

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto**

**Privatinės teisės katedra**

Alinos Jelaginos

IV kurso darbo teisės  
studijų atšakos studentės

**Magistro darbas**

**DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS DARBDAVIO BANKROTO  
ATVEJU**

Vadovas: Lekt. Arūnas Šuminas

Recenzentas: Doc. dr. Tomas Davulis

Vilnius 2012

## TURINYS

ĮVADAS	3
1. DARBDAVIO BANKROTO (NEMOKUMO) SAMPRATA	6
2. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO YPATUMAI DARBDAVIO INICIATYVA IŠKĖLUS BANKROTO PROCEDŪRĄ	19
3. ATSISKAITYMAS SU ATLEIDŽIAMUOJU DARBUOTOJU	35
IŠVADOS	53
SANTRAUKA	55
SUMMARY	56
LITERATŪROS SĄRAŠAS	57

## ĮVADAS

Dėl prasidėjusios pasaulinės finansų krizės ir su tuo susijusios gamybos nuosmukio pasaulyje kai kurioms įmonėms keliamos bankroto procedūros. Tai yra natūralus nors ir socialiai žalingas reiškinys<sup>1</sup>. Bankrotai ypač skaudžiai paliečia bankrutuojančios įmonės darbuotojus, kadangi jie dažnai netenka ne tik darbo, tačiau ir uždirbto užmokesčio<sup>2</sup>.

Sąvoka darbo sutarties nutraukimas – vienas iš darbo sutarties pasibaigimo būdų, kai sutartis pasibaigia dėl valinių darbo sutarties šalių ar įgaliotų valstybės organų arba pareigūnų veiksmų. Darbo sutarties nutraukimo pagrindai – tai juridiniai faktai arba jų sudėty, kuriems esant leidžiama nutraukti darbo sutartį<sup>3</sup>. Darbo sutarties nutraukimas bankroto atveju turi savo ypatumų, kurie bus analizuojami šiame darbe.

Įmonių bankroto įstatymas numato, kad darbuotojų turtiniai reikalavimai yra pirmos eilės kreditoriniais reikalavimais, tačiau praktiškai darbuotojų reikalavimai dažnai neįvykdomi, kadangi turto, iš kurio būtų galima patenkinti jų reikalavimus, įmonės bankroto atveju, nepakanka visiems kreditoriniams reikalavimams patenkinti.

Tarptautiniai standartai ir Europos Sąjungos teisės normos jau seniai yra numatę darbuotojų teisių apsaugą darbdavio nemokumo atveju. Atsižvelgdami į tarptautines teises normas Lietuvos Respublikos Seimas 2000 m. rugsėjo 12 d. priėmė Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymą, kad kuo labiau apsaugoti darbuotojų teises darbdavio nemokumo atveju.

Šiame darbe nagrinėjamos tik darbdavio bankrotas kai darbdaviu yra juridinis asmuo ar juridinio asmens statuso neturintis subjektas, kadangi Lietuvoje dar nėra reglamentuotas darbdaviu – fizinių asmenų nemokumas ar bankrotas.

**Temos aktualumas:** Kadangi paskutiniaisiais metais bankrutuojančių įmonių skaičius Lietuvoje vis didėja ši tema yra itin aktuali. Bankrotas yra nepaprastai sudėtingas ekonominis, socialinis ir teisinis reiškinys. Remiantis Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 137 straipsniu, nutraukiant darbo sutartis įmonių bankroto atveju turi būti remiamasi Lietuvos Respublikos Įmonių bankroto įstatymu, tačiau tais atvejais kai Įmonių bankroto įstatymas nereglamentuoja tam tikru klausimų remiamasi turi būti Darbo kodeksu, taigi praktikoje kyla neaiškumų taikant šiuos įstatymus.

---

<sup>1</sup> DAVULIS T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius. Teisinės informacijos centras. 2004 m. psl. 318

<sup>2</sup> DAVULIS T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius. Teisinės informacijos centras. 2004 m. psl. 318

<sup>3</sup> BUŽINSKAS G. *Darbo ginčai: teorija ir praktika*. Vilnius. Registrų centras. 2010 m. psl. 192

**Temos naujumas:** Darbo sutarties nutraukimas darbdavio bankroto atveju yra mažai tyrinėta problema. Nors darbuotojų teisių apsauga yra plačiai nagrinėjama, tačiau Lietuvoje mokslinių darbų apie darbuotojų teisių apsaugą darbdavio nemokumo atveju yra labai mažai. Beveik neanalizuoti darbo sutarties nutraukimo ypatybės darbdavio bankroto atveju.

**Tyrimo šaltiniai:** Šiame darbe naudojami I. Mačernytė-Panamariovienė daktaro disertacija „Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam“ ir knyga „Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais“. Buvo plačiai naudojama Tomo Davulio monografija „Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva“. Taip pat Nacionalinės verslo administratorių asociacijos analizė „Nemokumo samprata ir jo teisinio reglamentavimo analizė“ ir Lietuvos Respublikos Įmonių bankroto įstatymu, Lietuvos Respublikos Darbo kodeksu bei Lietuvos Respublikos Garantinio fondo įstatymu.

**Tyrimo metodai:** Rašant darbą buvo naudojami loginės analizės ir apibendrinimo metodai. Loginės analizės metodas buvo naudojamas analizuojant tarptautines, Europos Sąjungos ir Lietuvos Respublikos teisės aktų normas, atskleidžiant jų turinį ir prasmę. Apibendrinimo metodas buvo naudojamas formuluojant išvadas, bei apibendrinti skirtingų autorių nuomones apie darbo sutarties nutraukimo ypatybės darbdavio bankroto atveju, taip pat apie darbuotojų garantijas darbdavio bankroto atveju.

**Darbo tikslas:** Šio darbo tikslas – išnagrinėti darbo sutarties nutraukimo galimybes darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės, darbdavio bankroto atveju. Taip pat išanalizuot darbuotojų reikalavimų tenkinimą darbdaviui tapus nemokiam.

Siekiant šio tikslo, keliami tokie pagrindiniai **uždaviniai**:

- Išanalizuoti bankroto ir nemokumo sąvoką.
- Iširti darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva kai nėra darbuotojo kaltės ypatybės iškelus bankroto procedūrą.
- Iširti atsikaitymo su darbuotojais tvarką, taip pat garantijas darbuotojams darbdavio bankroto atveju.

**Tyrimo objektas:** Tyrimo objektas atspindi pačiame darbo pavadinime, tai yra darbo sutarties nutraukimas darbdavio bankroto atveju. Siekiant atskleisti ypatumus susijusius su darbo sutarties nutraukimu bankroto atveju darbe nagrinėjami ypatumai, kurie pasireiškia darbo sutartį nutraukiant darbdavio iniciatyva kai nėra darbuotojo kaltės. Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva darbdavio bankroto atveju nebus aptariama, kadangi ypatybių nutraukiant darbo sutartį darbuotojo iniciatyva, darbdavio bankroto atveju, nėra, darbuotojas gali nutraukti darbo sutartį Darbo kodekso 127 straipsnio 2 dalies ar 128 straipsnio pagrindu. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio

iniciatyva kai yra darbuotojo kaltė nagrinėjamas nebus dėl magistrinio darbo apimties ribotumo. Kadangi atsiskaitymas su darbuotojų aktuali problema, atskirai aptariamas atsiskaitymas su atleidžiamu darbuotoju darbdavio bankroto atveju.

## 1. DARBDAVIO BANKROTO (NEMOKUMO) SĄVOKA

Pradedant kalbėti apie darbdavio bankroto ir nemokumo sąvoka reikia aptarti kas yra darbdavys.

Pasak I. Mačernytė – Panomariovienė 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<sup>4</sup>.

TDO konvencijoje Nr. 173 ir direktyvoje 80/987/EEB numatyta galimybė pačioms valstybėms apibrėžti „darbdavio“ sąvoka pagal valstybei priimtus principus, teisinę sistemą ar galiojančią praktiką.

Belgijoje jokie įstatymai nenumato „darbdavio“ sąvokos. Kompensacijų suteikimo iš fondo darbuotojams, atleistiems iš darbo uždarant įmonę, įstatyme minima sąvoka „įmonė“ kaip techninio vadovavimo vienetas. Pagal 1982 m. spalio 25 d. Kasacinio teismo sprendimą tai neapima nekomercinių įmonių. Taigi Belgijos įstatymai apima tik kai kuriuos darbdavius ir tik iš dalies atitinka direktyvos reikalavimus<sup>5</sup>.

Graikijoje „darbdavio“ sąvoka yra apibrėžta civilinėje teisėje. Darbo apsaugos ir profesinio mokymo įstatymas neapriboja šios sąvokos, tik apibrėžia laiką, nuo kada darbdavys laikomas nemokiu<sup>6</sup>.

„Darbdavio“ sąvokos nenumato joks Portugalijos įstatymas. Tačiau teisinė „empregador“ koncepcija kilo iš darbo sutarties apibrėžimo, kuris yra numatytas Civilinio kodekso 1152 straipsnyje ir dekrete – įstatyme Dėl individualių darbo santykių reguliavimo, kuriuose darbo sutartis yra sutartis kur vienas asmuo sutinka atlikti fizinį arba ne fizinį darbą kitam asmeniui už atlyginimą paklūstant ir vadovaujant pastarajam<sup>7</sup>.

Rusijos Federacijoje Darbo kodekso 20 straipsnyje apibrėžta bendra „darbdavio“ sąvoka. „Darbdavys – fizinis arba juridinis asmuo (organizacija), palaikantis darbo santykius su darbuotoju. Numatyta taip pat, kad įstatymo nustatytais atvejais darbdaviu gali būti bet kuris kitas subjektas, turintis teisę sudaryti darbo sutartį“<sup>8</sup>.

<sup>4</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius. Mykolo Riomerio universitetas. 2011 m. psl.88

<sup>5</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius. Mykolo Riomerio universitetas 2011 m. psl.89

<sup>6</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius. Mykolo Riomerio universitetas. 2011 m. psl.91

<sup>7</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius. Mykolo Riomerio universitetas. 2011 m. psl.92

<sup>8</sup> Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 N 197-ФЗ

Pasak Lenkijos Darbuotojų reikalavimų apsaugos darbdavio nemokumo atvejais įstatymo 2 straipsnį „darbdavys“ – tai fizinis asmuo arba organizacinis vienetas, išskyrus biudžetines įstaigas arba jų vienetus, vedantis ūkinę veiklą ir įdarbinantis darbuotojus<sup>9</sup>. Lenkijos Darbo kodekse yra pateikta išsami darbdavio sąvoka. Jame numatyta, kad darbdavys yra organizacinis teisinis vienetas, taip pat ir neturintis juridinio asmens teisių, bei fizinis asmuo, įdarbinantis darbuotojus<sup>10</sup>.

Lietuvos Darbo kodekso 16 straipsnyje numatyta, kad darbdaviu gali būti įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, ir turinčios darbinį veiksnumą bei teisnumą. Darbdaviu taip pat gali būti kiekvienas fizinis asmuo, kuriuo teisnumą ir veiksnumą reglamentuoja Civilinis kodeksas<sup>11</sup>.

Atsižvelgiant į teisnumą ir veiksnumą, darbdavį kaip darbo teisės subjektą nagrinėjo V. Tiažkijus, I. Nekrošius, G. Dambrauskienė ir kiti Lietuvos darbo teisės specialistai. Nagrinėdamas darbdavio požymius V. Tiažkijus iškelė problemą dėl įmonės filialų, kurie, jo nuomonė nėra darbdaviai o laikytini tik darbo santykių dalyviais. Tai nustatyta ir Civilinio kodekso 2.53 straipsnio 2 dalyje, kur numatyta, kad juridinio asmens filialas nėra juridinis asmuo. Juridinis asmuo atsako pagal filialo prievoles ir filialas atsako pagal juridinio asmens prievoles. Šiuo atveju filialui vadovaus ir darbdavio funkcijas įgyvendins juridinio asmens paskirti valdymo organai, jei dalies savo įgaliojimų neperdavė fiziniam asmeniui, paskirtam vadovauti filialui<sup>12</sup>. Filialo vadovas gali būti darbo santykių dalyvis, tik gavęs atitinkamą įgaliojimą sudaryti, keisti bei nutraukti darbo sutartis su darbuotojais bei kitaip veikti įmonės vardu, o darbdaviu turi būti vadinama įmonė, suteikianti tokį įgaliojimą<sup>13</sup>.

Taigi, manytina, kad įmonės filialas negali būti laikomas darbdaviu o tik darbo santykių dalyviu. Darbdaviu turėtų būti laikoma pagrindinė įmonė.

Garantinio fondo įstatymas taikomas tik darbdaviams – juridiniams asmenims ir tai su išimtimis, pavyzdžiui, viešųjų įstaigų, kurioms nors ir taikomas Įmonių bankroto įstatymas, tačiau jų darbuotojams tokios garantijos nebus suteikiamos. Pasak T. Davulį, į Garantinio fondo įstatymo taikymo sritį nepatenka daug daugiau darbdavių kategorijų, tai

<sup>9</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius., Mykolo Riomerio universitetas. 2011 m. psl.93

<sup>10</sup> NIKITINAS V. Darbdavys kaip darbo teisės subjektas Lietuvos Respublikoje bei užsienio valstybėse. *Jurisprudencija*. 2002 m., t. 25(17) psl. 103

<sup>11</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės Žinios 2002.06.26, Nr. 64-2569; Valstybės Žinios 2002.07.12, Nr. 71

<sup>12</sup> TIAŽKIJUS V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas., Vilnius., Justitia, 2005 m. psl. 174

<sup>13</sup> NIKITINAS V. Darbdavys kaip darbo teisės subjektas Lietuvos Respublikoje bei užsienio valstybėse. *Jurisprudencija*. 2002 m., t. 25(17) psl. 101

pavyzdžiui užsienio įmonių filialai ir atstovybės, advokatų kontoros, notarų biurai ir ūkininkai, o tai laikytina neatitikimu direktyvai 80/987/EEB. Taigi T. Davulis siūlo Garantinio fondo įstatymo taikymo sritį sieti ne su įmonės, o su darbdavio požymiu. Taigi, 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 pat Europos Sąjungos valstybėse narėse ir kitose Europos ekonominės erdvės valstybėse įsisteigusių įmonių filialai ir atstovybės, įregistruotos Lietuvos Respublikoje teisės aktų nustatyta tvarka<sup>14</sup>.

Didžiajame anglų – lietuvių kalbos žodyne, anglų kalbos žodis „insolvency“ aiškinamas kaip „skolininko nemokumas; negalėjimas išsimokėti; bankrotas“. Tuo tarpu Lietuvių kalbos žodyne yra pateikta žodžio „bankrotas“ reikšmė – „negalėjimas išsimokėti skolų, suvargimas“. Dabartinės lietuvių žodyne žodis „bankrotas“ aiškinamas kaip – negalėjimas išsimokėti skolų, sužlugimas<sup>15</sup>.

Būtina atskirti „bankroto“ ir „nemokumo“ sąvokas. „Nemokumas“ yra platesnė sąvoka nei „bankrotas“. I. Mačernytės –Panamariovienės nuomonė „nemokumas“ – tai įmonės teisinė padėtis, susidariusi dėl įmonės finansinės būklės, įskaitant ir „bankrotą“<sup>16</sup>.

Bankroto sąvoka kildinama iš viduramžių Italijos miestų (bankrupta). Terminas greičiausiai kilo iš „bank broken“ arba iš „bench broken“. „Bench broken“ tai reiškinys kai klientai apversdavo suolą ant kurio nesėkmingas pirklys keitė pinigus aikštėje arba paprasčiausiai prekiavo<sup>17</sup>.

Daugelyje valstybių iki 20 a. nemokumas buvo suprantamas kaip skolininko negalėjimas atsiskaityti su kreditoriais, o bankrotas kaip žalos padarymas kreditoriams sumažinant turtą arba jį paslepiant, o tai užtraukdavo baudžiamąją atsakomybę<sup>18</sup>. Taigi bankrotas laikomas nemokumo rūšimi, kai už skolininko padarytą žalą gresia baudžiamoji atsakomybė<sup>19</sup>.

---

<sup>14</sup> DAVULIS T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius, Teisinės informacijos centras, 2004 m. psl.328

<sup>15</sup> Nacionalinė verslo administratorių asociacija. *Nemokumo samprata ir jo teisinio reglamentavimo analize*. Vilnius 2006 m. psl.4 [žiūrėta 2012 m. balandžio 7 d.] Prieiga per internetą: <[www.ukmin.lt/uploads/documents/.../lt/.../Nemokumo%20studija.doc](http://www.ukmin.lt/uploads/documents/.../lt/.../Nemokumo%20studija.doc) >

<sup>16</sup> MAČERNYTĖ-PANAMARIOVIENĖ I. *Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam*. Daktaro disertacija. Vilnius 2002 m. psl. 41

<sup>17</sup> MAČERNYTĖ-PANAMARIOVIENĖ I. *Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam*. Daktaro disertacija. Vilnius 2002 m. psl. 41

<sup>18</sup> Nacionalinė verslo administratorių asociacija. *Nemokumo samprata ir jo teisinio reglamentavimo analize*. Vilnius 2006 m. psl.17 [žiūrėta 2012 m. balandžio 7 d.] Prieiga per internetą: <[www.ukmin.lt/uploads/documents/.../lt/.../Nemokumo%20studija.doc](http://www.ukmin.lt/uploads/documents/.../lt/.../Nemokumo%20studija.doc) >

<sup>19</sup> MIKUCKIENĖ V. Bankroto proceso samprata. *Jurisprudencija*. 2008 m. t. 7(109). Psl. 33



Nemaža dalis valstybių savo įstatymuose yra apibrėžę nemokumą kaip teismo nustatytą absoliutų skolininko negalėjimą mokėti. Absoliutus negalėjimas mokėti reiškia, kad skolininkas yra patekęs į tokią finansinę padėtį, kai negali padengti savo skolų nei dabar, nei neturi galimybės tai padaryti ateityje. Jei skolininkas negali apmokėti skolų dabar, bet jo turimo turto aktyvas viršija pasyvą, tai toks skolininkas laikomas faktiškai negalinčiu mokėti, tačiau galinčiu sumokėti vėliau<sup>20</sup>.

Dabartiniu metu bankroto ir nemokumo sąvokos, kai kada vartojamos kaip sinonimai arba priešingai, turi savarankiškas reikšmes<sup>21</sup>. Šiuo metu vakarų valstybių įstatymuose vartojama sąvoka „nemokumas“, kadangi egzistuoja požiūris, kad bankrotas tai nusikalstama-teisinė nemokumo pusė. Daugelyje valstybių teisės normos, reguliuojančios nusikalstamus-teisinius klausimus, nepatenka į nemokumą reglamentuojančius įstatymus. Šios teisės normos įtraukiamos į baudžiamuosius kodeksus ir taikomos tik fiziniams asmenims. JAV asmuo, kurio atžvilgiu iškelta bankroto byla, gamybos metu laikomas nemokiu, po teismo sprendimo gali būti pripažintas bankrotu. Rusijos mokslininko G. F. Šeršenevičiaus nuomone, iki revoliucijos bankrotu buvo laikoma nemokių skolininkų neatsargus arba tyčinis žalos padarymas kreditoriams sumažinant arba nuslepiančiant turta.<sup>22</sup>

Išskiriamos kelios bankrotų rūšys, pavyzdžiui 2001 m. Lietuvos Respublikos įmonių bankrotų įstatyme, be bendros „bankroto“ sąvokos, vartojamas ir „tyčinio bankroto“ terminas.<sup>23</sup>

TDO konvencijoje Nr. 173 ir rekomendacijoje Nr. 180 pateikiama bendroji „nemokumo“ sąvoka. „Nemokumas“ – tai situacijos, kuriomis pagal nacionalinius įstatymus ir praktiką buvo iškeltos bylos, susijusios su darbdavio turtu, dėl kolektyvinio atlyginimo jo kreditoriams<sup>24</sup>. Šią sąvoką I. Mačernytė – Panamariovienė aiškina plačiai, autorės nuomonė, ji gali apimti situacijas, kurioms esant darbuotojų reikalavimai negali būti patenkinti dėl darbdavio finansinės būklės, ypač kai:

- a) Įmonė liovėsi vykdyti savo veiklą arba savanoriškai likvidavosi;
- b) Darbdavio turto nepakanka bylai dėl nemokumo iškelti;

---

<sup>20</sup> Nacionalinė verslo administratorių asociacija. *Nemokumo samprata ir jo teisinio reglamentavimo analize*. Vilnius 2006 m. psl.17 [žiūrėta 2012 m. balandžio 7 d.] Prieiga per internetą: <[www.ukmin.lt/uploads/documents/.../lt/.../Nemokumo%20studija.doc](http://www.ukmin.lt/uploads/documents/.../lt/.../Nemokumo%20studija.doc)>

<sup>21</sup> Nacionalinė verslo administratorių asociacija. *Nemokumo samprata ir jo teisinio reglamentavimo analize*. Vilnius 2006 m. psl.17 [žiūrėta 2012 m. balandžio 7 d.] Prieiga per internetą: <[www.ukmin.lt/uploads/documents/.../lt/.../Nemokumo%20studija.doc](http://www.ukmin.lt/uploads/documents/.../lt/.../Nemokumo%20studija.doc)>

<sup>22</sup> MAČERNYTĖ-PANAMARIOVIENĖ I. *Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam*. Daktaro disertacija. Vilnius 2002 m. psl. 41

<sup>23</sup> MAČERNYTĖ-PANAMARIOVIENĖ I. *Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam*. Daktaro disertacija. Vilnius 2002 m. psl. 41

<sup>24</sup> 1992 M. TDO konvencija Nr. 173 *Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiu*. Valstybės Žinios 1996 m. Nr. 31

c) Sprendžiant bylas dėl darbuotojo su darbu susijusių reikalavimų 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 lėšos iš turto negali būti išmokėtos<sup>25</sup>.

