

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO

TEISĖS FAKULTETO

VERSLO TEISĖS KATEDRA

SKAISTĖ GATAVECKAITĖ

**GARANTINIS FONDAS: DARBUOTOJŲ APSAUGOS
DARBDAVIO NEMOKUMO ATVEJU TEORINIAI IR
PRAKTINIAI ASPEKTAI**

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas

asist. Virginijus Bitė

Konsultantas

doc. dr. Egidijus Baranauskas

VILNIUS, 2008

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS

TEISĖS FAKULTETAS

VERSLO TEISĖS KATEDRA

**GARANTINIS FONDAS: DARBUOTOJŲ APSAUGOS
DARBDAVIO NEMOKUMO ATVEJU TEORINIAI IR
PRAKTINIAI ASPEKTAI**

Verslo teisės magistro baigiamasis darbas

Studijų programa 62401S105

Vadovas

asist. V. Bitė

2008 12 04

Konsultantas

doc. dr. E. Baranauskas

2008 12 04

Recenzentas

2008 12 04

Atliko

VRTmn7-01 gr. stud.

S. Gataveckaitė

2008 12 03

VILNIUS, 2008

TURINYS

IVADAS.....	5
1. DARBUOTOJŲ TEISIŲ APSAUGOS DARBDAVIO NEMOKUMO ATVEJU REGLAMENTAVIMAS IR BŪDAI.....	9
1.1. Nemokumo samprata bei nemokumo teisinis reglamentavimas.....	9
1.2. Darbuotojų teisės ir jų garantijos darbdavio nemokumo atveju.....	16
1.3. Tarptautiniuose ir Europos sąjungos standartuose nustatyta darbuotojų teisių apsauga darbdavio nemokumo atveju.....	19
1.3.1. Tarptautinė darbo organizacija bei jos tarptautiniai standartai, reglamentuojantys darbuotojų teisių apsaugą darbdavio nemokumo atveju.....	19
1.3.2. Europos Sąjungos darbuotojų apsauga ir dokumentai, reglamentuojantys darbuotojų teisių apsauga darbdavio nemokumo atveju.....	24
1.4. Darbuotojų apsaugos darbdavio nemokumo atveju gynimo būdai ir modeliai.....	28
2. DARBUOTOJŲ APSAUGA DARBDAVIO NEMOKUMO ATVEJU LIETUVOJE.....	33
2.1. Institucinės ir procesinės garantijos darbdaviui tapus nemokiam.....	33
2.2. Garantinis fondas kaip garantinė institucija Lietuvoje.....	36
2.3. Garantinio fondo paskirtis ir panaudojimas.....	41
2.3.1. Garantinio fondo paskirtis.....	41
2.3.2. Garantinio fondo valdymas: Tarybos ir administratoriaus kompetencija.....	43
2.3.3. Garantinio fondo lėšų surinkimo tvarka ir jų naudojimas.....	46
2.3.4. Išmokų iš fondo lėšų skyrimo tvarka ir sąlygos.....	51
3. GARANTINIO FONDO VEIKLOS EFEKTYVUMO ATSISKAITANT SU DARBUOTOJAIMS PRAKTINIAI ASPEKTAI.....	54
3.1. Garantinio fondo perteklinių lėšų panaudojimas.....	54
3.2. Garantinio fondo išmokų apimtys ir lėšų paskirstymo praktikos vertinimas.....	59
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI.....	72
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	75
ANOTACIJA LIETUVIŲ IR ANGLŲ KALBOMIS.....	81
SANTRAUKA.....	82
SUMMARY.....	83
PRIEDAI.....	84

LENTELĖS

1. lentelė. Įsteigus Garantinį fondą, į jo sąskaitą nuo 2001 m. kovo mėn. 15 d. iki 2007 m. gruodžio 31 d. pervesti mln. Lt.....55
2. lentelė. Bankrutuojančio ir bankrutavusios įmonės pagal dydį.....60
3. lentelė. Išmokos skirtos iš Garantinio fondo.....66

PAVEIKSLAI

1. paveikslas. Pradėtos, baigtos ir vykdomos bankroto procedūros 2007 m. gruodžio 31 d.....62
2. paveikslas. Bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių skaičiaus kitimas (1993-2007m.).....63
3. paveikslas. Garantinio fondo išmokos bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojams pagal apskritis 2007 m.....65
4. paveikslas. Garantinio fondo išmokos bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojams pagal ekonominės veiklos rūšis 2007 m. pav. Darbo nuomos schema.....66
5. paveikslas. Darbuotojų skaičius paraiškose pagal apskritis 2006–2007 m.....67
6. paveikslas. Bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojams skirtų iš Garantinio fondo išmokų 2008 metų suvestiniai duomenys.....69

IVADAS

Įsidėmėkite, kad tai, ką valstybė mums duoda, pirma privalo atimti.

