė įstatymai, pagal kuriuos samdomas darbuotojas, negaudamas uždarbio ar kito kurio nors atlyginimo ir nujausdamas, kad samdytojas gali savo turtą likviduoti ir parduoti, turėjo teisę skubiai pareikšti ieškinį teismui ir prašyti teisėją jo ieškinį užtikrinti kaip privilegijuotą (Civilinis proceso įstatymas, 591 str.)⁶⁶⁰.

Lietuvoje 1992 m. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas⁶⁶¹ numatė pirmenybę darbuotojų reikalavimams, tačiau vėliau, 1997 m. ir 2001 m., jį pakeitę įmonių bankroto įstatymai bei CK numato, kad pirmąją eilę tenkinami darbuotojų reikalavimai, susiję su darbo santykiais. Nors įstatymai nesuteikia jokių privilegijų vieniems kreditoriams prieš kitus, išskyrus tai, kad nustatomas privalomas kreditorių finansinių reikalavimų

659 Киселев, И. Я. *Сравнительное и международное трудовое право*. Учебник для вузов. Москва: ДЕЛЮ, 1999, с. 193–195.

660 Grabauskas, J. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė*. 1934, Šiauliai, p. 36.

661 Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas. *Valstybės žinios*. 1992, Nr. 29-843.

tenkinimo eiliškumas, tačiau įkaito turėtoją iškelia virš visų kitų kreditorių. Kitaip tariant, kreditoriaus reikalavimai (be palūkanų ir netesybų), užtikrinti įkeitimu ir (ar) hipoteka, tenkinami pirmiausia iš lėšų, gautų pardavus įkeistą įmonės turtą arba perduodant įkeistą turtą, ir jei įkeistas turtas perduodamas už didesnę kainą negu įkeitimu ir (arba) hipoteka užtikrintų reikalavimų suma, šių lėšų likutis skiriamas kitų kreditorių reikalavimams tenkinti įstatymo 35 straipsnyje nustatyta tvarka (ĮBĮ 34 str.). Tai yra toliau kreditorių reikalavimai tenkinami dviem etapais ir pagal nurodytą eiliškumą. Pavyzdžiui, pirmosios eilės reikalavimai, tai darbuotojų reikalavimai, susiję su darbo santykiais, reikalavimai atlyginti žalą dėl suluošinimo ar kitokio kūno sužalojimo, susirgimo profesine liga arba dėl mirties, dėl nelaimingo atsitikimo darbe, asmenų reikalavimams apmokėti už perdirbti supirktą žemės ūkio produkciją (ĮBĮ 35 str.). Lieka neaišku dėl įmonės bankroto administravimo išlaidų, kurios mokamos iš bankrutuojančios ir bankrutavusios įmonės visų rūšių lėšų, apmokėjimo pirmumo. Ar šios išlaidos turi būti apmokamos pirmiausia (ĮBĮ 36 str.), t. y. dar iki kreditorių, tarp jų ir įkeitimu ir (ar) hipoteka užtikrintų, bei darbuotojų ir kt. kreditorių reikalavimų, ar tik po to, kai bus patenkinti ĮBĮ 34 ir 35 str. numatyti kreditorių reikalavimai. ĮBĮ 36 straipsnyje numatyta, kad šios išlaidos turi būti padengtos iš lėšų, gautų pardavus įmonės turtą, įskaitant ir įkeistą, įmonei gražintų skolų, ūkinės veiklos, turto nuomos ir kitų bankroto proceso metu gautų lėšų. Tačiau pardavus įkeistą turtą pirmiausia atsiskaitoma su įkaito turėtoju (ĮBĮ 34 str.), o likusi lėšų dalis iš šio turto perleidžiama kreditorių reikalavimams, numatytiems ĮBĮ 35 straipsnyje, o ne 36 straipsnyje, tenkinti. Kita vertus, nėra įstatyme nuorodos į nagrinėjamą straipsnį, kai kalbama apie įmonės bankroto vykdymą supaprastinta tvarka (ĮBĮ 13-1 str.), kur numatyta šių išlaidų kartu su teismo išlaidomis apmokėjimo pirmenybė prieš kreditorių – darbuotojų reikalavimų apmokėjimą.

1997 m. rugsėjo 1 d. įsteigus Fondą bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojų reikalavimams, susijusiems su darbo santykiais, tenkinti, ir nuo 1998 m. lapkričio 11 d. įsigaliojus ĮBĮ pakeitimui⁶⁶², įkaito turėtojo reikalavimai buvo tenkinami kartu su darbuotojų reikalavimais bei minėto Fondo reikalavimai. Tai reiškia, kad dalyvių, kuriems pirmąja eile turėjo būti tenkinami reikalavimai, padaugėjo, o tenkintinų reikalavimų suma atitinkamai mažėjo. Kitaip tariant, pritrūkus lėšų visiems vienos eilės

662 Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymo 3, 21, 41 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas. *Valstybės žinios*. 1998, Nr. 109-2996.

reikalavimams visiškai patenkinti, šie reikalavimai turėjo būti tenkinami proporcingai pagal kiekvienam kreditoriui priklausantią sumą (1997 m. ĮBĮ 41 str.). Kita vertus, 1997 m. ĮBĮ 41 straipsnio 2 dalis aiškiai nustatė, kad reikalavimai dėl mokesčių ir kitų mokėjimų į biudžetą bei privalomojo valstybinio socialinio draudimo ir privalomojo sveikatos draudimo įmokų, taip pat dėl užsienio paskolų, kurioms suteikta valstybės ar Vyriausybės garantija, tenkinami antrąja eile. Tačiau iš Fondo buvo atsiskaitoma ne tik su darbuotojais; nuo priskaičiuoto darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų buvo pervedami mokesčiai ir įmokos į valstybės biudžetus. Taip buvo pažeistas eiliškumas ir su tuo susijusių darbuotojų reikalavimų tenkinimas.

Nors nuo 2001 m. liepos 1 d. įmonei iškėlus tiek restruktūrizavimo⁶⁶³, tiek ir bankroto bylą⁶⁶⁴ kreditorinių reikalavimų eiliškumas liko nepakitęs, tačiau šiek tiek pakoreguota reikalaujamų išmokų sudėtinių dalių tenkinimo tvarka, t. y. kreditorių reikalavimus numatoma tenkinti dviem etapais. Pirmajame etape pagal nustatytą eilę tenkinami kreditorių reikalavimai be priskaičiuotų palūkanų ir netesybų, o antrajame etape ta pačia tvarka tenkinama likusi kreditorių reikalavimų dalis (palūkanos ir netesybos). Šių nuostatų sureguliuojimas ne tik ištaiso reikalavimų tenkinimo eiliškumą, bet ir aiškiau išdėstomos nuostatos, susijusios su garantijų taikymu ateityje. Aiškinant šią nuostatą sistemiškai su ĮRĮ 35 straipsnio 3 dalimi, nustatančia, kurie kreditorių reikalavimai tenkinami antrąja eile, akivaizdu, kad pirmąja eile tenkinamiems reikalavimams nepriskiriamos kitos su darbo užmokesčiu susijusios privalomos įmokos į bet kurį biudžetą. Tai patikslina ir ĮBĮ 35 str. 5 d. Kita vertus, darbuotojų interesai nukentėti negali, jei nebus patenkinti antrosios eilės reikalavimai (pvz., mokesčiai į biudžetą ir socialinio draudimo įmokos), nuo kurių priklauso darbuotojų išmokos ateityje, t. y. negali nutrūkti nei sveikatos draudimo stažas, nei stažas pensijai gauti ar kitokios garantijos. Taip pat numatyta, kad pirmąja eile tenkinami darbuotojų reikalavimai gali būti tenkinami iš Garantinio fondo lėšų. Tokiu atveju darbuotojo patvirtinti reikalavimai mažinami iš Garantinio fondo sumokėtos sumos dydžiu (ĮRĮ 35 str. 7 d.).

663 Lietuvos Respublikos įmonių restruktūrizavimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 31-1012.

664 Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 31-1010; Nr. 37 (*atitaisymas*); Nr. 52 (*atitaisymas*).

Vienas iš paprastesnių būdų apsaugoti verslą ir darbuotojų darbo vietas „nurašant skolas“ yra taikos sutarties sudarymas. Taikos sutartis sudaroma, kai kreditoriai ir įmonė susitaria tęsti įmonės veiklą, kai įmonė prisiima tam tikrus išsipareigojimus, o kreditoriai sutinka savo reikalavimus atidėti, sumažinti ar jų atsisakyti (IBĮ 2 str. 11 p.)⁶⁶⁵. Taikos sutartį galima sudaryti nuo bankroto proceso pradžios iki nutarties likviduoti įmonę dėl bankroto įsiteisėjimo dienos. Teismas netvirtina taikos sutarties, jeigu joje numatyti veiksmai prieštarauja įstatymams arba pažeidžia kieno nors teises ir įstatymų saugomus interesus.

Panašios nuostatos buvo ir nepriklausomoje Lietuvoje (1918–1939). Anot J. Grabausko, šiuo atveju darbuotojai turėjo daugiau teisių. Kitaip tariant, prekybos ir pramonės įmonių nemokaus skolininko kreditoriai, išskyrus turinčius ipotekas ir užstatus, dauguma balsų ir, be to, atstovaudami ne mažiau kaip trims ketvirtadaliams visų skolų, dėl skolų dydžio ir mokėjimo tvarkos galėjo sudaryti su skolininku taikos sutartį, kuri paskui visiems buvo privaloma ir visiems suteikdavo ipotekos teises į nekilnojamąjį turtą (Prekybos kodeksas, 519–524 str.). Kadangi tokios sutartys kartais galėjo būti darbininkams nenaudingos, pavyzdžiui, atsisakant didesnės ar mažesnės skolų dalies arba skolų mokėjimą išdėstant labai ilgais terminais, darbininkai, turėdami teisę dalyvauti kreditorių susirinkime, stengdavosi, kad nebūtų priimti jiems nenaudingi nutarimai bei sutartys. Jeigu dauguma kreditorių tokią darbininkams nenaudingą sutartį sudarydavo, darbininkai per 8 dienas turėjo teisę paduoti teismui savo nesutikimo motyvus, kad teismas sutarties netvirtintų (Prekybos kodeksas, 523–524 str.)⁶⁶⁶.

Darbuotojų reikalavimų gynimas teikiant privilegiją daugumai autorių, tokių kaip G. Dambrauskienė, T. Davulis, A. Šwiątkowski, B. Hepple'as, S. J. Čuča ir kt., pasirodė neveiksmingas metodas. Kaip pažymi B. Hepple'as, privilegija pirmiau kitų kreditorių tenkinti darbuotojų darbo užmokestį nepasiteisina kaip efektyvi, nes dažniausiai prieš darbuotojų reikalavimų tenkinimą eina turtinių teisių turintys kreditorių reikalavimai, t. y. banko ir likviduojamos įmonės išlaidos⁶⁶⁷. S. J. Čuča privilegijų sistemą siūlo pakeisti veiksmingesne draudimo sistema, nes darbuotojų reikalavi-

665 Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 31-1010; Nr. 37 (atitaisyimas); Nr. 52 (atitaisyimas).

666 Grabauskas, J. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė*. Šiauliai, 1934, p. 36.

667 Hepple, B. *Labour Laws and Global Trade*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2005, p. 1030.

mų tenkinimas ribojamas bankroto proceso vykdymu, rezultatai priklauso nuo įmonės likusio turto, kiti kreditoriai praranda realią galimybę atgauti skolas ir t. t.⁶⁶⁸

Anot T. Davulio, net ir tam tikros pirmenybės suteikimas darbuotojų reikalavimams nėra pakankama priemonė, kad būtų galima veiksmingai 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 atlyginimą⁶⁶⁹.

3.2. Darbuotojų reikalavimų gynimas įkūrus garantinę instituciją

Darbuotojų teisių apsauga įkūrus garantines institucijas numatoma tarptautiniu lygiu – TDO konvencija Nr. 173 ir rekomendacija Nr. 180, Europos lygiu – direktyva Nr. 80/987/EEB ir ją iš dalies pakeičianti direktyva Nr. 2000/74/EB. Darbuotojų teisių apsauga darbdavio nemokumo atveju skirtingų teisinių sistemų valstybėse įgyvendinama įvairiomis priemonėmis. Dažniausiai ji reglamentuojama darbo arba specialiais įstatymais, kurie padeda garantuoti darbuotojų reikalavimų gynimą per garantines institucijas, sukurtas specialiai šiems tikslams įgyvendinti. Įkurtas specialus fondas išplečia darbuotojų reikalavimų patenkinimo galimybes.

Kaip rodo M. Sargeanto 2006 m. atliktas tyrimas⁶⁷⁰, visose 25 ES valstybėse narėse, išskyrus Čekijos Respubliką, Suomiją ir Šveicariją, kuriose pati valstybė yra tiesiogiai atsakinga už garantijų vykdymą, yra įkurtos garantinės institucijos ir patvirtintos šių institucijų valdymo, finansavimo ir organizavimo taisyklės. Įvairiose valstybėse veikiančių garantinių institucijų ypatumai susiję su šių institucijų steigimo formomis. Dauguma ES valstybių (pvz., Prancūzija, Graikija, Didžioji Britanija, Italija, Ispanija ir

668 Чуча, С. Ю. Гарантии получения заработной платы при несостоятельности работодателя. *Государство и право*. 2002, Но 11, с. 83.

669 Davulis, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: TIC, 2004, p. 318–319.

670 Malcolm Sargeant. 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 25 Member States. [Implementation Report, 31 May 2006]- In partnership with Middlesex University Business School, 2007, p. 109. Žr.: prieiga per internetą [interaktyvus] [žiūrėta 2008-01-28]: <http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/implementation_report_insolvency_en.pdf>.

kt.) garantines institucijas-fondus įkuria kaip atskirą autonominį juridinio asmens teises turintį institutą, iš darbdavių pervedant įmokas tiesiai į šį fondą. Kitos valstybės (pvz., Danija, Austrija ir kt.) garantines institucijas-fondus formuoja iš jau egzistuojančių kitų, pavyzdžiui, socialinio draudimo fondo lėšų, t. y. persikrsto darbdavių įmokas. Pavyzdžiui, Didžiojoje Britanijoje nuostatos dėl darbuotojų teisių apsaugos jų darbdaviui tapus nemokiam perkeltos į 1978 m. Konsoliduoto darbuotojų apsaugos akto⁶⁷¹ 122–127 straipsnius. Čia numatomos sąlygos darbuotojams reikalauti sumokėti darbo užmokestį ar kitas išmokas, kurias skolingas darbdavys dėl nemokumo, parašant pareiškimą valstybės darbo sekretoriui darbo užmokesčio klausimais. Pareiškimas turi įtikinti, kad darbdavys nemokus, darbo santykiai nutraukti ir kad darbuotojas turi teisę į reikalavimų patenkinimą. Šios skolos gali būti sumokamos iš Nacionalinio draudimo fondo. Iš šio Fondo padengiamos nemokaus darbdavio skolos darbuotojams, t. y. darbo užmokestis, taip pat išpėjimo apie atleidimą laikotarpiu mokamos išmokos, išmoka už atostogas, išeitinė pašalpa ir atitinkama suteiktų mokymų kompensacija (122 str. 3 d.). Kaip pastebi B. Hepple⁶⁷², direktyvos Nr. 80/987/EEB, pakeistos Nr. 2002/74/EB, nuostatos suteikia mažiau galimybių nei Didžiosios Britanijos teisės aktai, nes darbuotojai gali tenkinti savo reikalavimus ne tik dėl neišmokėto darbo užmokesčio, bet ir išmokas dėl neteisėto atleidimo, taip pat išmokas už atsisakymą konsultuotis su darbuotojų atstovais⁶⁷². Reikalavimų patenkinimą apima ir ligos, motinystės buvimo laikotarpio garantinės išmokos, atlyginimas už intelektualinės veiklos rezultatus ir pasiūlymus bei užmokestis pagal teismo sprendimus. Numatytos garantinės išmokos ribojamos laiku, t. y. jų apskaičiuotas dydis neturi viršyti savaitinio užmokesčio (122 str. 5 d.). Kitaip tariant, išmokant garantines išmokas būtina vadovautis principu kaip socialiniu garantinių institucijų tikslu – užtikrinti minimalų darbuotojų reikalavimų patenkinimą, kuris nereiškia absoliučios apmokėjimo garantijos.

Austrijoje garantinė institucija-fondas egzistuoja nuo 1978 metų sausio 1 d., kai įsigaliojo įstatymas⁶⁷³. Austrijos kompensacijų nemokumo atveju fondas, įsteigtas vadovaujantis Kompensacijų užtikrinimo nemokumo atveju įstatymu (Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz), apmoka šias išlaidas:

671 Employment Protection (Consolidation) Act 1978.

672 Hepple, B. *Labour Laws and Global Trade*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2005, p. 1031.

673 Insolvenz-entgeltsicherungsgesetz. *BGBI*. Nr. 324/1977 (su tolesniais pakeitimais).

- įstatymo numatytas išaitines išmokas – ne daugiau kaip 6030 EUR per mėnesį,
- atlyginimus – ne daugiau kaip 8040 EUR per mėnesį,
- teises į pensijas – ne daugiau kaip 24 mėnesines išmokas, remiantis neatšaukiamų teisių į pensiją įgijimo suma ir ne daugiau kaip 6000 EUR per mėnesį,
- kompensacijas už atostogas,
- kompensacijas už atleidimą iš darbo.

Teisė į išmokas iš šio fondo atsiranda tik pateikus ieškinį teismui dėl nesumokėtų lėšų dėl darbdavio nemokumo. Išmokos iš šios garantinės institucijos mokamos išskaičiavus mokesčius. Čia išskiriami valstybės ir savivaldybių įstaigos darbuotojai, kuriems šios garantijos netaikomos. Garantijos taikomos ir asmenims, dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis, jeigu jos nebuvo nutrauktos darbuotojo valia anksčiau laiko. Austrijos teisės aktuose nenumatyta teikti pirmenybės kuriems nors kreditoriams, tačiau bankrutuojančio skolininko turto administratoriaus išlaidas reikia apmokėti pirmiau negu visų kreditorių, neturinčių garantijų. Darbuotojų pretenzijoms pirmenybė taip pat neteikiama ir jie aptarnaujami pagal viems kreditoriams taikomą kvotą⁶⁷⁴.

Ispanijoje privilegijos darbuotojams įmonės bankroto atveju įvedamos nuo 1942 m. Jie tampa ne tik kreditoriais, bet ir privilegijuotais kreditoriais. Tačiau įmonės likvidavimas ir darbuotojų darbo vietų panaikinimas negalėjo veiksmingai užtikrinti darbuotojų reikalavimų, todėl Ispanijos valstybė nuo 1970 m. pradėjo įgyvendinti kitokią darbuotojų teisių apsaugą darbdaviui tapus nemokiam⁶⁷⁵. Darbuotojams išmokamas darbo užmokeskis pirmiau nei kitų kreditorių, ir tuo pagrindu įgyvendinant jų užtikrinimą buvo įsteigtas Darbo užmokesčio garantinis fondas (toliau – FOGASA). Šio fondo paskirtis – minimaliu lygiu užtikrinti socialinių partnerių pripažintus kaip socialiai priimtinius darbuotojų reikalavimus jų nemokiam

674 2009 m. rugpjūčio 28 d. Komisijos sprendimas, Valstybės pagalba C 6/09 (ex N 663/08) – Austrija Austrian Airlines – Restruktūrizavimo planas (pranešta dokumentu Nr. C(2009) 6686) *OJ. L* 59, 2010 3 9, p. 1–38 prieiga per internetą [interaktyvus, žiūrėta 2010-02-15]: <<http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=509151:cs&lang=lt&list=490972:cs,509902:cs,509116:cs,509151:cs,509062:cs,508886:cs,508575:cs,507364:cs,508458:cs,508122:cs,&pos=4&page=1&nb1=589&pgs=10&hwords=akcijo s~&checktexte=checkbox&visu=#texte>>.

675 Real Decreto Núm. 505 sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial. *BOE*. 1985-04-17, Núm. 92, pág. 10203–10208.

darbdaviui. Ispanijoje, be numatytų tarptautinių ir nacionalinių nuostatų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai darbdaviui tapus nemokiam, papildomai įvedama nauja darbuotojų teisių apsaugos priemonė, kurios atsiradimas grindžiamas kolektyvinių interesų atsisakymu individualių interesų naudai. Naujoji priemonė buvo taikoma norint pakeisti situaciją finansinės krizės įmonėje metu. Tam buvo naudojamos FOGASA, kuris veikia taip, kad darbdavio skolos darbuotojams būtų apmokėtos nenutrūkstant jų darbo santykiams, lėšos. FOGASA veikla paremta principu išlaikyti įmonę ir jos darbuotojus. Pastebėtina, kad FOGASA nedaro spaudimo įmonei dėl nesumokėtų įmokų į minėtą fondą, nes priešingu atveju įmonė gali bankrutuoti. Tokiais atvejais, tarpininkaujant socialiniams partneriams, įmonė ir FOGASA pasirašo susitarimą dėl nesumokėtų įmokų bei kompensacijų kaip skolos atidėjimo (pvz., dvejiems metams atidedant bendrą sumą ir nemokant įmokų maksimaliai kompensacijai arba atidedant 8 metams mokant tik dalį įmokų maksimaliai kompensacijai). Įsigaliojęs šis susitarimas sustabdomas tik teisme. Manytina, kad *šio fondo veiklos principai būtų naudingi ir mūsų valstybei, nes būtų išvengiama įmonės turto likvidavimo ir nemokios įmonės uždarymo, taip pat išsaugomos darbuotojų darbo vietos. Kita vertus, tokia šio Fondo veikla turi ir netiesioginę reikšmę: 1) įmonės nemokumo paskelbimas neturi neigiamo poveikio rinkos ekonomikai, nes turtas neužstatomas ir todėl priėjimas prie kitų fondų ir kreditorių yra laisvas; 2) prasidėjus įmonės finansinei krizei tikėtinų padarinių būtų galima išvengti tik surengus derybas (susitariant) su darbuotojais. Tokiu atveju atsisakant dalies kolektyvinių išmokų, kurias moka šis fondas, galima išlaikyti likusias darbo vietas ir išvengti įmonės turto likvidavimo.*

Atsižvelgiant į tai, kaip kiekvienoje valstybėje reguliuojamas darbuotojų reikalavimų patenkinimas įkūrus garantinę instituciją, iš kokių lėšų finansuojamos šios institucijos ir kokius minimalius reikalavimus darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam patenkina ši institucija, galima išžvelgti skirtumus, kurie pavaizduoti 2 lentelėje⁶⁷⁶.

676 Report from the Commission of European Communities: Transposition of Council Directive 80/987/EEC of 20 October 1980 on the Approximation of the laws of the Member States Relating to the protection of employees in the event of the insolvency of their employer. Brussels, 1995, COM (95) 164 final.

2 lentelė. Garantinių institucijų įtvirtinimo ypatumai

Šalis	Fondas	Finansavimas	Iš fondo moka	Išmokos dydis
Danija	Darbuotojų garantinis fondas, ¹ juridinis asmuo, kuriam vadovauja atskiri papildomo pensinio draudimo fondai.	Iš valstybės biudžeto kas trys mėnesiai pervežant lėšas į fondą. Tai yra perskirstomos darbdavių įmokų lėšos.	Darbo užmokestį, išeitinę pašalpą ir kompensaciją už nepanaudotas atostogas	6 mėn. iki nemokumo pradžios ir negali viršyti 75 000 (išskyrus kompensacijai už nepanaudotas atostogas gauti) Danijos kronų
Prancūzija	Garantuoto apmokėjimo darbuotojams fondas ² ; bendru susitarimu vadovauja bedarbių draudimo ir įdarbinimo institucijos bei profsąjungos	Iš darbdavių įmokų ³	Darbo užmokestį	Negali viršyti 13 įmokų į Draudimo nuo nedarbo fondą sumos
			Išeitinę pašalpą, privalomas pajamas iš įmonės pelno, jei tai buvo numatyta, taip pat išmokas, nutraukus darbo santykius anksčiau, nei sueis amžius, būtinas pensijai gauti.	Negali viršyti keturių įmokų į Draudimo nuo nedarbo fondą sumos
Graikija	Autonominis fondas ⁴	Iš darbdavių įmokų (0,15 proc.) ir valstybės biudžeto (500 mln. drachmų)	Tik darbo užmokestį	Trijų mėnesių
Didžioji Britanija	Kaip ypatinga garantinė institucija – Nacionalinio draudimo fondas ⁵ , kurį įkūrė, jam vadovauja ir jo veiklą kontroliuoja darbo ministras	Iš darbdavių įmokų (būtinasis draudimas)	Darbo užmokestį	Ne daugiau kaip 8 už savaites
			Kompensaciją už nepanaudotas atostogas	Ne daugiau kaip už 6 savaites
			Kompensaciją už nepagrįstą atleidimą iš darbo ir kt.	Ne daugiau kaip 210 svarų sterlingų per savaitę

Italija	Garantinis fondas ⁶	Darbdavio įmokos 0,05 proc.	Darbo užmokestį	Negali viršyti trijų mėnesių darbo užmokesčio atskaičius mokesčius
Ispanija	Darbo užmokesčio garantinio fondo ⁷ veiklą kontroliuoja darbo ir socialinės apsaugos ministras	Darbdavio įmokos 0,4 proc. (skaičiuojant įmokas į Draudimo nuo nelaimingų atsitikimų ar susirgimo profesine liga fondą)	Darbo užmokestį, kompensaciją už atleidimą iš darbo arba darbo santykių pasibaigimą	Ne daugiau kaip už 120 dienų ir ne daugiau kaip 2 minimalių dieninių atlygių
Austrija	Darbo užmokesčio garantijų nemokumo sąlygomis fondas ⁸ prie Socialinių reikalų ministerijos turi juridinio asmens teises	Darbdavio įmokos į Draudimo nuo nedarbo fondą 0,1 proc., iš kurio 0,5 proc. kaip kreditas pervedama į Fondą, taip pat iš valstybės biudžeto	Darbo užmokestį	Ne daugiau kaip 2 didžiausių įmokų suma, mokama soc. draudimui
			Išaitinę pašalpą, kompensaciją už nepanaudotas atostogas, žalos atlyginimą, teismo išlaidas	
Slovėnija	Garantinis fondas ⁹ , įkurtas remiantis įstatymu	Darbdavių įmokos už įdarbinimą ir valstybės biudžetas solidarai	Darbo užmokestį	Ne daugiau kaip 3 MMA
			Kompensaciją už negautą darbo užmokestį	Už 8 mėn. laikotarpį iki nemokumo pradžios ar atleidimo iš darbo, bet ne daugiau kaip 3 MMA ir ne mažiau kaip 1 MMA;
			Išaitinę pašalpą	Už 6 mėnesius iki nemokumo pradžios ar atleidimo iš darbo, bet ne daugiau kaip 0,5 MMA
			Kompensaciją už nepanaudotas atostogas	Visa

Lenkija	Tikslinis valstybinis darbuotojams garantuotų išmokų fondas ¹⁰	Darbdavių įmokos 0,5 proc. nuo sumos, skaičiuojamos mokant įmoką į socialinį draudimą, lėšos iš nemokaus darbdavio turto, apyvartinės Fondo lėšos, savanoriški įnašai, dovanotos ir kitos lėšos	Vienkartinę kompensaciją dėl nelaimingo atsitikimo darbe	Visą
			Išmoką už prastovą	Ne daugiau kaip 3 VDU
			Kompensaciją dėl darbo santykių nutraukimo	1 VDU
			Darbo užmokestį	Visą
			Išeitinę pašalpą	1 VDU
			Išmoką už ligos laiką, materialinę pašalpą sunkios ligos atveju, išmoką už atostogas ir kt.	
Lietuva	Garantinis fondas ¹¹ , įkurtas remiantis įstatymu	Įmonių įmokos – 0,1 (iki 2008 m. liepos mėn. – 0,2) proc. nuo priskaičiuoto darbuotojams darbo užmokesčio; Privatizavimo fondo lėšos ir valstybės biudžeto lėšos; lėšos, gautos iš bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių Garantinio fondo kreditoriniams reikalavimams tenkinti; juridinių ir fizinių asmenų savanoriškos įmokos.	Darbo užmokestį	Už paskutinius iš eilės einančius 3 mėnesius, neviršijant 3 VDU arba maks. 3 MMA ¹²
			Išmoką už prastovą	Neviršijant 1 MMA ¹³
			Kompensaciją už nepanaudotas atostogas	Už vienus darbo metus ir ne daugiau kaip 1 MMA ¹⁴
			Išeitinę išmoką	iki 2 MMA ¹⁵
			Žalos atlyginimą dėl nelaimingų atsitikimų darbe	Nuo tos dienos, kai mokėjimas buvo nutrauktas

			ar susirgimo profesine liga, kai ši prievolė nurodyto įstatymo nustatyta tvarka nepereina valstybei	iki kreipimosi į šį Fondą dienos
--	--	--	---	----------------------------------

-
- 1 Lov om Lonmodtagernes Garantifond No. 196. *Lovtidende A.* 1986. No. 25, p. 655.
 - 2 Loi No. 71–586 Le régime d’assurance des créances des salariés (AGS) 1971, vėliau pakeistas de 27 décembre 1973 Loi No. 73–1194. *Journal Officiel* du 30 décembre 1973.
 - 3 1994 metais buvo patvirtinta 0,4 proc. (1993 m. gruodžio 29 d. Valstybės biudžeto įstatymu Nr. 21).
 - 4 Law on Promotion of Employment and Vocational Training. No. 1836/1989.
 - 5 Employment Protection (Consolidation) Act 1978 [interaktyvus]. Prieiga per internetą [žiūrėta 2002-05-05]: <<http://natlex.ilo.org/scripts/natlexcgi.exe?lang=E>>.
 - 6 Loi No. 164 portant dispositions relatives à la protection du salaire//Gazzetta Ufficiale. 1975-06-07.
 - 7 Real Decreto Núm. 505 sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial. *Boletín Oficial del Estado.* 1985-04-17, Núm. 92, pág. 10203–10208.
 - 8 Insolvenz–entgeltsicherungsgesetz. *BGBI.* Nr. 324/1977 (su tolesniais pakeitimais).
 - 9 Act of 28 October 1997 to amend and supplement the Act on the Slovenian Society for development and the programme of enterprises restructuring (Text No. 3268)//Uradni List. 1997-11-07. No. 68. [interaktyvus] Prieiga per internetą [žiūrėta 2002-04-05]: <<http://natlex.ilo.org/scripts/natlexcgi.exe?lang=E>>.
 - 10 Ustawa z dnia 29 frudnia 1993 r. O ochronie roszczen pracowniczych w razie niewypłacalnosci pracodawcy. *Dz.U.* z dnia 4 stycznia 1994 r. Nr. 1, poz. 1; zm.: *Dz. U.* z 1995 r. Nr. 87, poz.435; z 1996 r. Nr. 5, poz. 34.
 - 11 Lietuvos Respublikos Garantinio fondo įstatymas. *Valstybės žinios.* 2000, Nr. 82-2478; 2001, Nr. 22-716; Nr. 104-3703; 2002, Nr. 102-4544; 2003, Nr. 73-3350; 2004, Nr. 152-5533; 2006, Nr. 41-1460.
 - 12 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gruodžio 31 d. nutarimas „Dėl išmokų iš Garantinio fondo“. *Valstybės žinios.* 2003, Nr. 2-43, Nr. 51-2269; 2006, Nr. 73-2788.
 - 13 Ten pat.
 - 14 Ten pat.
 - 15 Ten pat.