Tačiau plataus sąvokos aiškinimo neatitinka Lietuvos įstatymai, kadangi jose nėra įtvirtintas fizinio asmens nemokumas.

Direktyva Nr. 80/987/EEC reikalauja laikytis „nemokumo“ sąvokos pagal Europos Bendrijos Tarybos teisės koncepciją dviem atvejais. Pirmas atvejis, kai remiantis atitinkamais valstybės narės įstatymais, kitais teisės aktais ir administracinėmis nuostatomis buvo paduotas prašymas pradėti teismo procesą dėl darbdavio turto. Teismo proceso tikslas-pripažinti darbdavį nemokiu ir patvirtinti darbuotojų reikalavimus po to, kai buvo paduotas prašymas. Bylos dėl nemokumo iškėlimas suteikia galimybę darbuotojams, kaip laikiniems darbdavio kreditoriams, pateikti reikalavimus prieš savo darbdavį. Šie reikalavimai turi būti pagrįsti neišmokėtais atlyginimais. Pagal antrą atvejį, darbdavys laikomas nemokiu, kai kompetentinga Europos Bendrijos valstybių narių institucija nusprendžia pradėti teismo procesą arba nustato, kad darbdavys, tai yra įmonė arba verslas, tikrai likviduotinas, o esamo turto nepakanka teismo procesui pradėti<sup>26</sup>.

Remiantis direktyva 2008/94/EB darbdavys laikomas nemokiu, jeigu pagal atitinkamos valstybės narės įstatymus ir kitus teisės aktus pateikiamas prašymas pradėti viso turto ar jo dalies atėmimą bei likvidatoriaus ar asmens, atliekančio panašų darbą, paskyrimą, o 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.

Ši direktyva turi būti taikoma ir ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, taip pat darbuotojams pasirašiusiems terminuotą sutartį ir darbuotojams, kurių darbo santykiai laikini<sup>27</sup>.

Įmonės nemokumą apibūdina įvairūs požymiai. Kai kurios valstybės savo įstatymuose nemokumą apibrėžia pagal išorinius požymius, tai yra faktinis įmonės

<sup>25</sup> MAČERNYTĖ-PANAMARIOVIENĖ I. *Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam*. Daktaro disertacija. Vilnius 2002 m. psl. 41

<sup>26</sup> MAČERNYTĖ-PANAMARIOVIENĖ I. *Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam*. Daktaro disertacija. Vilnius 2002 m. psl. 42

<sup>27</sup> Direktyva 2008/94/EB Dėl darbuotojų apsaugos jų darbdaviui tapus nemokiam. Official Journal L, 2008 m., Nr. 283

uždarymas, darbo užmokesčio ir kitų išmokų užlaikymas, negalėjimas išsimokėti ir panašiai.:

Belgijoje nemokumas nesiejamas su galimybe pradėti nemokumo procedūrą, t. y. inicijuoti bankroto procedūrą arba darbdaviui pasiskelbti nemokiu nėra būtina sąlyga. Tačiau įmonės bankrotas gali tapti priežastimi, dėl kurios turi būti uždaryta įmonė. Pagal Kompensacijų suteikimo darbuotojams, atleistiems iš darbo uždarant įmonę įstatymo pataisa „įmonė uždaryta“, kai kategoriškai nutraukiamas pagrindinis verslas įmonėje arba atidalijama dalis įmonės<sup>28</sup>.

Pagal Belgijos įstatymus išmokos iš Garantinio fondo sumokamos tik tada, kai įmonė uždaryta. Pabrėžtina, kad ši nuostata neatitinka direktyvoje Nr.80/987/EEC numatytų „nemokumo“ kriterijų, kuris pabrėžia ne įmonės uždarymą, bet užmokesčio už darbą užlaikymą. Darbdavio skolos darbuotojams iš Fondo turi būti sumokamos prieš uždarant įmonę, tačiau darbuotojai kompensacijas gaus tik po to kai įmonė bus uždaryta<sup>29</sup>.

Portugalijoje vadovaujantis Specialios procedūros valdant reorganizuotą ar bankrutuojančią įmonę kodeksu, papildytu dekretu – įstatymu Nr. 132 „nemokia įmonė“ laikoma kiekviena įmonė, nesugebanti vykdyti savo įsipareigojimų iki nurodytos datos dėl lėšų trūkumo ar trūkstamo kredito. „Nemoki įmonė“ gali būti paskelbta „bankrutavusia“ tik tuo atveju, kai nustoja būti ekonomiškai perspektyvi arba kai atsižvelgiant į aplinkybes ją finansiškai reorganizuoti yra neįmanoma<sup>30</sup>.

Graikijos Tarnybinio paaukštinimo ir profesinio mokymo įstatyme numatyta, kad nemokiu darbdaviu laikomas fizinis arba juridinis asmuo, kuris kompetetingo teismo sprendimu atsižvelgiant į datą, nuo kada buvo sustabdyti mokėjimai, pripažintas bankrutavusiu ir apie tai buvo paskelbta vietos spaudoje. Tačiau, jei darbdavio firma tęsia veiklą, nepaisydama jos atžvilgiu priimto sprendimo, tokiu atveju darbdavys negali būti laikomas nemokiu<sup>31</sup>. Taigi, tam kad darbuotojai galėtų pareikšti reikalavimus savo nemokiam darbdaviui reikia, kad ši įmonė būtų iš tikrųjų nutraukusi savo veiklą<sup>32</sup>.

Rusijos Federacijos įstatyme „Apie nemokumą (bankrotą)“ sąvokos „nemokumas“ ir „bankrotas“ vartojamos kaip sinonimai. Įstatymo 2 straipsnis numato, kad nemokumas

<sup>28</sup> MAČERNYTĖ-PANAMARIOVIENĖ I. *Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam*. Daktaro disertacija. Vilnius 2002 m. psl. 43

<sup>29</sup> MAČERNYTĖ-PANAMARIOVIENĖ I. *Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam*. Daktaro disertacija. Vilnius 2002 m. psl. 43

<sup>30</sup> MAČERNYTĖ-PANAMARIOVIENĖ I. *Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam*. Daktaro disertacija. Vilnius 2002 m. psl. 43

<sup>31</sup> MAČERNYTĖ-PANAMARIOVIENĖ I. *Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam*. Daktaro disertacija. Vilnius 2002 m. psl. 44

<sup>32</sup> MAČERNYTĖ-PANAMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius. Mykolo Riomerio universitetas. 2011 m. psl. 101

(bankrotas) – tai arbitražinio teismo pripažintas arba visiems paskelbtas skolininko negalėjimas visiškai patenkinti kreditorių piniginius reikalavimus ir sumokėti būtinąsias išmokas<sup>33</sup>

Daugelis Rusijos mokslininku pabrėžia, kas terminus „nemokumas“ ir „bankrotas“ būtina diferencijuoti. M. V. Teliukina pažymėjo, jog terminą „bankrotas“ būtina vartoti siaurąją prasme, kaip skolininko būseną, atsirandančią nuo to momento, kai teismas pripažįsta skolininką bankrutavusiu ir pradedamos skolininko likvidavimo procedūros. Tuo tarpu terminas „nemokumas“ vartotinas plačiąją prasme, kaip skolininko būklę visų teisminių bankroto procedūrų metu. Tai pagrįsta, kadangi atsižvelgiant į prasmę bankrotas yra nemokumo procedūrų taikomų skolininkui viena iš pasekmių, o „nemokumas“ tai yra tam tikra įmonės būseną, kurią atsižvelgiant į atitinkamus požymius, kurias pasirenka įstatymų leidėjas, skirtingai apibrėžia skirtingų valstybių įstatymai<sup>34</sup>.

Atskleidžiant „nemokumo“ („bankroto“) sąvoka išskiriami keli momentai. Pirmiausia skolininko nesugebėjimas patenkinti kreditorių piniginių reikalavimų. Antra, skolininko nesugebėjimas sumokėti mokesčių į biudžetą, draudimo įnašų į Pensinį fondą ir sumokėti kitų būtinų išmokų į nebiudžetinius fondus. Trečia, skolininko „neišgalėjimas“ perauga į „nemokumą“ („bankrotą“) tik po to, kai teismas konstatuoja skolininko nemokumo požymius, kurie yra pakankamas pagrindas pradedant taikyti atitinkamą procedūrą, numatytą įstatyme „Apie nemokumą (bankrotą)“, arba tuo atveju kai skolininkas savanoriškai pats pasiskelbia bankrutavusiu vadovaudamasis įstatymo „Apie nemokumą (bankrotą)“ numatyta tvarka<sup>35</sup>.

Nemokumas gali būti nustatomas ir atsižvelgiant į skolininko turtinę būklę. Pavyzdžiui kai trūksta turto teismo sprendimams įvykdyti, kai įmonė iššvaistė, paslėpė, dovanojo ar sunaikino savo turtą arba įvykdė kitus veiksmus, dėl kurių kyla pagrindas manyti, kad iš likusio turto nebus įvykdyti įmonės finansiniai įsipareigojimai<sup>36</sup>.

Vadovaujantis Lenkijos Darbuotojų reikalavimų apsaugos darbdavio nemokumo atvejais įstatymą darbdavys laikomas nemokiu taip pat ir tuo atveju, kai darbuotojų reikalavimai netenkinami dėl lėšų trūkumo, nes:

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

<sup>33</sup> Федеральный закон "О несостоятельности (банкротстве)" от 26.10.2002 N 127-ФЗ

<sup>34</sup> MIKUCKIENĖ V. Bankroto proceso samprata. *Jurisprudencija*. 2008 m. t. 7(109). Psl. 34

<sup>35</sup> MAČERNYTĖ-PANAMARIOVIENĖ I. *Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam*. Daktaro disertacija. Vilnius 2002 m. psl. 45

<sup>36</sup> MAČERNYTĖ-PANAMARIOVIENĖ I. *Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam*. Daktaro disertacija. Vilnius 2002 m. psl. 45

d) darbdavys faktiškai nutraukė veiklą.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad darbdavys tampa nemokiu ir, pavyzdžiui, valstybei nusprendus nebesubsidijuoti tam tikros žemės ūkio šakos ar neteikti dotacijų valstybės įmonėms<sup>37</sup>.

Pagal Lenkijos įstatymą Bankroto ir reorganizavimo teisė skolininkas laikomas nemokiu esant dviem aplinkybėm:

1. jeigu nevykdo savo finansinių įsipareigojimų,
2. kada turimi įsipareigojimai viršija jo turimą turtą, netgi tada kai tie įsipareigojimai einamuoju laikotarpiu yra vykdomi<sup>38</sup>.

Remiantis pirmu punktu, nemokiais pripažįstami visi skolininkai. Tuo tarpu antras punktas taikomas juridiniams asmenims ir kitiems organizaciniams vienetams, kurie neturi juridinio asmens statuso, bet gali būti pripažinti nemokiais<sup>39</sup>.

Airijos teisėje Darbuotojų apsaugos (darbdaviui tapus nemokiam) aktas numato darbuotojų teises į reikalavimų patenkinimą šiais „nemokumo“ atvejais: kai darbdavys – fizinis asmuo paskelbtas bankrutavusiu; kai jis prašė susitarti; kai po darbdavio mirties buvo paskirtas administratorius. Tuo tarpu kai darbdavys yra įmonė, nemokumas taikomas įmonės likvidavimo atveju, administracijos potvarkiu, savanoriško likvidavimo nutarimu, paskyrus naują bankrutuojančios įmonės turto valdytoją ar pasikeitus įmonės vadovui, „savininko įsipareigojimu padengti skolas einamaisiais mokėjimais arba įmonės turtu, kuris sudaro mokėjimo objektą“, arba kai darbdavys yra įrašytas į Akto 4 (2) paragrafe numatytą sąrašą. Minėtas Aktas numato datą, nuo kada galima pradėti visas nemokumo procedūras. Pažymėtina, kad Airijos įstatymai leidžia pradėti procedūrą bet kuriai suinteresuotai šaliai tiesiogiai tapus kreditori<sup>40</sup>.

Lietuvoje įmonės nemokumas taip pat yra apibrėžiamas pagal išorinius požymius. Nemokumas siejamas su įmonės neišgalėjimu įvykdyti savo įsipareigojimų, negalėjimu atsiskaityti pagal savo prievolės, tai yra įtvirtinta įmonių nemokumo sąvokoje Įmonių bankroto įstatyme.

„Nemokumas“ taikomas dažniausiai juridiniams asmenims – įmonėms ir apima įvairias įmonės teises padėtis, įskaitant įmonės reorganizavimą, bankrotą, likvidavimą ir kt. tačiau yra valstybių kaip pavyzdžiui Airija ir Graikija, kuriose garantijas darbuotojams

<sup>37</sup> MAČERNYTĖ-PANAMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius. Mykolo Riomerio universitetas. 2011 m. psl. 102

<sup>38</sup> Ustawa Prawo upadłościowe i naprawcze. z dnia 28 lutego 2003, Dz.U. z 2003r. Nr 60, poz. 535

<sup>39</sup> JAKUBECKI A., ZEDLER F. *Prawo upadłościowe i naprawcze*. Komentarz Kantor Wydawniczy Zakamycze 2006 r. str. 45

<sup>40</sup> MAČERNYTĖ-PANAMARIOVIENĖ I. *Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam*. Daktaro disertacija. Vilnius 2002 m. psl. 47

turi taikyti ir fiziniai asmenys—darbdaviai, pripažinti ar paskelbti nemokiais. I. Mačernytės-Panamariovienės nuomonė Lietuvai būtų naudinga pasinaudoti šių valstybių praktika bei patirtimi norint visapusiškai sureguliuoti darbuotojų ir darbdavių – fizinių asmenų santykius dėl garantijų darbuotojams taikymo jiems mirus, tapus nemokiu ar kitais atvejais<sup>41</sup>. Pažymėtina, kad fizinių asmenų bankroto klausimas Lietuvoje praktiškai nenagrinėtas, tačiau tokio instituto reglamentavimas Lietuvos teisinėje sistemoje padėtų išspręsti daugelio išsiskolinusių asmenų nemokumo problemas<sup>42</sup>. Manytina, kad įstatymas kuris reglamentuotų fizinių asmenų bankrotą turi būti priimtas, kadangi, kaip nustato Darbo kodeksas, darbdaviu gali būti ir kiekvienas fizinis asmuo, todėl nesureglamentavimas įstatymuose šito klausimo ydingai atsispindi darbuotojų teisių įgyvendinime.

Įmonės nemokumo ir bankroto samprata Lietuvoje įvairiais laikotarpiais yra skirtinga. Pavyzdžiui, nepriklausomoje Lietuvoje 1934-1935 m. įstatymai numatė įmonės skolos dydį, pagal kurį pripažindavo darbdavį neišgalinčiu (nemokiu), t.y. kai darbdaviai turėjo daugiau kaip 7500 Lt skolos ir negalėjo jos sumokėti<sup>43</sup>.

Nagrinėdamas Lietuvos darbuotojų teisių apsaugos įmonės nemokumo atveju problematika, T. Davulis 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<sup>44</sup>. 1992 m. Įmonių bankroto įstatyme „įmonės nemokumas“ buvo tapatinamas su „įmonės bankrotu“, kadangi įmonės bankroto byla galėjo būti iškelta dėl įmonės nemokumo ar net per didelio įmonės išsiskolinimo, kai įmonės turto vertė buvo mažesnė už skolintą kapitalą<sup>45</sup>. Tačiau, G. Dambrauskienės nuomone, tuometiniame Įmonių bankroto įstatyme neapibrėžta sąvoka „įmonės nemokumas“, dėl to dažnai vilkinama paskelbti bankrotą<sup>46</sup>.

1997 m. priėmus Įmonių bankroto įstatymą jau buvo išskirtos „nemokumo“ ir „bankroto“ sąvokos, tačiau jų reikšmės buvo tapačios. „Bankrotu“ buvo laikomas

---

<sup>41</sup> MAČERNYTĖ-PANAMARIOVIENĖ I. *Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam*. Daktaro disertacija. Vilnius 2002 m. psl. 48

<sup>42</sup> BERNOTAITĖ K. Nemokumo teisinio reguliavimo ypatumai. *Jurisprudencija*. t. 77(69) Vilnius 2005 m. psl. 12

<sup>43</sup> MAČERNYTĖ-PANAMARIOVIENĖ I. *Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam*. Daktaro disertacija. Vilnius 2002 m. psl. 49

<sup>44</sup> DAVULIS T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius, Teisinės informacijos centras, 2004 m. psl. 323

<sup>45</sup> MAČERNYTĖ-PANAMARIOVIENĖ I. *Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam*. Daktaro disertacija. Vilnius 2002 m. psl. 49

<sup>46</sup> MAČERNYTĖ-PANAMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius. Mykolo Riomerio universitetas. 2011 m. psl. 108

nemokios įmonės būseną, o „įmonės nemokumas“ tai buvo įmonės būseną, kai jos finansiniai įsipareigojimai buvo lygūs jos turtui arba jį viršijo<sup>47</sup>.

Pagal I. Mačernytė-Panamariovienė šios sąvokos neatitiko įmonės nemokumo įvertinimo kriterijų, t. y. įmonės bankrotas buvo skelbiamas praėjus gana nemažai laiko po to, kai įmonė faktiškai tapo nemokia, nes įmonės turtas dažniausiai būdavo vertinamas aukštesniais įkainiais nei rinkos kainos. Dėl to, kad ilgai nebuvo skelbiamas bankrotas, didėjo esamo turto iššvaistymo arba nuvertinimo tikimybė, t. y. sumažėdavo arba visiškai būdavo prarandamas turtas iš kurio galėdavo būti patenkinti kreditorių reikalavimai, tuo pačiu didėdavo skolos darbuotojams skaičiuojant netesybas<sup>48</sup>.

1998 m. priėmus Įmonių kapitalo sanavimo ir restruktūrizavimo įstatymą, „įmonės nemokumas“ buvo vertinamas pagal jos įstatinį kapitalą, t. y. nemokia įmone buvo laikoma 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<sup>49</sup>.

2001 m. buvo priimtas naujas Lietuvos Respublikos Įmonių bankroto įstatymas, jame išskiriamos ir „įmonės nemokumo“ ir „bankroto“ sąvokos.

Pagal Įmonių bankroto įstatymą 2 straipsnio 8 dalį, įmonės nemokumas – tai tokia įmonės būseną, kai ji neatsiskaito su kreditoriumi (kreditoriais) praėjus trims mėnesiams po termino, nustatyto įstatymuose, kituose teisės aktuose, taip pat kreditoriaus ir įmonės sutartyse įmonės įsipareigojimams įvykdyti, arba praėjus tokiam pat terminui po kreditoriaus (kreditorių) reikalavimo įvykdyti įsipareigojimus, jeigu sutartyse terminas nebuvo nustatytas ir delsimos įmonės skolos viršija pusę į jos balansą įrašyto turto vertės<sup>50</sup>.

