

ATSISKAITYMO SU DARBUOTOJ AIS UŽTIKRINIMO PROBLE MOS

Doktorantė Ingrida Mačernytė-Panomariovienė

Lietuvos teisės akademija, Darbo teisės ir socialinės saugos katedra,
Ateities g. 20, 2057 Vilnius
Telefonas 71 46 33
Elektroninis paštas dsk@lta.lt

Pateikta 2000 m. sausio 18 d.

Parengta spausdinti 2000 m. balandžio 20 d.

Recenzavo Lietuvos teisės akademijos Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedros vedėja doc. dr. G. Dambrauskienė ir Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Socialinės politikos analizės ir prognozavimo departamento direktorė V. Safjan

S a n t r a u k a

Žmogaus teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą įteisinta Konstitucijos 48 straipsnyje [1]. Darbuotojas privalo gauti darbo užmokestį ar kitas su darbo santykiais susijusias išmokas, kurios garantuotos įstatymais, numatytos kolektyvinėje ar darbo sutartyje. Kad šios nuostatos būtų vykdomos, įstatymai numato darbdaviui prievolę laiku atsiskaityti su darbuotojais, o jos neįvykdžius – specialią atsakomybę, pvz., dėl uždelsto atsiskaitymo su darbuotojais. Tačiau įstatymų nuostatos ir sutartiniai įsipareigojimai ne visada tampa pakankama apsaugos priemone. Dažnai, stengiantis užtikrinti šias išmokas, ypač, kai darbdavys savo „pasiteisinimą“ dėl darbo užmokesčio mokėjimo ne laiku susieja su įmonės, įstaigos, organizacijos (toliau – įmonės) ar verslo nesėkme, susiduriama su daugeliu problemų. Todėl šiame straipsnyje bandoma atskleisti atsiskaitymo su darbuotojais tvarką, atsiskaitymo užtikrinimo problemas ir teises galimybes sutrikus įmonės veiklai, reorganizavus įmonę ar jai bankrutavus, taip pat garantinės institucijos – specialaus fondo – reikšmę užtikrinant atsiskaitymą su darbuotojais.

1. ATSISKAITYMO SU DARBUOTOJ AIS TEISINIAI PAGRINDAI IR DARBDAVIO ATSAKOMYBĖ

Įstatymai ir kolektyvinės sutartys įteisina įvairias atsiskaitymo išmokas, susijusias su darbu:

- 1) darbo užmokestį, kurį gali sudaryti kelios sudedamosios jo dalys ar formos (tarifinis atlygis, mėnesinė alga, priedai, priemokos, premijos ir kt.);
- 2) garantines išmokas, kai įstatymų numatytais atvejais darbuotojas atitraukiamas nuo savo tiesioginio darbo (pvz., vidutinis darbo užmokestis mokamas už: kasmetinių atostogų laiką; kitų institucijų iškvietimus, pvz., kviečiami į kvotos organus kaip liudytojai; donorystę; sugaištą laiką dėl būtino sveikatos patikrinimo; pertraukas, įskaitomas į darbo laiką, pvz., skirtas šildytis, kūdikiui maitinti; priklausančią išėitinę pašalpą; priverstinę pravaikštą ir kt.; minimali mėnesinė alga už prastovą įmonėje ne dėl darbuotojo kaltės ir kt.);
- 3) garantines priemokas, susijusias su darbu, bet dėl tam tikrų priežasčių negaunant viso darbo užmokesčio (pvz., sumažėjus darbo užmokesčiui dėl darbo sąlygų pakeitimo; už sutrumpintą darbo laiką ir kt.);
- 4) kompensacines išmokas, mokamas įstatymų numatytais atvejais, kai darbuotojas, atlikdamas darbo funkcijas, turėjo tam tikrų išlaidų (pvz., komandiruočių metu, perkeliant darbuotoją dirbti į kitą vietovę; už jo darbo įrankių nusidėvėjimą, pvz., nuo-

savo automobilio naudojimas tarnybos reikalams);

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

Šių išmokų sąrašas nėra baigtinis, o ir skirtinga atsiskaitymo tvarka bei sąlygos, todėl viename straipsnyje jas visas išanalizuoti gana sunku. Šiame straipsnyje bus nagrinėjamos tik problemos, susijusios su darbo užmokesčio išmokėjimu ir jo užtikrinimu.

Darbo užmokestis – viena iš būtinųjų darbo sutarties sąlygų. Darbo apmokėjimo įstatymo 3 straipsnis numato darbuotojo darbo apmokėjimo sąlygų, nustatytų darbo sutartyje, apsaugą, t.y. jos “gali būti keičiamos tik raštišku darbuotojo ir darbdavio susitarimu” [2]. Dažnai darbdavys nori bloginti sutartas darbo apmokėjimo sąlygas (pvz., nori mokėti mažiau, negu sulygta sutartyje; nori mokėti tik vieną kartą per mėnesį; nori įforminti sutrumpintą darbo laiką ir t.t.). Tačiau be darbuotojo sutikimo jis to daryti negali. Raštiškas darbuotojo sutikimas būtinas ir gerinant šias sąlygas, priešingu atveju darbdavys vėliau galėtų sumažinti arba atnaujinti iki padidavimo buvusį jo darbo užmokestį be darbuotojo sutikimo. Kilus ginčui, darbuotojui būtų sunku įrodyti, kad darbdavys vienašališkai pakeitė darbo apmokėjimo sąlygą.

Darbo užmokesčio mokėjimo dažnumą numato Darbo apmokėjimo įstatymo 11 straipsnis, t.y. darbo užmokestis turi būti mokamas “ne rečiau kaip du kartus per mėnesį” [2]. Konkretūs darbo užmokesčio mokėjimo terminai, vieta ir tvarka turi būti nustatyti kolektyvinėse arba darbo sutartyse. Ši darbdavį įpareigojanti nuostata neveiks, jei nebus numatyto kontrolės mechanizmo bei sankcijų. Todėl 1997 m. liepos 1 d. įstatymu Nr. VIII–354 buvo papildytas Administracinių teisės pažeidimų kodeksas 41⁴ straipsniu, numatančiu darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims baudas už darbo užmokesčio mokėjimo tvarkos, nustatytos Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatyme, kolektyviniame susitarime, kolektyvinėje arba darbo sutartyje, pažeidimus ne dėl darbuotojo kaltės. Tiesa, baudos už darbo užmokesčio mokėjimo tvarkos pažeidimus iki 1998 m. sausio 1 d. buvo netaikomos darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims įmonėse, kurios dėl objektyvių priežasčių, pvz., dėl Rusijos krizės padarinių, “turėjo įsiskolinimų savo darbuotojams, bet įsipareigojusios šiuos įsiskolinimus padengti” [3]. Tokių įmonių sąrašą turėjo teisę tvirtinti Lietuvos Respublikos Vyriausybė. Tačiau 1997 m. gruodžio 2 d. įvykusiame Trišalės tarybos posėdyje buvo nutarta, jog, padaugėjus darbdavių piknaudžiavimo atvejų dėl neatsiskaitymų su darbuotojais, “ateityje vengti panašių sąrašų sudarymo” [4]. Šis sprendimas buvo pagrįstas nuomone, kad darbuotojo uždirbtos pajamos turi būti lygiaverčiai pripažintos svarbiomis, kaip ir kiti įmonės finansiniai įsipareigojimai.

Nors darbdaviams ir įteisintos gana didelės baudos, numatančios darbuotojų, kaip silpnosios darbo santykių dalyvių šalies, apsaugą ir įpareigojančios darbdavius laikytis nustatytų normų, tačiau vis dar esama darbo apmokėjimo tvarkos pažeidimų. Valstybinė darbo inspekcija per 1999 m. kas trečioje (3475 įmonėje) iš patikrintų 10 419 įmonių nustatė įvairių darbo apmokėjimo pažeidimų (iš viso 6213 pažeidimų darbo apmokėjimo klausimais), 14 411 darbuotojus, kuriems nebuvo mokamos įstatymuose, kolektyvinėse ar darbo sutartyse numatytos įvairios priemokos ir kompensacijos, 42 701 darbuotojus, kuriems atlyginimas nebuvo mokamas 2 ir daugiau mėnesių, 1288 darbuotojus, kuriems buvo mokama mažiau nei minimali mėnesinė alga. Visais atvejais darbdaviams buvo įteikti atitinkami reikalavimai, surašyti atitinkami administracinės teisės pažeidimų protokolai, kelioms įmonėms buvo inicijuotos bankroto bylos.