Laiku ir tinkamai įkurta garantinė institucija veiksmingiau gina darbuotojų reikalavimus. Norint greitai ir veiksmingai organizuoti išmokų išmokėjimą iš garantinių institucijų, jų veikla turi būti organizuojama vadovaujantis šiais principais:

- a) darbuotojų iš darbdavio reikalaujamą atlyginimą už darbą laiduoja garantinė institucija, kai darbdavys dėl nemokumo šio užmokesčio sumokėti negali;
- b) išmokas garantuojančių institucijų organizavimas, valdymas, veikla ir finansavimas nustatomi vadovaujantis nacionaliniais įstatymais arba kitais norminiais aktais, arba kitomis nacionalinę praktiką atitinkančiomis priemonėmis;
- c) visos taikomos priemonės neturėtų uždrausti draudimo kompanijoms ginti darbuotojų reikalavimų darbdavio nemokumo atveju, jei jos siūlo pakankamas garantijas.

Garantinės institucijos turėtų veikti vadovaujantis ir rekomendaciniais principais:

- jos turėtų prisiimti subsidiarią (papildomą) atsakomybę už nemokių darbdavių išpareigojimus dėl ginamų darbuotojų reikalavimų ir subrogacijos forma turėtų veikti darbuotojų, kuriems jos išmokėjo išmokas, vardu, t. y. fondai kaip draudikai gali pareikšti regresą ieškiniams darbdaviui;
- garantinių institucijų valdomos lėšos, išskyrus atvejus, kai jas sudaro tik valstybės biudžeto lėšos, gali būti panaudotos tik tuo tikslu, kuriam jos skirtos⁶⁷⁷.

Garantinės institucijos, kurios garantuoja patenkinti finansinius darbuotojų reikalavimus, kilusius iš darbo santykių ir pateiktus nemokiems jų darbdaviams, atlieka svarbų vaidmenį apsaugant darbuotojų teises. Nagrinėjant šiuos principus būtina pažymėti, kad institucijų turtas turi būti nepriklausomas nuo darbdavių valdomo kapitalo. Kitaip tariant, įmonei iškelus bankroto bylą ir nukreipus išieškojimą į turimą turtą, išieškojimo į garantinę instituciją nukreipti negalima. Darbdaviai prisideda prie garantinių institucijų finansavimo, išskyrus atvejus, kai jas finansuoja tik valstybės institucijos. Kaip konkrečiai darbdaviai turi prisidėti prie garantinių institucijų finansavimo, valstybė nustato, atsižvelgdama į socialinę ir eko-

677 R 180 Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Recommendation, 1992 [interaktyvus] [žiūrėta 2002-04-05]. Prieiga per internetą: <<http://iloex.ilo.ch:1567/english/recdisp1.htm>>.

nomine padėti. Pavyzdžiui, daugumoje valstybių (pvz., Danija, Ispanija, Italija, D. Britanija, Prancūzija, Lenkija ir kt.) garantinės institucijos-fondai finansuojami iš darbdavių įmoku. Papildomai iš valstybės biudžeto į garantines institucijas-fondus lėšas perveda tik kai kurios valstybės (pvz., Graikija, Austrija, Slovėnija, Lietuva).

Kita vertus, institucijų lėšos turi būti skiriamos tikslingai, būtent darbuotojų teisėtiems reikalavimams patenkinti. Išimtyms galimos tik tuo atveju, kai Fondo lėšas sudaro tik valstybės biudžeto lėšos. Pavyzdžiui, Slovėnijoje Fondo administravimo funkcijas atlieka Slovėnijos Respublikos įdarbinimo departamentas, o tai reiškia, kad jis finansuojamas ne iš Fondo lėšų, kaip Austrijoje, Lietuvoje ir Lenkijoje, bet iš valstybės biudžeto. Lenkijos Darbuotojų garantuotų išmoku fondo administravimas dengiamas iš paties Fondo lėšų – 0,5 proc. nuo įmokos į socialinį draudimą sumos. Be to, iš administravimui skirtų lėšų mokamas mažiausias mėnesio atlyginimas Fondo tarybos nariams už dalyvavimą tarybos darbe. Austrijos fondo administravimo išlaidos, kurias taip pat sudaro ir Fondo tarybos narių atlyginimai (nustatytas konkretus koeficientas pagal valdininkų kategorijų skalę, kurio metinis atlyginimas negali viršyti atitinkamos sumos) bei tikslinės dotacijos, dengiamos iš Fondo lėšų, kurias sudaro baudos už informacijos neteikimą ar už įmonės pajamų nedeklaravimą, procentai iš Fondo lėšų apyvartos, priemokos bei iš nemokaus darbdavio turto išieškotos lėšos. Būtų tikslinga Lietuvai pasinaudoti šia patirtimi, nes pagal dabartinius įstatymus baudos ir delspinigiai už ne laiku mokamas įmokas ir kitus nusižengimus remiantis Mokesčių administravimo įstatymu mokami į bendrą valstybės biudžetą, o ne tiesiai į fondą, iš kurio būtų galima šias lėšas paskirti administravimo išlaidoms. Austrijoje Fondo administravimo lėšos tvarkomos griežtai, numatant prireikus padidinti arba sumažinti priemokas. Lietuvoje nuo 2001 m. kovo 14 d. buvo papildytas įstatymas 5 str. 7 d., kuris numato, kad Garantinio fondo lėšos Garantinio fondo nuostatų nustatyta tvarka taip pat naudojamos Garantinio fondo administravimo išlaidoms. Garantinio fondo nuostatų 39 p. numato, kad Fondo administracija finansuojama fondo sąmatoje numatytais lėšomis, skirtomis fondo administracijai išlaikyti, fondo administravimo ir kitoms organizacinėms išlaidoms⁶⁷⁸. Nuo 2002 m. spalio 25 d. Garantinio fondo lėšų dalis skiriama išlaidoms, susijusioms su paraiškų skirti išmokas parengimu ir įmo-

678 Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 685 „Dėl Garantinio fondo steigimo“. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 50-1753.

nei perduotų fondo lėšų išmokėjimu (banko operacijų ir administratoriaus darbo dalinis apmokėjimas). Įmonės administratoriui ar kitam asmeniui, rengiančiam paraišką skirti iš Garantinio fondo išmokas neturinčios turto bankrutuojančios ar bankrutavusios įmonės darbuotojams, už darbą sumokėti skiriama iš Garantinio fondo lėšų suma negali būti didesnė už 8 MMA. Asmeniui, rengiančiam paraišką skirti išmokas buvusiems likviduotų dėl bankroto įmonių darbuotojams, už darbą sumokėti iš Garantinio fondo lėšų gali būti skiriama iki 15 MMA. Lėšos už banko operacijas sumokėti skiriamos pagal banko, kuriame atidaryta įmonės sąskaita, lėšoms, skirtoms iš Garantinio fondo, naudoti ir apskaityti, įkainius⁶⁷⁹.

Nagrinėjant garantinių institucijų atsakomybę už nemokaus darbdavio perimtų prievolių įvykdymą, kyla klausimas: ***ar darbuotojai jų darbdaviui tapus nemokiam turi teisę reikalauti konkrečių išmokų iš garantinių institucijų, jei jų darbdaviai nesumokėjo įmokų į šį fondą?*** Tokiu atveju būtina vadovautis principu, kad fondas turi prisiimti subsidiarią atsakomybę, t. y. visais atvejais darbuotojai neturi prarasti minimalios apsaugos darbdavio nemokumo atveju, todėl numatyta suma turi būti išmokėta iš Fondo jiems pareikalavus. Tuo įtvirtinama garanto institucijų pareiga patenkinti darbuotojų reikalavimus, nukreiptus nemokiam jų darbdaviui, neatsižvelgiant į tai, ar darbdavys turi turto, iš kurio galėtų užtikrinti nors dalį kreditorių (tarp jų ir savo darbuotojų) reikalavimų, ar ne.

Remiantis Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.90 straipsniu „garantija“ laikomas vienašalis garanto įsipareigojimas garantijoje nurodyta suma visiškai arba iš dalies atsakyti kitam asmeniui – kreditoriui, jeigu asmuo – skolininkas prievolės neįvykdys arba ją įvykdys netinkamai, ir atlyginti kreditoriui nuostolius tam tikromis sąlygomis (pvz., skolininkui tapus nemokiam ir kitais atvejais). Garanto atsakomybė yra subsidiari⁶⁸⁰. Išskirtinis subsidiarios atsakomybės bruožas yra tas, kad kreditorius (darbuotojas) reikalavimus garantinei institucijai gali pareikšti tada, kai jo reikalavimų pagrindinis skolininkas – darbdavys nėra visiškai patenkintas.

Šiuo principu būtina vadovautis tiek taikant darbuotojų reikalavimams privilegiją, tiek ir tenkinant juos iš garantinio fondo, t. y. visais atvejais darbuotojo teisės dėl būsimų išmokų, ypač susijusių su socialinio draudi-

679 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gruodžio 31 d. nutarimas „Dėl išmokų iš Garantinio fondo“. *Valstybės žinios*. 2003. Nr. 2-43, Nr. 51-2269; 2006, Nr. 73-2788.

680 *Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas: oficialus tekstas*. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2000, p. 446.

mo sistema, neturi nukentėti. Kaip pabrėžė A. Świątkowski, nesumokėtos įmokos į socialinio draudimo fondus turi įtakos darbuotojų socialinėms garantijoms ateityje (pensijai, bedarbio išmokai ir pan.)⁶⁸¹. Nes, kaip pažymėjo A. Świątkowski, iš pirmo žvilgsnio direktyvos Nr. 80/987/EEB normos lyg ir nesieja darbdavio su socialinio aprūpinimo institucijomis, tačiau kai darbdavys tampa skolininku, socialinio aprūpinimo įstaiga tampa kreditoriumi⁶⁸². Anot šį klausimą nagrinėjusios E. Szyszczak, ši garantija taikoma esant dviem sąlygoms: 1) jei įmokos į garantines institucijas buvo išskaičiuojamos iki įmonės nemokumo, ir 2) jeigu šių įmokų šaltinis buvo darbuotojų darbo užmokestis⁶⁸³. Siekiant išsaugoti darbuotojų teisę į socialinių draudimo institucijų mokamas išmokas tuo atveju, kai darbdavys apskaičiavo, bet iki savo nemokumo pradžios nemokėjo privalomų įmokų pagal imperatyviai įtvirtintas socialinės apsaugos sistemas, darbuotojams numatoma garantija užtikrinama valstybės priemonėmis (direktyvos Nr. 80/789/EEB 7 str.).

T. Davulis, nagrinėdamas Lietuvos padėtį dėl Garantinio fondo tikslingumo ir galimybių, kelia panašų klausimą dėl lėšų skyrimo iš Fondo, kai įmonė nemokėjo įmokų į Garantinį fondą. Kaip pastebi autorius, direktyvos Nr. 80/987/EEB 5 str. c punktas ir TDO rekomendacijos Nr. 180 8 str. c punktas draudžia sieti išmokos prievolę su garantinės institucijos finansavimu⁶⁸⁴.

Be to direktyvos Nr. 80/789/EEB 8 str. valstybės įpareigoja imtis apsaugos priemonių, kad užtikrintų buvusių iki darbdavio nemokumo darbuotojų teises į senatvės išmokas, įskaitant maitintojo netekimo išmokas, kurias turi mokėti pagal papildomas įmonės ar kelių įmonių pensijų sistemas, nepriskirtas nacionalinių įstatymų numatytoms socialinės apsaugos sistemoms. Tačiau, kaip pastebi T. Davulis, direktyvos 8 straipsnyje vien bendrai reikalaujama priimti atitinkamų asmenų interesus apsaugančias priemones, ir apsaugos lygio nustatymo atžvilgiu valstybėms narėms suteikiama didelė diskrecija, kuri neapima pareigos suteikti visišką garantiją⁶⁸⁵.

681 Świątkowski, A. Insoveny Directive 80/987/EEC and its implications for national system of Labour Law. *Teisė*. Nr. 33 (1), 1999, p. 75.

682 Świątkowski, A. Insoveny Directive 80/987/EEC and its implications for national system of Labour Law. *Teisė*. Nr. 33 (1), 1999, p. 75.

683 Szyszczak, E. *EC labour law*. Longmen, 1988, p. 126.

684 Davulis, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: TIC, 2004, p. 327–328.

685 Davulis, T.; Petrylaitė, D.; Petrylaitė, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 253.

Tokiu atveju reiškia, kad buvusiems įmonių, kurias paveikė įmonės nemokumo santykiai, darbuotojams papildomos socialinio draudimo išmokos, numatytos veikiančiose įmonių arba kelių įmonių socialinio draudimo sistemose, gali būti nevysiškai garantuojamos.

Lietuvoje nuo 1997 m. rugsėjo 1 d. iš Vyriausybės nutarimu įkurto Fondo bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojų reikalavimams, susijusiems su darbo santykiais, tenkinti,⁶⁸⁶ kaip ir Austrijoje kartu su išmokomis darbuotojams buvo mokamos ir įmokos į Valstybinį socialinio draudimo fondą. Tai reiškia, kad nesumokėjus mokesčių į Valstybinį socialinio draudimo fondą neįskaičiuojamas socialinio draudimo stažas pensinėms išmokoms gauti ateityje. Taip buvo pažeistos darbuotojų teisės, todėl šis prieštaravimas buvo ištaisytas 2000 m. rugsėjo 12 d. priėmus Garantinio fondo įstatymą. Kaip pastebėjo mokslininkas T. Davulis, „vietoj paskirstomosios finansuojančios įstaigos buvo įkurta nepriklausoma garantinė institucija su autonomine finansavimo sistema“⁶⁸⁷. Čia numatyta, kad iš Fondo lėšų yra skiriamos darbuotojams išmokėtinos sumos, apskaičiuotos atskaičius gyventojų pajamų mokesčių ir valstybinio socialinio draudimo įmokas. Tai reiškia, kad tuo pačiu metu, kai apmokami darbuotojų reikalavimai, jokie kiti mokesčių mokėjimai tiek į Valstybinį socialinio draudimo fondą, tiek į valstybės ir kitus biudžetus iš šio Fondo nebus tenkinami. Atsižvelgdamos į 2001 m. ĮBĮ 35 str. 3 d. nustatytą eiliškumą ir tvarką atitinkamos institucijos gali išsireikalauti šias lėšas po to, kai bus patenkinti darbuotojų reikalavimai.

Siekiant įgyvendinti darbuotojų garantijas darbdavio nemokumo atveju, labai svarbu tiksliai nustatyti, *nuo kada garantinės institucijos perima darbuotojų reikalavimus darbdaviui tapus nemokiam*. A. Świątkowski pažymėjo, kad data, nuo kada turi būti tenkinami darbuotojų reikalavimai, turi būti susiję su data, nuo kada jie jau buvo netenkinti, t. y. trys mėnesiai iki darbo sutarties nutraukimo, nes būna atvejų, kai darbo sutartis nutraukiama anksčiau nei paskelbiamas darbdavio nemokumas⁶⁸⁸. Vadovaujantis direktyvos Nr. 80/987/EEB 3 straipsniu, reikalavimai, kuriuos perėmė ga-

686 Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 902 „Dėl Fondo, bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojų reikalavimams, susijusiems su darbo santykiais, tenkinti“. *Valstybės žinios*. 1997, Nr. 76-1960, Nr. 82-2060; 1998, Nr. 31-832, Nr. 86-2400; 1999, Nr. 5-102; 2000, Nr. 18-434, Nr. 54-1582.

687 Davulis, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: TIC, 2004, p. 326.

688 Świątkowski, A. Insoveny Directive 80/987/EEC and its implications for national system of Labour Law. *Teisė*. 1999. Nr. 33 (1), p. 69.

rantijų institucija, yra nesumokėti su darbo užmokesčiu susiję reikalavimai **už laikotarpį iki valstybių narių nustatytos datos ir (arba), kai kuriais atvejais – po jos**. Dažniausiai, remiantis nacionaliniais įstatymais, teisę į išmokas iš garantinių institucijų turi tik tie darbuotojai, kurių darbo santykiai pasibaigę dėl darbdavio nemokumo ir kurie buvo įdarbinti ne vėliau kaip per 6 mėnesius iki darbo santykių nutraukimo.

Nagrinėjant tarptautinius standartus galima pastebėti, kad čia keliami ne visoms valstybėms palankūs ir jų teisinės sistemos neatitinkantys reikalavimai, nemažai įtvirtinta valstybių narių pasirinkimo laisvę ribojančių nuostatų. Pavyzdžiui, pirminėje direktyvos versijoje valstybės narės turėjo nustatyti datą pasirenkant iš trijų galimų: a) darbdavio nemokumo pradžios data; b) pranešimo atitinkamam darbuotojui apie jo atleidimą iš darbo dėl darbdavio nemokumo data; c) darbdavio nemokumo pradžios data arba data, kai su atitinkamu darbuotoju nutraukiama darbo sutartis arba darbo santykiai dėl darbdavio nemokumo. Pasirenkant darbdavio nemokumo pradžios datą – įsipareigojimai yra mažiausi, nes abi kitos datos – pranešimo atitinkamam darbuotojui apie jo atleidimą iš darbo data ir darbo sutarties arba darbo santykių su atitinkamu darbuotoju nutraukimo data, eina po nemokumo paskelbimo ir dėl to apima ilgesnį laikotarpį, už kurį reikia užtikrinti reikalavimų mokėjimą⁶⁸⁹.

Atsižvelgiant į tai, kad, įmonės nemokumo procedūros metu dar kurį laiką įmonėje gali būti vykdoma veikla, darbuotojų reikalavimai gali kilti ir po direktyvoje Nr. 80/987/EEB nustatytų nemokumo datų. Tačiau pagnrinėjus ETT praktiką, matyti, kad skirtingų teisinių sistemų valstybės priešinasi ES direktyvos Nr. 80/987/EEB nuostatai, įpareigojančiai nustatyti datą, nuo kada darbuotojų reikalavimus, nukreiptus nemokiam jų darbaviui, perima garantinės institucijos⁶⁹⁰.

Vadovaujantis TDO konvencija Nr. 173, teisėti darbuotojų reikalavimai turi būti grindžiami:

689 ETT 1991 m. lapkričio 19 d. sprendimo *Andrea Francovich ir Danila Bonifaci v. Italijos Respublika ir kt.* 19 punktą sujungtose bylose C-6/90 ir C-9/90 [interaktyvus] [žiūrėta 2006-09-15]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_1?p_id=506665&p_query=Pretura%20di%20Vicenza&p_tr2=2>.

690 Proposal for a Directive of the European parliament and of the council amending Council directive 80/987/EEC on the approximation of the laws of the Member States relating to the protection of employees in the event of the insolvency of their employer. *Official Journal*. C 154 E , 29/05/2001 [interaktyvus] [žiūrėta 2002-03-15]. Prieiga per internetą: <http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/pdf/2000/en_500PC0832.pdf>.

- neišmokėtu darbo užmokesčiu ar kitomis su darbo santykiais susijusiomis išmokomis už nurodytą periodą, kuris negali būti trumpesnis kaip aštuonios savaitės iki darbdavio nemokumo pradžios arba darbo santykių pabaigos;
- atostogų apmokėjimu, kai dirbta nurodytą periodą, kuris negali būti trumpesnis kaip šeši mėnesiai; ir
- išeitine išmoka darbuotojams, nutrūkus darbinei veiklai⁶⁹¹.

Tarp išmokų gali būti užmokestis už viršvalandžius, komisiniai, atlyginimas už įstatymais pateisinamas ne darbe praleistas dienas, metinės ir kitos premijos, išeitinė pašalpa, kompensacija už neteisėtą atleidimą iš darbo bei kitos išmokos darbuotojams, mokamos nustojus dirbti, taip pat kompensacijos už nelaimingus atsitikimus darbe bei profesines ligas ir panašiai.

Išnagrinėjus užsienio valstybių praktiką, matyti, kad iš garantinių institucijų lėšų dažniausiai tenkinami šie darbuotojų reikalavimai: nesumokėtas darbo užmokestis dėl darbdavio nemokumo ir išeitinė pašalpa. Didžiojoje Britanijoje ir Lenkijoje, be šių išmokų, mokama dar kompensacija dėl darbo santykių nutraukimo, susijusio su darbdavio nemokumu, ir kompensacija už nepanaudotas atostogas. Visos šios išmokos reglamentuotos imperatyviai. Tačiau pasitaiko, kai iš garantinių institucijų mokamos ir dispozityviai įtvirtintos išmokos darbuotojams, pavyzdžiui, Prancūzijoje, iš garantinės institucijos-fondo galima reikalauti ne tik darbo užmokesčio, išeitinės pašalpos, bet ir pašalpos dėl negautų pajamų už dalyvavimą pelno paskirstymo programose (finansinis darbuotojų dalyvavimas), jei tai buvo numatyta darbo ar kolektyvinėje sutartyje, bei išmokos, mokamos nutraukus darbo santykius anksčiau nei sueis pensinis amžius.

Kaip pažymi B. Hepple'as, ETT pabrėžė bendrojo principo dėl darbo užmokesčio apsaugos svarbumą, kuris ir turi būti aiškinamas siaurai pasitelkiant socialinę funkciją, t. y. garantuoti visų darbuotojų minimalų reikalavimų lygį⁶⁹². Kadangi darbo užmokestis gali būti suprantamas labai įvairiai, darbo užmokesčio ir kitų išmokų, skirtų reikalavimams tenkinti iš garantinių institucijų, sąvoka turi būti patikslinta nacionaliniais teisės aktais⁶⁹³. Kitu atveju gali kilti klausimas, ar į sąvoką „užmokestis“, kaip

691 TDO konvencija Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo darbdaviui tapus nemokiu“. *Valstybės žinios*. 1996, Nr. 31-768.

692 Hepple, B. *Labour Laws and Global Trade*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing. 2005, p. 1030.

693 2002 m. gruodžio 12 d. sprendimo *Ángel Rodríguez Caballero v. Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)* 27 punktą byloje C-442/00. *ECR*. 2002, p. I-11915, taip pat inter-

ji yra apibrėžta nacionalinėje teisėje, patenka kompensacijos dėl neteisėto atleidimo iš darbo. Nes neteisėtai atleidus iš darbo, darbuotojai turi teisę į kompensaciją dėl neteisėto atleidimo iš darbo (plačiau apie tai žr. 2.4.4 skyriuje). Kyla klausimas: ar tokių kompensacijų išmokėjimas galimas iš garantinių institucijų, kai darbdaviui iškelta bankroto byla? ETT yra pareiškęs, kad neteisėtai atleistų iš darbo darbuotojų padėtis yra panaši, jeigu jie turi teisę į kompensaciją negražinimo į darbą atveju. Tai, kad direktyvoje Nr. 80/987/EEB užmokesčio mokėjimas siejamas su atitinkamais laikotarpiais, nereiškia, kad ji netaikoma kompensacijai dėl neteisėto atleidimo iš darbo. Ši išvada išplaukia iš direktyvos, pakeistos direktyva Nr. 2002/74/EB, 3 straipsnio, kuris, išlaikydamas siejimą su tokiais laikotarpiais, aiškiai nurodo išeitines kompensacijas dėl nutrauktų darbo santykių⁶⁹⁴.

Siekiant patenkinti darbuotojų reikalavimus iš garantinių institucijų darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų neapibrėžtumą gali sukelti ir kitų pasekmių. Pavyzdžiui, pagal Ispanijos teisę, kaip ją aiškina Aukščiausiasis teismas, darbdavio nemokumo atveju FOGASA yra atsakinga tik už kompensacijas dėl atleidimo iš darbo, kurios buvo pripažintos teismo ar administracinės institucijos sprendimu: <...> darbo užmokesčiu yra laikoma taikos sutartimi arba teisminės institucijos sprendimu Akto 26 str. 1 d. nustatytais pagrindais pripažinta suma bei papildoma kompensacija, kurią prirėkus kompetentinga teisminė institucija pripažįsta kaip atlyginimą proceso metu (salarios de tramitación) <...>⁶⁹⁵. Šios nuostatos neapima tų reikalavimų, susijusių su kompensacijomis dėl neteisėto atleidimo iš darbo, pripažintų taikinimo procedūros metu, traktavimą. ETT yra nusprendęs, kad nacionalinei teisei pripažinta galimybė patikslinti garantijų institucijos mokamas išmokas turi atitikti pagrindines teises, įskaitant bendrąjį lygybės ir nediskriminavimo principą. Šis principas reikalauja, kad panašios aplinkybės nebūtų vertinamos skirtingai, jei toks vertinimas nėra objektyviai pateisinamas⁶⁹⁶. Atitinkamai ETT, nagri-

aktyvus [žr. 2006-09-15]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62000J0442:EN:HTML>>.

694 2004 m. gruodžio 16 d. sprendimo *José Vicente Olaso Valero v. Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)* 32 punktą byloje C-520/03. ECR. 2004, p. I-12065, taip pat interaktyvus [žr. 2006-09-15]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62003J0520:LT:HTML>>.

695 1995 m. kovo 24 d. Karališkasis dekretas 1/1995, patvirtinantis pakeisto [statymo dėl darbuotojų statuto (Estatuto de los Trabajadores) tekstą. BOE. 1995-03-29, Nr. 75, p. 9654, 1997-12-19 d., Nr. 304, 1997-12-20, p. 37453.

696 ETT 2005 m. gruodžio 13 d. nutarties *María Cristina Guerrero Pecino v. Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)* 26-27 punktus byloje C-177/05 [interaktyvus] [žiūrėta

nėdamas *Olaso Valero, Guerrero Pecino ir Angel Rodriguez* bylas, priėmė sprendimą, kad tokio paties pobūdžio kompensacijos, nustatytos teisminės taikinimo procedūros taip pat turi būti laikomos išėtinėmis išmokomis šios nuostatos prasme. Nacionalinis teismas privalo netaikyti teisės aktų, kurie pažeidžia lygybės principą pastarųjų išmokų nepriskirdami „išėtinių išmokų“ sąvokai šių teisės aktų prasme⁶⁹⁷.

Tarptautiniai darbo standartai neįpareigoja garantinių institucijų visiškai patenkinti darbuotojų reikalavimus, nukreiptus nemokiems jų darbdaviams. Kokia jų dalis bus patenkinta iš garantinės institucijos, turi nustatyti valstybės kompetentingos institucijos. Svarbu, kad būtų užtikrinti minimalūs reikalavimai. Vadovaujantis direktyvos Nr. 80/987/EEB 4 str. nuostatomis, valstybės narės, norėdamos apriboti garantinių institucijų pareigą dėl išmokamų reikalavimų, privalo nurodyti laikotarpio, už kurį garantijų institucija turi patenkinti neapmokėtus reikalavimus, trukmę, kuri negali būti trumpesnė nei laikotarpis, apimantis paskutinių trijų mėnesių darbo santykių iki ir (arba) po 3 straipsnyje nurodytos datos, darbo užmokestį. Valstybės narės ši minimalų trijų mėnesių laikotarpį gali įskaityti į atskaitinį laikotarpį, kuris būtų ne trumpesnis kaip šeši mėnesiai. Valstybės narės, kurių atskaitinis laikotarpis ne trumpesnis kaip 18 mėnesių, gali iki aštuonių savaičių sutrumpinti laikotarpį, už kurį garantijų institucija turi patenkinti neapmokėtus reikalavimus. Tokiu atveju apskaičiuojant minimalų laikotarpį, remiamasi tais laikotarpiais, kurie yra palankiausi darbuotojui.