Toks nemokumo apibrėžimas gali būti tapatinamas su įmonės bankrotu jei įstatymo nustatyta tvarka yra iškeliamą bankroto byla. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatyme 9 straipsnio 5 dalies 1 punkto sakinio pirmoje dalyje įmonės nemokumas nurodomas kaip pagrindas iškelti įmonei bankroto bylą. Kita vertus 9 straipsnio 5 dalies 1 punkto sakinio antroje dalyje: „įmonė daugiau kaip tris mėnesius vėluoja išmokėti darbuotojui (darbuotojams) atlyginimą“, bei 9 straipsnio 5 dalies 2 punkte yra aprašomi kiti įmonės skolininkės bei kreditoriaus tarpusavio santykių atvejai, kurioms esant, įmonei

<sup>47</sup> MAČERNYTĖ-PANAMARIOVIENĖ I. *Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam*. Daktaro disertacija. Vilnius 2002 m. psl. 49

<sup>48</sup> MAČERNYTĖ-PANAMARIOVIENĖ I. *Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam*. Daktaro disertacija. Vilnius 2002 m. psl. 49

<sup>49</sup> MAČERNYTĖ-PANAMARIOVIENĖ I. *Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam*. Daktaro disertacija. Vilnius 2002 m. psl. 49

<sup>50</sup> Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas. Valstybės Žinios. 2001.04.11, Nr. 31-1010; Valstybės Žinios 2001.05.02, Nr. 37; Valstybės Žinios 2001.06.20, Nr. 52

taip pat gali būti iškeliama bankroto byla, o tai reiškia, kad įstatyme netiesiogiai yra įvardinti ir kiti įmonės nemokumo būsenos apibūdinimai<sup>51</sup>. Nemokumui konstatuoti turi būti dvi sąlygos, tai trijų mėnesių terminas, per kurį nebuvo įvykdyti įsipareigojimai ir šie įsipareigojimai viršija pusę į įmonės balansą įrašyto turto vertės<sup>52</sup>.

Įmonių bankroto įstatyme 2 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad bankrotas—tai nemokios įmonės būseną, kai įmonei teisme yra iškelta bankroto byla arba kreditoriai įmonėje vykdo bankroto procedūras ne teismo tvarka<sup>53</sup>.

V. Tiažkijaus nuomonė, Lietuvoje bankrotas suprantamas ne kaip absoliutus įmonės nemokumas, bet kaip tam tikra finansinė įmonės būklė, nesiejama su įmonės likvidavimu, o pats nemokumo faktas neturi būti siejamas su bankrutavimu<sup>54</sup>.

Pažymėtina, kad bankrotas Lietuvoje gali vykti teismo ir ne teismo tvarka. Skirtumas tarp šių procesų yra tas, kad pirmu atveju teismas priima sprendimą dėl bankroto proceso pradžios ir skiria įmonės administratorių, kitu atveju, sprendimą iškelti įmonei bankroto procesą ir skirti administratorių priima kreditorių susirinkimas.

Taigi, atsižvelgiant į sąvokų analizę, pabrėžiama, kad „nemokumo“ ir „bankroto“ sąvokų nereikėtų tapatinti, kadangi nemokumas yra tam tikra skolininko finansinė būklė, kuri gali būti tiek laikina, tiek ir ne, tuo tarpu bankrotas tai yra procedūrų, kurios taikomos įmonei skolininkei, kai dėl susidariusių skolų nebėra prasmės vykdyti ūkinę komercinę veiklą, pasekmė, t. y. įmonė pripažįstama bankrutavusia ir likviduojama. Taigi, esminiu skirtumu šių sąvokų reikėtų pripažinti jų sukeltus teisinius padarinius<sup>55</sup>.

Manytina, kad nemokumo sąvoka yra plati ir apima ne tik bankrotą bet taip pat ir restruktūrizavimą, yra svarbu pažymėti, jog tais pačiais 2001 m. Lietuvoje buvo priimtas Įmonių restruktūrizavimo įstatymas. Šiame įstatyme nors nėra aiškiai įtvirtinta įmonių nemokumo sąvoka, tačiau yra įtvirtinta finansinių sunkumu turinčios įmonės sąvoka. Įstatyme numatyta, kad finansinių sunkumų turinti įmonė – tai įmonė, kuri negali vykdyti prievolių ir sumažinti nuostolių, kurie, kreditoriams nesuteikus pagalbos, priverstų ją nutraukti veiklą ir bankrutuoti<sup>56</sup>. Taigi pažymėtina, kad šią sąvoką apima nemokumo sąvoka, kadangi čia pažymėtina kad įmonė negali vykdyti savo prievolių t. y. negali

<sup>51</sup> Nacionalinė verslo administratorių asociacija. *Nemokumo samprata ir jo teisinio reglamentavimo analize*. Vilnius 2006 m. psl.4 [žiūrėta 2012 m. balandžio 7 d.] Prieiga per internetą:

<[www.ukmin.lt/uploads/documents/.../lt/.../Nemokumo%20studija.doc](http://www.ukmin.lt/uploads/documents/.../lt/.../Nemokumo%20studija.doc)>

<sup>52</sup> Nacionalinė verslo administratorių asociacija. *Nemokumo samprata ir jo teisinio reglamentavimo analize*. Vilnius 2006 m. psl.18 [žiūrėta 2012 m. balandžio 7 d.] Prieiga per internetą:

<[www.ukmin.lt/uploads/documents/.../lt/.../Nemokumo%20studija.doc](http://www.ukmin.lt/uploads/documents/.../lt/.../Nemokumo%20studija.doc)>

<sup>53</sup> Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas. Valstybės Žinios. 2001.04.11., Nr. 31-1010; Valstybės Žinios. 2001.05.02, Nr. 37; Valstybės Žinios. 2001.06.20, Nr. 52

<sup>54</sup> MAČERNYTĖ-PANAMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius. Mykolo Riomerio universitetas 2011 m. psl. 110

<sup>55</sup> MIKUCKIENĖ V. Bankroto proceso samprata. *Jurisprudencija*. 2008 m. t. 7(109). Psl. 35

<sup>56</sup> Lietuvos Respublikos Įmonių restruktūrizavimo įstatymas, Valstybės Žinios, 2001.04.11, Nr.: 31- 1012;



vykdyti savo įsipareigojimų. Šių sąvokų skirtumas delsimų vykdyti įsipareigojimų dydis: jei skola neviršija pusės į įmonės balansą įrašyto turto vertės, įmonė laikoma turinčia laikinų finansinių sunkumų, o jeigu viršija, ji laikoma nemokia.<sup>57</sup> Akivaizdu, kad įstatymo 2 straipsnio 1 dalyje yra apibūdinta įmonės, kuri negali išsimokėti skolų būseną ir šis apibūdinimas yra tapatus Įmonių bankroto įstatymo 9 straipsnio 5 dalies 1 punkto sakinio antroje dalyje aprašytai sąlygai, kuriai esant įmonei keliami bankroto byla. Taigi matyti, kad Įmonių restruktūrizavimo įstatyme taip pat yra pateikiamos įmonės nemokumo sąlygos, kaip ir Įmonių bankroto įstatyme, tačiau turime skirtingas nemokumo likvidavimo pasekmes: vienu atveju – bankrotas, kitu – restruktūrizavimas<sup>58</sup>.

Lietuva įsipareigojo taikyti TDO konvencijos Nr. 173 II dalies nuostatas dar 1997 metais, tačiau nacionaliniai įstatymai neatitinka minėtų nuostatų. Lietuvos įstatymai „nemokumo“ sąvoką apibrėžia daug siauriau nei TDO konvencija Nr. 173, kuri apima visas situacijas, kuriomis pagal nacionalinius įstatymus ir praktiką buvo pradėtas teisminis procesas, susijęs su darbdavio turtu, dėl kolektyvinio neatsiskaitymo su kreditoriais. Mūsų valstybės įstatymai to tiesiogiai neįtvirtina, tačiau „nemokia“ įmonė galima būtų laikyti ir tą įmonę, kuriai iškelta restruktūrizavimo byla. Darbuotojų teisės turi būti ginamos tiek įmonei iškėlus restruktūrizavimo, tiek ir bankroto bylą, nes abiem atvejais darbdavys savo įsipareigojimų darbuotojams negali laiku įvykdyti<sup>59</sup>. Dėl skirtingai vartojamų sąvokų įstatymų vykdytojams ir taikytojams tampa neaišku, todėl įstatymuose būtina aiškiau apibrėžti taikytinas sąvokas ir numatyti atitinkamas garantijas darbuotojams bei įmonės iškėlus restruktūrizavimo bylą<sup>60</sup>.

Nors Lietuvos Respublikos įstatymuose yra nurodytas tik juridinių asmenų nemokumo būklės apibrėžimas, atsižvelgiant į Lietuvos integracijos į Europos Sąjungą procesų svarbą, būtina pabrėžti, kad 2000 m. gegužės 29 d. Tarybos reglamente dėl bankroto bylų Nr. 1346/2000, kuris įsigaliojo 2002 m. gegužės 31 d. ir yra tiesiogiai taikomas visose valstybėse narėse, išskyrus Daniją, yra nuoroda, kad šis reglamentas turėtų būti taikomas bankroto byloms, kai skolininkas yra fizinis ar juridinis asmuo, prekybininkas ar individualus asmuo. Lietuvoje šis reglamentas įsigaliojo nuo 2004 m. gegužės 1 d. Reglamente yra nustatytos bendros teismų kompetencijos, teismo sprendimų

<sup>57</sup> MAČERNYTĖ-PANAMARIOVIENĖ I. *Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam*. Daktaro disertacija. Vilnius 2002 m. psl. 50

<sup>58</sup> Nacionalinė verslo administratorių asociacija. *Nemokumo samprata ir jo teisinio reglamentavimo analize*. Vilnius 2006 m. psl. 4 [žiūrėta 2012 m. balandžio 7 d.] Prieiga per internetą: <[www.ukmin.lt/uploads/documents/.../lt/.../Nemokumo%20studija.doc](http://www.ukmin.lt/uploads/documents/.../lt/.../Nemokumo%20studija.doc)>

<sup>59</sup> MAČERNYTĖ-PANAMARIOVIENĖ I. *Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam*. Daktaro disertacija. Vilnius 2002 m. psl. 51

<sup>60</sup> MAČERNYTĖ-PANAMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius. Mykolo Riomerio universitetas. 2011 m. psl. 113

pripažinimo taisyklės ir taikytina teisė, taip pat numatytas privalomas keliose valstybėse narėse iškeltų bylų nagrinėjimas. Bankroto bylos, kurioms yra taikomas Reglamentas, turi atitikti keturias sąlygas, tai turi būti kolektyvinės bylos, pagrįstos skolininko nemokumu, kuris apima bent jau dalinį pastarojo teisės į turto netekimą, ir dėl to yra paskiriamas likvidatorius<sup>61</sup>. Taigi, Lietuvoje turi būti priimtas įstatymas, kuris reglamentuotu ir fizinių asmenų nemokumą. Tai reikalinga ir tam kad būtų visiškai įgyvendinta direktyva 2008/94/EB, kuri numato, kad darbuotojai turi būti apsaugoti jų darbdavio nemokumo atvejais<sup>62</sup>. Direktyva leidžia pačioms valstybėms narėms įtvirtinti darbdavio sąvoka, o kaip jau buvo minėta, Lietuvoje darbdaviu yra laikomas ir fizinis asmuo. Taigi, kad apsaugot fizinio asmens darbuotojus turi būti priimtas įstatymas dėl fizinio asmens bankroto.

Apibendrinant galima pažymėti, kad tarptautiniai teisės aktai numato galimybę pačioms valstybėms apibrėžti darbdavio sąvoką. Lietuvoje darbdaviu gali būti įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, ir turinčios darbinį veiksnumą bei teisingumą.

Pažymėtina, kad įmonės nemokumas tai būseną kai nepakanka skolininko turto kreditorių reikalavimams patenkinti ir kai skolininkas nepajėgia atsiskaityti su kreditoriais.

Manytina, kad atsižvelgus į kitų valstybių patirtį, Lietuvoje turi būti reglamentuotas darbdavių – fizinių asmenų nemokumas, kas būtų naudinga kalbant apie garantijas darbuotojams pavyzdžiui, darbdaviui mirus ar jam tapus nemokiu. Fizinio asmens bankroto įstatymo priėmimas padėtų įgyvendinti direktyva 2008/94/EB.

Analizuojant dabar galiojantį Įmonių bankroto įstatymą, darytina išvada, kad „įmonės nemokumo“ ir „bankroto“ negalima tapatinti, kadangi nemokumas yra tam tikra skolininko finansinė būklė, kuri gali būti tiek laikina, tiek ir nuolatinė, o bankrotas tai yra procedūrų, kurios taikomos įmonei skolininkei, kai dėl susidariusių skolų nebėra prasmės ir galimybės vykdyti ūkinę komercinę veiklą, pasekmė, kai įmonė pripažįstama bankrutavusia ir likviduojama.

---

<sup>61</sup> Nacionalinė verslo administratorių asociacija. *Nemokumo samprata ir jo teisinio reglamentavimo analize*. Vilnius 2006 m. psl. 24 [žiūrėta 2012 m. balandžio 7 d.] Prieiga per internetą: <[www.ukmin.lt/uploads/documents/.../lt/.../Nemokumo%20studija.doc](http://www.ukmin.lt/uploads/documents/.../lt/.../Nemokumo%20studija.doc)>

<sup>62</sup> Direktyva 2008/94/EB Dėl darbuotojų apsaugos jų darbdaviui tapus nemokiam. Official Journal L, 2008 m., Nr. 283

## 2. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS DARBDAVIO INICIATYVA ĮMONEI IŠKĖLUS BANKROTO PROCEDŪRĄ

Darbo kodeksas numato atskirą pagrindą nutraukiant darbo sutartį įmonių bankroto atveju. Įmonių bankroto atveju nutraukiant darbo sutartis turi būti remiamasi Darbo kodekso 137 straipsniu, kuris nukreipia į Įmonių bankroto Įstatymą. Pradėjus bankroto procesą bankrutuojančiai įmonei skiriamas administratorius, t.y. fizinis arba juridinis asmuo, kuris turi teisę teikti tokio pobūdžio paslaugas. Su administratorium sudaroma pavedimo sutartis. Įmonės administratorius sprendžia daugumą klausimų, susijusių su darbuotojų darbo santykiais, nes, įmonei įgijus bankrutuojančios įmonės statusą, tos įmonės valdymo organai netenka savo įgaliojimų<sup>63</sup>. Įsiteisėjus teismo nutarčiai išskelti 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<sup>64</sup>.

Įmonių bankroto įstatymas nereglamentuoja išpėjimo formos ir turinio, taigi, manytina, kad viskas kas yra numatyta Darbo kodekso 130 straipsnyje 2 dalyje turi būti nurodyta ir šiuo atveju. Taigi, išpėjime apie darbo sutarties nutraukimą turi būti nurodyta:

1. atleidimo iš darbo priežastis ir aplinkybės, kuriomis motyvuojamas darbo sutarties nutraukimas,
2. atleidimo iš darbo data,
3. atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarka<sup>65</sup>.

Manytina, kad vienintelė ypatybė įmonių bankroto atveju bus punktas apie atsiskaitymą su atleidžiamu darbuotoju. Jame turėtų būti numatyta, kad visi darbuotojai atleidžiami įmonių bankroto atveju bus įtraukti į bankrutuojančios įmonės kreditorių sąrašą arba, tuo atveju kai darbdavio turto neužteks atsiskaityti su kreditoriais, turės teisę į išmokas iš Garantinio fondo.

Pagal Darbo kodekso 130 straipsnio 3 dalį per išpėjimo terminą darbdavys turi duoti darbuotojui laisvo nuo darbo laiko naujo darbo paieškom<sup>66</sup>. Tai yra labai svarbi

---

<sup>63</sup> DAVIDAVIČIUS H. Darbuotojų darbo santykiai įmonėje jos bankroto ir likvidavimo metu. *Juristas* Nr. 4 2009 m. psl. 4

<sup>64</sup> Lietuvos Respublikos Įmonių bankroto įstatymas, Valstybės Žinios, 2001.04.11, Nr.: 31-1010; Valstybės Žinios, 2001.05.02., Nr. 37; Valstybės Žinios, 2001.06.20, Nr. 52

<sup>65</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Valstybės Žinios, 2002.06.26, Nr.: 64 – 2569; Valstybės Žinios, 2002.07.12, Nr. 71

<sup>66</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Valstybės žinios, 2002.06.26, Nr.: 64 – 2569; Valstybės Žinios, 2002.07.12, Nr. 71

garantija, kadangi darbuotojas išpėtas apie darbo sutarties nutraukimą gali ieškoti kito darbo. Už šį laiką darbuotojui turi būti paliktas jo vidutinis darbo užmokestis. Tačiau, manytina, kad įmonei iškėlus bankroto bylą ar pradėjus neteisminę bankroto procedūrą, dėl labai trumpo išpėjimo termino apie darbo sutarties nutraukimą, darbuotojai negalės pasinaudoti šia garantija.

Darbo sutartys su visais darbuotojais nutraukiamos Darbo kodekso 137 straipsnio „Darbo sutarties nutraukimas darbdavio bankroto atveju“ ir Įmonių bankroto įstatymo 13 straipsnio „Bankroto procesas ne teismo tvarka“ arba Įmonių bankroto įstatymo 19 straipsnio „Darbo santykių reguliavimas“ pagrindais. Taip pat nutraukiamos ir su darbuotojais, kurie buvo įdarbinti įmonės bankroto procesui užbaigti pagal terminuotą darbo sutartį. Teismo praktiką rodo, kad būtina taikyti tokiu atveju Darbo kodekso 136 straipsniu t.y. suėjus darbo sutarties terminui, 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. laikotarpį 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 žala<sup>67</sup>.

Kaip nustatyta Darbo kodekso 137 straipsniu, pradėjus darbdavio bankroto procedūrą, darbo sutartys gali būti nutraukiamos laikantis bankroto įstatymų nuostatų. I. Mačernytė – Panomariovienė pastebi čia dviejų teisės šakų sankirta, t.y. pirmenybė atiduodama bankroto teisės normoms, tuo tarpu EB Tarybos reglamento Nr. 1346/2000 „Dėl bankroto bylų“ 10 straipsnis numato, kad bankroto bylos pasekmės darbo sutartims ir darbo santykiams reglamentuoja darbo sutartims taikytina valstybės narės teisė. Pagal Lietuvos įstatymus darbo sutartys gali būti nutraukiamos ir laikantis bankroto įstatymų nuostatų, o ne Darbo kodeksu, kurio IV skirsnio nuostatos taikomos tik tada, kai atitinkamų klausimų nereglamentuoja bankroto įstatymas, o tai nevysiškai atitinka EB reglamento nuostatas. Blanketinė norma nukreipta iš Darbo kodekso į Įmonių bankroto

---

<sup>67</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius. Mykolo Riomerio universitetas. 2011 m. psl.229

įstatymą gali būti prieštaringai vertinama dėl abiejų įstatymų paskirties ir sistemiško jų taikymo ir net painiavos. I. Mačernytė – Panomariovienė sutinka 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 Darbo kodekso 129 straipsnį. 1 ir 2 dalis yra darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės, o darbo sutarties nutraukimas tiek Darbo kodekso 136 straipsnį 1 dalį 6 punktą, tiek ir pagal Darbo kodekso 137 straipsnį nepriklauso nuo šalių valios. Atitinkamai ir garantijos darbuotojams turi būti taikomos skirtingos<sup>68</sup>.

Nagrinėjant atleidimo iš darbo įmonei pradėjus bankroto procedūrą pagrindus, kaip jau buvo minėta, atleidžiamiesiems darbuotojams iš darbo taikomas ne tik Darbo kodekso 137 straipsnis, bet ir Įmonių bankroto įstatymo nuostatos, kuriose draudžiamųjų nuostatų visai nenumatyta. Taigi, kyla klausimas: ar darbuotojai gali būti išpėti ir atleisti iš darbo jų atostogų arba nedarbingumo laikotarpiu, ar darbuotojai, pašaukti atlikti tikrąją krašto tarnybą arba kitas LR piliečio pareigas, gali būti išpėti ir atleisti iš darbo šiuo pagrindu? Įmonių bankroto įstatymas šių klausimų nereglamentuoja, o Darbo kodekso 137 straipsnyje numatyta, kad šio skirsnio nuostatos tokiais atvejais taikomos tada, kai atitinkamų klausimų nereglamentuoja bankroto įstatymai. I. Mačernytės – Panomariovienės nuomonė, 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<sup>69</sup>. Manytina, kad visos garantijos numatytos minėtiems darbuotojams turi būti taikomos.