Pateikti duomenys patvirtina, kad dėl pavėluoto atsiskaitymo ar visiško neatsiskaitymo su jais darbdaviai ne tik pažeidžia įstatymus, bet ir darbuotojų teisę disponuoti savo uždirbtomis pajamomis. Kita vertus, baudų sumokėjimas neatleidžia darbdavio nuo įpareigojimo atsiskaityti su darbuotojais.

Daugelyje šalių darbo įstatymai numato specialią darbdavio atsakomybę už darbo užmokesčio išmokėjimo uždelsimą. Tai siejama su darbo sutarties įsipareigojimų nevykdymu. Pavyzdžiui, Portugalijoje tai įteisinta 1986 m. įstatyme Nr. 17 [5, p. 111], kuris taikomas, kai darbo užmokestis vėluoja daugiau kaip 30 dienų ir uždelsto darbo užmokesčio dydis lygus darbuotojo mėnesinei algai arba kai darbo užmokesčio mokėjimas uždelšiamas daugiau kaip 90 dienų, neatsižvelgiant į neišmokėtos sumos dydį. Abiem atvejais suinteresuotų asmenų prašymu užimtumo ministras specialiu aktu patvirtina, jog įmonė yra skolinga

savo darbuotojams darbo užmokestį. Tokio administracinio akto išleidimas suteikia teisę bet kuriam negavusiam darbo užmokesčio asmeniui arba sustabdyti darbo sutarties vykdymą, arba pareikalauti ją nutraukti ir išmokėti kompensaciją. Remiantis šiuo įstatymu, darbo sutarties vykdymo sustabdymas neatima teisės darbuotojui gauti darbo užmokestį su procentais už uždelsimą. Darbo santykių sustabdymo laikotarpiu darbo užmokestis nemokamas, bet darbuotojas gauna bedarbio pašalpą ir kitas išmokas iš socialinio draudimo fondo. Šiuo laikotarpiu darbuotojas turi teisę įsidarbinti kitur, ir tai neturi įtakos jo teisėms reikalaujant savo užmokesčio iš ankstesnio darbdavio. Be to, darbuotojas turi teisę pasirinkti ir kitą variantą – nutraukti darbo santykius savo iniciatyva. Šiuo atveju jis gauna tokio pat dydžio pašalpas ir darbo įstatymų numatytas išmokas, susijusias su nuostolių padengimu, kaip ir tais atvejais, kai darbo santykiai nutraukiami darbdavio valia. Darbuotojas įgyja teisę į bedarbio pašalpą ir prioritetinę teisę būti priimtam į profesinio orientavimo, perkvalifikavimo kursus, kuriuos organizuoja valstybinės užimtumo tarnybos.

Be to, dėl ne laiku mokamo darbo užmokesčio darbuotojams taikomos ir kitos papildomos lengvatos:

- sustabdomos kai kurių mokesčių mokėjimų išieškos;
- sustabdomas teismo sprendimo vykdymas dėl buto (komunalinių) mokesčių išieškų, jei bus įrodyta, kad šių mokesčių mokėjimas užtęsiamas dėl vėluojančio darbo užmokesčio.

Ir pagaliau 2/3 įmonės darbuotojų, kurie neatlieka darbinių pareigų dėl laiku nesumokėto darbo užmokesčio, gali kreiptis į prokuratūrą, prašydami iškelti bylą dėl įmonės bankroto.

Vengrijos darbo kodekse numatyta, kad jei darbuotojas negali dėl svarbios priežasties būti darbe darbo užmokesčio mokėjimo dieną, tai darbo užmokestis jam turi būti išmokamas anksčiau arba pervestas į jo sąskaitą. Numatyta ir nuostata, įpareigojanti darbdavį išmokėti darbuotojui procentus už darbo užmokesčio uždelsimą (nuostoliams padengti dėl sutarties nevykdymo) pagal šalies įstatymus [5, p. 220].

Kinijos darbo įstatymai reguliuoja tik bendras darbo užmokesčio normas, kurios numato, jog darbo užmokestis turi būti mokamas kas mėnesį ir tik nacionaline valiuta. Darbo užmokesčio išmokėjimo uždelsimas ir išskaitos iš jo galimos tik esant svarbioms priežastims [5, p. 243].

Vietnamo darbo kodekse šie klausimai reguliuojami labai detalai. Darbo užmokesčio mokėjimas negali būti uždelstas ilgiau kaip vieną mėnesį, be to, darbdavys už darbo užmokesčio vėlavimą darbuotojams privalo kompensuoti procentais nuo užlaikyto darbo užmokesčio dydžio. Procentų dydis nustatomas pagal banko atsiskaitymo procentą, kurį valstybinis bankas skelbia atsiskaitymo su darbuotojais dieną [5, p. 244].

Lietuvoje klausimas dėl ekonominių sankcijų taikymo darbdaviui už darbo užmokesčio mokėjimo uždelsimą iškilo tik 1996 m. vasario 20 d., priėmus Delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymą [6]. Nors Lietuva nėra ratifikavusi Tarptautinės Darbo Organizacijos (toliau – TDO) konvencijos Nr. 95 “Dėl darbo užmokesčio apsaugos”, tačiau, kaip TDO narė, ji privalo atsižvelgti į jos nuostatas. Šios konvencijos 6 straipsnis numato, jog “darbdaviams draudžiama bet koku būdu riboti darbuotojo laisvę disponuoti savo darbo užmokesčiu” [7]. Todėl darbdavys privalo darbuotojams sumokėti darbo užmokestį ir kitas su darbo santykiais susijusias išmokas, kurios teisės aktuose, kolektyvinėse (jeigu jų nėra – darbo) sutartyse arba darbdavio nustatytu laiku turėjo būti sumokėtos. Kai ši prievolė neįvykdoma, atsiranda darbdavio pareiga skaičiuoti delspinigius po 0,2 proc. priklausančios išmokėti sumos už kiekvieną praleistą kalendorinę dieną. Ši pareiga atsiranda esant dviem sąlygoms: 1) kai dėl uždelsimo atsiskaityti nėra paties darbuotojo kaltės; 2) kai praeina 7 kalendorinės dienos nuo tos dienos, kurią darbdavys privalėjo išmokėti darbo užmokestį ir kitas su darbo santykiais susijusias išmokas. Delspinigiai skaičiuojami nuo aštuntos kalendorinės dienos už visą delsimo laikotarpį įskaitant išmokėjimo dieną.

Darbdavio pareiga atsiskaityti su atleidžiamu iš darbo darbuotoju įtvirtinta Darbo sutarties įstatymo 41 straipsnyje. Šio straipsnio 1 dalis numato, kad “visas jam priklausantis darbo užmokestis turi būti išmokamas ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną” [8]. Neišmokė-

jimas darbuotojui darbo užmokesčio ar kitų išmokų, susijusių su darbo santykiais, priskirtinas prie žalos padarymo, kuri atsiranda iš darbo teisinių santykių, darbdaviui pažeidus vieną iš būtinųjų darbo sutarties sąlygų. Todėl Darbo sutarties įstatymo 41 straipsnio 2 dalis numato darbdaviui ekonominę sankciją, t.y. “kai uždelsiama atsiskaityti dėl darbdavio kaltės, darbuotojui be priklausomų sumų dar turi būti sumokama jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išmoka už uždelsimo laiką” [8]. Taip darbuotojui kompensuojami nuostoliai dėl laiku negautų pajamų.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 1998 m. gegužės 15 d. nutarimu Nr. 6 [9] buvo išaiškinta, jog, nagrinėjant darbuotojo reikalavimą sumokėti vidutinį darbo užmokestį už uždelsimo atsiskaityti laiką, teismas, nustatęs uždelsimo atsiskaityti faktą, kiekvienu atveju turi aiškintis uždelsimo atsiskaityti priežastis ir svarstyti darbdavio kaltės klausimą. Darbdavio kaltė konstatuojama, kai iš pateiktų įrodymų padaroma išvada, jog jis numatė arba galėjo numatyti savo priešingo teisei elgesio padarinius. Štai, pavyzdžiui, 1997 m. Klaipėdos apygardos teismas, išnagrinėjęs šalių apeliacinį skundą, pakeitė Skuodo rajono apylinkės teismo 1996 m. gruodžio 17 d. sprendimą dėl darbo užmokesčio bei vidutinio darbo užmokesčio už atsiskaitymą ne laiku priteisimo, konstatuodamas, kad apylinkės teismas nepagrįstai priteisė ieškovui už uždelstą atsiskaityti laiką, nes visi byloje surinkti įrodymai bylojo, kad uždelsta atsiskaityti tik dėl ieškovo kaltės, t.y. darbo užmokestis ieškovui buvo priskaičiuotas laiku ir, jam neatvykus jo pasiimti, atlyginimas buvo deponuotas. Remiantis šiais faktais ir liudytojų parodymais, darytina išvada, kad ieškovui priskaičiuotos išmokos nebuvo išmokėtos ne dėl darbdavio kaltės [10].

