

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Justo Martišiaus
V kurso, darbo ir socialinės teisės
studijų šakos studento

Magistro darbas

**Darbdavio juridinio asmens nemokumas ir darbo teisiniai santykiai: teisinis
reglamentavimas ir praktika**

**Insolvency of the Employer of a Legal Person and Labor Legal Relations: Legal
Regulation and Practice**

Vadovas: lekt. Arūnas Šuminas
Recenzentas: doc. dr. Tomas Bagdanskis

Vilnius
2025

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Magistro darbe nagrinėjama darbdavio, kaip juridinio asmens, nemokumo sampratos raida ir pokyčiai Lietuvos Respublikos įmonių bankroto, Lietuvos Respublikos įmonių restruktūrizavimo bei Lietuvos Respublikos juridinių asmenų nemokumo įstatymų galiojimo laikotarpiais. Taip pat analizuojamas darbdavio, kaip juridinio asmens, nemokumo teisinis reglamentavimas, išskiriant pagrindinius individualių ir kolektyvinių darbo teisinių santykių reguliavimo ypatumus teoriniu ir praktiniu aspektais. Magistro darbo tyrimas atskleidžia, kaip nemokumo reglamentavimo pokyčiai skirtinguose teisės aktuose lėmė juridinių asmenų nemokumo procesų valdymą ir darbuotojų teisinių santykių reguliavimą. Šiame darbe didžiausias dėmesys yra skiriamas darbdavio, kaip juridinio asmens, bankroto ir darbo teisinių santykių sąveikos analizei, kartu vertinant ir galimus restruktūrizavimo procese išryškėjančius darbo teisinių santykių ypatumus.

Pagrindiniai žodžiai: juridinio asmens nemokumas, bankrotas, restruktūrizavimas, darbdavio nemokumas, individualūs darbo teisiniai santykiai, kolektyviniai darbo teisiniai santykiai.

The Master's thesis examines the development and changes in the concept of insolvency of an employer as a legal person during the period of validity of the Laws on Bankruptcy of Enterprises of the Republic of Lithuania, on Restructuring of Enterprises of the Republic of Lithuania, and on Insolvency of Legal Persons of the Republic of Lithuania. The analysis focuses on the current legal regulation of the insolvency of an employer as a legal person, distinguishing the peculiarities of individual and collective labour relations from theoretical and practical aspects. The study reveals how the changes in insolvency regulation in different legal acts have influenced the management of insolvency processes of legal entities and the provision of social guarantees for employees. This thesis focuses on the analysis of the interaction between the insolvency of the employer as a legal entity and the employment relationship, while also assessing the peculiarities of the employment relationship that emerge in the restructuring process.

Key words: insolvency of a legal person, bankruptcy, restructuring, employer insolvency, individual employment relations, collective employment relations.

TURINYS

IŽANGA	2
1. JURIDINIO ASMENS DARBDAVIO NEMOKUMO SAMPRATA	5
2. DARBO TEISINIŲ SANTYKIŲ REGLAMENTAVIMAS DARBDAVIO, KAIP JURIDINIO ASMENS, BANKROTO ATVEJU	16
2.1. Individualių darbo santykių reglamentavimas ir praktika bankroto atveju	17
2.1.1. Darbo sutarčių nutraukimas ir įforminimas	17
2.1.2. Naujų darbo sutarčių sudarymas, jų vykdymas ir nutraukimas	24
2.1.3. Atsiskaitymas su darbuotojais.....	30
2.1.4. Darbuotojų teisių gynimas neteisėto atleidimo atveju	37
2.2. Kolektyvinių darbo santykių reglamentavimas ir praktika bankroto atveju	42
2.2.1. Informavimo ir konsultavimosi procedūros ir jų naudojimo ypatumai kolektyvinių darbo sutarčių nutraukimo atveju	43
2.2.2. Kolektyvinių sutarčių galiojimo ypatumai bankroto atveju.....	48
2.2.3. Darbuotojų atstovai bankroto procese	52
3. DARBO TEISINIŲ SANTYKIŲ REGLAMENTAVIMAS DARBDAVIO, KAIP JURIDINIO ASMENS, RESTRUKTŪRIZAVIMO ATVEJU	55
IŠVADOS.....	62
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	64
SANTRAUKA	72
SUMMARY	73

ĮŽANGA

Temos aktualumas. Darbdavio, kaip juridinio asmens, bankroto ir restruktūrizavimo procesai tiesiogiai veikia darbo teisinių santykių reguliavimą. Lietuvoje įsigaliojus Lietuvos Respublikos juridinių asmenų nemokumo įstatymui, buvo sujungti ir iš esmės pakeisti bankroto bei restruktūrizavimo procesai, todėl svarbu išanalizuoti šiuos pokyčius ir jų poveikį darbo santykių teisiniui reguliavimui. Individualūs ir kolektyviniai darbo teisiniai santykiai nemokumo proceso metu įgyja ne tik specifinių teisinio reguliavimo bruožų, tačiau tam tikrais atvejais galiojantis teisinis reguliavimas pasižymi teisiniu neapibrėžtumu, kuris sukuria taikymo iššūkių praktikoje, todėl šią temą aktualu analizuoti tiek teoriniu, tiek praktiniu aspektais. Šiame magistro darbe didesnis dėmesys skiriamas bankroto procesui, tačiau tuo pačiu analizuojami ir pagrindiniai aspektai restruktūrizavimo proceso metu, įvertinant galimus darbo teisinių santykių ypatumus. Šio magistro darbo tema taip pat yra itin aktuali siekiant ne tik išsamiau atskleisti nemokumo teisės įtaką darbuotojų teisinių santykių reglamentavimui, tačiau ir išskirti galimas teises spragas bei įvertinti šių procesų taikymo poveikį darbo teisinių santykių reguliavimui.

Darbo tikslas. Magistro darbo tikslas yra atskleisti juridinio asmens nemokumo sampratos raidą ir išanalizuoti darbo teisinių santykių reguliavimą bei jų ypatumus darbdavio, kaip juridinio asmens, nemokumo kontekste.

Darbo uždaviniai.

1. Išanalizuoti juridinio asmens nemokumo sampratos raidą nuo Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymo įsigaliojimo iki šiuo metu galiojančio teisinio reguliavimo, atskleidžiant esminius pokyčius teoriniu ir praktiniu aspektais.
2. Išanalizuoti individualių darbo teisinių santykių reglamentavimo ypatumus, kylančius tarp darbuotojų ir darbdavio, kaip juridinio asmens, teismo bankroto proceso metu, išskiriant pagrindinius reguliavimo aspektus.
3. Išnagrinėti pagrindinius kolektyvinių darbo teisinių santykių reglamentavimo ypatumus darbdavio, kaip juridinio asmens, teismo bankroto proceso metu.
4. Išanalizuoti darbo teisinių santykių reguliavimo aspektus darbdavio, kaip juridinio asmens, restruktūrizavimo procese, įvertinant galimus teisės aktų nuostatų taikymo ypatumus.

Tyrimo objektas. Šio magistro darbo tyrimo objektas yra darbdavio, kaip juridinio asmens, teismo nemokumo teisinis reguliavimas Lietuvos Respublikoje darbo teisinių santykių kontekste.

Tyrimo metodai.

1. **Lingvistinis metodas** – pasitelkiamas analizuojant darbo teisės normas, susijusias su darbo sutarčių nutraukimu darbdavio, kaip juridinio asmens, nemokumo atveju, siekiant nustatyti atskirų sąvokų reikšmes ir jų taikymo ribas.
2. **Lyginamasis metodas** – pasitelkiamas įvertinant juridinio asmens nemokumo sampratos analizę kitų šalių kontekste.
3. **Teisinės praktikos analizė** – naudojama nagrinėjant teismų praktiką, susijusią su bankroto, restruktūrizavimo procedūromis ir darbo teisiniais santykiais.
4. **Sisteminis teisės aiškinimo metodas** – taikomas analizuojant, kaip Lietuvos Respublikos juridinių asmenų nemokumo teisės normos veikia kartu su Lietuvos Respublikos darbo kodekso normomis bankroto ir restruktūrizavimo procesuose.
5. **Istorinis metodas** – taikomas siekiant atskleisti juridinio asmens nemokumo sampratos ir tam tikrų teisės normų raidą nuo Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymo įsigaliojimo iki dabar galiojančio teisinio reguliavimo.
6. **Loginis metodas** – buvo naudojamas siekiant įvertinti ištirtus faktus, darant apibendrinimus bei formuojant išvadas.

Darbo originalumas. Magistro darbo originalumą lemia tarpšakinė analizė, kurios metu nagrinėjamas darbdavio, kaip juridinio asmens, ir darbo sutarčių nemokumo teisinis reglamentavimas. Pastebima, jog ankstesnių magistro darbų šia ar panašia tema yra itin mažai, o per pastaruosius metus esant dabartiniam teisiniui reguliavimui magistro darbuose ši tema netyrinėta. Darbo originalumas taip pat pasižymi tuo, jog yra lyginami Lietuvos Respublikos įmonių bankroto ir Lietuvos Respublikos įmonių restruktūrizavimo įstatymai su šiuo metu galiojančiu Lietuvos Respublikos juridinių asmenų nemokumo įstatymu, siekiant atskleisti šių teisės aktų įtaką ir pokyčius individualių ir kolektyvinių darbo teisinių santykių atžvilgiu. Darbo originalumas pasižymi ir tuo, kad magistro darbe analizuojamas ne tik teisės aktų turinys ir jų taikymas praktikoje, bet tuo pačiu tiriamos ir galimos teisinio reguliavimo neapibrėžtumo problemos.

Svarbiausi šaltiniai. Šiam magistriniam darbui naudojami svarbiausi šaltiniai, tokie kaip: Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas, Lietuvos Respublikos įmonių

restruktūrizavimo įstatymas, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos juridinių asmenų nemokumo įstatymas, Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymas, Jokubausko R. Monografija „Juridinių asmenų nemokumo procesas“, Davulio, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, Mačernytės-Panomariovienės I. ir kitų bendraautorių monografija „Besikeičiantys darbo santykiai ir jų reguliavimas Lietuvoje“, taip pat Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika.

1. JURIDINIO ASMENS DARBDAVIO NEMOKUMO SAMPRATA

Lietuvos teisės aktuose, kriterijai, apibūdinantys juridinio asmens nemokumą, pirmą kartą įtvirtinti Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatyme (toliau – ĮBĮ) (Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas, 1992). Nors galiojusiame įstatyme konkrečios sąvokos, apibūdinančios nemokumą nebuvo, tačiau minėto įstatymo 3 straipsnio 1 ir 2 dalyse buvo numatyta, kad įmonės bankroto bylą teismas iškelia pagal kreditorių pareiškimus dėl įmonės nemokumo arba pagal kreditorių pareiškimus dėl pernelyg didelio įmonės įsiskolinimo. Šių sąlygų įtvirtinimas leidžia teigti, jog jau pirmojoje ĮBĮ redakcijoje buvo įtvirtinti tam tikri nemokumo kriterijai, siejantys negalėjimą atsiskaityti su kreditoriais (Kavalnė *et al.*, 2009, p. 67). Nepaisant minėtame įstatyme trūkstamo aiškaus nemokumo apibrėžimo, šį įstatymą reikėjo sieti kartu su Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) konvencija Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiu“ (toliau – TDO konvencija Nr. 173). Šios konvencijos 1 straipsnio 1 dalyje buvo numatyta, kad terminas „nemokus“ reiškia situacijas, kuriomis pagal nacionalinius įstatymus ir praktiką buvo iškeltos bylos, susijusios su darbdavio turtu, dėl kolektyvinio atlyginimo jo kreditoriams (TDO konvencija Nr. 173, 1992).

Nemokumo sąvoka tiesiogiai pirmą kartą įtvirtinta 1997 m. ĮBĮ (Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas, 1997) 2 straipsnio 8 dalyje, kurioje įmonės nemokumas buvo apibūdinamas kaip įmonės būseną, kai jos finansiniai įsipareigojimai lygūs jos turtui arba jį viršiją. To paties straipsnio 1 dalyje nustatyta ir bankroto sąvoka, kuri buvo apibrėžiama kaip nemokios įmonės būseną. Šių dviejų sąvokų atsiradimas įtvirtino nemokumo apibrėžimą ir šio apibrėžimo padarinius, t.y. įmonės bankrotą.

2001 m. balandžio 11 d. Lietuvos teisinėje sistemoje įvyko tam tikra teisinė reforma, kuriai pagrindus padėjo Europos Tarybos reglamentas Nr. 1346/2000 (Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas, 2000). Šis reglamentas buvo taikomas kolektyvinio bankroto byloms, susijusioms su skolininko daliniu ar visišku teisės į turtą netekimu bei likvidatoriaus paskyrimu. Dėl šios priežasties buvo siekiama tikslingai sureguliuoti ir atskirti su nemokumu susijusius procesus – bankroto procesą ir restruktūrizavimo procesą. Atnaujinto ĮBĮ (Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas, 2001) 2 straipsnio 8 dalyje buvo numatytas platesnis įmonės nemokumo apibrėžimas – tai buvo laikoma įmonės būseną, kai ji neatsiskaito su kreditoriais praėjus trims mėnesiams po termino, nustatyto įstatymų, kitų teisės aktų, taip pat kreditoriaus ir įmonės sutartyse įmonės įsipareigojimams įvykdyti, arba praėjus tokiam pat

terminui po kreditorių reikalavimo įvykdyti įsipareigojimus, jeigu sutartyse terminas nebuvo nustatytas, ir pradelsti įmonės skoliniai įsipareigojimai viršija pusę į jos balansą įrašyto turto vertės. Pagal tokios sąvokos apibrėžimą, nemokumui konstatuoti turėjo būti dvi sąlygos – trijų mėnesių terminas, per kurį nebuvo įvykdyti įsipareigojimai ir šie įsipareigojimai turėjo viršyti pusę į įmonės balansą įrašyto turto vertės. Juridinio asmens nemokumas galėjo būti nustatytas išanalizavus įmonės ūkinės finansinės veiklos rezultatus, kurie atsispindėdavo finansinėse ataskaitose. Teismas, spręsdamas klausimą apie juridinio asmens pradelstų įsipareigojimų ir jo balansinio turto vertės santykį, vadovaudavosi tiek prie pareiškimo dėl bankroto bylos iškėlimo pridėtais dokumentais, tiek gautais įmonės finansiniais dokumentais bei turto vertinimo duomenimis (Višinskis, 2006, p. 18). Reikia atkreipti dėmesį, jog ĮBĮ tikslas buvo reguliuoti įmonių bankroto procesus, todėl, kaip teigiama doktrinoje, įmonės bankroto procedūra taikoma įmonei, kai dėl per didelių skolinių įsipareigojimų įmonės vykdoma ūkinė komercinė veikla tampa pernelyg nuostolinga (Mikuckienė, 2008, p. 34). 2001 m. ĮBĮ 2 straipsnio 1 dalyje bankrotas buvo vartojamas kaip nemokios įmonės būseną, kai įmonei teisme yra iškelta bankroto byla. Šiame straipsnyje taip pat buvo skiriamos papildomos dvi sąvokos – „bankrutuojanti įmonė“ ir „bankrutavusi įmonė“. Šių sąvokų esminis skirtumas, jog bankrutuojanti įmonė buvo laikoma egzistuojančios įmonės procesinė būseną, kai yra iškeliama bankroto procedūra ir gali būti dengiami kreditorių, tuo tarpu ir darbuotojų, skoliniai įsipareigojimai, o bankrutavusi įmonė reiškė, jog įmonė nebeturi jokio likvidaus turto, iš kurio būtų galima išieškoti ir yra priimtas sprendimas dėl pačio juridinio asmens likvidavimo ir išregistravimo iš viešo registro. Vis dėlto, nors juridinio asmens bankroto sąvoka yra glaudžiai susijusi su nemokumu, šias sąvokas reikėtų tinkamai atriboti viena nuo kitos, kadangi bankroto teisinių santykių dalyką galima apibūdinti kaip santykius, kurie susiklosto dėl skolininko nemokumo, kai skolininko turto nepakanka visų kreditorių reikalavimams patenkinti. Taip pat juridinio asmens bankroto teisiniai santykiai gali būti suprantami siaurąja ir plačiąja prasme. Siaurąja prasme bankroto teisiniai santykiai suprantami kaip bankroto procedūros vykdymo visuma, o plačiąja prasme prie bankroto teisinių santykių yra priskiriamos ir priemonės, kurios užkerta kelią įmonių nemokumui (pavyzdžiui, įmonių restruktūrizavimas) bei kurios yra skirtos bankroto pasekmėms sušvelninti. Taip pat priskiriama ir bankrutuojančios įmonės administratorių veiklos kontrolė ir kiti teisiniai santykiai, kurie yra susiję su bankroto proceso vykdymu (Mikuckienė, 2008, p. 31).

Kaip buvo minėta, 2001 m. balandžio 11 d. buvo priimtas ir Lietuvos Respublikos įmonių restruktūrizavimo įstatymas (toliau – ĮRĮ) (Lietuvos Respublikos įmonių restruktūrizavimo įstatymas, 2001). Šio įstatymo paskirtis, skirtingai nei ĮBĮ, buvo sudaryti sąlygas įmonėms, kurios turi laikinų finansinių sunkumų ir kurios nėra nutraukusios ūkinės komercinės veiklos, išsaugoti ir plėtoti įmonės veiklą, išlaikant mokumą ir išvengiant bankroto. Šiame įstatyme tiesiogiai įtvirtintos nemokumo sąvokos nebuvo, tačiau pažymėtina, kad ĮRĮ įstatymo 2 straipsnio 1 dalyje buvo nustatyta įmonės, turinčios laikinų finansinių sunkumų, sąvoka, kuri buvo apibūdinama kaip įmonė, negalinti atsiskaityti su kreditoriais praėjus trims mėnesiams po termino, nustatyto įstatymų, kitų teisės aktų, taip pat kreditoriaus ir įmonės sutartyse įmonės įsipareigojimams įvykdyti, arba praėjus tokiam pat terminui po kreditorių raštiško reikalavimo įvykdyti įsipareigojimus, jeigu sutartyse terminas nebuvo nustatytas. Galima manyti, jog tiek ĮBĮ 2 straipsnio 8 dalyje, tiek ĮRĮ 2 straipsnio 1 dalyje įtvirtintas sąvokų apibrėžimas yra itin panašus turinio prasme, tačiau reikia atkreipti dėmesį, jog ĮBĮ nemokumo sąvoka reiškia, jog įmonė negali ir negalės ateityje atsiskaityti su kreditoriais dėl savo skolinių įsipareigojimo dydžio, kurie viršija pusę į įmonės balansą įrašyto turto vertės. Analizuojant ĮRĮ numatytą apibrėžimą, galima įžvelgti, kad, nors įmonės įsipareigojimų dydis nenustatytas, tačiau tokia sąvoka suponuoja tik laikiną įmonės negalėjimą atsiskaityti su kreditoriais. Taigi, manytina, kad 2001 m. ĮBĮ nurodyta nemokumo samprata kreditoriams buvo palankesnė nei galiojusi 1997 m. ĮBĮ, kadangi įmonės bankroto procedūrą buvo galima inicijuoti kai įmonėje dar egzistuodavo turto, skirto atsiskaityti tiek su darbuotojais, tiek su kitais kreditoriais (Narvilas, 2005, p. 54). Tačiau pabrėžtina, kad atitinkamai naujos sąvokos įtvirtinimas turėjo ir probleminių aspektų, kadangi tokiu būdu dar daugiau įmonių buvo laikomos nemokiomis, todėl buvo teigiama, kad tokie nemokumo būseną apibūdinantys kriterijai neatspindi realios įmonių padėties Lietuvoje (Bernotaitė, 2005, p. 14).

Aukščiau analizuotu laikotarpiu užsienio teisėje nemokumo sąvoka buvo suprantama kaip skolininko negebėjimas vykdyti savo įsipareigojimų trūkstant trumpalaikio turto arba kaip faktinis negalėjimas įvykdyti einamųjų skolinių įsipareigojimų. Nemokumo sąlygų iškėlimas buvo siejamas su užsienyje nurodytu įstatymų leidėjo siekiu užkirsti kelią skolininko manipuliacijoms keliant nemokumo procesus, taip pat siekiu išvengti įmonių finansinių sunkumų bei priešlaikinio bankroto (Bernotaitė, 2005, p. 14). Pavyzdžiui, Jungtinėje Karalystėje 1986 m. nemokumo įstatyme (angl. *Insolvency Act 1986*) nemokumo samprata buvo skirstoma į bankroto procedūras, kurios buvo taikomos fiziniams asmenims, bei

likvidavimo procedūras, kurios buvo skiriamos juridiniams asmenims. Šiame įstatyme juridinio asmens nemokumas buvo suprantamas kaip įmonės negalėjimas įvykdyti skolinių įsipareigojimų, kai jie tampa mokėtini. Tai galėjo būti nustatyta pagal balanso testą (angl. "balance sheet" test), kuomet įsipareigojimai viršija įmonės turtą arba pagal mokėjimų testą (angl. *cash flow test*), kuomet įmonė negalėjo sumokėti skolų, kurios tapo mokėtinės (UK Government, 1986, s. 123). Prancūzijos teisė numatė, kad įmonė pripažįstama nemokia, jeigu ji negali įvykdyti įsipareigojimų iš turimų aktyvų, taip pat nemokumas galėjo būti skelbiamas nepriklausomai nuo kreditoriaus reikalavimų pobūdžio (Bernotaitė, 2005, p. 14). Vokietijoje 1999 m. įsigaliojo naujas nemokumo įstatymas (angl. *Insolvenzordnung*), kuris sujungė ankstesnes bankroto ir priverstinio susitarimo procedūras į vieną nemokumo procedūrą, siekiančią likviduoti arba restruktūrizuoti įmonę (Insolvenzordnung (InsO), 1999). Vokietijos teisėje pripažinti įmonę nemokia reikėjo, kad įmonės turto pakaktų padengti teismo administracines išlaidas, susijusias su konkrečia bankroto byla. Taip pat pripažinus juridinį asmenį nemokiu, buvo galima sustabdyti einamuosius mokėjimus, o tuo atveju, jeigu įmonės pasyvai viršydavo turimus turto aktyvus, būdavo iškeliamą bankroto byla (Bernotaitė, 2005, p. 14). Taigi, juridinio asmens nemokumo samprata įvairiose šalyse galėjo skirtis, tačiau visose aptartose šalių teisinėse sistemose galima rasti ir vieną bendrą tikslą – tinkamai reguliuoti juridinių asmenų nemokumo procesą, užtikrinant kreditorių interesų apsaugą, bei tuo pačiu išlaikant ekonominę pusiausvyrą.

Vertinant pasirinktą nagrinėjamą laikotarpį, galima išvelgti, jog 2008 m. įsigaliojo atnaujinta ĮBĮ redakcija (Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymo 1, 2, 3, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13(1), 18, 20, 21, 22, 23, 29, 30, 31, 32, 33, 35, 36, 37 straipsnių..., 2008), kurios 2 straipsnio 8 dalyje buvo įtvirtinta nauja įmonių nemokumo sąvoka. Šios sąvokos apibrėžimas buvo nurodomas kaip įmonės būseną, kai įmonė nevykdo savo įsipareigojimų (nemoka skolų, neatlieka iš anksto apmokėtų darbų ir kt.) ir pradelsti įsipareigojimai (skolos, neatlikti darbai ir kt.) viršija pusę jos balanse įrašyto turto vertės. Tokios sąvokos pokytis paliko probleminių aspektų, tai reiškia, jog tam tikrais momentais nebuvo aišku, kada įmonė tampa nemoki. Žvelgiant į iki tol galiojusią ĮBĮ redakciją, buvo numatytas konkretus trijų mėnesių terminas, o atnaujintoje ĮBĮ redakcijoje įstatymų leidėjas eliminavo konkretų terminą iš nemokios įmonės apibrėžimo, tokiu būdu palikdamas didesnę laisvę juridiniam asmeniui ir kreditoriams susitarti tarpusavyje.

Svarbu paminėti, jog 2008 m. ĮBĮ buvo privalu sieti ir su 2008 m. spalio 22 d. įsigaliojusia direktyva 2008/94/EB „Dėl darbuotojų apsaugos jų darbdaviui tapus nemokiam“ (toliau – Direktyva 2008/94/EB). Minėtos direktyvos 1 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad direktyva yra taikoma su darbo sutartimis ar darbo santykiais susijusiems darbuotojų reikalavimams, pateiktiems nemokiems darbdaviams. Šios direktyvos 2 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad darbdavys yra laikomas nemokiu, jeigu pagal atitinkamos valstybės narės įstatymus bei kitus teisės aktus yra pateikiamas prašymas pradėti kolektyvinius procesinius veiksmus dėl darbdavio nemokumo, įskaitant darbdavio viso turto ar jo dalies atėmimą ir likvidatoriaus ar asmens, kuris atlieka panašų darbą, paskyrimą. Šios direktyvos preambulėje taip pat numatyta, kad apibrėžiant nemokumą reikėtų atsižvelgti ir į teisinio reguliavimo tendencijas valstybėse narėse, bei kad ši sąvoka turėtų apimti kitas nei likvidavimo procedūras (Europos parlamento ir tarybos direktyva, 2008). Toks preambulėje numatytas tikslas padarė pokytį ĮRĮ, kadangi šio įstatymo 2010 m. spalio 01 d. pakeitime (Lietuvos Respublikos įmonių restruktūrizavimo įstatymo pakeitimo įstatymas, 2010) buvo galima matyti kitokį finansinių sunkumų turinčių įmonių apibrėžimą. Šio įstatymo 2 straipsnio 1 dalyje naujai įtvirtinta sąvoka buvo siejama su įmone, kuri negali vykdyti prievolių ir sumažinti nuostolių, kurie, kreditoriams nesuteikus pagalbos, priverstų ją nutraukti veiklą ir bankrotuoti. Tokios sąvokos atspindys siejamas su pačios įmonės restruktūrizavimu, kuris įvardijamas kaip visuma įstatymo nustatytų procedūrų, kuriomis siekiama išsaugoti ir plėtoti įmonės veiklą, sumokėti skolas ir išvengti bankroto, gaunant įmonės kreditorių pagalbą, taikant ekonomines, technines, organizacines ir kitas priemones. Todėl vertinant nagrinėjamą laikotarpį, buvo bandoma vis labiau tobulinti ir patį restruktūrizavimo procesą, pateikiant jį kaip įmonių gaivinimo galimybę (Garškaitė-Milvydienė, 2013, p. 250).

