

KOLEKTYVINIO DARBUOTOJŲ ATLEIDIMO IŠ DARBO REGLAMENTAVIMAS  
LIETUVOJE

Ingrida Mačernytė-Panomariovienė \*

*Mykolo Romerio universitetas Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedra  
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius  
Telefonas 271 46 00  
Elektroninis paštas dsk@mruni.lt*

Pateikta 2007 m. birželio 22 d., parengta spausdinti 2007 m. spalio 9 d.

**Santrauka.** Rinkos ekonomikos sąlygomis negalima išvengti krizių įmonėje, dėl to gali susidaryti prielaidos atleisti dalį darbuotojų. Paprastai atleisti iš darbo grupę darbuotojų būtina dėl susidariusių ekonominių, socialinių ir kitų sąlygų, dėl kurių įmonės uždaromos (likviduojamos) arba reorganizuojamos (restruktūrizuojamos). Darbuotojų užimtumo problemoms spręsti skiriama nemažai garantijų, nes tai pagrindinė visų darbuotojų teisių apsaugos dalis. Tarptautiniai standartai tokiais atvejais nekelia ypatingų reikalavimų darbdaviui, išskyrus tuos, kurie nagrinėti šiame darbe, t. y. kad: a) darbuotojai būtų tinkamai ir laiku informuoti; b) būtų surengtos jų konsultacijos, c) iš darbo būtų atleidžiama tik laikantis įstatymų nustatytos tvarkos; d) perduoti dalį įgaliojimų viešosioms institucijoms, kurios tam tikrais atvejais priverstų atidėti ar visai uždraustų atleisti iš darbo darbuotojus.

**Pagrindinės sąvokos:** kolektyvinis (grupės) darbuotojų atleidimas, darbo santykiai, įmonės reorganizacija, įmonės likvidacija.

## IŽANGA

Situacija, kai vienu metu iš darbo atleidžiama daug darbuotojų arba nutraukiama įmonės veikla, vadinama kolektyviniu ar grupės darbuotojų atleidimu. Pats savaime darbuotojų atleidimas yra susijęs su teisingu ir teisėtu atleidimo procesu bei tokių darbuotojų tolesnio užimtumo problemomis. Tiek Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencija Nr. 158, tiek ir Direktyva Nr. 75/129/EEB [1], kurią pakeitė Direktyva Nr. 98/59/EB [2], numato ne mažai pareigų darbdaviui siekiant užtikrinti garantijas atleistiems iš darbo darbuotojams. Europos Bendrija, derindama kolektyviniam atleidimui iš darbo taikomas taisykles, siekia užtikrinti panašią darbuotojų teisių apsaugą skirtingose valstybėse narėse. Tuo atveju, jei darbuotojus reikia atleisti dėl neišvengiamo ekonominio ar technologinio būtinumo, darbuotojas gali būti atleistas tik esant tam tikroms sąlygoms ir laikantis nustatytos tvarkos. Šiame straipsnyje siekiama panagrinėti Lietuvoje taikomas garantijas darbuotojams kolektyviniu darbuotojų atleidimo atvejais. Užsibrėžtam

tiksliui pasiekti autorė iškelė šiuos uždavinius, t. y. išnagrinėti bei įvertinti: 1) kolektyviniu darbuotojų atleidimo sampratą; 2) darbdavio pareigų konsultuoti ir informuoti darbuotojus reglamentavimo ypatumus; 3) atleidimo procedūrą ir neteisėto kolektyviniu darbuotojų atleidimo iš darbo pasekmes.

Atliekant tyrimą taikyti loginis, sisteminės analizės, dokumentų analizės ir kiti metodai.

Kolektyviniu ar grupės darbuotojų atleidimo klausimus nagrinėjo daugelis darbo teisės specialistų ir mokslininkų: V. Tiažkijus, T. Davulis, R. Macijauskienė, Collins H., Ewing K. D., McColgan A., Selwyn N., Pelissier J., Supiot A., Jeammaud A., S. Deakin, G. S. Morris ir kt., tačiau nė vienas jų šio klausimo nenagrinėjo kompleksiskai, ir ypač neteisėto kolektyviniu darbuotojų atleidimo Lietuvoje.

KOLEKTYVINIO DARBUOTOJŲ ATLEIDIMO  
SAMPRATA

Pagal Direktyvos Nr. 98/59/EB 1 straipsnio 1 dalies a punktą „kolektyvinis atleidimas iš darbo“ yra atleidimas iš darbo, kai darbdavys taip elgiasi dėl vienos

\* Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedros docentė.

ar kelių su atskirais darbuotojais nesusijusių priežasčių, atitinkantis tam tikras sąlygas, t. y. nustatytą atleidimų skaičių per nustatytą laikotarpį:

i) per 30 dienų laikotarpį:

– ne mažiau kaip 10 įmonėse, kuriose paprastai dirba daugiau kaip 20 ir mažiau kaip 100 darbuotojų,

– ne mažiau kaip 10 % visų darbuotojų įmonėse, kuriose paprastai dirba ne mažiau kaip 100, bet mažiau kaip 300 darbuotojų,

– ne mažiau kaip 30 įmonėse, kuriose paprastai dirba 300 arba daugiau darbuotojų;

ii) arba per 90 dienų laikotarpį – ne mažiau kaip 20, neatsižvelgiant į atitinkamose įmonėse paprastai dirbančių darbuotojų skaičių.

Taikant minėtą nuostatą būtina nustatyti mažiausią atleidžiamų darbuotojų skaičių, kuriam esant turės būti taikomos kolektyviniams atleidimams nustatytos nuostatos. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais, prilyginamas kolektyviniam atleidimui iš darbo, jeigu iš darbo atleidžiami ne mažiau kaip 5 darbuotojai.

Nors Direktyva Nr. 98/59/EB pateikia kolektyvinio atleidimo iš darbo sąvoką, tačiau nenurodo elemento, lemiančio atleidimą iš darbo, nenukreipia į valstybių narių teisę. Kitaip tariant, šiuo atveju Direktyvos Nr. 98/59/EB 1 straipsnio 1 dalies a punktas, kitaip nei šios Direktyvos 1 straipsnio 1 dalies b punktas, nustatantis, kad darbuotojų atstovai yra darbuotojų atstovai pagal valstybių narių teisę arba praktiką, aiškiai nenurodo valstybių narių teisėje numatyto atleidimo iš darbo apibrėžimo. Vadinasi, Direktyvos Nr. 98/59/EB 1 straipsnio 1 dalies a punkte pateikta sąvoka „atleidimas iš darbo“ negali būti apibrėžiama pagal valstybių narių teisę kitaip ir turi atskirą reikšmę EB teisėje.

