

DISPOZITYVIOS GARANTIJOS DARBUOTOJAMS DARBDAVIUI TAPUS NEMOKIAM

Dr. Ingrida Mačernytė-Panomariovienė

Lietuvos teisės universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedra
Ateities g. 20, 2057 Vilnius
Telefonas 271 46 33
Elektroninis paštas dsk@ltu.lt

Pateikta 2003 m. balandžio 7 d.

Parengta spausdinti 2003 m. rugsėjo 3 d.

Recenzavo Lietuvos teisės universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedros vedėja profesorė dr. Genovaitė Dambrauskienė ir šios katedros docentė dr. Rasa Macijauskienė

S a n t r a u k a

Darbo teisiniams santykių reguliavimui būdingas imperatyvus ir dispozityvus metodų derinimas. Liberalėjant darbo teisiniams santykiams vyraujančiu pripažįstamas *in favorem* principas – įstatymuose įtvirtintos darbo sąlygos yra minimalios, o kolektyviniai ir individualūs subjektai gali susitarti dėl darbuotojams naudingesnių sąlygų [1, p. 9]. Kitaip tariant, einama nuo imperatyvus (centralizuoto) prie dispozityvus (decentralizuoto) teisinio reguliavimo metodo. Šis principas įgyvendinamas esant stabiliai įmonės ekonominei padėčiai. Problema atsiranda darbdaviui tapus nemokiam, nes bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojai lieka be garantijų, nustatytų įmonės kolektyvinėje sutartyje. Todėl labai svarbu teisiškai sureguliuoti atitinkamas teisės normas taip, kad įmonę pripažinus nemokia būtų galima išsaugoti verslą ir darbo vietas bei atsiskaityti su darbuotojais.

Nagrinėdama imperatyvus ir dispozityvus teisinio reguliavimo metodų taikymą ir jų santykį darbo teisėje autorė užsibrėžė tikslą – išnagrinėti dispozityvių garantijų darbuotojams nustatymo ir taikymo ypatumus įmonei tapus nemokiai. Autorė gvildena šiuos klausimus: 1) dispozityvių garantijų darbuotojams nustatymo ypatumai; 2) kolektyvinių sutarčių galiojimas darbdaviui tapus nemokiam; 3) garantijų, nustatytų kolektyvinėse sutartyse, taikymas darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam.

1. Dispozityvių garantijų darbuotojams nustatymo ypatumai

Nustatant garantijas darbuotojams vis didesnę reikšmę teisinio reguliavimo srityje turi dispozityvus teisinio reguliavimo metodas. Naujojo Darbo kodekso 4 straipsnio 3 dalis [2] nustato, kad įmonėse, įstaigose, organizacijose gali būti priimami vietiniai norminiai teisės aktai, nustatantys įstatymais ir kitais norminiais teisės aktais nereglementuotas darbo sąlygas ir papildomas, palyginti su nustatytais įstatymuose bei kituose norminiuose teisės aktuose, darbo, socialines ir buitines lengvatas darbuotojams arba atskiroms jų grupėms. Minėta nuostata sudaro galimybę išplėsti garantijas darbuotojams – joms priskirti garantijas, kurios sureguliuotos ne įstatymais, o tiesioginio darbo santykio subjektų susitarimu. Vietiniams teisės aktams priskiriama: kolektyvinė sutartis, įmonėje patvirtinti premijavimo nuostatai, darbo tvarkos taisyklės ir kiti dokumentai, nustatantys darbo sąlygas ir kitas normatyvines nuostatas. Įsigaliojus naujam Darbo kodeksui kolektyvinės sutartys skirstomos pagal lygį, kuriuo jos sudaromos, t. y. nacionalinės, šakos, teritorinės ar įmonės kolektyvinės sutartys. Daugelyje užsienio valstybių (pvz., Belgijoje, Vokietijoje, Austrijoje ir kt.) įtvirtintas nacionalinės, regiono ar šakos kolektyvinės sutarties prioritetas vietinių kolektyvinių sutarčių atžvilgiu. Lietuvos Respublikos įstatymai taip pat pripažįsta nacionalinių, šakų ar teritorinių kolektyvinių sutarčių viršenybę įmonės kolektyvinių sutarčių atžvilgiu. Įmonės lygiu sudarytos kolektyvinės sutartys siauresnės, bet lankstesnės. Jose, atsižvelgiant į gamybos ir darbo

organizavimo pakitimus, rinkos svyravimus, jėgų santykį atskirose šakose bei įmonėse, nustatytos nuostatos dažniau svarstomos. Tikėtina, kad taip profsajungos siekia geresnių darbo sąlygų, nei įtvirtinta įstatymuose.