John Strider Coleman (1897 – 1958)

Bankrotas - tai vienas iš nemaloniausių verslo kalbos žodžių. Jis asocijuojasi su įmonės priverstine baigtimi, lydimą skolų liūnų, ilgu žala patyrusių kreditorių sąrašu, darbuotojams neišmokėtais atlyginimais ir panašiais nemaloniais dalykais. Ekonominės krizės įmonėse – ne naujiena Lietuvoje. Bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių skaičius kiekvienais metais išlieka aukštas ir pakankamai stabilus¹. Daugėja ir darbuotojų, su kuriais įmonės iš dalies arba visiškai neatsiskaitė. Tarptautiniai standartai, Europos Sąjungos teisės normos jau seniai yra numatę darbuotojų teisių apsaugą darbdavio nemokumo atveju. Tarptautinėj arenoj jau yra išsikristalizavę darbuotojų apsaugos darbdavio nemokumo atveju modeliai. Siekdamas šią problemą sureguliuoti Lietuvos Respublikos Seimas 2000 m. rugsėjo 12 d. priėmė Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymą².

Garantinį fondą galima apibrėžti kaip pinigų fondą, kurio lėšos skiriamos įstatymais ir kitais teisės aktais nustatyto dydžio išmokoms bankrutuojančių ar bankrutavusių įmonių darbuotojams, nutraukusiems darbo santykius su šiomis įmonėmis, taip pat darbuotojams kurie tęsia darbo santykius su bankrutuojančia įmone, kai įmonė jiems yra įsiskolinusi.

Pasirinkta tema - viena iš šiuo metu Lietuvoje aktualiausių ne tik įmonės bankroto teisės, bet ir darbo teisės instituto problemų. Tema aktuali ne tik bankrutavusių įmonių darbuotojams, bet ir įmonių, kurioms bankrotas gali grėsti ateityje, darbuotojams³. Iš pradžių, Lietuvai tapus ES nare, buvo iškilus grėsmė, kad ne visi Lietuvos verslininkai atlaikys didėjančios konkurencijos sąnaudų augimą, griežtinamas produkcijos sertifikavimo sąlygas – kas lėmė Garantinio fondo svarbą. Tuo tarpu šiuo metu, pasaulinės ekonominės krizės laikotarpiu, jau tapo aišku, kad pasaulinė finansų krizė neigiamai paveiks Lietuvos ekonomiką, jos kreivė žemyn judės mažiausiai porą metų. Nuosmukis kaip prognozuoja analitikai tęsis iki 2010 m.⁴. Krizės ekonominius ir socialinius padarinius Lietuva pajaus visu stiprumu: infliacija, biudžeto deficitas, lėtėjanti ekonomika, mažėjantys įmonių pelnai, nebe taip kylantys atlyginimai, didėjantis bankrotų skaičius ir viena skaudžiausių ekonomikos lėtėjimo rykščių – nedarbas.

¹ Pradėtos bankroto bylos: 1993 m. – 6, 1996 m. – 78, 1999 m. – 247, 2001 m. – 590, 2004 m. – 709, 2007m. – 606. Įmonių bankrotas. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. Vilnius, 2008. // <http://www.stat.gov.lt/lt/catalog/viewfree/?id=1303> // prisijungimo laikas 2008-10-04.

² Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 82-2478.

³ Mačernytė–Panomariovienė I. Darbuotojų teisių apsaugos darbdaviui tapus nemokiam teisinio reglamentavimo problemos // Jurisprudencija. Nr. 23 (15). – Lietuvos teisės universitetas: mokslo darbai, 2001. P. 71.

⁴ Janužytė R. „Ar mus nuplaus pasaulinės finansų krizės banga“ // Veidas, 2008 rugsėjo 22, Nr. 38.