Taikant Direktyvos Nr. 98/59/EB nuostatas atleidimo iš darbo sąvoką būtina aiškinti vadovaujantis šios Direktyvos tikslais ir nagrinėjamų nuostatų sąlygomis. Atsižvelgiant į Direktyvos Nr. 98/59/EB 2 dalį Direktyvos tikslas yra sustiprinti darbuotojų teisių apsaugą kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju. Šios Direktyvos 3 ir 7 dalyse pažymima, kad būtent valstybėse narėse galiojančių nuostatų dėl priemonių sušvelninti kolektyvinio atleidimo iš darbo padarinius skirtumai yra teisės derinimo objektas. Direktyvos Nr. 98/59/EB tikslais kolektyvinis atleidimas iš darbo yra atleidimas iš darbo, kai darbdavys taip elgiasi dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais. Šios išimties nereikėtų, jei atleidimas iš darbo būtų suprantamas tik kaip savanoriškas darbdavio veiksmas. Todėl ETT, spręsdamas, ar Portugalijos įstatymuose pateikta kolektyvinio atleidimo sąvoka atitinka direktyvos taikymo sritį, padarė išvadą, kad susiaurindama kolektyvinio atleidimo iš darbo sąvoką, t. y. taikydama ją tik atleidimui iš darbo dėl struktūrinių, technologinių arba konjunktūrinių priežasčių ir netaikydama šios sąvokos atleidimui iš darbo dėl kitų nesusijusių su darbuotoju priežasčių, Portugalijos Respublika neįvykdė savo įsipareigojimų pagal Direktyvos 1 ir 6 straipsnius [3]. Vadi-

nasi, ši sąvoka taikoma visiems atvejams, kai darbo sutartis nutraukiama ne darbuotojo valia ir be jo sutikimo. Kaip pažymėjo ETT, Direktyvos taikymo srityje darbuotojų atleidimu iš darbo reikia laikyti bet kokią darbdavio veiksmą, kuris lemia darbo sutarties nutraukimą jo iniciatyva, kaip antai atleidimas iš darbo dėl darbo organizavimo pakeitimų, nesusijusių su verslo apimčių mažinimu [4]. Kitaip tariant, sutarties nutraukimo priežastys nebūtinai turi sutapti su darbdavio valia. Kalbant apie nagrinėjamą nuostatą pastebėtina, jog iš Direktyvos 9 konstatuojamosios dalies ir 3 straipsnio 1 dalies antrosios pastraipos aišku, kad Direktyva taip pat taikoma įmonės veiklą nutraukus teismo sprendimu. Tokiu atveju darbo sutartys nutraukiamos dėl susidariusių aplinkybių, neatsižvelgiant į darbdavio valią [3]. Kaip pavyzdį galima paminėti įmonės likvidavimą dėl bankroto. Šiuos klausimus nagrinėjusių mokslininkų T. Davulio ir M. Weiss'o nuomone, reikia pripažinti, kad Direktyvos taikymo prasme garantijos darbuotojams turi būti taikomos net ir tada, kai sutartis nutraukiama šalių susitarimu darbdavio iniciatyva arba net darbdavio išprovokuotus darbo sutarties nutraukimus darbuotojo iniciatyva [5, p. 305–306].

Nagrinėjant Lietuvos padėtį, pagal Darbo kodekso (toliau – ir DK) 130 straipsnio 4 dalį, grupės darbuotojų atleidimas galimas tik mažinant darbuotojų skaičių arba nutraukiant įmonės veiklą, todėl galime teigti, kad šios nuostatos ne visai atitinka Direktyvoje Nr. 98/59/EB vartojamą sąvoką „kolektyvinis atleidimas iš darbo“. Pavyzdžiui, T. Davulio nuomone, siekiant suderinti su Bendrijos teise, būtina išplėsti kolektyvinio atleidimo taisyklių taikymą visiems darbdavio inicijuotiems ir su atskiru darbuotoju ar jo elgesiu nesusijusiems atleidimams, kaip antai darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu ar darbuotojo prašymu, kai jį išprovokuoja darbdavys [5, p. 315].

Atsižvelgiant į tai, kad DK pateikiama blanketinė nuoroda, jog grupės darbuotojų atleidimo tvarką ir ypatumus nustato Vyriausybė, tačiau kol kas tokia tvarka nenustatyta ir vadovaujama prieš patvirtinant DK priimtu Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2000 m. gegužės 30 d. įsakymu Nr. 61 „Grupės darbuotojų atleidimo ir jo prevencijos tvarkoje“ [6], kuris turi būti iš esmės peržiūrėtas, kad atitiktų Direktyvos Nr. 98/59/EB ir DK nuostatas. Kitaip tariant, būtų ydinga taikyti iki šiol galiojančias įsakymo nuostatas, numatančias, kad grupės darbuotojų atleidimams nustatytos garantijos nesuteikiamos asmenims, nutraukusiems darbo sutartį savo iniciatyva ar dėl išėjimo į pensiją ir pan. DK 130 straipsnio 6 dalis numato, kad grupės darbuotojų atleidimais nelaikomi atvejai, kai atleidžiama grupė darbuotojų, dirbančių pagal terminuotą darbo sutartį ir sezoninių darbų sutartį, nepažeidžiant sutartyse nurodyto termino. Direktyva Nr. 98/59/EB numato kur kas platesnį išimčių sąrašą, t. y. direktyva netaikoma:

a) kolektyviniams atleidimams iš darbo, pasibaigus terminuotoms darbo sutartims arba darbo sutartims, sudarytoms tam tikriems darbams atlikti, išskyrus tuos atvejus, kai darbuotojai atleidžiami iš darbo prieš pasibaigiant tokioms sutartims;

- b) asmenims, dirbantiems valstybės valdymo įstaigose arba įstaigose, kurių veiklą reglamentuoja viešoji teisė (o valstybėse narėse, kuriose taip apibrėžtų įstaigų nėra – dirbantiems lygiavertėse įstaigose);
- c) jūrų laivų įguloms.

Taikant Direktyvos nuostatas būtina vadovautis principinėmis nuostatomis, kad grupės darbuotojų atleidimu vadinama, kai iš darbo atleidžiama ne mažiau kaip penki darbuotojai, kurių atleidimas neturi būti siejamas su asmeninėmis darbuotojų savybėmis ir ne dėl jų pačių kaltės ar valios, kurią gali išprovokuoti pats darbdavys.

## ATLEIDIMO IŠ DARBO VYKDYMO PROCEDŪRA IR UŽIMTUMO TĖSIMO GALIMYBĖS

Kaip jau buvo minėta, tuo atveju, kai nėra galimybių išvengti darbuotojų atleidimo, darbdavys tai gali atlikti laikydamasis tam tikrų įstatymo reikalavimų ir procedūrų. Tarp paminėtų darbdavio pareigų vykdamas kolektyvinį darbuotojų atleidimą – darbuotojų **konsultavimas ir informavimas**.

Kaip pažymi M. Muda, darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus Europoje labai išsiplėtė – jie gali dalyvauti tiek dėl grupės darbuotojų atleidimo, tiek ir dėl verslo perdavimo, tiek dėl informavimo ir konsultavimo [7, p. 98–99]. Bendrosios nuostatos dėl darbuotojų informavimo ir konsultavimo numatytos Direktyvoje Nr. 2002/14/EB, t. y. informavimas ir konsultavimas turi būti pravedamas siekiant informuoti apie dabartinę ir galimą įmonės arba jos padalinių veiklos plėtrą ir ekonominę padėtį, įmonės arba jos padalinių darbo vietų augimą arba jų sumažinimą, taip pat dėl sprendimų, kurie gali daryti poveikį darbo organizavimo pasikeitimams arba darbo sutarties santykiams. Informaciją reikia pateikti tokiu laiku, tokiu būdu ir tokio turinio, kad darbuotojų atstovams būtų sudaryta galimybė atlikti atitinkamą tyrimą, o jei reikia, pasiruošti konsultavimuisi (Direktyvos 4 str.).