Tiriant dispozityvaus teisinio reguliavimo metodo pranašumą imperatyvaus atžvilgiu būtina panagrinėti, kas gali nustatyti garantijas darbuotojams. Įmonės kolektyvinių sutarčių turiniui didelę įtaką turi patys darbuotojai ir jų organizacijos. Siekdamas kolektyvinėse sutartyse nustatytas sąlygas pritaikyti didesnei darbuotojų grupei dažnai profsajungos siūlo šias nuostatas įteisinti įstatymais. Įsigaliojus naujam Darbo kodeksui kaip viena iš šalių sudarant kolektyvinę sutartį dalyvauja darbuotojams atstovaujanti profsajunga, o įmonėse, kuriose nėra profesinių sąjungų, – darbo taryba (DK 60 str. 4 d.). Įstatymų leidėjas, įteisindamas darbuotojų atstovavimą, kuris ypač svarbus sprendžiant esminius klausimus derybose su darbdaviu kolektyvinėse sutartyse nustatant garantijas darbuotojams, paliko daug neišspręstų problemų, pavyzdžiui, kokias funkcijas atliks darbo taryba, kai įmonėje įsikurs profesinė sąjunga? Darbo kodekse visko sureguliuoti neįmanoma, todėl reikia tikėtis, kad minėtos problemos bus išspręstos poįstatyminiais aktais.

Kaip vieną iš kolektyvinių sutarčių sudarymo problemų galima paminėti derybų objektą. Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) dokumentai (konvencijos Nr. 98, 151 ir 154 bei rekomendacija Nr. 91), skirti kolektyvinės sutarties turiniui nustatyti, daugiausia dėmesio skiria darbo ir priėmimo į darbą sąlygoms bei darbuotojų ir darbdavio arba darbuotojų ir darbdavių organizacijų santykiams reguliuoti. Kita vertus, nėra lengva nustatyti tuos dalykus, kurie turi būti svarstomi kolektyvinėse derybose. 1951 m. rengiant konvenciją Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ komisija pateikė savo išvadas: šalys, nenusižengdamos įstatymų ir viešosios tvarkos teisės normoms, gali visiškai laisvai nustatyti savo sutarčių turinį, taip pat vesti derybas dėl punktų, nagrinėjančių visas darbo ir gyvenimo sąlygas, įskaitant bet kokio pobūdžio socialines priemones. Kita vertus, Komisija pabrėžė, kad nors kolektyvinėse derybose spęstinių klausimų gali būti labai daug ir jų apimtis gali būti labai plati, jų skaičius nėra neribotas, nes tai turi būti svarbiausi ir esminiai dalykai, susiję su darbo ir įdarbinimo sąlygomis [3, p. 51]. Vadovaujantis mūsų įstatymais kolektyvinėse sutartyse nustatant garantijas darbuotojams būtina atsižvelgti į jau įstatymų nustatytas garantijas, nes kolektyvinėse sutartyse turi būti nustatomos palankesnės arba bent jau nebloginančios darbuotojų padėties, kokią nustato įstatymai ir kiti teisės aktai, sąlygos. Vadinasi, kolektyvinėje sutartyje galima nustatyti papildomas arba tokias sąlygas, kokių nereglementuoja įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai (DK 4 str. 3 d.). *Ši imperatyvi nuostata turėtų labiau skatinti sudaryti kolektyvines sutartis*, nes paprastai kolektyvinėse sutartyse perrašomos jau nustatytos imperatyvios nuostatos, nustatomi ilgesni, nei įstatymų nustatyti įspėjimo apie atleidimą iš darbo terminai, didesnės išėtinės pašalpos ir kitos lengvatos darbuotojams. Pavyzdžiui, prieš 6 mėnesius informuoti kolektyvo darbuotojus apie numatomą grupinį darbuotojų atleidimą iš darbo numato Kauno vaikų ir jaunimo globos namų bei Kauno apskrities darbuotojų profesinės sąjungos „Sandrauga“ sudarytos kolektyvinės sutarties 9 punktas [4, p. 4]. Įspėjimo dėl atleidimo iš darbo terminų nesilaikymas numato imperatyvią darbuotojų apsaugą. Jei darbdavys atleidžia grupę darbuotojų nesilaikydamas tvarkos, nustatytos tiek imperatyviai, tiek ir dispozityviai, jų atleidimo terminai turi būti nukeliami iki to laiko, kai turi pasibaigti nurodyti pranešimo terminai (DSĮ 34 str. ir DK 130 str. 8 d.).