Šie įpareigojimai, nustatantys garantinei institucijai prievolę apmokėti darbuotojų reikalavimus, nukreiptus jų nemokiam darbdaviui, labai svarbūs darbuotojams. Ypač jie svarbūs darbuotojams, budintiems pagal grafikus, darbuotojams vienetininkams ir kitiems, gaunantiems skirtingus atlyginimus, kurių dydžiui turi įtakos jų darbo našumas, produktyvumas ir kiti kriterijai. Per numatytą skaičiavimo laikotarpį galėjo pasitaikyti švenčių dienų, per kurias jie nedirbo, galėjo susikeisti pamainomis ir kita. Tai turi įtakos užtikrinant darbuotojų reikalavimus.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad apribojimas galimas nustatant didžiausią reikalavimų, kylančių iš darbo sutarties arba darbo santykių dėl darb-

2006-09-15]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62005O0177:LT:HTML>>.

697 Žr.: 2004 m. gruodžio 16 d. sprendimo *Olaso Valero* 38 punktą byloje C-520/03; ETT 2005 m. gruodžio 13 d. nutarties *Guerrero Pecino* 30 punktą byloje C-177/05, taip pat 2002 m. gruodžio 12 d. sprendimo *Ángel Rodríguez Caballero v. Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)* 27 punktą byloje C-442/00.

davio nemokumo, išmokėjimo darbuotojui sumą (4 str. 3 d.), kurią garantinės institucijos išpareigotų apmokėti. Analizuojant įvairiose valstybėse veikiančių garantinių institucijų ypatumus, pastebėta, kad nuostatos, reglamentuojančios garantinių institucijų veiklą, numato gausybę išmokų, kurias turi patenkinti iš garantinės institucijos-fondo lėšų, tačiau *jos ribojamos tiek laikotarpiu, už kurį jos mokamos, tiek ir dydžiu* (žr. 2 lentelę). Nurodyta suma gali būti nustatoma tuo atveju, kai reikalavimų neįmanoma apskaičiuoti per nustatytą laikotarpį arba dėl kitų socialinio pobūdžio priežasčių, pavyzdžiui, kad išmokėtos sumos neviršytų numatytų socialinių tikslų.

ETT pabrėžė bendrojo principo dėl darbo užmokesčio apsaugos svarbumą, kuris ir turi būti aiškinamas siaurai pasitelkiant socialinę funkciją, t. y. garantuoti visų darbuotojų minimalų reikalavimų lygį. Anot T. Davulio, suprantama, kad garantinė institucija ne visais atvejais gali visiškai padengti visą darbdavio išsiskolinimą darbuotojams. Kita vertus, kaip autorius pastebėjo, direktyvos galiojimo sritis yra nustatyta gana liberali⁶⁹⁸. B. Hepple'as, remdamasis direktyva, aiškina, kad valstybės turi išpareigoti numatyti tokį garantijos lygį, kuris neturi būti žemiau ribos, numatančios socialinius tikslus. Autorius išvelgia painedviejų principų kompromiso, kai vienu principu ginami darbdavių interesai (nemokumo atsiradimas ne visada priklauso nuo darbdavio), o kitu – darbuotojams, kaip negalintiems šalių susitarimu apginti savo interesų numatant jiems prioritetą prieš kitus kreditorius. Tačiau, kaip autorius išvelgia, atsiras poreikis apsaugoti smulkių įmonių kreditorių turtinius interesus, nes jų padėtis vienoda. Trečiasis principas padeda apsaugoti darbuotojų reikalavimus ne tik darbo užmokesčio, bet ir socialinio draudimo įmokomis, šitaip nušalinami darbuotojai nuo rungtyniavimo nemokumo metu. Nemokumo padarinių netenkina nė vienas iš principų, t. y. darbuotojams nors ir suteikiamas privilegijų lygis, tačiau neabsoliutus, todėl valstybės tenkina ne visas išmokas, bet tik jų dalį⁶⁹⁹.

Socialiniai tikslai pateisinami esant šioms sąlygoms. Pirma – darbuotojų teisėti reikalavimai kyla dėl jų nemokaus darbdavio, t. y. įmonė, vadaudamasi nacionaliniais įstatymais, turi būti pripažinta nemokia ir jai turi būti pradėta teismo procedūra, susijusi su darbdavio turtu. Antra – ginami

698 Davulis, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: TIC, 2004, p. 319–320.

699 Hepple, B. *Labour Laws and Global Trade*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing. 2005, p. 1033.

tik darbuotojų reikalavimai, kilę iš darbo sutarčių. Trečia, darbuotojams garantuojamas minimalus apsaugos lygis darbdavio nemokumo atveju išmokant jų reikalavimus už tam tikrą laikotarpį. Šios nuostatos taikymas nėra absoliutus. Norint valstybei pasinaudoti šia galimybe, būtina pateikti reikalavimų patenkinimo aukščiausios ribos nustatymo metodus. Tai įrodytų tokio dydžio išmokų pagrįstumą. Kita vertus, sprendamas bylą *INPS v. Alberto Barsotti ir kt.*, ETT konstatavo, kad valstybė, norėdama nustatyti garantinės institucijos mokamų reikalavimų ribas, privalo garantuoti visų numatytų reikalavimų išmokėjimą, atsižvelgiant į tas ribas. Bet kokie papildomi mokėjimai, kuriuos gaudavo darbuotojai, per garantinį periodą neturi būti laikomi kaip minimalūs reikalavimai, kurie patenkinėtų pagrindinius darbuotojų poreikius⁷⁰⁰.

Direktyvos Nr. 80/987/EEB 10 straipsnio c punkte numatyta, kad valstybė gali panaikinti arba apriboti 3 straipsnyje nurodytą atsakomybę arba 7 straipsnyje nurodytą garantijos įsipareigojimą tais atvejais, kai darbuotojas pats arba kartu su savo artimais giminaičiais buvo didelės darbdavio įmonės ar verslo dalies savininku ir darė didelę įtaką jos veiklai.

Ginčai dažniausiai kyla dėl asmenų, kurių artimi giminaičiai yra įmonės dalies savininkai. Pavyzdžiui, Švedijos Karalystė netaikė darbo užmokesčio garantijų darbuotojams, kurių sutuoktiniai (vyras ar žmona) turi nors 20 proc. įmonės akcijų ir pasamdė juos, nors patys savarankiškai jokios įmonės turto dalies neturėjo. Nagrinėjant ETT praktiką, pastebėta, kad direktyvos Nr. 80/987/EEB atžvilgiu sutuoktinė, kurios vyras turėjo įmonės akcijų ir kuris ją pasamdė, turi visas teises garantijas kaip ir darbuotojai reikalauti darbo užmokesčio išmokėjimo įmonės bankroto atveju iš garantinės institucijos, nepaisant to, kad Švedijos Karalystės įstatymas prieštarauja direktyvos nuostatoms, nes nenumato tokių garantijų darbuotojams, kurių artimi giminaičiai turi nors 20 proc. įmonės akcijų⁷⁰¹. Kitas panašus atvejis buvo Austrijoje, kai į teismą kreipėsi ponja Maria Walcher, kuri kaip ir jos vyras – įmonės direktorius, buvo akcininkė, dirbo ribotos atsakomybės įmonės buhalterė, bet priimant įmonės veiklos sprendimus nedalyvavo. Įvykus įmonės bankrotui, Garantinis fondas atsisakė patenkinti jos reikalavimus dėl darbo užmokesčio. Kaip ETT konstatavo, tai, jog akcininkė, sužinojusi apie įmonės sunkią finansinę padėtį, nepareikalavo

700 ETT sprendimo *NPS v. Alberto Barsotti ir kt.* 37 ir 40 punktai sujungtose bylose C-19/01, C-50/01 ir C-84/01.

701 ETT 2001 m. spalio 18 d. sprendimo *Riksskatteverket v. Soghra Gharehveran* 46 punktą byloje C-441/99. *ECR*. 2001, p. I-07687.

savo 25 proc. įmonės turto dalies ir liko dirbti iki įmonės likvidavimo, nors kitas darbuotojas būtų nutraukęs darbo sutartį, automatiškai nepatvirtina fakto, kad ji naudojosi savo padėtimi ir piktnaudžiavo. ETT padarė išvadą, jog būtina vengti taisyklių, numatančių, kad darbuotojas, turintis ribotos atsakomybės įmonės, kurioje jis dirba, akcijų ar kito turto, bet neturi dominuojančios įmonės valdymo teisės, neturi teisės į garantiją, mokamą bankroto atveju pagal direktyvos Nr. 80/987/EEB 4 (2) dalį, jei per 60 dienų nuo nemokumo pradžios žinojo, jog įmonė daugiau nebus moki, t. y. negali reikalauti autentiško darbo užmokesčio, kurį jai skolinga įmonė. Siekdama išvengti piktnaudžiavimo, valstybė turi teisę taikyti tokias priemones, kurios apribotų tokiems darbuotojams teisę į darbo užmokesčių po datos, kai darbuotojas, kuris nėra akcininkas, nutrauktą darbo sutartį dėl priežasties, susijusios su darbo užmokesčio vėlavimu/nemokėjimu, išskyrus tuos atvejus, kai nustatyta, kad tokio piktnaudžiavimo nebuvo. Tokiu atveju valstybė gali išmokėti garantiją, numatytą direktyvos Nr. 80/987/EEB 4 (2) dalyje, už laikotarpį po datos, kai paprastai darbuotojas, kuris nėra akcininkas, nutrauktą darbo sutartį dėl priežasties, susijusios su darbo užmokesčio vėlavimu/nemokėjimu, jei tik tas laikotarpis nėra trumpesnis kaip trys mėnesiai⁷⁰².

Papildytas direktyvos Nr. 80/987/EEB 10 straipsnis punktu „c“, leidžia valstybei numatyti apribojimus, nenumatant jokių papildomų argumentų, įrodančių piktnaudžiavimo faktą, nurodant jų taikymą tik „didelių“ įmonių ir „didelę“ įtaką jų veiklai darantiems savininkams ar bendrasavininkiams. Tačiau kiekvienu atveju teismas turi spręsti, ar toks ribojimas pagrįstas piktnaudžiavimu ir daroma įtaka verslui arba įmonės veiklai. Reikia atkreipti dėmesį, kad žala, padaryta įmonės veiklai ar verslui, yra siejama su turimos įmonės turto (akcijų) dalies dydžiu, kuris suteikia teisę priimti valdingus sprendimus įmonės ar verslo atžvilgiu. Kaip jau buvo pastebėta ankstesniame skyriuje įmonės turto (akcijų) dalis, kuri suteikia teisę dalyvauti įmonės valdyme ir priimti valinius sprendimus, yra skirtinga. Turėdamas, pavyzdžiui, vieną akciją, asmuo tampa įmonės dalininku ir tos dalies savininku, tačiau sprendžiamąją galią įmonės veiklai turi tik tie įmonės turto (akcijų) savininkai, kurių dalis yra didesnė⁷⁰³.

702 ETT 2003 m. rugsėjo 11 d. sprendimo *Maria Walcher v. Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen Steiermark* 52 punktą byloje Nr. C-201/01. ECR. 2003, p. I-08827.

703 Žr. daugiau 2.2.1.1. skyriuje, p. 72–73.

Pateikta įvairiose valstybėse veikiančių garantinių institucijų analizė leidžia palyginti tokios institucijos veikimą Lietuvoje. Garantinės institucijos, iš kurios gali būti patenkinti reikalavimai darbdaviui tapus nemokiam, idėjos buvo įgyvendinamos jau minėtame nepriklausomos Lietuvos 1933 m. Pramonės darbininkų samdos įstatyme. Jis numatė, kad atleistiems iš nusigyvenusių įmonių darbuotojams kompensacijos mokamos iš specialiai šiuo tikslu sudaryto fondo, į kurį visos įmonės nuo kiekvieno savo darbuotojo mokėjo tam tikrą nedidelį mokestį. Už įstatymo nuostatų nesilaikymą įmonių vadovai buvo baudžiami administracine bauda iki 500 litų. Šiandien, kurdami panašias nuostatas, įstatymų kūrėjai neperkėlė Lietuvos sąlygomis praktikoje pasitvirtinusių atitinkamų nuostatų į dabartinius teisės aktus, tačiau pasitelkė tarptautinius standartus.

Ūkio ministerijos duomenimis, nuo 1993 iki 2006 m. rugsėjo 30 d. bankrotas buvo paskelbtas 5080 įmonių ir 14 bankų⁷⁰⁴. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, atsižvelgdama į susidariusią įmonių bankrotų gausą bei sunkią šių įmonių darbuotojų padėtį, išnagrinėjusi TDO konvencijų vykdomas nuostatas ir EB direktyvų nuostatas, 1997 m. rugsėjo mėnesį įkūrė Fondą bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojų reikalavimams, susijusiems su darbo santykiais, tenkinti, o vėliau, 2000 m. rugsėjo 12 d., Seimas priėmė Garantinio fondo įstatymą⁷⁰⁵, kuriuo siekiama apsaugoti darbuotojų teisėtus reikalavimus darbdaviui tapus nemokiam.

Lietuvoje Garantinio fondo įstatymo⁷⁰⁶ priėmimą lėmė 1997 m. rugsėjo 1 d. Vyriausybės nutarimu įkurtas ir iki 2001 m. birželio 15 d. veikęs Fondas⁷⁰⁷. Analizuojant šio Fondo nuostatas pastebėta, kad ne visiems darbuotojams jos buvo palankios, be to, ne visų nemokių įmonių darbuotojai galėjo tikėtis iš šio Fondo lėšų savo reikalavimams patenkinti. Sukauptos beveik 4 metų Fondo veiklos patirties visiškai pakanka palyginti su dabar galiojančia Garantinio fondo veikla, įvardijant tiek jų pranašumus, tiek ir trūkumus.

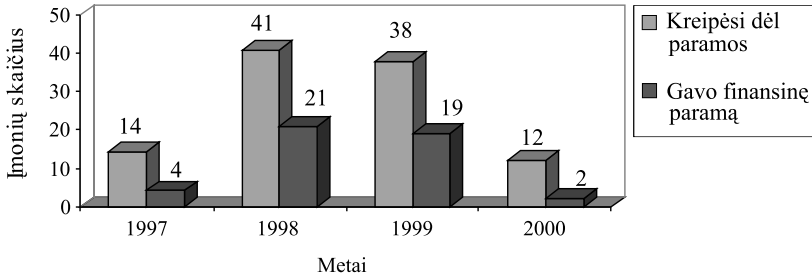
704 Lietuvos Respublikos ūkio ekonominės ir socialinės būklės 2006 metų sausio–rugsėjo mėn. apžvalga. P. 118. Taip pat interaktyvus [žr. 2007-03-05]. Prieiga per internetą: <http://www.ukmin.lt/lt/ukio_apzvalga>.

705 Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 82-2478.

706 Ten pat.

707 Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 902 „Dėl fondo bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojų reikalavimų, susijusių su darbo santykiais, tenkinti įsteigimo“. *Valstybės žinios*. 1997, Nr. 76-1960, Nr. 82-2060; 1998, Nr. 31-832, Nr. 86-2400; 1999, Nr. 5-102; 2000, Nr. 18-434, Nr. 54-1582.

Per visą Fondo gyvavimo laikotarpį, nuo 1997 m. rugsėjo 1 d. iki 2001 m. birželio 15 d., finansinę paramą iš šio Fondo gavo 44 įmonės⁷⁰⁸ (apie 24 tūkst. darbuotojų) (žr. 5 paveikslą). Pradėjus savo veiklą Garantiniam fondui per 2001 metus Garantinio fondo administracijai buvo pateiktos 336 įmonių paraiškos dėl darbuotojų reikalavimų patenkinimo, iš kurių 250 įmonių darbuotojų reikalavimai buvo patenkinti iš dalies atlyginant įmonių skolas 20 655 darbuotojams⁷⁰⁹. Kas lėmė tokį didelį skirtumą?



Pastaba: 2000 m. kreipėsi daugiau įmonių, tačiau dėl lėšų trūkumo paraiškos nebuvo priimanamos.

5 paveikslas. Bankrutuojančios ir bankrutavusios įmonės, gavusios finansinę paramą iš Fondo 1997–2000 metais⁷¹⁰

Visų pirma įstatymas numatė tik įmonių, kurioms bus taikomas Garantinio fondo įstatymas, statusą, t. y. garantinė institucija skirta padengti tik bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių (darbdavių) darbuotojų skolas (įstatymo 3 str.). Tarp tokių darbuotojų yra ir tie, kurie nutraukė su šiais darbdaviais darbo santykius, tačiau šių darbuotojų reikalavimų patenkinimo tvarkos Įstatymas tuo metu nereglementavo.

Antra, iš Fondo buvo teikiama įmonėms gražintina parama kaip beprocentė paskola sutartam laikotarpiui. Pagal galiojusią tvarką darbuotojui nebuvo suteikiama teisė tiesiogiai kreiptis dėl reikalavimų patenkinimo iš Fondo. Autorės nuomone, šiuo atveju buvo padaryta didelė klaida, nes lėšos, gautos kaip gražintina parama, buvo naudojamos ne pagal tikslinę

708 *Socialinis pranešimas 2000*. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Vilnius, 2001, p. 52.

709 Garantinio fondo administratoriaus duomenys [interaktyvus] [žiūrėta 2002 m. balandžio mėn. 19 d.]: Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/gf/>>.

710 Ten pat.

paskirtį – darbuotojų reikalavimams tenkinti, o, pavyzdžiui, vietoje apyvartinių lėšų, einamiesiems trumpalaikiams atsiskaitymams atlikti ir pan. Kita vertus, įmonė turėjo laiduoti šių lėšų grąžinimą Fondui įkeičiant turimą turtą. Pažymėtina, kad iš Fondo finansinę paramą gavo ir laikinų finansinių problemų turinčios įmonės (ne jų darbuotojai), kurių bankrotas galėjo turėti sunkių finansinių ekonominių padarinių, nes jose darbo užmokestis darbuotojams buvo nemokamas ilgiau nei 6 mėnesius. Tai parodo ir skaičiai: per 1999 metus 19-ai įmonių buvo suteikta 16,6 mln. litų grąžintina finansinė parama, iš jų dviem bankrutavusioms įmonėms – 0,6 mln. litų, vienai bankrutuojančiai įmonei – 0,6 mln. litų ir 16-ai laikinų finansinių problemų turinčių įmonių – 15,6 mln. litų⁷¹¹. 2000 m. paramos skyrimas laikinų finansinių problemų turinčioms įmonėms buvo sustabdytas. Pagal galiojančią įstatymą tokių įmonių darbuotojai savo reikalavimų Fondui pateikti negali, nors iš pateiktų skaičių matyti, kad tokia parama naudinga tiek darbuotojams (ją gavo apie 14 tūkst. darbuotojų), tiek ir pačioms įmonėms, norinčioms sėkmingai plėtoti savo verslą (atkurti mokumą) ir išlaikyti darbuotojus. Kita vertus, garantinės institucijos tikslas – ne pagalba įmonėms jų finansinių krizių metu atsiskaitant su darbuotojais, o nemokaus darbdavio išpareigojimų darbuotojams perėmimas ir užtikrinimas, kad garantinė institucija su darbuotojais jų darbdavio nemokumo atveju atsiskaitys.

Trečia, finansinės paramos iš Fondo dydis priklausė nuo įmonės turimo turto, kurį ji galėjo įkeisti Fondui pagal Vyriausybės nustatytą tvarką. Vadovaujantis naujuoju įstatymu turto įkeisti nebereikia.

Ketvirta, išmokų dydis buvo ribojamas atsižvelgiant į įmonės turimą turtą. Jeigu įmonė turėjo pakankamai turto, kurį galėjo įkeisti Fondui, finansinės paramos dydis vienam darbuotojui galėjo būti lygus jo finansiniams reikalavimams. Tuo atveju, kai įmonė neturėjo pakankamai turto, finansinės paramos dydis galėjo būti lygus darbuotojo finansiniams reikalavimams, bet ne didesnis kaip keturios minimalios mėnesinės algos. Jeigu įmonė visai neturėjo jokio turto – ne didesnis kaip trys minimalios mėnesinės algos⁷¹². Darbuotojų reikalavimų patenkinimas iš garantinių institucijų turėtų apimti minimalius socialiai priimtinius poreikius, todėl reikėtų

711 *Socialinis pranešimas 1999*. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Vilnius, 2000, p. 39.

712 Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 902 „Dėl Fondo bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojų reikalavimų, susijusių su darbo santykiais, tenkinti įsteigimo“. *Valstybės žinios*. 1997, Nr. 76-1960, Nr. 82-2060; 1998, Nr. 31-832, Nr. 86-2400; 1999, Nr. 5-102; 2000, Nr. 18-434, Nr. 54-582.

nustatyti tokias išmokų ribas, kad numatyti išsipareigojimai būtų tikrai vykdomi. Nustačius riboto dydžio išmokas ir nereikalaujant įkeisti turtą, būtų pasiektas kompromisinis sprendimas, t. y. nors ir nėra visiškai tenkinami reikalavimai, tačiau jie tenkinami, neatsižvelgiant į įmonės esamą turtą ir darbdavio įvykdytus turtinius išsipareigojimus. Kaip pabrėžė T. Davulis, ši darbuotojų reikalavimų tenkinimo sistema ir pati garantinė institucija buvo vertintina kaip laikinas sprendimas⁷¹³.

Garantinis fondas buvo įsteigtas įsigaliojus 2000 m. spalio 1 d. Garantinio fondo įstatymui. Vyriausybės įkurtas Fondas 2000 m. neturėjo lėšų, iš kurių būtų tenkinami darbuotojų reikalavimai. Darbuotojai savo teisėtus reikalavimus garantinei institucijai galėjo vėl reikšti nuo 2001 m. rugpjūčio 11 dienos pradėjus veikti Garantiniam fondui. Vadovaujantis bendromis teisės normų galiojimo laiko atžvilgiu taisyklėmis, darbuotojų nepatenkinti reikalavimai pagal nagrinėjamą įstatymą turėjo būti tenkinami jau po trijų mėnesių nuo įstatymo įsigaliojimo dienos, t. y. nuo 2001 m. sausio 1-osios. Nors teismų praktikos nebuvo, tai nereiškia, kad darbuotojų teisės nebuvo pažeistos. *Reikiamų įstatymų nebuvimas negali būti kliūtis, norint iš Fondo apmokėti nemokaus darbdavio skolas darbuotojams*. Panaši praktika dėl pavėluotų materialinių teisės normų įsigaliojimo pastebėta ir kitose valstybėse. Pavyzdžiui, *Francovich*⁷¹⁴ byloje ETT nusprendė, kad valstybė narė turi atlyginti žalą, padarytą asmenims dėl to, kad direktyva Nr. 80/987/EEB nebuvo perkelta į nacionalinę teisę. *Maso*⁷¹⁵ ir *Banifaci*⁷¹⁶ bylose, ETT priėmė kompensaciją darbuotojams dėl nuostolių, patirtų pavėluotai perkėlus direktyvos nuostatas. Dėl to nebuvo patenkinti darbuotojų reikalavimai iš garantinių institucijų. Teismas nustatė, kad tokiu atveju įstatymas privalėjo būti taikomas atgaline data, nes direktyvos nuostatos turėjo būti laiku perkeltos į nacionalinę teisę. Žinoma, ši kompensacija turi atitikti patirtus nuostolius, laikantis proporcingumo principo taikymo. Kita vertus, teismas *Palmisani v. INPS* byloje⁷¹⁷ nustatė, kad kompensacijos reikalavimas dėl

713 Davulis, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: TIC, 2004, p. 325.

714 ETT sprendimas *Andrea Francovich ir Danila Bonifaci v. Italijos Respublika ir kt.* sujungtose bylose C-6/90 ir C-9/90. ECR. 1991, p. I-5357; CELEX Nr. 61990J0006. Taip pat žr. interaktyvus [žiūrėta 2006-09-05]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=50665&p_query=Francovich%20&p_tr2=2>.

715 ETT sprendimas *Maso* byloje C-373/95. ECR. 1997 p. I-4051.

716 ETT sprendimas *Banifaci v. INPS* sujungtose bylose C-94 ir C-95/95. ECR. 1997, p. I-3969.

717 Case C-261/95 *Palmisani v. INPS*. ECR. 1997, p. I-4025.

direktyvos nuostatų pavėluoto perkėlimo turi būti tenkinamas per metus nuo šių nuostatų perkėlimo į nacionalinius įstatymus arba kad apribojimų laikotarpis nebūtų didesnis už panašiose bylose nustatytus procedūrinius reikalavimus, nustatytus valstybėje.

Kaip jau buvo minėta, garantinė institucija yra skirta darbuotojų teisėtiems reikalavimams, kylantiems dėl jų nemokaus darbdavio, t. y. įmonė, vadovaudamasi nacionaliniais įstatymais, turi būti pripažinta nemokia ir jai turi būti pradėta teismo procedūra, susijusi su darbdavio turtu. Vadinasi, iš Garantinio fondo turėtų būti dengiamos išmokos ne tik įmonei iškėlus bankroto bylą, kaip tai nustatyta dabartiniame Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatyme, bet turėtų būti sudaromos sąlygos šio Fondo galiybėmis pasinaudoti ir kur kas anksčiau, t. y. įmonę pripažinus nemokia. Tokiu atveju būtų pasiektas ir kitas tikslas – likusios darbuotojų dalies ir verslo išsaugojimas. Iš dalies taip buvo daroma iki minėto įstatymo įsigaliojimo, kai iš Vyriausybės Fondo buvo mokamos išmokos finansinių sunkumų turinčioms įmonėms, nors teikiama finansinė pagalba buvo ne tikslinė – darbuotojams, o įmonėms.

Garantinio fondo įstatyme tiksliai apibrėžta, iš kokių lėšų teikiama garantija, t. y. įmonių įmokos, Privatizavimo fondo lėšos ir valstybės biudžeto lėšos, lėšos, gautos iš bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių Garantinio fondo kreditoriniams reikalavimams tenkinti, taip pat juridinių ir fizinių asmenų bei įmonių, neturinčių juridinio asmens teisių, savanoriškos įmokos bei pajamos už investuotas laikinai laisvas fondo lėšas. Kaip pastebi Lietuvos mokslininkai, Garantinis fondas Lietuvoje išimtinai finansuojamas iš įmonių (darbdavių) įmokų, nors direktyvos Nr. 80/987/EEB 5 straipsnyje įtvirtinta papildoma darbdavių pareiga finansuoti valstybės remiamą garantinę instituciją⁷¹⁸. Vadinasi, Lietuvos valstybės našta darbuotojų teisių apsaugai įmonės bankroto atveju yra minimali, tai liudija ir skaičiai 3 lentelėje. Tai yra valstybė iš Privatizavimo fondo lėšų į Garantinį fondą skyrė tik 2001 metais, o iš valstybės biudžeto buvo pervesta tik 2002–2004 metais.

718 Davulis, T.; Petrylaitė, D.; Petrylaitė, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 260–261.

3 lentelė. Garantinio fondo sąmata

Metai	Lėšų likutis metų pradžioje	Įmonių įmokos	Privatizavimo fondo lėšos	Valstybės biudžeto lėšos	Fondo grįžtančios lėšos	Garantinio fondo lėšos Iš 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
2008	80,0	38,2			7,0	125,2
2009	106,12	22,0	–	–	6,3	134,42 ¹
2010	110,0	18,0	–	–	6,0	134,0 ²
2011	67,8					

Šaltinis: Garantinis fondas, <<http://www.socmin.lt/gf/>>.

- 1 Lietuvos Respublikos Seimo 2009-05-12 nutarimas Nr. XI-253 „Dėl Garantinio fondo 2009 metų lėšų sąmatos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2009, Nr. 57-2230.
- 2 Lietuvos Respublikos Seimo 2010-01-26 nutarimas Nr. XI-672 „Dėl Garantinio fondo 2010 metų lėšų sąmatos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2010, Nr. 10-483.

Atsižvelgiant į darbdavių naštą pasaulinės krizės laikotarpiu, nuo 2008 m. liepos mėnesio buvo sumažintas darbdavių įmokų į Garantinį fondą dydis. Tačiau dėl tos pačios ekonomikos krizės Lietuvoje didėja įmonių bankrotų skaičius, tai lemia ir išmokų iš Fondo didėjimą. Todėl atitinkamai valstybė turėtų kompensuoti kitą įmokų dalį, kad būtų įgyvendinamas tikslas – apsaugoti darbuotojus jų darbdavio nemokumo atveju.