Teismui pripažinus faktą, jog uždelsta atsiskaityti dėl darbdavio kaltės, darbuotojo ieškinys patenkinamas ir ginčas išsprendžiamas, pritaikant Darbo sutarties įstatymo 41 straipsnio 2 dalyje numatytą sankciją darbdaviui.

Tačiau Darbo sutarties įstatymas nenustato delsimo termino, už kurį galima prisiteisti vidutinį darbo užmokestį dėl uždelsto atsiskaitymo. Darbo įstatymų kodekso 252¹ straipsnis numato piniginių reikalavimų tenkinimo ribas, t.y. “nagrinėdamas darbo ginčus piniginių reikalavimų klausimais, išskyrus reikalavimus išmokėti darbuotojui vidutinį uždarbį už priverstinės pravaikštos laiką arba uždarbio skirtumą už laiką, kai darbuotojas dirbo mažiau apmokamą darbą, ginčą nagrinėjantis organas turi teisę priimti sprendimą, kad darbuotojui būtų išmokėtos priklausančios jam sumos ne daugiau kaip už vienerius metus” [11]. Šiuo pagrindu, nagrinėdami ginčus dėl uždelsto atsiskaitymo su darbuotojais, vadovaujasi ir teismai. Minėtu Skuodo rajono apylinkės teismo 1996 m. gruodžio 17 d. sprendimu, ieškovo reikalavimą priteisti iš atsakovo jam neišmokėtą darbo užmokestį už 1993 m. lapkričio–gruodžio mėnesius bei 1994 m. sausio mėnesį ir vidutinį darbo užmokestį už uždelstą atsiskaityti laikotarpį nuo 1994 m. vasario 1 d. iki 1996 m. spalio 1 dienos [10], teismas, pritaikęs DJK 252¹ straipsnio nuostatą, iš atsakovo priteisė už vienerių metų terminą ieškovui priklausančias sumas, t.y. negautą darbo užmokestį ir vidutinį darbo užmokestį už uždelstą atsiskaityti laiką. Nors įstatymų leidėjas numato pareigą darbdaviui visiškai atsiskaityti ir darbuotojui teisę į patirtų nuostolių dėl uždelsto atsiskaitymo kompensavimą (DSĮ 41 str. 2 dalis), tačiau kol nėra apibrėžto delsimo termino, galutinio atsiskaitymo užtikrinimo problema lieka neišspręsta. Ypač ši problema išryškėja, kai darbdavys ir toliau nevykdo įsiteisėjusio teismo sprendimo dėl atsiskaitymo su darbuotojais. Aukščiausiasis Teismas 1997 m. liepos 2 d. išaiškino, kad “po tokio teismo sprendimo priėmimo, darbdaviui jo nevykdant, taikytinos sprendimo priverstinio vykdymo priemonės (CPK 391 str.), o ne Darbo sutarties įstatymo 41 str. 2 dalyje numatyta sankcija” [12]. Šiuo atveju nukentėjęs darbuotojas negali būti visiškai užtikrintas, kad bus sumokėta visa jam priklausanči suma. Todėl, norint išspręsti šias problemas, būtina teisinių normų pataisa, įteisinti piniginių reikalavimų patenkinimo ribą ne tik iki teismo sprendimo priėmimo, bet ir iki jo įvykdymo dienos.

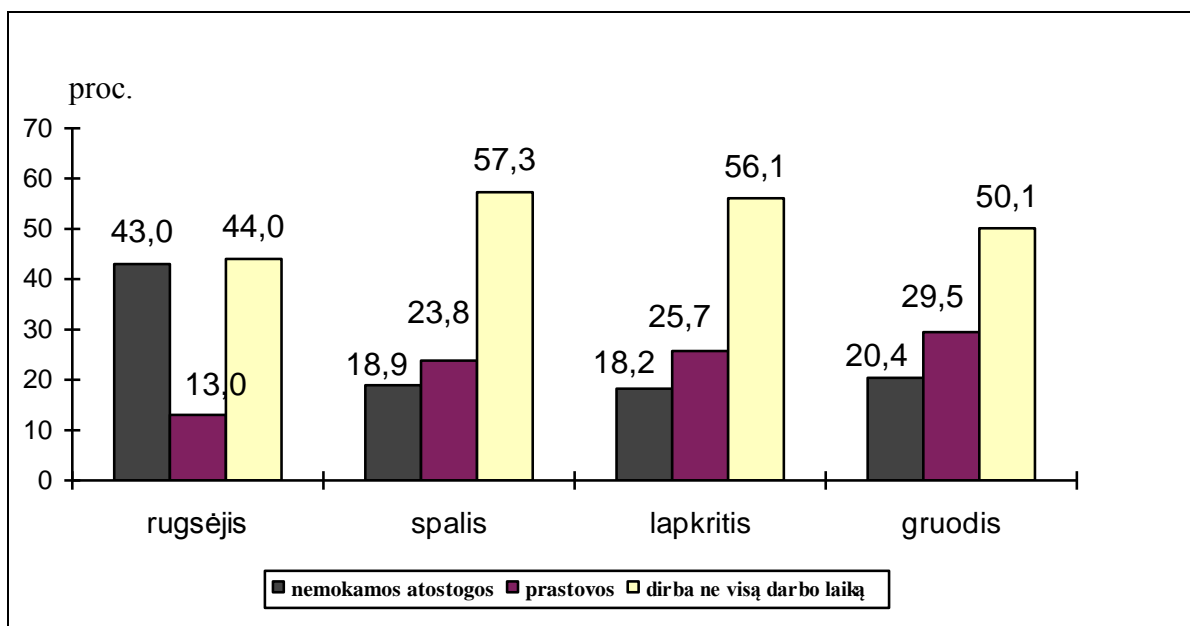
2. ATSISKAITYMO SU DARBUOTOJAIS YPATUMAI SUTRIKUS ĮMONĖS VEIKLAI

Įstatymų nustatytas atsiskaitymas su darbuotojais vyksta tol, kol įmonė sėkmingai

dirba. Tačiau iškilus tam tikroms aplinkybėms, sutrikdžiusioms įmonės normalią veiklą, atsiranda ir atsiskaitymo su darbuotojais problema.

2.1. Prastova įmonėje

1998 m. Rusijoje kilusi finansinė krizė paveikė ir mūsų įmones, eksportuojančias savo produkciją į NVS šalis, t.y. jos pradėjo mažinti gamybos apimtį, darbuotojų skaičių, dalis darbuotojų dirbo nevisiško užimtumo režimu, pvz., dėl sutrikusio atsiskaitymo darbuotojai buvo verčiami dirbti ne visą darbo laiką, dirbti su prastovomis arba buvo išleisti nemokamų atostogų. Lietuvos darbo biržos atliktos įmonių apklausos duomenimis, 1998 m. rugsėjo mėn. 44 proc. darbuotojų dirbo ne visą darbo laiką, 43 proc. buvo išėję nemokamų atostogų, ir 13 proc. dirbo su prastovomis. Tų pačių metų gruodžio mėn. iki 20,4 proc. sumažėjo darbuotojų, išleistų nemokamų atostogų, o iki 29,5 proc. išaugo dirbančių su prastovomis, dirbantys ne visą darbo laiką sudarė 50,1 procento (1 pav.) [13].



1 pav. Nevisiško užimtumo struktūra 1998 m. (proc.)

Pateikti duomenys rodo, kad įmonėse daugėja prastovų. Prastovą dažniausia sukelia tam tikri įmonės finansiniai sutrikimai atsiskaitant su žaliavų tiekėjais, produkcijos realizuotojais, o tai turi įtakos ne tik įmonės pelnui, bet ir atsiskaitymams su darbuotojais.