Krizę kuo aiškiausiai pajus visi Lietuvos žmonės, vieni jų – darbuotojai, kurių darbdaviai neišsilaikys lėtėjančios ekonomikos sąlygomis. Darbdaviui tapus nemokiam labiausiai nukenčia darbuotojai, darbuotojai praranda darbo vietą ir pagrindinį pragyvenimo šaltinį, su darbuotojais laiku, o kartais visai neatsiskaitoma. Įstatymai numato nemažai garantijų darbuotojams, tačiau jos nėra pakankamai tinkamai reglamentuotos, o ypač trūksta aiškumo praktiškai jas taikant. Tad Garantinio fondo administravimas, bankrotų skaičiaus, išskolinimo darbuotojams masto prognozavimas ir, svarbiausia, Garantinio fondo paskirtis, kaip efektyvi garantinės institucijos darbuotojų apsauga darbdaviui tapus nemokiam, tampa itin aktuali šiuo metu klausimu. Svarbų Garantinio fondo vaidmenį darbuotojų apsaugai, liudija ir kiekvienais metais nemažėjantis paraiškų išmokoms gauti skaičius, taip pat vis didėjančios išmokos⁵.

Efektyvi darbuotojų apsauga yra plačiai aptarinėjama tema sociologų, politologų, darbo teisės specialistų, ypač tarptautinių, Europos Sąjungos mastu. Tačiau išsamių studijų apie darbuotojų apsaugą, darbdaviui tapus nemokiam, o konkrečiai apie garantinės institucijos kaip darbuotojų apsaugos darbdavio nemokumo atveju priemonę beveik nėra. Tiesa, būtina paminėti Tarptautinės darbo organizacijos bei Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos, konkrečiai Gordon W. Johnsono nuveiktus darbus šioje srityje⁶. Tuo tarpu apie darbuotojų apsaugą darbdavio nemokumo atveju Lietuvoje, konkrečiai garantinės institucijos, Garantinio fondo esmę ir efektyvumą studijų iš teisinės pusės beveik nėra. Įvairūs autoriai savo darbuose tik labai abstrakčiai analizuoja kai kuriuos Garantinio fondo teisinius aspektus, dažniausiai kalbėdami apie fondo paskirtį ir skiriamas išmokas. Plačiau darbuotojų teisių apsaugos problemą darbdavio nemokumo atveju bei garantijas darbuotojams Lietuvoje nagrinėjo I. Mačernytė-Panomariovienė⁷, taip pat G. Dambrauskienė⁸, V. Mikuckienė⁹.

Šiame darbe, kaip reikalauja ir šio darbo tema, daugiausia dėmesio bus skiriama teoriniams teisiniams darbuotojų teisių apsaugos, darbdavio nemokumo atveju, konkrečiai Garantinio fondo kaip garantinės institucijos Lietuvoje, aspektams. Atliekant minėtos garantinės institucijos taikymo praktikos analizę ir vertinimą, kartu neišvengiamai bus paliesti ir ekonominiai bei socialiniai šios temos aspektai.

⁵ Vidutinė vienam darbuotojui tenkanti išmoka sudarė 2004 m. – 1343lt, 2005 m. – 1558lt, 2006 m. – 2117lt, 2007 m. – 2315lt. Įmonių bankrotas. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. Vilnius, 2008. // <http://www.stat.gov.lt/lt/catalog/viewfree/?id=1303>; prisijungimo laikas 2008-10-04.

⁶ Johnson Gordon W. Insolvency and social protection: employee entitlements in the event of employer insolvency. World Bank Global Forum on Insolvency Risk Management (Washington DC, 2003) <http://siteresources.worldbank.org/GILD/ConferenceMaterial/20159925/x3Johnson%20-%20Employee%20Rights.pdf>

⁷ Mačernytė–Panomariovienė. I. Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam. [Socialinių mokslų teisės krypties disertacija]. LTU, 2002 m.

⁸ Dambrauskienė G. Darbuotojų materialinių interesų gynimo problemos jų darbdaviui tapus nemokiu. Lietuvos ūkio kelias į Europos sąjungą. Vilniaus universiteto Ekonomikos fakulteto konferencijos, vykusios 1996 m. lapkričio 21-22 d. pranešimo medžiaga. Vilniaus universitetas. 1996. - P. 28-29.

⁹ Mikuckienė V. Nemokumo teisinio reguliavimo ypatumai // Jurisprudencija, Nr. 77 (69). – Mykolo Romerio universitetas: mokslo darbai, P. 11-17.

Šio darbo **objektas** - Garantinio fondo kaip darbuotojų apsaugos darbdavio nemokumo atveju institutas.