Vis dėlto, mėginant susisteminti bankroto ir restruktūrizavimo procesus, buvo svarstyta dėl naujo bendro įstatymo sukūrimo, apimančio tiek bankrotą, tiek restruktūrizavimą. Todėl dokumentas, susijęs su naujo įstatymo įsigaliojimu, yra Lietuvos Respublikos juridinių asmenų nemokumo įstatymo projekto aiškinamasis raštas (toliau – Juridinių asmenų nemokumo įstatymo aiškinamasis raštas) (Lietuvos Respublikos juridinių asmenų nemokumo įstatymo projekto aiškinamasis raštas, 2018). Jame numatyta, kad juridinio asmens nemokumo sąvoka yra vienas iš svarbiausių nemokumo teisinio reguliavimo aspektų darbo teisinių santykių kontekste. Taip pat pabrėžiama būtinybė išlaikyti balansą tarp proceso supaprastinimo ir užtikrinimo, kad bankroto procesas nebūtų pradėtas per anksti. Tai reiškia, kad Juridinių

asmenų nemokumo įstatymo aiškinamajame rašte buvo numatyta, kad nuo nemokumo sąvokos priklauso teisiniuose santykiuose dalyvaujančių subjektų teisių bei pareigų atsiradimo pagrindai. Tokios nemokumo sąvokos apibrėžimas gali užtikrinti objektyvesnę ir konkretesnę asmenų finansinę padėtį, o nuostatos, nustatančios teisę kreiptis dėl nemokumo bylos iškėlimo, užtikrintų, kad bankroto byla būtų iškeliama laiku. Juridinių asmenų nemokumo įstatymo aiškinamajame rašte taip pat buvo numatyta, kad nemokumo sąvoka turėtų sudaryti prielaidas juridinio asmens bankroto bylą iškelti nedelsiant, kuomet dėl bankroto bylos iškėlimo kreipiasi pats juridinio asmens vadovas arba likvidatorius, tačiau paties juridinio asmens kreditoriaus teisė kreiptis dėl bankroto bylos iškėlimo atsirastų tik po tam tikrų įstatyme nustatytų aplinkybių, numatančių, kad juridinio asmens prievolių įvykdymo terminai būtų praleisti, o juridinio asmens pajėgumas vykdyti savo prievolės jau būtų abejotinas ar neįmanomas. Tokiu atveju būtų sudarytos pagrįstos teisinės prielaidos, kad juridinio asmens bankroto byla neturėtų būti iškelta per anksti ar piktnaudžiaujant. Taigi, galima teigti, jog Juridinių asmenų nemokumo įstatymo aiškinamajame rašte tvirtinama nemokumo samprata yra suprantama platesniu požiūriu ir siekiu skatinti juridinių asmenų valdymo organus nedelsti iškilus nemokumo problemoms ir operatyviau į jas reaguoti pradedant nemokumo procedūras, kurios gali būti siejamos ne tik su bankroto, bet ir su restruktūrizavimo procesu.

Priėmus vieną konsoliduotą Juridinių asmenų nemokumo įstatymą (toliau – JANĮ) (Lietuvos Respublikos juridinių asmenų nemokumo įstatymas, 2020), buvo įgyvendinta viena iš didžiausių reformų, turinčių įtakos tiek darbdavių, kaip juridinių asmenų, tiek darbuotojų teisiniams interesams. JANĮ apjungti du skirtingi bankroto ir restruktūrizavimo procesai, taip pat šiame įstatyme atnaujinta ir juridinių asmenų nemokumo koncepcija, todėl svarbu iširti nemokumo sampratą dabartiniame reguliavime. Pirmiausiai pabrėžtina, kad vadovaujantis JANĮ 1 straipsnio 1 dalimi, šio įstatymo tikslas yra sudaryti sąlygas veiksmingam juridinių asmenų nemokumo procesui, užtikrinant kreditorių ir juridinių asmenų interesų pusiausvyrą. Todėl manytina, jog vienas esminių veiksmingo įmonių nemokumo proceso aspektų yra įmonės turto realizavimas teisės aktų nustatyta tvarka. JANĮ bankroto atveju detalai reglamentuoja šią tvarką ir nustato turto pardavimo principus, siekiant kuo efektyvesnio turto realizavimo. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2022 m. vasario 24 d. civilinėje byloje). JANĮ 2 straipsnio 7 dalyje tiesiogiai įtvirtinta juridinio asmens nemokumo sąvoka – tai juridinio asmens būseną, kai juridinis asmuo laiku negali vykdyti turtinių prievolių arba juridinio asmens įsipareigojimai viršija jo turto vertę. Atrodo, jog tokia sąvoka yra artimiausia

1997 m. ĮBĮ redakcijos 2 straipsnio 8 dalyje numatyti nemokumo sąvokai. Tačiau atkreiptinas dėmesys, jog Juridinių asmenų nemokumo aiškinamajame rašte buvo numatytas siekis išlaikyti pusiausvyrą tarp nemokumo proceso supaprastinimo ir užtikrinimo, jog nebūtų per anksti iškeliamas bankrotas, kadangi nuo tokio teisinio proceso priklauso darbo teisiniuose santykiuose dalyvaujančių subjektų teisės bei pareigos, todėl naujajame JANĮ įstatyme nemokumo apibrėžimas yra gan glaudžiai siejamas ir su įmonės restruktūrizavimu. Tai reiškia, jog toks sąvokos pokytis nebereikalauja teismų nustatyti ir vertinti detalų turto ir prievolių santykį, kadangi dabar teismas turi orientuotis į faktinį juridinio asmens nemokumo nustatymą. Taip pat teismams yra palikta didesnė laisvė vertinti juridinio asmens nemokumą, kadangi teismas kiekvienu atveju taiko ne tik įstatyme numatytus juridinio asmens nemokumo kriterijus, bet tuo pačiu įvertina, ar faktinės aplinkybės leidžia daryti prielaidą dėl juridinio asmens nemokumo (Juridinių asmenų nemokumas: kas pasikeitė nuo..., 2020). Taigi, pagal dabartinį reguliavimą, nemokumo būsenai konstatuoti užtenka vienos iš dviejų numatytų sąlygų: 1) negalėjimo laiku įvykdyti turtinių prievolių; arba 2) įmonės įsipareigojimai viršija įmonės turto vertę. Tokia nemokumo samprata atitinka plačiai pripažįstamus nemokumo kriterijus: likvidumo ir balanso testus. Likvidumo testas yra siejamas su skolininko negalėjimu įvykdyti prievolių, o balanso testas įprastai yra siejamas su juridinio asmens turimo turto ir pradelstų įsipareigojimų santykio vertinimu (Jokubauskas, 2021, p. 183).

Pagrįsti, jog nemokumas apima restruktūrizavimo ir juridinio asmens bankroto procesus, galima vadovaujantis JANĮ 2 straipsnio 23 dalimi, kuriame teigiama, jog šioms dvejoms sąvokoms yra vartojama vienas bendras apibrėžimas „nemokumo procesas“. Todėl galima manyti, jog JANĮ, lyginant su ankstesniais įstatymais ar jų keičiamomis redakcijomis, nenumato, jog nemokumas būtų labiau sietinas su bankrotu. Tiek juridinis asmuo, tiek kreditoriai, gindami savo interesus, turi galimybę pasirinkti, kuris nemokumo procesas – restruktūrizavimo ar bankroto – efektyviau ir veiksmingiau padėtų išspręsti skolininko ir jo kreditorių interesus bei juridinio asmens nemokumo problemas (Tamošiūnienė et al., 2020, p. 48) (Tamošiūnienė et al., 2020, p. 48).

Prieš analizuojant bankroto ir restruktūrizavimo procesus, svarbu išanalizuoti ir teismų praktiką, susijusią su juridinio asmens, kaip darbdavio, nemokumu. Teisėjų kolegija sprendžia, kad nemokumo būsenai šios normos taikymo prasme konstatuoti yra būtini du elementai: 1) prisiimtų įsipareigojimų nevykdymas; 2) pradelstų įsipareigojimų ir į balansą įrašyto turto vertės santykis, kad pradelsti įsipareigojimai viršytų pusę jo turto vertės. Reikia atkreipti

dėmesį, kad pagal dabartinį reguliavimą, JANĮ 2 straipsnio 7 dalyje numatyta, kad juridinio asmens įsipareigojimai turi viršyti jo turto vertę. Vis dėlto, teisėjų kolegijos vertinimu, teisinio nemokumo būseną turi būti aiškinama plačiau, nei yra įtvirtinta aptariamoje teisės normoje (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2019 m. gegužės 20 d. civilinėje byloje). Kasacinio teismo praktikoje taip pat pažymima, kad juridinio asmens nemokumas siejamas ir su kitais rimtais finansiniais sunkumais, kuriuos apima tokie aspektai: 1) juridinis asmuo nebevykdo įstatuose apibrėžtos veiklos arba vykdoma veikla ilguoju periodu kuria tik nuostolius ir nėra perspektyvų atkurti įprastos veiklos vykdymą ir stabilizuoti padėtį; 2) juridinis asmuo sistemiškai nevykdo savo įsipareigojimų kreditoriams; 3) juridinis asmuo neturi turto, kuris būtų pakankamas kreditorių finansiniams reikalavimams patenkinti (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2019 m. gegužės 20 d. civilinėje byloje). Toks kasacinio teismo aiškinamas yra aktualus ir dabar galiojančiame JANĮ reguliavime, kadangi juridinio asmens nemokumo būseną reiškia, kad juridinis asmuo yra susidūręs su ilgalaikiais rimtais finansiniais sunkumais, užkertančiais kelią vykdyti įprastą ūkinę komercinę ar kitą įstatuose apibrėžtą veiklą ir reikalaujančiais kraštutinių priemonių taikymo priverstinai nutraukiant tokio asmens veiklą ir likviduojant jį per bankroto procedūrų vykdymą. Juridinio asmens finansiniai sunkumai bendriausia prasme reiškia prisiimtų įsipareigojimų nevykdymą, t. y. negalėjimą nustatytais ar pateisinamai uždelstais terminais vykdyti savo įsipareigojimų kreditoriams. Būtinasis negalėjimo vykdyti įsipareigojimų, kaip nemokumo būsenos požymio, elementas – sistemingumas. Pažymėtina, kad rimtiems finansiniams sunkumams, kaip nemokumo būsenos pagrindui, konstatuoti nepakanka nustatyti pavienių ir (ar) atsitiktinių įsipareigojimų kreditoriams nevykdymo atvejų – turi būti nustatytas tokių atvejų pakartotinumumas, tęstinumas ir pastovumas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2019 m. gegužės 20 d. civilinėje byloje).

Išnagrinėjus nemokumo sampratą, būtina atskirai išanalizuoti ir bankroto sampratą. JANĮ nebeliko atskiros juridinio asmens bankroto sąvokos, tačiau tiesiogiai su bankrotu ir jo taikymu yra susiję kiti du apibrėžimai. Pirma, JANĮ 2 straipsnio 4 dalyje įtvirtinta, kad bankroto procesas yra visuma šio įstatymo nustatytų procedūrų, kuriomis siekiama likviduoti juridinį asmenį, tenkinant kreditorių reikalavimus juridinio asmens turtu. To paties straipsnio 1 dalyje numatyta, kad bankrutuojančiu asmeniu yra laikomas juridinis asmuo, kuriam yra iškelta bankroto byla ir nepradėtos šio įstatymo numatytos procedūros dėl juridinio asmens likvidavimo. Lyginant su ĮBĮ redakcija, galiojusia nuo 2014 m. (Lietuvos Respublikos įmonių

bankroto įstatymo Nr. IX-216 2, 5, 9, 10, 11, 11-2, 11-3, 11-4, 11-5, 11-6, 11-7, 21, 23, 33 straipsnių pakeitimo..., 2014), kurioje įmonės bankrotas buvo laikomas įmonės nemokumo būseną, kai siekiama šios būsenos pabaigos iš įmonės turto tenkinant kreditorių reikalavimus ir užtikrinant kreditorių ir įmonės pusiausvyrą, teigtina, kad net ir nesant JANĮ tiesiogiai įtvirtintos bankroto sąvokos, JANĮ įtvirtinta bankroto proceso koncepcija iš esmės atitinka tokius pačius įmonės bankroto kriterijus kaip buvo numatyta minėtoje ĮBĮ redakcijoje. Doktrinoje nurodoma, jog bankroto procesas suprantamas kaip normų, reguliuojančių teismo, kitų bankroto procese dalyvaujančių asmenų procesinius veiksmus, visuma, kuri taikoma nemokiam skolininkui ir skirta proporcingai patenkinti kreditorių reikalavimus. (Mikuckienė, 2008, p. 107). Kitų autorių nuomone, bankroto procesas prilyginamas įstatyminiam procesui, kurio tikslas išspręsti bendro turto problemą rinkos ekonomikoje. Bankroto teisė apsaugo bendrą turtą nuo jo vertę mažinančių individualių vykdymo veiksmų, jį realizuojant ir padalijant gautą turtą visiems kreditoriams pagal jų eiles (Madaus, 2018 cituota Jokubauskas, 2021, p. 171). Iš doktrinoje pateiktų apibrėžimų galima teigti, kad bankroto procesas yra susijęs ir su procesiniais ypatumais, ir su ekonominiais tikslais, tačiau reikia pripažinti, kad bankroto proceso vyraujantis tikslas yra patenkinti kreditorių reikalavimus (Jokubauskas, 2021, p. 172).

Analizuojant restruktūrizavimo sampratą, JANĮ 2 straipsnio 5 dalyje galima matyti, kad juridinio asmens finansinių sunkumų sąvoka apibūdinama kaip padėtis, kai juridinis asmuo yra nemokus arba yra juridinio asmens nemokumo tikimybė. Nemokumo tikimybė siejama su realiai tikėtina padėtimi, kuomet juridinis asmuo taps nemokus per artimiausius tris mėnesius. JANĮ 2 straipsnio 10 dalyje tiesiogiai įtvirtintas juridinio asmens restruktūrizavimo procesas, kuris apibūdinamas kaip visuma JANĮ nustatytų procedūrų, kuriomis siekiama įveikti juridinio asmens finansinius sunkumus, išsaugoti įmonės gyvybingumą bei išvengti bankroto, gaunant kreditorių pagalbą finansiniams sunkumams įveikti, taikant ekonomines, technines, organizacines ar kitas priemones. Tokį išaiškinimą yra pateikęs ir kasacinis teismas, numatydamas, kad per restruktūrizacijos procesą siekiama atgaivinti sunkumų turinčios įmonės veiklą įvairiomis priemonėmis, pavyzdžiui, atidedant įsipareigojimų vykdymą kreditoriams arba suteikiant apsaugą nuo kreditorių, kol įmonės veikla yra stabilizuojama. Todėl įmonės restruktūrizavimas yra atliekamas turint tikslą perskirstyti įmonės įsiskolinimus ir jų apmokėjimo terminus bei tvarką tam, kad būtų išvengtas bankrotas ir atkurta įmonės veikla bei jos mokumas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2010 m. gegužės 28 d. civilinėje byloje). Kaip numatyta JANĮ, restruktūrizavimas glaudžiai susijęs su nemokumu,

kadangi restruktūrizavimo procesas apima įmonės struktūros keitimus, verslo modelio keitimus, siekiant spręsti problemas, didinti juridinio asmens efektyvumą, darbuotojų našumą ir pačios įmonės veiklos rezultatus. Įmonės restruktūrizavimas apima balansą tarp sąnaudų sumažinimo, efektyvumo ir pelningumo didinimo, tam, jog būtų pasiekti iš anksto nustatyti tikslai, todėl įmonės, patirdamos nemokumą konkurencinėje aplinkoje, gali ne tik bankrutuoti, tačiau turi galimybę įmonės nemokumą stabilizuoti ir įmonės restruktūrizavimo proceso metu (Umar, 2023, p. 3).

Lietuvoje ĮRĮ, galiojusiame iki 2010 m. liepos 30 d., įmonių restruktūrizavimo proceso samprata apimdavo tiek įmonės turto ar jo dalies pardavimo, tiek kitų įmonių turto priėmimo jas jungiant ar skaidant, procesus, tai reiškia, kad restruktūrizavimas turėjo ir verslo perdavimo ir reorganizavimo požymių. Tuo metu tam tikrose užsienio valstybėse, pavyzdžiui, Jungtinėje Didžiosios Britanijos ir Šiaurės Airijos Karalystėje ir Jungtinėse Amerikos valstijose reorganizavimas, kai kurių autorių nuomone, buvo laikomas platesne kategorija, kadangi reorganizavimas buvo naudojamas kaip terminas, apimantis ir restruktūrizavimą ir pertvarkymą (Girod, Karim, 2017, p. 5). Kitų autorių nuomone, restruktūrizavimas buvo siejamas su esminiais įmonės finansinės ir veiklos struktūros pokyčiais, o pertvarkymas paprastai apimdavo įmonės turto bei išteklių perskirstymą nekeičiant pagrindinės įmonės organizacinės struktūros (Gilson, Altman, 2010, p. 12). Doktrinoje taip pat galima rasti nuomonių, kad restruktūrizavimas suprantamas ir kaip daugialypis procesas, apimantis finansinių nuostolių pertvarkymą ir paskirstymą, kreditorių reikalavimų bei pačios įmonės vykdomos veiklos pertvarkymą (Claessens *et al.*, 2001, p. 5). Taigi, vertinant nagrinėjamą laikotarpį matyti, kad tiek ankstesniame laikotarpyje, tiek ir dabartiniame reguliavime vieningos, visa apimančios juridinio asmens restruktūrizavimo (įmonės gaivinimo) sampratos, kuri nebūtų diskutuotina, nėra (Barakauskas, 2016, p. 31). Nepaisant skirtingo įmonių restruktūrizavimo termino suvokimo, manytina, jog restruktūrizavimas, kuris siejamas su įvairiais įmonės veiklos pertvarkymais ir įmonės gaivinimo metodais, visgi patenka į nemokumo sampratą plačiąja prasme. Todėl atsižvelgiant į restruktūrizavimo tikslus, vienas iš esminių veiksmingo restruktūrizavimo proceso elementų yra įmonės veiklos tęstinumo užtikrinimas, t.y. juridinis asmuo viso restruktūrizavimo proceso metu privalo gauti pajamas, aktyviai dalyvauti rinkoje, kad būtų kuo greičiau išvengta įmonės nemokumo (Balsiukienė *et al.*, 2021, p. 139).

Atsižvelgiant į dabartinių užsienio autorių analizę, taip pat galima teigti, kad per pastaruosius dešimtmečius Europoje labai pasikeitė įmonių nemokumo įstatymai bei procedūros. Vis labiau siekiama pradėti gelbėti įmonių veiklą, kadangi šiuolaikinės nemokumo teisės tikslai vis dažniau siejami su ankstyvu gresiančio juridinio asmens nemokumo atpažinimu bei savalaikių sprendimų paieška, siekiant išsaugoti gyvybingo juridinio asmens veiklą. (Ghio, Thomson, 2024, p. 391). Teigiama, kad pinigų srauto nemokumo (angl. *cash flow insolvency*) ir balanso nemokumo (angl. *balance sheet insolvency*) testai yra dvi pagrindinės vyraujančios įmonės nemokumo nustatymo priemonės. Pinigų srautas siejamas su įmonės negebėjimu sumokėti skolų, kai jos tampa mokėtinos, o balanso nemokumas sietinas su įmonės įsipareigojimais, kurie viršija jos turtą (Udofia, 2019, p. 1). Nepaisant įmonės nemokumo vertinimo, teismai paprastai skiria bankroto administratorių, kuris perima bankrutuojančios įmonės procesus, kad būtų pasiektas vienas iš įstatyme numatytų tikslų, tarp kurių svarbiausias - išsaugoti įmonę ir visą jos veiklą ar jos dalį kaip veikiančią verslą (Ghio, Thomson, 2024, p. 397).

Apibendrinant galima teigti, kad nagrinėjamu laikotarpiu, tiek Lietuvoje, tiek ir kitose Europos valstybėse teisinio reguliavimo evoliucija ir raida lėmė, jog nemokumo sąvoka tapo sudėtinė komercinės ir ekonominės veiklos dalimi. Atsižvelgiant į aukščiau minėtus nemokaus juridinio asmens nustatymo bruožus, šiuolaikinėje teisinėje sistemoje nemokumas gali būti nustatomas pagal kelis požymius. Pirma, nemokumas gali atsirasti ne tik tuomet, kai nepakanka skolininko turto, t. y. kai pasyvas viršija turto aktyvą, tačiau ir tuomet, kai skolininkas yra nepajėgus atsiskaityti su kreditoriais. Todėl šiuolaikinėje teisinėje sistemoje juridinio asmens nemokumas yra apibūdinamas kaip plati ir daugialypė sąvoka, kuri apima tiek bankroto, tiek ir restruktūrizavimo procesus.

2. DARBO TEISINIŲ SANTYKIŲ REGLAMENTAVIMAS DARBDAVIO, KAIP JURIDINIO ASMENS, BANKROTO ATVEJU

Atsižvelgiant į bankroto proceso teisės normas, bankrotas gali būti skirstomas į dvi dalis: materialinę bankroto teisę, kuri apima materialinius bankroto proceso ypatumus, ir formaliąją bankroto teisę, kuri susideda iš procesinių bankroto proceso aspektų. Formalioji bankroto teisė apima procedūrinius aspektus, tokius kaip įmonės turto valdymas, reiškiamų kreditorių reikalavimų pagrįstumo patikrinimas ir kt., o materialinė bankroto teisė apima pačius teisinius santykius, įskaitant ir darbuotojų, bei jų transformaciją, kai yra pradedamos vykdyti bankroto procedūros, pavyzdžiui, darbuotojų interesų gynimas, sandorių, pažeidžiančių kreditorių interesus, ginčijimas, atsiskaitymo su kreditoriais aspektai ir kt. (Mikuckienė, p. 31). Bankroto proceso iškėlimas sukelia itin reikšmingas teises pasekmes ne tik darbdaviui ir kreditoriams, bet tuo pačiu daro reikšmingą poveikį ir darbuotojų teisiniam reguliavimui. Doktrinoje pabrėžiama, kad efektyvi bankroto teisė turėtų siekti išsaugoti užimtumą ekonominių nuosmukių metu, taip sumažinant neigiamą poveikį darbo rinkai (Liscow, 2015, p. 1483). Tačiau bankroto procese įmonės ūkinė komercinė veikla dažnai yra nutraukiama ar vykdoma mažesne apimtimi iki ją likviduojant (Jokubauskas, 2021, p. 183), todėl svarbu išanalizuoti, kokie dabartiniame teisiniame reguliavime yra pagrindiniai darbo teisinių santykių aspektai darbdavio, kaip juridinio asmens, bankroto proceso metu. Pagal Europos Parlamento ir Tarybos reglamento Nr. 2015/848, 13 straipsnį, nemokumo bylos pasekmes darbo sutartims ir darbo santykiams reglamentuoja darbo sutartims taikytina valstybės narės teisė, vadinasi, nepaisant to, kurioje valstybėje narėje yra iškelta nemokumo byla, darbo santykių aspektus reguliuoja ta teisė, kuri taikoma konkrečiai darbo sutarčiai, taip užtikrindama darbuotojų teisių apsaugą ir teisinį tikrumą bankroto proceso metu (Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas, 2015).

JANĮ numatyta, kad bankroto procesas gali būti vykdomas teismo arba ne teismo tvarka. Kaip įtvirtinta JANĮ 11 straipsnio 3 dalyje, sprendimas bankroto procesą vykdyti ne teismo tvarka laikomas priimtu, jeigu tam pritarė kreditoriai, kurių reikalavimų suma sprendimo priėmimo dieną vertine išraiška sudaro ne mažiau kaip 3/4 dalis visų juridinio asmens turimų įsipareigojimų, įskaitant ir tuos, kurių mokėjimo terminai yra nepasibaigę. Todėl natūralu, kad dėl šių numatytų kriterijų praktikoje neteismine bankroto procedūra yra ganėtinai retas reiškinys. Remiantis nemokumo procesų 2024 m. I–III ketvirčių apžvalgos duomenimis, galima matyti, kad 2023 m. I–III ketvirčių laikotarpiu teismine tvarka buvo iškeltos 632

bankroto bylos, kas sudarė 85,3 proc. visų bankroto procesų, o neteismine tvarka buvo iškelta 113 bankroto procesų, t.y. 14,7 proc. 2024 m. tuo pačiu laikotarpiu teismine tvarka buvo iškeltos 742 bankroto bylos, kurios sudarė 86,7 proc. visų bankroto procesų, o neteisminių procesų skaičius siekė tik 114, t.y. 13,3 proc. (Nemokumo procesų 2024 m. I–III ketv. apžvalga..., 2024). Pateikti statistiniai duomenys rodo, jog Lietuvoje didžioji dalis bankroto procesų yra nagrinėjami teisiniu būdu. Tokios statistikos priežastys gali būti įvairios, tačiau manytina, kad dažnu atveju bankroto procese kyla daugiau ginčų dėl kreditorių teisių apsaugos, atsiskaitymo, taip pat pastebėtina, kad neteisminio bankroto atveju procedūros vyksta formalesne tvarka, t.y. be aktyvaus teisminės kontrolės mechanizmo, todėl teismo proceso viešumas ir prieinamumas užtikrina teisingą ir efektyvų bankroto proceso nagrinėjimą. Todėl atsižvelgiant į aukščiau pateiktus argumentus ir statistiką, magistro darbe dėmesys bus skiriamas teismo bankroto proceso nagrinėjimui.

2.1. Individualių darbo santykių reglamentavimas ir praktika bankroto atveju

2.1.1. Darbo sutarčių nutraukimas ir įforminimas

Kaip numatyta JANĮ 56 straipsnyje, juridinio asmens organai bankroto proceso metu netenka savo įgaliojimų, todėl nemokumo administratorius įgyvendina juridinio asmens valdymo organo teises ir pareigas bankroto procesu metu, įskaitant ir darbuotojų darbo sutarčių nutraukimą (Jokubauskas, 2021, p. 176). JANĮ 62 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad įsiteisėjus teismo nutarčiai išskelti bankroto bylą, darbo sutartys nutraukiamos Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau – Darbo kodeksas) nustatyta tvarka. Svarbu paminėti, kad Darbo kodekso V skyriaus nuostatos dėl darbo sutarčių pasibaigimo bankroto atveju taikomos tada, kai atitinkamų klausimų nereglamentuoja JANĮ.