Prastova ne dėl darbuotojo kaltės yra padėtis įmonėje, kai darbdavys neduoda darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo dėl tam tikrų objektyvių priežasčių (gamybinių ir kt.) [8]. Darbo apmokėjimo įstatymo 9 straipsnis numato, jog prastovos metu darbuotojui turi būti mokama minimali mėnesinė alga.

Darbo sutarties įstatymo 24¹ straipsnis numato, jog prastovos metu darbuotojas gali būti perkeltas į kitą darbą. Ir jei ten ne dėl nuo darbuotojo priklausančių aplinkybių sumažėja jo darbo užmokestis, tokiu atveju jam turi būti mokamas iki perkėlimo buvęs jo vidutinis darbo užmokestis. Darbo apmokėjimo įstatymo 9 straipsnis numato apmokėjimo atvejus, kai darbuotojui dėl prastovos nepasiūlomas kitas darbas, kai darbuotojas pats atsisako pasiūlyto kito darbo arba verčiamas būti įmonėje, nors jokio darbo nebuvo atliekama ir t.t.

Neatsižvelgiant į tai, laikina prastova ar ne, visos garantuotos išmokos, susijusios su darbo santykiais, darbuotojams turi išlikti. Įstatymų numatytas išmokas už prastovą ne dėl darbuotojo kaltės darbdavys privalo mokėti darbuotojams ne rečiau kaip 2 kartus per mėnesį

tais pačiais terminais ir tvarka, nustatytais kolektyvinėse ar darbo sutartyse, kaip ir darbo užmokestis.

Šiuo atveju darbdavio pareiga atsiskaityti su atleidžiamu iš darbo darbuotoju jo atleidimo dieną išlieka su tam tikra išimtimi, t.y. išėtinė pašalpa, kai darbo sutartis nutraukiama remiantis DSĮ 28¹ straipsniu, gali būti išmokama lygiomis dalimis per 3 mėnesius nuo darbo sutarties nutraukimo dienos.

2.2. Įmonės reorganizavimas

Pastaruoju metu Lietuvos įmonėse pasitaiko ir ilgalaikių prastovų. Tai priveda prie įmonės reorganizavimo arba net bankroto.

Vadovaujantis Valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymo 19 straipsniu, reorganizavimas – tai įmonės, kaip juridinio asmens, pertvarkymas be likvidavimo procedūros [14]. Įmonių įstatymo 25 straipsnis numato, kaip įmonės gali būti reorganizuojamos, t.y. joms susijungus į gamybinius susivienijimus ir asociacijas, prisijungus prie kitų įmonių, susivienijimų, pasidalijus į kelias įmones [15].

Kai kurių šalių praktikoje (ne išimtis ir Lietuvoje) pasitaiko atvejų, jog darbdaviai ar jų įgalioti atstovai, kai vykdomas gamybos ar darbo reorganizavimas, išprovokuoja darbuotojus nutraukti darbo santykius savo noru (parašyti pareiškimą), perkelia juos į kitą nepriimtina ar net juos žeminantį darbą, bloginantį jų materialinę padėtį arba psichologinį komfortą. Tokiu atveju darbdavys pažeidžia darbo sutarties sąlygas. Darbuotojas turi teisę nutraukti darbo santykius savo noru ir teismo keliu pareikalauti atlyginti dėl neteisėto (išprovokauto) atleidimo patirtus nuostolius.

Viena iš reorganizavimo formų, taikomų norint išvengti įmonės žlugimo ir darbuotojų atleidimo – savininko pasikeitimas. Tokiu atveju iškyla klausimai: 1) ar nustoja galioti darbuotojų darbo sutartys su tokia įmone, t.y. ar dėl būsimų pokyčių turi būti atleidžiami visi įmonės darbuotojai ir privalomai iš naujo forminamos jų darbo sutartys su nauju savininku, 2) ar darbo sutartis automatiškai turi perimti naujasis savininkas, išsaugant pirmines jų darbo sutartyje numatytas sąlygas. Toks pats klausimas iškyla ir dėl kolektyvinių sutarčių, kuriose įteisintos įvairios išmokos bei pagerintos darbo apmokėjimo sąlygos.

Dabartiniu metu dauguma Vakarų šalių, taip pat ir Lietuva, išlaiko anksčiau galiojusias darbo ir kolektyvinių sutarčių sąlygas. Šiuo atveju darbo santykius automatiškai perima įgijėjas, t.y. darbo santykiai išlieka, išlieka darbuotojų teisės ir pareigos, numatytos jų darbo sutartyse, o perdavėjo teisės ir pareigos nuo nuosavybės teisių į įmonę perdavimo momento automatiškai pereina perėmėjui (įgijėjui).

Lietuvos įstatymai įpareigoja apie numatomą įmonių reorganizavimą skelbti viešai. Reorganizuotų įmonių visų teisių ir prievolių perėmėju tampa po reorganizacijos įsteigta nauja ir veiklą tęsianti įmonė. Tai turi būti numatyta reorganizavimo projektuose. Įmonių įstatymo 23 straipsnis numato, jog „įmonę reorganizavus, naujam juridiniam asmeniui pereina teisės ir prievolės, įskaitant nesumokėtas į valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetą, taip pat mokesčio administratoriaus pareigūnų ir kitų valstybės institucijų priskaičiuotas sumas, tarp jų baudas ir delspinigius, iki reorganizuojamos įmonės išregistravimo įstatymų nustatyta tvarka“ [15]. Be to, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 1997 m. gruodžio 15 d. nutartimi konstatavo, kad, teismui nagrinėjant bylą, kurios metu ieškovo reikalavimai buvo perleisti kitai įmonei, procesas toliau turi būti tęsiamas ir jokių būdu negalima reikalauti iš naujo pateikti ieškinį teisių perėmėjui, norinčiam užbaigti šį procesą. Teisių perėmėjui visi veiksmai, atlikti prieš jam įstojant, yra privalomi tiek, kiek jie būtų buvę privalomi tam asmeniui, kurio vietoj įstojė teisių perėmėjas (CPK 41 str. 2 d.) [16]. Taigi teisių perėmėjui pereina ne tik turtas, bet ir su juo susijusios prievolės, taip pat ir skolos darbuotojams ir kreditoriams.

Darbo sutarties įstatymo 32 straipsnis gina darbuotojo teises, vykstant ūkio ekonominei reformai, ir apriboja darbdavio teises nutraukti darbo sutartį reorganizuojant įmonę, keičiantis įmonės savininkui, jos pavaldumui, steigėjui ar pavadinimui. Darbuotojui suteikiama garantija toliau dirbti reorganizuotoje įmonėje. Tačiau dažnai, reorganizuojant įmones, tenka mažinti

gamybą ir darbuotojų skaičių. Pasitaiko atveju, kai naujieji savininkai (teisių perėmėjai) gamybos mažinimą tapatina su darbo sąlygų pakeitimu ir todėl ne dėl nuo darbuotojų priklausančių priežasčių sumažina darbo užmokestį. Tačiau darbo sąlygos darbuotojams gali būti keičiamos tik taikant įstatymų numatytas garantijas, t.y. apie tai būtina įspėti prieš įstatymo nustatytą terminą bei sudaryti sąlygas pasirengti dirbti naujomis sąlygomis. O Darbo sutarties įstatymo 22 straipsnis numato laikiną apsaugą, leidžiančią nors trumpam išlaikyti iki darbo sąlygų pakeitimo buvusį darbo užmokestį, t.y. darbuotojui “ne mažiau kaip tris mėnesius nuo darbo sąlygų pakeitimo dienos primokama iki ankstesniojo vidutinio darbo užmokesčio” [8]. Taigi nors darbo įstatymai ir numato reorganizavus įmones išlaikyti darbo sutartyje nustatytas darbo sąlygas, tarp jų ir darbo užmokestį, tačiau ši apsauga – tik laikina.

2.3. Įmonės nemokumas ir bankrotas

Vadovaujantis TDO konvencija Nr. 173 “Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiu” ir rekomendacija Nr. 180 “Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiu”, sąvoka “nemokumas” reiškia situacijas, kai pagal nacionalinius įstatymus ir praktiką buvo iškeltos bylos, susijusios su darbdavio turtu, dėl kolektyvinio atsiskaitymo su kreditoriais [17]. Ši sąvoka gali būti aiškinama plačiau ir apimti situacijas, kai darbuotojų reikalavimai negali būti patenkinti dėl darbdavio finansinės būklės ir ypač, kai:

- a) įmonė buvo uždaryta arba baigė veiklą, arba savanoriškai likvidavosi;
- b) darbdavio turto dydis yra nepakankamas bylai dėl nemokumo iškelti;
- c) bylos dėl darbuotojo reikalavimo, susijusio su darbu, patenkinimo metu nustatoma, kad darbdavys turto neturi arba, kad jo nepakanka nagrinėjamai skolai sumokėti;
- d) darbdavys numirė ir jo arba jos turtas buvo perduotas į administratoriaus rankas, ir dėl to reikalingos sumos iš turto negali būti išmokėtos [18].