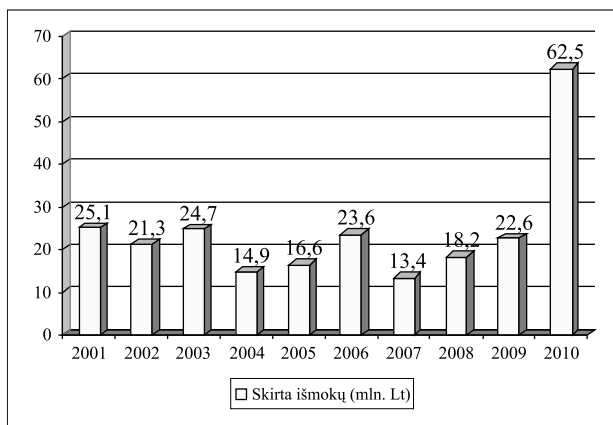
Nuo 2006 m. gegužės 1 d. darbuotojams iš Garantinio fondo mokamos šios neišmokėtos išmokos⁷¹⁹:

- 1) 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 išskolinimui atlyginti dydžiu laikoma trijų minimaliųjų mėnesinių algų suma;

719 Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 82-2478; 2001, Nr. 22-716; 2002, Nr. 102-4544; 2003, Nr. 73-3350; 2004, Nr. 61-2188, Nr. 152-5533, Nr. 171-6298; 2006, Nr. 41-1460.

- 2) pinigine kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas;
- 3) išeitinė išmoka, numatyta Darbo kodekso 140 straipsnyje ar Įmonių bankroto įstatymo 19 straipsnyje;
- 4) Žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinojo įstatymo nustatytas žalos atlyginimas dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga, kai ši prievolė nurodyto įstatymo nustatyta tvarka nepereina valstybei;
- 5) apmokėjimas už prastovą.

Dabartinis įstatymas taip pat numato išmokos vienam darbuotojui apribojimą: kiekviename punkte, išskyrus 4 punktą, išmokos suma negali viršyti dydžio, kurį Garantinio fondo tarybos teikimu nustato Vyriausybė. Apie tokių išmokų poreikį liudija ir skaičiai, pavaizduoti 6 paveiksle. Tačiau atsižvelgiant į tai, kiek pateikta per metus prašymų tokiai paramai gauti, galima teigti, kad Garantinio ir vaikų išlaikymo fondų administracija nespėja aptarnauti tokių įmonių, tuo labiau kad lėšų jų poreikiams tenkinti lieka ir jos nukeliamos į kitus metus (žr. 3 lentelę), o ir įmonių bankrotų skaičius didėja dėl krizės (2010 m. bankrotai pasiekė didžiausią skaičių (1093 įm.). Šis skaičius, palyginti su 2007 m., padidėjo 3,7 karto). Atitinkamai būtina siekti sumažinti biurokratinį Garantinio fondo administravimo darbą, kad kuo greičiau būtų išmokamos dėl darbdavių nemokumo savo pajamų negavusiems darbuotojams išmokos.



Šaltinis: Garantinis fondas, <<http://www.bankrotodep.lt/Fondas.php?Tipas=1>>.

6 paveikslas. 2001–2010 m. išmokos, skirtos iš Garantinio fondo

Nagrinėjant Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymo nuostatas galima pastebėti nemažai trūkumų. Pavyzdžiui, daugelyje šalių išmokų dydžiai reguliuojami įstatymu arba bent jau įtvirtinami jų nustatymo kriterijai bei sąlygos (pvz., Lenkijoje). Lietuvoje įstatymas išmokų dydžius leidžia nustatyti Garantinio fondo tarybos teikimu Vyriausybei, neišvardijant nei sąlygų, nei kriterijų, kuriais remiantis bus paskirstomos Garantinio fondo lėšos.

Ribojamas ne tik dydis, bet ir mokėjimo trukmė. Pavyzdžiui, Lietuvoje neišmokėtos išmokos dydis skaičiuojamas pagal bankrutuojančios, bankrutavusios ar likviduotos įmonės darbuotojų reikalavimus dėl įsiskolinimų, susijusių su darbo santykiais, apskaičiuotų remiantis įmonės personalo ir buhalterinės apskaitos dokumentais ir susidariusių iki teismo nutarties iškelti įmonei bankroto byla priėmimo dienos arba iki kreditorių susirinkimo nutarimo bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka priėmimo dienos ir už laikotarpį, ne ilgesnį kaip du mėnesiai nuo minėtų teismo nutarties ar kreditorių susirinkimo nutarimo priėmimo dienos (Įstatymo 5 str. 3 d.). Akivaizdu, kad numatytas garantijas darbuotojams taikyti tik tada, kai įmonei iškelta bankroto byla, nėra teisinga, nes vadovaujantis įstatymais darbdaviui tapus nemokiam gali būti iškelta restruktūrizavimo byla. Jos metu gali būti ginami kreditorių, tarp jų ir darbuotojų, reikalavimai teisme ir taikomos kitos priemonės, skirtos įmonės mokumui atkurti. Kitaip tariant, siekiant išlaikyti verslą ir likusią dalį darbuotojų, darbuotojams, su kuriais darbdavys dėl savo nemokumo negali iš karto atsiskaityti atleidimo iš darbo dieną, būtų tikslinga suteikti įstatymo teikiamą garantiją, t. y. šių darbuotojų reikalavimus pateikti apmokėti iš Garantinio fondo. Pavyzdžiui, Lenkijos Darbuotojų apsaugos darbdavio nemokumo atveju įstatyme⁷²⁰ numatyta teisė darbo ir socialinės politikos ministrui susitarus su Fondo taryba skirti lėšų ir laikinų sunkumų turinčioms įmonėms, išplėsti išmokų apimtį bei dydį. Galima pripažinti, kad lėšų skyrimas laikinų sunkumų turinčioms įmonėms yra veiksminga priemonė, nes įmonės nemokumo pradžioje galime tikėtis, jog bus atkurtas įmonės mokumas ir išlaikytos darbo vietos. Todėl Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatyme siūlome nustatyti, kad: *Garantinis fondas perima darbdavio neapmokėtus įmonės darbuotojų reikalavimus, kilusius iš darbo santykių įmonę pripažinus nemokia, kol bus priimtas sprendimas, susijęs su įmonės turto*

720 Ustawa z dnia 29 frudnia 1993 r. O ochronie roszczen pracowniczych w razie niewyplacalnosc i pracodawcy. Dz. U. z dnia 4 stycznia 1994 r. Nr. 1, poz. 1; zm.: Dz. U. z 1995 r. Nr. 87, poz. 435; z 1996 r. Nr. 5, poz. 34.

likvidavimu. Tokiu atveju darbuotojai dėl savo reikalavimų galėtų kreiptis į Garantinį fondą ne tik tada, kai įmonei bus iškelta bankroto byla, bet ir daug anksčiau.

Pastebima ir kitų problemų. Pavyzdžiui, Slovėnijoje, priešingai nei Lenkijoje ir Austrijoje, teisė į išmokas iš garantinės institucijos-fondo yra asmeninė ir niekam kitam neperduodama ir nepaveldima teisė. Lietuvoje šios teisės perėjimas numatytas tik Darbo kodekso 206 straipsnio 2 dalyje, reglamentuojančiame darbo užmokesčio ir kitų sumų išmokėjimą mirusiojo šeimos nariams arba tiems asmenims, kurie jį laidojo. Visos darbuotojams taikomos garantijos turi įtakos ir šių darbuotojų išlaikomoms šeimoms. Todėl atitinkamas nuostatas reikėtų įtvirtinti Garantinio fondo įstatyme.

Įstatymo 4 straipsnio 3 dalis numato, kad įmokos į Fondą administruojamos Mokesčių administravimo įstatymo nustatyta tvarka. Tačiau to nepakanka, nes kiekvienas konkretus mokesčio įvedimas reglamentuojamas atskiru įstatymu. Tuo labiau kad remiantis Mokesčių administravimo įstatymu⁷²¹ administruojami tik mokesčiai ir rinkliavos, kurie, priešingai nei įmokos į Garantinį fondą, neturi tikslinės paskirties, yra negrąžintini ir neatlygintini. Kita vertus, remiantis Lietuvos įstatymais išmokos iš Garantinio fondo bankrutuojančios ar bankrutavusios įmonės darbuotojui mokamos vieną kartą (Įstatymo 5 str. 7 d.). Autorės nuomone, įstatyme liko spraga, nes nėra aišku, ar galės išmoką iš garantinės institucijos-fondo gauti darbuotojas, dirbęs keliuose bankrutuojančiuose įmonėse, ar gaus ją tuomet, jei bankrutuojanti įmonė, kuri laiką tęsusi savo veiklą, vėliau bankrutuos, o darbuotojai tokiais atvejais galės būti atleisti iš bankrutuojančios įmonės ir vėl priimti į šią įmonę atlikti darbus įmonės likvidavimo proceso metu ir t. t. Kiek aiškiau šios nuostatos nustatytos Slovėnijos įstatyme, t. y. teisė į išmokas iš Fondo prarandama, kai jau tokio dydžio reikalavimas buvo patenkintas, kai Fondui buvo pateikti melagingi parodymai arba nebuvo informuota apie pasikeitimus, kurie turėjo įtakos išmokų dydžiui arba pačiai išmokai. Todėl *tai turėtų būti numatyta minėtame įstatyme detalizuojant visą tvarką, t. y. įteisinant ne tik darbdavių įmokas į Garantinį fondą, bet ir lengvatas, sankcijas (delspinigius ir baudas) už ne laiku mokamas ar visai nemokamas įmokas bei šių lėšų panaudojimą Fondo administravimui, taip pat turėtų būti aptarta, ar bus skaičiuojamos įmokos tų įmonių, kurios yra nemokios, t. y. kol joms nėra pradėta bankroto procedūra, ir t. t.* Autorės

721 Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 1995, Nr. 61-1525; 1996, Nr. 57-1342, Nr. 66-1574; 2000, Nr. 83-2510.

manymu, šiuo įstatymu būtų užpildytos visos teisinės spragos, kurios yra Garantinio fondo bei Mokesčių administravimo įstatymuose.

Nors Garantinio fondo įstatyme įmonėms numatyta tik 0,1 (iki 2008 m. liepos 12 d. – 0,2) proc. priskaičiuoto darbuotojams darbo užmokesčio įmokų dydis (pvz., nuo 800 Lt gaunančio darbuotojo turės sumokėti 0,8 Lt kas mėnesį), tačiau tai papildomas mokestis. Jo įvedimui darbdaviai ne tik priešinosi, bet ir siūlė nustatyti įmokas patiems darbuotojams. Kita vertus, tęsiasi diskusijos ir dėl darbdavių įmokų į privačius draudimo fondus. Kai kurie siūlo Garantinį fondą pakeisti draudžiamuoju, o tai reikštų privačių draudimo struktūrų įtraukimą. Tačiau privatus fondas nėra tapatus privalomam, todėl darbdaviai galės ir nedrausti savo darbuotojų, tuo labiau kad tai gali padaryti jau dabar. Iki šiol nė vienas darbdavys nėra apsidraudęs nuo šios rizikos, nes įmokas turėtų mokėti atsižvelgdamas į rizikos veiksnio vertinimus. Norint nustatyti šį veiksnį, būtina apskaičiuoti įmonių bankrotų tikimybę ir galimus nuostolius, tačiau iki šiol to niekas nenagrinėjo. Dažniausiai darbdaviai apdraudžia įmonės turtą, o ne darbuotojų gebėjimus, įvertintus darbo jėgos ekvivalentu (šiuo atveju darbo užmokesčių). Kita vertus, jei ir pavyktų Lietuvoje apdrausti darbuotojų teisėtus reikalavimus, kilusius dėl įmonės nemokumo, garantinė institucija darbuotojų interesus turėtų apsaugoti tik tiek, kiek draudėjas nepadengs darbuotojų reikalavimų. Kitaip tariant, jei dokumentais bus patvirtinta, kad draudėjas darbuotojų reikalavimus visiškai patenkins, darbdaviui, autorės manymu, iš Garantinio fondo turėtų būti gražinamos visos įmokos.

Svarbu paminėti proporcingumo ir subsidiarumo principų taikymą, kuriais remiantis visiems darbuotojams vienodai turi būti užtikrinamos teisės. Kitaip tariant, darbuotojų, su kuriais darbdavys neatsiskaitė, reikalavimus turi padengti garantinė institucija. Įstatymo 3 straipsnis išskiria tiek bankrutuojančių, tiek ir jau bankrutavusių įmonių, tiek dirbančių, tiek ir nutraukusių darbo santykius su šiais darbdaviais, darbuotojus, kurių reikalavimai bus ginami pagal šį įstatymą. Be to, numatytos garantijos be jokių apribojimų yra taikomos darbuotojams, dirbusiems bankrutuojančioje ar bankrutavusioje įmonėje ne visą darbo laiką, taip pat dirbusiems pagal terminuotą ar laikinąją darbo sutartį (Įstatymo 5 str. 11 p.). Diskriminavimo pagal darbo santykių terminuotumą draudimas įtvirtintas ir direktyvos Nr. 80/987/EEB 2 str. 3 dalyje. Tuo apibrėžiama Garantinio fondo paskirtis.

Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą, iškilo klausimas dėl reikalavimų gynimo tuo atveju, kai įmonės buveinė ir jos veiklos objektai yra skirtingo-

se ES valstybėse arba įmonėse su užsienio kapitalu. Ši klausimą nagrinėjęs T. Davulis pabrėžė, kad valstybėje narėje nuolat dirbantis darbuotojas turi teisę kreiptis į tos valstybės narės garantinę instituciją ir sulaukti reikalavimų patenkinimo, nors, pvz., darbdavio nemokumo procedūros pradėtos kitoje valstybėje⁷²². Šiais atvejais darbuotojai gali pasinaudoti savo teisių apsauga per Lietuvoje įkurtą Garantinį fondą, t. y. Įstatymas taip pat taikomas Europos Sąjungos valstybėse narėse ir kitose Europos ekonominės erdvės valstybėse įsisteigusių įmonių, kuriose pagal tų valstybių įstatymus vyksta nemokumo procesas, tolygus Lietuvos Respublikos įstatymuose numatytais įmonių bankroto procedūroms, filialų ir atstovybių, įregistruotų Lietuvos Respublikoje, darbuotojams, dirbusiems įmonėje iki teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą arba kreditorių susirinkimo nutarimo bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka priėmimo dienos.

Įstatymas visiems darbuotojams turi vienodai užtikrinti jų teisėtą reikalavimų gynimą esant garantinei institucijai. Tačiau Įstatymas numato ir tam tikrus apribojimus. Pavyzdžiui, kai kurie apribojimai numatyti darbuotojų reikalavimams, atsiradusiems iki Įstatymo įsigaliojimo. Įstatymo baigiamosios nuostatos (įstatymo 12 str.) numato išimtis įmonėms, kurioms bankroto procesas pradėtas iki Garantinio fondo įstatymo įsigaliojimo dienos. Jų darbuotojams, norintiems patenkinti savo reikalavimus iš Garantinio fondo, buvo mokamos tik: 1) nustatyto dydžio išmokos darbo užmokesčio skolai iš dalies dengti, ir 2) žalos atlyginimas dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga, jeigu ši prievolė pagal Žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinąjį įstatymą⁷²³ nepereina valstybei, o nuo 2008 m. liepos 12 d. jiems dar mokamos ir išėtinės išmokos. Taip pat numatyta Įstatymo nuostatų taikymo išimtis įmonėms, dėl kurių teismas, nagrinėdamas bankroto bylą, ar kreditorių susirinkimas, bankroto procedūras vykdamas ne teismo tvarka, iki šio Įstatymo įsigaliojimo dienos priėmė nutartį (nutarimą) išregistruoti likviduotą dėl bankroto įmonę. Tais atvejais, kai iki Įstatymo įsigaliojimo dienos bankrutuojančios ar bankrutavusios įmonės darbuotojams bankroto proceso metu jau buvo sumokėta tam tikra įmonės išskolinimo dalis iš Fondo skirtų finansinės paramos lėšų, nurodytos išmokos jiems turi būti

722 Davulis, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: TIC, 2004, p. 323.

723 Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas. *Valstybės žinios*. 1997, Nr. 67-1656; 1999, Nr. 102-2918; 2001, Nr. 48-1660; 2002, Nr. 1-6, Nr. 123-5578; 2003, Nr. 47-2070; 2005, Nr. 23-731, Nr. 101-3742

sumažinamos sumokėta suma. Kai darbuotojams skirtos išmokos dėl neišmokėto darbo užmokesčio buvo sumažintos bankroto proceso metu iš įmonės lėšų sumokėta darbo užmokesčio dalimi, jiems skiriamos papildomos išmokos, kurių kiekvienos dydis yra lygus sumai, kuria buvo sumažinta anksčiau skirta išmoka (Įstatymo 12 str. 2 d.).

Kiti apribojimai numatyti atsižvelgiant į direktyvos Nr. 80/987/EEB 10 str. nuostatas, siekiant išvengti piktnaudžiavimų ir, kaip T. Davulis pabrėžė, atsisakyti ar apriboti tenkinti darbuotojų reikalavimą, jei tas tenkinimas būtų nepateisinamas dėl darbuotojo ir darbdavio „ypatingo ryšio“ ar jų bendrų interesų⁷²⁴. Pavyzdžiui, tokias išimtis numato ir Lietuvos Garantinio fondo įstatymas – išmokos iš Garantinio fondo lėšų neskiriamos darbuotojams, sudariusiems darbo sutartį su nemokia įmone nuo kreditoriaus (kreditorių) pranešimo įmonei apie ketinimą kreiptis į teismą dėl bankroto bylos iškėlimo dienos ar nuo įmonės viešo paskelbimo arba kitokio pranešimo kreditoriui (kreditoriams), kad negali arba neketina vykdyti įsipareigojimų, dienos ar pareiškimo pateikimo teismui dienos iškelti įmonei bankroto bylą (atsižvelgiant į tai, kuri iš šių datų yra ankstesnė) ar nuo siūlymo išsiuntimo kreditoriams dienos bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka (5 str. 12 d.). Taip pat, kai darbuotojui pačiam arba kartu ir jo sutuoktiniui (sugyventiniui) ar (ir) artimiems giminaičiams priklausė nuosavybės teise daugiau kaip 50 procentų įmonės akcijų (dalių, pajų), Garantinio fondo tarybos nutarimu jam gali būti skiriamos tik kai kurios išmokų, numatytų šio įstatymo 5 straipsnio 1 dalyje, rūšys arba išmokos iš fondo lėšų visai neskiriamos (5 str. 13 d.). Tai sprendžia Fondo taryba. Priimant sprendimą būtina atsižvelgti į tai, kad direktyvoje Nr. 80/987/EEB numatytas ribojimas siejamas ne tik su turimu turto dydžiu, bet ir su įmonės dydžiu (taikoma tik stambiems darbdaviams) bei daroma įtaka įmonės veiklai, t. y. tai, kad darbuotojui pačiam arba kartu ir jo sutuoktiniu (sugyventiniu) ar (ir) artimiausiu giminaičiu priklauso nuosavybės teise daugiau kaip 50 procentų įmonės akcijų (dalių, pajų), dar nereiškia, kad jis darė įtaką įmonės veiklai. Kaip T. Davulis pabrėžė, darbuotojų, turinčių „ypatingą ryšį“ su darbdaviu ar bendrų interesų, teisių apribojimai garantinės institucijos atžvilgiu turi būti pasverti ir pagrįsti⁷²⁵.

Kita vertus, neįmanoma ir nėra tikslo viską numatyti Įstatyme, todėl nemažą dalį nuostatų, susijusių su darbuotojų reikalavimų patenkinimu jų

724 Davulis, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: TIC, 2004, p. 321.

725 Ten pat, p. 322.

darbdaviui tapus nemokiam, nustato įstatymo įgyvendinamieji aktai. Analizuodami juos galime įvertinti, ar išsami lėšų skyrimo iš Garantinio fondo tvarka ir ar Įstatymo nustatytų nuostatų taikymo efektyvumas užtikrina darbuotojų garantijas. Įstatymą lydi du įstatymo įgyvendinamieji aktai: 1) 2001 m. birželio 7 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 685 „Dėl Garantinio fondo steigimo“ patvirtinti Garantinio fondo nuostatai⁷²⁶; 2) 2002 m. gruodžio 31 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 2103 „Dėl išmokų iš Garantinio fondo“⁷²⁷.

Išnagrinėjus įstatymo įgyvendinamuosius teisės aktus, galima pastebėti, kad šie aktai ne tik konkretizuoja Įstatymo taikymo normas, bet ir sukuria naujas, varžančias teises papildomas normas, kurių nėra Įstatyme. Pavyzdžiui, Vyriausybės nutarimu Nr. 685 patvirtintų Garantinio fondo nuostatų 15 punkto 2 ir 3 dalyse numatyta, kad *neskiriamos išeitinės išmokos* įmonės administracijos vadovui ir valdybos nariams, su kuriais darbo sutartys buvo nutrauktos įmonei iškelus bankroto bylą ar bankroto procesą pradėjus ne teismo tvarka. *Išmokų skyrimas fondo tarybos nutarimu atidedamas* darbuotojams, kurių atžvilgiu teisėsaugos institucijose atliekamas tyrimas dėl galimo turto grobimo, iššvaistymo ar kitokio pasisavinimo, iki įstatymų nustatyta tvarka priimamas sprendimas dėl tyrimo metu nustatytų faktų. Įstatyme nėra numatytas draudimas išmokėti tam tikras išmokas (šiuo atveju – išeitines išmokas) įmonės administracijos vadovui ir valdybos nariams. Direktyva Nr. 80/987/EEB leidžia valstybėms numatyti apribojimus dėl lėšų (jų atsisakant ar sumažinant) iš garantinės institucijos išmokėjimo, jeigu šių išpareigojimų vykdymas yra nepagrįstas dėl tam tikrų ryšių tarp darbuotojo ir darbdavio, taip pat dėl jų bendrų interesų, atsiradusių jiems susitarus, egzistavimo. Kadangi Įstatymas tokių išimčių nenumato, įvardytus ryšius tarp darbuotojo (šiuo atveju – administracijos vadovo ar valdybos nario) ir darbdavio turėtų spręsti teismas, o ne įstatymo įgyvendinamasis aktas. Taip pat Įstatymas nenumato suspendavimo teisės dėl lėšų išmokėjimo darbuotojams, kurių atžvilgiu teisėsaugos institucijose atliekamas tyrimas dėl galimo turto grobimo, iššvaistymo ar kitokio pasisavinimo. Šiuo atveju pažeidžiama darbuotojo teisė į garantinės institucij-

726 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. birželio 7 d. nutarimas Nr. 685 „Dėl Garantinio fondo steigimo“. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 50–1753, 2006, Nr. 93-3652, 2007, Nr. 100-4072, 2008, Nr. 133-5131, 2009, Nr. 41-1567.

727 2002 m. gruodžio 31 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 2103 „Dėl išmokų iš Garantinio fondo“. *Valstybės žinios*. 2003, Nr. 2-43, Nr. 51-2269; 2006, Nr. 73-2788, 2008, Nr. 133-5133.

jos tenkinamus reikalavimus, kilusius dėl nemokaus darbdavio įsiskolinimo pagal darbo sutartį. Darbdavio teisė atkurti pažeistas teises dėl galimo turto grobimo, iššvaistymo ar kitokio pasisavinimo gali būti ginama kitų įstatymų pagrindais. Tuo labiau kad priimtas sprendimas dėl darbdavio turto interesų gynimo negali būti siejamas su garantinės institucijos įsipareigojimais padengti trūkstamo turto dalį. Čia įtvirtinamas laikinas išmokų skyrimo atidėjimas, kuris neturi tikslo ir prasmės, t. y. nesvarbu, koki – išteisinantį ar apkaltinantį darbuotoją, sprendimą priimtų teismas dėl galimo turto grobimo, iššvaistymo ar kitokio pasisavinimo, tuo labiau kad Įstatyme nenumatomas toks draudimas, išmokų iš garantinės institucijos išmokėjimas šiems darbuotojams bus atidėtas. Pagal galiojančias bendrąsias teisės normų taisykles šios normos prieštarauja Įstatymo nuostatoms, todėl galima jas laikyti niekinėmis.

Kitas svarbus momentas, patvirtinantis Garantinio fondo įstatymo paskirtį ir tikslą – kuo greičiau išmokėti lėšas iš Fondo. Pavyzdžiui, dėl darbo užmokesčio išmokėjimo Prancūzijoje į garantines institucijas-fondą⁷²⁸ galima kreiptis per 10 dienų, o dėl kitų reikalavimų – per tris mėnesius. Iš šio Fondo privaloma išmokėti lėšas per 5 dienas nuo sąrašo gavimo, jei per šias dienas neužginčijama. Kiti reikalavimai patenkinami per 8 dienas nuo sąrašo gavimo, jei per šias dienas neužginčijama. Remiantis Slovėnijos įstatymais, reikalavimai Fondui turi būti pateikti ne vėliau kaip po 60 dienų nuo darbo santykių pasibaigimo. Vokietijoje, Danijoje ir Suomijoje tokie reikalavimai turi būti tenkinami per 2 mėn. nuo įmonių bankroto paskelbimo dienos. Tai pagrindžiama tuo, kad visi darbuotojai spėtų pareikšti savo reikalavimus garantinei institucijai. Veiksmingiausia, kai reikalavimai dėl įmonės įsiskolinimo yra pateikiami iš karto po bankroto bylos paskelbimo dienos, nes garantinė institucija gali įvertinti faktinius likvidacijos mastus ir vienodai garantuoti užregistruotus reikalavimus. Toks terminas pateisina garantinių institucijų veikimo tikslus⁷²⁹. Direktyva Nr. 80/987/EEB nenumato jokių vadovaujančių principų dėl procedūrų užtikrinant darbuotojų reikalavimus dėl įmonės bankroto, valstybės narės privalo nustatyti nacionalines sąlygas, būtinas užtikrinant garantinių institucijų veiksmingumą. Kaip pastebėjo ETT, kreipimosi dėl reikalavimų tenkinimo iš garantinės

728 Loi No. 71–586 Le régime d'assurance des créances des salariés (AGS) 1971, vėliau pakeistas de 27 décembre 1973 Loi No. 73-1194. *Journal Officiel* du 30 décembre, 1973.

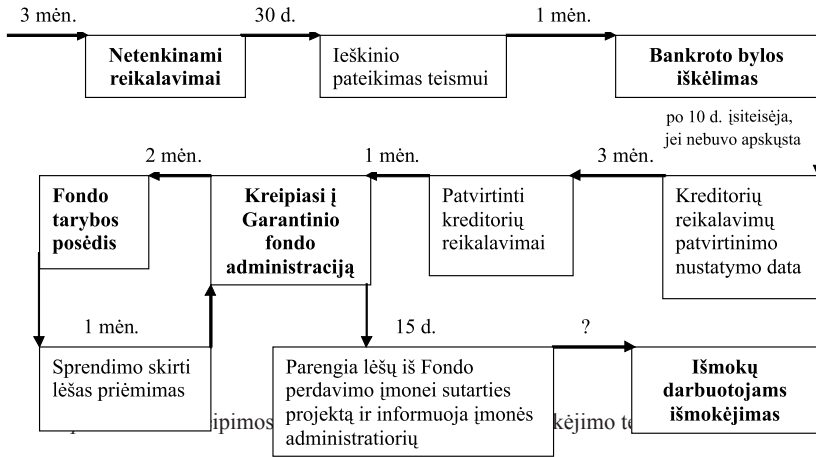
729 ETT 2003 m. rugsėjo 18 d. sprendimo *Peter Pflücke v. Bundesanstalt für Arbeit* 25-26 punktai byloje C-125/01. *ECR*. 2003, p. I-09375.

institucijos terminas turi būti nustatytas ne ilgesnis už tą, per kurį atliekami panašūs pareiškimai (ekvivalentiškumo principas) ir negali būti toks, per kurį praktiškai neįmanoma įgyvendinti savo teises, numatytas direktyvoje (veiksmingumo principas)⁷³⁰. Bet koku atveju terminas turi būti nustatytas realus, nes nustačius per trumpą terminą, galima nepasiekti rezultatų, kadangi suinteresuotas darbuotojas praktiškai gali nesuspėti pareikšti savo reikalavimų ir laiku pasinaudoti jam suteiktomis garantijomis. ETT, sprendimas *Peter Pflücke v. Bundesanstalt für Arbeit* byla, nustatė, kad jei nacionalinis teismas nustato, kad nacionalinės sąlygos, nustatančios terminą, nesuderintos su reikalavimais, nustatytais direktyvoje, ir kad jokia bendra interpretacija tų sąlygų nėra įmanoma, tai turi būti atsisakoma priimti nagrinėjamas sąlygas⁷³¹. Kitaip tariant, nacionalinis teismas turi nuspręsti, ar nustatytas terminas pateisina direktyvoje įtvirtintus tikslus, kuriuos privalo įgyvendinti valstybės narės.

Lietuvoje lėšų patenkinimo iš Garantinio fondo kelias kur kas sudėtingesnis ir ilgesnis (žr. 6 paveikslą). Vadovaujantis Įstatymo 6 str. 2 d. nuostatomis, bankrutuojančios ar bankrutavusios įmonės, administratorius (likvidacinės komisijos pirmininkas), kai įmonė neturi pakankamai nuosavų lėšų atsiskaityti su darbuotojais, **per 2 mėnesius (iki 2008 m. liepos 12 d. buvo – per 1 mėnesį)** nuo kreditorinių reikalavimų patvirtinimo dienos Fondo nuostatų nustatyta tvarka privalo pateikti Fondo administratoriui dokumentus dėl lėšų skyrimo darbuotojų reikalavimams, susijusiems su darbo santykiais, tenkinti. Terminas, nors ir keista, buvo ne patrupintas, o pailgintas.