Teismų praktika šiuo klausimu dar nėra suformuota, teismai sprenddami šį klausimą skirtingai taiko Darbo kodeksą ir Įmonių bankroto įstatymą. Kaip pavyzdį galima paminėti civilinę bylą pagal ieškovo V. G. ieškinį, atsakovui bankrutuojančiai uždarajai akcinei bendrovei „Veskonas“, dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu. Ginčas kilo dėl to, kad įsiteisėjus teismo nutarčiai iškelti darbdaviui bankroto bylą administratorius atleido ieškovą Įmonių bankroto įstatymo 19 straipsnio pagrindu ir tvarka, t. y. suėjus nustatytam 15 darbo dienų išpėjimo terminui, neatsižvelgdamas į tai, kad ieškovas buvo

---

<sup>68</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius. Mykolo Riomerio universitetas. 2011 m. psl.230

<sup>69</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius. Mykolo Riomerio universitetas. 2011 m. psl.232

laikinai nedarbingas ir šis nedarbingumas tęsėsi po įspėjime dėl darbo sutarties nutraukimo nurodyto termino. Pažymėtina, kad kilusiame ginče kai ieškovas V. G. kreipėsi į teismą, dėl to, kad jo manymu su juo darbo sutartis negalėjo būti nutraukta nedarbingumo laikotarpiu ir įspėjimo terminas turėjo būti pratęstas iki laikino nedarbingumo pabaigos. Pirmos instancijos teismas ieškovo ieškinį atmetė ir konstatavo, kad šiuo atveju Darbo kodekso 131 ir 137 straipsniai konkuruoja su Įmonių bankroto įstatymo 19 straipsnio 1 dalies norma ir teismo nuomonė, esant tokiai konkurencijai turi būti taikoma specialioji teisės norma, todėl atsakovas, teisingai bankrutavusios įmonės darbuotojus atleido vadovaudamasis Įmonių bankroto įstatymo 19 straipsnio 1 dalimi. Teismas, atsižvelgdamas į tai, kad Įmonių bankroto įstatymas nenumato apribojimų, kuriems esant darbo sutartys su bankrutuojančios įmonės darbuotojais negalėtų būti nutraukiamos ir konstatavo, kad atsakovas, įspėdamas ieškovą apie darbo sutarties nutraukimą ir jį atleisdamas iš darbo laikino nedarbingumo laikotarpiu, tinkamai taikė įstatymą ir nepažeidė ieškovo teisių bei teisėtų interesų. Taigi, teismas pripažino teisėtu ieškovo atleidimą iš darbo. Lietuvos Apeliacinis teismas savo sprendime nurodė, kad nors pirmos instancijos teismas teisingai nurodė, kad Įmonių bankroto įstatymo 19 straipsnio normos yra specialios Darbo kodekso atžvilgiu, tačiau minėtoje situacijoje teismas turėjo taikyti Darbo kodekso IV skirsnį, kadangi minėtos situacijos Įmonių bankroto įstatymas nereglamentuoja. Teismas remdamasis kasacinio teismo suformuota praktika nurodė, kad darbuotojų teisė į garantiją kuri yra taikoma darbuotojui susirgus draudžia darbdaviui atleisti darbuotoją iš darbo jo laikinojo nedarbingumo laikotarpiu bet kuriuo Darbo kodekso nustatytu darbo sutarties nutraukimo pagrindu. Tuo labiau, kad Darbo kodekso 136 straipsnio 1 dalies 6 punktą numato, kad sutartis su darbuotoju gali būti nutraukta tik likvidavus darbdavį jeigu pagal įstatymus jo darbo prievolės nebuvo įpareigtos vykdyti kitas asmuo. Priešingas Įmonių bankroto įstatymo 19 straipsnio 1 dalies aiškinimas neatitiktų jo paskirties ir tikslo sudaryti dėl bankroto atleidžiamam darbuotojui sąlygas pasirūpinti, kad jo socialinės garantijos nenutrūktų. Minėtoje byloje, Lietuvos Apeliacinis teismas konstatavo, kad šiuo atveju bankroto administratorius, be teisėto pagrindo nutraukė su ieškovu sudarytą darbo sutartį, suėjus Įmonių bankroto įstatymo 19 straipsnio 1 dalyje nurodytam įspėjimo terminui, o ne perkėlė šią datą į laikino nedarbingumo pabaigos dieną<sup>70</sup>.

Pažymėtina, kad Lietuvos Apeliacinis teismas teisingai išsprendė bylą ir darbuotojas jo laikino nedarbingumo laikotarpiu negali būti atleistas. Tačiau tai nėra teismo precedentas kuriuo galėtų remtis kiti teismai ir kol tokių bylų nesprend Lietuvos

---

<sup>70</sup> Lietuvos Apeliacinis teismas. 2012. 02. 22. Civilinė byla Nr. 2A –145/2012

Aukščiausiasis teismas teismai gali skirtingai taikyti ir aiškinti Darbo kodekso ir Įmonių bankroto įstatymo normas.

Manytina, kad garantijos, darbuotojams kurios numatytos Darbo kodekso 132 straipsnyje, t. y. garantijos nėščioms moterims ir garantijos darbuotojams auginantiems vaiką iki trejų metų, turi būti taikomos, kadangi taip būtų įgyvendintas darbo santykių stabilumo principas įtvirtintas Darbo kodekso 2 straipsnyje.

Pažymėtina, kad Darbo kodeksas draudžia atleisti darbuotoją kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms. Manytina, kad kadangi paskelbus įmonės bankrotą įmonės veikla nėra visiškai nutraukiama tokius darbuotojus tikslinga būtų atleisti iš darbo visiškai likvidavus įmonę ( išregistravus įmonę iš Juridinių asmenų registro.) Praktiškai tai nėra vykdoma, įmonei paskelbus bankrotą visi darbuotojai yra atleidžiami, o dirbti bankroto metu pagal terminuotas sutartis priimami nauji darbuotojai, manytina kad tai yra neteisinga praktika ir darbuotojai, kuriems numatytos garantijos Darbo kodekso 132 straipsnyje, tam kad būtų įgyvendintas darbo santykių stabilumo principas turi būti palikti dirbti iki visiško įmonės likvidavimo. Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme 19 straipsnio 6 dalyje yra numatyta, kad vienam iš tėvų ar globėjui įstatymų nustatyta tvarka išleistam vaiko priežiūros atostogų ir gaunančiam motinystės (tėvystės) pašalpą, atleistam iš darbo dėl įmonės bankroto motinystės (tėvystės) pašalpa yra mokama, tačiau tai nėra taikoma moteriai, kuri yra nėščia ir dar nėra išėjusi vaiko priežiūros atostogų<sup>71</sup>. Taigi jeigu moteris yra atleidžiama nėštumo laikotarpiu ji netenka apdraustojo valstybiniu socialiniu draudimu statuso ir su tuo susijusių socialinių garantijų, taigi ji negaus motinystės pašalpos, kas nėra tikslinga. Manytina, kad moteris negali būti atleidžiama iki įmonės visiško likvidavimo, kad jai būtų išsaugotos visos socialinės garantijos. Taip pat su darbuotojais, auginančiais vaiką iki trejų metų darbo sutartis negali būti nutraukta iki įmonės visiškos likvidacijos.

Darbo kodekso 133 straipsnis numato garantija sergantiems ir sužalotiems darbe darbuotojams. Šiame straipsnyje numatyta, kad darbuotojams, netekusiems darbingumo dėl sužalojimo darbe arba profesinės ligos, darbo vieta ir pareigos yra paliekamos, kol bus atgautas darbingumas arba nustatytas neįgalūmas. Darbo vieta ir pareigos yra paliekamos jeigu jie dėl laikinojo nedarbingumo neatvyksta į darbą ne daugiau kaip šimtą dvidešimt dienų iš eilės arba ne daugiau kaip šimtą keturiasdešimt dienų per paskutinius dvylika mėnesių, jei įstatymai ar kiti norminiai teisės aktai nenustato, kad tam tikros ligos atveju

---

<sup>71</sup>Lietuvos Respublikos Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. Valstybės žinios. 2000. 12. 29, Nr. 111-3574

darbo vieta ir pareigos paliekamos ilgesnį laiką.<sup>72</sup> Įmonių bankroto įstatymas nereglamentuoja minėto atvejo. Manytina, kad kol įmonė nėra visiškai likviduota, tokiems darbuotojams turi būti palikta darbo vieta ir jie negali būti atleisti. Tačiau tais atvejais kai bankroto procedūra tęsiasi ilgiau kaip laikotarpiai kuriuos numato šis straipsnis, darbo sutartis su šiais darbuotojais gali būti nutraukta pagal Darbo kodekso nustatytą tvarką, jeigu įstatymas nenustato, kad darbo vieta turi būti paliekama ilgesnį laiką.

I. Mačernytės – Panamariovienės nuomonė, taikyti Darbo kodekso numatytas garantijas darbuotojams, turintiems pirmenybės teisę likti dirbti kai darbo sutartis nutraukiamos darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės ir tik dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų, kaip teismas nustatė, būtų nelogiška įmonei iškėlus bankroto bylą<sup>73</sup>.

Darbo kodekso 135 straipsnyje yra numatytos asmenų grupės, kuriems yra numatyta pirmenybės teise būti paliktam dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius<sup>74</sup>. Tai yra darbuotojai:

1. kurie toje darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga;
2. kurie vieni augina vaikus (įvaikius) iki šešiolikos metų arba prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas sunkaus ar vidutinio neįgalumo lygis arba mažesnio negu 55 procentai darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukakusius senatvės pensijos amžių, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas didelių ar specialių poreikių lygis;
3. kurie turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, išskyrus darbuotojus, igijusius teisę į visą senatvės pensiją arba ją gaunančius;
4. kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip treji metai;
5. kuriems tokia teisė nustatyta kolektyvinėje sutartyje;
6. kurie yra išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus<sup>75</sup>.

Darbuotojai, kurie atitinka Darbo kodekse nustatytus kriterijus, turi pirmenybės teisę būti palikti darbe tik tuo atveju, jeigu jų kvalifikacija ne žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių toje pačioje darbovietėje. Manytina, jog tais atvejais kai

---

<sup>72</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Valstybės Žinios, 2002.06.26, Nr. 64-2569; Valstybės Žinios, 2002.07.12, Nr. 71

<sup>73</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius. Mykolo Riomerio universitetas. 2011 m. psl.232

<sup>74</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Valstybės Žinios, 2002.06.26, Nr.: 64 – 2569; Valstybės Žinios, 2002.07.12, Nr. 71

<sup>75</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Valstybės Žinios, 2002.06.26, Nr.: 64 – 2569; Valstybės Žinios, 2002.07.12, Nr. 71



administratorius atleidžia darbuotojus iš darbo remiantis Įmonių bankroto įstatymu ir priima dirbti naujus darbuotojus pagal terminuotas darbo sutartis turi būti atsižvelgta į Darbo kodekso 135 straipsnį ir vietoj naujų darbuotojų turi būti palikti dirbti darbuotojai turintys pirmenybės teisę likti darbe kai mažinamas darbuotojų skaičius, taip būtų įgyvendintas darbo santykių stabilumo principas ir apsaugotos darbuotojų teisės.

Rusijos Federacijoje visos garantijos numatytos Rusijos Federacijos Darbo kodekse yra taikomos, kadangi įstatyme Apie nemokumą (bankrotą) nėra numatyti pagrindai nutraukti darbo sutartį ryšium su įmonės bankroto paskelbimu, o darbo sutartis yra nutraukiamos Darbo kodekso numatytais pagrindais<sup>76</sup>. Rusijos Federacijos įstatymai bankroto proceso metu, numato tik atleidimą dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo. Šiuo atveju visos Rusijos Federacijos Darbo kodekso garantijos darbuotojams yra taikomos. Jei šia galimybe nesinaudojama, darbuotojai atleidžiami tik visiškai likvidavus įmonę<sup>77</sup>.

Tuo tarpu Lenkijos įstatymai nustato, kad darbdaviui paskelbus bankrotą, darbuotojų garantijos nutraukiant darbo sutartį netaikomos. Netaikomos tokios garantijos:

1. konsultavimas su įmonės profesinėm sąjungom,
2. garantija draudžianti atleisti iš darbo priešpensinio amžiaus darbuotojus,
3. garantijas draudžiančios nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo nebuvimo darbe dėl pateisinamų priežasčių ( atostogos, nedarbingumo laikotarpis ir pan.)

Įstatymai leidžia nutraukti darbo sutartį įteikus įspėjimą prieš dvi savaites. Darbo sutartis gali būti nutraukiama kiekvienos iš darbo sutarties šalių iniciatyva<sup>78</sup>.

Taigi manytina, kad Rusijos Federacijos įstatymai labiau apsaugo darbuotojų teises darbdaviui iškėlus bankroto procedūrą.

Manytina, jog Lietuvos Respublikos Įmonių bankroto įstatyme turi būti įtvirtintos garantijos darbuotojams, kurios yra numatytos Darbo kodekse. Kol tai nėra padaryta praktiškai visi darbuotojai iškėlus įmonės bankroto procedūrą yra atleidžiami neatsižvelgus į turimas garantijas, kurias jiems numato Darbo kodeksas. Manytina, kad tai yra neteisinga praktika ir įstatymų leidėjas turėtų įtvirtinti minėtas garantijas Įmonių bankroto įstatyme.

Darbo kodekso 134 straipsnyje yra numatytos garantijos darbuotojų atstovams. Labai svarbu apibrėžti kas yra darbuotoju atstovu. Sąvoka „darbuotojų atstovai“ apibrėžia

---

<sup>76</sup> ФИЛИНА А. Банкротство еще не ликвидация! Будьте внимательны при увольнении работника. *Кадровое дело*. 2009 м. [žiūrėta 2012.kovo 29] Prieiga per internetą: < <http://gsl.org/ru/press-center/press/>>

<sup>77</sup> ВАСИЛЬЕВ В. КОСТРОМИНА Е. Представительство трудовых прав работников при банкротстве организаций. *Кадровик. Трудовое право для кадровика*. 2010 Nr. 6 [žiūrėta 2012 kovo 29 d.] Prieiga per internetą: < <http://www.hr-portal.ru/story/predstavitelstvo-trudovyykh-prav-rabotnikov-pri-bankrotstve-organizatsii>>

<sup>78</sup> ZEDLER F. *Prawo upadłościowe i naprawcze w zarysie*. Zakamycze, 2004 r. str 97-98

Darbo kodekso 19 straipsnis ir TDO konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių“.

Vadovaujantis Darbo kodekso 19 straipsniu, darbuotoju atstovais yra<sup>79</sup>:

1. Profesinių sąjungų nariai
2. Darbo tarybos nariai.

TDO konvencija Nr. 135 numato, kad darbuotojų atstovais yra:

1. profesinių sąjungų atstovai, tai yra profesinių sąjungų narių paskirti arba išrinkti atstovai.
2. renkami atstovai, tai yra įmonės darbuotojų pagal nacionalinių įstatymų ar kitų norminių aktų arba kolektyvinių susitarimų nuostatas laisvai išrinkti atstovai, į kurių funkcijas neįeina veikla, kuri atitinkamose šalyse pripažinta kaip profesinių sąjungų išimtinė prerogatyva<sup>80</sup>.

V. Tiažkijau nuomonė, Lietuvoje darbuotojų atstovais laikomi:

1. darbuotojai, išrinkti į profesinės sąjungos renkamus organus;
2. darbuotojai, išrinkti į darbo tarybą;
3. darbuotojai, renkami į įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos priežiūros atstovus;
4. darbuotojai, išrinkti į darbo ginčų komisijos narius;
5. kiti renkami darbuotojų atstovai, jeigu tai numatyta norminiuose teisės aktuose ar kolektyvinėse sutartyse<sup>81</sup>.

Darbo kodekso 134 straipsnyje yra numatyta, kad darbuotojai išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus, laikotarpiu, kuriems jie išrinkti, negali būti atleisti iš darbo pagal Darbo kodekso 129 straipsnį be išankstinio to organo sutikimo. Taip pat profesinės sąjungos ar darbo tarybos pirmininkas jų kadencijos laikotarpiu taip pat negali būti atleisti iš darbo pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą be išankstinio profesinės sąjungos atstovaujamojo organo ar darbo tarybos sutikimo<sup>82</sup>. Manytina, kad atleidžiant tokius darbuotojus pagal Darbo kodekso 137 straipsnį ar Įmonių bankroto įstatymą ši garantija nėra taikoma ir atleidžiant tokius darbuotojus išankstinio profesinės sąjungos ar darbo tarybos sutikimo gauti nereikia. Tačiau jeigu tokia garantija numatyta įmonės kolektyvinėje sutartyje, tol kol įmonės kolektyvinė sutartis galioja ir nėra ribojama kreditorių susirinkimo šią garantiją taikyti būtina.

---

<sup>79</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės Žinios, 2002.06.26, Nr.: 64 – 2569; Valstybės Žinios, 2002.07.12, Nr. 71

<sup>80</sup> TDO konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių“ Valstybės žinios, 1996 m. Nr. 30-737

<sup>81</sup> TIAŽKIJUS V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*, I tomas., Vilnius: *Justitia*, 2005 m. psl. 434

<sup>82</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės Žinios, 2002.06.26, Nr.: 64 – 2569; Valstybės Žinios, 2002.07.12, Nr. 71

Dažniausiai Lietuvos Respublikoje įmonių bankroto procedūrą vykdomą teismo tvarka, o neteisminės bankroto procedūros vyksta labai retai. Lietuvos darbo federacijos žiniomis per 2011 m. pirmą pusmetį bankroto bylos teisme buvo iškelta 661 įmonei ir tik 11 įmonių bankroto procesai pradėti ne teismo tvarka<sup>83</sup>.

Įmonių bankroto įstatymas numato neteisminės procedūros galimybę, kuri įmanoma tik tada, kai teismuose nėra iškelta bylų, kuriose įmonei pareikti turtiniai reikalavimai, tarp jų reikalavimai, susiję su darbo santykiais, taip pat jei iš įmonės nėra išieškoma pagal teismų ar kitų institucijų išduotus vykdomuosius dokumentus. Kreditorių susirinkimas priima nutarimą bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka. Šiam nutarimui turi pritarti kreditoriai, kurių reikalavimų suma vertine išraiška sudaro ne mažiau kaip  $\frac{3}{4}$  visų įmonės turimų įsipareigojimų, įskaitant ir tuos, kurių mokėjimo terminai nepasibaigę, sumos, esančios nutarimo priėmimo dieną<sup>84</sup>.

Pagal Įmonių bankroto įstatymą vykdam bankroto procedūras ne teismo tvarka, teismo kompetencijai priskirtus klausimus sprendžia kreditorių susirinkimas.

Bankroto procesas vykta greičiau, jei kreditoriai sutiktų įmonės bankroto procesą vykdyti ne teismo tvarka. Skirtumas yra tas, jog 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, tada, atsižvelgiant į ieškinio padavimo ir jo nagrinėjimo teisme terminus, ne teismo nagrinėjimo procedūros terminas sutrumpėtu 2,5 mėnesio, o darbuotojų reikalavimai bei atleidimo klausimai būtų išspręsti greičiau nei nagrinėjant teisme<sup>85</sup>.

Įmonės bankroto procedūras pradėjus vykdyti ne teismo tvarka, kreditorių susirinkimas skiria administratorių. Administratoriui keliami tokie pat reikalavimai, kaip ir įmonei iškelus bankroto bylą teisme. Administratoriumi gali būti paskirtas fizinis ar juridinis asmuo, turintis teisę teikti tokio pobūdžio paslaugas, su kurio sudaroma pavedimo sutartis. Paskirtas įmonės administratorius sprendžia klausimus, susijusius su darbuotojų darbo santykiais, nes, įmonei įgijus bankrutuojančios įmonės statusą, valdymo organai netenka savo įgaliojimų<sup>86</sup>.