Darbo kodekso 62 straipsnyje įtvirtintos specialiosios nuostatos, reglamentuojančios darbo sutarčių nutraukimo tvarką darbdavio bankroto atveju (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Pagrindinis šio straipsnio teisinio reguliavimo tikslas yra subalansuoti interesus tarp darbuotojų, kurių darbo sutartys pasibaigtų dėl darbdavio nemokumo ir jo prievolių pasibaigimo, ir darbdavio bei jo kreditorių, siekančių patenkinti savo reikalavimus iš darbdavio turto, t.y. svarbu užkirsti kelią juridinio asmens įsiskolinimų naštos didėjimui ir sudaryti prielaidas galimam juridinio asmens veiklos išsaugojimui (Davulis. 2018, p. 247). Darbo kodekso 62 straipsnio 2 dalyje sureglamentuota, jog per tris darbo dienas arba Darbo kodekso 63 straipsnio 1 dalyje nurodyto grupės darbuotojų atleidimo atveju – ne vėliau kaip

per septynias darbo dienas nuo teismo nutarties iškelti juridiniam asmeniui bankroto bylą įsiteisėjimo, darbuotojai yra įspėjami dėl būsimo darbo sutarties nutraukimo, o penkioliką darbo dieną nuo įspėjimo įteikimo dėl darbo sutarties nutraukimo dienos su darbuotojais yra nutraukiamos darbo sutartys. Analizuojant Darbo kodekso 62 straipsnio 2 dalį lingvistiškai, kyla klausimas, ar darbo sutartys yra nutraukiamos su visais darbuotojais. Trumpai aptariant vėliausiai galiojančio ĮBĮ 19 straipsnio 1 dalies nuostatas, taip pat nebuvo išvelgiamas aiškus reglamentavimas dėl visų ar ne visų įmonės darbuotojų atleidimo iš darbo bankroto proceso iškelimo atveju. Anot T. Davulio, darbo sutartys bankroto atveju turi būti nutrauktos su visais darbuotojais, nepaisant to, kad su kai kuriais darbuotojais vėliau būtų sudarytos laikinos darbo sutartys bankrutuojančioje įmonėje. T. Davulis pabrėžia, kad tokiu reguliavimu siekiama visiems darbuotojams suteikti teisę gauti išeitinę išmoką, nors jie ir liktų dirbti bankrutuojančioje įmonėje pagal terminuotą darbo sutartį iki bankroto proceso pabaigos (Davulis. 2018, p. 247). Kitų autorių nuomone, darbdavio bankroto atveju yra atleidžiami visi darbuotojai, išskyrus tuos, kurie yra įtraukti į nemokumo administratoriaus sudarytą darbuotojų, su kuriais bus sudarytos terminuotos darbo sutartys dirbti darbovietėje bankroto proceso metu, sąrašą. (Mačernytė-Panomariovienė *et al.*, 2023, p. 220). Tokiai pozicijai pritaria ir kiti autoriai teigdami, jog tuo atveju, jeigu su darbuotoju darbo santykius ketinama tęsti bankroto proceso metu ir darbuotojas su tuo sutinka, darbo sutartis nebūtinai turi būti nutraukta kaip numatyta Darbo kodekso 62 straipsnio 2 dalyje, tai reiškia, kad darbuotojas savo valia pasirenka, ar dėl įmonės bankroto būti atleistam iš darbo su numatytomis išeitinėmis išmokomis, ar su darbdaviu tęsti darbo santykius pagal terminuotą darbo sutartį, taip dar kurį laiką išlaikant su darbo santykiais susijusias pajamas (Bagdanskis, *et al.*, 2018, p. 159). Analizuojant šių autorių teiginius reikėtų atsižvelgti į keletą aspektų. Pirmiausia, atsižvelgiant į išeitinės išmokos prigimtį, galima teigti, jog ši išmoka užtikrina asmenims finansinį stabilumą, naujo darbo paieškos laikotarpiu. Pati išeitinė išmoka gali veikti kaip suplanuotas (nors ir dalinis) nedarbo draudimas (Parsons, 2013, p. 117) dėl kurios išmokėjimo yra atsakinga ir valstybė, todėl jeigu su visais darbuotojais būtų nutraukiamos darbo sutartys ir iš karto su tais pačiais darbuotojais sudaromos naujos terminuotos, tokiu atveju būtų paneigiamas ne tik išeitinės išmokos prigimtis, bet ir būtų neproporcingai didinamas juridinio asmens įsiskolinimas. Taip pat reikia atsižvelgti į bankroto proceso paskirtį ir tikslus, t.y. bankroto proceso metu svarbu priimti kuo racialesnius sprendimus, jog likęs įmonės turtas būtų naudojamas kuo efektyviau, taip mažinant įsiskolinimus visiems kreditoriams, todėl jeigu

nemokumo administratorius nutrauktų darbo sutartis su visais darbuotojais ir iš karto su dalimi iš jų sudarytų naujas terminuotas darbo sutartis, tokie veiksmai galėtų ženkliai bloginti bankrutuojančio juridinio asmens finansinę padėtį ir padidinti jo nemokumo lygį. Nemokumo administratorius atsižvelgdamas į situaciją turėtų siūlyti darbuotojams galimybę modifikuoti neterminuotas darbo sutartis į terminuotas, t.y. jų nenutraukiant, kadangi tokio susitarimo prieštaravimas nenumatytas nei teismų praktikoje, nei teisės aktuose. Visgi manytina, kad praktikoje tokio pobūdžio susitarimai pasitaiko gan retai, kadangi tokiu būdu darbuotojai rizikuotų prarasti dalį apsaugos garantijų, kurios bus minimos šiame darbe, todėl galima teigti, kad darbo sutartys laikantis Darbo kodekso 62 straipsnio 2 dalyje nustatytų reikalavimų, dažnu atveju yra nutraukiamos su visais darbuotojais.

Toliau analizuojant Darbo kodekso 62 straipsnio 2 dalį, ypatingą reikšmę įgyja pareiga įspėti darbuotojus apie darbo sutarčių nutraukimą. Bankroto proceso metu darbuotojų darbo sutarčių nutraukimo įspėjimas yra viena esminių darbo sutarties nutraukimo procedūrų, kadangi taip bent iš dalies užtikrinama darbuotojo teisės, suteikiant galimybę pasirengti netikėtam darbo sutarčių nutraukimui. Teismų praktikoje taipogi aiškinama, jog pačio įspėjimo termino prigimtis yra siejama su darbuotojų apsaugos garantija, kuri skirta informuoti darbuotoją dėl tolimesnės jo padėties darbovietėje, siekiant apsaugoti darbuotoją nuo neigiamų padarinių netikėtai nutraukus darbo sutartį bei sudaryti realią galimybę ieškoti kito darbo (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2015 m. liepos 1 d. nutartis civilinėje byloje). Taip pat ir TDO konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ (toliau – TDO konvencija Nr. 158) 11 straipsnyje nurodoma, kad darbuotojas, su kuriuo ruošiamasi nutraukti darbo santykius, turi teisę būti apie tai perspėtas prieš pagrįstą laikotarpį ar vietoj perspėjimo gauti kompensaciją. (TDO konvencija Nr. 158, 1982). Todėl Kasacinio teismo išaiškinamas bei TDO konvencija Nr. 158 siejami su vienu esminių darbo teisinių santykių reguliavimo principu – šalių bendradarbiavimu ir savalaikiu informavimu dėl bet kokių aplinkybių, galinčių turėti įtakos darbo teisiniais santykiams, jų pakeitimui ar nutraukimui.

Iš darbuotojų įspėjimo dėl atleidimo išplaukianti papildoma nuostata yra įtvirtinta Darbo kodekso 64 straipsnio 6 dalyje. Joje įtvirtinta, kad atleidimo atveju darbuotojo prašymu įspėjimo termino laikotarpiu darbuotojui turi būti suteikta ne mažiau kaip dešimt procentų buvusios darbo laiko normos naujo darbo paieškomis, kurio metu darbuotojui paliekamas jo darbo užmokestis. Šalims susitarus dėl didesnės negu dešimt procentų buvusios darbo laiko normos, šios darbo laiko dalies apmokėjimas yra sprendžiamas šalių susitarimu. Svarbu

paminėti, kad tokia apsauga darbuotojui paprastai taikoma tik tuomet, kai darbuotojas išreiškia valią dėl naujo darbo paieškos. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išaiškinęs, kad jeigu darbuotojas nesikreipia į darbdavį tam, kad darbuotojui būtų suteiktas laisvas laikas naujo darbo paieškoms, darbdavys nepažeidžia savo, kaip darbdavio pareigų, todėl papildomos piniginei kompensacija už nesuteiktą laiką darbo paieškai nėra taikoma (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2006 m. gegužės 15 d. civilinėje byloje). Tačiau aiškaus teisinio reguliavimo dėl to, ar darbuotojas turi galimybę prašyti bankrutuojančio juridinio asmens darbdavio laisvo laiko naujo darbo paieškoms, nėra, kadangi praktikoje dažnu atveju įmonei iškėlus bankroto bylą, darbuotojai nebeatlieka jokių darbo funkcijų, išskyrus tie, su kuriais yra sudaromos terminuotos darbo sutartys. Pagal Darbo kodekso 62 straipsnio 2 dalį, darbuotojų atleidimas įvyksta per penkiolika darbo dienų nuo jų informavimo, papildoma apsauga dėl termino nėra nustatyta. Todėl manytina, kad, nepaisant neapibrėžto konkretaus teisinio reguliavimo šiuo klausimu, vadovaujantis Darbo kodekso 64 straipsnio 6 dalies nuostatomis, kai darbdaviui yra iškeliama bankroto byla ir darbuotojas įspėjimo laikotarpiu toliau vykdo sulygtas darbo funkcijas, jis turėtų galimybę prašyti, kad jam būtų suteikta ne mažiau kaip dešimt procentų buvusios darbo laiko normos naujo darbo paieškai.

Pažymėtina, kad Darbo kodekse daugeliu atvejų yra nustatyti darbo sutarčių nutraukimo apribojimai, siekiant užtikrinti darbuotojų teisių ir interesų apsaugą. Tačiau vertinant tai, jog bankroto procesas yra laikomas išskirtiniu teisiniu procesu, dažnai reiškiančiu visišką darbdavio veiklos pabaigą ir likvidavimą, dabar galiojantis teisinis reglamentavimas šio proceso metu darbo sutarčių nutraukimo apribojimų netaiko. Reikia pabrėžti, kad toks reguliavimas Darbo kodekse įsigaliojo tik nuo 2020 m. sausio 01 d. (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 62, 63, 149 ir 200 straipsnių pakeitimo įstatymas, 2019). Iki to laiko įstatymų leidėjas nenumatė, kad nutraukiant darbo sutartis su atleidžiamais darbuotojais bankroto proceso metu, nebūtų taikomos papildomos garantijos tiek nėsčioms ir ką tik pagimdžiusioms moterims, tiek nedarbingiems bei esantiems atostogse darbuotojams ir pan. Tuo metu ir T. Davulio nuomone, garantijos turėjo būti taikomos, nebent jų taikymas būtų užkirtęs kelią užbaigti bankroto procedūrą (likviduoti įmonę) įstatyme numatytais terminais (Davulis, 2018, p. 247). Vadovaujantis dabar galiojančio Darbo kodekso 62 straipsnio 3 dalies reglamentavimu, galima matyti, jog atleidžiant darbuotojus dėl darbdavio bankroto, Darbo kodekso 64 straipsnio 4 dalies nuostatos ir kiti Darbo kodekse nustatyti darbo sutarties nutraukimo apribojimai netaikomi. Vadinasi, atleidžiant darbuotojus bankroto proceso metu yra taikomos

supaprastintos procedūros, t. y. netaikomi ilgesni įspėjimo dėl darbo sutarties nutraukimo terminai, taip pat netaikomi ir darbo sutarties nutraukimo apribojimai, pateikti Darbo kodekso 64 straipsnio 4 dalyje, t. y. net jeigu darbuotojas yra laikinai nedarbingas arba išėjęs jam suteiktų atostogų, darbo santykių pasibaigimo diena nėra nukeliama. Apribojimų netaikymas apima ir Darbo kodekso 61 straipsnio 4 dalyje numatytus asmenis, kurie atlieka privalomąją karo tarnybą, savanorišką nenuolatinę karo tarnybą ar alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą. Toks reglamentavimas patvirtina, kad darbo sutarties nutraukimas bankroto procese yra specialusis darbo sutarčių pasibaigimo atvejis, kuris susiklosto dėl to, kad darbdavys yra nemokus (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo apžvalga, 2021). Tokių specialiųjų apribojimų netaikymas gali būti vertinamas kritiškai darbuotojų atžvilgiu, bet tuo pačiu leidžia kuo efektyviau ir veiksmingiau įgyvendinti bankroto proceso tikslus (Tamošiūnienė *et al.*, 2020, p. 48).

Analizuojant juridinio asmens vadovo, kaip darbuotojo, darbo teisinių santykių ypatumus bankroto proceso metu, matyti, jog darbo sutartis su vadovu gali pasibaigti bendru Darbo kodekso 53 straipsnio 7 punkte nurodytu pagrindu, kuris nukreipia į Darbo kodekso 62 straipsnį. Vis dėlto papildomai Darbo kodekso 104 straipsnio 1 dalyje išskiriamas vienasmenio valdymo organo – vadovo – darbo santykių pasibaigimo ypatumas, susijęs su jo atšaukimo institutu. Nei Darbo kodekse, nei Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatyme (toliau – ABI) (Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, 2000) nėra numatyta, kokiais pagrindais gali būti atšaukiami bendrovių vadovai. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra nurodęs, kad teismų praktika, suformuota dėl bendrovės vadovų atšaukimo galiojant 2002 m. Darbo kodeksui (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2002), išlieka aktuali ir dabar galiojančiam Darbo kodeksui. Tuomet galiojusio Darbo kodekso 124 straipsnio 1 dalyje buvo įtvirtinta, kad darbo sutartis baigiasi ją nutraukus šio kodekso ar kitų įstatymų nustatytais pagrindais, tačiau nebuvo nustatytas specialus darbo sutarties su juridinio asmens vadovu pasibaigimo pagrindas. Kadangi bendrovės vadovo atšaukimo instituto esmė liko nepakitusi, anksčiau suformuota teismų praktika tebėra reikšminga. Todėl kasacinio teismo praktikoje nuosekliai formuojama pozicija, kad juridinio asmens vadovą paskyrusio subjekto teisė jį atšaukti iš pareigų yra absoliuti, t.y. ji nesiejama su jokiais papildomomis sąlygomis ar ypatinga tokios teisės įgyvendinimo tvarka (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2021 m. sausio 6 d. civilinėje byloje). Vadinasi, sistemiškai vertinant teismų praktikoje suformuotą poziciją ir JANĮ 56 straipsnyje įtvirtintas nuostatas, pagal kurias nuo teismo nutarties iškelti

bankroto bylą įsiteisėjimo dienos juridinio asmens valdymo organai, įskaitant vadovą, netenka savo įgaliojimų, o jų teises perima nemokumo administratorius, todėl juridinio asmens vadovas atleidžiamas kartu su darbuotojais.

Išanalizavus daugelį aspektų, svarbu nustatyti ir darbo sutarties nutraukimo įforminimą. Darbo kodekso 64 straipsnio 1 dalyje reglamentuojami atvejai, kai darbdavys privalo raštu įspėti darbuotojus apie atleidimą. Todėl, kaip buvo išanalizuota aukščiau, remiantis Darbo kodekso 62 straipsnio 2 dalimi, bankroto proceso metu darbuotojai yra įspėjami apie darbo sutarčių nutraukimą. Šio straipsnio nuostatas apie įspėjimą reikia taikyti kartu su Darbo kodekso 64 straipsnio 2 dalimi, kuriame numatyta, jog įspėjimo turinyje darbdavys turi nurodyti darbo sutarties nutraukimo priežastis, įstatymo normą, dėl kurios nutrūksta darbo sutarties santykiai, bei nurodyti pačių darbo santykių pasibaigimo dieną. Vertinant Darbo kodekso 62 straipsnio 2 dalį, jame numatyta, kad tuo atveju, kai įteikti pranešimo dėl atleidimo darbuotojui jo darbo vietoje nėra galimybės, pranešimas yra laikomas įteiktu praėjus penkioms darbo dienoms nuo pranešimo išsiuntimo registruotu paštu deklaruotos gyvenamosios vietos ar kitu darbuotojo nurodytu adresu. Taip pat yra numatyta galimybė pranešimą perduoti elektroninėmis ryšio priemonėmis, pavyzdžiui, išsiųsti pranešimą elektroniniu paštu, informuoti mobiliaisiais įrenginiais ar kitomis darbo sutartyje numatytomis informavimo priemonėmis, tačiau tokiu atveju turi būti sudaryta galimybė nustatyti informacijos turinį, jos pateikėją, pateikimo faktą ir laiką, taip pat turi būti sudarytos protingos galimybės šią informaciją išsaugoti. Tinkamai įspėjus darbuotoją, vadovaujantis Darbo kodekso 65 straipsnio 1 dalimi atsiranda priežastis, leidžianti pabaigti darbo sutartį, todėl darbdavys priima sprendimą nutraukti darbo sutartį, o suėjus darbo sutarties terminui, konstatuoja darbo sutarties pasibaigimą. Darbo kodekso 65 straipsnio 3 dalyje nurodyta, kad darbdavio sprendimas nutraukti darbo sutartį turi atitikti šioje dalyje nustatytus formas ir turinio reikalavimus, t. y. jis turi būti išreikštas raštu, sprendime nurodomas darbo sutarties nutraukimo pagrindas, įstatymo norma, lemianti darbo sutarties pasibaigimą, ir pati darbo santykių pasibaigimo diena. Tokia nuostata leidžia daryti prielaidą, kad šie du atskiri dokumentai yra privalomi, o bent vieno iš jų nepateikimas gali būti vertinamas kaip procedūrinis pažeidimas. Tačiau doktrinoje teigiama, kad darbdavys turi teisę įspėjimą ir sprendimą dėl darbo sutarties nutraukimo įforminti viename dokumente, kadangi reikalavimai šių darbdavio veiksmų įforminimui yra panašūs (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 232). Tokiu būdu įforminant darbo santykių pasibaigimą, yra išreiškiama darbdavio valia, darbuotojas su ja supažindinamas ir tokiu būdu yra atsisakoma

perteklinio dokumentų dubliavimo (Bagdanskis, 2021, p. 32). Tą pagrindžia ir kasacinis teismas numatydamas, kad paprastai įspėjimas dėl darbo sutarties nutraukimo ir sprendimas nutraukti sutartį yra įforminami atskirais dokumentais, tačiau tai negali užkirsti kelio abu šiuos su darbo santykių pabaiga susijusius dokumentus įforminti viename dokumente. Tokiu atveju darbo santykiai nutrūksta įspėjime nurodytą darbo santykių pasibaigimo dieną. Teismas konkrečioje byloje dėl įmonės bankroto sprendė, jog darbdavio įspėjimas kartu laikytinas ir darbdavio sprendimu nutraukti darbo sutartį dėl darbdavio bankroto Darbo kodekso 62 straipsnio pagrindu, kadangi įspėjime buvo aiškiai nurodyta darbuotojo atleidimo iš darbo data, darbo sutarties nutraukimo pagrindas bei įstatymo norma, kurioje toks darbo sutarties nutraukimo pagrindas įtvirtintas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2021 m. gegužės 19 d. civilinėje byloje). Pažymėtina, kad ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikoje yra vertinama, jog pranešimas darbuotojui apie darbo sutarties nutraukimą yra sprendimo nutraukti darbo santykius išraiška, o realus darbo santykių nutraukimas, pasibaigus išankstinio pranešimui terminui, yra tik minėto sprendimo įgyvendinimas (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2005 m. sausio 27 d. sprendimas *Irmtraud Junk prieš Wolfgang Kuhnel*). Taigi, nereikėtų suabsoliutinti formaliosios darbo santykių nutraukimo tvarkos ir kiekvienu atveju derėtų labiau vertinti šalių valios turinį, bet ne formą (Bagdanskis, 2021, p. 32). Tačiau būtina paminėti, kad, nepaisant to, ar atleidžiamiesiems darbuotojams pateikiamas tik įspėjimas ar kartu ir sprendimas dėl darbo sutarties pasibaigimo, darbdavys turi tinkamai įforminti pačių darbo teisinių santykių pasibaigimo faktą, numatytą Darbo kodekso 65 straipsnio 7 dalyje, t.y. tuo atveju, kai pasibaigia darbo sutartis, apie tai yra daromas įrašas darbo sutartyje. Tuomet ne vėliau kaip kitą darbo dieną po darbo santykių pasibaigimo dienos darbdavys privalo apie darbo sutarties pasibaigimą pranešti Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui (toliau – Sodra). Nemokumo administratorius pateikia Sodrai pranešimą apie valstybinio socialinio draudimo pabaigą ir taip pat informuoja Sodrą apie atleistą darbuotoją. Svarbu paminėti, kad pranešimą reikia pateikti ne vėliau nei sekančią darbo dieną po darbo sutarties nutraukimo su darbuotoju. Remiantis Darbo kodekso 65 straipsnio 8 dalimi, pats darbuotojas turi papildomą galimybę teikti prašymą darbdaviui dėl pažymos išdavimo apie darbuotojo vykdytą darbo funkciją, jos pradžią, pabaigą bei gautą darbo užmokestį. Taigi, galima teigti, kad sutarties pasibaigimo įforminimas suteikia teisę darbuotojui į išsamią ir aiškią informaciją dėl jo darbo sutarties pasibaigimo. Tokiu atveju

darbuotojas turi galimybę vertinti darbo sutarties nutraukimo teisėtumą ir spręsti dėl galimai pažeistų jo teisių gynimo.

Apibendrinant pažymėtina, kad darbo sutarties nutraukimas darbdavio bankroto proceso metu yra laikomas specialiu darbo sutarties pasibaigimo pagrindu, susiklostančiu dėl darbdavio nemokumo. Sistemiskai vertinant teismų praktiką ir teisės aktų nuostatas, reglamentuojančias darbuotojų atleidimą bankroto proceso metu, būtina atsižvelgti į paties bankroto proceso paskirtį ir tikslus, sudarant sąlygas efektyviam ir veikmingam bankroto proceso įgyvendinimui, užtikrinant kreditorių, tame tarpe ir darbuotojų, bei juridinio asmens interesų pusiausvyrą.

2.1.2. Naujų darbo sutarčių sudarymas, jų vykdymas ir nutraukimas

Nemokumo administratoriaus pareigos, kai darbdaviui yra iškelta bankroto byla, yra susijusios ne tik su darbuotojų atleidimu, bet tuo pačiu ir su ūkinės komercinės veiklos vykdymo atitikties vertinimu. Teismų praktikoje numatyta, kad iškėlus įmonės bankroto bylą, yra stabdoma jos ūkinė veikla, tačiau kartais, kai ji naudinga įmonei, ji yra tęsiama. Šios padėties tęsimas paprastai būna nenaudingas nei kreditoriams, negaunantiems iš skolininko priklausančių lėšų, nei bankrutuojančiai įmonei, jei yra galimybių atnaujinti jos veiklą, taip pat ir įmonės savininkams ar dalyviams, kurie turi teisę į turtą, liekantį atsiskaičius su kreditoriais (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2014 m. vasario 07 d. civilinėje byloje). Paprastai ūkinės komercinės veiklos vykdymas yra reikšmingas esant prielaidoms juridinį asmenį parduoti ar nutraukti bankroto bylą patvirtinant restruktūrizavimo planą (Jokubauskas, 2021, p. 184). Todėl galima manyti, jog ūkinės komercinės veiklos tęsimas, kai darbdaviui yra iškelta bankroto byla, yra gan retas reiškinys. Tačiau, vertinant įstatyme numatytą galimybę tęsti ūkinę komercinę veiklą bankroto proceso metu, reikia išanalizuoti šios teisinės galimybės turinį.

Juridinio asmens ūkinės komercinės veiklos vykdymo bankroto proceso metu reguliavimas yra įtvirtintas JANĮ 63 straipsnio 1 dalyje. Jame nustatyta, kada veikla gali būti vykdoma, kaip turi būti priimamas sprendimas dėl jos vykdymo ir tam tikri jos vykdymo aspektai. Šio straipsnio 1 dalis numato, kad ūkinės komercinės veiklos vykdymas bankroto proceso metu yra apribotas, tai yra, ši veikla galima tik tuo atveju, kuomet ūkinės komercinės veiklos rezultatas mažintų kreditorinių reikalavimų sumą labiau negu tai ūkinei komercinei veiklai naudojamo turto pardavimas ar perdavimas kitokiu sandoriu. Panašus reguliavimas buvo įtvirtintas ir anksčiau galiojusiam ĮBĮ 10 straipsnio 7 dalies 5 punkte. Jame buvo nurodyta, kad, įsiteisėjęs teismo nutarčiai iškelti bankroto bylą, įmonė turi teisę vykdyti ūkinę

komercinę veiklą, jeigu įmonės veiklos rezultatas mažina balanse rodomus nuostolius, ir iš šios veiklos gautas pajamas naudoti su šia veikla susijusioms išlaidoms. Sprendžiant dėl juridinio asmens ūkinės komercinės veiklos tęsimą, reikia atlikti vertinimą, ar iš ūkinės komercinės veiklos gaunamos pajamos gali būti didesnės nei veiklai naudojamo turto realizavimas JANĮ nustatyta tvarka. Vien tai, kad juridiniam asmeniui pradėtas bankroto procesas, negali reikšti, kad jo turima įranga nebegali būti naudojama ir įmonės negali gaminti produkcijos, tiekti paslaugų ir pan. (Jokubauskas, 2021, p. 185).

Svarbu nustatyti, kad vadovaujantis JANĮ 63 straipsnio 2 dalimi, sprendimą dėl ūkinės komercinės veiklos vykdymo priima kreditorių susirinkimas. Kreditorių susirinkimo sprendimas tęsti bankrutuojančio juridinio asmens ūkinę komercinę veiklą turi būti pagrįstas tuo, jog nurodytos veiklos vykdymas įmonės kreditoriams būtų naudingesnis nei įprastinis kreditorių finansinių reikalavimų bankroto procese tenkinimas, t.y. įmonei priklausančio turto pardavimas ar perdavimas (Lietuvos apeliacinio teismo nutartis 2020 m. lapkričio 12 d. civilinėje byloje). Todėl jeigu nėra realių galimybių gauti pelno, tolimesnis ūkinės komercinės veiklos tęsimas negali būti suderinamas su kreditorių bei bankrutuojančios įmonės interesais (Lietuvos apeliacinio teismo nutartis 2021 m. kovo 18 d. civilinėje byloje). Kasacinis teismas taip pat yra išaiškinęs, kad kreditorių susirinkimo kompetencijai priklausančias klausimas dėl bankrutuojančio juridinio asmens ūkinės komercinės veiklos tęsimą yra susijęs su ekonominio tikslingumo vertinimu. Teismas pabrėžia, kad tais atvejais, kai kreditorių susirinkimas priima sprendimus dėl ekonominio pobūdžio klausimų, teisminė tokių sprendimų kontrolė yra ribota, todėl šiuo klausimu teismas, vadovaudamasis JANĮ 55 straipsnio 4 dalyje įtvirtintomis nuostatomis, gali panaikinti kreditorių susirinkimo ar kreditorių komiteto sprendimą tik nustatęs, kad kreditorių priimtas sprendimas pažeidžia imperatyvias įstatymo normas arba tai prieštarauja teisingumo, protingumo bei sąžiningumo principams (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2017 m. balandžio 19 d. civilinėje byloje). Nustačius, jog bankrutuojančioje įmonėje veiklos tęstinumas yra būtinas, nemokumo administratorius vadovaudamasis Darbo kodekso 62 straipsnio 1 dalies nuostatomis, sudaro terminuotą darbo sutartį su darbuotojais, kurie atlieka tam tikras funkcijas vykdant juridinio asmens veiklą ar administruojant juridinio asmens bankroto procesą, tačiau šios terminuotos darbo sutartys galioja tik iki juridinio asmens bankroto proceso pabaigos. Pažymėtina, kad teisės aktai nenumato pareigos taikyti pirmumo teisę sudaryti terminuotą darbo sutartį su darbuotojais, nurodytais Darbo kodekso 57 straipsnio 3 dalyje, kadangi, kaip minėta, bankroto proceso metu kreditorių susirinkimas turi

diskrecinę teisę spręsti dėl naujų terminuotų darbo sutarčių sudarymo su tais darbuotojais, kurių darbas gali generuoti didžiausią ekonominę naudą ir prisidėti prie juridinio asmens įsiskolinimų mažinimo.

Teisės aktai konkrečios ūkinės komercinės veiklos darbų sąrašo neįtvirtina, tačiau sistemiškai vertinant Darbo kodekso ir JANĮ nuostatas, galima manyti, kad bankrutuojančioje įmonėje paprastai dirba dviejų rūšių darbuotojai: 1) tie, kuriems yra būtina dalyvauti bankroto procese, pavyzdžiui, įmonės finansininkas, ir 2) tie, kurių darbas yra susijęs su bankrutuojančios įmonės tęsiama ūkine komercine veikla, skirta nuostoliams mažinti (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 158). Juridinio asmens ūkinės komercinės veiklos darbai gali būti susiję su gamybine veikla ir pardavimais ar kitais būtinaisiais darbais, kurie generuoja pajamas ir padeda efektyviau įgyvendinti juridinio asmens bankroto procesą.