Dauguma šalių šiandien pripažįsta, kad, paskelbus įmonės nemokumą, nebūtina likviduoti ir nutraukti darbo santykius su šioje įmonėje dirbančiais darbuotojais. Būtina imtis įmonių sanavimo priemonių, atnaujinti jos ekonominį potencialą. Norint išvengti įmonės žlugimo, kartais gali pakakti atleisti tik dalį įmonės personalo. Tokiu atveju likę darbuotojai išlaiko savo darbo vietas tiek nagrinėjant bylą teisme, tiek ir pripažinus įmonę bankrutavusia, jei ji tęsia veiklą, kuriai vadovauja teismo paskirtas administratorius.

Vadovaujantis Įmonių bankroto įstatymo 2 straipsniu, “įmonės nemokumas” tai – “įmonės būseną, kai jos finansiniai įsipareigojimai lygūs jos turtui arba jį viršija” [19]. Ši sąvoka yra keistina, nes neatitinka šiuolaikinių įmonės nemokumo įvertinimo kriterijų, t.y. įmonės bankrotas skelbiamas praėjus gana nemažai laiko po to, kai įmonė tampa nemoki. Nes įmonės turtas, kuris sudaro ir įstatinio kapitalo dalį, dažniausia būna įvertintas didesniais į kainais nei rinkos kainos, o tai viena iš priežasčių, kodėl neskelbiamas įmonės bankrotas. Ir kuo ilgiau neskelbiamas bankrotas, tuo didėja esamo turto iššvaistymo (nuvertinimo) tikimybė, t.y. sumažėja arba visiškai prarandamas turtas, iš kurio galėtų būti patenkinti kreditorių reikalavimai. Kartu didėja ir skolos darbuotojams skaičiuojant netesybas.

Tai pailiustruoja Įmonių bankroto valdymo departamento prie Ūkio ministerijos pateikti duomenys [20]: bankroto procesas 1998 m. pabaigoje vyko 274 įmonėse. 1999 m. sausio 1 d. skolos darbuotojams 144 įmonėse (kitose įmonėse įsiskolinimo nebuvo) sudarė 56 mln. Lt, iš jų 11,9 mln. Lt (21,2 proc.) – delspinigiai. Apskritai nuo 10 iki 50 proc. įsiskolinimo sumos sudaro apmokėjimas už faktiškai atliktą darbą, kita dalis – priskaičiuojamas vidutinis darbo užmokestis ir delspinigiai už uždelstą atsiskaitymo laikotarpį ir kiti priskaitymai, nesusiję su pagamintu produktu bei gamyba.

Aukščiausiojo Teismo senato 1997 m. gruodžio 22 d. nutarimu Nr. 19 [21] buvo išaiškinta, kad teismui pagal 1997 m. birželio 17 d. Įmonių bankroto įstatymą iškėlus įmonės bankroto bylą, draudžiama vykdyti visas finansines prievoles, neįvykdytas iki bankroto bylos iškėlimo, įskaitant palūkanų, baudų ir mokesčių mokėjimą, išieškoti skolas iš šios įmonės teismine ar ne ginčo tvarka, taip pat nutraukiamas delspinigių už visas įmonės prievoles, tarp jų už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą, skaičiavimas. O 1999 m. gegužės 1 d. įsigaliojo Darbo sutarties įstatymo 41 straipsnio 2 dalies pataisa, numatanti, kad

nuo teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą įsiteisėjimo dienos arba nuo kreditorių susirinkimo nutarimo pradėti neteisminį bankroto procesą priėmimo dienos nutraukiamas vidutinio darbo užmokesčio mokėjimas už uždelsimo laiką.

Nors šiais teisminiais „saugikliais“ ir bandoma užkirsti kelią netikslingų sumų augimui, tačiau to nepakanka, kad būtų išspręsta atsiskaitymo su darbuotojais problema. Be to, priėmus šias įstatymų pataisas, iškilo neaiškumų skaičiuojant už uždelsimo laikotarpį priklausančias sumas. Todėl kyla klausimas – ar vidutinis darbo užmokestis ir delspinigiai už uždelsimo laiką turi būti mokami, kol įmonei bus iškelta bankroto byla, t.y. turi būti taikomos Darbo sutarties įstatymo 41 straipsnio 2 dalies ir Delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymo pataisų nuostatos, ar ginčą nagrinėjantis organas turi taikyti Darbo įstatymų kodekso 252¹ straipsnio nuostatas ir darbuotojui priteisti priklausančias sumas ne daugiau kaip už vienerius metus.

Įmonei bankrutavus, atsiskaitymo su atleidžiamu iš darbo darbuotoju tvarka skiriasi nuo kitų darbo sutarties nutraukimo pagrindų: vadovaujantis Darbo sutarties įstatymo 28¹, 40 ir 41 straipsniais, darbdavys privalo visiškai atsiskaityti darbuotojo atleidimo dieną, išskyrus išėtinės pašalpos išmokėjimą, kuri gali būti išmokama lygiomis dalimis per tris mėnesius nuo darbo sutarties nutraukimo dienos [8].

2.4. Išieškojimas ir gražinimas

Kaip rodo praktika, dažniausiai bankrutuojančios įmonės yra likviduojamos, todėl atleidžiami visi arba dauguma įmonės darbuotojų, su kuriais darbdavys ne visada gali atsiskaityti iš karto. Įstatymuose numatytos dvi pagrindinės sistemos, apsaugančios dėl bankroto likviduojamos įmonės darbuotojų materialinius interesus, tai: 1) darbuotojų teisė pareikšti savo reikalavimus darbdaviui dėl neatsiskaitymo su jais už darbą, 2) steigimas garantinių draudimo fondų, iš kurių būtų atliekamos atitinkamos išmokos darbuotojams, atleistiems dėl įmonės bankroto.

Pirmoji sistema labiau paplitusi ir taikoma seniai. Remiantis nacionaliniais įstatymais, atleidžiamų darbuotojų materialinės pretenzijos yra svarbesnės už kitų kreditorių reikalavimus, t.y. darbuotojų ieškiniai privalo būti patenkinti iki kitų kreditorių ieškinių, pateiktų bendram skolininkui, kuriam iškelta byla dėl nemokumo.

TDO konvencijos Nr. 95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“ 11 straipsnyje taip pat įtvirtinta nuostata, numatanti, jog „įmonės bankroto ar jos teismo likvidavimo atveju joje dirbantys darbuotojai turi būti traktuojami kaip privilegijuoti kreditoriai. Jiems turi būti sumokėtas priklausantis darbo užmokestis už atliktą darbą iki įmonės bankroto ar teismo jos likvidavimo. Darbo užmokestis, kuris sudaro privilegijuotą skolą, turi būti išmokėtas visas iki tol, kol paprasti kreditoriai galės pareikšti bet kokią reikalavimą dėl turto dalies“ [7].