---

<sup>83</sup> [žiūrėta 2012 balandžio 7 d.] Prieiga per internetą: < <http://www.ldf.lt/index.php?cid=3861> >

<sup>84</sup> Lietuvos Respublikos Įmonių bankroto įstatymas. Valstybės Žinios. 2001.04.11, Nr. 31-1010; Valstybės Žinios, 2001.05.02, Nr. 37; Valstybės Žinios, 2001.06.20, Nr. 52

<sup>85</sup> MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius. Mykolo Riomerio universitetas. 2011 m. psl. 277

<sup>86</sup> DAVIDAVIČIUS H. *Darbuotojų darbo santykiai įmonėje jos bankroto ir likvidavimo metu*. Juristas Nr. 4 2009 m. psl.4

Įmonės kreditorių susirinkimo paskirtas bankrutuojančios įmonės administratorius, vadovaudamasis Įmonių bankroto įstatymo 10 straipsnio 7 dalies 2 punktu, nutraukia darbo arba civilinės sutartis su įmonės valdybos nariais ir vadovu. Apie sutarties nutraukimą, įmonės administratorius privalo raštu prieš penkiolikos dienų iki sutarties nutraukimo, įspėti valdybos narius ir vadovą. Įmonės valdybos nariams ir įmonės vadovui nemokama išėtinė išmoka ir kompensacijos, išskyrus kompensaciją už nepanaudotas atostogas. Kitus įmonės darbuotojus įmonės administratorius per tris darbo dienas nuo kreditorių susirinkimo, kuriame kreditoriai nutarė įmonės bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka, dienos privalo raštu įspėti apie būsimą darbo sutarties nutraukimą. Po penkiolikos darbo dienų nuo tokio įspėjimo momento įmonės administratorius nutraukia su darbuotojais darbo sutartis.

Įmonių bankroto įstatymas nustato pareigą kreditorių susirinkimo paskirtam administratoriui apie būsimą darbuotojų atleidimą ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo kreditorių susirinkimo dienos pranešti teritorinei darbo biržai, savivaldybės institucijai ir įmonės darbuotojų atstovams.

Kai bankrotas vyksta ne teismo tvarka, darbo sutartis su atleidžiamais darbuotojais nutraukiama pagal Įmonių bankroto įstatymo 13 straipsnio 4 dalį. Nutraukus darbo sutartį, atleistam darbuotojui išmokama jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėtinė išmoka. Įmonių bankroto įstatyme yra nustatyta, kad su darbuotojų atsiskaitoma Įmonės bankroto įstatymo 35 straipsnyje nustatyta tvarka.

Įmonės kreditoriaus susirinkimo paskirtas administratorius, kaip jau buvo pasakyta, remiantis Įmonių bankroto įstatymo nuostatams turi teisę priimti ir atleisti darbuotojus iš bankrutuojančios įmonės. Įmonės kreditorių susirinkimas nustato darbuotojų, su kuriais bus sudaromas naujos darbo sutartys dirbti įmonės bankroto proceso metu, skaičių pagal pareigybes. Jį darbą jie priimami pagal terminuotą darbo sutartį. Įmonės administratorius, pasibaigus įmonės bankroto procedūrai atleidžia jos pasibaigus sutarties terminui be įspėjimo pagal Darbo kodekso 126 straipsnio 1 dalį, pasibaigus darbo sutarties terminui, ir jiems nemokamos išėtinės išmokos.

Labai dažnai bankroto bylos iškėlimas lemia grupės darbuotojų atleidimą, norint atkurti įmonės mokumą, pakeisti įmonės veiklą ir panašiai<sup>87</sup>.

Grupės darbuotojų atleidimas tai situacija kai vienu metu iš darbo atleidžiama daug darbuotojų arba nutraukiama įmonės veikla. Tiek TDO konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“, tiek ir direktyva Nr. 75/129/EEB, kurią

---

<sup>87</sup> DAMBRAUSKIENĖ G., MACIJAUSKIENĖ R., MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius. Žaltvykslė 2007 m. psl. 230

pakeitė direktyva Nr. 98/59/EB, numato nemažai pareigų darbdaviui, siekiant užtikrinti garantijas atleidžiamiems iš darbo darbuotojams<sup>88</sup>.

„Kolektyvinis atleidimas iš darbo“ pagal direktyvos Nr. 98/59/EB 1 straipsnio 1 dalies a punktą 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 ar daugiau;
- 2) arba per 90 dienų laikotarpį – ne mažiau kaip 20, nepriklausomai nuo atitinkamose įmonėse paprastai dirbančių darbuotojų skaičiaus.

Apskaičiuojant 1 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<sup>89</sup>.

Direktyva Nr. 98/59/EB pateikia „kolektyvinio atleidimo iš darbo“ sąvoka, tačiau nenurodo elemento, lemiančio atleidimą iš darbo, nei nukreipia į valstybių narių teisę. Direktyvos Nr. 98/59/EB 1 straipsnio 1 dalies a punktas 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. ETT pažymėjo, kad direktyvos taikymo srityje esančiu darbuotojų atleidimu iš darbo reikia laikyti bet kokį darbdavio veiksma, kuris lemia darbo sutarties nutraukimą jo iniciatyva, kaip antai „atleidimas iš darbo dėl darbo organizavimo pakeitimų, nesusijusių su verslo apimčių mažinimu“ ir tas atleidimas nėra susijęs su atitinkamais atskirais darbuotojais. Anot mokslininkų T. Davulio ir M. Weisso direktyvos taikymo prasme garantijos darbuotojams turi būti taikomos net ir tada, kai sutartis

---

<sup>88</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius. Mykolo Riomerio universitetas 2011 m. psl.208

<sup>89</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius. Mykolo Riomerio universitetas. 2011 m. psl.209

nutraukiama šalių susitarimu darbdavio iniciatyva arba kai darbdavys išprovokuoja darbo sutarties nutraukimą darbuotojo iniciatyva<sup>90</sup>.

Lietuvoje iki 2008 m. balandžio 13 d., kol įsigaliojo Darbo kodekso papildymas 130<sup>1</sup> straipsniu, 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 sutartis baigiasi likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo. Kadangi šiuo atveju darbo sutartis ne nutraukiamos, o kaip ir veikla – baigiasi, ir nebelieka darbdavio, kuris galėtų nutraukti darbo sutartis su darbuotojais. Kyla klausimas: ar šiuo atveju bus taikoma direktyva? Nauja Darbo kodekso redakcija, panašiai kaip ir direktyvoje numato, kad darbuotojų atleidimu laikomi darbo sutarčių nutraukimai, nesusiję su atskiru darbuotoju. Taigi šiuo atveju direktyvos nuostatos turėtų būti taikomos, išskyrus tam tikras išimtis, kurias gali nustatyti pačios valstybės. Kaip pavyzdį galime paminėti, kad direktyvos Nr. 98/59/EB 4 straipsnyje 4 dalyje 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. Įmonių bankroto įstatymo nustatyta tvarka administratorius privalo pranešti teritorinei darbo biržai. 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 paklausos, tuomet tokie įstatymo keliami reikalavimai nieko realaus neduoda. Būtų naudinga 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 nustatytą terminų, t.y. laukti

---

<sup>90</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius. Mykolo Riomerio universitetas. 2011 m. psl.209

kol bus įteikti išpėjimo apie atleidimą iš darbo lapeliai ir kt. Įstatymų nustatyti reikalavimai likviduoti bankrutuojančią įmonę<sup>91</sup>.

Grupės darbuotojų atleidimais nelaikomi atvejai, kai darbuotojai atleidžiami iš darbo suėjus darbo sutarties terminui.

Svarbus klausimas yra ar iškėlus įmonei bankroto procedūras turi būti laikomasi Darbo kodekso 47 straipsnio, t.y. ar turi būti vykdomas informavimas ir konsultavimas su darbuotojais. Šio klausimo nereglamentuoja Įmonių bankroto įstatymas. Įmonių bankroto įstatyme tik numatyta, kad įmonei iškėlus bankroto bylą, administratorius 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.

Direktyvos Nr. 98/59/EB tikslas taip pat yra ir sušvelninti kolektyvinių atleidimų padarinius, todėl būtina numatyti tam tikrus konsultacijų vedimo tvarkos reikalavimus, kurie, panaudojant visas įmanomas priemones ir būdus, padėtų pasiekti susitarimą. 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. Taigi, darbuotojai ne šiaip sau turi būti informuoti – jie tampa visateisiais derybininkais, sprendžiančiais savo ir įmonės likimo klausimus<sup>92</sup>.

Manytina, kad iškėlus įmonei bankroto procedūrą informavimą ir konsultavimą su darbuotojais turi vykdyti administratorius, kadangi nuo bankroto procedūrų pradžios jis vykdo darbdavio funkcijas. Kadangi bankroto iškėlimas ar net paskelbimas tai dar ne įmonės likvidavimas, tai informavimas ir konsultavimas turi būti vykdomas. Tai labiau apsaugos darbuotojų teises bankroto atveju ir gali įtakoti, kad dalis darbuotojų gali būti palikta dirbti įmonės bankroto procedūrų metu.

Pagal Įmonių bankroto įstatymo 13 ir 19 straipsnių nuostatas, administratorius per tris darbo dienas nuo teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą įsiteisėjimo dienos

---

<sup>91</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius. Mykolo Riomerio universitetas. 2011 m. psl.211

<sup>92</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius. Mykolo Riomerio universitetas. 2011 m. psl.223

arba kreditorių susirinkimo, kuriame kreditoriai nutarė įmonės bankroto procedūra vykdyti ne teismo tvarka, dienos raštu įspėja įmonės darbuotojus apie būsimą darbo sutarties nutraukimą ir po 15 darbo dienų nuo tokio įspėjimo nutraukia su jais darbo sutartis. I. Mačernytė – Panomariovienė pastebi, kad 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 nenaudinga taikyti tokių pačių terminų, kaip ir tais atvejais, kai įmonė nėra bankrutuojanti, nes tai dar labiau padidintų įmonės išsiskolinimus darbuotojams<sup>93</sup>.

Svarbus klausimas yra ar darbdavio bankroto atveju galioja įmonės kolektyvinė sutartis. Iki 2003 m. sausio 1 d. galiojęs Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas numatė kolektyvinės sutarties taikymo apribojimą. Jame buvo numatyta, kad kolektyvinė sutartis nustoja galioti įmonei iškėlus bankroto bylą arba pradėjus neteisminę bankroto procedūrą. Tačiau, šiuo apribojimu buvo pažeidinėjamos darbuotojų teisės, nes Europos Sąjungos direktyvos Nr. 2001/23/EC nuostatos numato, kad kolektyvinė sutartis turi būti taikoma ir nemokioms įmonėms, kurių tikslas nėra likviduoti perdavėjo turtą. Pažymėtina, kad bankroto bylos iškėlimas ne visada tolygus įmonės turto likvidavimui. Be to, kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatytos būtent su įmonės bankrotu susijusios garantijos darbuotojams. I. Mačernytės – Panomariovienės nuomonė, įmonei iškėlus bankroto bylą, bet dar kurią laiką jos nelikviduojant, darbuotojams turi būti taikomos ne tik įstatymuose numatytos minimalios arba darbo sutartyse suderėtos garantijos, bet ir garantijos nustatytos kolektyvinėse sutartyse. Pažymėtina, kad kolektyvinės sutarties negaliojimas arba sustabdymas įmonės nemokumo metu negali turėti neigiamos įtakos garantijų, nustatytų iki įmonės nemokumo galiojusioje kolektyvinėje sutartyje, įgyvendinimui. 2001 m. LAT teisėjų kolegija konstatavo, kad jeigu darbuotojas įgijo tam tikrą teisę pagal galiojančią kolektyvinę sutartį, šią įgytą teisę galima įgyvendinti ir nustojus galioti kolektyvinei sutarčiai, jeigu nėra praleisti įstatymo nustatyti senaties terminai tokiai teisei įgyvendinti. Kolektyvinės sutarties pabaiga nepanaikina jos galiojimo metu įgytų teisių, nes suėjus kolektyvinės sutarties galiojimo terminui ji nebegalioja tik ateityje. Taigi, visos garantijos, nustatytos kolektyvinėje sutartyje turi būti taikomos ir tuo atveju, kai kolektyvinė sutartis negalioja ginčų nagrinėjimo metu. Įsigaliojus Darbo kodekso 63 straipsnio 4 daliai, kuri reglamentuoja kolektyvinių sutarčių

---

<sup>93</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius. Mykolo Riomerio universitetas. 2011 m. psl.222



galiojimą įmonei iškelus bankroto bylą arba pradėjus neteisminę bankroto procedūrą, kolektyvinės sutarties galiojimas yra ribojamas vadovaujantis įstatymais<sup>94</sup>.

Įmonių bankroto įstatyme nustatyta, kad spręsti klausimą dėl įmonės kolektyvinės sutarties ribojimo turi teisę kreditorių susirinkimas, ir būtent šio susirinkimo nustatyta tvarka ribojamas kolektyvinės sutarties galiojimas<sup>95</sup>. Taigi, kiekvienu konkrečiu atveju dėl įmonės kolektyvinės sutarties galiojimo sprendžia kreditorių susirinkimas ir tik nuo jo sprendimo priklauso, kokios kolektyvinėje sutartyje įtvirtintos garantijos bus taikomos darbuotojams.

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. Taigi, atsižvelgiant į tai, jis nurodė, kad ten, kur suinteresuotos profesinės sąjungos gali persvarstyti kolektyvinės sutarties sąlygas, kurios krizinėje situacijoje tapo neefektyvios, tai darydamos jos nepažeis konvencijos Nr. 98 nuostatų. I. Mačernytės – Panomariovienės nuomone, ribojama turi būti ne visa kolektyvinė sutartis, o atitinkami jos punktai. Tai reiškia, kad nustatant darbuotojams garantija susijusias su darbdavio nemokumu, kolektyvinėse sutartyse būtina numatyti sąlygą: įmonei tapus nemokiam turi vykti derybos dėl kolektyvinės sutarties atitinkamų punktų taikymo arba nustatytų pakeitimo. Tai leistų įgyti darbuotojų palankumą ir supratimą siekiant atkurti įmonės mokumą ir išlaikyti darbo vietas. Taip pat ši garantija būtų pagrįsta abiejų šalių interesų suderinamumu<sup>96</sup>.

Kaip jau buvo minėta dėl įmonių kolektyvinės sutarties ribojimo sprendžia kreditorių susirinkimas. Tačiau, kaip vyksta praktikoje, jis dažniausiai susirenka jau pateikus darbuotojams išpėjimus. Įmonės kolektyvinėje sutartyje gali būti numatyta, kad įmonės bankroto atveju išpėjimai darbuotojams turi būti įteikti ne prieš 15 dienų, kaip numato įstatymas, o pavyzdžiui prieš 30 dienų. Taigi, kyla klausimas, kokia norma turi būti taikoma, ar įmonės kolektyvinės sutarties, ar įstatymo? Manytina, kad tokiu atveju turi būti taikoma įmonės kolektyvinės sutarties norma. Tokia išvada daroma todėl, kad iki kreditorių susirinkimo įmonės kolektyvinė sutartis galioja ir niekas negali jos apriboti. Taigi, darbuotojai turi būti išpėti prieš 30 dienų, kitaip jie gali kreiptis į teismą.

Apibendrinant, pažymėtina, kad įmonei iškelus bankroto bylą teisme, skiriamas administratorius, kuris sprendžia klausimus susijusius su darbuotojų darbo santykiais, tarp

<sup>94</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. Dispozityvios garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam. *Jurisprudencija*. t. 40(32) Vilnius 2003 m. psl. 69

<sup>95</sup> Lietuvos Respublikos Įmonių bankroto įstatymas. Valstybės Žinios. 2001 m. Nr. 31-1010

<sup>96</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. Dispozityvios garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam. *Jurisprudencija*. t. 40(32) Vilnius 2003 m. psl. 67

jų ir su darbo sutarties nutraukimu susijusius santykius. Iškėlus įmonei bankroto procedūrą Darbo sutartys nutraukiamos remiantis Darbo kodekso 137 straipsniu ir Įmonių bankroto įstatymo 13 arba 19 straipsniu, priklausomai nuo to ar bankroto procedūra iškeliamą teismo tvarka ar ne teismo tvarka. Analizuojant šių įstatymų nuostatas darytina išvada, kad darbuotojams atostogų ar nedarbingumo laikotarpiu, ar darbuotojams pašauktiems atlikti tikrąją krašto tarnybą ar kitas Lietuvos Respublikos piliečio pareigas taikomi visi saugikliai ir atleidimas turi būti nukeltas kol sueis atitinkami terminai arba iki kol bus priimtas sprendimas įmonę likviduoti dėl bankroto. Manytina, kad garantijos numatytos darbuotojams Darbo kodekso 132 straipsnyje ir darbuotojams, kurie turi pirmenybės teisę likti darbe, įmonių bankroto atveju turi būti taikomos, kadangi iškėlimas įmonei bankroto procedūros tai dar nėra įmonės likvidavimas ir daugelyje atveju nutraukus darbo sutartis su visais darbuotojais dirbti įmonės bankroto metu priimami nauji darbuotojai pagal terminuotas darbo sutartis. Taigi, manytina, kad tam kad būtų įgyvendintas darbo santykių stabilumo principas ir apsaugoti darbuotojų teises, turi būti priimami ne nauji darbuotojai, o palikti dirbti darbuotojai, kurie turi pirmenybės teisę likti darbe ir darbuotojai kuriems numatyta garantija Darbo kodekso 132 straipsnyje, jie turi pasilikti darbe bankroto procedūros metu ir būti atleidžiami tik įmonei visiškai likvidavus.

Pažymėtina, kad atleidžiant darbuotojų atstovus pagal Darbo kodekso 137 straipsnį ar Įmonių bankroto įstatymą, išankstinio profesinės sąjungos ar darbo tarybos sutikimo gauti nereikia. Tačiau jei tai numatyta kolektyvinėje sutartyje ir kolektyvinė sutartis dar nėra ribojama kreditorių susirinkimo, tokį sutikimą gauti būtina.

Jeigu įmonėje bankroto procesas vyksta ne teismo tvarka, t.y. bankroto procedūras pradeda kreditorių susirinkimas, teismo kompetencijai priskirtus klausimus sprendžia kreditorių susirinkimas. Nuo bankroto iškėlimo teismo tvarka skiriasi tik paskirto administratoriaus statusas: vienų atvejų jį skiria teismas bet pavedimo sutartį sudaro įmonės kreditorių susirinkimas, kitų – skiria kreditorių susirinkimas, pavedimo sutartį įmonės vardu sudaro įgaliotas kreditorių susirinkimo pirmininkas.

Kadangi, dažniausiai įmonei iškeliant bankroto bylą atleidžiama grupė darbuotojų, administratorius turi pareigą apie būsimą darbuotojų atleidimą ne vėliau kaip per tris dienas nuo teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą įsiteisėjimo dienos ar kreditorių susirinkimo nutarimo įsiteisėjimo dienos, pranešti teritorinei darbo biržai, savivaldybės institucijai ir įmonės darbuotojų atstovams. Manytina, kad tuo pat metu turi vykti darbuotojų informavimas ir konsultavimas, kuris galėtų labiau apsaugoti darbuotojų teises.

Kolektyvinės sutarties galiojimas įmonės bankroto atveju gali būti ribojamas tik kreditorių susirinkimo. Manytina, kad iki kreditorių susirinkimo kolektyvinė sutartis

galioja be jokių apribojimų ir visos joje numatytos garantijos atleidžiant darbuotojus turi būti taikomos.

## 2. ATSISKAITYMAS SU ATLEIDŽIAMUOJU DARBUOTOJU

Didžiausia problema darbdavio bankroto atveju yra atsiskaitymas su darbuotojais. Tokiais atvejais įmonė dažniausiai neturi iš ko atsiskaityti tiek su buvusiais darbuotojais, tiek ir su esamais, padedančiais likviduoti įmonę. Atsiskaityti laiku darbdaviui gali trukdyti bloga ūkinė komercinė veikla, blogas gamybos ir darbo organizavimas, staigūs rinkos pokyčiai arba kitos priežastys, dėl kurių ne visada kaltu pripažįstamas pats darbdavys<sup>97</sup>.