Papildomai tikslinga išnagrinėti situaciją, kai su darbuotojais yra sudaromos terminuotos darbo sutartys iki bankroto proceso pabaigos, tačiau tam tikru laikotarpiu nemokumo administratorius nebegali suteikti darbuotojui sulygto darbo dėl objektyvių priežasčių, tokių kaip veiklos sustabdymas ar gamybos nutraukimas (Mačernytė-Panomariovienė, 2011, p. 125). Anot V. Tiažkijaus, dėl prastovos nėra darbo sutarties šalių kaltės, todėl prastovą reikia atskirti nuo į ją panašių situacijų – priverstinės pravaikštos ar nušalinimo nuo darbo, kai darbuotojui neleidžiama dirbti darbdavio ar įgaliotų organų arba pareigūnų sprendimu. Pasak V. Tiažkijaus, dėl prastovos gali grėsti darbo laiko nuostoliai, nefunkcionuoti darbo jėga, dėl šių priežasčių darbdavys gali patirti išlaidų (Tiažkijus, 2005, p. 399). Tokia situacija iš karto suponuoja, jog darbdavys bankroto proceso metu patirtų papildomą finansinę naštą, kadangi ne tik negautų pajamų iš vykdomos ūkinės komercinės veiklos, tačiau ir būtų įpareigotas mokėti darbuotojui sulygto darbo užmokestį Darbo kodekso 47 straipsnyje nustatyta tvarka. Galima teigti, kad kreditorių susirinkimas priimdamas sprendimus dėl naujų darbuotojų priėmimo bankroto proceso metu, turėtų itin atsakingai įvertinti tiek jų skaičių, tiek ir darbuotojų atliekamų darbo funkcijų būtinumą, siekiant išvengti darbuotojams taikyti prastovas. Vis dėlto reikia atsižvelgti ir į tai, kad juridinis asmuo veikia patirdamas verslo riziką, todėl neįmanoma visiškai išvengti neigiamų pasekmių, galinčių kilti dėl bankroto procese sudarytų terminuotų sutarčių. Atsižvelgiant į tai, tam tikrais atvejais gali būti laikoma tikslinga ne nutraukti darbo sutartį, tačiau laikinai vienašališkai nevykdyti įsipareigojimo suteikti darbuotojui sulygto darbą, kaip tai numatyta Darbo kodekso 47 straipsnyje, tokiu būdu išlaikant darbo teisinius santykius iki aplinkybių pasikeitimo (Mačernytė-Panomariovienė, 2023, p. 105). Darbo kodekso 47

straipsnio 1 dalies 1 punkte įtvirtinta, kad darbdavys gali skelbti prastovą, kai jis negali darbuotojui suteikti darbo sutartyje sulygto darbo dėl objektyvių priežasčių ne dėl darbuotojo kaltės ir darbuotojas nesutinka dirbti kito jam pasiūlyto darbo. Teisės aktuose neįtvirtintas baigtinis sąrašas, numatantis, kas yra laikoma objektyviomis priežastimis, leidžiančiomis darbdaviui skelbti prastovą. Tačiau doktrinoje galima rasti nuomonių, kad prastova gali būti skelbiama dėl finansinių ar ekonominių sutrikimų, pavyzdžiui, laiku neatvykusios ūkinei komercinei veiklai vykdyti reikalingos prekės. Tačiau svarbu paminėti, kad prastovos paskebimas negali būti nulemtas išankstinių darbdavio veiksmų ir įtakos keisti darbo organizavimą, gamybą ar pan. (Mačernytė-Panomariovienė, 2023, p. 106). Taigi, atsižvelgiant į darbdavio finansinę padėtį bankroto proceso metu, prastovos taikymo galimybė turėtų būti vertinama itin kritiškai. Svarbu atsižvelgti, ar prastova ženkliai nepablogins juridinio asmens finansinės padėties ir neprisidės prie dar didesnio nemokumo lygio.

Toliau analizuojant terminuotų darbo sutarčių bankroto proceso metu ypatumus, svarbu nustatyti, kuriais atvejais šių terminuotų darbo sutarčių nuostatos yra reglamentuojamos pagal bendrąsias, o kuriais atvejais pagal specialiąsias Darbo kodekse numatytas normas. Pirmiausiai, Darbo kodekso 68 straipsnio 1 dalyje nurodyta bendroji taisyklė, kad terminuotų darbo sutarčių terminas negali būti ilgesnis kaip dveji metai, tačiau tam tikrais atvejais laikinosios (terminuotos) darbo sutartys bankroto proceso metu gali tęstis ilgiau nei dvejus metus, kadangi teisės aktuose bankroto proceso procedūros užbaigimo terminai nėra įtvirtinti, todėl žvelgiant į šį straipsnį lingvistiškai, svarstyti dėl terminuotos sutarties virsmo į neterminuotą. Darbo kodekso 68 straipsnio 2 ir 3 dalyje numatyta, kad terminuotos darbo sutartys gali tapti neterminuotomis dviem atvejais: 1) kai nustatytas ar pratęstas terminuotos darbo sutarties terminas yra ilgesnis kaip dveji metai, taip pat paeiliui einančių terminuotų darbo sutarčių bendra trukmė ilgesnė kaip dveji metai; 2) kai su tuo pačiu darbuotoju paeiliui einančių terminuotų darbo sutarčių, sudarytų skirtingoms darbo funkcijoms atlikti, bendra trukmė viršija penkerius metus (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2024 m. birželio 10 d. civilinėje byloje). Kai kurių autorių teigimu, jeigu terminuota darbo sutartis su darbuotoju tęsiasi ilgiau negu dvejus metus, tokiu atveju darbuotojas gali patekti į Darbo kodekso nuostatų, reikalaujančių sumokėti didesnę išeitinę išmoką, taikymo sritį (Davulis, 2018, p. 248). Atsižvelgiant į tokį teiginį, kyla klausimas, ar bankroto proceso metu terminuota sutartis gali tapti neterminuota? Lyginant terminuotos darbo sutarties ir bankroto procesos tikslus, pastebimas vienas bendras tikslas – laikinumas – todėl šiuo atveju žvelgiant į tai, jog bankroto

proceso tikslas yra likviduoti įmonę, manytina, kad ir terminuota sutartis negali virsti į neterminuotą, išskyrus JANĮ 78 straipsnio 1 dalyje numatytas išimtis. Taip pat ir Darbo kodekso 68 straipsnio 5 straipsnio nuostata teigia, kad gali būti taikomos tam tikros Darbo kodekse numatytos išimtys terminuotų sutarčių taikymo atžvilgiu. Todėl atsižvelgiant į įstatymo galimybę taikyti išimtis, galima teigti, jog bankroto proceso metu sudarytos terminuotos darbo sutartys yra laikomos išimtinėmis, ypatingai termino prasme, todėl manytina, kad joms neturėtų būti taikomi bendrieji terminuotų sutarčių trukmės apribojimai. Taip pat vertinant minėtų specialiųjų terminuotų darbo sutarčių nuostatas bankroto proceso kontekste, kyla klausimas dėl tinkamo darbo sutarties termino nustatymo, sudarant terminuotą darbo sutartį su darbuotoju. Atsižvelgiant į tai, jog bankroto procesas savo esme yra laikinas ir dažnu atveju orientuotas į juridinio asmens veiklos likvidavimą, darbo teisiniai santykiai šiuo laikotarpiu taip pat turėtų būti laikini. Todėl bankroto proceso metu terminuota darbo sutartis turėtų būti grindžiama Darbo kodekso 14 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta išimtimi, leidžiančia nustatyti darbo sutarties terminą iki tam tikro įvykio – iki juridinio asmens likvidavimo. Toks teisinis reguliavimas užtikrintų tiek darbo teisinių santykių aiškumą, tiek ir jų suderinamumą su bankroto proceso tikslais.

Galiausiai svarbu išanalizuoti sudarytų terminuotų darbo sutarčių nutraukimo aspektus. Kaip buvo minėta, teisės aktuose nereguliuota, kaip yra nutraukiami darbo teisiniai santykiai bankroto proceso metu su tais darbuotojais, su kuriais yra sudarytos terminuotos darbo sutartys vykdyti tolimesnę ūkinę komercinę veiklą. Iki naujojo Darbo kodekso įsigaliojimo įspėjimas apie terminuotos darbo sutarties pasibaigimą nebuvo sureguliuotas. Toks reguliavimas buvo laikytinas iš dalies ydingu, kadangi nepaisant to, jog darbuotojas žinojo konkretų terminuotos darbo sutarties pasibaigimo terminą, nebuvo atsižvelgiama į įspėjimo dėl darbo sutarties pasibaigimo prigimtį. Todėl dabar galiojančiame Darbo kodekso 69 straipsnio 3 dalyje yra įtvirtinta naujovė, kad tuo atveju, kai darbo santykiai pagal terminuotą darbo sutartį tęsiasi ilgiau kaip vienerius metus, apie darbo sutarties pasibaigimą suėjus jos terminui darbdavys privalo raštu įspėti ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas, o jeigu santykiai truko ilgiau kaip trejus metus, tokiu atveju darbdavys turi įspėti ne vėliau kaip prieš dešimt darbo dienų. Tačiau teisės aktuose nėra sureguliuoti atvejai, kai nemokumo administratorius ketina nutraukti terminuotą darbo sutartį prieš terminą. Analizuojant šią situaciją, reikia įvertinti keletą aspektų. Vienu atveju galima būtų manyti, kad dėl to, jog įmonės bankroto procesas yra laikomas išskirtine procedūra, visais atvejais turėtų būti

supaprastintos procedūros nutraukti darbo teisinius santykius. Kita vertus, toks aiškinimas suponuotų absoliutų teiginį, jog darbuotojų, dirbančių pagal terminuotą darbo sutartį bankrutuojančioje įmonėje, interesai nėra niekaip apsaugoti. Be to, manytina, kad tokiu atveju neliktų ir darbuotojų, dirbančių bankrutuojančioje įmonėje pagal terminuotą darbo sutartį, kadangi tokia darbuotojų teisinė padėtis nebūtų užtikrinta tam tikromis apsaugos garantijomis. Svarbu paminėti, jog Tarybos direktyvos Nr. 1999/70/EB (Tarybos direktyva, 1999) bendrosios dalies 7 punkte nurodyta, kad terminuotos darbo sutartys yra grindžiamos objektyviomis priežastimis ir neleidžiama piktnaudžiauti jomis, todėl nors Darbo kodekso 62 straipsnis numato specialų darbo sutarties pasibaigimo atvejį, tačiau šio straipsnio nuostatų prigimtis supponuoja, kad ji yra taikoma iš esmės tik bankroto proceso pradžioje, kai yra iškeliamas bankroto byla ir atleidžiama didžioji dalis darbuotojų ar visi darbuotojai. Darbo kodekso 62 straipsnis reglamentuoja tik vienkartinio pobūdžio procedūrą, kai per nustatytą terminą yra įspėjami ir atleidžiami darbuotojai, išskyrus tie, kurie dalyvaus įmonės veikloje bankroto proceso metu. Manytina, kad vėlesniame bankroto proceso etape, persipinant terminuotų darbo sutarčių ir bankroto proceso reguliavimui, ši specialioji nuostata dėl darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis, atleidimo nebetaikoma, t.y. nei teisės aktuose, nei doktrinoje, nei teismų praktikoje nenumatyta, kad nemokumo administratorius turi teisę bet kuriuo metu vėl inicijuoti atleidimą Darbo kodekso 62 straipsnio pagrindu. Todėl vertinant sistemiškai, tarpinio laikotarpio, t.y. nuo juridinio asmens bankroto bylos iškėlimo iki bankroto proceso pabaigos, atvejais darbuotojų atleidimo klausimą tenka spręsti pagal bendrąsias Darbo kodekso nuostatas. Pavyzdžiui, jeigu nemokumo administratorius nusprendžia, jog tam tikra funkcija bus atliekama nebe įmonės darbuotojo, o perkama kaip paslauga, to darbuotojo pareigybė gali tapti perteklinė. Būtent tokia situacija analizuojama byloje, kurioje nemokumo administratorius atleido ankstesnio nemokumo administratoriaus įdarbintą turto valdytoją ir vyr. finansininkę, o jų funkcijoms atlikti sudarė paslaugų sutartis su išorinėmis įmonėmis, todėl šių darbuotojų etatai buvo panaikinti, kadangi jų darbą perėmė išorės paslaugų teikėjai (Lietuvos apeliacinio teismo nutartis 2022 m. balandžio 28 d. civilinėje byloje). Toks pavyzdys supponuoja, kad nemokumo administratoriui yra suteikiama teisė nutraukti terminuotą sutartį dėl tam tikrų darbo organizavimo pakeitimų prieš terminą, vadovaujantis Darbo kodekso 57 straipsnio 1 dalyje įtvirtintais pagrindais. Vis dėlto manytina, kad tokio nutraukimo galimybė yra siejama su reikalavimu laikytis Darbo kodekso 57 straipsnio 7 dalyje nustatytų įspėjimo terminų.

Apibendrinant tai, kas išdėstyta aukščiau, iškėlus bankroto bylą, tolimesnis terminuotų darbo sutarčių vykdymas įgyja specifinį teisinį reguliavimą. Tokios sutartys laikytinos ne tik riboto galiojimo, bet tuo pačiu ir išskirtinio pobūdžio, kadangi jos sudaromos išimtinai tik bankroto proceso laikotarpiu ir yra tiesiogiai susijusios su šio proceso tikslais bei trukme, užtikrinant ir darbuotojų ir bankrutuojančio juridinio asmens interesų pusiausvyrą.

2.1.3. Atsiskaitymas su darbuotojais

Juridinio asmens bankroto proceso metu viena aktualiausių problemų – tinkamas atsiskaitymas su darbuotojais, kadangi juridinis asmuo dėl pajamų (lėšų) trūkumo dažnu atveju neturi iš ko atsiskaityti su darbuotojais. Priežastys gali būti įvairios, pavyzdžiui, darbdaviui gali trukdyti nuostolinga veikla, blogas gamybos ir darbo organizavimas, staigūs rinkos pokyčiai ar kitos priežastys, dėl kurių ne visada kaltu pripažįstamas pats darbdavys, todėl tokiu atveju būtina numatyti dispozityvių garantijų išlygas dėl jų galiojimo ir taikymo darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam (Mačernytė-Panomariovienė, 2003, p. 68). Išieškoti darbo užmokestį ir kitas su darbo santykiais susijusias išmokas, kai juridinis asmuo yra nemokus, yra sudėtinga, todėl teisės aktai turi numatyti garantijas darbuotojams, kurios nors iš dalies atkurtų pažeistas darbuotojų teises. Tokiu atveju svarbu išnagrinėti, kaip pasitelkus įvairias garantijas yra ginami darbuotojų pareikšti teisėti reikalavimai jų nemokiems darbdaviams tiek teisme, tiek ir per garantines institucijas (Mačernytė-Panomariovienė, 2011, p. 261).

TDO rekomendacijos Nr. 180 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiu“ 6 straipsnio 1 dalyje numatyta, jog tuo atveju, kai įmonei yra iškelta bankroto byla ir įmonė negali užtikrinti greito darbuotojų privilegijuotų reikalavimų apmokėjimo, turėtų būti nustatyta pagreitinoto apmokėjimo procedūra, kuria būtų užtikrinti darbuotojų reikalavimai nelaukiant bylos pabaigos, t.y. turi būti apmokėta iš turimų lėšų arba kai tik atsiranda lėšų, išskyrus atvejus, kai greitą darbuotojų reikalavimų apmokėjimą užtikrina garantijų institucija. Todėl siekiant maksimaliai apsaugoti darbuotojų interesus, garantijų institucijos darbuotojų reikalavimų atžvilgiu turėtų apimti kuo platesnį apsaugos spektrą darbdavio nemokumo atveju (Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 180, 1992). Taigi, TDO rekomendacijos Nr. 180 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiu“, nuostatos yra įgyvendindamos ratifikuotoje TDO konvencijoje Nr. 173, kurioje yra numatytos priemonės, skirtos apsaugoti darbuotojų interesus per garantines institucijas darbdavio nemokumo atveju.

Direktyva 2008/94/EB numato, jog darbuotojų teisių apsauga darbdavio nemokumo atvejais skirtingose teisinių sistemų valstybėse yra įgyvendinama įvairiomis priemonėmis, tačiau dažnu atveju, darbuotojų, kaip kreditorių, apsauga darbdavio nemokumo atveju reglamentuojama darbo arba specialiais įstatymais, kurie padeda garantuoti darbuotojų reikalavimų gynimą per garantines institucijas, sukurtas specialiai šiems tikslams įgyvendinti. Dėl to Direktyvos 2008/94/EB preambulės 3 punkte numatyta, kad valstybės narės turėtų įsteigti instituciją, kuri garantuotų neįvykdytų reikalavimų sumokėjimą atitinkamiems darbuotojams. Atsižvelgiant į Direktyvos 2008/94/EB, 1 straipsnį, ši direktyva taikoma su darbo sutartimis ar darbo santykiais susijusiems darbuotojų reikalavimams, kurie patenka į nemokių darbdavių sritį, todėl netaikyti šios direktyvos valstybės narės gali tik išimties tvarka, esant kitų formų garantijoms, jeigu nustatyta, kad jos teikia atitinkamiems asmenims apsaugą lygiavertę šios direktyvos teikiamai apsaugai. Todėl svarbu išanalizuoti, koks garantinės institucijos modelis yra taikomas Lietuvoje darbdaviui tapus nemokiam.

Lietuvoje pagal dabar galiojančią reglamentavimą nustatyta, kad tuo atveju, kai bankrutuojantis darbdavys neturi užtekstinai lėšų, darbuotojų reikalavimai, susiję su atlyginimu dėl darbo teisinių santykių, gali būti tenkinami iš Lietuvos Respublikos garantinio fondo lėšų. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymo (toliau – Garantijų darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam įstatymas) 3 straipsnio 5 dalimi, garantijos užtikrinamos darbuotojams, dirbusiems iki teismo nutarties iškelti bankroto bylą (Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymas, 2016). Kaip įtvirtinta Garantijų darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam įstatymo 1 straipsnio 1 dalyje, darbuotojui skiriama išmoka yra skirta užtikrinti minimalų darbuotojų apsaugos lygį jų darbdaviui tapus nemokiam. Taip pat Garantijų darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam įstatymo išmokos skirtos padengti darbuotojo negautas pajamas, susijusias su darbo santykiais, pavyzdžiui, padengti darbo užmokestį ar kompensaciją už nepanaudotas atostogas.

Vadovaujantis Darbo kodekso 62 straipsnio 4 dalimi, nutraukus darbo sutartis su darbuotojais darbdavio bankroto metu, darbuotojams yra išmokama dviejų jų vidutinių darbo užmokesčių dydžio išeitinė išmoka, o jeigu darbuotojų darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienerius metus, – pusės jų vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka. To paties straipsnio 5 dalyje nurodyta, kad atleidžiamam darbuotojui papildomai išmokama ilgalaikio

darbo išmoka, atsižvelgiant į atleidžiamo darbuotojo nepertraukiamą darbo stažą pas tą darbdavį.

Remiantis Garantijų darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam įstatymo 7 straipsnio 1 dalies 1 punktu, kai darbdaviui yra iškelta nemokumo byla, teismo nutartimi yra tvirtinami darbuotojų reikalavimai, kurie nurodomi atskaičiavus darbuotojų mokėtinas draudimo valstybinio socialinio draudimo įmokas, pensijų įmokas į pensijų fondą, privalomojo sveikatos draudimo įmokas, gyventojų pajamų mokestį ir kt. Tuo atveju, jei pirmuoju etapu tenkintina darbuotojo reikalavimo suma neviršija šešių minimaliųjų mėnesinių algų dydžio, darbuotojui yra išmokama patvirtinto pirmuoju etapu tenkintino reikalavimo dydžio išmoka. Jeigu darbuotojų reikalavimo suma viršija šešių minimaliųjų mėnesinių algų dydį, darbuotojui yra išmokama šešių minimaliųjų mėnesinių algų dydžio išmoka. Garantijų darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam įstatymo 2 straipsnyje reglamentuota, kad lėšos, kurios skiriamos iš garantinio fondo, yra taikomos minimalios mėnesinės algos dydis, buvęs teismo nutarties iškelti nemokumo bylą priėmimo dieną. Kaip numato Garantijų darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam įstatymo 8 straipsnio 1 dalis, darbuotojai turi teisę kreiptis dėl išmokos iš garantinio fondo, kai įsiteisėja teismo nutartis. JANĮ 41 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad kreditoriai per 30 dienų nuo teismo nutarties iškelti nemokumą bylą dienos turi pateikti savo reikalavimus ir juos pagrindžiančius dokumentus paskirtam nemokumo administratoriui, taip pat turi nurodyti, kaip yra užtikrinamas šis reikalavimas, pavyzdžiui, negautos darbo užmokestis. Visų kreditorinių reikalavimų tvirtinimą užtikrina teismas, kuris ne vėliau kaip per 20 dienų nuo kreditorių reikalavimų gavimo dienos patvirtina neginčijamus reikalavimus. Pabrėžtina, kad Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išaiškinimu „Dėl kreditorinių reikalavimų“, nurodyta, jog išmokomis iš garantinio fondo darbuotojams, kurių darbdaviui iškelta nemokumo byla, turi būti kompensuojamos tik su darbo santykiais susijusios negautos sumos, o ne visi/kiti darbdavio įsipareigojimai darbuotojui (pavyzdžiui, automobilio nuomos mokestis, netesybos, palūkanos ir pan.) (Dėl kreditorinių reikalavimų..., 2024).

Remiantis Garantijų darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam įstatymo 5 straipsnio 5 dalimi, jeigu garantiniame fonde trūksta lėšų išmokėti išmokas, jos gali būti mokamos iš ilgalaikio darbo išmokų fondo, kuri yra laikoma papildoma finansinė garantija atleistam darbuotojui. Anksčiau iki 2025 m. sausio 01 d. teisę į ilgalaikio darbo išmoką turėdavo asmenys, kurių darbo santykiai su darbdaviu nepertraukiamai tęsėsi daugiau nei penkerius

metus ir kurie būdavo atleisti iš darbo pagal Darbo kodekso 57 straipsnį, tačiau dabar galiojančiame Garantijų darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam įstatymo 9 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta papildoma garantija darbuotojams, suteikianti ilgalaikio darbo išmoką darbuotojams darbdavio bankroto atveju, t.y. taikant Darbo kodekso 62 straipsnyje numatytą atleidimo pagrindą (Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams..., 2024). Ilgalaikio darbo išmokos skiriamos darbuotojams, kurie turi teisę į ilgalaikio darbo išmoką, jeigu jie yra atleidžiami iš darbo ir per trijų mėnesių laikotarpį po atleidimo nesudaro naujos darbo sutarties su tuo pačiu darbdaviu. Tokiu atveju pagal Garantijų darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam įstatymo 10 straipsnio 1 dalį, atitinkamai pagal išdirbtą laiką pas bankrutuojantį darbdavį jiems skiriamos tokios ilgalaikio darbo išmokos: 1) nuo 5 iki 10 metų – 77,58 procento darbuotojo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio išmoka; 2) nuo 10 iki 20 metų – 77,58 procento dviejų darbuotojo vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio išmoka; 3) 20 metų ir daugiau – 77,58 procento trijų darbuotojo vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio išmoka. Ilgalaikė darbo išmoka skirtingai nei išmokos iš garantinio fondo, yra skiriama ne anksčiau kaip praėjus trimis mėnesiams nuo darbuotojo atleidimo iš darbo dienos. Jeigu darbuotojo duomenys yra Lietuvos Respublikos apdraustųjų valstybiniu socialiniu draudimu ir valstybinio socialinio draudimo išmokų gavėjų registre, tokiu atveju ilgalaikio darbo išmoka skiriama be asmens prašymo, tačiau jei asmens duomenų minėtame registre nėra, tokiu atveju darbuotojas turi pateikti prašymą nemokumo administratoriui ne vėliau kaip per dvylika mėnesių nuo atleidimo iš darbo dienos.

Tuo atveju, jeigu darbuotojų, kaip kreditorių, reikalavimai viršija Garantijų darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam įstatymo nustatytą išmokų dydį, darbuotojai stoja į bendrą kreditorių eilę. JANĮ 93 straipsnyje nustatyta, kad kreditorių, įskaitant ir darbuotojų, reikalavimai yra tenkinami iš juridinio asmens turto, kuris lieka padengus įmonės bankroto proceso išlaidas. Pačio juridinio asmens turtą sudaro: 1) juridiniam asmeniui nosavybės teise priklausantis turtas nutarties iškelti bankroto bylą įsiteisėjimo dieną; 2) bankroto metu iš skolininkų išieškotas turtas; ir 3) kitas teisėtai bankroto proceso metu įgytas turtas. Minėto turto tenkinimo kreditoriams eilė yra nurodyta JANĮ 94 straipsnio 1 ir 2 dalyse. 1 dalyje nurodyta, kad likviduojant juridinį asmenį dėl bankroto pirmiausiai yra tenkinami įkaito turėtojo reikalavimai iš įkeisto turto. 2 dalyje numatyta, kad: 1) pirmąją eilę tenkinami: a) kreditorių, suteikusių įkeitimu ir (ar) hipoteka neužtikrintą naują ir (ar) tarpinį finansavimą, reikalavimai, kilę juridiniam asmeniui negrąžinus paskolų sutartyse nustatytais terminais; b)

su darbo santykiais susiję darbuotojų reikalavimai; c) reikalavimai dėl valstybinio socialinio draudimo, privalomojo sveikatos draudimo įmokų ir įmokų į garantinį fondą ir ilgalaikio darbo išmokų fondą; d) reikalavimai dėl neįvykdytų prievolių iš nemokumo proceso metu vykdytos ūkinės komercinės veiklos; 2) antrąją eilę tenkinami visi likusieji kreditorių reikalavimai. Numatyti reikalavimai yra tenkinami dviem etapais. Visų pirma, tenkinami reikalavimai be priskaičiuotų palūkanų ir netesybų, o antruoju etapu yra tenkinami likę kreditorių reikalavimai. Kiekvienu etapu kiekvienos paskesnės eilės kreditorių reikalavimai tenkinami po to, kai patenkinami atitinkamo etapo pirmesnės eilės kreditorių reikalavimai. Jeigu neužtenka lėšų visiems vieno etapo vienos eilės reikalavimams patenkinti, tai tokiu atveju remiantis JANĮ 94 straipsnio 4 dalimi, šie reikalavimai tenkinami proporcingai pagal kiekvienam kreditoriui priklausančią sumą. Svarbu paminėti, kad darbuotojų, kaip pirmosios eilės kreditorių, tvarka yra siejama ir su TDO Konvencijos Nr. 173, 5 straipsnyje įtvirtinta apsauga. Jame įtvirtinta, kad darbdaviui tapus nemokiu, darbuotojų reikalavimai, susiję su darbine veikla, ginami teikiant privilegiją, kad jiems būtų atsilyginama iš nemokaus darbdavio turto pirmiau, negu neprivilegijuotiems kreditoriams yra išmokama jų dalis. Šios konvencijos 6 straipsnyje numatyta, kad privilegija apima bent jau: 1) darbuotojo reikalavimus dėl darbo užmokesčio už nurodytą periodą, kuris negali būti trumpesnis kaip trys mėnesiai, prieš nemokumą arba prieš darbinės veiklos nutraukimą; 2) darbuotojų reikalavimus dėl atostogų apmokėjimo, kai dirbta tuos metus, kuriais darbdavys tapo nemokiu arba nutrūko darbinė veikla, bei vienerius metus prieš tai; 3) 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 nutraukimą; bei 4) įvairias išeitines išmokas darbuotojams, nutrūkus darbinei veiklai.