„Privilegijų sistema“ apibūdina trys elementai: privilegijų objektas, išmokų darbuotojams dydis (riba) ir privilegijų teikimo eiliškumas. Nacionaliniai įstatymai numato ne tik darbo užmokesčio išmokos prioritetą siaurąja prasme, bet ir daugelį papildomų kompensacinio ar garantinio pobūdžio skatinimų ir išmokų rūšių. Išmoka atleistiems dėl įmonės bankroto darbuotojams ribojama kalendoriniu periodu, sukėlusiu įmonės bankrotą, arba maksimalia suma. Paprastai taikomos abiejų rūšių ribos. Maksimalus išmokos mokėjimo laikotarpis atskirose šalyse skirtingas: JAV, Kanadoje – 3 mėn., Didžiojoje Britanijoje – 4 mėn., Prancūzijoje, Portugalijoje ir Šveicarijoje – 6 mėn., Vokietijoje – 12 mėnesių. Paprastai nusistovi ir maksimalus išmokos dydis, dažniausiai priklausantis nuo valstybės minimalaus darbo užmokesčio arba nuo bazinio darbo užmokesčio, naudojamo skaičiuojant įmokas į socialinio draudimo fondus (Prancūzijoje, Ispanijoje), arba nustatoma tvirta suma (JAV, Kanada, Belgija), kuri, atsižvelgiant į infliaciją, turi būti didinama. Atskirose šalyse (pvz., Italijoje) įstatymas neriboja išmokų dydžio darbuotojo naudai. Darbo užmokesčio išmokėjimo eiliškumas, palyginti su kitomis privilegijuotomis išmokomis atsiskaitant su kreditoriais, atskirose šalyse taip pat skirtingas. Yra šalių (pvz., Japonija, Švedija), kur darbo užmokestis, atsiskaitant su kreditoriais išmokamas sumokėjus visus mokesčius atitinkamoms institucijoms (biudžetams, socialinio aprūpinimo fondams ir t.t.). Didžiojoje Britanijoje darbo užmokestis išmokamas tokia pat tvarka kaip ir mokesčiai. Kai kur (pvz., Prancūzijoje, Ispanijoje) darbo užmokesčiui

numatyta superprivilegija, t.y. darbo užmokestis, atsiskaitant su kreditoriais, yra išmokamas pirmiausia, net anksčiau už mokesčius ir atsiskaitymus su mokesčių rinkėjais. Tiesa, tokiai superprivilegijai paprastai būna nustatytas maksimalus terminas: 30 dienų – Ispanijoje, 60 dienų – Prancūzijoje [5, p. 97].

“Privilegijų sistema” egzistuoja ir Lietuvoje. Šiuo metu galiojantys 1992 m. ir 1997 m. įmonių bankroto įstatymai numato pirmenybę patenkinti darbuotojų reikalavimus, susijusius su darbo santykiais. Atsižvelgiant į tai, kada įmonei išskeltas bankrotas, darbuotojų reikalavimai pateikiami ir nagrinėjami skirtingai. Remiantis 1992 m. Įmonių bankroto įstatymu [22], darbuotojų reikalavimai, turintys pirmenybę net prieš įkaitu garantuotus kreditorių reikalavimus, nebuvo visiškai tenkinami dėl to, kad įmonės bankroto byla ir bylos dėl individualių darbuotojų reikalavimų, susijusių su darbo santykiais, buvo nagrinėjamos atskirai. Tai yra šie reikalavimai nebuvo laikomi kreditorių finansiniais reikalavimais ir juos sprendžiant nebuvo taikytos bankroto santykius reguliuojančios normos. Kitaip tariant, tokie ginčai buvo pripažįstami darbo ginčais, t.y. ne kreditoriaus ir skolininko, o darbuotojo ir darbdavio ginčas. Tokiu atveju darbuotojai privalėjo ieškinius darbdaviams dėl darbo užmokesčio ir kitų išmokų, susijusių su darbo santykiais, pateikti pirmos instancijos teismams. Darbuotojai, nutraukę su bankrutuojančia įmone darbo santykius, galėjo lengviau prisiteisti jiems priklausantį atlyginimą, nes teismo antstoliai, vykdydami teismų sprendimus, areštudavo bankrutuojančios įmonės turtą, iš kurio buvo patenkinami jų ieškiniai. O darbuotojų, kurie nebuvo nutraukę darbo santykių su bankrutuojančia įmone, reikalavimų patenkinimas tapdavo ne-realus, nes nelikdavo įmonės turto. Taip tarp buvusių ir esamų tos pačios įmonės darbuotojų atsirasdavo nelygė: patenkinus vienos grupės darbuotojų reikalavimus, likdavo nepatenkinti kitų darbuotojų reikalavimai, o tai reiškia, kad pažeidžiamas reikalavimų patenkimo eiliškumas. Ir tik įsigaliojus 1997 m. Įmonės bankroto įstatymui, šis prieštaravimas buvo pašalintas. Nuo 1997 m. liepos 1 d. tiek buvusių, tiek ir esamų bankrutuojančios įmonės darbuotojų interesai ginami vienodai ir nagrinėjami kartu su kitų kreditorių reikalavimais, t.y. “visos bylos, kuriose įmonei pareikšti turtiniai reikalavimai, tarp jų ir iš darbo santykių kylantys finansiniai reikalavimai, perduodamos bankroto bylą išskelusiam teismui” [19]. Tačiau šio įstatymo 40 straipsnis nustato, jog kreditorių reikalavimams tenkinti skiriamos lėšos, likusios atsilyginus su įmonės turto įkaito turėtojais. O tai reiškia, kad įkaito turėtoji atlyginama iš lėšų, gautų pardavus įkeistą įmonės turtą, o gautų lėšų likutis skiriamas kitų kreditorių (tarp jų ir darbuotojų reikalavimams, kylantiems iš darbo santykių) reikalavimams patenkinti. Taip įstatymas įtvirtina įkaito turėtojo pirmenybę patenkinti savo finansinius reikalavimus. Darbuotojų reikalavimai gali būti nukreipti tik į gautų už parduotą įkeistą turtą lėšų likutį, laikantis to paties įstatymo 41 straipsniu nustatytos kreditorių reikalavimų tenkinimo eilės [19]. O tai reiškia, kad turto, iš kurio galėtų būti patenkinti I eilės kreditorių reikalavimai, gali neužtekti.

Taigi, paanalizavus teismų praktiką, galima įžvelgti daugelį teisinių kliuvinių, trukdančių realiai užtikrinti darbuotojų reikalavimus. Todėl galima tik tikėtis, kad šios kliūtys bus pašalintos rengiamame naujame Įmonių bankroto įstatyme.

“Privilegijų sistema” nepasiteisina ir daugelyje šalių, nes:

- darbuotojų reikalavimai ilgai nepatenkinami dėl ilgo teismo proceso, kol įmonę pripažins nemokia;
- dažniausiai darbuotojų reikalavimai tenkinami po to, kai patenkinami kitų kreditorių reikalavimai, pvz., mokesčių institucijų, socialinio aprūpinimo tarnybų, įkaito turėtojų;
- kad ir kokios geros būtų darbuotojų reikalavimų tenkinimo sąlygos, jos visada priklauso nuo bankrutuojančios įmonės turto dydžio, o jo ne visada pakanka;
- privilegijos apsaugo darbo užmokestį ir kitas darbuotojų pretenzijas tik iki tam tikro lygio, kuris dažniausiai būna žemas;
- darbuotojų reikalavimų išskyrimas ir privilegijų teikimas atbaido finansines institucijas nuo kreditų teikimo įmonėms; bankai bijo, kad jų finansiniai reikalavimai, net ir turint turtą įkaitu, bankrutavus įmonei, nebus patenkinti.

3. GARANTINĖS INSTITUCIJOS VEIKLA

Pastaruoju metu daugelyje išsivysčiusių rinkos ekonomikos šalių pastebima ribojimo arba net visiško "privilegijų sistemos" atsisakymo, patenkinant atleistų darbuotojų ieškinius, tendencija. Ši sistema (visiškai arba iš dalies) pakeičiama garantiniu draudimo fondu, t.y. papildomu darbuotojų draudimu bankrutavus įmonei. Tokie fondai pradėti kurti 1960 m. pabaigoje (pirmasis Belgijoje) ir šiuo metu yra populiarūs daugelyje šalių.

Nurodyti fondai veikia socialinio draudimo principu, t.y. jie sudaromi iš darbdavių privalomųjų įmokų ir valstybės subsidijų. Tokiu atveju dalinė finansinė rizika tenka jau ne darbdaviui, o visai visuomenei ir, esant įmonės nemokumo rizikai, darbuotojų pretenzijos tenkinamos iš draudimo. Iš esmės įteisinama papildoma autonominė socialinio aprūpinimo forma. Sumos iš šių fondų dažniausia išmokamos tik tada, kai teismas konstatuoja, kad bankrutuojanti įmonė neturi finansinių galimybių patenkinti darbuotojų reikalavimų, apsaugotų "privilegijų sistema". Bet daugelyje šalių fondai neatidėlioja išmokų, kol teismas pripažins įmonės bankroto faktą. Šiuo atveju fondai veikia kaip įprasti draudikai. Jie nedelsiant patenkina darbuotojų reikalavimus, o paskui regreso tvarka pareiškia ieškinį įmonei skolininkei.

Daugelyje valstybių, be minėtų darbuotojų teisių apsaugos sistemų, bankrutavus įmonei, egzistuoja ir kiti apsaugos tipai. Pvz., Šveicarijoje darbdaviai turi teisę sudaryti tikslinius draudimo fondus, perduodamus trečiajai šaliai, kad ši išmokėtų įmonės skolinius reikalavimus asmenims, atsidūrusiems be darbo dėl įmonės bankroto [5, p. 98].