730 Žr. ETT sprendimo *Sapod Audic* 52 punktą byloje C-159/00. ECR. 2002, p. I-5031, taip pat ETT 2003 m. rugšėjo 18 d. sprendimo *Peter Pflücke v. Bundesanstalt für Arbeit* 34 punktą byloje C-125/01. ECR. 2003, p. I-09375.

731 Žr. ETT sprendimo *Simmenthal* 21 punktą byloje C-106/77. ECR. 1978, p. 629; ETT sprendimo *Faccini Dori* 26 punktą byloje C-91/92. ECR. 1994, p. I-3325; ETT sprendimo *Kurz* 69 punktą byloje C-188/00. ECR. 2002, p. I-10691; ETT sprendimo *Peter Pflücke* 49 punktą byloje C-125/01. ECR. 2003, p. I-09375.



Fondo nuostatų nustatyta tvarka Fondo administracija, gavusi įmonės paraišką su nustatytaisiais dokumentais, juos registruoja, nagrinėja ir **ne vėliau kaip per 1 mėnesį** nuo šios paraiškos gavimo teikia svarstyti Fondo tarybai, kuri sprendimą dėl fondo lėšų skyrimo priima **ne vėliau kaip per 1 mėnesį** nuo dokumentų gavimo dienos. Fondo tarybai priėmus sprendimą skirti lėšų bankrutuojančios ar bankrutavusios įmonės darbuotojų išmokoms, fondo administracija **per 15 dienų** parengia lėšų iš fondo perdavimo įmonei sutarties projektą ir informuoja įmonės administratorių (likvidacinės komisijos pirmininką) apie sutarties pasirašymo laiką. Kaip matyti, laiko tarpas nuo momento, kai su darbuotojais nebuvo atsiskaityta (tik po keturių arba penkių mėnesių iškeliamą bankroto byla) iki kreipimosi į Garantinį fondą dienos (per tris mėnesius) gali praeiti 9 mėnesiai, o kol darbuotojų reikalavimai bus patenkinti, praeis daugiau kaip metai. Kita vertus, Fondo taryba, atsižvelgdama į tai, kiek fonde yra lėšų, kiek pateikta paraiškų ir prašoma išmokėti lėšų, siekdama patenkinti bent dalį kuo didesnio skaičiaus darbuotojų reikalavimų, gali atidėti išmokų, skyrimą, iki fonde bus pakankamai lėšų šiems reikalavimams tenkinti. Vadinasi, reikalavimų patenkinimas gali dar ilgiau užsitęsti. Todėl siūlytina trumpinti procedūrinius terminus.

Pritariant T. Davulio atlikto tyrimo nuostatai, būtina DK normas suderinti su direktyvos ir Garantinio fondo įstatymo, kuriame direktyvos nuostatos beveik visiškai perkeltos, nuostatomis⁷³². Nors Fondo veikla turi

732 Davulis, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: TIC, 2004, p. 330.

nemažai trūkumų, tačiau tai kol kas vienintelis ir veiksmingas darbuotojų reikalavimų gynimo būdas.

Pabaiga

Žmogaus teisės ir jų užtikrinimas darbe yra vienas svarbiausių darbo santykių reguliavimo principų. Pagarbą žmogaus teisėms ir laisvėms įtvirtina daugelis tarptautinių ir regioninių bei nacionalinių dokumentų. Tačiau jų įgyvendinimas ne visada tinkamai užtikrinamas. Ne visos valstybės ir jų atsakingi vadovai tinkamai supranta jų esmę. Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą, išsiplėtė darbo teisinė bazė, reguliuojanti atitinkamus darbo teisinius santykius. Ir nors ES direktyvos nėra tiesioginio taikymo dokumentai valstybėms narėms, tačiau jose suformuluotas tikslas turi būti valstybių įgyvendintas, pasitelkiant valstybei prieinamas įgyvendinimo priemones ir būdus. Atlikus išsamų tyrimą, paaiškėjo ne tik teisinio reguliavimo trūkumai, bet ir, svarbiausia, ką ir kaip dar reikia tobulinti, kad žmogaus teisės darbe būtų išsaugotos.

Darbuotojų teisių įgyvendinimas nemokaus darbdavio atvejais nagrinėjamas per garantijų darbuotojams įtvirtinimo prizmę, teisinę jų apsaugą ir gynimą. „Garantijų“, „nemokumo“, „bankroto“ ir kitų sąvokų neapibrėžimas arba netikslus apibrėžimas teisės aktų taikytojams pasėja nežinomybę, paliekant plačią interpretavimo erdvę teismams. Kiekvienu nagrinėtu raidos etapu garantijos skiriasi ne tik konkrečiomis priemonėmis ar būdais, bet ir galimybėmis jas įgyvendinant. Pats žodis „garantija“ (garantuoti) yra abstrakti sąvoka, kurios tik sudėtinės dalys (elementai) gali atskleisti konkrečios „garantijos“ reikšmę ir esmę. Atskiras garantijas galima suskirstyti pagal garantijų turinį, ūkinės veiklos (paslaugų) pobūdį, taikymo sritį, subjektų teisinį statusą, teisinio reguliavimo metodą ir kitus kriterijus. Šiame darbe nagrinėjamos teisinės garantijos darbuotojams skirstomos į materialines, procesines ir institucines, kurios taikomos darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam. Kita vertus, garantijų klasifikavimas nėra toks svarbus, kaip jų nustatymas ir užtikrinimas. Apibendrinus įvairias garantijų sampratas, jų rūšis, taikymo sritis, pateikiamas toks apibrėžimas: garantijos darbuotojams – tai numatytų ir atskirais darbdavio nemokumo

atvejais taikomų teisinių priemonių, būdų ir sąlygų visuma, užtikrinanti darbuotojų teisių įgyvendinimą. Išnagrinėjus „darbuotojo“, „darbdavio“ ir „nemokumo“ sampratą, paaiškėjo, kad ne visi darbuotojai gali gauti garantijas įmonei tapus nemokiai, nes ne visi darbdaviai ir ne visais nemokumo atvejais turi jas užtikrinti. Todėl, autorės nuomone, darbuotojai, įvykus darbdavio nemokumui (ir anksčiausioje jo nustatymo stadijoje), turi gauti visas garantijas, nesvarbu, pas kokį – juridinį ar fizinį, privatų ar viešą – darbdavį jie dirbtų.

Tiek nustatant, tiek ir taikant garantijas darbuotojams, susijusias su darbdavio nemokumu, darbo teisinių santykių reguliavimui būdingas imperatyvaus ir dispozityvaus metodų derinimas. Autorės nuomone, svarbu, kad šių teisinio reguliavimo metodų santykis būtų taikomas atsižvelgiant į protingumo ir harmoningumo bruožus: 1) abu metodai turi būti naudojami siekiant vienas kitą papildyti, t. y. veikiant abipusio papildymo principu; 2) įveikiant vienas kito ribotumą, t. y. juos taikant jokių būdu negalima nusižengti pagrindinėms žmogaus teisėms darbe, kurioms užtikrinti numatomas minimumas. Jų santykį nulemia darbo teisės šaltinių sistemoje galiojantis *in favorem* principas, tačiau, įmonei tapus nemokiai, nustatant ir taikant garantijas darbuotojams lemiamas vaidmuo turėtų tekti imperatyviam teisiniam reguliavimo metodui. Kita vertus, atitinkamų imperatyvių nuostatų nebuvimas, pavyzdžiui, įstatymais nereglamentuotas finansinis darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme, taip pat darbdavio statusas ir darbdavių organizacijų įgaliojimų dėl teisės vesti derybas įvairiais kolektyvinių sutarčių lygiais suteikimas ir kt., trukdo įgyvendinti ir dispozityvaus metodo taikymą.

Rinkos ekonomikoje pokyčių negalime išvengti ne tik dėl stiprėjančios konkurencijos, bet ir dėl sparčiai plintančios mokslinės techninės pažangos, informacinių technologijų, globalizacijos ir kitų reiškinių. Bet koks judėjimas, sukeliantis „sprogimą“ ekonomikoje, yra sveikintinas, ypač jei toks „sprogimas“ skatina tobulėti, gerinti, švarinti pasaulį, atsižvelgiant į žmogaus teisių įgyvendinimą. Deja, dažnai būna atvirkščiai. Verslas, kapitalas, naujos technologijos iškeliamos virš žmogiškojo kapitalo, virš jų teisių. Tokie pokyčiai turi didžiulės įtakos verslui ir užimtumui. Jie neaplenkia ir įmonės darbuotojų, kuriuos verčia prisitaikyti prie kintančių darbo rinkos sąlygų. Atitinkamai turi reaguoti ir valstybė, prisidedama prie darbuotojų garantijų užtikrinimo, kai įmonę ištinka nemokumo, iš jų: reorganizacijos, bankroto bei likvidavimo, procesai.

Stichiškas ir nuolatinis valstybės įsikišimas į verslą būtų žalingas. Atitinkamai numatant garantijas darbuotojams ir kartu uždedant našta darbdaviui atlikti pareigas jų atžvilgiu, turi būti labai pasverta, nes tie ribojimai gali pakenkti verslui ir jį net sužlugdyti. Kištis į rinkos santykius valstybė gali per mokesčių politiką, teisinį užimtumo reguliavimą, minimalaus darbo užmokesčio ir maksimalaus darbo laiko standartus ir pan.

Darbuotojų teisės turi būti apsaugotos ir daugiausia garantijų turi būti teikiama iškart įmonę pripažinus nemokia, nes laiku pritaikius įstatymo numatytas priemones galima išvengti įmonės likvidavimo ir išsaugoti darbuotojų darbo vietas bei verslą. Problema ta, kad kai kurios jų negalioja arba jų veikimas apribojamas, kai įmonei iškeliami bankroto byla. Įmonė, susidūrusi su finansiniais sunkumais, tapusi nemoki ir pradėjusi bankrutuoti, savo darbuotojų atžvilgiu turi įsipareigojimų, kuriuos gali sumažinti tik vesdama derybas (informavimas ir konsultavimas) su darbuotojais ir įtvirtindama tai kolektyvinėse sutartyse. Autorės nuomone, darbuotojai turi būti informuojami ir su jais konsultuojamasi visais įmonės nemokumo atvejais, neatsižvelgiant į tai, ar įmonėje yra profesinė sąjunga, ar nėra. Įstatymas numato, kad informacijos pateikimo bei konsultavimo sąlygos ir tvarka nustatoma kolektyvinėse sutartyse. Problema lieka tuo atveju, kai įmonėje nėra sudarytos kolektyvinės sutarties. Įmonę paskelbus bankrutuojančia ir teismui priėmus sprendimą ją likviduoti, darbuotojų informavimas bei konsultavimas, atitinkamų institucijų informavimas apie gresiamą bedarbių skaičiaus didėjimą yra neišbaigta valstybės pagalba. Didelė dalis darbuotojų lieka neišdirbinę, negauna tinkamo perkvalifikavimo ir praranda turėtus darbinius įgūdžius. Todėl įstatymai turi nustatyti ne tik konsultavimo ir informavimo pareigą darbdaviui konkrečiais atvejais (prieš įvykstant įmonės ar verslo perdavimui, prieš įmonei tampant nemokiai ir pan. arba tam tikrais laikotarpiais, pvz., kasmet), bet ir jų organizavimo tvarką, kuri padėtų darbuotojams prisitaikyti prie kintančių darbo rinkos sąlygų, persikvalifikuoti ir susirasti kitą darbo vietą.

Teisės ir jų užtikrinimas darbuotojams yra svarbus procesas, ypač įmonei tapus nemokiai. Įmonių bankroto įstatymas „nemokumo“ sąvoką apibrėžia neįvertindamas tikrosios nemokumo padėties. Tyrimu nustatyta, kad įmonė gali būti pripažinta nemokia, įmonei patyrus finansinių sunkumų, o nemokumas gali baigtis reorganizavimo, bankroto, likvidavimo ir kitais atvejais. Todėl reikia atkreipti dėmesį į tai, kad nemokumas pripažįstamas tik tada, kai pateikti reikalavimai nėra visiškai patenkinti. Vadinas,

jie gali būti patenkinti tik iš dalies, o kai jau negalima ir iš dalies patenkinti tų reikalavimų – tada jau turėtų būti laikoma įmonės bankrotu.

Valstybinis reguliavimas kai kuriais atvejais per griežtas, siekiant įgyvendinti tikslą – darbuotojų teisių apsaugą ir įmonės ar verslo tęstinumą. Verslo perdavimas Europos Sąjungos tarybos direktyvos Nr. 2001/23/EB taikymo prasme suprantamas plačiau nei Lietuvoje, t. y. apimant nekomercines įmones ir įmonių bankroto atvejus, taip pat kai verslas perduodamas kitais nei įmonių susiliejimais ir teisinis perdavimas atvejais. Tyrimo metu nagrinėtas ir diskusinio pobūdžio teisinis reguliavimas, kilęs iš ES direktyvos Nr. 2001/23/EB. Pavyzdžiui, kai įpareigojama įmonės ar verslo perėmėjui perimti sutartis, sudarytas perdavėjo, t. y. trečiojo asmens, su darbuotojais ir kitais kreditoriais ir pan. – griaua teisinius ir ekonominius, laisvos rinkos dėsnius, sutarčių teisės valios ir laisvės principus. Viskas išsispreštų, jei darbuotojai būtų labiau įtraukiami į įmonės veiklą, jos valdymą.

Įmonės dalimi laikomas darbuotojas turi turėti stabilumo garantiją tol, kol jo kvalifikacija, profesiniai gebėjimai ir elgesys darbe atitinka įmonės, kurioje jis dirba poreikius, paremtus šiuolaikinėmis rinkos sąlygomis. Kitu atveju darbdavys turi teisę tokį darbuotoją atleisti iš darbo. Tačiau teisiniame reguliavime aptinkama nemažai trūkumų ir diskriminacinių nuostatų. Pastebėta, kad darbuotojams, atleistiems iš darbo pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 129 straipsnio 2 dalį (darbo sutarties nutraukimas dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir dėl kitų panašių priežasčių), numatoma garantijų (didesni išpėjimo terminai ir išeitinių išmokų dydžiai), didesnių nei atleidžiant pagal DK 137 straipsnį (darbo sutarties nutraukimas darbdavio bankroto atveju) ir kur kas daugiau nei darbuotojams, atleistiems pagal DK 136 str. 1 d. 6 p. (darbo sutarties nutraukimas be išpėjimo likvidavus darbdavį, jei pagal įstatymus jo darbo prievolės nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo). Kai įmonė nustoja veikti neatsiradus įmonės teisių perėmėjo, atitinkamai ir darbuotojams nelieka darbo. Šiais atleidimo iš darbo atvejais vadovaujamosi Darbo kodeksu. Tačiau bankrutavus įmonei, taikomas ne DK, o Įmonių bankroto įstatymo nuostatos. Pagal ĮBĮ administratorius po 15 darbo dienų nuo išpėjimo įteikimo darbuotojams nutraukia su jais darbo sutartis. Kaip pastebima, šie terminai nustatyti pažeidžiant lygybės ir nediskriminavimo principą tų darbuotojų atžvilgiu, kurie išpėjami apie jų atleidimą iš darbo nesant darbuotojo kaltės vadovaujantis bendromis DK 130 str. nuostatomis.

Nors vykstant įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalių perdavimui išsaugomas darbuotojų teisinis santykių stabilumas, kuris numatytas DK 138 straipsnyje, tačiau teisės ir pareigos (darbo sąlygos), kylančios iš darbo sutarčių ar darbo santykių, galiojusių perdavimo dieną, ne visuomet išlieka. Pavyzdžiui, DK neužtikrina darbuotojams stabilumo garantijos dėl civiliniais įstatymais numatytų įpareigojimų įmonei, kurioje vyksta reorganizacija skaidymo ar jungimo būdu, t. y. įmonė turi būti išregistruota, o tai lemia ir darbo sutarčių su darbuotojais nutraukimą. Darbuotojų perdavimas darbdavių susitarimu taip pat negali užtikrinti tų pačių, t. y. iki įmonės perdavimo egzistavusių, darbo sąlygų darbuotojams.

Didžiausia problema darbdavio nemokumo atveju – atsiskaitymas su darbuotojais. Nors įstatymai numato nemažai priemonių, skirtų darbuotojų teisės į darbo užmokesį ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų apsaugai, tačiau ne visos jos nustatomos, siekiant iš tikrųjų išmokėti darbuotojams jų uždirbtas lėšas. Kitaip tariant, įstatymuose numatytos ekonominės sankcijos darbdaviams savaime negarantuoja atlyginimo išmokėjimo darbuotojui, kai šis pateiks reikalavimus darbdaviui jį pripažinus nemokiu. Kita vertus, darbo užmokesčio vėlavimas tiesiogiai veikia kitų finansinių prievolių vykdymą, pavyzdžiui, darbuotojai, laiku negavę darbo užmokesčio, negalės laiku sumokėti mokesčių už komunalines paslaugas ir dėl to bus skaičiuojami delspinigiai. Tikslinga būtų pasinaudoti Portugalijos ir kitų užsienio valstybių patirtimi ir įstatymuose numatyti atitinkamas lengvatas, susijusias su darbo užmokesčio vėlavimu, taip kompensuojant darbuotojo patirtus nuostolius dėl darbdavio nemokumo.

Procesinės-institucinės garantijos, skirtos ginti darbuotojų reikalavimams, kilusiems dėl darbdavio nemokumo, nėra pakankamai aiškiai reglamentuotos įstatymuose. Šiuo metu įstatymai reglamentuoja du darbuotojų reikalavimų gynimo būdus (per teismą arba per Garantinį fondą), kurių kiekvienas turi savo privalumų ir trūkumų. Įmonės kreditoriai turi kur kas daugiau teisių ir galimybių atstovauti savo interesams nei akcininkai, tarp kurių darbuotojų gali ir nebūti. Todėl darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme galimas tik įmonei susidūrus su finansiniais sunkumais, kai įmonei iškelta restruktūrizavimo ar bankroto byla.

Darbuotojams siekiant atgauti dėl darbdavio bankroto negautas pajamas, turėtų būti valstybės garantas, kuris bent minimaliai užtikrintų darbuotojams prarastas pajamas. Tačiau Lietuvos atveju Garantinis fondas tampa privačių (darbdavių įmokų) pinigų fondu, iš kurio dengiamos ban-

krutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojų negautos pajamos. Vis dar lieka neišspręstas klausimas dėl fizinių darbdavių galimybės įsijungti į šį Fondą ir naudotis juo kaip ir juridinių asmenų darbuotojai. Atsižvelgiant į darbdavių naštą pasaulinės krizės laikotarpiu, nuo 2008 m. liepos mėnesio buvo sumažintas darbdavių įmokų į Garantinį fondą dydis. Tačiau dėl tos pačios ekonomikos krizės Lietuvoje didėja įmonių bankrotų skaičius, o tai lemia ir išmokų iš Fondo didėjimą. Todėl atitinkamai valstybė, kaip pagrindinė ir vienintelė garantinės institucijos steigėja, turėtų kompensuoti kitą įmokų dalį, kad būtų įgyvendintas tikslas – apsaugoti darbuotojų teises jų darbdavio nemokumo atveju. Kitas svarbus dalykas – būtina siekti sumažinti biurokratinį Garantinio fondo administravimo darbą ir lėšų išmokėjimo iš Fondo terminus, kad kuo greičiau būtų išmokamos dėl darbdavių nemokumo negavusiems savo pajamų darbuotojams išmokos. Kita vertus, iš Garantinio fondo turėtų būti dengiamos išmokos ne tik įmonei iškėlus bankroto bylą, bet turėtų būti sudaromos sąlygos šio Fondo galimybėmis pasinaudoti ir kur kas anksčiau, t. y. įmonę pripažinus nemokia. Tuomet būtų pasiektas ir kitas tikslas – likusios darbuotojų dalies ir verslo išsaugojimas.

Darbuotojai savo likusius reikalavimus (pvz., darbo užmokestį ir kitas su darbo santykiais susijusias išmokas) nemokiam darbdaviui gali ginti bendraja darbo ginčų nagrinėjimo tvarka teisme. Laikas ir praktika parodė, kad šiuo būdu ginti materialines darbuotojų teises nėra veiksminga, nes darbuotojų reikalavimų patenkinimas teisme užtesiamas dėl ilgo teismo proceso, įmonę pripažįstant bankrutuojančia (nemokia); turto, iš kurio būtų galima patenkinti jų reikalavimus, nebelieka, o jei ir yra, jo nepakanka visų kreditorių, įskaitant darbuotojus, reikalavimams patenkinti. Ir nors darbuotojams suteikiama teisė pirmiems kitų kreditorių atžvilgiu tenkinti savo reikalavimus, tačiau darbuotojų reikalavimai tenkinami tik tuomet, kai patenkinami kitų kreditorių reikalavimai, pavyzdžiui, įkaito turėtojų, teismo ir administravimo išlaidos. Todėl turi būti dedamos pastangos kuo anksčiau išsiaiškinti įmonės nemokumą ir stabdyti visus turto iššvaistymo būdus. Čia turi aktyviai reaguoti tiek patys darbuotojai, tiek ir atitinkamos valstybinės institucijos.

Tikėtina, kad ši knyga paspartins diskusijas minėtais probleminiais klausimais, todėl bent dalis jų bus išspręsta teigiamai.

Summary

(The realization of employee's right in case of employer's insolvency)

Human rights and their security at work is one of the most important principles regulating work relations. Various international, regional and local documents consolidate respect to human rights and liberty. However, their realization is not always properly secured, since not all states and their executive members understand their point correctly. When Lithuania entered European Union (hereafter EU), the controlling legal work relations labor law basis has been expanded. Although EU directives are not directly applied to Member States, yet they have to realize there stated object in respect with all possible means and methods. The results of thorough research revealed limitation of legal regulations, points which should be improved and methods how to secure human rights at work.

In case of insolvent employer, the realization of employee's rights is approached through the prism of guarantee consolidation, their legal defense and protection. Indefiniteness and incongruity of such concepts as „guarantee“, „insolvency“, „bankruptcy“ plant uncertainty to the applicants of legal acts and leave wide space of interpretation to courts. During each analyzed development period guarantees differ not only in concrete means or methods, but in possibilities of their realization as well. The word „guarantee“ itself (to ensure) is an abstract concept and only its constituting parts (elements) can reveal the meaning and essence of the concrete „guarantee“. Separate guarantees might be classified according such criteria as their context, nature of economic practice (services), application sphere, legal status of the subjects, method of legal regulation and other. The research in this paper classifies legal employee's guarantees into material, procedural and institutional. They are applied in case when employer becomes insolvent. On the other hand, the classification of guarantees is not so important as their establishment and security. Summarizing up various

guarantee concepts, their kinds and application spheres I provided the following definition: guarantees for employees are the ensemble of intended legal means, methods and conditions invoked in case of employer's insolvency and securing the realization of employee's rights. The research of such concepts as „employer“, „employee“ and „insolvency“ inducted that not all employees can get guarantees when enterprise becomes insolvent, since not all employers and not all cases of insolvency secure them. Therefore, in author's opinion, in case of employer's insolvency (in earliest its determination period as well) employees have to get all guarantees, despite juridical, physical, private or public employer they work for.

Both in determination and application of employee's guarantees related with employer's insolvency, legal work relations are regulated combining imperative and facultative methods. In author's opinion, it is important that the proportions of these legal methods were applied in respect with rationality and balance: 1) both methods should be used only in order to complement each other, i.e. function on principles of mutual supplement; 2) overcome each other's limitation, i.e. application of latter methods cannot violate the principle human rights at work (guarantee of minimum wage). Their ratio is determined by *in favorem* principle which is obtained in the system of labor law sources. However, when enterprise becomes insolvent, in order to secure employee's guarantees, the decisive role should be given to peremptory legal regulation method. On the other hand, absence of imperative provisions impedes the application of facultative method as well, for example, financial employee's participation in the enterprise management, employer's position and authorization of employers' organization to be in treaty for issues concerning various collective agreement levels are not legally regulated.

Changes in the market of economics are unavoidable not only because of increasing competition, but for rapid spread of scientific technical advancements, informational technologies, globalization and other phenomenon as well. Any movement evoking “burst” in economics is welcome and especially if such “burst” promotes the world to develop, improve and clean up in respect with the realization of human rights. However, usually it results in conversely. Business, capital, new technologies are raised above human capital, above their rights. Such changes highly influence business and occupation. They do not get round employers who are forced to accommodate to changeable labor market conditions. The state has to re-

act respectively and contribute to the realization of employers' guarantees when enterprise becomes insolvent, i.e. in the processes of reorganization, bankruptcy and liquidation.

Elemental and constant intervention by state would be harmful to business. Intended guarantees to employers and at the same time the burden for employees to perform their duties in respect with employers have to be critically weighed, since the limitations might affect business and even destroy it. The state can influence the market relations in respect with taxation politics, legal employment regulation, the standards of minimum wage and maximum labor hours and etc.

Employers' rights have to be secured and most of the guarantees should be provided straight after enterprise has become insolvent, since if intended legal means are applied on time, enterprise might elude liquidation and save working places and business. The problem is that some of them are invalid or their operation is limited when bankruptcy proceedings are started against the enterprise. When enterprise meets financial difficulties, becomes insolvent or bankruptcy procedures are started, it still has obligations to the employees which could be resumes only in negotiations (informing and consulting) with the employees and confirming them in collective agreement. In author's opinion, in case of enterprise insolvency employees have to be informed and consulted despite the fact if the labor union exists or does not exist in the enterprise. The law anticipates that information providing and consulting conditions and order have to be determined in the collective agreements. The problem still remains if the enterprise does not have the collective agreement. When the enterprise goes to bankrupt and court announces the verdict for liquidation, issues on employee's conveyance and consultation, providing information about impendent increase of unemployed to corresponding institutions are rough state assistance. Most employees remain jobless, do not get appropriate re-skilling and lose their acquired working skills. Therefore, the law has to predict not only the duty of conveyance and consultancy in specific cases (before enterprise or business are disposed, ahead of enterprise becomes insolvent and likewise, or in particular periods, for example, annually), but their organization order which would help employees to adjust to changing labor market conditions, re-skill and find another job as well.

Right and their security for employees is very important process, especially when enterprise becomes insolvent. Enterprise bankruptcy law

defines the concept “insolvency” underestimating the real situation of insolvency. The researches determined that enterprise might be accredited as insolvent in case of financial difficulties, whereas insolvency can result in reorganization, liquidation, bankruptcy and other circumstances. Thus, the attention should be given to the fact, that “insolvency” is accredited only in cases when provided requirements are not fully satisfied. Consequently, they can be satisfied partially. And cases when the requirements cannot be satisfied at all should be considered as enterprise’s “bankrupt”.

Sometimes state regulation is too strict, for example, striving to achieve the security of employees’ rights and enterprise/business succession. EU Council Directive No. 2001/23/EB approaches the business disposal more widely than Lithuanian legal norms, i.e. including non-profit-making organizations, cases of enterprise bankruptcy and business disposal circumstances other than merger or legal conveyance. The research also analyzed controversial legal regulation issued from EU Directive No. 2001/23/EB. For example, when enterprise or business successor is obliged to adopt contracts signed by transmitter (i.e. the third person) with employees and other creditors, it disrupts legal and economical free market laws, the principles of contract legal will and freedom. Everything would work out if the employees were more involved in the operation and management of the enterprise.

The employee is a part of an enterprise, thus he/she must have guarantees for stability until his/her qualification, professional skills and behavior at work satisfies the needs of the enterprise he/she is working in. Meanwhile, the needs have to be supported by market conditions. In other case, the employer has right to dismiss such employee. Though, legal regulation includes a number of deficiencies and discriminatory provisions. It was noticed, that employees who are dismissed under the Article No. 129, section 2 of the Labor Code of the Republic of Lithuania (LC) (working contract is terminated in respect with economical, technical circumstances, enterprise structural reorganization or other similar reasons) have more guarantees (longer warning terms and bigger redundancy pays) than the employees dismissed under the Article No. 137 (contract termination in case of bankruptcy). And of course much more than the employees dismissed under the Article No. 136 section 2 paragraph 6 (work contract termination without warning in case of employer’s liquidation, if the law did not obliged another person to prosecute former employer’s work obligations). The

employees lose their jobs when enterprise stops working and there is no legal successor. The above mentioned dismissals are performed following enterprise insolvency politics. However, in case of enterprise bankruptcy, the guide is not the LC, but the provisions of the Enterprise Bankruptcy Law (hereafter EBL). According to EBL, the personnel manager terminates work contracts with the employees in 15 days since the warning delivery. Yet, these terms are settled violating the principle of equality and non-discrimination in respect with the employees who are warned about the dismissal in default of employee's fault following general provisions of the Article No. 130 of the LC.

Although, in case of enterprise, business or their parts disposal, the Article No. 138 of the LC retains the stability of the employees legal relations, sometimes rights and duties (work conditions) resulting from work contracts or work relations and valid on the day of disposal do not endure. For example, the LC does not secure the stability guarantee, because Civil Law anticipates obligations to the enterprise where proceeds reorganization (separation or consolidation), i.e. enterprise has to be signed out what stipulates termination of work contracts with the employees. The disposal of employees under the agreement between employers cannot secure the same working conditions which were before the disposal as well.