Lietuvoje nuo 2005 m. gegužės 28 d. įsigaliojus DK 47 straipsnio pakeitimui, *informavimo ir konsultavimo* sąvokos buvo suformuluotos aiškiai ir motyvuotai. Šios nuostatos įtvirtina, kad darbdavys privalo teikti informaciją (žodžiu, o darbuotojų atstovui pageidaujant – raštu) apie jų socialinę ir ekonominę padėtį bei numatomas permainas, kurios gali paveikti darbuotojų padėtį (DK 22 str. 1 d. 7 p.), priimdamas sprendimus, galinčius turėti įtakos darbuotojų padėčiai, konsultuotis su darbuotojų atstovais, o įstatymų numatytais atvejais – gauti jų sutikimą (DK 23 str. 1 d. 2 p.); nemokamai teikti būtiniausią informaciją darbo klausimais apie įmonės veiklą (DK 23 str. 1 d. 5 p.). Konsultavimas reiškia pasikeitimą nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio (darbdavių organizacijos) užmezgimą bei plėtojimą (DK 47 str. 1 d.). Informavimo ir konsultavimo sąlygos ir tvarka gali būti nustatomos įstatymais, kolektyvinėse sutartyse, darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarimuose, pavyzdžiui, AB „Audėjas“ kolektyvinės sutarties 2.3 punkte, kuriame numatomi darbo sutarties

nutraukimo ypatumai, numatyta, kad „bendrovės vadovas informuoja ne vėliau kaip prieš 4 mėnesius kolektyvo darbuotojus apie numatomą gamybos reorganizavimą“ [8, p. 4]. Kaip matyti iš pavyzdžio, informavimas siejamas su grupės darbuotojų atleidimu ir nenumato jokių konsultacijų su darbuotojais pravedimo tvarkos ir sąlygų. DK straipsnio pakeitimas pagerino padėtį tų darbuotojų, kurių darbovietėse nėra kolektyvinės sutarties. Tokiu atveju, jei šių sąlygų nenumato specialieji įstatymai<sup>1</sup>, darbuotojai gali reikalauti jas numatyti darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarime. Ne palikdami darbuotojus nežinioje ir viską sprenddami vieni, o tik suvokdami darbuotojų kolektyvo kaip socialinių partnerių dalyvavimo įmonės veikloje svarbą darbdaviai gali priimti racionalių sprendimų.

Direktyvos Nr. 98/59/EB 2 straipsnyje numatyta konsultavimosi ir informavimo pareiga darbdaviui, t. y. jeigu darbdavys numato kolektyvinį atleidimą, jis turi iš anksto pradėti konsultuotis su **darbuotojų atstovais**. Tačiau kyla klausimas, kaip visa tai organizuoti ir ar kolektyvinės sutarties sudarymo ir pakeitimo sąlygos ir tvarka atstoja informavimo ir konsultavimo procedūras pagal Direktyvos Nr. 2001/23/EB ir Direktyvos Nr. 98/59/EB nuostatas? Lietuvos DK 47 straipsnis numato, kad informacijos pateikimo bei konsultavimo sąlygos ir tvarka nustatoma kolektyvinėse sutartyse (DK 47 str. 5 d.). Tačiau kyla problemų įmonėse, kuriose nėra darbuotojų atstovų. ETT *Commission v. Italy* byloje<sup>2</sup> nustatė, kad kolektyviniai susitarimai gali būti darbuotojų, kuriems įmonių perdavimas turi reikšmės, informavimo ir jų atstovų konsultavimo procedūrų priemone. Šie kolektyviniai susitarimai apima tik konkrečias ekonomines šakas, todėl siekdama garantuoti visapusišką direktyvų nuostatų įgyvendinimą dėl pareigos informuoti ir konsultuoti darbuotojus Italijos Vyriausybė turėjo priimti atitinkamus įstatymus ir taisykles ir taikyti atitinkamas administracines priemones.

T. Davulio nuomone [5, p. 313], Direktyvos 1 straipsnio 1 dalies b punkto nuostata, kad sąvoka „darbuotojų atstovai“ yra nustatoma pagal valstybių narių teisę, nereiškia, kad valstybės narės neturi pareigos sukurti mechanizmą, kad su darbuotojų atstovais kolektyvinių atleidimų atveju būtų konsultuojamasi. E. Szyszczakas siūlo tais atvejais, kai nuolatinės darbuotojų atstovavimo institucijos neveikia, numatyti darbuotojų atstovavimo formas *ad hoc* [10, p.111].

Kaip atkreipia dėmesį C. Barnard [11, p. 487], panaši padėtis yra ir Jungtinėje Karalystėje, pavyzdžiui, *Commission v. UK* byloje ETT paklausė, ar buvo įvykdyta darbuotojo atstovo teisė į konsultacijas pagal Didžiosios Britanijos įstatymus. Didžiosios Britanijos Vyriausybė konsultacijomis su profsąjungomis nusprendė pripažinti kolektyvinio susitarimo numatytas nuostatas.

<sup>1</sup> Šiuo metu tokios sąlygos numatytos Europos darbo tarybų įstatyme, Darbo tarybų įstatyme, Lietuvos Respublikos įstatyme dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos bendrovėse, Įmonių restruktūrizavimo įstatyme, Įmonių bankroto įstatyme ir kt.

<sup>2</sup> Advokatas abejojo, ar kolektyviniai susitarimai gali būti direktyvos įgyvendinimo priemone. Advokato Generalo Slynn'o išvada byloje C-235/84 [9].

Tokiu atveju, kai įmonėje nėra jokios profesinės sąjungos, negali būti ir konsultacijų proceso. Direktyvos Nr. 2001/23/EB ir Direktyvos Nr. 98/59/EB nuostatos leidžia valstybei savarankiškai pasirinkti konsultavimo formas. ETT pabrėžia, kad EB reikalauja konsultacijų procedūros su atstovais, išrinktais visų darbuotojų, o ne įmonėje dominuojančios profesinės sąjungos. Taigi įgyvendinant EB teisę atsiranda naujos *ad hoc* darbuotojų atstovavimo formos, užimančios neapibrėžtą vietą šalia pripažintų atstovų (pvz., profesinių sąjungų).

Kaip atkreipia dėmesį V. Tiažkijus, pagal Lietuvosje galiojančios Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2000 m. gegužės 30 d. įsakymu Nr. 61 patvirtintos Grupės darbuotojų atleidimo ir jo prevencijos tvarkos 6.3 punktą, nesant įmonėje profesinių sąjungų apie grupės darbuotojų atleidimus darbdavys informuoja darbuotojus asmeniškai arba jų susirinkime [12, p. 430]. T. Davulio nuomone, atsižvelgiant į tai, kad minėtas įsakymas nėra suderintas su DK ir Europos Sąjungos direktyvų nuostatomis, tuo atveju, jei įmonėje nėra darbuotojų atstovų (DK 19 str.), informaciją apie kolektyvinį atleidimą darbdavys privalo pateikti darbuotojų susirinkimui (konferencijai) ir konsultuotis su šio susirinkimo (konferencijos) išrinktais atstovais [5, p. 318].

Aplinkybė, kad darbdavys numatydamas kolektyvinius atleidimus iš darbo parengia tokio atleidimo padarinių projektą, pagrindžia tik tai, kad dar nėra priimtas joks sprendimas. Tačiau pranešimas darbuotojui apie darbo sutarties nutraukimą yra sprendimo nutraukti darbo santykius išraiška, o išankstinio pranešimo darbuotojui pasibaigimo terminas reiškia minėto sprendimo realiai nutraukti šiuos santykius įsigaliojimą. Direktyvos Nr. 98/59/EB tikslas – siekti ne tik išvengti kolektyvinių atleidimų arba bent sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, bet ir sušvelninti šių atleidimų padarinius, todėl būtina numatyti tam tikrus konsultacijų vedimo tvarkos reikalavimus, kurie, panaudojant visas įmanomas priemones ir būdus, padėtų pasiekti susitarimą. Gali būti diskutuojama, ar numaćius atitinkamas nuostatas bus galima visai išvengti atleidimo. Kur kas realiau sušvelninti šių atleidimų padarinius. Be to, galima manyti, kad Direktyvos 2 straipsnis nustato pareigą derėtis. Šios pareigos tikslas liktų neįgyvendintas, jei darbdavys turėtų teisę nutraukti darbo sutartį procedūros metu arba jai tik prasidėjus. Darbuotojų atstovams būtų tikrai sunkiau pasiekti, kad būtų atšauktas priimtas sprendimas, nei kad būtų atsisakyta priimti numatytą sprendimą [13].