Darbo **dalykas** - Garantinio fondo kaip darbuotojų apsaugos darbdavio nemokumo atveju instituto samprata, reglamentavimas ir taikymo praktika.

Darbo **tikslas** - išanalizuoti ir įvertinti Garantinio fondo esmę, reikšmę ir veiklos efektyvumą, atskleidžiant esminius darbuotojų apsaugos darbdaviui tapus nemokiam instituto aspektus, atliekant išsamią teisės aktų bei taikymo praktikos analizę.

Pasiekiant iškeltą darbo tikslą, suformuluoti šie darbo **uždaviniai**:

1. išanalizuoti nemokumo sampratą ir jo teisinį reglamentavimą;
2. apžvelgti darbuotojų teisių apsaugą reglamentuojančius tarptautinius, Europos Sąjungos bei Lietuvos teisės aktus, jų raidą;
3. aptarti darbuotojų teisių apsaugos darbdavio nemokumo atveju būdus ir pagrindinius modelius tarptautiniu ir Lietuvos mastu;
4. atskleisti Garantinio fondo paskirtį, reikšmę, veiksmingumą bei teisinį reglamentavimą Lietuvoje;
5. remiantis atliktu darbu aptarti Garantinio fondo veiklos efektyvumo atsiskaitant su darbuotojais praktinius aspektus ir identifikuoti problemas;

Darbe keliami **hipotezė** – Garantinio fondo veikla Lietuvoje yra pakankamai gerai reglamentuota, yra veiksminga ir išsprendžia įsiskolinimo problemas nemokių įmonių darbuotojams.

Darbo tikslui pasiekti ir uždaviniams įgyvendinti šiame darbe naudojami teoriniai moksliniai **metodai** – *abstrakcija, dokumentų analizė, loginė analizė, apibendrinimas ir analitinis – kritinis metodai*. *Abstrakcijos ir dokumentų analizės* metodai bus naudojami tiriant autorių darbus ir teisės aktus siekiant išskirti esminius dalykus, liečiančius teisinius nemokumo, darbuotojų teisių apsaugos, Garantinio fondo paskirties ir panaudojimo aspektus. Išskyrus šiuos elementus, toliau bus pasitelktas *loginės analizės metodas*, kurio pagalba bus atskleisti išskirtų elementų tarpusavio ryšiai, nustatyti tiriamo objekto dėsningumai, juo bus remtasi analizuojant atskiras tarptautines, Europos Sąjungos ir Lietuvos Respublikos teisės aktų normas, atskleidžiant jų turinį ir prasmę. *Apibendrinimo metodas* padės tiek darbo eigoje, tiek ir darbo pabaigoje formuluoti išvadas, teikti pasiūlymus, bei apibendrinti atskirų autorių, mokslininkų nuomonės bankroto, nemokumo, darbuotojų apsaugos, darbdavio nemokumo atveju. *Analitinis – kritinis metodas* bus naudojamas vertinant, ar Garantinio fondo veikla yra pakankamai gerai reglamentuota Lietuvoje ir ar užtikrinama tinkama darbuotojų apsauga.

Darbo struktūra. Darbą sudaro įvadas, trys dėstymo skyriai, išvados ir pasiūlymai.

Įvade pateikiami temos aktualumas, mokslinis naujumas, darbo problema, darbo objektas ir dalykas, keliami tikslas ir uždaviniai, taip pat darbo metodika, naudota literatūra ir šaltiniai.

Darbas bus atliekamas trimis etapais. Darbo pradžioje supažindinama su bankroto ir nemokumo samprata ir nemokumo teisiniu reguliavimu, darbuotojų apsaugos darbdaviui tapus nemokiam būdais ir modeliais, jų teisiniu reglamentavimu tarptautiniuose ir Europos Sąjungos teisės aktuose, atskleistos pagrindinės procedūros ir principai teoriniu aspektu.

Antras skyrius skirtas platesnei darbuotojų teisių apsaugos darbdavio nemokumo atveju Lietuvoje apžvalgai, konkrečiau Garantinio fondo veiklai, reglamentavimui ir jos procedūrų apžvalgai, analizuojama, kaip garantinė institucija ir jos vykdoma veikla įtakoja bankroto eigą, ar užtikrina darbuotojų apsaugą.

Trečiame skyriuje pateikiama bankroto procedūrų tendencijos per 1993 – 2007 metus, taip pat Garantinio fondo veiklos duomenys, išmokų dydžiai, pateiktas gausus skaičius lentelių ir duomenų, nagrinėjama ir analizuojama surinkta statistinė medžiaga.