Kolektyvinių sutarčių turiniui įtakos turi ir imperatyvios nuorodos. Pavyzdžiui, naujojo Darbo kodekso 134 straipsnyje numatoma, kad kolektyvinėse sutartyse galima nustatyti sąrašą darbuotojų, kuriems gali būti taikomos atleidimą draudžiančios garantijos. Minėtame kodekse numatoma galimybė kolektyvinėje sutartyje nustatyti išėtinės išmokos dydį (DK 140 str. 2 d.) ir kitas garantijas. Atsižvelgiant į tai, kad darbo įstatymai nenumato kai kurių nuostatų, būtų naudinga kolektyvinėse sutartyse apibrėžti *svarbias priežastis*, kurioms esant darbdaviai, laikydamiesi Darbo kodekso nustatytų reikalavimų, gali atleisti iš darbo darbuotojus nesant jų kaltės (DK 129 str.). Taip pat būtina įvertinti dar vieną garantiją darbuotojams, kurios iki naujojo Darbo kodekso įsigaliojimo nebuvo, t. y. galimybę kolektyvinėse sutartyse nustatyti draudžiamąsias nuostatas, kurios turėtų įtakos sudarant individualias darbo sutartis (DK 95 str. 4 d.). Pavyzdžiui, kolektyvinėje sutartyje įtvirtinti nuostata, kuri draustų nustatyti

bandomąjį laikotarpį (DK 105 str.) nėra čia moteriai arba draustų sudaryti terminuotas darbo sutartis (DK 109 str. 2 d.) su, pavyzdžiui, pardavėjais ir t. t. Šių nuostatų numatymas yra labai svarbi garantija darbuotojams apsaugant jų teises nuo galimo darbdavio piktnaudžiavimo.

Kolektyviniams santykiams labai svarbios tiek derybos, tiek ir jų skatinimas. Pavyzdžiui, pataisytosios Europos socialinės chartijos 6 straipsnis [5, p. 433] įpareigoja Lietuvą ne tik užtikrinti teisę į kolektyvines darbdavių ir darbuotojų atstovų derybas, bet ir sukurti savanoriškų kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sudarymo mechanizmą, imtis priemonių skatinti darbuotojų ir darbdavių asociacijų konsultacijas ir pan. Galimos kelios problemos, t. y. darbdaviai gali ignoruoti profesines sąjungas ir vesti derybas tiesiogiai su individualiais darbuotojais. Kitaip tariant, pirmenybės suteikimas darbo sutartims kolektyvinių sutarčių atžvilgiu neskatina kolektyvinių derybų, kaip to reikalauja TDO konvencijos Nr. 98 bei Europos Bendrijos Pagrindinių socialinių darbuotojų teisių chartijos nuostatos. Kad taip neatsitiktų, Lietuvos Respublikos įstatymai numato apsaugą – priimamas į darbą darbuotojas turi būti supažindinamas su įmonės kolektyvinės sutarties sąlygomis, o sudarius darbo sutartį kolektyvinės sutarties nuostatos tampa privalomos kaip ir kitiems įmonės darbuotojams. Aiškesnį reglamentavimą pateikia naujasis Darbo kodeksas, t. y. sudarydamos darbo sutartį šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato ir kolektyvinės sutarties nuostatos (94 str.). Vadinasi, darbuotojų garantijos, įtvirtintos kolektyvinėje sutartyje, turi imperatyvią apsaugą. Profsąjungos arba darbo tarybos bei darbdaviai, bendradarbiaudami kolektyvinių derybų procese, sukuria atskiras teises normas, kurių laikytis būtina tiek sudarant individualias darbo sutartis bei sprendžiant kylančius darbo ginčus, tiek ir darbdaviui jas vykdam. Todėl drąsiai galima teigti, kad įmonės kolektyvinė sutartis turi viršenybę prieš darbo sutartis.

Nagrinėjant dispozityvias materialines garantijas matyti, kad darbo sutarties turinį sudaro darbuotojo, siekiančio maksimalių, ir darbdavio siūlomų minimalių darbo sąlygų derybų rezultatas. Kitaip tariant, darbo sutarties šalys, sudariusios sutartį, įsipareigoja keistis disponuojamais ištekliais: darbo jėga ir darbo užmokesčiu. Kita vertus, joks įstatymas negali garantuoti faktinės šalių lygybės (juridinė laisvė nereiškia ekonominės lygybės [6, p. 20]), nes tam turi įtakos ne tik teisinė, bet ir ekonominė bei finansinė darbo sutarties šalių padėtis, rinkos sąlygos ir kiti veiksniai. Siekdamas darniai ir sėkmingai dirbti, darbuotojas turi teisę reikalauti vykdyti sutartyje numatytas darbo sąlygas, o darbdavys privalo jas užtikrinti.

Kur kas didesnė problema, kai įmonė neturi iš ko atsiskaityti tiek su savo buvusiais, tiek ir esamais, padedančiais likviduoti įmonę darbuotojais. Laiku atsiskaityti su darbuotojais darbdaviui gali trukdyti bloga ūkinė komercinė veikla, blogas gamybos ir darbo organizavimas, staigūs rinkos pokyčiai arba kitos priežastys, dėl kurių ne visada kaltu pripažįstamas pats darbdavys, todėl būtina numatyti dispozityvių garantijų išlygas dėl jų galiojimo ir taikymo darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam.