Nors Direktyva Nr. 98/59/EB neapibrėžia konkretaus laikotarpio, per kurį turi būti prarastos informavimo ir konsultavimo procedūros, pažymima, kad tai turi būti atlikta kuo anksčiau. Konsultacijos turi būti surengtos nepaisant to, ar darbdavys arba darbdavį kontroliuojanti institucija priims sprendimą dėl kolektyvinio darbuotojų atleidimo (Direktyvos 2 (4) str.).

*Dansk Metalarbejderforbund* byloje [14] teismas nustatė, kad vienintelis Direktyvos Nr. 98/59/EB tikslas – numatyti konsultavimo su profesinėmis sąjungomis procedūrą ir apie numatomą kolektyvinį atleidimą informuoti kompetentingas valdžios institucijas. Atitinkamai Direktyva Nr. 98/59/EB numato darbdaviui dar vieną pareigą, t. y.

darbdavys privalo pateikti kompetentingai valstybės institucijai raštiško pranešimo, kuriame buvo pateikta informacija darbuotojų atstovams, nuorašą, taip pat raštu **informuoti** kompetentingą valstybinę instituciją apie visus planuojamus kolektyvinius atleidimus iš darbo. Tokį pranešimą sudaro visa svarbi informacija apie planuojamus kolektyvinius atleidimus bei konsultacijas su darbuotojų atstovais ir ypač apie atleidimų priežastis, darbuotojų, kuriuos reikia atleisti, skaičių, paprastai dirbančių darbuotojų skaičių ir laikotarpį, per kurį darbuotojai turi būti atleisti (Direktyvos Nr. 98/59/EB 3 straipsnis). Pareigą prarasti konsultacijas turi vykdyti ir darbdavys, pvz., kurio įmonę suniokojo gaisras ir mirusio įmonininko įpėdiniai [3].

Kita vertus, darbuotojų konsultavimas nesiejamas vien tik su informacijos pateikimu ir laukiamo darbdavio sprendimo dėl tolesnių veiksmų. Darbuotojai, gavę nurodytą informaciją, gali pateikti konstruktyvius pasiūlymus darbdaviui (Direktyvos 2 str. 3 d.) bei visas turimas pastabas nusiųsti kompetentingai valstybinei institucijai (Direktyvos 3 str. 2 d.).

Konsultacijų tikslas – siekti sušvelninti atleidimo iš darbo padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis, kurios skirtos, be kita ko, atleistiems darbuotojams iš naujo įdarbinti arba apmokyti. Konsultuojant labai svarbu, kad darbdavys pateiktų darbuotojų atstovams informaciją, o šie pateiktų konstruktyvių pasiūlymų. Vadinasi, darbuotojai ne šiaip sau turi būti informuoti – jie tampa visateisiais derybininkais, sprendžiančiais savo ir įmonės likimo klausimus.

Lietuvoje, kaip jau minėta, konsultavimo ir informavimo sąlygas ir tvarką numato DK ir kiti įstatymai, taip pat kolektyvinės sutartys, darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarimai. Atleidžiant iš darbo grupę darbuotojų DK 130 straipsnio 4 dalyje numatoma pareiga darbdaviui prieš įteikiant išpėjimus apie darbuotojų atleidimą iš darbo prarasti konsultacijas su darbuotojų atstovais, kad būtų išvengta numatomų pertvarkymų neigiamų pasekmių arba jos būtų sušvelnintos. Kaip nurodo V. Tiažkijus ir T. Davulis, šios pareigos išlieka darbdaviui neatsižvelgiant į tai, ar bus atleidžiami tik du darbuotojai, nes teisės norma skirta daugiskaita minimiems darbuotojams, ar jų bus atleidžiama daugiau [5, p. 315, 12, p. 429].

Įstatymų nustatyta tvarka mažindamas darbuotojų skaičių arba nutraukdamas įmonės veiklą darbdavys privalo raštu prieš du mėnesius pranešti teritorinei darbo biržai, savivaldybės institucijai ir įmonės darbuotojų atstovams (DK 19 str.), kai per trisdešimt kalendorinių dienų numatoma atleisti:

- 1) dešimt ir daugiau darbuotojų, jeigu įmonėje dirba iki devyniasdešimt devynių darbuotojų;
- 2) daugiau kaip dešimt procentų darbuotojų, jeigu įmonėje dirba nuo šimto iki dviejų šimtų devyniasdešimt devynių darbuotojų;
- 3) trisdešimt ir daugiau darbuotojų, jeigu įmonėje dirba trys šimtai ir daugiau darbuotojų.

Kai kurie įstatymai numato kur kas didesnius informavimo terminus, pavyzdžiui, patvirtinus techninius Ignalinos atominės elektrinės eksploatavimo nutraukimo

planus, Ignalinos AE administracija kasmet informuoja Ignalinos atominės elektrinės darbuotojus paskelbdama galimų sumažinti per artimiausius 12 mėnesių darbuotojų pareigybių ir profesijų sąrašą. Atleidžiamas iš darbo darbuotojas apie numatomą atleidimą raštu išspėjamas prieš 10 mėnesių [15].

Normos dėl konsultavimo ir informavimo numatytos DK 47 straipsnyje. Jo 1 dalyje nurodyta, kad informavimas apima ir informaciją apie numatomas naudoti priemones tuo atveju, kai galimas darbuotojų skaičiaus mažinimas. Atkreipiamas dėmesys į tai, kad informavimas turi didesnę reikšmę nei išpėjimo apie atleidimą iš darbo dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo įteikimas darbuotojams. Informuoti būtina dėl to, kad darbuotojai patys galėtų išreikšti savo valią, pavyzdžiui, nutraukti darbo santykius ir ieškoti kito darbo, persikvalifikuoti arba imtis privataus verslo ir pan. Konsultavimas reiškia pasikeitimą nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio (darbdavių organizacijos) užmezgimą bei plėtojimą.

Direktyvos Nr. 98/59/EB 4 straipsnis numato ir atleidimų iš darbo vykdymo tvarką. Numatomi kolektyviniai atleidimai, apie kuriuos pranešama kompetentingai valstybės institucijai, gali būti vykdomi ne anksčiau kaip praėjus 30 dienų po nurodyto pranešimo pateikimo nepažeidžiant nuostatų, reglamentuojančių atskiro asmens teises gauti pranešimą apie atleidimą. Valstybės narės gali suteikti kompetentingai valstybės institucijai teisę sutrumpinti arba pratęsti pirmiau nurodytą laikotarpį. Jeigu atleidimo iš darbo pirmiau nurodytas laikotarpis yra trumpesnis kaip 60 dienų, valstybės narės gali suteikti kompetentingoms valstybės institucijoms teisę pratęsti šį laikotarpį iki 60 dienų po pranešimo pateikimo, jei per pirmiau nustatytą laikotarpį neįmanoma išspręsti problemų, iškilusių dėl numatomo kolektyvinio atleidimo iš darbo. Apie laikotarpio pratęsimą ir šio pratęsimo priežastis būtina pranešti darbdaviui.

Kaip konstatavo ETT, darbdavys turi teisę vykdyti atleidimus iš darbo tik po to, kai pasibaigia konsultavimosi procedūra, numatyta Direktyvos Nr. 98/59/EB 2 straipsnyje, ir pranešimo procedūra, numatyta Direktyvos 3 ir 4 straipsniuose [13].