The ultimate problem in case of employer's insolvency is payoff with the employees. Notwithstanding, that the law provides several means for the security of employee's rights to the wage and other disbursements connected with work relations, not all of them are determined pursuing to pay employees all their earned funds. In other words, economical sanctions to employers do not guarantee payoff to the employee when he/she presents requests to the insolvent employer. On the other hand, the delay of payoff has direct influence to the prosecution of other financial obligations. For example, employees who haven't get payoff on time will not be able to pay taxes for the public utilities and the delay charges will be applied. It would be purposive to embrace the experience of Portugal and other foreign countries and project corresponding privileges related with the delay of payoff what would compensate employee's losses because of employer's insolvency.

Procedural-institutional guarantees intended to protect employee's requirements resulting from employer's insolvency are not clearly regulated. At present laws regulate two methods of such protection (through

court or Guarantee Fund), both of which have their advantages and disadvantages. Enterprise creditors have much more rights and opportunities to represent their interests than shareholders where employees can be absent. Thus, the participation of employees in the enterprise management is possible only when enterprise encounters with financial difficulties or when it is sued for the shake-up or bankruptcy.

If in case of employer's bankruptcy employees are striving to regain their earned funds, the state should guarantee at least the minimum lost earnings. However, in Lithuania the Guarantee Fund is a fund of private finances (employers' deposits) which covers unrepaid incomes of the employees of the next door to bankruptcy or failed enterprises. There is still an open subject concerning physical employer's possibilities to enter this Fund and use it in the same way as the employees of the legal entity. Considering employers' pressure during crisis period, since the July 2008 the amount of deposits to the Guarantee Fund was reduced. Yet, in result of the same economical crisis in Lithuania, the number of bankruptcies increased. Consequently, disbursements from the Fund increased as well. Therefore, the state as the prime and the only promoter of the guarantee institution has to compensate the rest part of the deposits in order to implement the object to secure employee's right in case of employer's insolvency. Next important thing is to decrease Fund's bureaucratic administrative work and terms of the disbursements in order employees regain their earning as soon as possible. On the other hand, the Guarantee Fund should not only cover the disbursements in case of enterprise's bankruptcy suit, but also allow using Fund's facilities beforehand, i.e. when enterprise becomes insolvent. Then the other object would be achieved as well – the retention of the rest part of the employees and business.

The residual requirements to the insolvent employer (for example, wage and other allowances concerning work relation) the employees may defend in general procedure of industrial disputes in court. Time and practice revealed this method of employee's rights defense to be not effective, since the court protracts the satisfaction of employees' requirements. The trial process recognizing the enterprise insolvent is very long. There are no enough assets left to cover the requirements or it is insufficient to satisfy

the requirements of all creditors including employees. And though employees have the priority, their requirements are met after the fulfillment of the requirements of other creditors, for example, guarantee holders, court and administrative expenses. Wherefore, all efforts should be made to foresee enterprise insolvency in advance and block all capital squander ways. Herein both the employees and respective institutions have to respond actively.

All in this thesis stated regulations are sustained by international labor standards, laws, scientific resources and practice analysis of the civil cases. They should be beneficial improving labor law norms regulating the realization and protection of employees' rights after his/her employer becomes insolvent. The proposed concepts of "guarantees" and "employer's insolvency" have to be evaluated preparing and improving the laws regulating enterprise's legal situation, insolvency, bankrupt and reorganization. Analysis results help to understand realization of the objects and criteria of the appropriate norms and avoid mistakes protecting employees' requirements both in court and guarantee institutions. Recommendations can be applied implementing labor law realization supervision and control, improving lawyers' qualification, writing scientific papers on the subject and giving lectures to the law, management or business master or doctor degree students.

Literatūra

I. Norminiai teisės aktai

Tarptautiniai teisės aktai

1. Tarptautinės darbo organizacijos 1925 m. konvencija Nr. 17 „Dėl kompensavimo dirbantiesiems įvykus nelaimingiems atsitikimams gamyboje“. *ILO. Internationale Labour Conventions and Recommendations 1919–1962*. Geneva. Vol. I.
2. Tarptautinės darbo organizacijos 1949 m. konvencija Nr. 95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“. *ILO. Internationale Labour Conventions and Recommendations 1919–1962*. Geneva. Vol. I.
3. Tarptautinės darbo organizacijos 1992 m. konvencija Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo darbdaviui tapus nemokiu“. *Valstybės žinios*. 1996. Nr. 31-768.
4. Tarptautinės darbo organizacijos 1960 m. rekomendacija Nr. 113 „Dėl konsultacijų ir kooperacijos tarp viešosios valdžios institucijų bei darbdavių ir darbuotojų organizacijų šakos ir nacionaliniu lygiu“. *International Conventions and Recommendations 1919-1991*. Vol. I (1919–1963). Ženeva: International Labour Office, 1992.
5. Tarptautinės darbo organizacijos 1976 m. konvencija Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“. *Valstybės žinios*. 1996, Nr. 30-739.
6. Tarptautinės darbo organizacijos 1976 m. rekomendacija Nr. 152 „Dėl trišalių konsultacijų skatinti darbo standartų įgyvendinimą ir nacionalines priemones, susijusias su Tarptautinės darbo organizacijos veikla“. *International Conventions and Recommendations 1919-1991*. Vol. II (1963-1991). Geneva: International Labour Office, 1992.
7. TDO 1982 m. birželio 2 d. konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ [interaktyvus] [žiūrėta 2010-01-23]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?-1453071771>>.
8. 180 Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Recommendation, 1992. Prieiga per internetą [žiūrėta 2009-04-05]: <<http://ilolex.ilo.ch:1567/english/recdisp1.htm>>.
9. Recommendation No 166 Termination of Employment, 1982 [interaktyvus] [žr. 2009-09-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>>.

ES teisės aktai

10. Šeštoji Tarybos direktyva, 1982 m. gruodžio 17 d. pagrįsta Sutarties 54 straipsnio 3 dalies g punktu dėl akcinių bendrovių skaidymo (82/891/EEB) 1978 m. spalio 9 d. *OJ*. 1982, L 0891 Celex Nr. 31982L0891.
11. Tarybos 2000 m. gegužės 29 d. reglamentas Nr. 1346/2000 „Dėl bankroto bylų“. *OL*. L 160, 2000-06-30.
12. Tarybos direktyva Nr. 2002/74/EB, iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 80/987/EEB „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo“. *OJ*. L 270, 2002-10-08.
13. Tarybos direktyva Nr. 2001/86/EB „Papildanti Europos bendrovės įstatus dėl darbuotojų dalyvavimo priimanč sprendimus“. *OJ*. L 294, 2001-11-10.
14. Tarybos direktyva Nr. 98/50/EEB, iš dalies keičianti direktyvą 77/187/EEB „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo, derinimo“. *OJ*. L 201, 1998-07-17 [interaktyvus] [žiūrėta 2002-03-20]. Prieiga per internetą: <http://europa.eu.int/eur-lex/pri/en/oj/dat/1998/l_201/l_20119980717en00880092.pdf>.
15. Tarybos 1977 m. vasario 14 d., direktyva „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“ (77/187/EEB). *OJ*. L 061, 1977-03-05. [interaktyvus] [žiūrėta 2002-03-20]. Prieiga per internetą <http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31977L0187&model=guichett>.
16. Tarybos 1996 m. birželio 3 d. direktyva Nr. 96/34/EB „Dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija“ (ETUC). *OJ*. L 145, 1996-06-19.
17. Tarybos 1997 m. gruodžio 15 d. direktyva Nr. 97/81/EB „Dėl Bendrojo susitarimo dėl ne viso darbo laiko, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija“ (ETUC). *OJ*. L 14, 1998-01-20.
18. Tarybos 1999 m. birželio 28 d. direktyva Nr. 99/70/EB „Dėl Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) sudaryto bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas darbo sutartis“. *OJ*. L 175, 1999-07-10.
19. Tarybos 2001 m. kovo 12 d. direktyva „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“ 2001/23/EB. *OJ*. L 082, 22/03/2001. Taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-05-26] prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=27445&p_query=&p_tr2=0>.
20. Europos Parlamento ir Tarybos 1996 m. gruodžio 16 d. direktyva Nr. 96/71/EB „Dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje“. *OJ*. L. 1997, L018.

21. Europos Parlamento ir Tarybos 2002 m. rugsėjo 23 d. direktyva 2002/73/EB, iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB „Dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu“. *OJ. L 269, 2002-10-05.*
22. Tarybos rekomendacija Nr. 92/443/EEB „Dėl darbuotojų skatinimo dalyvauti siekiant įmonės veiklos rezultatų ir skirstant pelną (įskaitant teisingą dalyvavimą)“. *OJ. L 245, 1992-08-26.*
23. Trečioji Tarybos direktyva, pagrįsta Sutarties 54 straipsnio 3 dalimi, dėl akcinių bendrovių jungimo (78/855/EEB). *OJ. 1978, L 0295; Celex Nr.31978L0855.*
24. *Europos socialinė teisė: norminių teisės aktų rinkinys.* Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
25. Komisijos komunikatas tarybai, Europos Parlamentui, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Dėl Lisabonos Bendrijos augimo ir užimtumo programos įgyvendinimas“. Verslo perdavimas – sėkmingai tęsti naujai pradėjus [interaktyvus] [žiūrėta 2006- 09-05]. Prieiga per internetą: < <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/Notice.do?val=423446:cs&lang=lt&list=425857:cs,423446:cs,&pos=2&page=1&nbl=2&pgs=10&hwords=komunikatas~verslo%20perdavimas~&checktexte=checkbox&visu=#texte> >.
26. Council Directive 75/129/EEC of 17 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective *redundancies*. *OJ. L 48, 1975-02-22* [interaktyvus] [žiūrėta 2002-03-20]. Prieiga per internetą: <http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31975L0129&model=guichett>.
27. Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies. *OJ. 1998, L 225* [interaktyvus] [žiūrėta 2002-03-20]. Prieiga per internetą: <http://europa.eu.int/eur-lex/pri/en/oj/dat/1998/l_225/l_22519980812en00160021.pdf>.
28. Council Directive of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship 91/533/EEC. *OL. L 288, 1991-10-18.*
29. Council Directive of 20 October 1980 on the approximation of the laws of the Member States relating to the protection of employees in the event of the insolvency of their employer (80/987/EEC). *OJ. C 154 E, 2001-05-29* [interaktyvus] [žiūrėta 2002-03-15]. Prieiga per internetą: <http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/pdf/2000/en_500PC0832.pdf>.
30. 2000 m. gruodžio 7 d. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. *OJ. C 364, 2000-12-18.*
31. Bulletin of EC, 9/72.
32. 2009 m. gegužės 6 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/38/EB „Dėl Europos darbo tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimo su jais tvarkos nustatymo“. *OL. L 122, 2009-05-16.*
33. 2005 m. spalio 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2005/56/EB „Dėl ribotos atsakomybės bendrovių jungimūsi, peržengiančių vienos valstybės ribas“ (Tekstas svarbus EEE). *OL. L 310, 2005-11-25.*

Lietuvos Respublikos teisės aktai

1. Baudžiamojo statuto pakeitimo įstatymas. *Vyriausybės žinios*. 1934, Nr. 367, Nr. 404.
2. Civilinio proceso įstatų papildymas. *Vyriausybės žinios*. 1934, Nr. 447.
3. Kreditoriams kenksmingų skolininko aktų ginčijimo įstatymas. *Vyriausybės žinios*. 1934, Nr. 367.
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2001 m. gruodžio 21 d. nutarimas Nr. 33 „Dėl įstatymų taikymo įmonių bankroto byloje“. *Teismų praktika*. 2002, Nr. 16.
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 str.), taikymo teismų praktikoje“. *Teismų praktika*. 2003, Nr. 20.
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato 1998 m. gegužės 15 d. nutarimas Nr. 6 „Dėl Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 1997 m. rugsėjo 16 d. nutarties, kurioje išaiškinta, kad dėl neišmokėto darbo užmokesčio ar kitų išmokų, susijusių su darbo santykiais, priteisimo bet kuris darbuotojas gali kreiptis betarpiškai į teismą per vienerių metų terminą, ir konstatuotas darbdavio kaltės dėl uždelsimo atsiskaityti su atleidžiamu iš darbo darbuotoju nebuvimas, aprobavimo“. *Teismų praktika*. 1998, Nr. 9.
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato nutarimas Nr. 42 „Dėl darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose apibendrinimo rezultatų“. *Teismų praktika*. 1996, Nr. 5–6.
8. *Lietuvos Respublikos administracinės teisės pažeidimų kodeksas*. Oficialus tekstas su pakeitimais ir papildymais iki 2000 m. lapkričio mėn. 27 d. Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija. 9-asis pakartotas ir papildytas leidimas. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2001.
9. Lietuvos Respublikos antstolių įstatymas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 53-2042.
10. Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymo 10, 14, 16, 22 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas. *Valstybės žinios*. 1999, Nr. 65-2086.
11. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 36-1340.
12. *Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas*. Oficialus tekstas su pakeitimais ir papildymais iki 2001 m. liepos 17 d. 5 pakart. ir papild. leid. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2001.
13. *Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas: oficialus tekstas*. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2000.
14. Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 1996, Nr. 41-983; 2001, Nr. 28-898.
15. Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 92-2887.
16. Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 56-1640.
17. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 64-2569.

18. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas (*Valstybės žinios*. 2005-05-28, Nr. 67-2400).
19. Darbo kodekso 22, 24, 43, 47, 52, 58, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 76, 77, 78, 79, 80, 83, 84, 85, 130, 193, 194 straipsnių pakeitimo ir papildymo, Kodekso papildymo 75 (1), 130 (1) straipsniais bei Kodekso priedo papildymo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2008, Nr. 63-2375.
20. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. *Valstybės žinios*. 1991, Nr. 36-973.
21. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 26 ir 29 straipsnių pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 54-2115.
22. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 8, 10, 17, 24¹, 30, 33, 34, 41 straipsnių bei priedėlio pakeitimo ir papildymo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 28-897.
23. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo pakeitimas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 61-1828.
24. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos darbe įstatymas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 95-2968, Nr. 99.
25. Lietuvos Respublikos delpinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas. *Valstybės žinios*. 1996, Nr. 20-521; 1997, Nr. 66-1501.
26. Lietuvos Respublikos delpinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymo pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 64-1921.
27. Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 82-2478; 2001, Nr. 22-716, Nr. 104-3703.
28. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 31-1010, Nr. 37, Nr. 52; 2003, Nr. 17-708.
29. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas. *Valstybės žinios*. 1992, Nr. 29-843.
30. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas. *Valstybės žinios*. 1997, Nr. 64-1500; 1998, Nr. 109-2996, Nr. 114-3189.
31. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 31-1010; Nr. 37 (atitaisymas); Nr. 52 (atitaisymas).
32. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymo 3, 21, 41 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas. *Valstybės žinios*. 1998, Nr. 109-2996.
33. Lietuvos Respublikos įmonių įstatymas. *Valstybės žinios*. 1990, Nr. 14-395.
34. Lietuvos Respublikos įmonių įstatymas. *Valstybės žinios*. 1997, Nr. 69-1737.
35. Lietuvos Respublikos įmonių kapitalo sanavimo ir restruktūrizavimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 1998, Nr. 96-2656.
36. Lietuvos Respublikos įmonių restruktūrizavimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 31-1012.

37. Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymų ir kitų teisės aktų skelbimo ir įsigaliojimo tvarkos“. *Valstybės žinios*. 1993, Nr. 12-296; 2001, Nr. 82-2831.
38. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl darbuotojų dalyvavimo priimančius sprendimus Europos bendrovėse. *Valstybės žinios*. 2005, Nr. 67-2407.
39. Lietuvos Respublikos finansinių priemonių rinkų įstatymas. *Valstybės žinios*. 2007, Nr. 17- 627.
40. Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas. *Valstybės žinios*. 1991, Nr. 12-312; Nr. 34-935; Nr. 29-511.
41. Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo 18 straipsnio papildymo įstatymas. *Valstybės žinios*. 1996, Nr. 41-985; 1997, Nr. 66-1592.
42. *Lietuvos Respublikos konstitucija*. Vilnius, VĮ Teisinės informacijos centras, 1999.
43. Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 1995, Nr. 61-1525; 1996, Nr. 57-1342, Nr. 66-1574; 2000, Nr. 83-2510.
44. Lietuvos Respublikos kooperatinių bendrovių (kooperatyvų) įstatymas. *Valstybės žinios*. 1993, Nr. 20-488; 1995, Nr. 27-601; 1997, Nr. 69-1741; 2000, Nr. 26-667, Nr. 64-1938; 2002, Nr. 57-2296; 2004 Nr. 78-2709.
45. Lietuvos Respublikos laikinasis mokėjimų eilės tvarkos įstatymas. *Valstybės žinios*. 1999, Nr.106-3062.
46. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 1999, Nr. 110-3207.
47. Lietuvos Respublikos Prezidento rinkimų įstatymas. *Valstybės žinios*. 1993, Nr. 2-29.
48. Lietuvos Respublikos Seimo 2009-05-12 nutarimas Nr. XI-253 „Dėl Garantinio fondo 2009 metų lėšų sąmatos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2009, Nr. 57-2230.
49. Lietuvos Respublikos Seimo 2010-01-26 nutarimas Nr. XI-672 „Dėl Garantinio fondo 2010 metų lėšų sąmatos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2010, Nr. 10-483.
50. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2000 m. gegužės mėn. 30 d. įsakymas Nr. 61 „Dėl grupės darbuotojų atleidimo ir jo prevencijos tvarkos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 48-1398.
51. Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos 2002 m. vasario mėn. 19 d. įsakymas Nr. 43 „Dėl teisingumo ministro 1994 m. liepos mėn. 14 d. įsakymo Nr. 48 „Dėl kolektyvinių susitarimų registravimo tvarkos“ pripažinimo netekusiu galios“. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 18-742.
52. Lietuvos Respublikos ūkininko ūkio įstatymas. *Valstybės žinios*. 1999, Nr. 43-1358.
53. Lietuvos Respublikos ūkinių bendrijų įstatymas. *Valstybės žinios*. 1990, Nr. 31-747; 1993, Nr. 32-731, Nr. 49-964, Nr. 52-998, Nr. 62-1169; 1997, Nr. 66-1608, Nr. 69-1742, Nr. 117-3003; 2001, Nr. 102-3626; 2003, Nr. 38-1720, Nr. 112-4990.
54. Lietuvos Respublikos valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų papildomų užimtumo ir socialinių garantijų įstatymas. *Valstybės žinios*. 2003, Nr. 48-2106.

55. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymas. *Valstybės žinios*. 1994, Nr. 102-2049; 1995, Nr. 36-888; 1996, Nr. 64-1508; 1997, Nr. 69-1738, Nr. 117-3006; 1998, Nr. 26-671; 1999, Nr. 60-1956; 2000, Nr. 28-761, Nr. 34-956, Nr. 42-1186, Nr. 83-2512; 2004, Nr. 4-24; 2005, Nr. 122-4360.
56. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. *Valstybės žinios*. 2006, Nr. 4-97.
57. Valstybinio socialinio draudimo įstatymo 2, 4, 8, 9, 10, 16 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2009, Nr. 159-7208.
58. Lietuvos Respublikos vertybinių popierių įstatymas. *Valstybės žinios*. 2007, Nr. 17-626
59. Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 91-2832. 2003, Nr. 104-4636; 2004, Nr. 4-33.
60. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2006, Nr. 73-2762.
61. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. liepos 11 d. nutarimas Nr. 887 „Dėl smulkaus ir vidutinio verslo plėtros“. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 62- 2272; 2005, Nr. 131-4734.
62. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. birželio 7 d. nutarimas Nr. 685 „Dėl Garantinio fondo steigimo“. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 50-1753, 2006, Nr. 93-3652, 2007, Nr. 100-4072, 2008, Nr. 133-5131, 2009, Nr. 41-1567.
63. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gruodžio 31 d. nutarimas Nr. 2103 „Dėl išmokų iš Garantinio fondo“. *Valstybės žinios*. 2003, Nr. 2-43, Nr. 51-2269; 2006, Nr. 73-2788, 2008, Nr. 133-5133.
64. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 685 „Dėl Garantinio fondo steigimo“. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 50-1753.
65. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. spalio 14 d. nutarimas Nr. 1032 „Dėl Pranešimo teritorinei darbo biržai apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2008, Nr. 121-4609.
66. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 902 „Dėl fondo bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojų reikalavimų, susijusių su darbo santykiais, tenkinti įsteigimo“. *Valstybės žinios*. 1997, Nr. 76-1960, Nr. 82-2060; 1998, Nr. 31-832, Nr. 86-2400; 1999, Nr. 5-102; 2000, Nr. 18-434, Nr. 54-1582.
67. Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinąjį įstatymą. *Valstybės žinios*. 1997, Nr. 67-1656; 1999, Nr. 102-2918; 2001, Nr. 48-1660; 2002, Nr. 1-6, Nr. 123-5578; 2003, Nr. 47-2070; 2005, Nr. 23-731, Nr. 101-3742
68. Lietuvos Respublikos žemės ūkio bendrovių įstatymas. *Valstybės žinios*. 1991, Nr. 13-328; 2001, 45-1574; 2003, Nr. 42-1917.
69. Pramonės darbininkų samdos įstatymas. *Vyriausybės žinios*. 1934, Nr. 457.
70. Prekybos įmonių perleidimo įstatymas. *Vyriausybės žinios*. 1934, Nr. 367.

Užsienio šalių teisės aktai

Airijos

1. Protection of Employees (Employers' Insolvency) (Variation of Limit) Regulations act, 1994. *S. I.* No. 62 of 1994.

Austrijos

2. Insolvenz-entgeltsicherungsgesetz. *BGBI.* Nr. 324/1977 (su tolesniais pakeitimais).
3. Außerstreitgesetzes (AußStrG) . *RGBI.* Nr. 208/1854.
4. Konkursordnung (KO). *RGBI.* Nr. 337/1914.

Belgijos

5. Loi portant extension de la mission du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture de l'entreprise of 30 June 1967 du 28 juin 1966. *SL.* 1966–Bel. 1.
6. Loi du 19 juillet 1993 sur l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés. *Droit social.* L.François; L.Morgenthal. La Charte. Brugge. Belgique. 1993, No. 27.
7. Loi relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise du 28 juin 1966. *SL.* 1966–Bel. 1.
8. Act to amend the Relief Schemes (Provision of Employment) Act. *Staatsblad.* 1990-12-11, No. 573.

D. Britanijos

9. Bankruptcy (Scotland) Act 1986. Chap. 66. *Public General Acts' Measures of 1985.* 1985. Part III.
10. Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981. *S.I.* 1981/1794, amended by the Dock Work Act 1989 (c.13) section 7(2), the Trade Union Reform and Employment Rights Act 1993 (c.19) sections 33, 51 and Schedule 10, the Employment Rights (Dispute Resolution) Act 1998 (c.8) section 1(2)(a), *S.I.* 1987/442, *S.I.* 1995/2587, *S.I.* 1998/1658, *S.I.* 1999/1925 ir *S.I.* 1999/2402.
11. Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006. Interaktyvus [žiūrėta 2006-05-30]. Prieiga per internetą: <http://www.opsi.gov.uk/si/si2006/uksi_20060246_en.pdf>.
12. Insolvency Act 1986.
13. Employment Protection (Consolidation) Act 1978 [interaktyvus]. Prieiga per internetą [žiūrėta 2002-07-05]: <<http://natlex.ilo.org/scripts/natlexcgi.exe?lang=E>>.

Danijos

14. Lov om Lonmodtagernes Garantifond No. 196. *Lovtidende A.* 1986, No. 25.

Ispanijos

15. Ley Núm. 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la ley de procedimiento laboral y de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social. *BOE.* 1994-05-23, Núm. 122.
16. Ley Núm. 8 del estatuto de los trabajadores. *BOE.* 1980-04-14.
17. Ley Núm. 60/1997, de 19 de diciembre, de modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de cobertura del Fondo de Garantía Salarial. *BOE.* Nr. 304, 1997 m. gruodžio 20 d.
18. Real decreto legislativo Núm. 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado.* 1995-03-29, Núm. 75.
19. Real decreto legislativo Núm. 521/1990, de 27 de abril de 1990, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral. *Boletín Oficial del Estado.* 1990-05-02, Núm. 105.
20. Real decreto Núm. 1424 por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. *Boletín Oficial del Estado.* 1985-08-13, Núm. 193.
21. Real decreto Núm. 505 sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial. *Boletín Oficial del Estado.* 1985-04-17, Núm. 92.
22. Real decreto Núm. 1382 por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección. *Boletín Oficial del Estado.* 1985-08-12, Núm. 192.

Italijos

23. Codice Civile (Civil Code). Libro v. „Labor“. 1942.
24. Décret législatif No. 80 du 27 janvier 1992 exécutant la directive du 20 octobre 1980 (80/987) du Conseil relative à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur. *Gazzetta Ufficiale.* 1992-02-05, No. 23.
25. Loi No. 164 portant dispositions relatives à la protection du salaire. *Gazzetta Ufficiale.* 1975-06-07.
26. Loi No. 164 portant normes pour l'amélioration des traitements soumis a pension et leur coordination avec la dynamique salariale. *Gazzetta Ufficiale.* 1975-06-05
27. Loi No. 428, du 29 décembre 1990, portant dispositions relatives au respect des obligations nées de l'appartenance de l'Italie aux Communautés européennes (loi communautaire pour 1990). *Gazzetta Ufficiale.* 1991-01-12. Supplemento 2, No. 10; 1992-02-20, No. 36; 1992-03-05, No. 49.

Graikijos

28. Law on Promotion of Employment and Vocational Training. No. 1836/1989.

Lenkijos

29. Ustawa z dnia 29 frudnia 1993 r. O ochronie roszczen pracowniczych w razie niewyplacalnosci pracodawcy. *Dz.U.* z dnia 4 stycznia 1994 r. Nr. 1, poz. 1; zm.: *Dz. U.* z 1995 r. Nr. 87, poz. 435; z 1996 r. Nr. 5, poz. 34.

Liuksemburgo

30. Luxembourg Code de Commerce
31. Loi No. 89–35 du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. *Mémorial*. Partie A. 1989-06-05, No. 35.

Meksikos

32. Mexico's Ley de Quiebras y Suspension de Pagos, 1943. *Malcolm Rowat, Jose Astigarraqa*. Latin American insolvency systems: acomparative assessment. – World Bank technical paper; Washington, D. C. 1999.

Nyderlandų

33. Werkloosheidswet (WW).

Portugalijos

34. Lei 107-B/2003, de 31 de Dezembro - Orçamento do Estado para 2004.
35. Decreto–ley Núm. 49408 por el que se aprueba el régimen del contrato individual de trabajo. *Diário de Governo*. 1969-11-14.
36. Decreto–ley Núm. 379 por el que se modifica la redacción de los arts. 410, 412, 413, 421, 442, 755 y 830 del Código Civil. *Diário da República*. 1986-11-11. serie I, Núm. 260.
37. Decreto–ley Núm. 50 por el que se instituye un sistema de garantía salarial con el fin de garantizar a los trabajadores el pago de las retribuciones debidas y no abonadas por la entidad empleadora declarada extinta, en quiebra o insolvente. *Diário da República*. 1985-02-27. Núm. 48.
38. Portuguese Civil Code.
39. Ley Núm. 17 sobre los salarios atrasados. *Diário da República*. 1986-06-14. serie I, Núm. 134.
40. Despacho Normativo (DN) Regulamento do Fundo de Garantia Salarial No. 90 of 20 september 1985.
41. Despacho Normativo No. 35 of 13 January 1984.
42. Decree–Law no 132 of 23 April 1993.
43. Despacho Normativo no 342/93, de 30/10

Prancūzijos

44. Déclaration des Droits de l'Homme en société, acceptée par le roi le 5 octobre 1789. [interaktyvus] [žiūrėta 2006-09-15] Prieiga per internetą: <http://fr.wikisource.org/wiki/Déclaration_des_Droits_de_l'Homme_et_du_Citoyen>.
45. Loi No. 71–586 Le régime d'assurance des créances des salariés (AGS) 1971, vėliau pakeistas de 27 décembre 1973 Loi No. 73–1194. *Journal Officiel* du 30 décembre 1973.
46. Loi relative aux contrats du travail of 3 July 1978.
47. Loi No. 85–98 relative au redressement et à la liquidation judiciaire des entreprises. *Journal officiel*. 1985-01-26, No. 22.
48. Loi No. 88–1202 relative à l'adaptation de l'exploitation agricole à son environnement économique et social. *Code de la Sécurité Sociale*. Ed. Dalloz. 1992.
49. Loi No. 89–1009 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques // *Code du Travail*. – 53–me edition. Éditions Dalloz. 1991.
50. Loi No. 89–339 du 29 mai 1989. *Journal Officiel* des 29 et 30 mai 1989.
51. Code du Travail. – 53-me edition. Éditions Dalloz. 1991.

Rusijos

52. Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. No. 197–ФЗ „Трудовой кодекс Российской Федерации” [interaktyvus] [žiūrėta 2002-01-15]. Prieiga per internetą: <http://www.garant.ru>.
53. Федеральный закон „О несостоятельности (банкротстве)”. Под общей редакцией В. В. Витрянского. Москва, 1998, с. 259.