Kaip buvo aptarta aukščiau, Darbo kodekso 62 straipsnyje atsiskaitymo su darbuotojais tvarka detalčiai reglamentuota tik vienu konkrečiu atveju – kai darbuotojai yra atleidžiami juridinio asmens bankroto proceso bylos iškėlimo metu. Tačiau, kaip buvo išanalizuota, nebūtinai visi darbuotojai bankroto proceso metu yra atleidžiami – tam tikrais atvejais darbuotojų darbo sutartys gali būti modifikuojamos į terminuotąsias darbo sutartis. Tai kelia klausimą, ar tokiu atveju atleidimo momentu taikytinos terminuotos darbo sutarties nuostatos dėl išeitinių išmokų. Kaip buvo minėta, darbuotojas savo valia gali pasirinkti, ar dėl įmonės bankroto būti atleistam iš darbo su numatytomis išeitinėmis išmokomis, ar su darbdaviu tęsti darbo santykius pagal terminuotą darbo sutartį, dar kurį laiką išlaikant su darbo santykiais

susijusias pajamas (Bagdanskis, *et al.*, 2018, p. 159). Natūralu, kad darbuotojas, pasirinkęs tęsti darbą bankrutuojančioje įmonėje ir modifikuodamas darbo sutartį iš neterminuotos į terminuotą, gali prarasti teisę į didesnių išmokų išmokėjimą, bet tuo pačiu gali laikinai išsaugoti darbo teisinius santykius. Papildomai reikia įvertinti ir tokios darbo sutarties pakeitimo teisėtumą. Jeigu neterminuota darbo sutartis bankroto proceso metu darbuotojo sutikimu yra teisėtai pakeičiama į terminuotą ir pasibaigia suėjus terminui, manytina, kad darbuotojui priklausanti išeitinė išmoka būtų nustatoma pagal terminuotos darbo sutarties nuostatas. Teismų praktikoje pripažįstama, kad terminuotų darbo sutarčių reglamentavimas tam tikra prasme mažina darbuotojo subjektinių teisių apimtį, palyginti su neterminuotomis darbo sutartimis (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2009 m. lapkričio 10 d. civilinėje byloje). Atsižvelgiant į tai, jog aukščiau nagrinėjamu klausimu nėra aiškaus ir detalaus teisinio reguliavimo, manytina, jog darbuotojas, pasirinkęs tęsti darbą įmonėje bankroto proceso metu, turėtų savarankiškai įvertinti galimą riziką dėl nustatytų išeitinių išmokų sumažėjimo.

Bankroto proceso metu taip pat yra svarbus netesybų skaičiavimo klausimas. Bendra nuostata Darbo kodekso 147 straipsnyje yra ta, kad, jeigu darbdavys vėluoja atsiskaityti su darbuotoju, atitinkamai yra skaičiuojamos netesybos, t.y. jeigu darbdavys laiku neišmoka darbo užmokesčio, darbuotojas turi teisę reikalauti, jog už kiekvieną uždelstą atsiskaitymo su juo dieną būtų pradėti skaičiuoti delspinigiai, o vėliau kilus ginčui – kreiptis į darbo ginčų komisiją arba teismą. Pavyzdžiui, vienoje byloje darbuotoja kreipėsi į teismą prašydama priteisti jai neišmokėtą darbą užmokestį bei delspinigius už laikotarpius, kai darbo užmokestis nebuvo išmokamas laiku. Įmonė savo uždelsimą aiškino tuo, kad jos finansinė padėtis buvo sunki, o valstybę ištikusios finansinės krizės padariniai paveikė įmonę taip, kad ji negalėjo vykdyti sutartinių įsipareigojimų darbuotojams. Teismų kolegija pažymėjo, kad darbdavio siekis sušvelninti ekonominės krizės padarinius, sudarant su darbuotojais susitarimus dėl vėlesnio atsiskaitymo su jais, negali būti panaudotas prieš jų teisę į teisingą darbo apmokėjimą. Todėl buvo pažymėta, jog toks susitarimas, kuriuo laikinai atidedamas įsipareigojimų vykdymas, yra naudingas pačiam darbdaviui, o ne darbuotojai, todėl teismas tokius darbdavio veiksmus vertino kaip nesąžiningus ir darbuotojo naudai iš darbdavio priteisė delspinigius už pavėluotą darbo užmokesčio išmokėjimą (Vilniaus apygardos teismo nutartis 2017 rugsėjo 26 d. civilinėje byloje). Tačiau vertinant bankroto procesą, priešingai, teismai vertina tai kaip reikšmingą priežastį nutraukti delspinigių skaičiavimą. Nagrinėjant pavėluoto darbo užmokesčio bylas, dažnai pateikiama, kad iškėlus įmonei bankroto bylą, draudžiama vykdyti

visas finansines prievoles, neįvykdytas iki teismo nutarties iškelti bankroto bylą įsiteisėjimo dienos, įskaitant palūkanų, netesybų, mokesčių mokėjimą, išieškoti skolas iš šios įmonės teismo ar ne ginčo tvarka (Kauno apygardos teismo sprendimas 2019 birželio 07 d. civilinėje byloje). Anksčiau galiojusio ĮBĮ 10 straipsnio 7 dalies 3 punkte aiškiai buvo nustatyta, kad, kai įmonei yra iškelta bankroto byla, draudžiama vykdyti visas finansines prievoles, neįvykdytas iki bankroto bylos iškėlimo, įskaitant palūkanų, netesybų, mokesčių ir kitų privalomųjų įmokų mokėjimą. Taip pat nutraukiamas netesybų ir palūkanų už visas įmonės prievoles, tarp jų už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą, skaičiavimas. Reikia pabrėžti, kad ĮBĮ 10 straipsnio 7 dalies 3 punkto pagrindu buvo nutraukiamas netesybų ir palūkanų skaičiavimas tik pagal prievoles, atsiradusias iki bankroto bylos iškėlimo. Kasacinis teismas yra išaiškinęs, jog ĮBĮ 10 straipsnio 7 dalies 3 punkto nuostatos yra netaikytinos prievolėms, kurios atsirado po bankroto bylos iškėlimo ir yra susijusios su bankroto procedūrų vykdymu. Bankrutuojančios įmonės statusas tokiu atveju nepanaikina ir neriboja bankrutuojančios įmonės atsakomybės pagal prievoles, atsiradusias po bankroto bylos iškėlimo. Jeigu bankrutuojanti įmonė vykdo veiklą, ĮBĮ nustatytomis ribomis prisiimdama prievoles, netesybos ir palūkanos skaičiuojamos bei jų skaičiavimai bankrutuojančios įmonės statusui neturi jokios įtakos (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2009 m. birželio 26 d. civilinėje byloje).

Dabar galiojančio JANĮ 28 straipsnio 1 dalyje įtvirtintas iš esmės toks pat teisinis reguliavimas, kadangi šio straipsnio 1 dalies 1 punkte numatyta, kad nuo teismo nutarties iškelti nemokumo bylą įsiteisėjimo dienos draudžiama vykdyti juridinio asmens finansines prievoles, neįvykdytas iki teismo nutarties iškelti nemokumo bylą įsiteisėjimo dienos, įskaitant mokesčių, palūkanų ir netesybų mokėjimą, taip pat minėto straipsnio 4 punkte numatyta, kad draudžiama skaičiuoti netesybas ir palūkanas už juridinio asmens prievoles, atsiradusias iki teismo nutarties iškelti nemokumo bylą įsiteisėjimo dienos. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nėra suformavęs naujos praktikos nuo JANĮ įsigaliojimo, todėl manytina, kad tiek ankstesnėje teismų praktikoje nurodytas išaiškinimas, tiek dabar galiojančio JANĮ nuostatos atitinka panašų reglamentavimą, jog tiek neterminuotų, tiek terminuotų sutarčių atvejais nuo teismo nutarties iškelti nemokumo bylą įsiteisėjimo dienos iki teismo nutarties nutraukti nemokumo bylą įsiteisėjimo dienos draudžiama vykdyti ir skaičiuoti netesybas ir palūkanas, neįvykdytas iki teismo nutarties iškelti nemokumo bylą įsiteisėjimo. Tačiau jeigu prievolės ir netesybos už jų nevykdymą atsiranda jau po bankroto bylos iškėlimo, pavyzdžiui, bankroto proceso metu

vykdoma ūkinė komercinė veikla, netesybos turėtų būti skaičiuojamos įprasta tvarka. Taip pat reikia pabrėžti, kad netesybų skaičiavimas yra nutraukiamas tik bankroto atveju, todėl juridinio asmens sunkios finansinės padėties atveju, nesant iškeltai bankroto byla, netesybos turi būti skaičiuojamos visais atvejais.

Analizuojant terminuotų darbo sutarčių taikymo atvejus, kai įmonė bankroto proceso metu tęsia ūkinę komercinę veiklą, galima teigti, jog atsiskaitymas su darbuotoju gali būti vykdomas dviem pagrindiniais atvejais. Pirma, JANĮ 62 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad juridinio asmens darbuotojams, kurie dirba bankroto proceso metu vykdydami ūkinę komercinę veiklą, yra atlyginama iš komercinėje sąskaitoje esančių lėšų, antra, juridinio asmens darbuotojams, kurie dirba administruojant bankroto procesą, yra atlyginama iš kreditorių sąskaitoje esančių lėšų. Todėl, jeigu įmonei yra iškelta bankroto byla ir įmonė toliau vykdo ūkinę komercinę veiklą, vadovaujantis JANĮ 28 straipsnio 3 dalimi, juridinis asmuo moka visus einamuosius mokėjimus iš aukščiau nurodytų lėšų. Pastebėtina, kad tais atvejais, kai su darbuotoju yra nutraukiama darbo sutartis ir su juo yra sudaroma nauja terminuota darbo sutartis, atsiranda darbo santykių tęstinumo elementų, dėl kurių persipina Darbo kodekso ir Garantijų darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam įstatymo nuostatų taikymas, t.y. išmoka turėtų būti taikoma pagal Garantijų darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam įstatymo nuostatas, o tuo tarpu einamieji mokėjimai už toliau vykdomą ūkinę komercinę veiklą būtų mokami JANĮ nustatyta tvarka, t.y. iš komercinėje sąskaitoje esančių lėšų.

Apibendrinant, galima teigti, kad atsiskaitymo su atleidžiamais darbuotojais bankroto proceso metu teisinis reglamentavimas yra grindžiamas Darbo kodekso, JANĮ ir Garantijų darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam įstatymo nuostatomis. Pastebėtina, jog teisiniame reglamentavime tam tikrais atvejais yra teisinio neapibrėžtumo, kadangi nei teisės aktuose, nei doktrinoje, nei teismų praktikoje nerandama aiški atsiskaitymo su atleidžiamais darbuotojais tvarka, kai bankroto proceso metu neterminuota darbo sutartis yra keičiama į terminuotą darbo sutartį. Tačiau vertinant sisteminiu požiūriu, svarbu, jog atsiskaitymas su atleidžiamais darbuotojais užtikrintų tam tikrą darbuotojų, kaip kreditorių, apsaugos lygį kreditorinių reikalavimų kontekste.

2.1.4. Darbuotojų teisių gynimas neteisėto atleidimo atveju

Kasacinis teismas yra išaiškinęs, kad tais atvejais, kai Darbo kodekse ar kituose įstatymuose nėra nustatyta speciali individualių darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimo tvarka ir darbo ginčo

šalys nėra susitarusios ginčo nagrinėti komerciniame arbitraže, taikytina privaloma išankstinė nagrinėjimo ne teisme tvarka, todėl ginčo nagrinėjimas priskiriamas darbo ginčų komisijos kompetencijai (toliau – DGK) (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2019 m. vasario 27 d. civilinėje byloje). Ginčai dėl neteisėto darbuotojo atleidimo iš darbo laikytini individualiais darbo ginčais dėl teisės, todėl tokiems ginčams privaloma ikiteisminė ginčo nagrinėjimo tvarka. Išimtiniais atvejais, kai įstatymų leidėjas tiesiogiai reglamentuoja, individualūs darbo ginčai gali būti iš karto nagrinėjami teisme, pavyzdžiui, Darbo kodekso 105 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad juridinio asmens ir jo vadovo ginčai dėl jo darbo sutarties nutraukimo teisėtumo nagrinėjami teisme. Analizuojant vadovo, kaip darbuotojo, atleidimą, teigiama, kad juridinio asmens vadovo atšaukimas kompetentingo organo sprendimu yra sudėtinė darbo santykių nutraukimo dalis, todėl ginčas dėl vadovo darbo sutarties nutraukimo teisėtumo yra darbo ginčas, nagrinėtinas Darbo kodekso nustatyta tvarka. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2021 m. sausio 6 d. civilinėje byloje). Taip pat ginčai, kylantys dėl darbuotojų, kaip kreditorių, reikalavimų, nagrinėtini tiesiogiai teisme, kadangi Darbo kodekso 42 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad būtent teismas turi kompetenciją tvirtinti kreditorinius reikalavimus, todėl ir ginčai susiję su jais, yra nagrinėjami teisme.

Teismų praktikoje ginčų dėl neteisėtų darbo sutarčių nutraukimo bankroto procese yra gan nedaug. Pastebima, kad net iki 2018 m. nebuvo susiformavusi teismų praktika dėl atleidimo iš darbo teisėtumo vertinimo, kai bankroto bylos iškėlimo teisme atvejais darbuotojai buvo atleidžiami iš darbo remiantis specialiosiomis nuostatomis (Davulis, 2018, p. 249). Dabar galiojančio teisinio reguliavimo metu galima rasti teismų praktikos, susijusios su darbo sutarčių nutraukimo teisėtumo vertinimu darbdavio bankroto atveju. Teismų praktikoje pabrėžiama, kad nagrinėjant darbuotojų neteisėtą atleidimą iš darbo darbdavio bankroto metu, ginčą analizuoti reikia Darbo kodekso 218 straipsnio kontekste. Analizuojamoje byloje buvo nustatyta, kad darbdaviui nutartis dėl bankroto bylos iškėlimo įsiteisėjo 2018 m. Todėl pagal tuo metu galiojančią teisinę reguliavimą darbdavys privalėjo konsultuotis dėl darbo sutarčių nutraukimo su darbo taryba ar darbdavio lygmeniu veikiančia profesine sąjunga, tačiau tokių konsultacijų nevykdė. Kasacinio teismo vertinimu, nagrinėjamoje byloje aktualus ne tik formalus Direktyvos 2002/14/EB „Dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje“ (toliau – Direktyva 2002/14/EB) nuostatų vertinimas, kuris siejamas su darbuotojų konsultavimu, bet ir šių nuostatų paskirtis bei tikslai santykyje su atleidžiamais darbuotojais darbdavio bankroto atveju (Europos Parlamento ir

Tarybos direktyva, 2002). Direktyvos 2002/14/EB 4 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad informavimas ir konsultavimas apima: a) informavimą apie dabartinę ir galimą įmonės arba padalinių veiklos plėtrą ir ekonominę padėtį; b) informavimą ir konsultavimąsi, susijusį su įmonės situacija, struktūra ir galimu įmonės arba padalinių užimtumo augimu bei iš anksto numatytais taikytinomis priemonėmis, ypač iškilus grėsmei užimtumui; c) informavimą ir konsultavimąsi dėl sprendimų, kurie gali daryti esminį poveikį darbo organizavimo pasikeitimams arba sutartiniais santykiams. Teismas nurodo, kad informavimo ir konsultavimosi aspektai atleidimo iš darbo darbdavio bankroto atveju procedūroje gali būti įgyvendinami tik iš dalies. Byloje neįrodyta, kad informavimo ir konsultavimosi pareigos procedūriniai pažeidimai galėjo užkirsti kelią Užimtumo tarnybai prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Užimtumo tarnyba) suteikti Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytas paslaugas ir taikytinas priemones. Darbo sutarčių nutraukimas bankroto atveju yra specialus darbo santykių pasibaigimo pagrindas, kuris susiklosto dėl to, kad įmonė yra nemoki ir bus likviduojama dėl bankroto, todėl teisėjų kolegija pripažįsta, kad nagrinėjamu atveju ankstesni teismai konstatavę vien tik procedūrinius atleidimo iš darbo darbdavio bankroto atveju pažeidimus, pagrįstai netaikė Darbo kodekso 218 straipsnio 2 ir 4 dalyse reglamentuotų neteisėto atleidimo iš darbo teisinų pasekmių (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2021 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje).

Vadovaujantis Darbo kodekso 218 straipsnio nuostatomis, jeigu yra pripažįstama, kad darbuotojas iš darbo yra atleistas neteisėtai, jis šio straipsnio 2 dalyje nurodytu pagrindu gali būti arba grąžintas į darbą, arba esant šio straipsnio 4 dalyje nurodytiems pagrindams, jo atleidimas iš darbo būtų pripažįstamas neteisėtu ir būtų laikoma, jog darbo sutartis yra nutraukta darbo ginčą nagrinėjančio organo sprendimu jo įsiteisėjimo dieną. Pirmuoju atveju darbuotojui būtų priteisiama išmokėti vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką iki faktinio grąžinimo į darbą, tačiau ne ilgiau kaip už vienerius metus, ir papildomai už patirtą turtinę ar neturtinę žalą. Kitu atveju būtų priteisiama išmokėti vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos, tačiau ne ilgiau kaip už vienerius metus, taip pat priteisiama kompensacija, kurios dydis yra lygus vienam darbuotojo vidutiniam darbo užmokesčiui už kiekvienus dvejus darbo santykių trukmės metus, tačiau ne daugiau kaip šeši darbuotojo vidutiniai darbo užmokesčiai, ir papildomai už patirtą turtinę ar neturtinę žalą. Analizuojant Darbo kodekso 218 straipsnio taikymą bankroto proceso kontekste, aktuali Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, kurioje

buvo sprendžiami klausimai dėl alternatyvių darbuotojo teisių gynimo mechanizmų tais atvejais, kai darbo sutartis nutraukiama dėl darbdavio bankroto ir toks atleidimas pripažįstamas neteisėtu. Analizuojamoje byloje teismas konstatavo, jog jeigu bankroto proceso metu nėra tęsiama ūkinė komercinė veikla, tai net ir pripažinus, jog buvo padaryti tam tikri procedūriniai atleidimo iš darbo pažeidimai, Darbo kodekso 218 straipsnio 2 dalyje įtvirtintas teisės gynimo būdas dėl darbuotojo grąžinimo į darbą yra negalimas, kadangi toks įgyvendinimas prieštarautų bankroto proceso tikslui. Kasacinis teismas teigia, jog neteisėto darbo sutarties nutraukimo teisinės pasekmės ne tik neatitiktų bankroto proceso tikslų, tačiau tuo pačiu pažeistų pusiausvyrą tarp darbuotojų, kurių darbo sutartys turėtų būti nutrauktos dėl darbdavio bankroto, bei įmonės kreditorių, siekiančių kuo operatyvesnio savo reikalavimų patenkinimo įmonės bankroto procese (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2021 m. gegužės 19 d. civilinėje byloje).

Tačiau kalbant apie darbuotojus, dirbančius bankrutuojančioje įmonėje terminuotų darbo sutarčių pagrindu, galima įžvelgti kitokį teisinį vertinimą. Kasacinis teismas yra išaiškinęs, kad darbuotojų pažeistų teisių gynimo būdas pagal Darbo kodekso 218 straipsnio 2 dalį gali būti taikomas tuo atveju, kai nėra nustatytų aplinkybių, numatančių, jog darbuotojo grąžinimas į buvusias pareigas galėtų sukelti nepalankių padarinių, ar jog darbuotojas negali būti grąžintas į pirmesnę darbą dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2019 m. lapkričio 7 d. civilinėje byloje). Taigi, jeigu darbuotojas dirbdamas pagal terminuotą darbo sutartį yra atleistas neteisėtai ir nėra objektyvių priežasčių, leidžiančių negrąžinti darbuotojo į buvusias pareigas, jo teisės galėtų būti ginamos pagal Darbo kodekso 218 straipsnio 2 dalį.

Toliau nagrinėjant Darbo kodekso 218 straipsnį, pažymėtina, jog teisinis reguliavimas tiesiogiai numato, jog vidutinis darbo užmokestis už priverstinės pravaikštos laiką yra priteisiamas iki teismo sprendimo įvykdymo dienos. Konkrečioje byloje apeliacinės instancijos teismas, tikslindamas pirmosios instancijos teismo sprendimą, skundžiama nutartimi darbuotojui priteisė iš darbdavio vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką tik iki pirmosios instancijos teismo sprendimo įsiteisėjimo dienos, o ne iki pirmosios instancijos teismo sprendimo įvykdymo dienos. Kasacinis teismas išaiškino, kad buvo netinkamai taikyta Darbo kodekso 218 straipsnio 4 dalis, kadangi darbuotojui turėjo būti priteistas vidutinis darbo užmokestis už priverstinės pravaikštos laiką iki pirmosios instancijos teismo sprendimo įvykdymo, o šiuo atveju pažeidė darbuotojo teisę į turtinę kompensaciją už

priklausančių gauti pajamų negavimą ne dėl darbuotojo kaltės (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2019 m. vasario 27 d. civilinėje byloje). Toks aiškinimas nustatytas ir kitoje byloje, kurioje numatyta, kad jeigu buvo pažeistos Darbo kodekso 218 straipsnio 2 dalyje įtvirtintos teisės normos, darbuotoją neteisėtai atleidus iš darbo, darbo ginčus nagrinėjantis organas priima sprendimą pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu ir grąžinti darbuotoją į buvusį darbą (jeigu yra tokia galimybė) ir priteisia jam išmokėti vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki sprendimo įvykdymo dienos, bet ne ilgiau kaip už vienerius metus, ir patirtą turtinę ir neturtinę žalą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2021 m. gegužės 19 d. civilinėje byloje).

Taip pat bankroto procese yra svarbūs ginčai dėl nemokumo administratoriaus neišmokėto darbo užmokesčio darbuotojams, kurie dirba pagal terminuotas darbo sutartis vykdydami ūkinę komercinę veiklą. Teisinis reguliavimas aiškiai nenumato, kaip yra ginami darbuotojų, kuriems už darbo užmokestį turi būti mokama iš komercinėje sąskaitoje esančių lėšų, interesai. Manytina, kad tokie ginčai, vadovaujantis JANĮ 42 straipsnio 1 dalimi, priskiriami teismo kompetencijai. Teismų praktikoje numatyta, kad nemokumo administratoriaus civilinė atsakomybė yra priskirtina profesinės civilinės atsakomybės kategorijai, todėl, sprendžiant klausimą dėl bankroto administratoriaus veiksmų teisėtumo, reikia atsižvelgti į jo profesinei veiklai keliamus standartus. Nemokumo administratorius yra laikomas savo srities profesionalu, kuriam teisės aktais yra nustatyti specialieji kvalifikacijos reikalavimai, todėl jį saisto specialiosios etikos taisyklės ir bendrieji teisės principai. Nemokumo administratoriui atsakomybė atsiranda neįvykdžius įstatymuose ar sutartyje nustatytos pareigos (neteisėtas neveikimas) arba atlikus veiksmus, kuriuos įstatymai ar sutartis draudžia atlikti (neteisėtas veikimas) (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2023 m. vasario 09 d. civilinėje byloje). Taigi, jeigu teismas nustatytų, jog įmonės komercinėje sąskaitoje yra pakankamai lėšų, tačiau nemokumo administratorius netinkamai vykdė pareigą atsiskaityti su darbuotojais, tokie veiksmai būtų vertintini kaip neatitinkantys JANĮ 76 straipsnio 2 dalyje įtvirtintų reikalavimų. Tokiu atveju teismas galėtų spręsti dėl darbuotojui neišmokėto darbo užmokesčio ir susidariusių netesybų atlyginimo iš paties administratoriaus lėšų. Tuo atveju, jeigu teismas konstatuotų, jog bankrutuojančios įmonės komercinėje sąskaitoje nėra pakankamai lėšų, lėšos negalėtų būti išmokamos iš Lietuvos Respublikos garantinio fondo, kadangi pagal Garantijų darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam įstatymo 3 straipsnio 5 dalį, darbuotojams išmokos mokamos tik iki bankroto bylos iškėlimo, todėl užmokesčio mokėjimas

būtų sprendžiamas bendra bankroto proceso tvarka, t.y. įtraukiant tokius darbuotojų reikalavimus į kreditorių eilę. JANĮ 94 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad kreditorių reikalavimai dėl neįvykdytų prievolių iš nemokumo proceso metu vykdytos ūkinės komercinės veiklos yra tenkinami pirmąja eile, tačiau netesybų reikalavimų dalis, vadovaujantis to paties straipsnio 4 dalimi, būtų tenkinama tik antruoju etapu. Galima teigti, kad dažnu atveju žemesnės eilės darbuotojų reikalavimai – tarp jų ir netesybos – dažnai lieka nepatenkinti, todėl, nors teisė į netesybas po bankroto bylos iškelimo formaliai egzistuoja, jų praktinė apsauga yra ribota ir priklauso nuo faktinės įmonės padėties.

Taip pat svarbu apžvelgti, kad jeigu darbdavys nesutinka su darbo ginčus nagrinėjančiu organo sprendimu, darbdavys gali pareikšti ieškinį dėl darbo ginčo dėl teisės nagrinėjimo teisme, tačiau tokiu atveju darbdavys turi prisiimti ir riziką, jog tuo atveju, jeigu teismas priims sprendimą pripažinti darbuotojo atleidimą iš darbo neteisėtu, tai darbo sutartis bus laikoma nutrūkusia teismo sprendimo įsiteisėjimo dieną (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2020 m. balandžio 1 d. civilinėje byloje). Kasacinis teismas taip pat yra nurodęs, jog jeigu prieš tai vykusiam darbo ginčui tarp šalių buvo konstatuota, kad darbuotojas iš darbo buvo atleistas neteisėtai ir teismas yra priėmęs sprendimą grąžinti jį į darbą, tai laikytina, jog tokiu atveju nebuvo nutrūkę darbdavio ir darbuotojo darbo santykiai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2019 m. lapkričio 7 d. civilinėje byloje). Šių bylų vertinimas gali būti itin reikšmingas atsižvelgiant į išeitinės ar ilgalaikės išmokos kompensaciją.

Apibendrinant, tais atvejais, kai darbuotojo atleidimas iš darbo neteisėtas, turi būti atsižvelgiama į Darbo kodekso 218 straipsnio 2 ir 4 dalyse įtvirtintus darbuotojo pažeistų interesų gynimo būdus. Atsižvelgiant į bankroto proceso tikslus ir į faktinių aplinkybių visumą, galima teigti, kad daugeliu atveju darbuotojų interesai gali būti ginami vadovaujantis tik Darbo kodekso 218 straipsnio 4 dalyje nustatyta tvarka.

2.2. Kolektyvinių darbo santykių reglamentavimas ir praktika bankroto atveju

Šiuolaikiniame kontekste kolektyviniai darbo santykiai siejami su socialiniu dialogu, kuris reiškia nuomonių pasikeitimą esminiais darbo santykių klausimais, kurie sureglamentuoti Europos Sąjungos darbo teisės šaltiniuose bei Europos Sąjungos valstybių narių nacionaliniuose teisės aktuose. Įvairiose įmonėse, bendrovėse tarp socialinės partnerystės šalių yra sudaromos kolektyvinės sutartys, kur vyksta įvairios derybos, ginčai ir sprendžiami kiti klausimai, kurie yra laikomi kolektyviniais darbo santykiais. Bankroto atveju kolektyvinių

darbo santykių reguliavimas įgauna ypatingą reikšmę, nes ši situacija tiesiogiai paveikia ne tik darbdavio ir darbuotojų tarpusavio santykius, bet ir jų socialines bei ekonomines garantijas. Teisinis reglamentavimas šioje srityje siekia užtikrinti, kad darbo santykių reguliavimas dėl darbdavio nemokumo būtų vykdomas skaidriai ir pagal teisės aktuose numatytas procedūras. Praktikoje bankroto procesas dažnai apsunkina kolektyvinių darbo santykių realizavimą, nes įmonės finansiniai sunkumai lemia tai, kad socialinis dialogas tarp darbdavio ir darbuotojų tampa ribotas ar net neįmanomas. Atsižvelgiant į šiuos aspektus, kolektyvinių darbo santykių reglamentavimas bankroto atveju siekia subalansuoti darbuotojų teises ir darbdavio nemokumo proceso operatyvumą.