Pagal Lietuvos įstatymus, tiek darbuotojai, tiek ir kompetentingos institucijos informuojamos apie grupės darbuotojų atleidimą iš darbo prieš du mėnesius. Kai kurios darbuotojų grupės – prieš keturis mėnesius (DK 130 str. 1 d.). Tai reiškia, kad atleidimas iš darbo negali įvykti anksčiau nei po dviejų mėnesių.

Direktyvos Nr. 98/59/EB nuostatų, numatančių informavimo ir pranešimo terminus, tikslas yra suteikti kompetentingai institucijai galimybę rasti problemų, iškilusių dėl planuojamų kolektyvinių atleidimų iš darbo, sprendimus (4 str. 2 d.). Taigi informavimo ir konsultavimo sąlygos yra labai svarbios sprendžiant darbuotojų užimtumo klausimą ne tik įmonės, iš kurios atleidžiami darbuotojai, bet ir to regiono (miesto, kaimo, rajono, apskrities) mastu. Šiuo atveju darbuotojų apsaugai užtikrinti turi būti nustatomos valstybės lygio garantijos. Direktyvos Nr. 98/59/EB tikslų užtikrinimas turi būti vykdomas valstybės mastu, nes valstybės kompetentinga

institucija turi užsiimti atleistų iš darbo darbuotojų užimtumo problemos sprendimu, t. y. naujų darbo vietų paieška, perkvalifikavimu ir kt. Vadinasi, darbuotojų grupė gali būti atleidžiama tik su sąlyga, kad bus rengiamos konsultacijos su vietinėmis profsąjungomis arba darbuotojų atstovais ir apie tai bus informuotos atitinkamos institucijos.

Lietuvoje sprendamos užimtumo problemas teritorinės darbo biržos parengė 89 nedarbą ribojančias tikslines programas, kuriose numatyta beveik du trečdalius išpėtų apie atleidimą iš darbo asmenų (5,8 tūkst.) įtraukti į darbo rinkos aktyvios politikos programas, įdarbinti terminuotam bei nuolatiniam darbui 1,1 tūkst. asmenų. Pateikti duomenys rodo, kad informavimas kompetentingų valstybės valdžios institucijų apie vykdomą grupinį darbuotojų atleidimą įmonėje turi didelės reikšmės darbuotojams, ypač jų tolesniam užimtumui. Darbuotojus, kuriuos numatoma atleisti, reikia konsultuoti, ką tokiu atveju daryti, kur ir kaip gauti pagalbą ieškant kito darbo<sup>3</sup>.

Lietuvoje vis populiarsnė tampa nauja darbo biržos paslauga išpėtiems dėl atleidimo darbuotojams – laikinų darbo vietų steigimas darbo biržos specialistams įmonėse, kuriose atleidžiama grupė darbuotojų. Per metus jų įsteigta 24 įmonėse. Daugiausia jų organizuota Panevėžio (5), Marijampolės bei Vilkaviškio (po 4) įmonėse. Be apsilankymo darbo biržoje, specialistai suteikė individualias konsultacijas 1000 išpėtų apie atleidimus asmenų, nukreipė dalyvauti darbo rinkos aktyvios politikos programose daugiau kaip 300 asmenų.

Kaip pažymėjo ETT, direktyvos tikslai bus pasiekti tik iš dalies, jei ji nebus taikoma darbo sutarčių nutraukimo neatsižvelgiant į *darbdavio valią atvejams*. Darbo sutarčių nutraukimas dėl įmonės restruktūrizavimo ar bankroto bylos iškėlimo nėra siejamas su atskiru darbuotoju, pavyzdžiui, jo asmeninėmis savybėmis, kalte ir valia. Vertinant Direktyvos Nr. 98/59/EB nuostatas, būtina pažymėti, kad įmonės likvidavimo atvejais kai kurios numatytos garantijos netaikomos. Pavyzdžiui, valstybės narės gali numatyti, kad planuojamų kolektyvinių atleidimų iš darbo atveju, kai įmonės veikla *nutraukiama* teismo sprendimu, darbdavys privalo raštu informuoti kompetentingą valstybinę instituciją tik tuo atveju, *jeigu ji to prašo* (3 str. 1 d. 2 p. ir 4 str. 4 d.).

Lietuvoje įmonei iškėlus restruktūrizavimo bylą gali būti vykdomas Civilinio kodekso (toliau – CK) numatytas įmonės – juridinio asmens pertvarkymas, t. y. juridinio asmens teisinės formos pakeitimas, arba reorganizavimas, t. y. juridinio asmens pabaiga be likvidavimo procedūros (CK 2.104 str.). Kitaip tariant, įmonės teisės ir pareigos turi tęstinumą jas perduodant teisių perėmėjui. Šie veiksmai gali būti vykdomi iškart įmonę pripažinus nemokia. Dėl įmonėje vykdomo reorganizavimo arba darbovietės struktūrinių pertvarkymų darbuotojai gali būti atleisti iš darbo ir pagal DK 129 straipsnio 2 dalį (dėl ekonominių, technologinių priežasčių arba darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir dėl panašių svarbių priežasčių). Taip pat darbuotojams turi būti tai-

<sup>3</sup> Plačiau apie tai žr.: <http://www.ldb.lt/atleidimai/lt/index.php3>.

komos įstatymuose numatytos garantijos (pvz., išpėjimo apie atleidimą terminų taikymas, kito darbo pasiūlymas, atsižvelgimas į darbuotojus, turinčius pirmumo teisę likti dirbti ir kt.).

Lietuvoje įmonei iškėlus bankroto bylą, įstatymai numato pareigą administratoriui apie būsimą darbuotojų atleidimą ne vėliau kaip per tris darbo dienas nuo teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą įsiteisėjimo dienos arba nuo kreditorių susirinkimo dienos pranešti teritorinei darbo biržai, savivaldybės institucijai ir įmonės darbuotojų atstovams (ĮBĮ 13 str. 4 d. ir 19 str. 2 d.). Tokiais pat terminais įmonės administratorius turi išpėti darbuotojus apie būsimą darbo sutarties nutraukimą ir po 15 darbo dienų nuo tokio išpėjimo nutraukia su jais darbo sutartis [16]. Klausimas, kokius sprendimus per tokį trumpą laiką gali priimti informuotos apie tokius veiksmus kompetentingos institucijos siekiant sušvelninti tokio masto atleidimo pasekmes ir sudaryti prielaidas tolesniam šių darbuotojų užimtumui?

Tokios pačios pareigos numatytos ir įmonei iškėlus restruktūrizavimo bylą (ĮRĮ 17 str. 5 d. 8 p.), tačiau informavimo terminai nenustatyti, o nukreipti į darbo santykius reglamentuojančius įstatymus, t. y. į DK nuostatas.

Įmonei iškėlus restruktūrizavimo ar bankroto bylą konsultavimo pareigų nenumatyta visai. Vadovaujantis bendrosiomis nuostatomis, įtvirtintomis DK 130 str. 4 d., šios konsultacijos turi būti pravedamos prieš įteikiant išpėjimą apie atleidimą iš darbo, vadinasi įmonei iškėlus bankroto bylą tai turi būti atlikta per 3 darbo dienas (ĮBĮ 13 str. ir 19 str.). Nerealų būtų per tokį trumpą laiką pasiekti konsultavimo tikslą ir priimti realius sprendimus.