2. Kolektyvinių sutarčių galiojimas darbdaviui tapus nemokiam

Šiuo metu diskutuojama dėl kolektyvinės sutarties galiojimo nustatymo. Kyla klausimas, koku teisinio reguliavimo metodu jis turi būti nustatomas? Iki 2003 m. sausio 1 d. galiojusiame Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatyme kolektyvinės sutarties galiojimo trukmė buvo ribojama 2 metais [7]. Kitaip tariant, galiojimo terminas buvo nustatomas imperatyviai. Darbo kodekso 55 straipsnis numato palankesnes nuostatas, suteikiančias teisę šalims pačioms kolektyvinėje sutartyje nustatyti galiojimo trukmę. Šiuo atveju prioritetas skiriamas dispozityviam teisinio reguliavimo metodui. Vienokio ar kitokio termino nustatymas sukelia tiek neigiamų, tiek ir teigiamų padarinių. Visų pirma pasibaigus kolektyvinės sutarties galiojimo terminui šalys yra priverstos vesti derybas dėl naujos kolektyvinės sutarties sudarymo. Įstatyme nenumačius kolektyvinės sutarties galiojimo termino darbuotojams būtų sudėtinga priversti darbdavį dalyvauti derybose reikalaujant palankesnių sąlygų (pvz., padidinti darbo užmokestį), o jei jos ir vyktų, tai gali tęstis neribotą laiką ir dėl to darbuotojams nebūtų užtikrinamos garantijos. Kita vertus, įstatymas darbuotojų nepalieka be apsaugos, t. y. Darbo kodeksas numato darbdaviui pareigą nevilkinti kolektyvinių derybų (DK 23 str.). Tai, mūsų nuomone, *esminė nuostata, nes už pareigų nevykdymą arba netinkamą vykdymą įstatymai numato atsakomybę.*

Nagrinėjant kolektyvinių sutarčių galiojimą tikslinga išnagrinėti jos galiojimą, kai įmonė, pripažinta nemokia, reorganizuojama, restruktūrizuojama, pertvarkoma (keičiama jos forma) ir pan. Iki Darbo kodekso įsigaliojimo veikęs Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas numatė, kad kolektyvinė sutartis privaloma ją sudarančioms šalims, taip pat darbdavio teisių perėmėjui (įstatymo 10 str. 1 d.). Darbdavio teisių perėmėjui kolektyvinė sutartis galiojo iki naujos kolektyvinės sutarties sudarymo. Nustatant garantijas darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam reikia atsižvelgti į direktyvą Nr. 2001/23/EC, kurioje nustatyta, kad teisių perėmėjas privalo laikytis kolektyvinės sutarties reikalavimų, jos galiojimo terminų bei taikyti juos tiems darbuotojams, kurie bus priimti į darbą perdavus įmonės teises (po reorganizacijos arba pertvarkymo). Kitaip tariant, įmonės teisių perėmėjas turi toliau laikytis kolektyvinės sutarties reikalavimų ir nuostatų tokiomis pačiomis sąlygomis, kurios buvo privalomos įmonių teisių perdavėjui iki tos kolektyvinės sutarties pabaigos arba nutraukimo dienos, kol įsigalios arba bus taikoma kita kolektyvinė sutartis. Minėtų nuostatų įtvirtinimą numato ir Darbo kodekso 63 straipsnio 3 dalis, kurioje nustatyta, kad jeigu įmonė ar jos dalis pereina iš vieno darbdavio, sudariusio įmonės kolektyvinę sutartį, kitam darbdaviui, šios nuostatos galioja ir naujam darbdaviui. Vadinasi, visas kolektyvinėje sutartyje numatytas sąlygas, galiojusias iki įmonės reorganizavimo arba pertvarkymo, privalės toliau vykdyti įmonės teisių perėmėjas. Kitaip tariant, įmonės prievolių ir teisių perdavimas negali apriboti darbuotojų garantijų, numatytų kolektyvinėse sutartyse. Pavyzdžiui, Aukščiausiasis Teismas, nagrinėdamas civilinę bylą Nr. 3K–3–1177/2000, konstatavo, kad iš byloje esančių dokumentų (AB „Achema“ ir UAB „Letenerga“ susitarimo dėl „Achemos“ filialo „Achemos energija“ darbuotojų perkėlimo dirbti į „Letenergą“; 1997 m. lapkričio 3 d. „Achemos“ ir „Letenergos“ bendradarbiavimo sutarties) galima daryti išvadą, kad „Letenerga“ buvo įkurta atskyrus dalį „Achemos“ turto (filialą „Achemos energija“) ir jo pagrindu įkūrus naują juridinį asmenį. Taip faktiškai įvyko „Achemos“ reorganizacija išskyrimo būdu, ir „Letenerga“ perėmė atitinkamą dalį „Achemos“ teisių ir pareigų, taip pat ir teises bei pareigas, kylančias iš kolektyvinės sutarties [8, p. 32].