2.2.1. Informavimo ir konsultavimosi procedūros ir jų naudojimo ypatumai kolektyvinių darbo sutarčių nutraukimo atveju

Darbo kodekso 63 straipsnio 1 dalis reglamentuoja, kad grupės darbuotojų atleidimu gali būti laikoma darbo sutarčių nutraukimas kai dėl darbdavio bankroto numatoma atleisti iš darbo: 1) dešimt ir daugiau darbuotojų darbovietėje, kurioje vidutinis darbuotojų skaičius yra nuo dvidešimt iki devyniasdešimt devynių darbuotojų; 2) ne mažiau kaip dešimt procentų darbuotojų darbovietėje, kurioje vidutinis darbuotojų skaičius yra nuo vieno šimto iki dviejų šimtų devyniasdešimt devynių darbuotojų; 3) trisdešimt ir daugiau darbuotojų darbovietėje, kurioje vidutinis darbuotojų skaičius yra trys šimtai ir daugiau darbuotojų. Apskaičiuojant Darbo kodekso 63 straipsnio 1 dalyje nurodytą dėl darbdavio bankroto numatomų atleisti darbuotojų skaičių, vidutinis darbuotojų skaičius nustatomas remiantis teismo nutarties iškelti bankroto bylą įsiteisėjimo. Jeigu pagal bendrą atleidžiamų darbuotojų skaičių yra atitinkamos grupės darbuotojų atleidimo sąlygos, darbdavio bankroto atveju privalo būti atliktos darbuotojų atstovų informavimo procedūros. Vadovaujantis Darbo kodekso 204 straipsnio 1 dalimi, informavimas yra informacijos (duomenų) perdavimas darbuotojams ar darbo tarybai, siekiant supažindinti su klausimo, susijusio su darbuotojų darbo, socialinėmis, ekonominėmis teisėmis ir interesais, esme. Todėl vadovaujantis Darbo kodekso 63 straipsnio 3 dalimi, darbdavys, inicijuodamas darbo sutarčių nutraukimą bankroto atveju, privalo informuoti darbo tarybą, o kai jos nėra, turi informuoti darbdavio lygmeniu veikiančią profesinę sąjungą, taip pat apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą darbdavys privalo raštu pranešti Užimtumo tarnybai Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka. Remiantis Darbo kodekso 63 straipsnio 4 dalimi, darbdavys apie grupės darbuotojų atleidimą

praneša Užimtumo tarnybai bei darbuotojų atstovams bent prieš 30 dienų. Darbdavys bankroto atveju apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą turi išsiųsti pranešimą darbo tarybai ar darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai, kuri gali pateikti Užimtumo tarnybai savo pastabas ir pasiūlymus. Be kita ko, apie grupės darbuotojų atleidimą dėl darbdavio bankroto Užimtumo tarnybai ir darbo tarybai ar darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai privalo būti pranešta ne vėliau kaip įspėjant grupės darbuotojus apie jų atleidimą.

Ankstesniame reguliavime dėl grupės darbuotojų atleidimo papildomai turėjo būti įgyvendinama ir konsultavimo procedūra, t.y. turėjo vykti pasikeitimas nuomonėmis ir dialogas tarp darbo tarybų ir darbdavio. Tačiau tuo metu konsultavimosi procedūrų nuostatos, įtvirtintos Darbo kodekso 62 ir 63 straipsnyje nebuvo iki galo suderintos su ĮBĮ 19 straipsniu, pagal kurį nemokumo administratorius turėjo pareigą tik pranešti suinteresuotiems subjektams apie grupės darbuotojų atleidimą dėl bankroto, tačiau jam nebuvo nustatyta pareiga konsultuotis su darbuotojų atstovais. Todėl Darbo kodekso 63 straipsnio 3, 4 ir 5 dalių nuostatų, įtvirtinančių pareigą konsultuotis su darbo taryba arba darbdavio lygmeniu veikiančia profesine sąjunga, koliziją išsprendė Darbo kodekso 63 straipsnio 6 dalies pakeitimas (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 62, 63, 149 ir 200 straipsnių pakeitimo įstatymas, 2019). Tokia pozicija jau buvo pastebima ir anksčiau, anot T. Davulio, jei atitinkami subjektai nuo teismo nutarties įsiteisėjimo iki darbuotojų įspėjimo raštu gali būti informuojami apie tai, kad bus atleista tam tikra darbuotojų grupė, tai konstruktyvus informavimo ir konsultavimo tarp nemokumo administratoriaus ir darbuotojų atstovų procesas per tokį trumpą laiką paprastai būna sudėtingas ar kai kuriais atvejais neįmanomas. Todėl buvo manytina, kad šiems veiksmams neturi būti taikomi Darbo kodekso 63 straipsnyje ir jį detalizuojančiame 207 straipsnyje nustatyti terminai, atitinkamai ir Darbo kodekso 63 straipsnio 5 dalyje numatyti teisiniai padariniai jų pažeidimo atveju (Davulis, 2018, p. 248). Pažymima, kad ir doktrinoje sutinkama su nuomone, kad darbdavio bankroto atveju nuostatos dėl konsultavimosi su darbo taryba ar darbdavio lygmeniu veikiančia profesine sąjunga yra netaikomos. (Mačernytė-Panomariovienė *et al.*, 2023, p. 219). Todėl galima manyti, kad konsultavimosi išimtis buvo įtraukta į Darbo kodekso 63 straipsnio 6 dalį, siekiant supaprastinti ir pagreitinti darbuotojų atleidimą bankroto proceso metu, kai juridini asmuo faktiškai nebegali vykdyti savo įsipareigojimų ir yra nemokus. Tokiose situacijose dažnu atveju konsultavimosi procedūra yra laikoma pertekline, kadangi juridinio asmens finansinė padėtis neleidžia išlaikyti darbuotojų, o greitas sprendimų priėmimas yra būtinas ginant tiek darbuotojų, tiek darbdavio interesus.

Nepaisant to, jog grupės darbuotojų atleidimo atveju, kai darbdaviui iškelta bankroto byla, konsultavimosi procedūra netaikoma, vis dėlto išlieka pareiga informuoti darbuotojus apie numatomą grupės darbuotojų santykių nutraukimą. Informavimo aspektus dėl kolektyvinio darbuotojų atleidimo iš darbo Europos Sąjungos valstybėse reglamentuoja ir Direktyva 98/59/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo“ (toliau – Direktyva 98/59/EB) (Tarybos direktyva, 1998). Direktyvos 98/59/EB preambulės 9 punkte numatyta, jog ši direktyva iš principo yra taikoma kolektyviniams atleidimams iš darbo, kai juridinio asmens veikla yra nutraukiama teismo sprendimu. Direktyvos 98/59/EB 3 straipsnio 1 d. įtvirtinta, kad darbdaviai turi raštu informuoti kompetentingą valstybinę instituciją apie visus planuojamus kolektyvinius atleidimus iš darbo. Valstybės narės tam tikrais atvejais gali numatyti, kad planuojamų kolektyvinių atleidimų iš darbo atveju, kai įmonės veikla nutraukiama teismo sprendimu, darbdavys privalo raštu informuoti kompetentingą valstybinę instituciją tik tuo atveju, jeigu ji to prašo. Lietuva tokio modelio nepasirinkusi, todėl visais atvejais apie grupės darbuotojų atleidimą turi būti pranešta Užimtumo tarnybai. Taip pat minėtos direktyvos 17 punkte nurodyta, jog darbuotojų informavimas, konsultavimasis su jais ir jų dalyvavimas valdyme turi būti plėtojamas atitinkamomis kryptimis, atsižvelgiant į įvairiose valstybėse narėse galiojančią praktiką.

TDO konvencijos Nr. 158, 14 straipsnyje taip pat numatyta, kad darbdavys, ketindamas nutraukti darbo santykius dėl ekonominių, technologinių, struktūrinių ar panašių priežasčių, jis pagal nacionalinius įstatymus ir praktiką turi kaip įmanoma anksčiau apie tai pranešti kompetentingai institucijai pateikdamas tinkamą informaciją, taip pat turi pateikti raštišką paaiškinimą apie nutraukimų priežastis, darbuotojų, kuriuos tai palies, skaičių ir kategorijas bei laikotarpį, per kurį norima darbo santykius nutraukti.

Grupės darbuotojų atleidimo apsaugą numato ir Europos Socialinės Chartijos (pataisyta) 21 straipsnis, kuris reglamentuoja darbuotojų teisę gauti informaciją ir konsultaciją įmonėje tam, kad būtų veiksmingai įgyvendinti darbuotojų interesai. Europos Socialinės Chartijos šalys įsipareigoja imtis tam tikrų priemonių ar remti jas, jog darbuotojai ar jų atstovai pagal šalies vidaus įstatymus ar praktiką: a) būtų nuolat ar tam tikrais laikotarpiais ir jiems suprantamai informuojami apie įmonės, kurioje jie dirba, ekonominę bei finansinę būklę, susitarus, kad tam tikra informacija, kurios atskleidimas pakenktų įmonei, gali būti neteikiama arba viešai neskelbtina; ir b) būtų laiku konsultuojami apie numatomus sprendimus, kurie galėtų turėti

esminę įtaką darbuotojų interesams, ypač apie tuos sprendimus, kurie gali gerokai paveikti užimtumą įmonėje (Europos socialinė chartija (pataisyta), 2001 m.).

Papildomai reikia išanalizuoti informavimo ir konsultavimo procedūras tais atvejais, kai įmonė toliau vykdo ūkinę komercinę veiklą bankrutuojančioje įmonėje ir darbuotojai tęsia darbo teisinius santykius joje. Tokiu atveju turi būti atsižvelgiama tiek į aukščiau nurodytus šaltinius, tiek ir į bendrąsias Darbo kodekso nuostatas. Darbo kodekso 203 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad kolektyvinių sutarčių, Darbo kodekso, darbdavio ir darbo tarybos susitarimų ir kitų darbo teisės normų nustatytais atvejais ir tvarka darbuotojai per darbo tarybas turi teisę būti informuojami ir dalyvauti konsultacijose su darbdaviais ir jų atstovais su darbuotojų darbo, socialinių, ekonominių teisių bei interesų įgyvendinimu ir gynimu susijusiais klausimais. Pagal Direktyvą 2002/14/EB, informavimas ir konsultavimas valstybių narių nacionalinėje teisėje ir praktikoje turi būti įgyvendintas siekiant reguliariai informuoti darbuotojus apie esamą situaciją, taip pat apie veiklos plėtrą, ekonominę situaciją ir galimus pokyčius, todėl kai yra tęsiama ūkinė komercinė veikla bankrutuojančioje įmonėje ir joje yra veikianti darbo taryba ar profesinė sąjunga, darbdavys turi ne tik reguliariai informuoti darbuotojus apie esamą situaciją, tačiau privalo pradėti konsultavimosi procedūras ne vėliau kaip per penkias darbo dienas nuo reikalavimo gavimo dienos. Konsultavimosi procedūrų metu darbo tarybos nariai turi teisę susitikti su darbdaviu ir jo atstovais ir per penkiolika darbo dienų, jeigu nesusitarta dėl kito termino, nuo pirmos konsultacijų dienos raštu pateikti savo pasiūlymus. Darbo tarybai raštu pateikus motyvuotą prašymą, tuo laikotarpiu darbdavys negali imtis jokių veiksmų, dėl kurių pradėtos konsultavimosi procedūros. Pasibaigus šiam terminui, jeigu darbo tarybos nepateikia savo nuomonės, darbdavys gali nutraukti konsultavimosi procedūras. Konsultacijomis turi būti siekiama abi šalis tenkinančio sprendimo. Konsultacijų rezultatai informinami protokolu, susitarimu arba priimami vietiniai norminiai teisės aktai. Darbdavys taip pat turi atlikti ir reguliarią informavimą ir konsultavimą. Darbo kodekso 205 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad darbdavys turi pateikti informaciją apie darbdavio būklę, struktūrą, galimus įmonės, įstaigos pokyčius, taip pat įvykusius darbo užmokesčio pokyčius, darbo laiko organizavimo ypatumus ir pan. Labai svarbu, kad darbuotojams būtų pateikiama tokia informacija, kad šie turėtų realią galimybę išnagrinėti jos turinį, be to tinkamu laiku ir iš anksto. (Bagdanskis *et al.*, 2013, p. 205) Darbo kodekso 205 straipsnyje įtvirtinta, kad ne vėliau kaip per penkias darbo dienas nuo informacijos gavimo darbo taryba turi teisę pareikalauti pradėti konsultacijas, tokiu atveju ne vėliau kaip per penkiolika darbo dienų nuo informacijos gavimo dienos yra pradedamos

konsultacijos su darbo taryba, kurios negali trukti trumpiau nei penkias darbo dienas, nebent darbo taryba sutiktų su kitoku terminu. Svarbu pabrėžti, jog kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra darbo tarybos arba jos funkcijas įgyvendinančio darbuotojų patikėtinio, darbdavys privalo pateikti informaciją darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai. Tais atvejais, kai darbdavys pažeidžia informavimo ir konsultavimosi pareigas, darbo taryba ar profesinė sąjunga, vadovaujantis Darbo kodekso 209 straipsnio 1 dalimi, per du mėnesius nuo sužinojimo apie pažeidimą turi teisę inicijuoti darbo ginčą dėl teisės, tokiu atveju darbo ginčą dėl teisės nagrinėjantis organas gali panaikinti darbdavio sprendimus ir įpareigoti atlikti tam tikrus veiksmus, taip pat taikyti įstatymuose numatytą atsakomybę.

Analizuojant terminuotų darbo sutarčių atvejus, kyla klausimas, ar Darbo kodekso 63 straipsnio 6 dalies nuostata yra absoliuti, t.y. ar konsultavimosi procedūra netaikoma ir tais atvejais, kai darbuotojai yra įdarbinami bankrutuojančioje įmonėje pagal terminuotas darbo sutartis? Šioje situacijoje reikėtų identifikuoti du skirtingus terminuotų darbo sutarčių atvejus, t.y. kai sutartis nutraukiama suėjus terminui ir kuomet sutartis nutraukiama prieš terminą. Pirmuoju atveju reikia atsižvelgti į bankroto proceso paskirtį ir į terminuotų sutarčių tikslą, t.y. kaip žinoma, jos yra skirtos užbaigti bankroto procesą ir negali trukti ilgiau kaip iki įmonės bankroto proceso pabaigos. Vadinasi, likvidavus įmonę, šios sutartys baigsis suėjus vadinamajam terminui, todėl vadovaujantis Darbo kodekso 63 straipsnio 2 dalies nuostatomis, bus laikoma, kad toks atleidimas nebus laikomas grupės darbuotojų atleidimu, todėl ir pareiga konsultotis pagal Darbo kodekso 63 straipsnį, neatsiranda. Antruoju atveju, jeigu yra nuspręsta atleisti darbuotojus prieš terminą, įsijungia Darbo kodekso 63 straipsnio apsauga, tačiau toks atleidimas vis tiek vyksta įmonei esant bankroto procese, todėl manytina, kad atleidimai yra neatsiejamai susiję su darbdavio bankroto proceso tikslais. Pažymėtina, jog, kai įmonė bankrutuoja, darbo teisės normos tam tikrais aspektais užleidžia vietą bankroto normoms (Panomariovienė-Mačernytė, 2011, p. 230). Taip pat ir teismų praktikoje galima rasti pavyzdžių, kad net ir esant konsultavimosi pareigai, tam tikrais atvejais tai nėra pripažįstamas kaip esminis darbo sutarties nutraukimo pažeidimas, kadangi bankroto proceso paskirtis dažnu atveju yra užbaigti įmonės veiklą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2021 m. gegužės 19 d. nutartis civilinėje byloje). Be to, darbo taryba dažnu atveju apskritai nustoja funkcionuoti, kadangi iškėlus bankroto bylą ir atleidus visus darbuotojus, darbo taryba pasibaigia, tokiu atveju įmonėje gali nebelikti subjekto, su kuriuo būtų galima konsultotis. Profesinė sąjunga, jeigu ji veikė darbdavio lygmeniu, teoriškai gali likti, tačiau jeigu joje nelieka narių, ar visi jie

atleisti, praktinis atstovavimas taip pat neįmanomas. Todėl vertinant sistemiškai, Darbo kodekso 63 straipsnio 6 dalies išimtis turėtų apimti visus grupės darbuotojų atleidimus, kurie vykdomi darbdavio bankroto atveju.

Taigi, sistemiškai vertinant aukščiau nurodytą teisinę reglamentaciją, nors ankstesnis teisinis reguliavimas darbo bankroto proceso metu atleidžiant grupę darbuotojų numatė ne tik informavimo, bet ir konsultavimosi su darbuotojų atstovais procedūrą, teismų praktika bei doktrininiai tyrimai parodė, kad konsultacijų vykdymas bankrutuojančioje įmonėje dažnai nėra praktiškai įgyvendinamas dėl ribotų laiko ir finansinių resursų. Todėl Darbo kodekso pakeitimais buvo įtvirtinta išimtis, leidžianti apsiriboti informavimo pareiga, taip sudarant sąlygas operatyvesniam darbo santykių nutraukimui. Ši nuostata suderinta su Europos Sąjungos teisės aktais, įskaitant Direktyvą 98/59/EB, kuri valstybėms narėms suteikia diskreciją nustatyti konkrečius informavimo ir konsultavimo reikalavimus, atsižvelgiant į nacionalinę praktiką. Tokiu būdu, Lietuvos darbo teisės normos šioje srityje siekia suderinti darbuotojų teisių apsaugą su bankrutuojančių įmonių veiklos realijomis, užtikrindamos teisinį aiškumą ir efektyvumą darbo rinkos dalyviams. Tačiau reguliarios informavimo ir konsultavimosi procedūros su darbuotojais, kurie dirba bankrutuojančioje įmonėje vykdydami ūkinę komercinę veiklą, lieka aktualios ir jas privalu taikyti.

2.2.2. Kolektyvinių sutarčių galiojimo ypatumai bankroto atveju

Kolektyvinių sutarčių galiojimo ypatumai gali atspindėti skirtingai juridinio asmens, kaip darbdavio, bankroto procese. Kolektyvinė sutartis dažnu atveju įgyja specifinį teisinį statusą, kai darbdaviui yra iškeliama bankroto byla, kadangi tokiu atveju atsižvelgiama ne tik į pačios kolektyvinės sutarties teisinį likimą, tačiau ir į jos poveikį kreditorių interesams. Skirtingai taikomi bankroto proceso etapai ir veiksmai, pavyzdžiui, dalinis ar visų darbuotojų atleidimas, ūkinės komercinės veiklos tęsimas ar bankroto bylos nutraukimas, gali suponuoti ir skirtingas kolektyvinių sutarčių galiojimo pasekmes. Siekiant sistemiškai išanalizuoti kolektyvinių sutarčių galiojimo ypatumus bankroto atveju, svarbu identifikuoti pagrindinius teisinius modelius, kurie kyla įmonės bankroto situacijose, bei nustatyti, kaip tai lemia kolektyvinių sutarčių tęstinumą ar pasibaigimą.

Pirmiausiai reikia išanalizuoti kolektyvinių sutarčių likimą, kai bankroto proceso metu yra atleidžiami visi darbuotojai. Darbo kodekso 200 straipsnio 1 dalis nurodo bendrą taisyklę, jog kolektyvinė sutartis gali būti nutraukiama laikantis joje nustatytų atvejų ir tvarkos, įspėjus

kitą šalį prieš tris mėnesius, bet ne anksčiau kaip po šešių mėnesių nuo kolektyvinės sutarties įsigaliojimo. Reikia pažymėti, kad nutraukimas prieš terminą dėl bankroto proceso tikslų yra galimas visais darbdavio bankroto atvejais. Tačiau bankroto proceso metu yra taikomas išimtinis reguliavimas kolektyvinių sutarčių galiojimui, kadangi Darbo kodekso 200 straipsnio 2 dalyje tiesiogiai įtvirtinta, kad bankroto atveju Darbo kodekso 200 straipsnio 1 dalies nuostatos netaikomos bei kad darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinė sutartis pasibaigia nutraukus darbo sutartis su visais darbuotojais. Tai reiškia, jog kai nemokumo administratorius vadovaudamasis Darbo kodekso 62 straipsnio 2 dalies nuostatomis atleidžia visus darbuotojus ir nebelieka subjektų, kuriems būtų taikoma kolektyvinė sutartis, kolektyvinė sutartis nutrūksta *ipso facto*. Visų darbuotojų atleidimas yra siejamas su visišku įmonės likvidavimu, t.y. kai įmonės yra visiškai nemoki ir nebevykdo jokios ūkinės komercinės veiklos, todėl tokiu atveju nebelieka ir prasmės kolektyvinių derybų objektui. Kai darbuotojai yra atleidžiami bankroto atveju, jie netenka ir visų toliau galiojančių (jei tokios dar yra) kolektyvinės sutarties garantijų, tačiau svarbu paminėti, kad Darbo kodekso 200 straipsnio 2 dalies nuostatos, susijusios su draudimu tam tikrais atvejais taikyti darbo sąlygas gerinančias kolektyvines sutarties nuostatas, nepanaikina iki tol kolektyvine sutartimi suteiktų garantijų. Teismų praktikoje buvo konstatuota, kad jeigu darbuotojas įgijo tam tikrą teisę pagal galiojančią kolektyvinę sutartį, šią įgytą teisę galima įgyvendinti ir nustojus galioti kolektyvinei sutarčiai, jeigu nėra praleisti įstatymuose nustatyti senaties terminai tokiai teisei įgyvendinti, kadangi kolektyvinės sutarties pabaiga nepanaikina jos galiojimo metu įgytų teisių (Mačernytė-Panomariovienė, 2003, p. 70). Taigi, tuo atveju, kai bankroto proceso metu yra atleidžiami visi darbuotojai, nebelieka ir subjektų, kurie gali tinkamai įgyvendinti kolektyvinio atstovavimo funkciją, todėl kartu su atleidžiamais darbuotojais pasibaigia ir pati darbdavio ar darbovietės kolektyvinė sutartis.

Kitas svarbus kolektyvinių sutarčių galiojimo ypatumas pasireiškia tada, kai įmonėje atleidžiami ne visi darbuotojai, o likusieji toliau dirba pagal terminuotas darbo sutartis, vykdydami ūkinę komercinę veiklą. Kaip buvo minėta, darbdavio arba darbovietės lygmens kolektyvinė sutartis pasibaigia tik tuo atveju, jeigu yra nutraukiamos visos darbo sutartys su darbuotojais, tačiau jeigu jų darbo sutartys modifikuojamos į terminuotas jų nenutraukiant, tokia kolektyvinė sutartis turėtų ir toliau egzistuoti, tačiau jos taikymas tam tikrais atvejais yra apribotas. Darbo kodekso 200 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad nuo teismo nutarties iškelti darbdaviui bankroto bylą įsiteisėjimo netaikomos darbo sąlygas gerinančios kolektyvinės sutarties nuostatos, jeigu jos didina dėl bankroto patiriamus kreditorių nuostolius. Pavyzdžiui,

jeigu kolektyvinėje sutartyje buvo numatyta, kad darbo sutarties atleidimo atveju darbuotojui yra mokama didesnė išeitinė išmoka, tokia nuostata bus laikoma gerinančia nuostata ir išeitinė bus mokama Darbo kodekso 62 straipsnio 4 dalyje nustatyta tvarka. Toks reguliavimas suteikia prioritetą įmonės finansiniam stabilumui, t.y. bet koku atveju yra taikoma apsauga atleidžiamiesiems darbuotojams, tačiau įstatymas draudžia tenkinti papildomos darbuotojų reikalavimus jeigu dėl to nukentėtų įmonės kreditoriai. TDO asociacijų laisvės komitetas, nagrinėdamas atvejį, susijusį su nemokumo ir bankroto procedūromis, buvo pareiškęs, kad reikalaujant visapusiškai laikytis kolektyvinės sutarties sąlygų gali kilti grėsmė tolesnei įmonės veiklai ir jos kreditoriams (Mačernytė-Panomariovienė, 2003, p. 70), todėl teisinis reguliavimas numato galimybę netaikyti darbo sąlygas gerinančių kolektyvinių sutarčių nuostatas, jeigu jos didina dėl bankroto patiriamus kreditorių nuostolius. Tačiau svarbu paminėti, kad turi būti netaikoma ne visa kolektyvinė sutartis, o tik atitinkami jos punktai ar sąlygos. Kolektyvinėje sutartyje nustatytos darbo sąlygų gerinimo priemonės, pavyzdžiui, konsultavimosi procedūros, darbo grafikų derinimas ar tam tikros etikos ar saugos normos, kurios neturi reikšmingų finansinių sąnaudų kreditoriams, turėtų ir toliau būti taikomos, nes jos nėra tiesiogiai susijusios su bankroto procesu. Paprastai likę dirbti bankrutuojančioje įmonėje darbuotojai sudaro mažą grupę asmenų, reikalingų tik tam tikroms funkcijoms atlikti, tačiau tokiu atveju jiems vis tiek bus taikoma kolektyvinė sutartis tam, jog būtų išsaugotas tam tikras darbo santykių stabilumas, kuris galiojo iki įmonei iškeliant bankroto bylą. Taigi, šiuo atveju kolektyvinė sutartis ir toliau reguliuoja darbo teisinius santykius, tačiau tam tikros sąlygos gali būti sustabdytos. Darbuotojams tai gali reikšti dalies kolektyvinių nuostatų išsaugojimą, o šiuo atveju nemokumo administratoriui tai reiškia pareigą laikytis likusių kolektyvinės sutarties nuostatų ir esant poreikiui inicijuoti konsultavimosi procedūras per socialinį dialogą ar net kreditorių sprendimus.

Galiausiai teoriniu aspektu reikia išnagrinėti situaciją, kai yra nutraukiama įmonės bankroto byla, tačiau iki tol buvo atleisti visi darbuotojai. Anksčiau galiojusio ĮBĮ 10 straipsnio 7 dalies 3 punkte buvo numatyta, kad įmonės kolektyvinės sutarties galiojimas buvo ribojamas kreditorių susirinkimo nustatyta tvarka. Tokiu atveju būdavo palikta galimybė įmonės kolektyvinei sutarčiai išlikti tuo atveju, jeigu būdavo nutraukiama bankroto byla. ĮBĮ 27 straipsnio 3 dalies reglamentavimas nurodė, jog nutraukus įmonės bankroto bylą taip atnaujinamas ribojamos kolektyvinės sutarties galiojimas. Dabartiniame teisiniame reguliavime, kaip buvo nurodyta, yra numatyta tik kolektyvinės sutarties pasibaigimo

momentas, tačiau teisės aktai nebereglamentuoja, kas nutinka su kolektyvine sutartimi įmonės bankroto bylos nutraukimo atveju. JANĮ 82 straipsnio nuostatos, reglamentuojančios bankroto bylos nutraukimo pasekmes, reguliuoja tik palūkanų, netesybų, juridinio asmens prievolių įvykdymo termino bei išieškojimų atnaujinimą, todėl trūksta aiškaus įtvirtinto reguliavimo dėl kolektyvinių sutarčių reguliavimo bankroto bylos nutraukimo atveju. Tačiau žvelgiant sistemiškai, kolektyvinės sutarties likimas turėtų būti toks pat, kaip ir buvo analizuotas pirmojoje situacijoje, t.y. kolektyvinė sutartis pasibaigia ir nėra atnaujinamas jos galiojamas tuo atveju, jeigu yra nutraukiama bankroto byla.