Kaip atkreipia dėmesį T. Davulis, nagrinėjęs Lietuvos darbo teisės atitiktį ES direktyvoms, nei DK, nei kiti įstatymai neišsprendžia darbdavio atsakomybės už jo pareigos nevykdymą problemas. Kaip autorius mini, DK 130 straipsnio 8 dalis numato, kad „jei darbuotojas atleidžiamas iš darbo nepasibaigus išpėjimo terminui, jo atleidimo data perkeliama iki to laiko, kada turėjo pasibaigti išpėjimo terminas“, tačiau ši nuostata yra susijusi tik su darbuotojui teikiamu išpėjimu (DK 130 str. 1 ir 2 d.), o ne su pareiga informuoti ir konsultuoti. T. Davulio nuomone, tai prieštarauja Direktyvos 98/59/EB 4 straipsnio I daliai, reikalaujančiai, kad, neatsižvelgiant į individualiam darbuotojui galiojančias garantijas, valstybės narės numatytų, jog atleidimai būtų vykdomi tik praėjus bent 30 dienų nuo pranešimo kompetentingai valstybinei įstaigai [5, p. 316].

Kaip pastebima, nors nėra suteikta kompetentingai valstybės institucijai teisė sutrumpinti arba pratęsti atleidimo iš darbo vykdymo laikotarpio ar kitaip jį nustatyti, šie terminai nustatyti pažeidžiant lygybės ir nediskriminavimo principą tų darbuotojų atžvilgiu, kurie išpėjami apie jų atleidimą iš darbo nesant darbuotojo kaltei vadovaujantis bendrosiomis DK 130 straipsnio nuostatomis bei pažeidžiant kitus terminus, kurių metu darbdavys turi vykdyti savo pareigas, nustatytas Direktyvoje Nr. 98/59/EB, t. y. informuoti kompetentingas institucijas ir darbuotojų atstovus bei praveisti su jais konsultacijas.

## NETEISĖTO KOLEKTYVINO DARBUOTOJŲ ATLEIDIMO IŠ DARBO PASEKMĖS

Neteisėtas darbuotojo atleidimas visada susijęs su skaudžiomis pasekmėmis – darbuotojas dėl neteisėto atleidimo praranda darbą ir dėl to negaus savo tikėtų pajamų. Pripažinus atleidimą neteisėtu įstatymai numato darbuotojams apsaugą – darbdavys privalo kompensuoti už visą priverstinės pravaikštos laiką ir gražinti jį į darbą arba kompensuoti už visą priverstinės pravaikštos laiką ir sumokėti išeitinę kompensaciją. Tačiau kaip atkreipia dėmesį W. Boeckenas [17, p. 20], neigiamas finansines pasekmes patiria ir darbdavys. ETT jau yra konstatavęs, kad tokia kompensacija, kurią darbdavys moka darbuotojui pasibaigus jo įdarbinimui yra atidėto darbo užmokesčio forma, į kurią darbuotojas turi teisę dėl jo darbo, bet kuri yra jam sumokama pasibaigus jo darbo santykiams tam, kad jis prisitaikytų prie naujų aplinkybių, atsirandančių dėl šio pasibaigimo [18, 10 p.].

Tokios garantijos numatomos daugumoje Europos valstybių įstatymuose. Pavyzdžiui, Ispanijos Karališkojo įstatyminio dekreto 1/1995, patvirtinančio pakeistą Įstatymą dėl darbuotojų statuto [19, p. 37453] 56 straipsnio 1 dalyje nustatyta, „kad kai pripažįstama, kad atleidimas iš darbo yra neteisėtas, darbdavys per penkias dienas nuo pranešimo apie sprendimą dienos gali arba gražinti darbuotoją į darbą ir sumokėti jam šios dalies b punkte nustatytą *salarios de tramitación*, arba sumokėti šias teismo sprendimu nustatytinas sumas: a) kompensaciją, lygią 45 dienų užmokesčiui už kiekvienus tarnybos metus; trumpesnius nei vienerių metų laikotarpius apskaičiuojant *prorata* remiantis mėnesiniu darbo užmokesčiu, bet ne didesniu nei 42 mėnesių darbo užmokesčiu; b) sumą, lygią sumokėtam darbo užmokesčiui, skaičiuojamam nuo atleidimo iš darbo dienos iki pranešimo apie sprendimą, kuriuo konstatuojama, kad atleidimas iš darbo yra neteisėtas, dienos arba kol darbuotojas įsidarbina kitur prieš sprendimo paskelbimą ir jei darbdavys pateikia įrodymą apie sumokėtas sumas, kad jos buvo išskaitytos iš „*salarios de tramitación*“. Kai mokamas b punkte minima suma, darbdavys privalo išlaikyti darbuotojo registraciją socialinio draudimo institucijose“.

Jungtinės Karalystės 1978 m. įstatymo 54 straipsnyje nustatyta, kad darbuotojas, kuriam taikomas šis straipsnis, turi teisę nebūti darbdavio neteisėtai atleistas. Panaši nuostata yra ir 1996 m. Užimtumo teisių įstatymo (angl. *Employment Rights Act*) 94 straipsnyje [20]. Pagal Įstatymo 68 straipsnio 2 dalį, jei *Industrial Tribunal* nustato, kad skundas dėl neteisėto atleidimo yra pagrįstas ir nėra priimama teismo sprendimu dėl gražinimo į darbą ar įdarbinimo iš naujo, jis priteisia kompensaciją už neteisėtą atleidimą, kuri **susideda iš dviejų dalių: pagrindinio atlygio ir kompensacinio atlygio**. *Pagrindinis atlygis* atitinka darbuotojo negautą atlyginimą dėl atleidimo. Pagal 1978 m. įstatymo 74 straipsnį *kompensacinis atlygis* atitinka sumą, kurią teismas visais atvejais laiko pagrįsta ir teisinga, atsižvelgdamas į žalą, kurią pareiškėjas patyrė dėl atleidimo iš darbo, t. y. dėl darbdavio veiksmų, ir kurios dydį lemia visos pareiškėjo dėl jo atleidimo pagrįstai turėtos išlaidos ir vi-

sos jo negautos išmokos, kurių buvo galima pagrįstai tikėtis gauti tuo atveju, jei jis nebūtų buvęs atleistas iš darbo. Kitaip tariant, *pagrindinis atlygis* yra tiesiogiai susijęs su atlyginimu, kurį darbuotojas būtų gavęs už atliktą darbą, jei nebūtų buvęs atleistas. *Kompensacinis atlygis* padengia nuostolius, kuriuos jis patyrė dėl to, kad buvo atleistas, įskaitant visas dėl neteisėto atleidimo pareiškėjui atsiradusias pagrįstas išlaidas ir, esant tam tikroms sąlygoms – visas pareiškėjo negautas išmokas, kurias, jei ne atleidimas, buvo galima pagrįstai tikėtis gauti.

Iš to darytina išvada, kad *kompensacija už neteisėtą atleidimą yra išmokama darbuotojui dėl jo darbo, kuris tęstųsi, jei ne neteisėtas atleidimas*.

Jei atleistas darbuotojas reikalautų sugrąžinti jį į darbą arba iš naujo jį įdarbinti, situacija būtų kitokia [21]. B. Hepple pabrėžia svarbią išimtį dėl išmokų už neteisėtą atleidimą, kurios, kaip praktika rodo, sudaro didžiąją dalį visų išmokų: dėl šių išmokų darbuotojai gali kreiptis į Užimtumo tribunolo generalinį sekretoriatą ir šių išmokų tenkinimas galimas tik tuo atveju, jei įmonei iškelta bankroto byla arba neatsirado teisių pėrėmėjo [22, p. 1031].