Baigiamojoje dalyje padarytos išvados ir pasiūlymai, atsižvelgiant į iškeltus darbo tikslus ir uždavinius, magistro darbe naudotos literatūros sąrašas, taip pat santrauka lietuvių ir anglų kalbomis, prieduose pateikta medžiaga, papildanti darbą.

Darbo apimtis – 83 puslapiai be priedų. Darbą sudaro įvadas, trys skyriai, išvados, literatūros sąrašas, anotacija, santrauka lietuvių ir anglų kalbomis, priedai. Darbe pateikta 6 paveikslai, 3 lentelės. Prieduose pateiktos 4 lentelės.

1. DARBUOTOJŲ TEISIŲ APSAUGOS DARBDAVIO NEMOKUMO ATVEJU BŪDAI IR REGLAMENTAVIMAS

1.1. Nemokumo samprata bei nemokumo teisinis reglamentavimas

Ekonominių santykių vystymasis, globalizacija bei integracija skatina intensyvią ūkinių komercinių santykių plėtrą. Įvairių ūkio subjektų dalyvavimas ūkiniuose komerciniuose santykiuose yra susijęs su pelno siekimu, tačiau kartu neišvengiama veiklos rizika bei lėšų stokos problema. Dėl to neretai konstatuojamas ūkio subjektų laikinas ar absoliutus nemokumas¹⁰. Teisinės, ekonominės, socialinės bei kitų sričių priemonės reikalingos, norint išskirti su nemokumu susijusių darbuotojų apsaugos problemų sprendimo būdus, bet pirmiausia, būtina apibrėžti kas yra įmonės nemokumas, išsiaiškinti šios ūkio subjekto būsenos nustatymo kriterijus, nustatyti, kokios galimos įmonės nemokumo pasekmės, įskaitant atsiskaitymą su darbuotojais.

Lietuvių kalbos instituto parengtame Lietuvių kalbos žodyne¹¹, taip pat Dabartinės lietuvių kalbos žodyne¹² žodis „nemokumas“ nėra aiškinamas. Didžiajame anglų-lietuvių kalbų žodyne¹³ anglų kalbos žodis „insolvency“ aiškinamas kaip „(skolininko) nemokumas; negalėjimas išsimokėti; bankrotas“. Kembridžo¹⁴ bei Oxfordo¹⁵ internetiniai žodynai sąvoka „nemokumas“ kildina iš būdvardžio nemokus, kuris reiškia „neturintis pakankamai pinigų išsimokėti skolas, negalintis tesėti prisiimtų įsipareigojimų, susijęs su bankrotu“.

Minėtame dabartinės lietuvių kalbos žodyne žodis „bankrotas“ aiškinamas kaip – „negalėjimas išsimokėti skolų, sužlugimas“. Tuo tarpu, Visuotinėje lietuvių enciklopedijoje žodis bankrotas aiškinamas plečiamai – „(it. *banca rotta* – sulaužytas stalas), įmonės nemokumo būseną. Įmonės nemokumas nustatomas dviem būdais: įmonės turtas lyginamas su jos finansiniais įsipareigojimais ir įmonė laikoma nemokia, jeigu jos finansiniai įsipareigojimai lygūs tam tikrai šalies įstatymų nustatytai jos turto daliai arba ją viršija, arba teisės aktais nustatomas neįvykdytų finansinių įsipareigojimų dydis bei trukmė ir įmonė pripažįstama negalinti jų įvykdyti. Pasaulyje taikomos įvairios šių būdų modifikacijos. Bankrotą lemia objektyvios (verslo aplinkos pokyčiai) ir subjektyvios (prastas valdymas) priežastys, nepalankus įvairių veiksnių derinys. Įvairių šalių teisė išreiškia skirtingą požiūrį į bankroto dalyvius: D. Britanijoje,

¹⁰ Butkus K., Jazbutis R., Kelpšas T., Laužikas E., Velička R. Fizinį asmenų nemokumo problemų sprendimo būdų analizė. Taikomas mokslinio tyrimo darbas, 2005 m. // <http://www.bankrotodep.lt/Doc/nvaa.doc>; prisijungimo laikas 2008-09-03.

¹¹ Lietuvių kalbos žodynas // <http://www.lkz.lt/startas.htm>; prisijungimo laikas 2008-09-03.