Darbdavys su atleidžiamu darbuotoju privalo visiškai atsiskaityti atleidimo dieną, jeigu įstatymais ar darbdavio ir darbuotojo susitarimu nenustatyta kitokia atsiskaitymo tvarka. Pagal Darbo kodekso 206 straipsnį atleidžiant darbuotoją 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;
- 2) kai nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju, kuris atleidimo dieną nedirba, – per vieną dieną nuo tos dienos, kurią atleistas iš darbo darbuotojas pareikalavo atsiskaityti;
- 3) tuo atveju kai darbuotojas mirė, jam priklausančios darbo užmokesčio ir kitos sumos išmokamos mirusiojo šeimos nariams arba tiems asmenims, kurie jį laidojo, – ne vėliau kaip per tris darbo dienas pristačius mirties faktą patvirtinantį dokumentą<sup>98</sup>.

Atsiskaitymo su darbuotoju dieną, darbdavys privalo išmokėti visas darbuotojui priklausančias pinigų sumas, pvz., darbo užmokesčių, priedus ir premijas, delspinigius ir kt. Prie šių 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, kurios tenka tam darbo laikotarpiui, darbo dienų skaičių. Jeigu kasmetinės atostogos darbuotojui

---

<sup>97</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. Dispozityvios garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam. *Jurisprudencija*. t. 40(32) Vilnius 2003 m. psl. 67

<sup>98</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės Žinios, 2002.06.26, Nr. 64-2569; Valstybės Žinios, 2002.07.12, Nr. 71

nebuvo suteiktos daugiau kaip už vienus darbo metus, kompensacija išmokama už visas nepanaudotas kasmetines atostogas<sup>99</sup>.

I.J. Kiseliovo nuomonė, išeitinė išmoka, darbuotojams, dirbantiems pagal neterminuotas darbo sutartis, o kartais ir pagal terminuotas, išmokama beveik visose šalyse. V. Tiažkijus tirdamas šią problemą išvelgia ginčų dėl išeitinės išmokos teisinės prigimties. Vienu autorių nuomonė tai yra kompensacija už žalą, padarytą dėl atleidimo, darbuotojo atitinkamo pragyvenimo lygio išsaugojimo priemone, padedančia jam kuri laiką išsilaikyti be darbo, kiti autoriai teigia, kad tai atidėto darbo užmokesčio porūšis, kai šią išmoką kaip įmonės nuosavybės dalį darbuotojas pats užsidirbo ir ši didėja atsižvelgiant į darbo stažą. I. J. Kiseliovas, išeitinę išmoką traktuoja kaip atidėto darbo užmokesčio porūšį, darbdavio išlaidų darbo jėgos sudedamąją apmokėjimo dalį. 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, pastebima, kad išeitinė pašalpa, numatyta Darbo kodekso 140 straipsnyje taikoma, kai darbuotojas atleidžiamas iš darbo pagal Darbo kodekso 129 straipsnį, Darbo kodekso 136 straipsnio 1 dalies 6 punktą, taip pat kitais Darbo kodekso numatytais ir kituose įstatymuose nustatytais atvejais, kai nėra darbuotojo kaltės. Esant darbuotojo kaltei išeitinė išmoka nemokama<sup>100</sup>.

Atsiskaitymo uždelsimas ne dėl darbuotojo kaltės yra pagrindas mokėti darbuotojui vidutinį darbo užmokestį už uždelsimo laiką, kaip numatyta Darbo kodekso 141 straipsnyje. Analizuojant šį straipsnį, galima nustatyti dvejopa jo paskirtį. Pirmą, Darbo kodekso 141 straipsnis nustato kompensacinį mechanizmą, kuris padeda kompensuoti darbuotojui neišmokėtą darbo užmokestį. Antra, šioje normoje nustatyta sankcija darbdaviui, kuris dėl savo kaltės su atleidžiamu darbuotoju visiškai neatsiskaito atleidimo dieną. LAT nuomonė, darbdavio pareiga sumokėti darbuotojui vidutinį darbo užmokestį už uždelsimą atsiskaityti laiką atsiranda esant dviem sąlygoms: 1) kai iš darbo atleidžiamam darbuotojui priklausančios lėšos neišmokamos atleidimo dieną ir 2) kai dėl uždelsimo atsiskaityti kaltas darbdavys<sup>101</sup>.

Pagal Administracinių teisės pažeidimų 41<sup>4</sup> straipsnį darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims yra numatytos baudos už darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo

<sup>99</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius. Mykolo Riomerio universitetas. 2011 m. psl.248

<sup>100</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius. Mykolo Riomerio universitetas. 2011 m. psl.248

<sup>101</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius. Mykolo Riomerio universitetas. 2011 m. psl.249

tvarkos, nustatytos Darbo kodekse, kolektyvinėje arba darbo sutartyje pažeidimus. Šios numatytos baudos darbdaviui pagal minėtus straipsnius taikomos tiek laiku neatsiskaičius dar esant darbo santykiams, tiek ir nutraukus šiuos santykius. Pastebėtina, kad baudų mokėjimas neatleidžia darbdavio nuo pareigos atsiskaityti su darbuotojais. G. Dambrauskienės nuomonė, ir darbo užmokesčio, ir delspinigiai nesumokami laiku dėl nepakankamų lėšų. Taigi, ši teisinė norma nėra veiksminga ir realiai įgyvendinama, ypač bankrutuojančiose įmonėse. Autorė pažymi, kad teismai, nagrinėdami ieškinius dėl uždelsto išmokėti darbo užmokesčio ir išeitinių pašalpų išmokėjimo, visada patenkina tokius darbuotojų reikalavimus, tačiau nesprensdžia darbdavio atsakomybės tuomet, kai dėl delspinigių išmokėjimo padaroma įmonei, organizacijai nuostolių. Įstatyme numatytos ekonominės sankcijos darbdaviui savaime negarantuoja atlyginimo išmokėjimo darbuotojui, ypač kai šis pateikia reikalavimus darbdaviui jį pripažinus nemokiu<sup>102</sup>.

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. 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 dienos arba nuo kreditorių sprendimo bankroto procedūrą vykdyti ne teismo tvarka. 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. Taigi 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<sup>103</sup>.

Kai yra nutraukiama įmonės bankroto byla, Įmonių bankroto įstatymo 27 straipsnio 3 dalies 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<sup>104</sup>.

---

<sup>102</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius. Mykolo Riomerio universitetas. 2011 m. psl.252

<sup>103</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius. Mykolo Riomerio universitetas. 2011 m. psl.256

<sup>104</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius. Mykolo Riomerio universitetas. 2011 m. psl.256

Nemokaus darbdavio ir darbuotojo darbo santykiai turi būti reguliuojami, atsižvelgiant tiek į darbdavio, siekiančio atkurti įmonės mokumą, tiek į darbuotojo, norinčio išlaikyti darbo vietą ir kitas garantijas, interesus. Kai darbdavys tampa nemokus, garantijų darbuotojams nustatymas ir taikymas yra specifinis ir nepakanka susitarimo tarp darbdavio ir darbuotojų, nes tampa svarbūs ir turtiniai kreditorių interesai. Taigi, valstybės vaidmuo sureguliuojant interesų balansą turi būti lemiamas. Dėl įmonės bankroto atleistam iš darbo darbuotojui išmokama jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, taikant Įmonių bankroto įstatymo 19 straipsnio 2 dalį, kuri neprieštarauja Darbo kodekso 140 straipsnio 2 dalies nuostatomis<sup>105</sup>.

TDO rekomendacijoje Nr. 180 numatyta, kad tuo metu kai įmonei dėl jos nemokumo buvo iškelta byla, bet ji tęsia savo veiklą ir yra gautas įgaliojimas tęsti savo veiklą, darbuotojų reikalavimai, susiję su atliktu darbu nuo tos dienos, kai buvo įgaliotas veiklos pratęsimas, neturėtų būti bylos objektu ir turėtų būti apmokėti iš turimų lėšų tada, kai tie reikalavimai atsiranda<sup>106</sup>.

Tuo atveju kai įmonė yra nemoki ir kai jai paskelbtas bankrotas, prisiteisti darbo užmokesčių ir kitas su darbo santykiais susijusias išmokas tampa sudėtinga. Todėl darbo ginčiai bankroto bylose turi būti sprendžiami kaip galima greičiau<sup>107</sup>.

Byla kuri pradėdama dėl nemokumo negali greitai patenkinti privilegijuotų darbuotojų reikalavimų, taigi, I. Mačernytės – Panomariovienės nuomonė, būtina numatyti „skubią mokėjimo procedūrą“, kuri 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 tokiais būdais:

- 1) darbuotojui skolingas darbdavys turėtų patenkinti jo reikalavimus tučtuojau, kai tik yra nustatoma, kad jie yra tikri ir tenkintini;
- 2) jeigu reikalavimas yra ginčytinas, darbuotojui turėtų būti suteikta galimybė nustatyti reikalavimo pagrindumą teisme ir tuomet reikalavimas būtų patenkintas pagal (1) atvejį.

Šią garantiją būtų galima taikyti iškart įmonę pripažinus nemokia, kol dar nėra kitų kreditorių, pareiškusių panašių reikalavimų nemokiai įmonei. Taikant skubią apmokėjimo procedūrą, darbuotojų reikalavimai turėtų būti visiškai patenkinti arba bent jau ta jų dalis,

---

<sup>105</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius. Mykolo Riomerio universitetas. 2011 m. psl.256

<sup>106</sup> TDO rekomendacija Nr. 180 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiu“ [žiūrėta 2012 balandžio 7 d.] Prieiga per internetą: < <http://www.socmin.lt/index.php?-864260617>>

<sup>107</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius. Mykolo Riomerio universitetas. 2011 m. psl.266

kurią nustato įstatymai arba kiti teisės aktai. Šį apribojimą numato Darbo kodekso 299 straipsnis t.y. teismo priimti sprendimai dėl neteisėtai atleistų iš darbo, nušalintų nuo darbo arba perkeltų į kitą darbą darbuotojų gražinimo į ankstesnį darbą bei dėl darbo užmokesčio priteisimo ( sprendimo dalis, neviršijanti vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio) turi būti skubiai įvykdyti. Teismas savo iniciatyva arba ieškovo prašymu gali leisti skubiai vykdyti sprendimą arba jo dalį dėl atleidimo iš darbo formuluotės; dėl išmokų atlyginti žalą, padarytą dėl nelaimingo atsitikimo darbe, kitokio sveikatos sužalojimo ar susirgimo profesine liga, priteisimi; kitais atvejais, jeigu dėl ypatingų aplinkybių gali pasidaryti neįmanoma arba labai sunku sprendimą įvykdyti. G. Dambrauskienės pastebėjimu, nors tokie teismų sprendimai turėtų būti vykdomi skubiai, tačiau realiai jie nevykdomi dėl tos pačios priežasties, nes trūksta būtinųjų lėšų ir turto, ypač tuomet, kai teismo anstoliai negali net areštuoti turto vykdant neteisminę bankroto procedūrą, arba išsivaistomas turtas iki bankroto paskelbimo<sup>108</sup>.

TDO rekomendacijoje Nr. 180 taip pat numatyta pagreitinto apmokėjimo procedūra, garantuojanti reikalavimų apmokėjimą nelaukiant bylos pabaigos, jeigu greito darbuotojų reikalavimo apmokėjimo negarantuoja garantinė institucija<sup>109</sup>.

Kai yra iškeliamas bankroto byla, kreditoriai, tarp kurių yra ir įmonės darbuotojai, per teismo nustatytą laikotarpį, turi teisę perduoti administratoriui savo reikalavimus, kartu pateikiant juos pagrindžiančius dokumentus, taip pat turi būti nurodyta, kaip įmonė užtikrina šių reikalavimų vykdymą. Kreditoriai, kuriems buvo žinoma apie siūlymą kelti bankroto bylą, ir tie, kurie apie skolininko bankrotą sužinojo jau iškelus bankroto bylą turi pateikti savo reikalavimus per tą patį terminą. Taip yra įtvirtinama tiek nutraukusių darbo santykius su bankrutuojančia įmone, tiek ir tebedirbančių joje darbuotojų reikalavimų gynyba. Pagal Įmonių bankroto įstatymo 16 straipsnį, visi bankrutuojančios įmonės skolų mokėjimo terminai laikomi pasibaigusiais nuo bankroto bylos iškėlimo dienos. Tai užtikrina vienodą visų kreditorių interesų apsaugą, nes suteikia teisę nuo bankroto bylos iškėlimo dienos dalyvauti byloje ir reikšti savo reikalavimus bankrutuojančiai įmonei net ir tiems kreditoriams, kuriems iki bylos iškėlimo skolų mokėjimo terminai faktiškai dar nebuvo suėję. Įmonių bankroto įstatymo 10 straipsnio 7 dalies 4 punkte nustatyta, kad jei per 30 dienų nuo teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą įsiteisėjimo dienos administratorius pranešė suinteresuotiems asmenims, kad įmonės sudarytų sutarčių, kurių vykdymo terminas dar nepasibaigė, nevykdys, šios

<sup>108</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius. Mykolo Riomerio universitetas. 2011 m. psl.267

<sup>109</sup> TDO rekomendacija Nr. 180, „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiu“ [žiūrėta 2012 m. balandžio 7 d.] Prieiga per internetą:< <http://www.socmin.lt/index.php?-864260617>>

sutartys, išskyrus darbo sutartis ir sutartis, iš kurių kyla bankrutuojančios įmonės reikalavimo teisės, laikomos nutrauktomis. Taigi, įstatymas užtikrina, kad darbuotojų reikalavimai, kilę iš darbo sutarties, turės būti ginami nustatyta tvarka laikantis eiliškumo iki darbo santykių pasibaigimo dienos<sup>110</sup>.

Pradėjus įmonės bankroto procedūrą, su atleidžiamu darbuotoju atsiskaitoma Įmonių bankroto įstatymo nustatyta tvarka, pagal kreditorių reikalavimų tenkinimo eilę. Pagal Darbo kodekso 223 straipsnį ir Įmonių bankroto įstatymo 35 straipsnio 2 dalį 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. tai yra Garantinis fondas<sup>111</sup>.

Darbuotojų teisėti reikalavimai iš jų nemokaus darbdavio ne visais atvejais gali būti tenkintini, 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<sup>112</sup>.

2001 m. Įmonių bankroto įstatymas numato, kad pirmąja eile tenkinami darbuotojų reikalavimai, susiję su darbo santykiais<sup>113</sup>. Įstatyme nustatyta privalomą kreditorių finansinių reikalavimų eiliškumą ir nesuteikia jokių privilegijų vieniems kreditoriams prieš kitus, tačiau įkaito turėtoją iškelia virš visų kitų kreditorių. Taigi, kreditoriaus reikalavimai užtikrinti įkeitimu ir hipoteka, tenkinami pirmiausia iš lėšų, gautų pardavus įkeistą įmonės turtą arba perduodant įkeistą turtą, ir tuo atveju kai įkeistas turtas parduodamas už didesnę kainą negu įkeitimu ir hipoteka užtikrintų reikalavimų suma, šių lėšų likutis skiriamas kitų kreditorių reikalavimams tenkinti Įmonių bankroto įstatymo 35 straipsnio nustatyta tvarka. Toliau kreditorių reikalavimai tenkinami dviem etapais ir pagal nurodytą eiliškumą. Pirmosios eilės reikalavimai, tai darbuotojų reikalavimai, susiję su darbo santykiais, reikalavimai atlyginti žalą dėl suluošinimo ar kitokio kūno

---

<sup>110</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. Daktaro disertacija. *Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam*. Vilnius., 2002 m. psl. 125

<sup>111</sup> Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas, Valstybės žinios, 2000.09.29, Nr. 82-2478

<sup>112</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius. Mykolo Riomerio universitetas. 2011 m. psl.283

<sup>113</sup> Lietuvos Respublikos Įmonių bankroto įstatymas. Valstybės žinios. 2001.04.11, Nr. 31-1010; Valstybės žinios, 2001.05.02, Nr. 37; Valstybės žinios, 2001.06.20, Nr. 52



sužalojimo, susirgimo profesine liga arba dėl mirties, dėl nelaimingo atsitikimo darbe, asmenų reikalavimams apmokėti už perdirbti supirktą žemės ūkio produkciją<sup>114</sup>.

Privilegiuota darbuotojų padėtį numato ir TDO konvencija Nr. 173, joje numatyta, kad darbuotojų reikalavimai, susiję su darbine veikla, ginami teikiant privilegiją, kad jiems būtų atsilyginama iš nemokaus darbdavio turto pirmiau, negu neprivilegiuotiems kreditoriams yra išmokama jų dalis<sup>115</sup>.

Konvencijoje nustatyta privilegija apima:

- darbuotojo reikalavimus dėl darbo užmokesčio už nurodytą periodą, kuri negali būti trumpesnis kaip trys mėnesiai, prieš nemokumą arba prieš darbinės veiklos nutraukimą;

- darbuotojų reikalavimus dėl atostogų apmokėjimo, kai dirbta tuos metus, kuriais darbdavys tapo nemokiu arba nutrūko darbinė veikla, bei vienerius metus prieš tai;

- darbuotojų reikalavimus dėl atlyginimo už kitas mokamo nebuvimo darbe rūšis per nustatytą periodą, kuris negali būti trumpesnis kaip trys mėnesiai prieš darbdavio nemokumą arba prieš darbinės veiklos nutrūkimą;

- įvairias išeitines išmokas darbuotojams, nutrūkus darbinei veiklai<sup>116</sup>.

Remiantis Įmonių bankroto įstatymu kreditorių reikalavimai gali būti tenkinami turtu. Įmonių bankroto įstatymo 33 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad neparduotas turtas gali būti perduotas kreditoriams<sup>117</sup>. Taigi, darbuotojams, kaip vieniems iš kreditorių, kad būtų patenkinti jų reikalavimai gali perimti nuosavybės teises į neparduota darbdavio turta.

Darbo kodekso 205 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad darbdavio nemokumo atvejais įstatymų nustatyta tvarka ir sąlygomis darbuotojo reikalavimus, susijusius su darbo santykiais, tenkina garantinė institucija. Lietuvoje tokia institucija yra Garantinis fondas.

2000 m. spalio 1 d. įsigaliojo Garantinio fondo įstatymas, kurio paskirtis – išmokų skyrimas bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojams, dirbusiems įmonėje iki teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą priėmimo dienos arba iki kreditorių

---

<sup>114</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius. Mykolo Riomerio universitetas. 2011 m. psl.285

<sup>115</sup> 1992 m.TDO konevencija Nr. 173 „*Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiu.*“ Valstybės Žinios. 1996 m. Nr. 31

<sup>116</sup> 1992 m.TDO konevencija Nr. 173 „*Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiu.*“ Valstybės Žinios. 1996 m. Nr. 31

<sup>117</sup> Lietuvos Respublikos Įmonių bankroto įstatymas. Valstybės Žinios. 2001.04.11, Nr. 31-1010; Valstybės Žinios, 2001.05.02, Nr. 37; Valstybės Žinios, 2001.06.20, Nr. 52

susirinkimo nutarimo bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka priėmimo dienos, neatsižvelgiant į tai ar darbo santykiai tęsiasi, ar yra nutrūkę<sup>118</sup>.

TDO konvencija Nr. 173 ir rekomendacija Nr. 180 numato darbuotojų teisių apsaugą įkūrus garantines institucijas tarptautiniu lygiu, Europos lygiu tuo tarpu tai numato direktyva Nr. 80/987/EEB ją iš dalies pakeičianti direktyva Nr. 2000/74/EB ir direktyva 2008/94/EB.

2006 m. M. Sargeanto atliktas tyrimas rodo, kad 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. Daugelyje ES valstybių garantines institucijas – fondus įkuria kaip atskirą autonominį juridinio asmens teises turintį institutą, pervedant iš darbdavių įmokas tiesiai į šį fondą. Kitose valstybėse garantines institucijas – fondus formuoja iš jau egzistuojančių kitų, pavyzdžiui, socialinio draudimo fondo lėšų, t.y. perskirsto darbdavių įmokas<sup>119</sup>.

Kad 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 atsakomybę už nemokių darbdavių įsipareigojimus dėl ginamų darbuotojų reikalavimų ir subrogacijos forma turėtų veikti darbuotojų, kuriems jos išmokėjo išmokas vardu, t.y. fondai kaip draudikai gali pareikšti regreso ieškinius darbdaviui;
- garantinių institucijų valdomos lėšos, išskyrus atvejus, kai jas sudaro tik valstybės biudžeto lėšos, gali būti panaudotos tik tuo tikslu, kuriam jos skirtos<sup>120</sup>.