Slovėnijos

54. Act of 28 October 1997 to amend and supplement the Act on the Slovenian Society for development and the programme of enterprises restructuration (Text No. 3268). *Uradni List*. 1997-11-07, No. 68. [interaktyvus]. Prieiga per internetą [žiūrėta 2002-04-05]: <<http://natlex.ilo.org/scripts/natlexcgi.exe?lang=E>>.

Vengrijos

55. Loi No. 22 de 1992 portant Code du travail. *Magyar Közlöny*. 1992-05-04. No. 45.

Vokietijos

56. Arbeitsförderungsgesetz (AFG) vom 25. Jun. 1969 (BGBl. I S. 582). *Arbeitsgesetze*. – ArbeitsgerichtsG und andere Gesetze 44. Auflage, 1993.
57. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) // 2.1.2002 (BGBl. I S. 42, ber. S. 2909, 2003 S. 738) su pakeitimais 19.4.2006 (BGBl. I S. 866) m.W.v. 25.4.2006. Taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-05-26] prieiga per internetą: <<http://dejure.org/gesetze/BGB/613a.html>>.

II. Teisinė doktrina

1. Akehurst, M.; Malanczuk, P. *Šiuolaikinės tarptautinės teisės įvadas*. Vilnius: Eugrimas, 2000.
2. Александров, Н. Г. *Советское трудовое право*. –Москва, 1963.
3. Алексеев, С. С. *Восхождение к праву*. Поиски и решения. Москва: НОРМА, 2001.
4. *Арбитражное управление: теория и практика наблюдения*. Н. А. Васильева, В. В. Голубев, А. Н. Ерофеев и др.; под общей ред. В. В. Голубева. Москва: Статут, 2000.
5. Arrigo, G. Information, consultation and workers participation in Europe. *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. 2003 m. spalio 16–18 d. tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004.
6. Барабаш, А. К вопросу о некоторых свойствах трудового правоотношения. *Государство и право*. 2000, Но. 12.
7. Barnard, C. *EC Employment Law*. Second ed. Oxford: University Press, 2000.
8. Barnard, C. *Europos Sąjungos materialinė teisė: keturios laisvės*. Vilnius: Eugrimas, 2006.
9. Barnard, C. *Governance and the Social Partners*. (2002) 8 ELJ.
10. Bell, J.; Boyron, S.; Whittaker, S. *Principles of French law*. Oxford University press, 1998.
11. Бердычевский, В. С.; Акопов, Д. Р.; Сулейманова, Г. В. и др. *Трудовое право*. Учебное пособие. Отв. ред. В.С. Бердычевский. Ростов н/Д: Феникс, 2002.
12. Bocken, W. Apsauga nuo atleidimo iš darbo reglamentavimo reforma: teisių apsauga netaikant praleisto įvykdymo termino padarinių. *Teisė*. 2006, Nr. 60.
13. Burrows, N.; Mair, J. *European social law*. School of Law, University of Glasgow. WILEY, 1996.
14. Collins, H.; Ewing, K. D.; McColgan, A., *Labour Law Text and Materials*. Oxford and Portland, Oregon, 2005.
15. Craven, M. C. R. *The International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights: A perspective on its Development*. Oxford: Clarendon press, 1998.
16. Чуча С. Ю. Гарантии получения заработной платы при несостоятельности работодателя. *Государство и право*. 2002, Но 11.
17. Dambrauskas, A.; Nekrašas, V.; Nekrošius, I. ir kt. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mintis, 1990.
18. Dambrauskienė, G. Darbo užmokesčio problemos darbdavio nemokumo atveju. *Verslas, vadyba ir studijos '96*. VGTU organizuotos respublikinės konferencijos, įvykusios Vilniuje 1996 m. lapkričio 28–29 d., medžiaga. Vilnius: Technika, 1997.
19. Dambrauskienė, G. Darbuotojų materialinių interesų gynimo problemos jų darbdaviui tapus nemokiu. *Lietuvos ūkio kelias į Europos Sąjungą*. Vilniaus universiteto Ekonomikos fakulteto konferencijos, vykusios 1996 m. lapkričio 21–22 d. pranešimo medžiaga. Vilniaus universitetas, 1996.

20. Dambrauskienė, G. Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*. 2003, Nr. 40 (32).
21. Dambrauskienė, G.; Mačernytė-Panomariovienė, I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2001.
22. *Darbo teisė*. Vadovėlis (Nekrošius, I.; Bužinskas, G.; Čiočys, P. A. ir kt.; autorių kolektyvo vadovas Ipolitas Nekrošius). Vilnius: TIC, 2008.
23. *Darbo teisė*. Vadovėlis. Vilnius: MRU Leidybos centras, 2008.
24. Davies, P. *Lyons–Caen A., Sciarra S. and Simitis S. European Community Labour Law: Principles and Perspectives*. Oxford: Clarendon Press, 1996.
25. Davulis, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: TIC, 2004.
26. Davulis, T. Europos Bendrijos darbo teisės įtaka Lietuvos darbo teisei. *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. 2003 m. spalio 16–18 d. tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004.
27. Davulis, T. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos. *Teisė*. 2001, Nr. 39.
28. Davulis, T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos. *Teisė*. 1999, Nr. 33 (1).
29. Davulis, T.; Petrylaitė, D.; Petrylaitė, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008.
30. Davulis, T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas. *Teisė*. 2006, Nr. 58.
31. Deakin, S.; Morris, G. S. *Labour law. Second edition*. London, Edinburgh Dublin, 1998.
32. Dicey, A. V. *Konstitucinės teisės studijų įvadas*. Vilnius: Eugrimas, 1998.
33. Freedland, M. 'Employment Protection: Redundancy Procedures and the EEC' (1976) 5 *Industrial Law Journal* 24.
34. Gomien, D.; Harris, D.; Zwaak, L. *Convention européenne des Droits de l'Homme et Charte sociale européenne: droit et pratique*. Ed. Du Conseil de l'Europe, Strasbourg Cedex, 1997.
35. Grabauskas, J. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė*. Šiauliai, 1934.
36. Hayek, F. A. *Socialinio teisingumo mirazas: teisė, įstatymų leidyba ir laisvė*. 2 tomas. Vilnius, 1998.
37. Henkin, L. Human Right. *Encyclopedia of Public International Law* (2nd ed.).
38. Hepple, B. *Labour Laws and Global Trade*. Oxford and Portland, Oregon: Hart-Publishing, 2005.
39. *International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations* / Editor by R. Blanpain. Deventer: Kluwer Law and Taxation Publisher, 1993, Vol. 4 [Chile-Dominican Republic].
40. Иванов, С. А. МОТ контроль за применением международных норм о труде и его проблемы. *Государство и право*. 1997, No. 7.
41. Иванов, С. А. Трудовое право переходного периода: некоторые проблемы. *Государство и право*. 1994, No. 4.

42. Казанцев, В. И. и др. *Трудовое право*. Учебник для студ. Проф. Учеб. заведений. В. И. Казанцев, С. Я. Казанцев, В. Н. Васин. Москва: издательский центр „Академия“, 2003.
43. Kelsen, H. *Grynoji teisės teorija*. Vilnius, 2002.
44. Kiršienė, J.; Kerutis, K. Verslo perleidimas akcijų ar įmonės pardavimo būdu: teisinio reglamentavimo ir praktikos lyginamoji analizė“. *Jurisprudencija*. 2006, Nr. 3 (81).
45. Киселев, И. Я. *Сравнительное и международное трудовое право*. Учебник для вузов. Москва: ДЕЛЮ, 1999.
46. Киселев И.Я. *Сравнительное трудовое право*: учебник. Москва: ТК Велби изд-во Проспект, 2005.
47. Комаров, С. А. *Общая теория государства и права*. Москва, 2004.
48. Комаров, С. А. Малько А. В. *Теория государства и права*. Учебно-методическое пособие. Краткий учебник для вузов. Москва: НОРМА, 2001.
49. Krinke, H. *Regulierungen auf dem Arbeitsmarkt*. 1 Aufl. Baden-Baden: Nomos, 1990.
50. Laužikas, E.; Višinskis, V. Fizinių asmenų nemokumo problemos ir galimi jų sprendimo būdai. *Teisė*. 2006, Nr. 59.
51. Lewandowski. H. Dostosowywanie polskiego prawa pracy do prawa wspólnotowego I(Unii Europejskiej). *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. 2003 m. spalio 16-18 d. tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004.
52. *Lietuvos konstitucinė teisė*: vadovėlis. Autorių kolektyvas. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2001.
53. Лившиц, Р. З. *Теория права*. Учебник Москва: БЕК, 1994.
54. Lockton, D. J. *Employment Law*. Malaysia: Macmillan press Ltd, 1994.
55. Macijauskienė, R. Darbo tvarkos taisyklių reglamentavimo problemos. *Jurisprudencija*. 2004, Nr. 56 (48).
56. Mačernytė-Panomariovienė I. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Mokyimo priemonė. Vilnius, 2003.
57. Mačernytė-Panomariovienė, I. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas. *Jurisprudencija*. 2005, Nr. 74 (66).
58. Mačernytė-Panomariovienė, I. Darbuotojų teisių apsauga įmonės ar verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimo atveju. *Jurisprudencija*. 2006, Nr. 4 (82).
59. Mačernytė-Panomariovienė, I. Dispozityvios garantijos darbuotojams darbda viui tapus nemokiu. *Jurisprudencija*. 2003, Nr. 40 (32).
60. Mačernytė-Panomariovienė, I. Verslo/įmonės arba verslo/įmonės dalių perdavimo samprata taikant Direktyvos „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“ nuostatas. *Teisės problemos*. 2006, Nr. 3 (53).
61. Medicus, D. *Allgemeiner Teil des BGB*. Heidelberg: C.F.Müller, 1997.
62. Mikelėnas, V. *Prievolių teisė*. Pirmoji dalis. Vilnius: Justitia, 2002.
63. More, G. *The Aquired Rights Directive: Frustrating or Facilitating Labour Market Flexibility?* New Legal Dynamics of European Union, 1995.

64. Muda, M. Impac of the European Community Labour Law on Estonian Labour Legislation. *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. 2003 m. spalio 16–18 d. tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004.
65. Nekrošius, I. Kolektyvinių sutarčių teisinio reguliavimo problemos. *Teisė*. 1993, Nr. 27.
66. Нестерова, Н. М. Проблемы, концепции и разработки нового трудового кодекса РФ (Материалы конференции). *Государство и право*. 2000, No. 10.
67. Pelissier, J.; Supiot, A.; Jeammaud, A. *Droit du travail*. [2 v. edition] Paris: Dalloz, 2002.
68. *Права человека*. Учебник для вузов. Отв. ред. Е. А. Лукашева. Москва: НОРМА, 2000.
69. *Рынок труда и социальная политика в Центральной и Восточной Европе*. Переходный период, дальнейшее развитие. Labor markets and social policy in Central and Eastern Europe: The Transition and Beyond. Ed. by Nicolas Barr. Пер. с англ. Москва: ИКЦ “ДИС”, 1997.
70. Röpke, W. *Die Gesellschaftskrise der Gegenwart* (5 leidimas). Erlenbach-Zürich, 1948.
71. Sakalas, A.; Savanevičienė, A. *Įmonės krizių vadyba*. Kaunas: Technologija, 2003.
72. Selwyn, N. *Law of employment*. 13th edition. UK: Lexis Nexis, 2004.
73. Sinkevičius, V. Žmogaus teisių ir laisvių konstitucinės garantijos. *Konstitucinis teismas ir konstitucinės garantijos Lietuvoje*. Vilnius, 1995.
74. Сыроватская, Л. А. *Трудовое право*. Учебник. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Юристъ, 1998.
75. Степанов, В. В. *Несостоятельность (банкротство) в России, Франции, Англии, Германии*. Москва: Статут, 1999.
76. Стецовский, Ю. И. *Право на свободу и личную неприкосновенность: нормы и действительность*. Москва: Дело, 2000.
77. Świątkowski, A. Insolvency Directive 80/987/EEC and its implications for national system of Labour Law. *Teisė: VU mokslo darbai*. Nr. 33 (1), 1999.
78. Świątkowski, A. Polish Labour Law in Context of the European Unijon. *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. 2003 m. spalio 16–18 d. tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004.
79. Szyszczak, E. *EC labour law*. Longmen, 2000.
80. Tatham, A. *Europos Sąjungos teisė*. Vilnius: Eugrimas, 1999.
81. *Teisė besikeičiančioje Europoje*. Liber Amicorum Pranas Kūris. Mokslo straipsnių rinkinys. Ats. red. S. Katuoka. Vilnius: MRU Leidybos centras, 2008.
82. *Теория государства и права*. Учебник для вузов. Под ред. проф. В. М. Корельского и проф. В. Д. Первалова. Москва: НОРМА, 2000.
83. *Теория государства и права: курс лекций*. Под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Юристъ, 2001.
84. Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. 1 tomas. Vilnius: Justitia, 2005.
85. Tiažkijus, V.; Petravičius, R.; Bužinskas, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999.

86. Толкунова, В. Н. *Трудовое право*. Курс лекций. Москва: Проспект, 2003.
87. *Трудовое право*. Учебник для вузов. Под ред. В. Ф. Гапоненко, Ф. Н. Михайлова. Москва: ЮНИТИ- ДАНА, 2002.
88. Vadařpalas, V. *Tarptautinė teisė: bendroji dalis*. Vilnius: Eugrimas, 1998.
89. Vaišvėla, A. *Teisės teorija*. Vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2000.
90. Vaišvėla, A. *Teisės teorija*. Vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2004.
91. Vansevičius, S. Valstybės ir teisės teorija: mokomasis leidinys. Vilnius: Justitia, 2000.
92. Variakojis, P. Garantinių išmokų ir priemonių sampratos ir atskyrimo problemos darbo teisėje. *Jurisprudencija*.. 2004, Nr. 56 (48).
93. Васильев, Е. А. *Гражданское и торговое право капиталистических государств*. Москва, 1993.
94. Захаров, М. Л.; Тучкова, Э. Г. *Право социального обеспечения России*. Учебник. Москва, 2001.
95. Zdanavičius, D. Darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme. *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16–18 d. Vilnius, 2004.

III. Praktinė medžiaga

Kolektyvinės sutartys

1. AB „Achema“ kolektyvinė sutartis (1995–1997 m.).
2. AB „Audėjas“ kolektyvinė sutartis (2000–2001 m.).
3. AB „Audėjas“ kolektyvinė sutartis (2002–2003 m.).
4. Kauno vaikų ir jaunimo globos namų kolektyvinė sutartis 2001 m. lapkričio 14 d. (2001 m. lapkričio mėn. 19 d. įregistruota Teisingumo ministerijos Registrų departamente Nr. 1-17).
5. Lietuvos lengvosios pramonės įmonių asociacijos ir Lietuvos lengvosios pramonės darbuotojų profsąjungos organizacijų federacijos tarifinė sutartis (2001–2002 m.).
6. Panevėžio apskrities valstybinės mokesčių inspekcijos Rokiškio skyriaus tarnautojų profesinės sąjungos kolektyvinis susitarimas. 2001 m. gruodžio mėn. 27 d. (Įregistruota 2002 m. sausio mėn. 9 d. Teisingumo ministerijos Registrų departamente Nr. 1-6).

Studijos, konsultacijos, komentarai, apžvalgos, ataskaitos ir kt.

1. Europos Sąjungos ir kitų šalių patirties verslo perdavimo srityje analizė [autorių kolektyvas]. Mokslo studija. Teisės institutas. 2005.
2. Garantinio fondo administratoriaus duomenys. 2009.
3. Garantinio fondo tarybos 2001 m. birželio 26 d. posėdžio protokolas Nr. 1 (Fondo tarybos 2001 m. rugsėjo 27 d. nutarimo redakcija, protokolas Nr. 3). *Informaciniai pranešimai*. 2001, Nr. 63, Nr. 82-417.

4. Įmonių restruktūrizavimo proceso būklės analizė. Mokslo studija. 2004
5. Konsultacija Lietuvos apeliaciniam, apygardų, miestų bei rajonų apylinkių teismams dėl kai kurių darbo teisės normų taikymo. *Teismų praktika*. 1997, Nr. 7.
6. Konsultacija Lietuvos apeliaciniam, apygardų, miestų bei rajonų apylinkių teismams dėl Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymo kai kurių normų taikymo. *Teismų praktika*. 2001, Nr. 15.
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato bylų apžvalga „Dėl darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose, išnagrinėtuose per 1995 metus“. *Teismų praktika*. 1996, Nr. 3-4.
8. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. Antroji knyga (Asmenys). Vilnius: Justitia, 2002.
9. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. I–II dalys. Vilnius: Justitia, 2003.
10. *Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras* (I dalis). Ats. red. K. Jovaišas. Vilnius: Teisės institutas, K. Jovaišo Pl., 2000.
11. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos posėdžio, įvykusio 1997 m. gruodžio mėn. 2 d., protokolai Nr. 15.
12. Lietuvos Respublikos ūkio ekonominės ir socialinės būklės 2008 metų apžvalga.
13. Teismų departamento prie Teisingumo ministerijos Civilinių bylų nagrinėjimo Pirmos instancijos teisme 2009 m. ataskaita [interaktyvus] [žiūrėta 2010-03-10]. Prieiga per internetą: <<http://www.teismai.lt/dokumentai/tesmu%20dokumentai/teismu%20statistika/civilines%20i%20instancija,%202009.xls>>.
14. Valstybinės darbo inspekcija. Metinė ataskaita 2008 metais [interaktyvus]. [žiūrėta 2010-03-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/>>.
15. VDI 2003 m. kovo 3 d. išaiškinimas, Nr. 06-10-325.
16. *Socialinis pranešimas 1999*. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Vilnius, 2000.
17. *Socialinis pranešimas 2000*. Vilnius: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2001. [interaktyvus] [žiūrėta 2002-03-22]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/pdf/SocPran2000.pdf>>.
18. *Cit. 81 session*. Repport du Directeur General. Geneve, 1994.
19. Fifteenth annual report on monitoring the application of Community law (1997) COM/98/0317 final. *Official Journal*. C 250, 10/08/1998, p. 0001; taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-05-26] prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:51998DC0317:EN:HTML>>.
20. Final Report of the Expert Group on the Transfer of Small and Medium – Sized Enterprises. May 2002. Taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-05-30]. Prieiga per internetą: <http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/support_measures/transfer_business/transfer_com_02/final_report_en.pdf>.
21. Report from the Commission of European Communities: Transposition of Council Directive 80/987/EEC of 20 October 1980 on the Approximation of the laws of the Member States Relating to the protection of employees in the event of the insolvency of their employer. Brussels, 1995, COM (95) 164 final.

22. Malcolm Sargeant. 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 25 Member States. [Implementation Report, 31 May 2006]- In partnership with Middlesex University Business School, 2007, p. 109. Žr.: prieiga per internetą [interaktyvus] [žiūrėta 2008-01-28]: <http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/implementation_report_insolvency_en.pdf>.
23. Social Europe. The regulation of working conditions in the Member State of the European Community. 4/1992.
24. Commission report on the implementation in Austria, Finland and Sweden of Directive 75/129/EEC of 17 February 1975 on collective redundancies, amended by Directive 92/56/EEC of 24 June 1992⁶ consolidated by Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 and Commission report on the implementation of Directive 92/56/EEC of 24 June 1992, amending Directive 75/129/EEC of 17 February 1975 on collective redundancies; consolidated by Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998. [Implementation Report, in August 1999]- Employment&social affairs, 1999, p. 23. Žr.: prieiga per internetą [interaktyvus] [žiūrėta 2008-01-28]: <http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/01_collectivereds_implreport_en.pdf>.
25. ILO, Industrial relations. Report v. (2), Internacional Labour Conference, 34th Session, 1951.
26. ILO. 82 session. Record of Proceedings. Geneva, 1995.
27. *Комментарий к кодексу законов о труде Российской Федерации*. Составитель и автор комментариев А. Б. Борисов. Москва, 2000.
28. Report on the Implementation in Austria, Finland and Sweden of Directive 77/187/EEC Relating to the Safeguarding of the Rights of Employees in the Event of the Transfer of an Undertaking, Business or Part of a Business [by Professor Niklas Bruun, Center of International Economic Law. p. 23.] Žr.: prieiga per internetą [interaktyvus] [žiūrėta 2008-01-28]: <http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/08a_transferofundertakings_implreport_austria_finland_sweden_en.pdf>.
29. European Commission Report to the council: on progress with regard to the implementation of Directive 77/187/EEC relating to the safeguarding of employees rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses [Transfer of Undertakings in 12 Member States, SEC (92) 857 final; 2 June 1992, p. 138] Brussels. Žr.: prieiga per internetą [interaktyvus] [žiūrėta 2008-01-28]: <http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/08_transferundertakings_implreport_en.pdf>.
30. Study on the application of directive 2001/23/EC to cross border transfers of undertakings. [by Björn Gaul, Simon Tinhofer, Stanislas van Wassenhove] [Study no VT/2005/101. CMD Employment Practice Area Group Final report –september 2006, p. 83]. Žr.: prieiga per internetą [interaktyvus] [žiūrėta 2008-01-28]: <http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/crossborder_en.pdf>.

Bylos

Konstitucinio Teismo

1. Konstitucinio teismo 2007 m. gruodžio 7 d. nutarimas Dėl kasmetinių papildomų atostogų.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 1999 m. gegužės 24 d. nutartis Dėl Darbo sutarties įstatymo 41 straipsnio bei Delspinių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymo taikymo Nr. 3K-3-177. *Teismų praktika*. 2001, Nr. 12.
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2000 m. kovo mėn. 20 d. nutartis byloje *S. Paleckienė v. Šilalės rajono savivaldybės administracija* Nr. 3 K-3- 326/2000 m.
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis 2000 m. spalio mėn. 23 d. civilinė byla Nr. 3K-3-1050/2000 m.
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2000 m. gruodžio 6 d. nutartis byloje *M. Zasčiurinskas v. Kūno kultūros ir sporto departamentas Nr.3-K3-1307*
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. sausio mėn. 21 d. nutartis Dėl darbuotojų valios dėl atleidimo iš darbo datos pakeitimo išreiškimo Nr. 3K-3-48. *Teismų praktika*. 2001, Nr. 15.
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. vasario 19 d. nutartis Nr. 3K-3-193 [interaktyvus] [žiūrėta 200204-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.lat.litlex.lt/Nutartys/cnut/2001/nut2001c/3K-3-193.htm>>.
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. kovo mėn. 26 d. nutartis Nr. 3K-3-356 [interaktyvus] [žiūrėta 2002-03-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.lat.litlex.lt/Nutartys/cnut/2001/kat2001c/katerc.htm>>.
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. kovo 21 d. nutartis Nr. 3K-3-175 [interaktyvus] [žiūrėta 2002-04-18]. Prieiga per internetą: <<http://www.lat.litlex.lt/Nutartys/cnut/2001/nut2001c/3K-3-175.htm>>.
9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. kovo mėn. 21 d. nutartis Nr. 3K-3-371 [interaktyvus] [žiūrėta 2002 m. balandžio mėn. 18 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lat.litlex.lt/Nutartys/cnut/2001/nut2001c/3K-3-371.htm>>.
10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. balandžio mėn. 4 d. nutartis „Dėl darbo užmokesčio išmokėjimo įrodinėjimo“ Nr. 3K-3-417 [interaktyvus] [žiūrėta 2002-04-18]. Prieiga per internetą: <<http://www.lat.litlex.lt/Nutartys/cnut/2001/nut2001c/3K-3-417.htm>>.

11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. balandžio mėn. 24 d. nutartis Nr. 3K-7-350 [interaktyvus] [žiūrėta 2002-03-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.lat.litlex.lt/Nutartys/cnut/2001/nut2001c/3K-7-350.htm>>.
12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. balandžio 4 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-428/2001.
13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. spalio mėn. 24 d. nutartis Nr. 3K-3-1023. Prieiga per internetą [interaktyvus] [žiūrėta 2002-03-05]: <http://www.lat.litlex.lt/Nutartys/cnut/2001/nut2001c/3K-3-1023.htm>.
14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. lapkričio mėn. 15 d. nutartis Dėl teisių, įgytų kolektyvinės sutarties pagrindu, realizavimo Nr. 3K-3-1177/2001. *Teismų praktika*. 2001, Nr. 15.
15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. lapkričio 26 d. nutartis Nr. 3K-3-1183 [interaktyvus] [žiūrėta 2002-03-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.lat.litlex.lt/Nutartys/cnut/2001/kat2001c/katerc.htm>>.
16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. lapkričio 26 d. nutartis Dėl sprendimo įvykdymo atgręžimo bylose, kylančiose iš darbo teisinių santykių Nr. 3K-3-1276. *Teismų praktika*. 2001, Nr. 15.
17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. gruodžio mėn. 10 d. nutartis Nr. 3K-3-1165/2001 [interaktyvus] [žiūrėta 2002-03-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.lat.litlex.lt/Nutartys/cnut/2001/nut2001c/3K-3-1165.htm>>. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. gruodžio 17 d. nutartis Nr. 3K-3-1342 [interaktyvus] [žiūrėta 2002-03-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.lat.litlex.lt/Nutartys/cnut/2001/nut2001c/3K-3-1342.htm>>.
18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. gruodžio mėn. 10 d. nutartis Nr. 3K-3-1310 [interaktyvus] [žiūrėta 2002-03-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.lat.litlex.lt/Nutartys/cnut/2001/nut2001/3k-3-1310.htm>>.
19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. gruodžio 12 d. nutartis Nr. 3K-3-1320 [interaktyvus] [žiūrėta 2002-03-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.lat.litlex.lt/Nutartys/cnut/2001/nut2001c/3K-3-1320.htm>>.
20. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. gruodžio mėn. 19 d. nutartis Nr. 3K-3-1384 [interaktyvus] [žiūrėta 2002-03-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.lat.litlex.lt/Nutartys/cnut/2001/nut2001c/3K-3-1384.htm>>.
21. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis 2002 m. Nr. 3K-3-457 [interaktyvus] [žiūrėta 2002-04-08]. Prieiga per internetą: <<http://www.lat.litlex.lt/Nutartys/cnut/2002/nut2002/3k-3-457.htm>>.
22. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2002 m. vasario 6 d. *L. Šalakauskienė ir O. Artiomova v. UAB „Gabija“* byloje Nr. 3K-3-242/2002.

23. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų kolegijos 2002 m. vasario mėn. 13 d. nutartis Nr. 3K-3-285 [interaktyvus] [žiūrėta 2002-04-08]. Prieiga per internetą: <<http://www.lat.litlex.lt/Nutartys/cnut/2002/nut2002/3k-3-285.htm>>.
24. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. gegužės 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-802/2002 m.
25. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. vasario 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-253/2003 m.
26. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. vasario 17 d. nutartis civilinėje byloje *UAB korporacija „Lietverklas“ v. Eimantas Grakauskas* Nr. 3K-3-113/2003.
27. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. gegužės 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-638/2003 m.
28. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. birželio 9 d. civilinė byla Nr. 3K-3-681/2003 m.
29. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-207/2004 m.
30. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. rugsėjo 8 d. nutartis *S. Ugintas v. AB „Šiaulių stumbras“* byloje Nr. 3K-3-409/2004.
31. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio 11 d. nutartis *E. Jadkevič v. Vilniaus Antano Vivulskio pagrindinė mokykla*, Nr. 3K-3-238/2005.
32. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 13 d. sprendimas *A. Žvikienė v. Kėdainių rajono Gudžiūnų P. Rabikausko pagrindinė mokyklą ir Kėdainių rajono savivaldybę* byloje Nr. 3K-3-265/2005 [interaktyvus] [žr. 2006-09-06]. Prieiga per internetą: <http://www.lat.lt/4_tpbuuletieniai/senos/nutartis.aspx?id=28182>.
33. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. rugsėjo 28 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Telšių keliai“ v. UAB „Švaresta“* Nr. 3K-3-434/2005 kat. 36.1; 42.8; 45.7.
34. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. spalio 5 d. sprendimas *N. Puteikis v. AB „Klaipėdos laivų remontas“* byloje Nr. 3 K-3-457/2005 [interaktyvus] [žr. 2006-09-06]. Prieiga per internetą: <http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=28816>.
35. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. gruodžio 5 d. civilinė byla Nr. 3K-3-640/2005.
36. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. gruodžio 7 d. civilinė byla Nr. 3K-3-650/2005.
37. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. sausio 4 d. civilinė byla Nr. 3K-3-13/2006.
38. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-186/2008.
39. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. balandžio 30 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *K. Ž. v. Vilniaus universiteto Onkologijos institutas*, bylos Nr. 3K-3-218/2008.

40. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. liepos 29 d. byla Nr. 3K-3-400/2008 (S).
41. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. rugpjūčio 13 d. civilinė byla Nr. 3K-3-334/2008.
42. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis „Dėl bendrovės vadovo materialinės atsakomybės“ civilinėje byloje Nr. 3K-3-428/2008.
43. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-308/2008
44. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. spalio 7 d. civilinė byla Nr. 3K-3-467/2008
45. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. lapkričio 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-545/2008
46. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. kovo 31 d. baudžiamoji byla Nr. 2K-78/2009.
47. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. vasario 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-37/2009
48. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. kovo 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-135/2009
49. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. balandžio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-153/2009.