Gali atsitikti taip, kad vienu metu sujungus įmones įmonės teisių perėmėjui galios dvi arba daugiau kolektyvinių sutarčių. Šią problemą išsprendžia naujasis Darbo kodeksas, t. y. darbdavys turės taikyti tos sutarties nuostatas, kurios numato palankesnes sąlygas darbuotojams (DK 52 str. 3 d.). Taigi šios sutarties sąlygos galios visiems tos įmonės darbuotojams, įskaitant net ir tuos, kurie nedalyvavo ją sudarant.

Problemos kyla ir dėl kolektyvinės sutarties galiojimo įmonei iškėlus bankroto bylą. Pavyzdžiui, iki 2003 m. sausio 1 d. galiojęs Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas numatė kolektyvinės sutarties taikymo apribojimą, t. y. kolektyvinė sutartis nustoja galioti įmonei iškėlus bankroto bylą arba pradėjus neteisminę bankroto procedūrą (įstatymo 18 str. 3 d.). Šiuo apribojimu buvo pažeidinėjamos darbuotojų teisės, nes Europos Sąjungos direktyvos

Nr. 2001/23/EC nuostatos numato, kad kolektyvinė sutartis turi būti taikoma ir nemokioms įmonėms, kurių tikslas nėra likviduoti perdavėjo turtą [9, p. 0016–0020]. Bankroto bylos iškėlimas ne visais atvejais tolygus įmonės turto (verslo) likvidavimui. Be to, kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatytos būtent su įmonės bankrotu susijusios garantijos darbuotojams. Mūsų nuomone, įmonei iškėlus bankroto bylą, bet dar kurį laiką nelikviduojant jos, darbuotojams turi būti taikomos ne tik įstatymuose numatytos minimalios arba darbo sutartyse suderėtos garantijos, bet ir garantijos, nustatytos kolektyvinėse sutartyse. Kita vertus, kolektyvinės sutarties negaliojimas arba sustabdymas įmonės nemokumo metu negali turėti neigiamos įtakos garantijų, nustatytų iki įmonės nemokumo galiojusioje kolektyvinėje sutartyje, įgyvendinimui. 2001 m. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų kolegija konstatavo, kad jeigu darbuotojas įgijo tam tikrą teisę pagal galiojančią kolektyvinę sutartį, šią įgytą teisę galima įgyvendinti ir nustojus galioti kolektyvinei sutarčiai, jeigu nėra praleisti įstatymo nustatyti senaties terminai tokiai teisei įgyvendinti. Kolektyvinės sutarties pabaiga nepanaikina jos galiojimo metu įgytų teisių, nes suėjus kolektyvinės sutarties galiojimo terminui ji nebegalioja tik ateityje [8, p. 32]. Kitaip tariant, visos garantijos, nustatytos kolektyvinėje sutartyje, turi būti taikomos ir tuo atveju, kai kolektyvinė sutartis negalioja ginčų nagrinėjimo metu. Įsigaliojus Darbo kodekso 63 straipsnio 4 daliai, reglamentuojančiai kolektyvinių sutarčių galiojimą įmonei iškėlus bankroto bylą arba pradėjus neteisminę bankroto procedūrą, kolektyvinės sutarties galiojimas galės būti ribojamas vadovaujantis įstatymais. Kol kas įstatymai tokių apribojimų nenumato, tačiau įstatymų leidėjas, numatydamas tokius apribojimus, turi vadovautis principine nuostata, kad kolektyvinės sutarties sąlygos turi galioti, kol teismas priims sprendimą įmonę likviduoti.

TDO Asociacijų laisvės komitetas, nagrinėdamas atvejį, susijusį su nemokumo ir bankroto procedūromis, pareiškė, kad reikalaujant visapusiškai laikytis kolektyvinės sutarties sąlygų gali kilti grėsmė tolesnei įmonės veiklai ir įmonės darbuotojų užimamų darbo vietų išsaugojimui. Dėl to jis nurodė, kad ten, kur suinteresuotos profesinės sąjungos gali persvarstyti kolektyvinės sutarties sąlygas, kurios krizinėje situacijoje tapo neefektyvios, tai darydamos jos nepažeis konvencijos Nr. 98 nuostatų [3, p. 61]. Mūsų nuomone, *ribojama turi būti ne visa kolektyvinė sutartis, o atitinkami jos punktai (sąlygos)*. Kitaip tariant, nustatant darbuotojams garantijas, susijusias su darbdavio nemokumu, kolektyvinėse sutartyse būtina numatyti tokią sąlygą: įmonei tapus nemokiai turi vykti derybos dėl kolektyvinės sutarties atitinkamų punktų taikymo arba nustatytų pakeitimo. Tokių sąlygų nustatymas leistų įgyti darbuotojų, kaip lygiateisių įmonės (verslo) dalyvių, palankumą ir supratimą siekiant atkurti įmonės mokumą ir išlaikyti darbo vietas. Kita vertus, ši garantija būtų pagrįsta abiejų šalių interesų suderinamumu.