<sup>118</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius. Mykolo Riomerio universitetas. 2011 m. psl. 257

<sup>119</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius. Mykolo Riomerio universitetas. 2011 m. psl.289

<sup>120</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius. Mykolo Riomerio universitetas. 2011 m. psl.296

Direktyva 2008/94/EB numato, kad valstybės narės turi nustatyti išsamias garantinių institucijų organizavimo, finansavimo ir veiklos taisyklės, kurios turi atitikti tam tikrus principus:

- institucijų turtas turi būti atskirtas nuo apyvartinio kapitalo ir jam negali būti taikomi procesiniai veiksmai dėl jo nemokumo;

- darbdaviai turi prisidėti prie garantinių institucijų finansavimo, išskyrus atvejus, kai jas finansuoja tik valdžios institucijos;

- institucijų įsipareigojimai nepriklauso nuo to, ar įvykdyti visi jų finansavimo įsipareigojimai<sup>121</sup>.

I. Mačernytės – Panomariovienės nuomonė, garantinės institucijos, kurios garantuoja patenkinti finansinius darbuotojų reikalavimus, kilusius iš darbo santykių ir pateiktus nemokiems jų darbdaviams, atlieka svarbų vaidmenį apsaugant darbuotojų teises. Pažymėtina, kad institucijų turtas turi būti nepriklausomas nuo darbdavio valdomo kapitalo. Įmonei iškėlus bankroto bylą ir nukreipus išieškojimą į turimą turtą, išieškojimo į garantinę instituciją nukreipti negalima. Prie garantinių institucijų finansavimo prisideda ir darbdaviai, išskyrus tuos atvejus kai jas finansuoja tik valstybės institucijos. Atsižvelgiant į socialinę ir ekonominę padėtį, valstybė nustato, kaip konkrečiai darbdaviai turi prisidėti prie garantinių institucijų finansavimo. Daugelyje valstybių garantinės institucijos – fondai finansuojami iš darbdavių įmokų. O kai kurios valstybės perveda papildomai lėšas iš valstybės biudžeto į garantines institucijas – fondus. Tačiau, institucijų lėšos turi būti skiriamos tikslingai, būtent darbuotojų teisėtiems reikalavimams patenkinti. Išimtyms galimos tik tuo atveju, kai Fondo lėšas sudaro tik valstybės biudžeto lėšos<sup>122</sup>.

I. Mačernytė – Panomariovienė iškelia klausimą: ar darbuotojai jų darbdaviui tapus nemokiam turi teisę reikalauti konkrečių išmokų iš garantinių institucijų, jei jų darbdaviai nesumokėjo įmokų į šį fondą? Autorės nuomonė tokių 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

---

<sup>121</sup> Direktyva 2008/94/EB „Dėl darbuotojų apsaugos jų darbdaviui tapus nemokiam.“ Official Journal L, 2008 m., Nr. 283

<sup>122</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius. Mykolo Riomerio universitetas. 2011 m. psl.297

tai, ar darbdavys turi turto, iš kurio galėtų užtikrinti nors dalį kreditorių reikalavimų, ar ne<sup>123</sup>.

T. Davulis kelia panašų klausimą dėl lėšų skyrimo iš Fondo, kai įmonė nemokėjo įmokų į Garantinį fondą. Autorius pastebi, kad direktyvos Nr. 80/987/EEB 5 straipsnio c punktas ir TDO rekomendacijos Nr. 180 8 straipsnio c punktas draudžia sieti išmokos prievolę su garantinės institucijos finansavimu<sup>124</sup>.

Taigi, manytina, kad tuo atveju kai darbdaviai nemokėjo įmokas į Garantinį fondą, tais atvejais kai jie tampa nemokiais, jų darbuotojų teises vis tiek turi būti apsaugotos ir jiems suteikiama teise gauti išmokas iš Garantinio fondo.

Direktyvos Nr. 80/987/EEB 8 straipsnyje numatyta, kad valstybės įpareigoja imtis apsaugos priemonių, kad užtikrintų buvusių iki darbdavio nemokumo darbuotojų teises į senatvės išmokas, įskaitant maitintojo netekimo išmokas, kurias turėtų mokėti pagal papildomas įmonės ar kelių įmonių pensijų sistemas, nepriskirtas nacionalinių įstatymų numatytoms socialinės apsaugos sistemoms. Tačiau, T. Davulio pastebėjimu, 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 garantiją. Taigi, 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<sup>125</sup>.

Direktyvos 2008/94/EB 7 straipsnyje taip pat yra numatyta, kad valstybė turi imtis visų priemonių, būtinų užtikrinti, kad darbdaviui iki savo nemokumo pradžios nesumokėjus privalomų įmokų draudimo įstaigoms, darbuotojai neprarastų teisės į šių draudimo įstaigų mokėtinas išmokas, jeigu darbuotojų įmokos buvo išskaičiuojamos iš jų darbo užmokesčio<sup>126</sup>.

Tam, kad būtų įgyvendintos darbuotojų garantijos darbdavio nemokumo atveju, svarbu tiksliai nustatyti, nuo kada garantinės institucijos perima darbuotojų reikalavimus darbdaviui tapus nemokiam. A. Świątkowskio nuomonė, data, nuo kada turi būti tenkinami darbuotojų reikalavimai, turi būti susiję su data, nuo kada jie jau buvo netenkintini, t.y. trys mėnesiai iki darbo sutarties nutraukimo, nes būna atveju, kai darbo

<sup>123</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius. Mykolo Riomerio universitetas. 2011 m. psl.298

<sup>124</sup> DAVULIS T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius, Teisinės informacijos centras, 2004 m. psl 327-328

<sup>125</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius. Mykolo Riomerio universitetas. 2011 m. psl.300

<sup>126</sup> Direktyva 2008/94/EB Dėl darbuotojų apsaugos jų darbdaviui tapus nemokiam. Official Journal L, 2008 m., Nr. 283

sutartis nutraukiama anksčiau nei paskelbiamas darbdavio nemokumas. Pagal direktyvos Nr. 80/987/EEB 3 straipsnį, reikalavimai, kuriuos perėmė garantijų institucija, yra nesumokėti su darbo užmokesčiu susiję reikalavimai už laikotarpį iki valstybių narių nustatytos datos ir (arba), kai kuriais atvejais po jos. Remiantis nacionaliniais įstatymais, dažniausiai, 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<sup>127</sup>.

Remiantis TDO konvencija Nr. 173, teisėti darbuotojų reikalavimai turi būti grindžiami:

- 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;
- išeitinė išmoka darbuotojams, nutrūkus darbinei veiklai<sup>128</sup>.

Direktyvoje Nr. 80/987/EEB, kuri skirta apsaugot darbuotojų teises jų darbdavio nemokumo atveju yra nurodyta, kad ji yra taikoma su darbo sutartimis ir darbo santykiais susijusiems reikalavimams, skirtiems nemokiam darbdaviui. Pabrėžtina, kad Direktyvos taikymo sritį apibrėžiančios sąvokos „darbuotojas“, „darbdavys“, „darbo užmokestis“ yra nustatomos pagal valstybių narių nacionalinę teisę. T. Davulio nuomonė, tai reiškia, kad valstybės narės neprivalo taikyti Direktyvą visiems asmenims, kurie naudojami Bendrijos teisėje įtvirtinta darbuotojų judėjimo laisve, o tik tiems, kuriuos ji laiko darbuotojais pagal nacionalinę teisę<sup>129</sup>. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas darbuotoju laiko fizinį asmenį, kuris turi darbinį teisnumą ir veiksnumą ir dirbantį pagal darbo sutartį. Taigi, Direktyva turi būt taikoma asmenims, kurie atitinka Darbo kodekse apibrėžta darbuotojo sąvoka.

Pagal tarptautinius darbo standartus garantinės institucijos nėra įpareigojamos visiškai patenkinti darbuotojų reikalavimus, kurie nukreipti nemokiems jų darbdaviams. Kokia reikalavimų dalis bus patenkinta iš garantinės institucijos turi nustatyti valstybės kompetentingos institucijos. Tačiau, labai svarbu, kad būtų užtikrinti minimalūs reikalavimai<sup>130</sup>. Direktyvos Nr.80/987/EEB 4 straipsnis nustato sąlygas, suteikiančios

<sup>127</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius. Mykolo Riomerio universitetas. 2011 m. psl.301

<sup>128</sup> 1992 m. TDO konvencija Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo darbdaviui tapus nemokiu.“ Valstybės žinios 1996 m. Nr. 31

<sup>129</sup> DAVULIS T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius. Teisinės informacijos centras. 2004 m. psl. 319

<sup>130</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius. Mykolo Riomerio universitetas. 2011 m. psl.305

teisę valstybei narei apriboti garantinės institucijos atsakomybę. Valstybė narė gali numatyti laikotarpį, su kuriuo susiję reikalavimai gali būti tenkinami, arba nustatyti maksimalų garantinės institucijos tenkinamo reikalavimo dydį. Pirmuoju atveju atskaitiniu ne trumpesniu kaip šešių mėnesių laikotarpiu, laikotarpis, už kurį tenkinami reikalavimai, negali būti trumpesnis už paskutinių trijų mėnesių darbo santykių iki ir po valstybės nustatytos datos, atlyginimą. Pagal antrą atvejį valstybės narės gali nustatyti maksimalų garantinės institucijos mokėjimų dydį, kuris socialinių atžvilgiu turi būti suderintas su šioje direktyvoje nustatytu socialiniu tikslu. Komisijai turi būti pranešama apie maksimalaus tenkinamų reikalavimų dydžio nustatymo metodus<sup>131</sup>.

Lietuvoje Garantinis fondas buvo įsteigtas 2000 m spalio 1 d. įsigaliojus Garantinio fondo įstatymui, o veikti jis pradėjo 2001 m. rugpjūčio 11 d. Darbuotojų nepatenkinti reikalavimai pagal šį įstatymą turėjo būti tenkinami jau po trijų mėnesių nuo įstatymo įsigaliojimo dienos t.y. nuo 2001 m. sausio 1 d<sup>132</sup>.

Remiantis Garantinio fondo įstatymu, jo paskirtis yra skirti lėšas išmokoms bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojams, dirbusiems įmonėje iki teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą priėmimo dienos arba iki kreditorių susirinkimo nutarimo bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka priėmimo dienos, neatsižvelgiant į tai, ar darbo santykiai tęsiasi, ar yra nutrūkę, taip pat ir buvusiems įmonių, likviduotų dėl bankroto įsigaliojus įstatymui darbuotojams, kai įmonės jiems yra išskolinusios<sup>133</sup>.

I. Mačernytės – Panomariovienės nuomonė, garantinė institucija yra skirta darbuotojų teisėtiems reikalavimams, kurios kyla dėl jų nemokaus darbdavio, taigi įmonė turi būti pripažinta nemokia ir jai turi būti pradėta teismo procedūra, susijusi su darbdavio turtu. Taigi, autorės nuomonė, iš Garantinio fondo turėtų būti dengiamos išmokos ne tik įmonei iškėlus bankroto bylą, kaip tai nustatyta įstatyme, bet turėtų būti sudaromos sąlygos šio Fondo galimybėmis pasinaudoti ir įmonę pripažinus nemokia. Taip būtų pasiektas tikslas – likusios darbuotojų dalies ir verslo išsaugojimas<sup>134</sup>.

Garantinio fondo įstatyme 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

---

<sup>131</sup> DAVULIS Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius. Teisinės informacijos centras. 2004 m. psl. 320

<sup>132</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius. Mykolo Riomerio universitetas. 2011 m. psl.311

<sup>133</sup> Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas. Valstybės žinios, 2000.09.29., Nr. 82-2478

<sup>134</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius . Mykolo Riomerio universitetas. 2011 m. psl.312

tenkintini, tai pat juridinių ir fizinių asmenų bei įmonių, neturinčių juridinio asmens teisių, savanoriškos įmokos bei pajamos už investuotas laikinai laisvas fondo lėšas<sup>135</sup>.

Garantinio fondo įstatymo 4 straipsnio 1 dalis numato, jog visos Lietuvos įmonės, viešosios įstaigos, bankai ir kredito unijos įpareigotos kas mėnesį mokėti į garantinį fondą 0,2 procento įmonės darbo užmokesčio fondo dydžio įmokas<sup>136</sup>. Taigi šios lėšos turi būti naudojamos, kaip ir numatyta Garantinio fondo įstatyme, nustatyto dydžio išmokoms bankrutuojančių ar bankrutavusių įmonių darbuotojams, kurie nutraukė darbo santykius su šiomis įmonėmis, taip pat darbuotojams, kurie tęsia darbo santykius su bankrutuojančia įmone, kai ši jiems yra išiskolinusi, mokėti.

Nuo 2008 m. liepos mėnesio, dėl pasaulinės krizės buvo sumažintas darbdavių įmokų į Garantinį fondą dydis. Tačiau dėl tos pačios priežasties Lietuvoje didėja įmonių bankrotų skaičius, o tai lemia išmokų iš Fondo didėjimą. Taigi I. Mačernytės – Panomariovienės nuomonė, valstybė turėtų kompensuoti kitą įmokų dalį, kad būtų įgyvendintas tikslas – apsaugoti darbuotojus jų darbdavio nemokumo atveju<sup>137</sup>.

Nuo 2006 m. gegužės 1 d. darbuotojams iš Garantinio fondo mokamos šios neišmokėtos išmokos:

- 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 išiskolinimui atlyginti dydžiu laikoma trijų minimaliųjų mėnesinių algų suma;
- 2) pinigine kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas, kuri yra ne didesnė už vieną minimalią mėnesinę algą;
- 3) nustatyto dydžio išėitinė pašalpa, 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;

---

<sup>135</sup> Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas. Valstybės žinios, 2000.09.29, Nr. 82-2478

<sup>136</sup> Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas. Valstybės žinios, 2000.09.29, Nr. 82-2478

<sup>137</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius. Mykolo Riomerio universitetas. 2011 m. psl.313

5) Apmokėjimas už prastovą, kuris neviršija vienos minimalios mėnesinės algos<sup>138</sup>.

Dabartinis įstatymas taip pat numato išmokos vienam darbuotojui apribojimą: kiekviename punkte, išskyrus 4, išmokos suma negali viršyti dydžio, kurį Garantinio fondo tarybos teikimu nustato Vyriausybė<sup>139</sup>.

Nurodytų išmokų dydis yra skaičiuojamas pagal bankrutuojančios, bankrutavusios ar likviduotos dėl bankroto įmonės darbuotojų reikalavimus, susijusius su darbo santykiais iki įmonės bankroto proceso pradžios, ir už laikotarpį, ne ilgesnį kaip du mėnesiai nuo įmonės bankroto proceso pradžios<sup>140</sup>.

Neišmokėtos išmokos dydis Lietuvoje skaičiuojamas pagal bankrutuojančios, bankrutavusios ar likviduotos įmonės darbuotojų reikalavimus dėl išsiskolinimų, susijusių su darbo santykiais, apskaičiuotų remiantis įmonės personalo ir buhalterinės apskaitos dokumentais ir susidariusių iki teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą 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. I. Mačernytės – Panomariovienės nuomonė, nėra teisinga, numatytas garantijas darbuotojams taikyti tik tada, kai įmonei iškelta bankroto byla, nes vadovaujantis įstatymais darbdaviui tapus nemokiam gali būti iškelta restruktūrizavimo byla. Taigi, 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 įstatyme 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. Taigi, I. Mačernytė – Panomariovienė siūlo Garantinio fondo įstatyme 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 likvidavimu. Jei tai bus padaryta, darbuotojai

<sup>138</sup> Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas. Valstybės žinios, 2000.09.29, Nr. 82-2478

<sup>139</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius. Mykolo Riomerio universitetas. 2011 m. psl.314

<sup>140</sup> DAVULIS Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius. Teisinės informacijos centras. 2004 m. psl. 326



dėl savo reikalavimų galėtų kreiptis į Garantinį fondą ne tik tada, kai įmonei bus iškelta bankroto byla, bet ir daug anksčiau<sup>141</sup>.

Kai pinigų sumos, kurios priklauso darbuotojams yra didesnės už iš Garantinio fondo gautas išmokas, suinteresuoti asmenys gali pareikšti pretenzijas bankrutuojančiai įmonei kaip kreditorių reikalavimus dėl gautų sumų ir priklausančio gauti darbo užmokesčio skirtumo<sup>142</sup>.

Tuo metu kai Lietuva įstojo į Europos Sąjungą iškilo klausimas dėl reikalavimų gynimo tada, kai įmonės buveinė ir jos veiklos objektai yra skirtingose ES valstybėse arba įmonėse su užsienio kapitalu. T. Davulio nuomonė, valstybėje narėje nuolat dirbantis darbuotojas turi teisę kreiptis į tos valstybės narės garantinę instituciją ir sulaukti reikalavimų patenkinimo, nors darbdavio nemokumo procedūros būtų pradėtos kitoje valstybėje. Tokiais atvejais darbuotojai gali pasinaudoti savo teisių apsauga per Lietuvoje įkurtą Garantinį fondą, t.y. Įstatymas taip pat taikomas ES valstybėse narėse ir kitose Europos ekonominės erdvės valstybėse įsisteigusių įmonių, kuriose pagal tų valstybių įstatymus vyksta nemokumo procesas, tolygus Lietuvos Respublikos įstatymuose numatytoms 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<sup>143</sup>.

Direktyvoje 2008/94/EB 9 straipsnyje numatyta, kad tuo atveju kai įmonė kuri verčiasi atitinkama veikla ne mažiau kaip dviejų valstybių narių teritorijose, tampa nemokia, institucija, kuri atsakinga už darbuotojų neįvykdytų reikalavimų sumokėjimą, yra institucija, esanti valstybėje narėje, kurios teritorijoje jie dirba arba nuolat dirba<sup>144</sup>.

Pažymėtina, kad įstatymas visiems darbuotojams turi vienodai užtikrinti jų teisėtų reikalavimų gynimą esant garantinei institucijai. Tačiau įstatyme numatyti ir tam tikri apribojimai. Tokiu apribojimu yra pavyzdžiui, darbuotojų reikalavimams, atsiradusiems iki įstatymo įsigaliojimo. Įstatyme numatytos išimtis įmonėms, kurioms bankroto procesas pradėtas iki Garantinio fondo įstatymo įsigaliojimo dienos. Tų įmonių darbuotojams, norintiems patenkinti savo reikalavimus iš Garantinio fondo, buvo mokamos tik : 1) nustatyto dydžio išmokos darbo užmokesčio skolai iš dalies dengti, ir 2)

---

<sup>141</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius, Mykolo Riomerio universitetas. 2011 m. psl.315

<sup>142</sup> DAVIDAVIČIUS H. Darbuotojų darbo santykiai įmonėje jos bankroto ir likvidavimo metu. *Juristas* Nr. 4 2009 m. psl.6

<sup>143</sup> DAVULIS T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius, Teisinės informacijos centras., 2004 m., psl. 323

<sup>144</sup> Direktyva 2008/94/EB Dėl darbuotojų apsaugos jų darbdaviui tapus nemokiam. Official Journal L, 2008 m., Nr. 283

žalos atlyginimas dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga, jei ši prievolė pagal Žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinąjį įstatymą nepereina valstybei, o nuo 2008 m. liepos 12 d. jiems dar mokamos ir išeitinės išmokos. Įstatymo nuostatų taikymo išimtis numatyta tai pat įmonėms, dėl kurių teismas, nagrinėdamas bankroto bylą, ar kreditorių susirinkimas, bankroto procedūras vykdamas ne teismo tvarka, iki šio Įstatymo įsigaliojimo dienos priėmė nutartį išregistruoti likviduotą dėl bankroto įmonę. 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 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<sup>145</sup>.

Direktyvoje Nr. 80/987/EEB 10 straipsnyje numatyti kiti apribojimai, siekiant išvengti piktnaudžiavimų ir, kaip pastebi T. Davulis, atsisakyti ar apriboti tenkinti darbuotojų reikalavimą, jei tas tenkinimas būtų nepateisinamas dėl darbuotojo ir darbdavio „ypatingo ryšio“ ar jų bendrų interesų<sup>146</sup>.