Pagal Lietuvos teisinį reglamentavimą tuo atveju, jeigu darbuotojas buvo atleistas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, teismas grąžina jį į pirmesnę darbą ir priteisia vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įvykdymo dienos (DK 297 str. 3 d.). Vadovaujantis DK 299 straipsniu neteisėtai atleistas, perkeltas ar nušalintas darbuotojas grąžinamas į ankstesnę darbą teismo sprendimu ar nutartimi skubiai. Jeigu teismas nustato, kad darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti grąžinamas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, tokiu atveju priimamas sprendimas pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu priteisiant darbuotojui DK 140 straipsnio 1 dalyje nustatyto dydžio išėitinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos. Šiuo atveju laikoma, kad darbo sutartis yra nutraukta teismo sprendimu nuo jo įsigaliojimo dienos (DK 297 str. 4 d.). Vadinasi, tuo atveju, jei darbuotoją neteisėtai atleidęs darbdavys dėl vykdomo įmonės reorganizavimo negali priimti jo atgal, kompensaciją už priverstinės pravaikštos laiką ir išėitinę išmoką privalo išmokėti. Ar nustatyta išėitinę išmoka gali kompensuoti prarastą darbą, kurį dirbo neteisėtai atleistas iš darbo darbuotojas, ir būti adekvati išlaidoms, kurias patyrė ieškant kito darbo – klausimas atviras. W. Boeckeno nuomone, jeigu teismas pripažįsta darbuotojo atleidimą iš darbo neteisėtu, tai reiškia, kad nuo darbuotojo atleidimo iki bylos nagrinėjimo pabaigos galiojo darbo sutartis ir darbdavys neatliko savo iš darbo sutarties išplaukiančios pareigos suteikti darbuotojui darbą. Viso to rezultatas – darbdavys už visą šį laikotarpį privalo darbuotojui sumokėti jo darbo užmokestį. Darbo užmokestis už visą šį laikotarpį gali būti labai didelis ir, ypač mažoms įmonėms, gali sukelti rimtų finansinių

sunkumų. Todėl W. Boeckenas siūlo pasinaudoti Vokietijos patirtimi – jos Apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo įstatymas orientuotas į darbuotojo darbo vietos išsaugojimą [17, p. 20].

Lietuvoje sprendimą dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų darbdavys, išskyrus teisės aktų numatytus atvejus, turi teisę priimti savarankiškai ir savo rizika. Teismas, nagrinėjantis ginčą dėl atleidimo iš darbo teisėtumo, neturi vertinti darbovietės struktūrinių pertvarkymų tikslingumo ir pagrįstumo, o yra įgaliotas tirti ir nustatyti: 1) ar darbovietės struktūriniai pertvarkymai atlikti kompetentingo organo sprendimu, 2) ar jie yra realūs, 3) ar nėra fiktyvūs, turintys tikslą tik pagrįsti darbo sutarties nutraukimą su konkrečiu darbuotoju. Konkrečių struktūrinių pertvarkymų, kaip darbo sutarties nutraukimo svarbios priežasties, realumas nustatomas pagal tai, ar išliko funkcijos arba jų dalis darbovietėje, kurias atliko atleidžiamas darbuotojas. Jeigu dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų darbuotojas nebegali atlikti darbo funkcijų, nes joms atlikti užtenka mažesnio darbuotojų skaičiaus, tai taip pat gali būti teismo pripažįstama svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį su konkrečiu darbuotoju. Kita vertus, klausimo dėl kompensacijos išmokėjimo ar darbuotojo grąžinimo į ankstesnę darbą svarstymas priskirtas teismui. Nustatęs, kad nėra pagrindo grąžinti darbuotoją į pirmesnę darbą ir tenkinti pareikštą reikalavimą visa apimtimi, teismas gali savo iniciatyva, kai yra DK 297 straipsnio 4 dalyje nurodytos sąlygos: ekonominės, technologinės, organizacinės ar kitos panašios priežastys, dėl kurių darbuotojui bus sudarytos nepalankios darbo sąlygos, taikyti alternatyvų darbuotojo darbo teisių gynimo būdą, įtvirtintą DK 297 straipsnio 4 dalyje (CPK 418 straipsnis). Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, spręsdamas bylą *V. S. prieš Lietuvos kariuomenę*, padarė pagrįstą išvadą, kad ieškovas buvo atleistas iš darbo neteisėtai. Kadangi dėl susiklosčiusių darbuotojo ir darbdavio santykių, kurie yra konfliktiški, ieškovo grąžinimas į darbą būtų apsunkintas, nes jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, teismas pagrįstai netenkino ieškovo prašymo grąžinti jį į pirmesnę darbą, bet pritaikė kitus jo teisių gynimo būdus – priteisė kompensaciją ir 3000 Lt neturtinei žalai atlyginti [23]. Vadinasi, neteisėto atleidimo pripažinimo atvejais darbuotojų užimtumo klausimai sprendžiami tik teismo.

## IŠVADOS

Atsižvelgiant į išsakytus teisinio reglamentavimo Lietuvoje trūkumus galima daryti išvadą, kad Direktyvos Nr. 98/59/EB normos į Lietuvos teisinę sistemą perkeltos nevisa apimtimi, nes:

- 1) DK siauriau suprantamas kolektyvinis darbuotojų atleidimas iš darbo, tuo tarpu pagal Direktyvą Nr. 98/59/EB tai yra: darbdavio iniciatyva (neatsižvelgiant į tai, kokių būdu ta iniciatyva atsirado) daugiau kaip 5 darbuotojų atleidimas iš darbo nesusijęs su asmeninėmis darbuotojų savybėmis;

- 2) darbdavys turi teisę vykdyti atleidimus iš darbo tik po to, kai pasibaigia konsultavimosi ir pranešimo/informavimo procedūra, numatyta Direktyvoje Nr. 98/59/EB, tačiau pagal Lietuvos reglamentavimą, kai įmonei iškelta restruktūrizavimo ar bankroto byla, informavimo ir konsultavimo terminų ir procedūrų nenumatyta visai, o darbdavio pareigų neįmanoma atlikti dėl apibrėžtų terminų.

Įmonių bankroto įstatyme numatyti išpėjimo ir atleidimo iš darbo terminai nustatyti pažeidžiant lygybės ir nediskriminavimo principą tų darbuotojų atžvilgiu, kurie išpėjami apie jų atleidimą iš darbo nesant darbuotojo kaltės vadovaujantis bendromis DK 130 straipsnio nuostatomis, taip pat pažeidžiant kitus terminus, kurių metu darbdavys turi vykdyti savo pareigas, nustatytas Direktyvoje Nr. 98/59/EB bei DK 130 straipsnio 4 ir 5 dalyse, t. y. informuoti kompetentingas institucijas ir darbuotojų atstovus bei praveisti su jais konsultacijas

Darbdavio pareiga konsultuoti darbuotojus dėl jų atleidimo iš darbo būtina siekiant ne tik išvengti kolektyvinių atleidimų arba bent sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, bet ir sušvelninti šių atleidimų padarinius. Šiam tikslui įgyvendinti būtina į šį procesą įtraukti atitinkamas valdžios institucijas, kurios kompetentingos perkvalifikuoti ar mokyti atleidžiamus darbuotojus siekiant juos įdarbinti. Tačiau įmonei iškėlus bankroto bylą konsultavimo tikslų neįmanoma pasiekti.

Neteisėtas atleidimas iš darbo visada yra susijęs su materialinėmis išlaidomis, darbuotojų teisėtais lūkesčiais ir darbdavio teisių apribojimu siekiant atleisti darbuotojus iš darbo be svarbios priežasties ar nesilaikant įstatymų nustatytos tvarkos. Tačiau sprendimą dėl grąžinimo į ankstesnę darbą arba dėl kompensacijos išmokėjimo negražinant neteisėtai atleistą darbuotoją į darbą priima tik teismas, neatsižvelgiant į tai, ar to prašo neteisėtai atleistas darbuotojas.