Lietuvoje padaugėjus įmonių, kurioms įmonių bankroto įstatymo nustatyta tvarka vykdomos bankroto procedūros ir kurios turi finansinių sunkumų atsiskaitant su darbuotojais, Vyriausybė skubos tvarka 1997 m. rugsėjo 1 d. laikinai įkūrė Fondą bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojų reikalavimams, susijusiems su darbo santykiais, tenkinti (toliau – Fondas) [23]. Šio Fondo tikslas – teikti gražintiną finansinę paramą nemokioms įmonėms bei tenkinti darbuotojų reikalavimus, susijusius su darbo santykiais, ir reikalavimus atlyginti žalą dėl suluošinimo ar kitokio kūno sužalojimo, susirgimo profesine liga arba žuvus dėl nelaimingo atsitikimo darbe.

Fondo bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojų reikalavimams, susijusiems su darbo santykiais, tenkinti, tarybos sekretoriato duomenimis, į šį Fondą iki 1997 m. pabaigos finansinės paramos kreipėsi 14 įmonių, iš kurių 4 ją gavo (iš viso 3,0 mln. Lt). 1998 m. iš šio Fondo gražintinė finansinė parama – 32 mln. Lt suteikta 22 bankrutuojančiai įmonei. Darbuotojų atlyginimams mokėti buvo panaudota 20,3 mln. Lt, žalai atlyginti – 1,2 mln. Lt, SoDrai – 5,5 mln. Lt, biudžetui (fizinių asmenų pajamų mokestis) – 5,1 mln. Lt. Iš viso išmokas iš šio Fondo gavo 13 567 darbuotojai, iš jų 7056 – bankrutuojančių bei bankrutavusių įmonių ir 6511 – laikinų sunkumų turinčių įmonių darbuotojai [13].

Tačiau šis Fondas dar ne ta garantinė institucija, kuri galėtų patenkinti visus su darbo santykiais susijusius darbuotojų reikalavimus. Visų pirma ši parama yra gražintina ir teikiama bankrutavusioms ir bankrutuojančioms įmonėms, išimtiniais atvejais – ir laikinų sunkumų turinčioms įmonėms. Antra, paramos dydis priklauso nuo įmonės turimo turto, kurį galėtų įkeisti Fondui Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka. Trečia, finansinės paramos dydis vienam darbuotojui gali atitikti jo finansinius reikalavimus, bet negali būti didesnis kaip keturios minimalios mėnesinės algos, kai įmonė neturi pakankamai turto, arba negali būti didesnis kaip trys minimalios mėnesinės algos, kai įmonė neturi jokio turto. Ketvirta, likę nepatenkinti darbuotojų reikalavimai tenkinami Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymo nustatyta tvarka.

Laikinių finansinių problemų turinčioms įmonėms, kurių bankrotas turėtų sunkių socialinių ekonominių padarinių, parama teikiama, jeigu jose darbo užmokestis darbuotojams nemokamas ilgiau nei 6 mėnesius. Susidarius ypatingoms, ne nuo įmonės priklausančioms aplinkybėms, dėl kurių įmonė darbuotojams neišmoka darbo užmokesčio, Lietuvos Respublikos Vyriausybės sprendimu parama gali būti teikiama ir esant trumpesniam laikotarpiui, per kurį nemokamas darbo užmokestis.

Be to, vykdant išmokas iš Fondo darbuotojams, kartu iš Fondo vykdomos įmokos į Valstybinį socialinio draudimo fondą (atitinkamai mažinamas pateiktas Valstybinio socialinio draudimo fondo kreditorinis reikalavimas). O tai prieštarauja 1997 m. Įmonių bankroto įsta-

tymo 41 straipsnyje nustatyta kreditorinių reikalavimų tenkinimo eilės tvarkai. Šiame įstatyme numatyta, jog pirmiausia turi būti tenkinami Fondo reikalavimai, o reikalavimai dėl mokesčių ir kitų įmokų į valstybės, SoDros biudžetus ir kitus biudžetinius fondus – tik atsiskaičius su darbuotojais.

Kreipimosi į Fondą metu daugumos įmonių paraiškos gauti finansinę paramą nėra tenkintinos. Dažniausiai dėl to, kad įmonė neturi jokių galimybių bent minimaliai užtikrinti paramos lėšų grąžinimą, nes nebeturi galimo įkeisti ar kitiems kreditoriams įkeisto turto. Kai kurios įmonės nesugeba laiku atlikti savo turto vertinimo arba paramos prašo esant trumpalaikėms, iki 1,5 mėn., skoloms. Keletas įmonių, negrąžinusios visiškai arba grąžinusios tik nedidelę dalį lėšų, gautų iš šio Fondo, prašo papildomos paramos. Šie prašymai atmetami kaip neatitinkantys Fondo nuostatų reikalavimų bei Fondo tarybos sprendimų, patikslinančių finansinės paramos skyrimo sąlygas.

Įmonių, norinčių gauti paramą, atranka didelė ir dar dėl vienos priežasties – Fonde trūksta lėšų. Privatizavimo lėšos, kurios sudaro didžiąją dalį šio Fondo lėšų, greitai baigsis ir nebus iš ko suteikti paramos, todėl, atsižvelgiant į TDO konvencijų ir rekomendacijų bei ES direktyvų ir rekomendacijų reikalavimus, taip pat į užsienio šalių praktiką, Lietuvos Respublikos Vyriausybė savo 1997–2000 m. veiklos programoje numatė vieną iš uždavinių – parengti ir įgyvendinti Garantinio fondo įstatymą.

Šio įstatymo projekte [24], kuris pateiktas Lietuvos Respublikos Vyriausybei 1999 m. IV ketvirtyje, numatytos realesnės atsiskaitymo užtikrinimo garantijos darbuotojams, kuriems darbdaviai yra skolingi dėl įmonės nemokumo. Visų pirma šios garantinės institucijos finansinį pagrindą sudarys darbdavių nuolatinės įmokos, o trūkstamos sumos bus dengiamos iš valstybės biudžeto. Antra, tai bus negrąžintina finansinė parama, t.y. nebus reikalaujama įkeisti įmonės turto. Trečia, darbuotojų finansinių reikalavimų, susijusių su darbo santykiais iki įmonės bankroto proceso pradžios, užtikrinimas bus ribojamas tik tam tikru (bruto) dydžiu, dėl kurio darbuotojų patvirtinti kreditoriniai reikalavimai bus mažinami Garantinio fondo sumokėtos išmokos suma, o likę kreditoriniai reikalavimai bus tenkinami įmonės bankroto įstatymo nustatyta tvarka. Ketvirta, iš šio Fondo bus skiriamos lėšos minimalioms bankroto administravimo išlaidoms (taip pat ir sumokėti už darbą įmonės administratoriui arba įmonės likvidatoriui) įmonėse, kuriose nėra turto šioms išlaidoms padengti. O tai dar vienos problemos, sudarančios kliūtį paskirti įmonės administratorių pradėti įmonės bankroto procedūrą, išsprendimas. Penkta, ši garantinė institucija bus palankesnė ir prieinamesnė visiems, tiek tęsiantiems darbo santykius, tiek ir juos nutraukusiems darbuotojams, kurių įmonės bankrutuoja ar bankrutavo.

IŠVADOS

Iš pirmo žvilgsnio gali pasirodyti, jog įstatymais įteisintos darbdaviams griežtos sankcijos, didelės baudos ir kitos priemonės, reglamentuojančios darbuotojų, kaip silpnosios darbo santykių dalyvių šalies, apsaugą, turėtų priversti darbdavius laikytis nustatytų normų, tačiau darbuotojų darbo pajamos vis dėlto lieka neapsaugotos. Todėl, norint išspręsti šias problemas, visų pirma būtina sureguliuoti įstatymų normas, įteisinančias galutinį atsiskaitymą su darbuotojais ar šio atsiskaitymo užtikrinimą iki teismo sprendimo įvykdymo. Šias nuostatas geriausia būtų įtvirtinti naujai rengiamame Darbo kodekse, kurio priėmimas išspręstų daugelį šiuo metu išskylančių tiek normų kolizijos, tiek ir normų konkurencijos problemų.