Tokias išimtis numato ir Lietuvos Garantinio fondo įstatymas, kuriame numatyta, kad išmokos iš Garantinio fondo lėšų neskiriamos darbuotojams, sudariusiems darbo sutartį su nemokia įmone nuo kreditoriaus pranešimo įmonei apie ketinimą kreiptis į teismą dėl bankroto bylos iškėlimo dienos ar nuo įmonės viešo paskelbimo arba kitokio pranešimo kreditoriui, kad negali arba neketina vykdyti įsipareigojimų, dienos ar pareiškimo pateikimo teismui dienos iškelti įmonei bankroto bylą ar nuo siūlymo išsiuntimo kreditoriams dienos bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka. Taip pat, kai darbuotojui pačiam arba kartu ir jo sutuoktiniui ar sugyventiniui, ar artimiems giminaičiams priklausė nuosavybės teise daugiau kaip 50 procentų įmonės akcijų, 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<sup>147</sup>.

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,

---

<sup>145</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius. Mykolo Riomerio universitetas. 2011 m. psl.318

<sup>146</sup> DAVULIS T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius. Teisinės informacijos centras. 2004 m. psl. 323

<sup>147</sup> Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas. Valstybės žinios, 2000.09.29, Nr. 82-2478

bet ir su įmonės dydžiu bei daroma įtaka įmonės veiklai, t.y. tai, kad darbuotojui pačiam arba kartu ir jo sutuoktiniu ar sugyventiniu ar artimiausiu giminaičiu priklauso nuosavybės teise daugiau kaip 50 procentų įmonės akcijų, dar nereiškia, kad jis darė įtaką įmonės veiklai. T. Davulis, pabrėžė, kad darbuotojų, turinčių „ypatingą ryšį“ su darbdaviu ar bendrų interesų, teisių apribojimai garantinės institucijos atžvilgiu turi būti pasverti ir pagrįsti<sup>148</sup>.

Atsižvelgiant į direktyvos Nr. 80/987/EEB nuostatas, visu pirma, garantinių institucijų turtas turi būti nesusietas su darbdavio kapitalu ir nenaudojamas bankroto teisiniuose procesuose. Antra, darbdaviai turi padėti finansuoti garantines institucijas, jei jos nėra visiškai finansuojamos iš viešosios valdžios valdomų lėšų. Galiausiai, darbuotojų reikalavimų tenkinimas neturi priklausyti nuo to, ar buvo vykdomi garantinių institucijų finansavimo įsipareigojimai<sup>149</sup>.

Atsižvelgiant į Garantinio fondo įstatymo 6 straipsnio 2 dalį, bankrutuojančios ar bankrutavusios įmonės, administratorius arba likvidacinės komisijos pirmininkas, kai įmonė neturi pakankamai nuosavų lėšų atsiskaityti su darbuotojais, per 2 mėnesius nuo kreditorinių reikalavimų patvirtinimo dienos Fondo nuostatų nustatyta tvarka privalo pateikti Fondo administratoriui dokumentus dėl lėšų skyrimo darbuotojų reikalavimams, susijusiems su darbo santykiais, tenkinti<sup>150</sup>. Fondo nuostatų nustatyta tvarka Fondo administracija, gavusi įmonės paraišką su nustatytais 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 apie sutarties pasirašymo laiką. Laiko tarpas nuo momento, kai su darbuotojais nebuvo atsiskaityta iki kreipimosi į Garantinį fondą dienos 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

---

<sup>148</sup> DAVULIS T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius. Teisinės informacijos skyrius. 2004 m. psl. 321

<sup>149</sup> DAVULIS T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius. Teisinės informacijos skyrius. 2004 m. psl. 323

<sup>150</sup> Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas. Valstybės žinios, 2000.09.29, Nr. 82-2478

reikalavimams tenkinti. Vadinasi, reikalavimų patenkinimas gali dar ilgiau užsitęsti<sup>151</sup>. Tuo atveju kai administratorius vengia pateikti prašymą Garantiniam fondui, prašymą pateikti gali darbuotojai ar jiems atstovaujanti organizacija<sup>152</sup>.

Apibendrinant, galima pažymėti, kad išėtinė išmoka yra atlyginimas už tam tikrą skaičių dienų ar mėnesių, mokama, siekiant užtikrinti ieškančiam darbo, atleistam darbuotojui tam tikrą pragyvenimo šaltinį.

Įmonei iškėlus bankroto bylą teisme arba pradėjus neteisminę bankroto procedūrą delspinigių skaičiavimas nutraukiamas nuo bylos iškėlimo dienos arba nuo kreditorių sprendimo bankroto procedūrą vykdyti ne teismo tvarka, nes jie gali padidinti bendrą įmonės skolą visiems kreditoriams.

Kai kurių autorių nuomone, būtina yra numatyti „skubią mokėjimo procedūrą“, kuri numatytu darbo užmokesčio išmokėjimą nelaukiant bylos pabaigos. Pagreitinto apmokėjimo procedūra yra numatyta ir TDO rekomendacijoje Nr.180.

Nors darbuotojų reikalavimai tenkinami pirmąją eile, tačiau ne visada yra pakankamai turto iš kurio jie gali būti tenkinami. Tokiu atveju darbuotojų reikalavimus tenkina Garantinis fondas. Išmokų dydis yra ribojamas, darbuotojui išmokama 2 vidutinio darbo užmokesčio dydžio išmoka. Kai darbuotojų reikalaujamos sumos yra didesnės už Garantinio fondo gautas išmokas, jie gali pareikšti pretenzijas bankrutuojančiai įmonei kaip kreditorių reikalavimus dėl šių sumų skirtumo.

Manytina, jog darbuotojai, kurių darbdaviai nemokėjo įmokų į Garantinį fondą taip pat turi teisę į išmokas.

---

<sup>151</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius. Mykolo Riomerio universitetas. 2011 m. psl.323

<sup>152</sup> DAVULIS T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius. Teisinės informacijos centras. 2004 m. psl. 326

## IŠVADOS

1. Sąvokas „nemokumas“ ir „bankrotas“ negalima tapatinti, jas būtina atskirti. „Nemokumas“ yra platesnė sąvoka nei „bankrotas“, ji apima ne tik bankrotą bet ir restruktūrizavimą, reorganizavimą, likvidavimą ir kt. Darbdavio nemokumas – tai įmonės teisinė padėtis susidariusi dėl įmonės finansinės būklės. Tai tokia įmonės būseną, kai ji neatsiskaito su kreditoriais praėjus trims mėnesiams po termino nustatyto įstatymuose ir kai delsimos įmonės skolos viršija pusę į jos balansą įrašyto turto vertės. Tuo tarpu darbdavio bankrotas – tai nemokios įmonės būseną, kai įmonei teisme yra iškelta bankroto byla arba kreditoriai įmonėje vykdo bankroto procedūras ne teismo tvarka.

2. Pagal tarptautinius teisės aktus darbdavio nemokumas pasireiškia, kai yra dvi sąlygos. Pirmą, darbdavys laikomas nemokiu kai valstybės teise nustatyta tvarka pateikiamas prašymas pradėti procesą dėl darbdavio nemokumo, įskaitant turto ar jo dalies atėmimą bei administratoriaus paskyrimą. Antra, kompetentinga valstybės institucija nutaria pradėti atitinkama procesą arba nustato, kad darbdavio įmonė arba verslas buvo tikrai uždaryti, o turto nepakanka procedūrai pradėti.

3. Iškėlus įmonei bankroto procedūrą darbo sutartys su visais darbuotojais nutraukiamos Darbo kodekso 137 straipsnio ir Įmonių bankroto įstatymo 13 bei 19 straipsnių pagrindu. Kadangi Įmonių bankroto įstatymas nieko nemini apie garantijas atleidžiamiesiems darbuotojams, manytina, kad turi būti taikomas Darbo kodeksas. Taigi, manytina, kad darbuotojai, jų atostogų arba nedarbingumo laikotarpiu, ar darbuotojai, pašaukti atlikti tikrąją krašto tarnybą arba kitas piliečio pareigas negali būti išpėti ir atleisti nebuvimo darbe metu, o jų atleidimas iš darbo turi būti nukeltas, kol sueis atitinkami terminai arba iki kol bus priimtas sprendimas įmonę likviduoti dėl bankroto. Manytina, kad taip pat ir garantijos nėščioms moterims ir garantijos darbuotojams auginantiems vaiką iki trejų metų bei garantijos darbuotojams turintiems pirmenybės teisę

būti paliktiems dirbti irgi turi būti taikomos. Tokia išvada daroma dėl to, kad bankroto procedūros iškelimas tai dar nėra likvidacija ir įmonė dar egzistuoja ir tam kad būtų įgyvendintas darbo santykių stabilumo principas, įmonės bankroto procedūros metu neturi būti priimami nauji darbuotojai pagal terminuotas darbo sutartis, o turi būti palikti dirbti tie kuriems taikomos Darbo kodekse numatytos garantijos ir numatyta teise išlikti darbe. Manytina, kad Įmonių bankroto įstatymas turi būti papildytas. Jame turi būti numatytos garantijos, kurios būtų taikomos darbuotojams jų darbdaviui iškėlus bankrotą.

4. Iškėlus įmonei bankroto procedūrą dažniausiai vykdomas grupės darbuotojų atleidimas. Taigi, administratorius ne vėliau kaip per tris dienas nuo teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą įsiteisėjimo dienos ar nuo kreditorių susirinkimo nutarimo priėmimo dienos, turi pareigą apie būsimą atleidimą pranešti teritorinei darbo biržai, savivaldybės institucijai ir įmonės darbuotojų atstovams. Taip pat turi būti vykdomas informavimas ir konsultavimas su darbuotojais. Informuoti būtina dėl to, kad darbuotojai patys galėtų išreikšti savo valią, pavyzdžiui nutraukti darbo sutartį ir panašiai. Vykdamas informavimą ir konsultavimą labiau įgyvendinamos darbuotojų teises. Informavimą ir konsultavimą turi vykdyti administratorius, kadangi nuo jo paskyrimo dienos jis vykdo darbdavio funkcijas.

5. Įmonių bankroto įstatyme yra numatyta, kad kolektyvinė sutartis gali būti ribojama kreditorių susirinkimo. Taigi, manytina, kad iki kreditorių susirinkimo kolektyvinė sutartis galioja ir joje numatytos garantijos darbuotojams turi būti taikomos.

6. Tarptautiniai ir Lietuvos teisės aktai numato privilegijuotą darbuotojų padėtį. Darbuotojų reikalavimai yra tenkinami pirmąją eile. Tačiau tai yra ilgas procesas. Tam, kad darbuotojų reikalavimai būtų kuo greičiau patenkinti būtina numatyti „skubią mokėjimo procedūrą“, kuri turi būti taikoma garantuojant darbo užmokesčio išmokėjimą nelaukiant bylos pabaigos. Darbdavys turėtų patenkinti darbuotojo reikalavimus tučtuojau kai tik yra nustatoma, kad jie yra tikri ir tenkintini. Tuo atveju kai reikalavimas yra ginčytinas, darbuotojui turėtų būti suteikta galimybė nustatyti reikalavimo pagrįstumą teisme. „Skubią mokėjimo procedūrą“ būtų tikslingą taikyti iškart įmonę pripažinus nemokia, kol dar nėra kitų kreditorių pareiškusių panašių reikalavimų nemokiai įmonei.

7. Tais atvejais kai darbdavio turto nepakanka patenkinti visų kreditorių reikalavimų, darbuotojų reikalavimai, įstatymo nustatyta tvarka, tenkina Garantinis fondas. Išmokų iš Garantinio fondo dydis yra ribojamas, darbuotojui išmokama 2 vidutinio darbo užmokesčio dydžio išmoka. Tais atvejais kai darbuotojų reikalaujamos sumos yra didesnės už Garantinio fondo išmokas, jie gali pareikšti pretenzijas bankrutuojančiai įmonei kaip kreditorių reikalavimus dėl šių sumų skirtumo.

## SANTRAUKA

Darbo sutarties nutraukimas darbdavio bankroto atveju yra mažai tyrinėta problema Lietuvoje. Susiformavusios teismų praktikos šiuo klausimu nėra.

Magistro darbe pirmiausia aptariama kas tai yra darbdavio nemokumas ir darbdavio bankrotas. Nurodoma, kad šių sąvokų tapatinti negalima, kadangi darbdavio nemokumas yra labai plati sąvoka, kuri apima ir darbdavio bankrotą.

Nagrinėjant darbo sutarties nutraukimo tvarką darbdavio iniciatyva kai nėra darbuotojo kaltės bankroto atveju, analizuojama ar turi būti taikomos garantijos darbuotojams, kurios yra numatytos Darbo kodekse. Analizuojama ar darbuotojai gali būti įspėti ir ar su jais darbo sutartis gali būti nutraukta jų laikino nedarbingumo laikotarpiu ar kai jie pašaukti atlikti tikrąją krašto apsaugos tarnybą, ar kitas piliečio pareigas. Taip pat analizuojama ar bankroto atveju turi būti taikomos garantijos nėščioms moterims ir darbuotojams auginantiems vaikus, garantijos sergantiems ir sužalotiems darbe darbuotojams. Tiriama ar turi būti taikomos garantijos darbuotojų atstovams.

Magistro darbe siūloma papildyti Įmonių bankroto įstatymą, kad jame būtų reglamentuota galimybė taikyti garantijas darbuotojams jų darbdavių bankroto atveju.

Darbe yra keliamas ir analizuojamas klausimas ar iškelus įmonei bankrotą kolektyvinė sutartis galioja ir ar taikomos darbuotojams joje numatytos garantijos.

Paskutinėje magistro darbo dalyje tiriama atsiskaitymo su atleidžiamuoju darbuotoju tvarka. Remiantis tarptautiniais ir Lietuvos teisės aktais analizuojama darbuotojų teise, darbdavio bankroto atveju, gauti išmokas iš Garantinio fondo.

## **Termination of Employment Contract in Case of Employer Bankruptcy**

### **SUMMARY**

The break off the labor contract is poorly studied problem in Lithuania. There is no formed judicial practice on this subject.

The first thing discussed in the Master thesis is what is insolvency and bankrupt of the employer. Proposed that we can not coincide these concepts forasmuch as insolvency is very wide concept, which includes the employer bankrupt.

Studying the procedure of the labor contract break off initiated by employer, when there is no employee fault, in case of the bankrupt, is analyzed should be The Labor Code guarantees applied to employee or not. Analyzed, should the employee be alerted and can be labor contract broken off in case of employee temporary sickness or when he is called to execute true National Guard or other civil duties. It is also analyzed should be guarantees applied to pregnant women and employees with children, and guarantees to ill and injured at work employees. It was studied, should be guarantees applied to employee representatives.

It is proposed to supplement Enterprise Bankruptcy Law, that there would be regulated possibility to apply guarantees to employees in case of bankrupt of their employers, in the Master thesis.

It is brought up and analyzed question is the collective agreement valid when the bankrupt case is opened, and are the collective agreement guarantees applied.

In the last part of Master thesis the procedure of the settlement with dismissed employee is studied. According to international and Lithuanian legislation was analyzed the employee right to get payments from the Guarantee Fund.



## LITERATŪROS SĄRAŠAS

### I. NORMINĖ LITERATŪRA

#### 1. Tarptautiniai teisės aktai

1. TDO konvencija Nr. 173 Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiu. Valstybės Žinios 1996 m. Nr. 31
2. TDO konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių“ Valstybės žinios, 1996 m. Nr. 30-737
3. TDO rekomendacija Nr. 180 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiu“ [žiūrėta 2012 balandžio 7 d.] Prieiga per internetą: <  
<http://www.socmin.lt/index.php?-864260617>>

#### 2. Regioniniai teisės aktai

1. Direktyva 2008/94/EB Dėl darbuotojų apsaugos jų darbdaviui tapus nemokiam. Official Journal L, 2008 m., Nr. 283
2. Федеральный закон "О несостоятельности (банкротстве)" от 26.10.2002 N 127-ФЗ
3. Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 N 197-ФЗ
4. Ustawa Prawo upadłościowe i naprawcze. z dnia 28 lutego 2003, Dz.U. z 2003r. Nr 60, poz. 535

#### 3. Lietuvos Respublikos teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas. Valstybės Žinios 2002.06.26, Nr. 64-2569; Valstybės Žinios 2002.07.12, Nr. 71
2. Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas, Valstybės žinios, 2000.09.29, Nr. 82-2478
3. Lietuvos Respublikos Įmonių bankroto įstatymas. Valstybės Žinios. 2001.04.11, Nr. 31-1010; Valstybės Žinios 2001.05.02, Nr. 37; Valstybės Žinios 2001.06.20, Nr. 52
4. Lietuvos Respublikos Įmonių restruktūrizavimo įstatymas, Valstybės Žinios, 2001.04.11, Nr.: 31- 1012;

5. Lietuvos Respublikos Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. Valstybės žinios. 2000. 12. 29, Nr. 111-3574

## II. SPECIALIOJI LITERATŪRA

### 1. Spausdintinės monografijos ir kitos knygos bei jų dalys:

1. BUŽINSKAS G. *Darbo ginčai: teorija ir praktika*. Vilnius: Registrų centras. 2010 m. ISBN ar kodas 9789955300755
2. DAMBRAUSKIENĖ G., MACIJAUŠKIENĖ R., MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: Žaltvykslė 2007 m. ISBN ar kodas 9789986062752
3. DAVULIS T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras. 2004 m. ISBN 9955-557-40-0
4. MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas. 2011 m. ISBN ar kodas 9789955193234
5. TIAŽKIJUS V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas., Vilnius: Justitia, 2005 m. ISBN 9986-616-13-X
- 6 JAKUBECKI A., ZEDLER F. *Prawo upadłościowe i naprawcze*. Komentarz Zakamycze: Kantor Wydawniczy 2006 r. ISBN 83-7444-370-7
7. ZEDLER F. *Prawo upadłościowe i naprawcze w zarysie*. Zakamycze: Kantor Wydawniczy 2004 r. ISBN 83-7444-065-1

### 2. Straipsniai iš žurnalų ir kitų spausdintinių tęstinių leidinių

- 1 BERNOTAITĖ K. Nemokumo teisinio reguliavimo ypatumai. *Jurisprudencija*. t. 77(69) Vilnius 2005 m.
- 2 DAVIDAVIČIUS H. Darbuotojų darbo santykiai įmonėje jos bankroto ir likvidavimo metu. *Juristas* Nr. 4 2009 m.
- 3 MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. Dispozityvios garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam. *Jurisprudencija*. t. 40(32) Vilnius 2003 m.
- 4 MIKUCKIENĖ V. Bankroto proceso samprata. *Jurisprudencija*. 2008 m. t. 7(109).
- 5 NIKITINAS V. Darbdavys kaip darbo teisės subjektas Lietuvos Respublikoje bei užsienio valstybėse. *Jurisprudencija*. 2002 m., t. 25(17)

## III. TEISMŲ PRAKTIKA

Lietuvos Apeliacinis teismas. 2012. 02. 22 . Civilinė byla Nr. 2A –145/2012

#### IV. KITI ŠALTINIAI

1. MAČERNYTĖ-PANAMARIOVIENĖ I. *Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam*. Daktaro disertacija. Vilnius 2002 m.
2. Nacionalinė verslo administratorių asociacija. *Nemokumo samprata ir jo teisinio reglamentavimo analize*. Vilnius 2006 m. [žiūrėta 2012 m. balandžio 7 d.] Prieiga per internetą: <[www.ukmin.lt/uploads/documents/.../Nemokumo%20studija.doc](http://www.ukmin.lt/uploads/documents/.../Nemokumo%20studija.doc)>
3. ВАСИЛЬЕВ В. КОСТРОМИНА Е. Представительство трудовых прав работников при банкротстве организаций. *Кадровик. Трудовое право для кадровика*. 2010 Nr. 6 [žiūrėta 2012 kovo 29 d.] Prieiga per internetą: < <http://www.hr-portal.ru/story/predstavitelstvo-trudovykh-prav-rabotnikov-pri-bankrotstve-organizatsii>>
4. ФИЛИНА А. Банкротство еще не ликвидация! Будьте внимательны при увольнении работника. *Кадровое дело*. 2009 m. [žiūrėta 2012 kovo 29] Prieiga per internetą: < <http://gsl.org/ru/press-center/press/>>
5. Įmonių bankroto ir restruktūrizavimo procesų 2011 m sausio – birželio mėn. apžvalga [žiūrėta 2012 balandžio 7 d.] Prieiga per internetą: < <http://www.ldf.lt/index.php?cid=3861>>