## LITERATŪRA

1. **Council Directive** 75/129/EEC of 17 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies // Svarbiausių Europos Sąjungos socialinės apsaugos dokumentų vertimas į lietuvių kalbą. Consensus programme. – Vilnius, 1999. [http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31975L0129&model=guichett](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31975L0129&model=guichett) [žiūrėta 2002 m. kovo 20 d.].
2. **Council Directive** 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies // OJ 1998 L 225: [http://europa.eu.int/eur-lex/pri/en/oj/dat/1998/l\\_225/l\\_22519980812en00160021.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/pri/en/oj/dat/1998/l_225/l_22519980812en00160021.pdf) [žiūrėta 2002 m. kovo 20 d.].
3. **Europos Teisingumo Teismo** 2002 m. vasario 22 d. sprendimas *EB Komisija prieš Portugalijos Respubliką*, byloje C-55/02. Parag. 50 ir 66 // ECR 2002. P. I-09387.
4. **Europos Teisingumo Teismo** 1994 m. birželio 8 d. sprendimo *EB Komisija prieš Jungtinę Karalystę* byloje Nr. 382/92 32 arba 60 punktas // <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61992J0382:EN:HTML> [žiūrėta 2006 m. rugsėjo 4 d.].

5. **Davulis T.** Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. – Vilnius, 2004.
6. **Socialinės** apsaugos ir darbo ministro 2000 m. gegužės mėn. 30 d. įsakymas Nr. 61 „Dėl Grupės darbuotojų atleidimo ir jo prevencijos tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2000. Nr. 48–1398.
7. **Muda M.** Impac of the European Community Labour Law on Estonian Labour Legislation // Darbo teisė suvienytoje Europoje. 2003 m. spalio 16–18 d. tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. – Vilnius, 2004.
8. **AB „Audėjas“** kolektyvinė sutartis (2002–2003 m.).
9. **Europos Teisingumo Teismo** sprendimas byloje *Commission v. Italy* C-235/84 // ECR 1986. P. 2291.
10. **Szysczak E.** EC labour law. – Longmen, 2000.
11. **Barnard C.** EC Employment Law. Second Ed. – Oxford: University Press, 2000.
12. **Tiažkijus V.** Darbo teisė: teorija ir praktika. – Vilnius: Justitia, 2005. T. 1.
13. **Europos Teisingumo Teismo** 2005 m. sausio 27 d. sprendimas *Irmtraud Junk v Wolfgang Kühnel* 36 byloje C-188/03 43-44 punktai // ECR 2005. P. I-00885.
14. **Europos Teisingumo Teismo** sprendimas *Dansk Metalarbejderforbund, acting on behalf of John Lauge ir kt.* byloje C-250/97 // ECR 1998. P. I-8737.
15. **Lietuvos Respublikos** valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų papildomų užimtumo ir socialinių garantijų įstatymas // Valstybės žinios. 2003. Nr. 48-2106
16. **Lietuvos Respublikos** įmonių bankroto įstatymas // Valstybės žinios. 2001. Nr. 31-1010; 2003. Nr. 17-708.
17. **Boecken W.** Apsauga nuo atleidimo iš darbo reglamentavimo reforma: teisių apsauga netaikant praleisto įvykdymo termino padarinių // Teisė. 2006. Nr. 60.
18. **1990 m. birželio 27 d.** sprendimas *Kowalska* C-33/89 // ECR 1990. P. I-2591.
19. **LEY 60/1997**, de 19 de diciembre, de modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de cobertura del Fondo de Garantía Salarial // BOE Nr. 304. 1997 m. gruodžio 20 d.
20. **Employment Rights Act 1996:** <http://www.legislation.hmso.gov.uk/acts/acts1996/1996018.htm> [žiūrėta 2006 08 05].
21. **Europos Teisingumo Teismo** 1999 m. vasario 9 d. sprendimas *Regina v Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith and Laura Perez* byloje C-167/97 // ECR 1999. P. I-00623. Celex Nr. 61997J0167: [http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=50547&p\\_query=darbuotoju%20atleidimo&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=50547&p_query=darbuotoju%20atleidimo&p_tr2=2) [žiūrėta 2006 09 05].
22. **Hepple B.** Labour Laws and Global Trade. - Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2005.
23. **Lietuvos Aukščiausiojo Teismo** 2007 m. balandžio 27 d. civilinė byla *V. S. prieš Lietuvos kariuomenę* Nr. 3K-3-204/2007.



## REGULATION OF COLLECTIVE REDUNDANCIES IN LITHUANIA

Ingrida Mačernytė-Panomariovienė\*  
Mykolas Romeris University

### Summary

Crises in enterprises cannot be evaded in circumstances of market economy; therefore the redundancy of a part of workers is indispensable. In general, it is necessary to make redundant a group of workers due to the economic, social and other circumstances, leading to the closure (liquidation) or re-organisation (restructuring) of enterprises. This article is aimed at analysing of guarantees submitted to workers in cases of collective redundancies applied in Lithuania. A great number of guarantees is provided with a view to solving the problem of employment of workers, forasmuch it is the essential part of the protection of whole set of rights of workers. In such cases the international standards do not impose any special requirements for the employer, except the following: a) submission to workers of proper information in due time; b) the arrangement of consultations with them; c) the redundancies must subject only to the procedure prescribed by laws; d) the transfer of part of authority to public institutions which in certain cases would necessitate to stay or completely prohibit the redundancies.

In order to explore the raised tasks, the work deals with the appropriate problems related to regulation and procedure of collective redundancies. In the course of research it was established that the collective redundancies in the Labour Code of Lithuania are understood more constricted in relation to the conception under the Directive No 98/59/EC, which provides that collective redundancies shall be held redundancies on the initiative of the employer (irrespective of the origin of initiative) provided that there are at least five redundancies not related to personal characteristics of workers.

It was established that the employer is entitled to perform collective redundancies only following the expiry of consultation and notification/information procedure provided for in Directive No 98/59/EB, however, under the regulation in Lithuania, in case the enterprise is subject to restructuring or bankruptcy procedure, the time-limits for information and consultation procedure are not provided at all, and the obligations of employers are unrealizable within the defined time-limits necessary for giving notice to a worker and making him redundant.

As well, in the course of research it was established that the notification and redundancy time-limits in the Enterprise Bankruptcy Law were laid down in breach of the principles of equality and non-discrimination in relation to those workers who were notified of redundancy without the fault on the part of a worker in pursuance of general provisions of Article 130 of Labour Code, as well in breach of any other time-limits, under which the employer must perform its obligations laid down in Directive 98/59/EC and Articles 130(4) and 130(5) of the Labour Code, i.e. to notify the competent institutions and representatives of workers and to arrange consultations with them.

The obligation of the employer to consult workers on redundancy matters is established not only in order to evade collective redundancies or to diminish the number of dismissed workers, but as well seeking to smooth the outcomes of these redundancies, that are possible only following the inclusion of appropriate public institutions into this procedure competent to re-qualify or to educate the dismissed workers with a view to employing them. However, the consultation tasks in Lithuania are unrealizable following the opening of bankruptcy procedure to an enterprise.

The unlawful redundancy is always connected to material expenses, legitimate expectations of workers and the restriction of the employer's rights to dismiss the workers without a valid reason or unlawfully. However, the decision in Lithuania on the reinstatement into the previous job or the payment of compensation in case of non-reinstatement of the unlawfully dismissed worker is adopted by the court only, irrespective of whether the applicant applies for it.

**Keywords:** collective (group) redundancy, labour relations, reorganization of enterprise, liquidation of enterprise.

---

\* Mykolas Romeris University, Faculty of Law, assoc. prof. dr. of the of the Labour law and social security Department.