3. Garantijų, nustatytų kolektyvinėse sutartyse, taikymas darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam

Nagrinėjant konkrečias darbuotojų garantijas darbdaviui tapus nemokiam būtina įvertinti naują darbuotojų garantiją – teisę į konsultavimą ir informavimą (DK 47 str.). Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, įtvirtindamas darbo tarybas, kurios slaptu balsavimu išrenkamos visuotiniame darbuotojų kolektyvo susirinkime (DK 19 str.), išsprendžia ne tik darbuotojų atstovavimo, bet ir jų konsultavimo klausimą. Konsultavimo metu vykstant darbuotojų atstovų (ir jų organizacijų) bei darbdavių atstovų (ir jų organizacijų) diskusijoms galima susitarti ir priimti sprendimus, turinčius įtakos darbuotojų teisei padėčiai ir užimtumui įmonės nemokumo atveju. Konsultacijas su darbuotojų atstovais apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą dėl ekonominių ar technologinių priežasčių, taip pat dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų darbdavys turi surengti prieš įteikdamas įspėjimo lapelį apie atleidimą iš darbo (DK 130 str. 4 d.). Darbuotojams labai svarbu gauti informaciją apie esamą darbo santykių būklę, struktūrą ir galimus užimtumo pokyčius. Ypač svarbi informacija apie numatomas naudoti priemones tuo atveju, kai gali būti mažinamas darbuotojų skaičius (DK 47 str. 3–4 d.). Mažindamas darbuotojų skaičių arba nutraukdamas įmonės veiklą darbdavys įpareigojamas raštu pranešti apie tai ir darbuotojų atstovams (DK 130 str. 5 d.).

Įstatymas numato, kad informacijos pateikimo bei konsultavimo sąlygos ir tvarka nustatoma kolektyvinėse sutartyse (DK 47 str. 5 d.). Yra nuomonių, kad kolektyvinės sutarties sudarymo ir pakeitimo sąlygos bei tvarka atstoja informavimo ir konsultavimo procedūras pagal direktyvos Nr. 2001/23/EC nuostatas. Tačiau kyla problemų įmonėse, kuriose nėra darbuotojų atstovų. Europos Teisingumo Teismas *Commission v. Italy* byloje [10] nustatė, kad kolektyviniai susitarimai gali būti darbuotojų, kuriems įmonių perdavimas turi reikšmės, informavimo ir jų atstovų konsultavimo procedūrų priemonė¹. Šie kolektyviniai susitarimai apima tik konkrečias ekonomines šakas, todėl siekdama garantuoti visapusišką direktyvų nuostatų įgyvendinimą dėl pareigos informuoti ir konsultuoti darbuotojus Italijos Vyriausybė turėjo priimti atitinkamus įstatymus ir taisykles bei taikyti atitinkamas administracines priemones.

Panaši padėtis yra ir kitose valstybėse. Pavyzdžiui, *Commission v. UK* byloje [11, p. 487] Teisingumo Teismas paklausė, ar buvo įvykdyta darbuotojo atstovo teisė į konsultacijas pagal Didžiosios Britanijos įstatymus. Didžiosios Britanijos Vyriausybė konsultacijomis su profsąjungomis nusprendė pripažinti kolektyvinio susitarimo numatytas nuostatas. Tokiu atveju, kai įmonėje nėra jokios profesinės sąjungos, negali būti ir konsultacijų proceso. Direktyvos Nr. 2001/23/EC nuostatos leidžia valstybei savarankiškai pasirinkti konsultavimo formas. Europos Teisingumo Teismas pabrėžia, kad Bendrija reikalauja konsultacijų procedūros su atstovais, išrinktais visų darbuotojų, o ne įmonėje vyraujančios profesinės sąjungos. Taigi įgyvendinant Bendrijos teisę atsiranda naujos *ad hoc* darbuotojų atstovavimo formos, užimančios neapibrėžtą vietą šalia pripažintų atstovų (pvz., profesinių sąjungų).