Analizuojant praktines situacijas, koks yra darbdavio ir darbovietės kolektyvinių sutarčių pasibaigimo reguliavimas, reikia išanalizuoti ir kolektyvinių sutarčių registre egzistuojančias kolektyvines sutartis. Šiame registre galima rasti nemažai galiojančių darbdavio ir darbovietės kolektyvinių sutarčių, kuriose išvis nėra nuostatų tiesiogiai reglamentuojančių šių sutarčių pasibaigimo pagrindų, tačiau kai kuriose iš jų yra tiesioginis reguliavimas dėl kolektyvinių sutarčių pasibaigimo. Pavyzdžiui, vienoje kolektyvinėje sutartyje nurodyta, kad kolektyvinė sutartis gali būti nutraukta tik Lietuvos Respublikos įstatymų nustatyta tvarka, taip pat šalių susitarimu, jei nuo kolektyvinės sutarties praėjo ne mažiau kaip šeši mėnesiai (UAB „Vilniaus viešasis transportas“, 2023). Kitoje kolektyvinėje sutartyje numatyta, kad sutartis gali būti nutraukta, vadovaujantis galiojančiu Darbo kodeksu, kitais teisės aktais, taip pat numatyta, kad kolektyvinė sutartis gali būti nutraukta bet kurios šalies iniciatyva Darbo kodekse nustatyta tvarka (UAB „Girteka Logistics“, 2019). Iš šių pavyzdžių matyti, jog dažniausiai kolektyvinėse sutartyse nuostatos, susijusios su kolektyvinių sutarčių nutraukimu, yra nukreipiančios į Darbo kodeksą, todėl vertinti kolektyvinių sutarčių nutraukimo ypatumus dažnu atveju nėra galimybės. Tačiau galima rasti ir galiojančių kolektyvinių sutarčių, kur numatyta, kad kolektyvinės sutarties galiojimas yra sustabdomas kuomet bendrovei iškeliamas bankroto byla ir atnaujinamas tik tuomet, kai yra priimtas sprendimas nutraukti bankroto bylos procedūras. Paprastai vadovaujantis Darbo kodekso 200 straipsnio 2 dalimi, jeigu būtų atleidžiami visi darbuotojai, kolektyvinė sutartis turėtų pasibaigti, tačiau šioje kolektyvinėje sutartyje įtvirtinta nuostata suponuoja galimybę sustabdyti pačią kolektyvinę sutartį, kad ji nepasibaigtų, tačiau tokiu atveju teismas turėtų įvertinti, ar tokia nuostata nepažeidžia teisės aktų nuostatų (UAB „Klaipėdos autobusų parkas“, 2022).

Apibendrinant, kolektyvinių sutarčių galiojimas bankroto procese pasižymi specifiniu teisiniu reguliavimu, kadangi įvairios bankroto situacijos ir joje vykdoma veikla lemia

skirtingas kolektyvinių sutarčių galiojimo pasekmes. Kai bankroto proceso metu yra nutraukiamos visos darbo sutartys su darbuotojais, kolektyvinė sutartis pasibaigia, tačiau darbuotojams priklauso teisinės garantijos, galiojusios iki bankroto bylos iškėlimo įsiteisėjimo. Tuo tarpu dalinio darbuotojų atleidimo atveju bankroto proceso metu kolektyvinė sutartis iš esmės toliau lieka galioti, tačiau reikia apriboti nuostatų, gerinančių darbuotojų padėtį ir tuo pačiu didinančių kreditorių nuostolius, taikymą. Taip pat bankroto bylos nutraukimo atvejais, kuomet jau visi darbuotojai buvo atleisti, galiojimo atnaujinimo galimybė įstatyme neregulamentuota, tačiau vertinant sistemiškai, kolektyvinė sutartis turėtų būti nebeatnaujinama ir sudaroma nauja kolektyvinė sutartis.

2.2.3. Darbuotojų atstovai bankroto procese

Darbo kodekso 165 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad darbuotojų atstovais laikomi profesinė sąjunga, darbo taryba ar darbuotojų patikėtinis. Pagal Darbo kodekso 176 straipsnio 1 dalies 1 punktą, vienas iš darbo tarybos veiklos pasibaigimo pagrindų gali būti, kai nutrūksta darbdavio veikla, nesant teisių perėmėjo, arba nutraukiama darbovietės veikla, jos darbuotojų neperkėlus į kitą darbdavio darbovietę. Vadinas, įmonės bankroto proceso metu, įgyvendinant darbuotojų atleidimą pagal Darbo kodekso 62 straipsnį, tuo pačiu yra nutraukiama ir darbo tarybos veikla. Darbuotojų patikėtinis, kaip ir darbo taryba, bankroto procese atleidus visus darbuotojus baigiasi savaime, t.y. tuo atveju, kai atleidžiami visi darbuotojai, nebelieka ir atstovavimo subjekto, todėl darbuotojų patikėtinis nebegali vykdyti jokių atstovavimo funkcijų, o jo įgaliojimai nutrūksta automatiškai.

Kalbant apie profesines sąjungas, jų veikla negali būti administracine tvarka nutraukta ar laikinai sustabdyta, išskyrus Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo (toliau – Profesinių sąjungų įstatymas) 9 straipsnyje numatytus atvejus: 1) jų įstatuose nustatyta tvarka; arba 2) teismo sprendimu. Profesinių sąjungų įstatyme įtvirtinta, kad profesinės sąjungos įstatuose (statute) turi būti nurodyta profesinės sąjungos veiklos nutraukimo tvarka. Profesinių sąjungų įstatatai nėra viešai prieinami, tačiau Lietuvos pramonės profesinių sąjungų federacija yra pateikusi pavyzdinių įstatų reguliavimą, kuriame numatyta profesinių sąjungų likvidavimo tvarka (Pavyzdiniai profesinės sąjungos įstatatai, 2017). Įstatų 7.1. punkte galima matyti, kad profesinė sąjunga gali būti likviduojama Lietuvos Respublikos įstatymų ir poįstatyminių aktų nustatyta tvarka. 7.4. punkte nurodyta, kad profsąjungos likvidavimo pagrindas taip pat gali būti visuotinio susirinkimo (konferencijos) nutarimas arba teismo sprendimas. Institucija, kuri

nutaria likviduoti profesinę sąjungą, paskiria likvidatorių, tokiu atveju nuo likvidatoriaus paskyrimo dienos visuotinis susirinkimas (konferencija), komitetas ir pirmininkas netenka savo įgaliojimų, o visas jų funkcijas atlieka likvidatorius. Įstatuose numatyta, kad apie profsąjungos likvidavimą turi būti pranešta viešai tris kartus ne mažesniais kaip trisdešimt dienų intervalais respublikiniame dienraštyje arba paskelbta viešai vieną kartą respublikiniame dienraštyje ir pranešta raštu visiems kreditoriams. Kadangi profesinės sąjungos Lietuvoje veikia laisvai ir savarankiškai ir yra nepriklausomos nuo darbdavio ar jo įgaliotojo atstovo, kyla klausimas, ar bankroto įmonės bankroto proceso metu yra aptariamas profesinių sąjungų likimas. Reikia pabrėžti, kad įmonės bankroto metu dažnu atveju yra atleidžiami visi darbuotojai, įskaitant ir darbovietėje dirbančius profsąjungos narius, tokiu atveju profsąjunga turėtų baigtis įstatuose nustatyta tvarka, kadangi savaiminis profesinės sąjungos, kaip juridinio asmens, išregistravimas iš viešo registro neįvyksta. Todėl galima teigti, jog jeigu profesinė sąjunga veikia tik konkrečioje įmonėje ir visi jos nariai yra atleidžiami dėl įmonės bankroto, praktikoje tokia profesinė sąjunga tiesiog nustoja veikti ir tolimesnis išregistravimas iš viešo registro vyksta įstatuose nustatyta tvarka. Tačiau, jeigu profesinė sąjunga turi narių ir kitose įmonėse arba jos nariai nusprendžia tęsti veiklą, ji gali ir toliau egzistuoti ir po konkrečios įmonės bankroto.

Tais atvejais, kai įmonė bankroto proceso metu tęsia ūkinę komercinę veiklą, o dalis darbuotojų lieka laikinai dirbti bankrutuojančioje įmonėje, tiek darbo taryba, tiek darbuotojų patikėtinis, tiek profesinė sąjunga gali ir toliau vykdyti savo funkcijas. Pagal Darbo kodekso 173 straipsnį, darbo taryba renkama, jeigu įmonėje dirba ne mažiau kaip dvidešimt darbuotojų. Jei darbuotojų skaičius sumažėja, tačiau išlieka bent trys darbo tarybos nariai, jos veikla gali tęstis. Visgi, jeigu darbo taryboje lieka mažiau kaip trys nariai ir atsarginių narių nėra, remiantis Darbo kodekso 176 straipsnio 1 dalies 3 punktu, darbo tarybos veikla pasibaigia. Tokiu atveju vadovaujantis Darbo kodekso 165 straipsnio 3 dalimi, darbuotojų interesus gali atstovauti darbuotojų patikėtinis, kuris gali būti išrinktas net ir vieno darbuotojo iniciatyva, jei nėra kitų atstovavimo formų. Kalbant apie profesinę sąjungą, ji yra savarankiškas juridinis asmuo ir veikia pagal savo įstatus. Jeigu profesinė sąjunga turi narių ir po dalinio darbuotojų atleidimo, ji gali tęsti savo veiklą be apribojimų. Be to, pagal Profesinių sąjungų įstatymo 13 straipsnį, darbdavys privalo užtikrinti profesinių sąjungų veiklos sąlygas, numatytas kolektyvinėse ir kitose jų tarpusavio sutartyse, todėl jei bankrutuojančioje įmonėje veikia profesinė sąjunga, ši nuostata turėtų būti taikoma. Profesinė sąjunga taip pat turi teisę dalyvauti kreditorių

susirinkimuose, teikti pasiūlymus dėl darbuotojų teisių apsaugos bei atstovauti narių interesus, įskaitant ginčus su nemokumo administratoriumi. Profesinių sąjungų įstatymo 18 straipsnyje įtvirtinta, kad profesinės sąjungos turi teisę reikalauti iš darbdavio panaikinti jo sprendimus, kurie pažeidžia Lietuvos Respublikos įstatymų numatytas darbo, ekonomines bei socialines profesinių sąjungų narių teises.

Aptariant situaciją, kai bankrutuojančioje įmonėje yra tęsiama ūkinė komercinė veikla ir darbo taryba toliau įgyvendina savo funkcijas, svarbus aspektas dėl darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarimų, įtvirtintų Darbo kodekso 175 straipsnyje. Kaip buvo minėta, Darbo kodekso 200 straipsnio 2 dalis aiškiai reglamentuoja draudimą aukščiau nurodytais atvejais taikyti gerinančias kolektyvinės sutarties nuostatas, tačiau teisiniame reglamentavime trūksta teisinio apibrėžtumo dėl Darbo kodekso 175 straipsnio 1 dalyje numatytų darbdavio ir darbo tarybos susitarimų. Tokie susitarimai gali apimti įvairius klausimus, susijusius su darbo tarybos veiklos organizavimu, finansavimu, papildomų garantijų suteikimu jos nariams ir pan. Visgi bankroto proceso metu, kai įmonė tęsia ūkinę komercinę veiklą, kyla klausimas dėl tokių susitarimų galiojimo ir jų teisinių pasekmių, ypač tuo atveju, kai numatomas papildomas finansavimas iš juridinio asmens lėšų. Nors teisės aktuose nėra aiškaus teisinio reglamentavimo, ar tokie susitarimai galėtų būti sudaromi ar vykdomi juridinio asmens bankroto procese, atsižvelgiant į Darbo kodekso 200 straipsnio 2 dalies nuostatas bei į bankroto proceso tikslus, manytina, kad tokie susitarimai turėtų būti vertinami kritiškai. Analogija turėtų būti taikoma tiems patiems kriterijams, t.y. jeigu darbo tarybos ir darbdavio susitarimas sukelia papildomų finansinių įsipareigojimų bankrutuojančiai įmonei, tokie susitarimai turėtų būti ribojami.

Apibendrinant, darbuotojų atstovavimo subjektų – darbo tarybos, darbuotojų patikėtinio ir profesinės sąjungos – tęstinumas bankroto procese priklauso nuo atleidžiamų darbuotojų skaičiaus. Visiškai nutraukus darbo sutartis, darbuotojų atstovų veikla pasibaigia, o jų nenutraukiant – jų veikla išlieka galioti.

3. DARBO TEISINIŲ SANTYKIŲ REGLAMENTAVIMAS DARBDAVIO, KAIP JURIDINIO ASMENS, RESTRUKTŪRIZAVIMO ATVEJU

JANĮ 2 straipsnio 10 dalyje apibrėžta, kad juridinio asmens restruktūrizavimo procesas yra visuma JANĮ nustatytų procedūrų, kuriomis yra siekiama įveikti juridinio asmens finansinius sunkumus, išsaugoti jo gyvybingumą ir išvengti bankroto, gaunant kreditorių pagalbą finansiniams sunkumams įveikti, taikant ekonomines, technines, organizacines ir kitas priemones. Skirtingai nei bankroto procese, vadovaujantis JANĮ 102 straipsnio 1 dalimi, juridinio asmens veiklai restruktūrizavimo proceso metu vadovauja, jo turtą valdo, naudoja ir juo disponuoja juridinio asmens vadovas arba kitas valdymo organo pareigas vykdantis asmuo. Kadangi už restruktūrizavimo plano įgyvendinimą atsako juridinio asmens vadovas, o ne nemokumo administratorius, teigtina, jog pats restruktūrizavimo procesas nekeičia esamų darbo santykių sąlygų ir savaime negali būti vertinamas kaip pakankama priežastis nutraukti darbo sutartis. Tai suponuoja, kad restruktūrizavimo procesas ženkliai skiriasi nuo bankroto proceso darbo teisinių santykių prasme, kadangi dažnu atveju nėra specialiųjų nuostatų, reglamentuojančių darbdavio ir darbuotojų teisinių santykių, todėl turi būti laikomasi bendrųjų Darbo kodekso normų. Vykstant restruktūrizavimo procesui darbuotojai įprastai išlaiko darbo vietas (nors galimas tam tikrų darbuotojų atleidimas, siekiant optimizuoti įmonės veiklą), darbdavys privalo ir toliau vykdyti visus įsipareigojimus, kurie kyla iš darbo teisinių santykių (Jokubauskas, 2021, p. 39). Visgi, nepaisant bendrojo principo, kad darbo santykių tęstinumas restruktūrizavimo procese neturi neigiamai paveikti darbdavio ir darbuotojų darbo teisinius santykius, reikia išanalizuoti esminius aspektus, ar restruktūrizavimo proceso metu tam tikrais atvejais neatsiranda specifinio teisinio reguliavimo.

Darbo sutarčių vykdymas ir nutraukimas

Darbo kodekso 51 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad restruktūrizavimas nekeičia darbdavio ir jo darbuotojų darbo sąlygų ir negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo teisinius santykius, vadinasi, kaip numatyta Direktyvos 2019/1023 „Dėl prevencinio restruktūrizavimo sistemų, skolų panaikinimo ir draudimo verstis veikla ir priemonių restruktūrizavimo, nemokumo ir skolų panaikinimo procedūrų veiksmingumui didinti, kuria iš dalies keičiama Direktyva (ES) 2017/1132 (Restruktūrizavimo ir nemokumo direktyva)“ (toliau – Direktyva 2019/1023), preambulės 62 punkte, jeigu restruktūrizavimo plane numatyti tam tikri įmonės struktūriniai pertvarkymai, darbuotojų teisės, kylančios iš darbo sutarties ar darbo santykių

(visų pirma įskaitant teisę į darbo užmokestį), turėtų būti garantuojamos pagal Direktyvos Nr. 2001/23/EB 3 ir 4 straipsnius, nedarant poveikio specialiosioms taisyklėms (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva, 2019). Minėtos direktyvos 13 straipsnyje įtvirtinta, kad Europos Sąjungos valstybės narės turi užtikrinti, kad restruktūrizavimo sistema nedarytų poveikio individualioms ir kolektyvinėms darbuotojų teisėms pagal Sąjungos ir nacionalinę darbo teisę. Vadovaujantis minėtos direktyvos 13 straipsnio 2 dalimi, jeigu restruktūrizavimo planas apima priemones, dėl kurių keičiasi darbo organizavimas arba sutartiniai santykiai su darbuotojais, tos priemonės turi būti patvirtintos tų darbuotojų, jeigu toks patvirtinimas tokiais atvejais numatytas pagal nacionalinę teisę arba kolektyvines sutartis. Toks reglamentavimas užtikrina, kad darbdavio statuso pasikeitimas savaime nebūtų laikomas priežastimi nutraukti ar keisti vykdomą darbo sutartį su darbuotoju. (Davulis, 2018, p. 195).

Analizuojant darbo sutarčių nutraukimą restruktūrizavimo procese, manytina, kad dažniausios priežastys, susijusios su darbuotojų atleidimu, yra darbo vietų panaikinimas dėl tam tikrų ekonominių priežasčių. Darbo kodekso 57 straipsnio 1 dalyje numatyta viena iš alternatyvų, jog darbdavys turi teisę nutraukti neterminuotą arba terminuotą darbo sutartį kai darbo funkcija darbdaviui tampa perteklinė dėl tam tikrų darbo organizavimo pakeitimų. Kasacinis teismas yra išaiškinęs, jog pagal Darbo kodekso 57 straipsnio 2 dalį, įstatymų leidėjas nėra įtvirtinęs darbo sutarties su darbuotoju nutraukimą lemiančių priežasčių, susijusių su darbdavio veikla, baigtinio sąrašo. Tai gali būti susiję tiek su įmonės viduje nustatyta tvarka, pavyzdžiui, darbo organizavimo pertvarkymas optimizuojant turimus resursus, tai gali būti susiję ir su išorinėmis priežastimis, pavyzdžiui prastėjanti ekonominė padėtis, kuomet įmonė nusprendžia sumažinti savo veiklos sąnaudas. Įstatyme įtvirtintas šių priežasčių realumo reikalavimas reiškia, jog darbdaviui tenka pareiga įrodyti, kad darbo sutarties su konkrečiu darbuotoju nutraukimas buvo pagrįstas realiai egzistuojančiomis su darbdavio veikla susijusiomis vidinėmis ar išorinėmis priežastimis, lėmusiomis pasikeitusį darbuotojų darbo poreikį ir sprendimo dėl darbuotojo atleidimo priėmimą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2020 m. sausio 2 d. civilinėje byloje). Darbo funkcijų perskirstymas, kai darbuotojo vykdytos funkcijos ar jų dalis yra skiriamos atlikti kitiems darbuotojams, o dalis vykdytų funkcijų yra priskiriama sukurtai naujai pareigybei, taip pat gali būti vertinamas kaip struktūrinis pertvarkymas ir gali būti pripažįstamas teisėtu atleidimu pagal Darbo kodekso 57 straipsnį (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2022 m. kovo 9 d. civilinėje byloje).

Tokiu atveju, kai yra nusprendžiama atleisti darbuotoją ar darbuotojas pats pateikia prašymą išeiti, privaloma laikytis bendrųjų įspėjimo terminų, numatytų Darbo kodekse. Pažymėtina, kad restruktūrizavimo proceso metu neretai tenka atleisti daugiau nei vieną darbuotoją, todėl tuo atveju, jeigu susidaro Darbo kodekso 63 straipsnio 1 dalyje nurodyta grupės darbuotojų atleidimo situacija, įsijungia papildoma darbuotojų teisių apsauga, numatyta Darbo kodekso 63 straipsnyje. Vadovaujantis TDO konvencijos Nr. 158, 13 straipsniu, kuomet darbdavys numato atleisti darbuotojus iš darbo dėl ekonominių, technologinių, struktūrinių ir panašių priežasčių, darbdavys turi pateikti darbuotojų atstovams visą informaciją apie numatomus atleidimus, įskaitant žinias apie numatomų atleidimų priežastis, numatomą atleisti iš darbo darbuotojų skaičių ir jų kategorijas, taip pat atleidimo iš darbo terminus. Pagal Darbo kodekso 63 straipsnio 3 dalį, darbdavys turi informuoti darbo tarybą, o kai jos nėra – darbdavio lygmeniu veikiančią profesinę sąjungą, taip pat turi pranešti Užimtumo tarnybai, bei, skirtingai nei bankroto procese, darbdavys taip pat turi vykdyti ir konsultavimosi su darbuotojų atstovais procedūrą. Tokia apsauga numatyta ir Direktyvos 98/59/EB 2 straipsnio 1 dalyje, t.y. jeigu darbdavys numato kolektyvinį atleidimą, jis turi iš anksto pradėti konsultotis su darbuotojų atstovais, kad būtų pasiektas susitarimas. Svarbu pažymėti tai, kad vadovaujantis Darbo kodekso 63 straipsnio 3 dalimi, darbdavys su darbuotojų atstovais turi konsultotis dėl būsimo grupės darbuotojų atleidimo iš darbo padarinių sušvelninimo (perkvalifikavimo, perkėlimo į kitas darbo vietas, darbo laiko režimo pokyčių, didesnių, negu šiame kodekse numatytos, išeitinių išmokų, įspėjimo terminų pratęsimo, laisvo laiko darbo paieškoms ir kita) priemonių. Konsultacijų metu šalys turi siekti sudaryti susitarimą dėl galimų neigiamų pasekmių realaus sušvelninimo. Restruktūrizavimo proceso metu atleistų darbuotojų atleidimo įforminimas, kuris nagrinėtas bankroto proceso metu, neturi ypatumų, todėl plačiau nebus nagrinėjamas. Taigi, kaip išanalizuota, darbuotojų atleidimas restruktūrizavimo proceso metu iš esmės vykdomas pagal bendrąsias Darbo kodekso taisykles, laikantis jame numatytų bendrųjų įspėjimo terminų, informavimo ir konsultavimosi procedūrų bei darbo sutarties nutraukimo įforminimo taisyklių.

Atsiskaitymas su darbuotojais

Darbuotojų kreditorinių reikalavimų užtikrinimas restruktūrizavimo proceso metu yra itin reikšmingas, siekiant apsaugoti darbuotojų interesus, todėl teisės aktai tiesiogiai reglamentuoja atsiskaitymo su darbuotojais klausimą. Pirmiausiai, analizuojant bendrąsias nuostatas, Darbo kodekso 146 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta, kad visos darbuotojo su darbo

santykiais susijusios išmokos mokamos, kai yra nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju, bet ne vėliau kaip iki darbo santykių pabaigos, nebent šalys susitaria dėl vėlesnio atsiskaitymo. Darbo santykių pasibaigimo atveju su darbuotoju paprastai turi atsiskaityti pats darbdavys, kadangi skirtingai nei bankroto procese, restruktūrizavimo procesas turėtų būti taikomas tik gyvybingiems juridiniams asmenims (Principles for effective insolvency..., 2021, p. 7). Todėl vadovaujantis JANĮ 28 straipsnio 3 dalimi, iškėlus restruktūrizavimo bylą juridinis asmuo turi mokėti visus einamuosius mokėjimus. Finansinių reikalavimų užtikrinimas yra itin reikšmingas, kadangi juridinis asmuo turi būti pajėgus atsiskaityti ne tik su darbuotojais, tačiau ir su kitais kontrahентаis už atliekamus darbus, įsigytas paslaugas ir pan. (Barakauskas, 2016, p. 178). Tačiau natūralu, kad restruktūrizuojamas juridinis asmuo, kuris finansiškai yra sunkioje padėtyje, ne visada pajėgus iš karto sumokėti darbuotojams visų jiems priklausančių išmokų, todėl tokiu atveju, kaip ir bankroto procese, prioritetas yra suteikiamas ir darbuotojų kreditoriniams reikalavimams, nustatant papildomas garantijas. Pabrėžtina, kad vadovaujantis Garantijų darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam įstatymo 3 straipsnio 5 dalimi, garantijos darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam užtikrinamos dirbusiems iki teismo nutarties iškelti restruktūrizavimo bylą, todėl nesumokėtas darbo užmokestis už laikotarpį iki restruktūrizavimo bylos iškėlimo gali būti kompensuojamas iš Lietuvos Respublikos garantinio fondo lėšų. Po restruktūrizavimo bylos iškėlimo, darbuotojas, dėl neišmokėto darbo užmokesčio, turi reikšti reikalavimą juridiniam asmeniui, o jeigu darbo užmokestis neišmokamas, tai jis tampa finansiniu kreditoriniu reikalavimu restruktūrizavimo byloje. Taip pat svarbu paminėti, kad vadovaujantis JANĮ 53 straipsnio 5 dalimi, jeigu juridinis asmuo privalo tenkinti darbuotojų reikalavimus, atlyginti žalą dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga, kreditorių komitete turi būti darbuotojų interesams atstovaujantis asmuo, todėl praktikoje darbuotojų atstovas paprastai renkamas iš darbuotojų atstovų. Tokiu atveju darbuotojų atstovas kreditorių komitete turi balsavimo teisę ir gina darbuotojų, kaip kreditorių, interesus, sprendžiant reikšmingus su juridinio asmens nemokumu susijusius klausimus.

Atkreiptinas dėmesys, kad atsiskaitymo su darbuotojais metu yra taikomas kitoks netesybų ir palūkanų skaičiavimas. JANĮ 28 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad nuo teismo nutarties iškelti nemokumo bylą įsiteisėjimo dienos iki teismo nutarties patvirtinti restruktūrizavimo planą draudžiama skaičiuoti netesybas ir palūkanas už juridinio asmens prievoles, atsiradusias iki teismo nutarties iškelti nemokumo bylą įsiteisėjimo dienos. Tačiau

tuo atveju, kai teismas patvirtina restruktūrizavimo planą, vadovaujantis JANĮ 115 straipsnio 2 dalimi, palūkanų ir netesybų skaičiavimas bei išieškojimai, išskyrus jau įvykdytas prievoles, yra atnaujinami nuo jų skaičiavimo sustabdymo pradžios.

Informavimas ir konsultavimas restruktūrizavimo proceso metu

Pradėjus restruktūrizavimo procesą informavimo ir konsultavimosi procedūrų ypatumai pasižymi tuo, jog juridinio asmens darbuotojai turi būti informuojami apie pagrindinius šio proceso aspektus (Jokubauskas, 2021, p. 313). Darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimosi procedūras restruktūrizavimo metu reguliuoja JANĮ 102(3) straipsnis. Šio straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad juridinio asmens vadovas, prieš kreipdamasis į teismą dėl restruktūrizavimo bylos iškėlimo, turi vykdyti Darbo kodekse nustatyta tvarka darbuotojų atstovų informavimą ir konsultavimąsi su jais. To paties straipsnio 2 dalyje numatyta, kad nemokumo administratorius ne vėliau kaip per penkias darbo dienas nuo teismo nutarties iškelti restruktūrizavimo bylą įsiteisėjimo dienos privalo informuoti darbuotojų atstovus apie restruktūrizavimo bylos iškėlimą, galimą poveikį darbo sąlygoms, restruktūrizavimo plano rengimą ir supažindinti juos su informacijos teikimo ir konsultavimosi tvarka rengiant ir įgyvendinant restruktūrizavimo planą Darbo kodekse nustatyta tvarka. Tais atvejais, kai restruktūrizavimo byla yra keliamą kartu patvirtinant restruktūrizavimo planą, vadovaujantis JANĮ 102(3) straipsnio 3 dalimi, apie teismui teikiamą tvirtinti restruktūrizavimo planą, jame nurodytus struktūrinius juridinio asmens pokyčius ir darbo sąlygų pakeitimus darbuotojų atstovai turi būti informuojami ne vėliau kaip per penkias darbo dienas iki restruktūrizavimo plano pateikimo teismui tvirtinti dienos. Darbuotojų atstovų motyvuotu prašymu iki restruktūrizavimo plano pateikimo teismui tvirtinti dienos jiems turi būti suteikta galimybė susipažinti su restruktūrizavimo planu.