Panašių problemų kyla ir dėl darbuotojų teisėtų reikalavimų, ypač kai įmonė tampa nemoki ir nėra iš ko patenkinti darbuotojų reikalavimų. Praktika rodo, kad niekas iš darbuotojų neskuba nutraukti darbo santykių, nors įmonės veikla yra nutraukta ir darbo užmokestis nėra mokamas. Šie santykiai glaudžiai susiję su kitais teisiniais santykiais, numatančiais nemažai garantijų. Pirmiausia sunku rasti darbą, ypač tiems, kurie neturi tinkamos kvalifikacijos, kurie nepasirengę darbo rinkai, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją likę vos keli metai. Kita vertus, darbuotojai, kurie nutraukė darbo sutartį (nors su jais ir nebuvo visiškai atsiskaityta) su bankrutuojančia įmone ir po 6 mėnesių (laikotarpis gali būti pratęstas

dirbant remiamus ar viešuosius darbus arba perkvalifikavimo terminui) po intensyvios darbo paieškos, tarpininkaujant darbo biržai, nesusirado darbo, praranda teisę į bedarbio pašalpą, o tai kelio užkirtimas socialinėms garantijoms (pvz., ligos, nėštumo, gimdymo ir vaiko priežiūros atostogų atvejais, darbo stažo nutrūkimas senatvės pensijai gauti ir kt.).

Pagal dabar galiojančias įstatymų normas, įmonės bankroto skelbimas dažnai užtęsiamas, todėl darbuotojams paranku tęsti tokius santykius ir teismo keliu prisiteisti nerealiai dideles sumas, kai dėl įmonės sunkios finansinės būklės darbdavys ne laiku išmoka darbuotojams priklausančias sumas. Tačiau tokiu keliu laimėti gali tik nedaugelis darbuotojų, nes, įmonei iškėlus bankroto bylą, turto, iš kurio būtų galima padengti skolas likusiems darbuotojams, kaip I eilės kreditoriams, gali neužtekti, t.y. darbuotojų reikalavimai tenkinami tik iš turto, likusio atsiskaičius su įmonės turto įkaito turėtoju. Taip įstatymų leidėjas, įteisindamas įkaito turėtojo finansinių reikalavimų pirmenybę, sumažina likusių kreditorių, tarp jų ir darbuotojų, susijusių su darbo santykiais, reikalavimų užtikrinimą.

Todėl pirmiausia reikia patikslinti ne tik šiuo metu galiojančias teises nuostatas, susijusias su darbuotojų reikalavimų patenkinimo sąlygomis ir procesu, bet ir kuo greičiau įstatymu įteisinti garantinę instituciją, kuri padėtų bent minimaliai užtikrinti darbdavių įsiskolinimų darbuotojams dėl įmonės nemokumo padengimą.

LITERATŪRA

1. **Lietuvos Respublikos** Konstitucija. – V., 1993.
2. **Lietuvos Respublikos** darbo apmokėjimo įstatymas // Valstybės žinios. 1991. Nr. 4–104; Valstybės žinios. 1996. Nr. 41–984; Valstybės žinios. 1999. Nr. 30–858.
3. **Lietuvos Respublikos** administracinės teisės pažeidimų kodeksas. – V., 1998.
4. **Lietuvos Respublikos** trišalės tarybos posėdžio, įvykusio 1997 m. gruodžio 2 d., protokolas Nr. 15.
5. **Киселев И. Я.** Зарубежное трудовое право. – Москва, 1998.
6. **Lietuvos Respublikos** delpinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą, įstatymas // Valstybės žinios. 1996. Nr. 20–521; Valstybės žinios. 1997. Nr. 66–1501.
7. **Tarptautinės** darbo organizacijos konvencija Nr. 95 “Dėl darbo užmokesčio apsaugos”.
8. **Lietuvos Respublikos** darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios. 1991. Nr. 36–973; Valstybės žinios. 1993. Nr. 30–684; Valstybės žinios. 1994. Nr. 42–759; Valstybės žinios. 1995. Nr. 46–1119; Valstybės žinios. 1996. Nr. 12–385, Nr. 41–983, Nr. 43–1043, Nr. 101–2303, Nr. 106–2429; Valstybės žinios. 1997. Nr. 6–88, Nr. 66–1593, Nr. 67–1653, Nr. 91–2273; Valstybės žinios. 1998. Nr. 51–1394.
9. **Lietuvos** Aukščiausiojo Teismo senato 1998 05 15 nutarimas Nr. 6 “Dėl Lietuvos apeliacinio teismo civilinių bylų skyriaus kolegijos 1997 09 16 d. nutarties” // Teismų praktika. 1998. Nr. 9.
10. **Klaipėdos** apygardos teismo civilinių bylų skyriaus kolegijos 1997 m. vasario 27 d. nutartis Nr. 3A–134.
11. **Lietuvos Respublikos** darbo įstatymų kodeksas. – V., 1998.
12. **Lietuvos** Aukščiausiojo Teismo 1997 m. liepos 2 d. konsultacija “Dėl kai kurių darbo teisės normų taikymo” // Teismų praktika. 1997. Nr. 7.
13. **Socialinis** pranešimas 1998. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. – V., 1999.
14. **Lietuvos Respublikos** valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymas // Valstybės žinios. 1994. Nr. 102–2049.
15. **Lietuvos Respublikos** įmonių įstatymas // Valstybės žinios. 1990. Nr. 14–395; Valstybės žinios. 1997. Nr. 69–1737.
16. **Lietuvos** Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 1997 m. gruodžio 15 d. nutartis Nr. 3K–429.
17. **Tarptautinės** darbo organizacijos konvencija Nr. 173 “Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiu”.
18. **Tarptautinės** darbo organizacijos rekomendacija Nr. 180 “Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiu”.
19. **Lietuvos Respublikos** įmonių bankroto įstatymas // Valstybės žinios. 1997. Nr. 64–1500; Valstybės žinios. 1998. Nr. 109–2996, Nr. 114–3189.
20. **Bankroto** procesų eiga ir problemos 1998 m.: Įmonių bankroto valdymo departamento prie Ūkio ministerijos ataskaita. – V., 1998.
21. **Lietuvos** Aukščiausiojo Teismo 1997 m. gruodžio 22 d. nutarimas Nr. 19 “Dėl Lietuvos Aukščiau-

- siojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 1997 m. rugsėjo 17 d. nutarties, kurioje išaiškinta, kaip taikyti Įmonių bankroto įstatyme numatytus apribojimus mokant mokesčius, skaičiuojant palūkanas ir delspinigius, aprobavimo” // Teismų praktika. 1997. Nr. 8.
22. **Lietuvos Respublikos** įmonių bankroto įstatymas // Valstybės žinios. 1992. Nr. 29–843.
 23. **Lietuvos Respublikos** Vyriausybės 1997 m. rugpjūčio 11 d. nutarimas Nr. 902 “Dėl Fondo bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojų reikalavimams, susijusiems su darbo santykiais, tenkinti įsteigimo” // Valstybės žinios. 1997. Nr. 76–1960, Nr. 82–2060; Valstybės žinios. 1998. Nr. 15–350, Nr. 31–832.
 24. **Lietuvos Respublikos** garantinio fondo įstatymo projektas.
 25. **Dambrauskienė G.** Darbuotojų reikalavimų gynimo problemos jų darbdaviui tapus nemokiam // Lietuvos ūkio kelias į Europos Sąjungą: respublikinės mokslinės konferencijos medžiaga. – V., Vilniaus universitetas, 1996.
 26. **Tatham, Allan F.** Europos Sąjungos teisė. – V., 1999.
 27. **Tiažkijus V., Petkevičius R., Bužinskas G.** Darbo teisė. – V., 1999.



Problems connected with Assurance of Payment

Doctoral Candidate I. Mačernytė-Panomariovienė

Law Academy of Lithuania

SUMMARY

The right of a person to get a fair payment for his/her work is legalized in the 48th article of Constitution.

Sometimes the law is evaded by making payments to workers for their work. Mainly it depends on the fact how successful business enterprise is. Nevertheless, each worker must get the money he or she has earned or other means of subsistence connected with labour relations according to acts of labour legislation and local acts of law. In order to implement these regulations the law provides the employer to take an obligation to pay up the employees in time and in the case of failing to fulfill these obligations the law assumes a special responsibility, e.g. for delayed payment to employees.

In the article the author tried to describe the possibilities of making payment according to the laws and explained one of the cases how to pay the workers in the case of bankruptcy or failure of business.