Norint išryškinti imperatyvaus ir dispozityvaus metodų santykį nustatant darbuotojams garantijas, susijusias su darbdavio nemokumu, labai svarbu panagrinėti ir jų taikymą. Darbo sąlygos gali keistis įmonei tapus nemokiam. Nemokios įmonės pertvarkymas, reorganizavimas, restruktūrizavimas ir kiti procesai, turintys įtakos garantijų darbuotojams taikymui, taip pat gali tapti derybų objektais dėl jų nustatymo kolektyvinėse sutartyse. Pavyzdžiui, kolektyvinėse sutartyse galima būtų nustatyti darbuotojų dalyvavimo įmonės valdyme sąlygas ir tvarką, prevencijos priemones siekiant išvengti įmonės bankroto ir pan. Šiuo metu užsienio valstybėse (Prancūzijoje, Švedijoje ir kt.) labai populiari į įmonės valdymą įtraukti darbuotojus, tačiau tam turi būti numatytos ir imperatyvios nuostatos, apsaugančios darbuotojų teises nuo galimo darbdavių piktnaudžiavimo. Derybose labai svarbu išlaikyti laisvės ir savanoriškumo principus. Iš kolektyvinių derybų šalių reikalaujama, kad jos atsižvelgtų į kintančias konkrečias aplinkybes, kad darytų abipuses nuolaidas ir prieitų prie kiekvieną šalį tenkinančių išvadų. Derybų metu darbdaviai dažniausiai sutinka tik su minimaliomis darbuotojų pageidaujamosiomis sąlygomis, kurios jau įtvirtintos įstatymuose, nes bijo įsipareigojimų, galinčių kilti įmonės nemokumo atveju. TDO Asociacijų laisvės komitetas visada buvo tos nuomonės, kad šalių savanoriškai sudarytos kolektyvinės sutartys turi būti gerbiamos. Kita vertus, nagrinėjant mūsų valstybėje esančių kolektyvinių susitarimų ir sutarčių turinį pasigendama nuostatų, susijusių su darbuotojų teisių apsauga darbdaviui tapus nemokiam. Iš visų 40 tirtų kolektyvinių susitarimų ir sutarčių tik 10 proc. sutarčių kaip papildoma įstatymams sąlyga buvo nustatytas įspėjimo terminas apie būsimą įmonės reorganizavimą. Pavyzdžiui, AB „Audėjas“ kolektyvinės sutarties 2.3 punkte, kuris numato darbo sutarties nutraukimo ypatumus, numatyta, kad „bendrovės vadovas kolektyvo darbuotojus apie numatomą gamybos reorganizavimą informuoja ne vėliau kaip prieš 4 mėnesius“ [12, p. 4]. Atkreipiamas dėmesys į tai, kad įmonę reorganizuoti galima neatsižvelgiant, ar įmonė turi finansinių sunkumų (yra nemoki), ar ne. Įtvirtinta nuostata siejama tik su informavimu apie įmonės reorganizavimą ir nesiejama su darbuotojų atleidimu.

Išvados

Nemokaus darbdavio ir darbuotojo darbo teisiniai santykiai turi būti reguliuojami atsižvelgiant tiek į darbdavio, siekiančio atkurti įmonės mokumą, tiek ir į darbuotojo, siekiančio

¹ Advokatas abejojo, kad kolektyviniai susitarimai gali būti direktyvos įgyvendinimo priemonė.

išlaikyti darbo vietą ir kitas garantijas, interesus. Darbdaviui tapus nemokiam garantijų darbuotojams nustatymas ir taikymas yra specifinis. Kaip jau minėta, tiek nustatant, tiek taikant darbuotojams garantijas, susijusias su darbdavio nemokumu, darbo teisiniui reguliavimui būdingas imperatyvaus ir dispozityvaus metodų derinimas.

Nors imperatyvinėse teisės normose nustatytos garantijos darbuotojams nėra tinkamai ir aiškiai sureguliuotos ir turi nemažai trūkumų, vis dėlto reikia pripažinti imperatyvaus teisinio reguliavimo metodo vyravimą dispozityvaus atžvilgiu, nes:

- 1) ne visose įmonėse yra kolektyvinės sutartys, kuriose būtų galima nustatyti papildomas arba įstatymais nereglementuotas garantijas darbuotojams, taikomas darbdaviui tapus nemokiam. Nors Darbo kodeksas įteisina darbo tarybas ir joms suteikia atstovavimo teises sudarant kolektyvines sutartis ir dalyvaujant darbdavio surengtose konsultacijose, tačiau sunku numatyti, kiek jų bus. Kita vertus, tai neišsprendžia problemos dėl atitinkamų garantijų, susijusių su darbdavio nemokumu, taikymo darbuotojams;
- 2) bankroto bylos iškėlimas negali būti tapatinamas su įmonės likvidavimu, todėl visos nustatytos garantijos turi būti taikomos tol, kol bus priimtas sprendimas įmonę likviduoti;
- 3) darbdaviui tapus nemokiam, siekiant išlaikyti įmonę ir jos darbuotojus, kai kurių garantijų darbuotojams taikymas gali būti ribojamas. Toks ribojimas numatomas, pavyzdžiui, kolektyvinių sutarčių galiojimui. Mūsų nuomone, būtų tikslinga įstatyme nustatyti apribojimą ne visai kolektyvinei sutarčiai, o tik jos kai kurių punktų taikymui suteikiant galimybę susitariančioms šalims pačioms iš naujo apsvarstyti kolektyvinės sutarties atitinkamų sąlygų taikymą įmonės nemokumo metu. Šiuo atveju pirmenybė turėtų būti teikiama dispozityviam metodui;
- 4) nelabai skatinamos derybos įvairių kolektyvinių sutarčių lygiu. Tam trukdo atitinkamų imperatyvių nuostatų nebuvimas, pavyzdžiui, įstatymais nereglementuotas darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme, taip pat darbdavio statusas ir darbdavių organizacijų įgaliojimų dėl teisės vesti derybas įvairiais kolektyvinių sutarčių lygiais suteikimas ir kt.