Kaip numatyta JANĮ 102(3) straipsnyje, dauguma nuostatų yra blanketinės, todėl reikia vadovautis Darbo kodekso nuostatomis. Darbo kodekso 208 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad darbdavys prieš priimdamas sprendimą dėl įmonės restruktūrizavimo, privalo informuoti darbo tarybas ir konsultuotis su jomis dėl tokio sprendimo priežasčių bei teisinių, ekonominių ir socialinių padarinių darbuotojams ir dėl numatytų priemonių galimiems neigiamiems padariniams išvengti arba jiems sušvelninti. Vadovaujantis Darbo kodekso 208 straipsnio 2 dalimi, darbdavys ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas iki numatomų konsultacijų pradžios darbo taryboms raštu privalo suteikti informaciją apie įmonės restruktūrizavimo sprendimo priėmimo datą, įgyvendinimo pradžią bei trukmę, taip pat turi nurodyti

restruktūrizavimo teisinį pagrindą, restruktūrizavimo įgyvendinimo teisinius, ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojams, bei numatyti būdus ir priemones, kaip išvengti neigiamų teisinių, ekonominių ir socialinių padarinių darbuotojams ar juos sušvelninti. Tuo atveju, kai įmonėje nėra darbo tarybos arba jos funkcijas įgyvendinančio darbuotojų patikėtinio, darbdavys privalo pateikti šio straipsnio aukščiau nurodytą informaciją darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai, taip pat darbuotojams tiesiogiai ar visuotiniame darbdavio darbuotojų susirinkime. Konsultacijų su darbo tarybomis metu yra siekiama susitarti dėl priemonių ir būdų, kuriais būtų galima išvengti ar sušvelninti juridinio asmens restruktūrizavimo neigiamus padarinius darbuotojams ar juos sušvelninti. Konsultacijų metu turi būti siekiama darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarimo sudarymo. Darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga ar darbo taryba turi būti informuojama apie konsultacijų eigą ir turi teisę pareikšti savo nuomonę darbdaviui (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2020 m. sausio 13 d. civilinėje byloje).

Direktyvos 2019/1023 preambulės 23 punkte taip pat nurodyta, kad stengdamosi labiau remti darbuotojus ir jų atstovus, valstybės narės turėtų užtikrinti, kad darbuotojų atstovams būtų suteikta galimybė susipažinti su atitinkama naujausia informacija apie ankstyvojo perspėjimo priemonių prieinamumą, ir jie taip pat turėtų galėti remti darbuotojų atstovus vertinant skolininko ekonominę padėtį, todėl visais restruktūrizavimo procedūrų etapais darbuotojams turi būti taikoma visa Darbo kodekso nuostatose numatyta apsauga, susijusi su informavimo ir konsultavimosi procedūromis. Direktyvos 2019/1023 preambulės 61 punkte įtvirtinta, kad darbuotojams ir jų atstovams turėtų būti suteikta informacija apie siūlomą restruktūrizavimo planą tiek, kiek tai numatyta Europos Sąjungos teisėje, kad jie galėtų nuodugniai įvertinti įvairius scenarijus. Be to, darbuotojai ir jų atstovai turėtų būti įtraukti tiek, kiek yra būtina, kad būtų įvykdyti Europos Sąjungos teisėje nustatyti konsultavimosi reikalavimai. Vadovaujantis Direktyvos 2019/1023 13 straipsnio 1 dalimi, valstybės narės privalo užtikrinti, kad restruktūrizavimo procesas nedarytų poveikio teisei į kolektyvines derybas ir kolektyvinius darbuotojų interesų gynimo veiksmus ir teisei į informaciją ir konsultacijas, visų pirma, į darbuotojų atstovų informavimą apie dabartinę ir galimą įmonės arba įstaigos veiklos raidą ir ekonominę padėtį, taip sudarant jiems galimybę išsakyti skolininkui susirūpinimą keliančius klausimus dėl verslo padėties ir dėl poreikio svarstyti galimybes taikyti restruktūrizavimo mechanizmus, visų antra, į darbuotojų atstovų informavimą apie bet kokią restruktūrizavimo procedūrą, kuri galėtų daryti poveikį darbo

sąlygoms, pavyzdžiui, darbuotojų galimybei atgauti savo darbo užmokestį ir bet kokias būsimas išmokas, įskaitant profesines pensijas, ir, visų trečia, į darbuotojų atstovų informavimą ir konsultavimąsi su jais dėl restruktūrizavimo plano patvirtinimą. Pažymėtina, kad tinkamo darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais reikalavimų vykdymo reikšmę rodo ir tai, kad teismas, vadovaudamasis JANĮ 111 straipsnio 3 dalies 1 punktu, priima nutartį netvirtinti restruktūrizavimo plano, jei nebuvo įgyvendinti JANĮ 102(3) straipsnyje nurodyti reikalavimai. (Jokubauskas, 2021, p. 313). Taigi, restruktūrizavimo procese darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimosi procedūros pasižymi tam tikru specifiniu reguliavimu, kadangi darbovietėje turi vykti ne tik reguliarius Darbo kodekse numatytas darbuotojų atstovų informavimas ir konsultavimas, tačiau ir restruktūrizavimo proceso įgyvendinimo pradžioje juridinio asmens vadovas, prieš kreipdamasis į teismą dėl įmonės restruktūrizavimo bylos iškelimo, turi vykdyti specialiąją JANĮ ir Darbo kodekse nustatytą darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimąsi su jais procedūrą. Tai reiškia, kad restruktūrizavimo procese aktyviai turi dalyvauti ir juridinio asmens darbuotojai, jiems turi būti suteikiama informacija apie restruktūrizavimo proceso eigą (Jokubauskas, 2021, p. 312).

IŠVADOS

1. Juridinio asmens nemokumo sampratos raida nuo ĮBĮ įsigaliojimo iki dabartinio teisinio reguliavimo patyrė esminių pokyčių, kurie atspindi teisinio reguliavimo prisitaikymą prie kintančios ekonominės padėties ir poreikio užtikrinti efektyvų bei veiksmingą bankroto ir restruktūrizavimo procesų reguliavimą. Teoriniu aspektu nemokumo sampratos turinys teisėkūros procese buvo išplėstas nuo siaurai suprantamo nemokumo apibrėžimo iki kompleksinio ir daugiareikšmio požiūrio, apimančio tiek bankroto, tiek ir restruktūrizavimo procesus. Praktiniu aspektu teisės aktų pokyčiai nulėmė aiškesnę nemokumo kriterijų taikymo praktiką bei efektyvesnį bankroto ir restruktūrizavimo procesų reguliavimą.
2. Įsiteisėjus teismo nutarčiai išskelti bankroto bylą, darbo sutarčių nutraukimas tarp darbuotojų ir darbdavio, kaip juridinio asmens, reglamentuojamas specialiosiomis teisės normomis, kurios numato trumpesnius įspėjimo terminus, tačiau įpareigoja laikytis nustatytos nutraukimo procedūros bei tinkamai ją įforminti. Bankroto proceso metu sudarytos terminuotos darbo sutartys įgyja specifinį reguliavimą, tiesiogiai susijusį su bankroto proceso trukme ir jo tikslų įgyvendinimu. Vis dėlto, pastebimas tam tikras teisinio reglamentavimo neapibrėžtumas, ypač susijęs su terminuotomis darbo sutartimis ir jų reguliavimu.
3. Bankroto procese Lietuvos Respublikos garantinis ir ilgalaikio darbo išmokų fondai užtikrina minimalų darbuotojų apsaugos lygį jų darbdaviui tapus nemokiu. Kai darbuotojų reikalavimai viršija teisės aktų nustatytas garantuotas sumas, jie tenkinami kaip pirmos eilės kreditorių, taip užtikrinant prioritetinę apsaugą bankroto procese.
4. Atsižvelgus į kolektyvinių darbo santykių teisinio reguliavimo pokyčius, dabartinis reglamentavimas bankroto atveju darbdaviui suteikia teisę apsiriboti tik informavimo pareiga, netaikant konsultavimosi procedūros su darbuotojų atstovais. Tyrimas taip pat atskleidė, kad tiek kolektyvinių sutarčių galiojimas, tiek darbuotojų atstovų teisių apimtis bankroto procese priklauso nuo darbo sutarčių nutraukimo masto ir juridinio asmens veiklos tęstinumo. Jeigu veikla nutraukiama, kolektyvinės sutartys ir atstovavimo funkcijos netenka galios, tačiau tęsiant veiklą – jos išlieka galiojančios ir iš dalies taikytinos.

5. Restruktūrizavimo procesas savaime nesukelia darbo teisinių santykių pasibaigimo ar pakeitimo, todėl paprastai šie santykiai lieka nepakitę. Vis dėlto atlikta analizė rodo, kad egzistuoja teisinio reguliavimo ypatumai, turintys įtakos darbo teisiniams santykiams, ypač informavimo ir konsultavimosi su darbuotojų atstovais bei atsiskaitymo su darbuotojais kontekste. Todėl restruktūrizavimo procese teisinis reglamentavimas turi būti vertinamas kompleksiskai, atsižvelgiant tiek į bendrąsias, tiek į specialiąsias teisės aktų nuostatas.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Tarptautiniai ir Europos Sąjungos teisės aktai

1. Europos socialinė chartija (pataisyta) (1966). *Valstybės žinios*, 2001, 49-1704.
2. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiu“ (1992). *Valstybės žinios*, 1996, 31-768.
3. Tarybos 1998 m. liepos 20 d. direktyva 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo. *OL L 225, p. 16*.
4. Tarybos 1999 m. birželio 28 d. direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis. *L 175/43, p. 368-373*.
5. Europos Parlamento ir Tarybos 2000 m. gegužės 29 d. reglamentas (EB) Nr. 1346/2000 dėl bankroto bylų. *L 160/1, p. 1-31*.
6. Tarybos 2001 m. kovo 12 d. direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo. *OL L 82, p. 16*.
7. Europos Parlamento ir Tarybos 2002 m. kovo 11 d. direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje. *OL L 80, p. 29*.
8. Europos Parlamento ir Tarybos 2008 m. spalio 22 d. direktyva 2008/94/EB dėl darbuotojų apsaugos jų darbdaviui tapus nemokiam. *OL L 283, p. 36*.
9. Europos Parlamento ir Tarybos 2015 m. gegužės 20 d. reglamentas (ES) Nr. 2015/848 dėl nemokumo bylų. *OL L 141, p. 19*.
10. Europos Parlamento ir Tarybos 2019 m. birželio 20 d. direktyva (ES) 2019/1023 dėl prevencinio restruktūrizavimo sistemų, skolų panaikinimo ir draudimo verstis veikla ir priemonių restruktūrizavimo, nemokumo ir skolų panaikinimo procedūrų veiksmingumui didinti, kuria iš dalies keičiama Direktyva (ES) 2017/1132 (Restruktūrizavimo ir nemokumo direktyva). *OJ L 172, p. 18–55*.
11. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ (1982). ILO Labour Standarts [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL_O_CODE:C158 [žiūrėta 2025 m. kovo 26 d.].

12. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 180 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiu (1992). Ženeva: Tarptautinė darbo organizacija [interaktyvus]. Prieiga per internetą https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/6602_rekomendacija-nr-180.pdf [žiūrėta 2025 m. kovo 15 d.].

Nacionaliniai norminiai teisės aktai

13. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (1991). *Lietuvos aidas*, 240-0.
14. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas (1992). *Lietuvos aidas*, 191-0.
15. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas (1997). *Valstybės žinios*, 64-1500.
16. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (2000). *Valstybės žinios*, 64-1914.
17. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas (2001). *Valstybės žinios*, 31-1010.
18. Lietuvos Respublikos įmonių restruktūrizavimo įstatymas (2001). *Valstybės žinios*, 31-1012.
19. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2002). *Valstybės žinios*, 64-2569.
20. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymo 1, 2, 3, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13(1), 18, 20, 21, 22, 23, 29, 30, 31, 32, 33, 35, 36, 37 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Įstatymo papildymo priedu įstatymas (2008). *Valstybės žinios*, 65-2456.
21. Lietuvos Respublikos įmonių restruktūrizavimo įstatymo pakeitimo įstatymas (2010). *Valstybės žinios*, 86-4529.
22. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymo Nr. IX-216 2, 5, 9, 10, 11, 11-2, 11-3, 11-4, 11-5, 11-6, 11-7, 21, 23, 33 straipsnių pakeitimo ir įstatymo papildymo 11-8, 11-9 ir 11-10 straipsniais (2014). TAR, 4326.
23. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). TAR, 23709.
24. Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymas (2016). TAR, 23708.
25. Lietuvos Respublikos juridinių asmenų nemokumo įstatymas (2019). TAR, 10324.
26. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 62, 63, 149 ir 200 straipsnių pakeitimo įstatymas (2019). TAR 10338.
27. Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymo Nr. XII-2604 1, 2, 4, 9, 10, 11, 12, 13, 19 straipsnių,

III skyriaus pavadinimo pakeitimo ir 9-1 straipsnio pripažinimo netekusiu galios įstatymas (2024). TAR 18434.

Užsienio valstybių teisės aktai

28. UK Public General Acts (1986). Insolvency Act 1986, Section 123 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1986/45/section/123> [žiūrėta 2025 m. sausio 12 d.].
29. Insolvenzordnung (InsO) (1999) [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.gesetze-im-internet.de/inso/> [žiūrėta 2025 m. sausio 14 d.].

Specialioji literatūra

30. Bagdanskis, T. *et al.*, (2013). *Kolektyvinė darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
31. Bagdanskis, T. (2021). Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia. *Teisė*, 118, p. 32–46, DOI: <https://doi.org/10.15388/Teise.2021.118.3>.
32. Bagdanskis T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. Vilnius: Rito projects.
33. Barakauskas, S. (2016). Įmonių gaivinimo teisminės procedūros: lyginamieji aspektai. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (01 S), Vilniaus Universitetas. Vilnius. Vilniaus universiteto leidykla.
34. Balsiukienė, A. *et al.* (2021). Veiksmingo restruktūrizavimo proceso užtikrinimas įgyvendinant restruktūrizavimo ir nemokumo direktyvą. *Jurisprudencija*, 28 (1), p. 133-157, DOI: <https://doi.org/10.13165/JUR-21-28-1-07>.
35. Bernotaitė, K. (2005). Nemokumo teisinio reguliavimo ypatumai. *Jurisprudencija*, 77(69), p. 11-17 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www3.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/2946/2747> [žiūrėta 2025 m. sausio 25 d.].
36. Claessens S., (2001). Financial Restructuring in Systemic Crises What Policies to Pursue? *World Bank*, p. 1-35 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm/nber_w8386.pdf?abstractid=277396&mirid=1 [žiūrėta 2025 m. kovo 16 d.].
37. Davulis, T. (2018). *Lietuvos respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras.

38. Garškaitė-Milvydienė, K. (2013). *Įmonių restruktūrizavimo gairės*. Verslas: teorija ir praktika, 14(3), p. 249-258, DOI: <https://doi.org/10.3846/btp.2013.26>.
39. Gilson, S.C., & Altman, E.I. (2010). *Creating Value Through Corporate Restructuring: Case Studies in Bankruptcies, Buyouts, and Breakups* (2nd ed.). Wiley.
40. Girod, S.J.G., & Karim, S. (2017). Restructure or reconfigure: Designing the reorg that works for you. *Harvard Business Review*, p. 5 [interaktyvus]. Prieiga per internetą https://www.researchgate.net/publication/354172499_Restructure_or_Reconfigure_Designing_the_reorg_that_works_for_you [žiūrėta 2025 m. vasario 13 d.].
41. Ghio, E., and Thomson, D. (2023). Corporate insolvency: Why are directors afraid of help? Preliminary study on the stigma associated with corporate insolvency. *Chicago-Kent Law Review*, 98(2), p. 391-416 [interaktyvus]. Prieiga per internetą <https://ssrn.com/abstract=4737456> [žiūrėta 2025 m. kovo 01 d.].
42. Jokubauskas, R. (2021). *Juridinių asmenų nemokumo procesas*. Monografija. Krokuvą: Księgarnia akademicka.
43. Kavalnė, S., et al. (2009). *Bankroto teisė*. vadovėlis. Pirmoji knyga. Justitia: Vilnius.
44. Liscow, Z. (2016). Counter-cyclical bankruptcy law: An efficiency argument for employment-preserving bankruptcy rules. *Columbia Law Review*, p. 1483 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://openyls.law.yale.edu/bitstream/20.500.13051/4554/2/Liscow_Columbia.pdf [žiūrėta 2025 m. kovo 02 d.].
45. Mačernytė-Panomariovienė, I. (2003). Dispozityvios garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam. *Jurisprudencija* 40(32), p. 65-73 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://ojs.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/3444/3239> [žiūrėta 2025 m. kovo 14 d.].
46. Mačernytė-Panomariovienė, I. (2011). *Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
47. Mačernytė-Panomariovienė, I. (2023). *Besikeičiantys darbo santykiai ir jų reguliavimas Lietuvoje*. Monografija. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
48. Mikuckienė, V. (2008). *Bankroto proceso samprata*. *Jurisprudencija*, 7(109), p. 31-34 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://ojs.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/2557/2364> [žiūrėta 2025 m. sausio 05 d.].

49. Mikuckienė, V. (2009). *Civilinio proceso principų taikymo ribos bankroto bylose*. Socialinių mokslų studijos, 1(1), p. 107 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://ojs.mruni.eu/ojs/societal-studies/article/view/1443/1383> [žiūrėta 2025 m. sausio 05 d.].
50. Narvilas, V. (2005). *Nemokumo sistemos formavimasis Lietuvoje – faktai, problemos ir prioritetai*. Lietuvos ekonomikos apžvalga, 54.
51. Parsons, D.O. (2013). Understanding severance pay. *Cuadernos de Economía*, 36, 117-127. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.cesjef.2013.08.001>.
52. Tamošiūnienė, E. et al. (2020). Nemokumo proceso inicijavimo veiksmingumo problemos. *Teisė*, 117, p. 47-63, DOI: <https://doi.org/10.15388/Teise.2020.117.3>.
53. Tiažkijus, V. (2005). *Darbo teisė: teorija ir praktika. Pirmas tomas*. Monografija. Vilnius: Justitia.
54. Udofia, K. (2023). Establishing Corporate Insolvency: The Balance Sheet Insolvency Test. *Chicago-Kent Law Review*, p. 1 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://ssrn.com/abstract=3355248> [žiūrėta 2025 m. kovo 01 d.].
55. Umar, M. A. (2023). Corporate restructuring: A strategy for improving organizational performance. *International Journal of Strategic Decision Sciences*, 14(1). DOI: <https://doi.org/10.4018/IJSDS.319974>.
56. Višinskis, V. et al. (2006). *Nemokumo samprata ir jo teisinio reglamentavimo analizė*. Taikomasis mokslinis tyrimo darbas. Vilnius: Nacionalinė verslo administratorių asociacija, p. 18 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://finmin.lrv.lt/uploads/finmin/documents/files/1.doc>. [žiūrėta 2025 m. sausio 02 d.].

Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimai

57. *Irmtraud Junk prieš Wolfgang Kuhnel* [ESTT], Nr. 188/03, [2005-01-27]
ECLI:EU:C:2005:59.

Lietuvos teismų praktika ir sprendimai

58. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2006 m. gegužės 15 d. civilinėje byloje Nr. eK-3-333/2006.
59. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2009 m. birželio 26 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-301/2009.

60. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2009 m. lapkričio 10 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-494/2009.
61. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2010 m. gegužės 28 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-263/2010.
62. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2014 m. vasario 07 d. civilinėje byloje Nr. 3-K3-16/2014.
63. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2015 m. liepos 1 d. civilinėje byloje 3K-3-414-248/2015.
64. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2017 m. balandžio 19 d. civilinėje byloje Nr. e3K-3-196-313/2017.
65. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2023 m. vasario 09 d. civilinėje byloje Nr. e3K-3-12-313/2023.
66. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2019 m. vasario 27 d. civilinėje byloje Nr. e3K-3-27-701/2019.
67. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2019 m. gegužės 20 d. civilinėje byloje Nr. e3K-3-105-684/2019.
68. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2019 m. lapkričio 7 d. civilinėje byloje Nr. e3K-3-327-701/2019.
69. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2019 m. lapkričio 7 d. civilinėje byloje Nr. e3K-3-333-684/2019.
70. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2020 m. sausio 2 d. civilinėje byloje Nr. e3K-3-152-248/2020.
71. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2020 m. sausio 13 d. civilinėje byloje Nr. e3K-3-117-687-2020.
72. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2020 m. balandžio 1 d. civilinėje byloje Nr. e3K-3-87-248/2020.
73. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2021 m. sausio 6 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-169-248/2021).
74. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2021 m. gegužės 12 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-116-943/2021.
75. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2021 m. gegužės 19 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-129-943/2021.

76. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2022 m. vasario 24 d. civilinėje byloje Nr. e3K-3-29-469/2022.
77. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2022 m. kovo 9 d. civilinėje byloje Nr. e3K-3-48-943/2022.
78. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2024 m. birželio 10 d. civilinėje byloje Nr. e3K-3-154-684/2024.
79. Lietuvos apeliacinio teismo nutartis 2020 m. lapkričio 12 d. civilinėje byloje Nr. e2-1712-553/2020.
80. Lietuvos apeliacinio teismo nutartis 2021 m. kovo 18 d. civilinėje byloje Nr. e2-429-585/2021.
81. Lietuvos apeliacinio teismo nutartis 2022 m. balandžio 28 d. civilinėje byloje Nr. e2A-225-910/2022.
82. Vilniaus apygardos teismo nutartis 2017 rugsėjo 26 d. civilinėje byloje Nr. e2A-1537-803/2017.
83. Kauno apygardos teismo sprendimas 2019 birželio 07 d. civilinėje byloje e2A-374-638/2019.

Kiti šaltiniai

84. Lietuvos Respublikos juridinių asmenų nemokumo įstatymo projekto aiškinamasis raštas Nr. XIIIIP-2777-XIIIIP-2789 (2018). *Teisės aktų informacinė sistema*, Nr. XIIIIP-2779.
85. Triniti jurex. *Juridinių asmenų nemokumas: kas pasikeitė nuo 2020 m. sausio 1 d.?* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://triniti.eu/lt/izvalgos/juridiniu-asmenu-nemokumas-kas-pasikeite-nuo-2020-m-sausio-1-d/> [žiūrėta 2025 m. vasario 15 d.].
86. Nemokumo procesų 2024 m. I–III ketv. apžvalga. (2024). Vilnius: Audito, apskaitos, turto vertinimo ir nemokumo valdymo tarnyba prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://avnt.lrv.lt/public/canonical/1733206101/633/2024-12_Nemokumo%20AP%C5%BDVALGA_2024%20m.%20I-III%20ketv..pdf [žiūrėta 2025 m. kovo 05 d.].
87. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. gruodžio 08 d. praktikos dėl darbo teisės normų, reglamentuojančių darbo sutarties pasibaigimą ir individualių darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimą, apžvalga, teismų praktika Nr. 55.

88. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (2024). Dėl kreditorinių reikalavimų [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://avnt.lrv.lt/media/viesa/saugykla/2024/5/VxpheVU5vlw.pdf> [žiūrėta 2025 m. kovo 20 d.].
89. Profesinės sąjungos. (2017). Pavyzdiniai profesinės sąjungos įstatai. Patvirtinta bibliotekos darbuotojų profesinės sąjungos konferencijoje [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://pramprof.lt/document/pavyzdiniai-profesines-sajungos-istatai/> [žiūrėta: 2025 m. kovo 23 d.].
90. The World Bank (2021). Principles for effective insolvency and creditor/debtor regimes [interaktyvus. Prieiga per internetą: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/391341619072648570/pdf/Principles-for-Effective-Insolvency-and-Creditor-and-Debtor-Regimes.pdf> [žiūrėta 2025 m. kovo 24 d.].
91. UAB „Girteka logistics“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-314 (2019).
92. UAB „Vilniaus viešasis transportas“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-716 (2022).
93. UAB „Klaipėdos autobusų parkas“ (2023) kolektyvinė sutartis Nr. PV3-692 (2023).

SANTRAUKA

Juridinio asmens darbdavio nemokumas ir darbo teisiniai santykiai: teisinis reglamentavimas ir praktika

Justas Martišius

Magistro darbe analizuojama darbdavio, kaip juridinio asmens, nemokumo teisinio reguliavimo tema darbo teisinių santykių kontekste, nagrinėjant reikšmingus teisės aktus, teismų praktiką bei mokslinę doktriną. Magistro darbe nagrinėjama darbdavio, kaip juridinio asmens, nemokumo sampratos raidos pokyčiai Lietuvos Respublikos įmonių bankroto, Lietuvos Respublikos įmonių restruktūrizavimo bei Lietuvos Respublikos juridinių asmenų nemokumo įstatymų galiojimo laikotarpiais.

Šiame tyrime atliekama darbdavio, kaip juridinio asmens, nemokumo teisinio reguliavimo analizė, išskiriant individualių ir kolektyvinių darbo teisinių santykių pagrindinius aspektus tiek teoriniu, tiek praktiniu požiūriu. Vertinamos individualių ir kolektyvinių darbo teisinių santykių ypatybės darbdavio bankroto proceso metu, taip pat trumpai analizuojama, kokie darbo teisinių santykių ypatumai yra restruktūrizavimo procese.

Tyrime taip analizuojami praktikoje kylantys teisinio neapibrėžtumo atvejai, darantys įtaką darbuotojų teisių įgyvendinimui. Atskleidžiami pagrindiniai iššūkiai, susiję su darbo sutarčių nutraukimu, juridinio asmens veiklos tęstinumu, atsiskaitymu su darbuotojais bankroto procese bei kreditorių interesų derinimu. Taip pat analizuojamas galimas restruktūrizavimo sąlygų taikymo poveikis darbo teisiniams santykiams. Išsamios teisės aktų ir teismų praktikos analizės pagrindu siekiama pateikti kompleksinę požiūrį į darbuotojų teisinį reguliavimą juridinio asmens nemokumo procese bei įvertinti nemokumo teisinio reguliavimo efektyvumą ir veiksmingumą.

SUMMARY

Insolvency of the Employer of a Legal Person and Labor Legal Relations Legal Regulation and Practice

Justas Martišius

The Master's thesis analyses the legal regulation of the insolvency of an employer as a legal person in the context of labour relations, examining the relevant legal acts, case law and scientific doctrine. The Master's thesis analyses the changes in the development of the concept of insolvency of an employer as a legal person during the periods of validity of the Laws on Bankruptcy of the Republic of Lithuania, on Restructuring of Enterprises of the Republic of Lithuania, and on the Laws on Insolvency of Legal Persons of the Republic of Lithuania.

This study analyses the legal regulation of the insolvency of the employer as a legal person, distinguishing the main aspects of individual and collective labour relations, both from a theoretical and practical perspective. It assesses the characteristics of individual and collective labour relations in the context of an employer's insolvency process, and briefly analyses the specificities of labour relations in the context of restructuring.

The study also analyses the legal uncertainties that arise in practice and affect the implementation of workers' rights. It reveals the main challenges related to the termination of employment contracts, the continuity of a legal entity, the settlement of employees in bankruptcy proceedings and the balancing of creditors' interests. It also analyses the potential impact of the application of restructuring clauses on employment relations. On the basis of a comprehensive analysis of legislation and case law, the aim is to provide an integrated approach to the legal regulation of employees in the insolvency process of a legal entity and to assess the effectiveness and efficiency of insolvency regulation.