Europos Teisingumo Teismo

1. Advokato General Cosmas 1998 m. rugsėjo 24 d. bendra nuomonė nagrinėjant *Francisco Hernández Vidal SA v. Prudencia Gómez Pérez, María Gómez Pérez ir Contratas y Limpiezas SL (C-127/96), Friedrich Santner v. Hoechst AG (C-229/96), ir Mercedes Gómez Montaña v. Claro Sol SA ir Red Nacional de Ferrocarriles Españoles (Renfe) (C-74/97)* apjungtas bylas C-173/96 ir C-247/96. *ECR. 1998, p. I-8179. Taip pat* interaktyvus [žiūrėta 2006-06-01]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61996C0127:EN:HTML>>.
2. Advokato Misterio Poiaras Maduro 2005 m. sausio 27 d. nuomonė byloje *Celtec Ltd v. John Astley ir kt. ECR. 2005 p. I-4389. Taip pat* interaktyvus [žiūrėta 2006-02-06]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62003C0478:LT:HTML>>.
3. Advokato Poiaras Maduro 2005 m. birželio 16 d. išvada *Güney-Görres Sujungtose bylose C-232/04, C-233/04. ECR. 2005 p. I-4389. Taip pat* interaktyvus [žiūrėta 2006-06-01]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=412996:cs&lang=lt&list=422807:cs,418800:cs,412996:cs,401850:cs,&pos=3&page=1&nbl=4&pgs=10&hwords=Güney-Görres~&checktexte=checkbox&visu=#texte>>.
4. Advokato General Slynn išvada byloje C-235/84 *Commission v. Italy* [1986] ECR 2291.
5. ETT 2003 m. rugsėjo 18 d. sprendimas *Peter Pflücke v. Bundesanstalt für Arbeit* byloje C-125/01. *ECR. 2003, p. I-09375.*

6. ETT sprendimas *Sapod Audic* byloje C-159/00. *ECR*, 2002, p. I-5031.
7. ETT sprendimas *Simmmenthal* byloje C-106/77. *ECR*. 1978, p. 629.
8. ETT sprendimas *Faccini Dori* byloje C-91/92. *ECR*. 1994, p. I-3325;
9. ETT sprendimas *Kurz* 69 punktą byloje C-188/00. *ECR*. 2002, p. I-10691;
10. ETT sprendimas *Peter Pflücke* byloje C-125/01. *ECR*. 2003, p. I-09375.
11. ETT 1999 m. vasario 9 d. sprendimas *Regina v. Secretary of*. *ECR*. State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith and Laura Perez byloje C-167/97. 1999, p. I-00623. Taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-09-05]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=50547&p_query=darbuotoju%20atleidimo&p_tr2=2>.
12. 2002 m. gruodžio 12 d. sprendimo *Ángel Rodríguez Caballero v. Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)* 27 punktą byloje C-442/00. *ECR*. 2002, p. I-11915, taip pat interaktyvus [žr. 2006-09-15]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62000J0442:EN:HTML>>.
13. 2004 m. gruodžio 16 d. sprendimas *José Vicente Olaso Valero v. Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)* byloje C-520/03. *ECR*. 2004 p. I-12065, taip pat interaktyvus [žr. 2006-09-15]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62003J0520:LT:HTML>>.
14. ETT sprendimo *NPS v. Alberto Barsotti ir kt.* 37 ir 40 punktai sujungtose bylose C-19/01, C-50/01 ir C-84/01. ETT sprendimas *Maso* byloje C-373/95. *ECR*. [1997] p. I-4051.
15. *ETT 2001 m. spalio* 18 d. sprendimo *Riksskatteverket v. Soghra Gharehveran* 46 punktą byloje C-441/99. *ECR*. 2001 p. I-07687.
16. ETT sprendimas *Grigorios Katsikas v. Angelos Konstantinidis* taip pat *Uwe Skreb ir Günther Schroll v. PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nfl. GmbH* sujungtose bylose C-132, 138 ir 139/91. *ECR*. 1992 p. I-6577. Taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-09-05]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=50457&p_query=darbuotoju%20atleidimo&p_tr2=2>.
17. ETT sprendimas *Banifaci v. INPS* sujungtose bylose C-94 ir C-95/95. *ECR*. 1997, p. I-3969.
18. ETT 1985 m. vasario 7 d. sprendimas *Wendelbo* byloje C-19/83. *ECR*, 1985, p. I-457.
19. ETT 1985 m. liepos 11 d. sprendimas *Danmols Inventar A/S* byloje C-105/84. *ECR*. 1985, p. I-2639.
20. ETT 2005 m. sausio 27 d. sprendimas *Irmtraud Junk v. Wolfgang Kühnel* byloje C-188/03. *ECR*. 2005, p. I-00885.
21. ETT sprendimas *Dansk Metalarbejderforbund, acting on behalf of John Lauge ir kt.* byloje C-250/97. *ECR*. 1998, p. I-8737.
22. ETT 1994 m. birželio 8 d. sprendimas *EB Komisija prieš Jungtinę Karalystę* byloje Nr. 382/92. *ECR*. 1994, p. I-2435. Taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-09-04]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61992J0382:EN:HTML>>.

23. ETT 2002 m. vasario 22 d. sprendimas *EB Komisija prieš Portugalijos Respubliką*, C-55/02, parag. 50 ir 66. ECR, p. I-09387.
24. ETT sprendimas *Palmisani v. INPS* byloje C-261/95. ECR. 1997, p. I-4025.
25. 1987 m. gruodžio 17 d. sprendimas *Ny Mølle Kro* byloje C-287/86. ECR. 1986, p. I-5465.
26. ETT sprendimas *Teodoro Wagner-Miret v. Fondo de Garantia Salrial* byloje C-334/92. ECR. 1993, p. I-6911.
27. ETT 1998 m. lapkričio 12 d. sprendimas *Europièces v. Wilfred Sanders and Automotive Industries Holding Company SA*. C-399/96. ECR. 1998, p. I-6965.
28. ETT 1995 m. rugsėjo 7 d. sprendimas *Luigi Spano ir kt. v. Fiat Geotech SpA and Fiat Hitachi Excavators SpA* byloje C-472/93. ECR. 1995, p. I-04321; taip pat interaktyvus. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=207688:cs&lang=en&list=207688:cs,207607:cs,207506:cs,&pos=1&page=1&nbl=3&pgs=10&hwords=&checktexte=checkbox&visu=#text>>.
29. ETT sprendimas *Commission v. Hellenic Republic* byloje C-53/88. ECR. 1990, p. I-03917. Taip pat International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial relations. [Case Law 3]. Ed. in chief Prof. Dr. Blanpain. ELL – Suppl. 145 [February 1993].
30. ETT 1991 m. lapkričio 19 d. sprendimas *Andrea Francovich ir Danila Bonifaci v. Italijos Respublika ir kt.* sujungtose bylose C- 6/90 ir C- 9/90. ECR. 1991, p. I-5357. Taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-09-05]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=506665&p_query=Francovich%20&p_tr2=2>.
31. ETT sprendimas *Maria Walcher v. Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen Steiermark* byloje C-201/01, 10 punktą. ECR. 2003, p. I-08827.
32. ETT sprendimas *Riksskatteverket v. Soghra Gharehveran* byla C-441/99, p. 6. ECR. 2001, p. I-07687.
33. ETT 1988 m. gegužės 5 d. sprendimas *Harry Berg ir Johannes Theodorus Maria Busschers v. Ivo Martin Besselsen* (Netherlands) sujungtose bylose C-144 ir C-145/87. ECR. 1988, p. I-2559; taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-05-29]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61987J0144:EN:HTML>>.
34. ETT 1989 vasario 2 d. sprendimas byloje *Commission v. Italy* Nr. C-22/87. ECR. 1989, p. I-143.
35. ETT 1992 m. gegužės 19 d. sprendimas *Dr. Sophie Redmond Stichting v. Hendrikus Bartol ir kt.* byloje C-29/91. ECR. 1992, p. I-3189; taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-05-29]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61991J0029:EN:HTML>>.
36. ETT 1992 m. lapkričio 12 d. sprendimas *Watson Rask ir Christensen v. Iss Kantineservice A/S* byloje C- 209/91. ECR. 1992, p. I-5755; taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-05-26] prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61991J0209:EN:HTML>>.
37. ETT 1992 m. vasario 10 d. sprendimas *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v. Daddy's Dance Hall A/S* byloje C-324/86. ECR. 1988, p. I-739; taip pat

- interaktyvus [žiūrėta 2006-05-29]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61986J0324:EN:HTM>>L.
38. ETT 1996 m. kovo 7 d. sprendimas prieš *Merckx ir Neuhuys* sujungtose bylose C-171/94 ir C-172/94. *ECR*. 1996, p. I-1253; taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-05-30]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61994J0171:FR:HTML>>.
39. ETT 1996 m. spalio 15 d. sprendimas *Henke v. Gemeinde Schierke* ir *Verwaltungsgemeinschaft Brocken* byloje C-298/94. *ECR*. 1996, p. I-4989; taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-06-02]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61994J0298:EN:HTML>>.
40. ETT 1997 m. kovo 11 d. sprendimas (Dėl Bonos Arbeitsgericht pateikto prašymo priimti preliminarų nutarimą) Byloje C-13/95 *Ayse Sützen v. Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhauservice Lefarth GmbH*. *ECR*. 1995, p. I-1259; taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-06-01]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_1?p_id=50803&p_query=Ayse%20Sützen%20&p_tr2=2>.
41. ETT 2001 m. sausio 25 d. sprendimas *Oy Lükenne Ab v. Pekka Liskojärvi ir Pentti Juntunen* byloje C-172/99. *ECR*. 2001, p. I-745; taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-06-01]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61999J0172:EN:HTML>>.
42. ETT 2002 m. birželio 4 d. sprendimas *Katia Beckmann v. Dynamco Whichloe Macfarlane Ltd* byloje C-164/00. *ECR*. 2002, p. I-4893; taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-06-02]. Prieiga per internetą: <<<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62000J0164:EN:HTML>>.
43. ETT 2002 m. sausio 24 d. sprendimas *Temco Service Industries SA v. Samir Imzilyen, Mimoune Belfarh, Abdesselam Afia-Aroussi, Khalil Lakhdar* byloje C-51/00. *ECR*. 2002, p. I-969; taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-06-01]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62000J0051:EN:HTML>>.
44. ETT 2003 m. rugsėjo 9 d. sprendimas *Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger* byloje C-151/02. *ECR*. 2003, p. I-8389; taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-06-02]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62002J0151:EN:HTML>>.
45. ETT 2003 m. lapkričio 20 d. sprendimas *Abler ir kt. v. Sodexho MM Catering Gesellschaft mbH* byloje C-340/01. *ECR*. 2003, p. I-14023; taip pat interaktyvus [žiūrėta 2006-06-01]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62001J0340:FR:HTML>>.
46. ETT 2004 lapkričio 11 d. sprendimas „Darbuotojų teisių išsaugojimas įmonės perdavimo valstybei atveju – Valstybės galimybė nustatyti viešosios teisės taisyklės – Darbo užmokesčio sumažinimas“ byloje C-425/02. [interaktyvus] [žiūrėta 2006-06-02]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62002J0425:LT:HTML>>.
47. ETT 2005 m. gegužės 26 d. sprendimas *Celtec Ltd v. John Astley ir kt.* (United Kingdom) byloje C-478/03. *ECR*. 2005, p. I-4389; taip pat interaktyvus [žiūrė-

- ta 2006-05-30]. Prieiga per internetą: <<http://eur-ex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62003J0478:LT:HTML>>
48. ETT 2005 m. gruodžio 15 d. sprendimas *Nurten Güney-Görres v. Securicor Aviation Ltd* (Vokietija), *Kötter Aviation Security GmbH & Co. KG* sujungtoje byloje *C-232/04 ir Gul Demir C-233/04. OJ. C 048, 2006-02-25, p. 0006–0006; taip pat* interaktyvus [žiūrėta 2006-06-01]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=418800:cs&lang=lt&list=422807:cs,418800:cs,412996:cs,401850:cs,&pos=2&page=1&nbl=4&pgs=10&hwords=Güney-Görres~&checktexte=checkbox&visu=#texte>>.
 49. ETT sprendimas 1985 m. vasario 7 d. „Darbuotojų teisių apsauga įmonių perdavimo atveju“ Byloje 135/83 *H. B. M. Abels v. Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electrotechnische Industrie* (Metalų ir elektrotechnikos pramonės profesinė ir prekybos asociacija) administracijos. *ECR. 1985, p. I–469* arba prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=49957&p_query=&p_tr2=2>.
 50. ETT sprendimas 1995 m. rugsėjo 19 d. *Rygaard v. Dansk Arbejdsgiverforening* byloje *C-48/94. ECR. 1995, p. I–2745; taip pat* interaktyvus [žiūrėta 2006-05-30]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61994J0048:EN:HTML>>.

Užsienio valstybių teismų

1. Prancūzijos kasacinis teismo sprendimas. *Bulletin Civil. 12 January 1978, V, p. 27.*
2. Belgijos kasacinis teismo sprendimas. *Journal des tribunaux du travail. 1983.*

IV. Kiti šaltiniai

1. *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. IV leidimas.* Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas. Vilnius, 2000.
2. *Lietuvos Respublikinės darbo biržos duomenys* [interaktyvus] [žiūrėta 2006-04-05]. Prieiga per internetą: <www.ldb.lt>; <<http://www.ldb.lt/atleidimai/lt/index.php3>>.
3. Piesarskas, B. *Didysis anglų–lietuvių kalbų žodynas.* Vilnius: Alma littera, 2000.
4. *Экономика и право: энциклопедический словарь Габлера.* Пер. с нем. Под общ. ред. А. П. Горкина, Н. Л. Пумановой, Н. Н. Шаповаловой и др. Москва: Большая Российская энциклопедия, 1998.
5. *Словарь - справочник по социальной работе.* Под ред. д-ра ист. наук проф. Е. И. Холостовой. Москва: Юристъ, 2000.

Dalykinė rodyklė

absolutus įmonės nemokumas – 110, 111.

administratorius – 105, 147, 195, 198, 211, 220, 222, 224, 229, 231, 269, 271, 275, 276, 278, 280, 322, 328.

akcijų paketas – 144-145.

atostogos – 52, 128, 177, 248.

atsakomybė – 18, 41, 66, 90, 244, 306; asmeninė a. – 22; teisinė a. – 41; darbdavio a. – 116, 221, 242, 252; šalių a. – 270; subsidiari a. – 296, 298, garantinių institucijų a. – 298, garanto a. – 298; ribota a. – 94; materialinė a. – 235; turtinė a. – 93.

atleidimas – a. iš darbo – 49-50, 126, 129-130, 170, 173-174, 180-183, 203-205, 208-209, 210, 221, 230, 232, 236; a. nuo darbo – 32, 35, 50; a. nuo mokesčių – 254; a. nuo pareigos – 31, 251; a. terminai – 65, 222, 229-230; kolektyvinis (masinis, grupės darbuotojų) a. iš darbo – 73, 108, 175, 177-179, 191, 208, 210, 212-213, 227, 232, 270; neteisėtas a. – 233-234, 238, 241.

atsiskaitymas su darbuotojais – 264, 329.

baudos – 245, 251, 256, 297.

baudžiamoji teisė – 77.

civilinė byla(-os) – 12, 119, 149, 155, 173-174, 241, 277, 280-281.

dalyvavimas – 156, 202, 252-254, 302,

dalyvavimas priimant sprendimus – 213, 252, 254, 272, 302, 326, 329.

dalyvavimas valdyme – žr. **dalyvavimas priimant sprendimus**

darbdavių organizacija/asociacija – 55, 60, 62, 64, 67, 190, 192, 326.

darbdavių susitarimas – 96, 124, 126-128, 174, 177-178, 329.

- darbdavys** – 7, 47-48, 50-53, 64-65, 67-68, 70-71, 81, 89-93, 95-97, 99, 101, 103-105, 110, 113-115, 117, 119-128, 142, 144-145, 148-149, 152, 157, 161, 165, 173, 176, 178, 180-182, 190, 192-193, 195-200, 202-212, 214-221, 223-224, 230-234, 236, 238, 240-241, 243-244, 246-250, 265-268, 274-275, 279, 289, 296, 298-299, 315, 317, 328.
- darbdavys perėmėjas** – 101, 142, 146, 151, 157, 167-169, 172-173, 178, 183, 185, 188-193, 197, 200.
- darbdavys – perdavėjas** – 142, 146, 166-167, 169, 172-174, 178, 183, 185, 188-190, 196-197, 199-200.
- darbo ar gamybos pa(si)keitimai/pertvarkymas** – 203, 205.
- darbo inspekcija** – 194, 260, 274.
- darbo ginčai** – 262-263, 266.
- darbo laikas** – 36-37, 127.
- darbo (gamybos) organizavimas** – 112, 128, 204.
- darbo sąlygos** – 38, 44, 63, 65, 69, 114, 124, 128, 172, 180-182, 189, 199, 329.
- darbo stažas** – 115, 170, 175-176, 249.
- darbo sutarties sąlygos** – 58, 74, 117-120, 123-126, 128, 174, 180-182, 191, 196, 242.
- darbo sutartis** – 35, 49, 53, 58, 68-70, 88, 92, 114, 119, 171, 174-175, 178-179, 181, 191, 200-202, 210-211, 217, 222, 228-230, 238, 248, 256, 269, 280, 290, 300-301, 328.
- darbo taryba** – 64, 198-199, 231.
- darbo užmokesčio apsauga** – žr. **darbo užmokestis**
- darbo užmokesčio užlaikymas** – 243, 246.
- darbo užmokestis** – 30-32, 36-37, 52, 69, 79, 120-122, 125-126, 138, 181, 190, 235, 237, 239, 241-243, 247-251, 257, 260, 265, 268, 279, 284, 289, 290, 299, 302, 310, 313.
- darbuotojas** – 30-32, 35, 37-38, 44-45, 47-48, 50-52, 68, 70, 75, 77-82, 84-88, 118, 120, 123, 126, 128, 144, 175-182, 193, 199, 201, 203, 213, 221, 233-238, 240, 243, 244, 248, 253, 260, 262, 264, 274-275, 284, 289, 298, 306-307, 316, 318, 322, 328.

darbuotojų atstovai – 64, 71, 185, 189, 194-197, 209, 215, 217-219, 222-223, 227, 246, 255, 289, 292.

darbuotojų reikalavimai – 98, 103, 108, 116, 186, 257, 260-261, 267, 270, 272, 274, 277, 280, 283-286, 300-302, 305-306, 309, 311, 315, 323, 330.

darbuotojų užimtumas – žr. užimtumas

delspinigiai – 33, 243, 246, 251, 256, 264, 268, 297, 329.

derybos – 60-61, 64, 66-68, 192.

draudimas – 65, 119, 317, 320-321.

nedarbo draudimas – 233, 292.

ekonominė krizė – 7-9, 27, 33, 39, 52, 96, 187-188, 225-226, 313, 330.

ekonominės sankcijos – žr. **sankcijos**

ekvivalentiškumo principas – 322.

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija – 68.

Europos socialinė chartija – 11, 55.

finansinė parama – 309-310.

finansinis dalyvavimas – žr. **dalyvavimas priimant sprendimus**

gamybos ar darbo organizavimas – žr. **darbo ar gamybos organizavimo pa(si)keitimai/pertvarkymas**

globalizacija – 29, 51, 130, 225.

gamybos išteklių perdavimas – 150-151.

garantijos – 8-11, 16, 19, 22-23, 25-27, 29-30, 32-33, 35, 37, 39-43, 47, 52-53, 63, 66, 68-69, 71, 74, 76-83, 85-86, 88, 94, 98, 101, 104, 106, 113, 123, 128, 130, 141, 145, 150, 162-164, 166, 174-175, 178, 181, 187, 192, 194, 209, 212, 220, 223, 228, 230-231, 234, 255, 257, 259, 286, 289, 290, 305-306, 316-317, 325, 329.

garantinė institucija – 261, 288, 289, 291-292, 296, 300, 305, 309-312, 317-318, 321.

garantinis fondas – 9, 290, 292-294, 306, 311-312, 315, 330.

įmonės bankrotas/įmonės bankroto atvejis – 10, 66, 84, 98, 108-109, 222, 224, 228-229, 231, 256-257, 260, 271-272, 274-275, 277-278, 281-283, 285, 290, 306, 312, 321.

įmonės dalis – 173, 192.

įmonės kreditoriai – 269, 272, 278, 329.

įmonės likvidavimas/uždarymas – 185, 227, 290.

įmonės nemokumas – 88, 108-111, 114, 256.

įmonės perdavimas – 150, 153, 155, 163, 165, 168-169.

įmonės/juridinio asmens pertvarkymas – 112, 158, 161-162, 222, 266, 269.

įmonės reorganizavimas – 65, 112, 134, 146, 186, 269.

įmonės restruktūrizavimo procesas – 269, 270.

įmonės struktūriniai padaliniai – 130.

įmonės struktūriniai pertvarkymai – 240.

in favorem principas – 63, 326, 332.

informavimas – 119, 166, 197-199, 213-215, 218-219, 221, 223, 225, 327.

įspėjimo apie atleidimą – 49, 64, 211, 223, 229-230, 231, 289.

įspėjimo terminai – 328.

išeitinė išmoka – 38, 186, 235, 237-239, 248-249, 256-257, 265, 294, 302, 314.

(iš)mokėjimo terminai – 69, 116, 241, 279.

jus variandi – 117.

kolektyvinė sutartis – 53, 66, 68, 189, 190, 192-194.

kolektyvinės sutarties galiojimas – 193, 256.

kolektyvinės sutarties terminas – 192,

komandiruotė – 31.

kompensacija – 70, 100, 127-128, 178, 183, 200, 227, 233-234, 236-238, 243-244, 248, 250, 277, 289, 290-294, 302-303, 311, 314, .

kompetingos (valstybės valdžios) institucijos – 99, 107, 177, 181, 185, 194, 211, 217-222, 224, 262, 303-304.

konsultavimas – 214, 218, 327.

konsultavimo pareiga – 199, 224.

konsultavimo procedūra/sąlygos – 214-215, 218, 327.

krizė – 7, 39, 49, 55, 80, 95-96, 184, 254, 291, 313-314, 330.

- kvalifikacija** – 12, 35, 58, 118, 125, 127, 132, 202, 206, 207, 328.
- laisvės principas** – 15, 17, 46, 328.
- materialinės garantijos** – 42, 69.
- nacionalizavimas** – 160, 163.
- narystė profesinėje sąjungoje** – 202.
- pareiga** – 18, 20, 22-23, 25, 31-32, 37, 40-41, 46-51, 59, 62, 66-67, 70, 93, 95, 115, 122, 124, 129, 132, 140, 147, 157, 160, 162, 166, 169-170, 172, 182-183, 191-192, 195-199, 203-204, 206-207, 212, 215, 217-218, 220, 222-224, 231-232, 238, 246, 249, 265, 271, 275, 279, 298, 304, 312, 327.
- pažeidimai** – 33, 51, 180, 202.
- perdavimo diena** – 147, 166-172, 178, 182, 188-191, 329.
- prastova** – 8, 31-32, 38, 49, 51, 108, 112, 125, 294, 314.
- privatizacija, privatizavimas** – 56, 159, 161.
- privilegija/ privilegijų sistema** – 261, 283-284, 287, 298.
- profsąjunga** – žr. **darbuotojų atstovai**
- proporcingumo principas** – 250, 252, 311, 317.
- sankcija** – 122, 127, 197, 235, 249-252, 268, 316, 329.
- senatis/senaties terminai** – 193, 264.
- skola** – 90, 99, 100, 105, 108-111, 134, 166, 185-186, 244, 256, 260, 264, 266, 276, 280, 283, 287-289, 291, 309, 311, 318.
- socialiniai tikslai** – 305.
- socialinis dialogas / socialinė partnerystė** – 61, 64, 71.
- socialinės valstybės principas/idėja** – 20-22.
- susitarimas** – 69, 182, 186, 217, 291.
- sutartiniai santykiai/ryšiai** – 144, 146.
- tarnautojai / valstybės tarnautojai** – 30, 43, 58, 76, 161-162, 170, 181.
- Tarptautinė darbo organizacija / TDO** – 11, 19, 55, 57-61, 68, 75, 88, 93, 98, 193, 200, 207, 241, 261, 288, 299, 301, 308.
- tarptautinės (darbo) teisės normos** – 55.

tarptautiniai darbo standartai – 12, 57, 200, 304.

terminai – žr. **atleidimo terminai, išpėjimo terminai, (iš)mokėjimo terminai**

trišalis susitarimas – 186.

užimtumas – 226, 252-253.

ūkinė veikla – 20, 93-94, 148, 155-159, 164,

ūkininko ūkis – 156.

valstybinė darbo inspekcija – žr. **darbo inspekcija**

verslo dalis – 131, 142, 147, 183-186, 189, 194-195, 306.

verslo perdavimas – 51, 129, 131, 135-136, 138, 142-143, 148-151, 155, 158,
162, 164-166, 171, 178, 182, 187-188, 190, 195, 197-200, 206, 213,
275, 328.

žala – 124, 229, 236, 242, 248, 250, 257, 260, 267, 270, 285, 307, 311.

žalos atlyginimas – 36, 280, 314, 318.

žemės ūkio bendrovė – 162.

žemės ūkio produkcija – 270, 285.

žmogaus teisės – 7, 10, 15-21, 23-26, 39-42, 46, 48, 54-55, 59, 325-326.

Mačernytė-Panpmariovienė, Ingrida

DARBUOTOJŲ TEISIŲ ĮGYVENDINIMAS DARBDAVIO NEMOKU-
Ma91 MO ATVEJAIS. Monografija. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2011,
372 p., iliustr.

Bibliogr. 338 p.

ISBN 978-9955-19-396-8

Monografijos „Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais“ tikslas – pateikti teorinių ir praktinių žinių apie Lietuvoje ir Europos Sąjungoje numatytas darbuotojų teises, kai įmonėje vyksta struktūriniai pertvarkymai, reorganizacija ar kitoks įmonės ar verslo arba jų dalių perdavimas, ypač dėl įmonės nemokumo, taip pat kai įmonė bankrutuoja ir (ar) yra likviduojama. Mokslo kūrinys sudarytas iš trijų pagrindinių dalių: 1) Darbuotojų teisių prigimtis; 2) Materialinėse teisėse normose numatytos darbuotojų teisės ir jų apsauga darbdaviui tapus nemokiam; 3) Institucinės ir procesinės garantijos darbuotojų reikalavimams ginti darbdaviui tapus nemokiam.

Monografijoje nagrinėjami ne tik Lietuvos teisės aktai, bet ir tarptautinės darbo organizacijos ir kiti tarptautiniai bei Europos Sąjungos aktai, kuriuos Lietuva privalo įsileisti į savo teisinę sistemą: juos suderinti ar tiesiogiai taikyti. Be to, leidinyje gausu Europos Teisingumo Teismo praktikos pavyzdžių, kurie padeda teisės aktų rengėjams ir jų taikytojams išspręsti daugelį problemų, susijusių su Europos Sąjungos normų užtikrinimu Lietuvoje dirbantiems darbuotojams.

Savo turiniu mokslo leidinys „Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais“ gali būti panaudotas kaip mokslinių žinių šaltinis magistrantūros ir doktorantūros studijoms, ypač studijuojantiems socialinius mokslus: teisę, verslą, vadybą ir kt.

Monografija bus naudinga darbdaviams ir darbuotojams, siekiantiems plačiau susipažinti su Europos Sąjungos ir Lietuvos įstatymų bei kitų teisės aktų numatytais teisinėmis ir socialinėmis garantijomis darbuotojams, ypač tiems, kurie dirba dėl nemokumo pertvarkomose/perduodamose įmonėse; specialistams (įmonių vadovams, teisininkams, įmonių administratoriams/likvidatoriams), taikantiems atitinkamas normas įvykus įmonės ar verslo arba jų dalių perdavimui, įmonės restruktūrizavimui, bankrotui ar likvidavimui, taip pat kitiems teisės aktų taikytojams praktikams (tiek darbuotojų atstovams – profsąjungų, darbo tarybų lyderiams, tiek ir profesionaliems teisėjams), sprendžiantiems ginčus dėl garantijų taikymo darbuotojams, atsiradus, pasikeitus ir nutrūkus darbo santykiams dėl įmonės nemokumo.

UDK 349.2

Ingrida Mačernytė-Panomariovienė
DARBUOTOJŲ TEISIŲ ĮGYVENDINIMAS DARBDAVIO NEMOKUMO ATVEJAIS

Monografija

Redaktorė *Ramutė Pinkevičienė*
Maketavo *Aušrinė Ingrida Ilekytė*
Viršelio dailininkė *Dovilė Petrauskienė*

SL 585. 2011 07 30. 23,57 leid. apsk. l.
Užsakymas 13613

Išleido Mykolo Romerio universitetas
Ateities g. 20, Vilnius

Puslapis internete www.mruni.eu
El. paštas leidyba@mruni.eu

Parengė spaudai UAB „Baltijos kopija“
Kareivių g. 13B, Vilnius

Puslapis internete www.kopija.lt
El. paštas info@kopija.lt

Spausdino UAB „Vitaė Litera“
Kurpių g. 5-3, Kaunas

Puslapis internete www.bpg.lt
El. paštas info@bpg.lt