LITERATŪRA

1. **Davulis T.** Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos // Teisė: VU mokslo darbai. – Vilnius, 1999. Nr. 33(1).
2. **Lietuvos Respublikos** darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 64–2569.
3. **ILO**, Industrial relations. Report V (2), Internacional Labour Conference, 34th Session, 1951.
4. **Kauno** vaikų ir jaunimo globos namų kolektyvinė sutartis. 2001 m. lapkričio 14 d. (2001 m. lapkričio mėn. 19 d. įregistruota Teisingumo ministerijos Registrų departamento Nr. 1–17).
5. **Gomien D., Harris D., Zwaak L.** Conventios européenne des Droits de l'Homme et Charte sociale européenne: droit et pratique. Ed. Du Conseil de l'Europe, Strasbourg Cedex, 1997.
6. **Сыроватская Л. А.** Трудовое право: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юрист, 1998.
7. **Lietuvos Respublikos** kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas // Valstybės žinios. 1991. Nr. 12–312, Nr. 34–935, Nr. 29–511; 1996. Nr. 41–985; 1997. Nr. 66–1592.
8. **Dėl teisių**, įgytų kolektyvinės sutarties pagrindu, realizavimo // Teismų praktika. 2001. Nr. 15.
9. **Council Directive 2001/23/EC** of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses//Official Journal L 082, 22/03/2001.
10. **Case 235/84** Commission v. Italy [1986] ECR 2291.
11. **Barnard C.** EC Employment Law. Second Ed. – Oxford: University Press, 2000.
12. **Akcinės bendrovės „Audėjas“** kolektyvinė sutartis (2002–2003 m.).



Facultative Guarantees to Employees in the Event of Insolvency of the Employer

Dr. Ingrida Mačernytė–Panomariovienė

Law University of Lithuania

SUMMARY

Co-ordination of the imperative and the facultative methods is characteristic for legal regulation of labour relations. Since the legal labour relations are becoming more liberal, the prevalent principle, is considered the principle 'in favorem' which means that the working conditions guaranteed by law are minimal and collective or individual subjects can agree on conditions which are more favourable to employees. In other words, the facultative (decentralised) method is gradually replacing the imperative (centralised) method of legal regulation of labour relations. This principle is accomplished when the economic situation of the enterprise is stable. However, insolvency of the employer causes a problem, as the employees of bankrupt enterprises are deprived of the rights guaranteed by the collective agreement of the enterprises. The legal regulation of labour relations should ensure that in the case of insolvency of employer, the business and working places as well as guarantees to employees should be retained.

Analysis of the application of imperative and facultative methods of legal regulations and their relation in labour law has been conducted in the course of research with the aim to study the peculiarities of determination and application of facultative guarantees to employees in the case of insolvency of the enterprise. The author analysed the following tasks in order to achieve this aim: 1) determination of facultative guarantees to employees; 2) the validity of the collective agreement in the case of insolvency of the employer; 3) the assurance of guarantees offered to employees in collective agreements in the case of insolvency of the employer.

The author draws the following conclusions:

- The establishment and application of guarantees for employees, after the employer becomes insolvent, is specific. The approximation of Imperative and Facultative methods is typical of labour regulation both, establishing and applying guarantees for employees related to insolvency of employer;*
- The start of bankruptcy proceedings cannot be identified with the liquidation of company, therefore all determined guarantees must be applied until the decision to liquidate the company is made;*
- After the employer becomes insolvent, the application of some guarantees for employees may be limited in order to maintain the company and its employees. In our opinion, there would be expedient to determine legally the limitation only for the application of some items of collective agreement, but not for the whole of it, giving the opportunity to contracting parties to review the application of relevant provisions of the collective agreement during the time of the insolvency of company. In this case the priority should be given to the Facultative method.*
- The negotiations at the level of various collective agreements are not promoted enough. The absence of appropriate Imperative provisions prevents from this, for example, the employees' turnout in the administration of company, as well as the status of employer and the authorization of employees' organizations to negotiate at the various levels of collective agreements are not regulated by the laws, etc.*