¹² Dabartinės lietuvių kalbos žodyne // <http://www.autoinfa.lt/webdic/>; prisijungimo laikas 2008-09-03.

¹³ Piesarskas B. Didysis anglų-lietuvių kalbų žodynas. Antras leidimas. Leidykla „Alma Littera“. Vilnius, 1999 m.

¹⁴ Cambridge Dictionaries Online - Cambridge University Press // <http://dictionary.cambridge.org/>; prisijungimo laikas 2008-09-03.

¹⁵ Oxford Dictionaries // http://www.askoxford.com/dictionaries/compact_oed/?view=uk; prisijungimo laikas 2008-09-03.

JAV prioritetas teikiamas nemokios įmonės interesams, Suomijoje, Švedijoje, Vokietijoje – kreditorių interesams¹⁶.

Taigi šiame poskyryje, nagrinėjant nemokumo sampratą bei aptariant nemokumo teisinį reglamentavimą, esant tam tikroms aplinkybėms žodžius „nemokumas“ ir „bankrotas“ galima būtų vertinti kaip sąvokas artimas viena kitai, t. y. vienareikšmiškas. Tačiau išlyga dėl šių sąvokų nevienareikšmiškumo taip pat būtina.

Nuolatinį bankroto ir nemokumo sąvokų sąlytį ar net gi vienareikšmiškumą galima pagrįsti istoriškai susiklosčiusia nemokumo bei bankroto sampratos kaita ir savotiška raida.

Taigi istoriškai nemokumas (bankrotas) perėjo tris raidos etapus. Pirmajame etape neįvykdyta paskolos sutartis, tiesiogiai sukeldavo pasekmes pačiam skolininkui, pavyzdžiui, laisvės atėmimą. Antrajame etape, kreditoriaus pretenzijas nukreipus į skolininko turtą, nemokumas ir jo pasekmės tapo privatinės teisės dalyku. Šiame raidos etape jau atsirado teisė ginčyti skolininko sandorius, tokius kaip turto perleidimą tretiesiems asmenims, jei tai pažeisdavo kreditoriaus teises. Trečiasis etapas siejamas su nemokumo institutu, kaip privatinės teisės dalyku, išskyrus tam tikras nemokumo rūšis, kurios buvo nusikalstamos. Nemokumas buvo laikomas bankroto sąlyga negalėjimas atsiskaityti su kreditoriais, tuo tarpu bankrotas buvo vertinamas kaip nusikaltimas. Šiuo laikotarpiu nagrinėjamos sąvokos taip ir liko savo prasme ir sukeliomomis pasekmėmis iki galo neatskirtos. Čia galima paminėti, kad nemokumo samprata ir jo teisinis reglamentavimas bene kiekvienoje valstybėje yra nustatomas remiantis skirtingais kriterijais, tai lėmė komplikuotas nemokumo nustatymas, kurio priežastis skolininkų ir kreditorių interesų susikirtimas¹⁷.

Remiantis teisės ir verslo sričių autoritetingo kolektyvo 2006 m. atlikta „Nemokumo sampratos ir teisinio reglamentavimo analizė“¹⁸, galima apibendrinti, kad daugelio valstybių įstatymuose nemokumo samprata nustatoma teismo, kaip absoliutus skolininko negalėjimas mokėti, t.y. negalėjimas savo skolų padengti nei dabar, nei kada ateityje. Tuo tarpu I. Mačernytės-Panomariovienės disertacijoje¹⁹ iš daugelio Europos Sąjungos valstybių nacionalinių įstatymų detalios analizės matyti, kad „nemokumo“ sąvoka juose suprantama daug plačiau, nes apima įvairias įmonių teises padėtis, tiek laikiną, tiek absoliutų negalėjimą atsiskaityti su kreditoriais, tiek restruktūrizavimą, bankrotą, likvidavimą ir kt. Tokį, daug platesnį,

¹⁶ Visuotinė lietuvių enciklopedija, II tomas, Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, Vilnius 2002. P. 625.

¹⁷ Wood Ph. Principles of International Insolvency // http://books.google.com/books?hl=lt&lr=&id=f_yWaV_-14C&oi=fnd&pg=PT34&dq=Principles+of+International+Insolvency&ots=DZip5jKbZ5&sig=BDYmUpRthe_sqgi3Noujb9zp q6s#PPA2039,M1; prisijungimo laikas 2008-11-10.

¹⁸ Višinskis V., Driukas A., Svetikaitė R., Ruškytė R., Sakalas A., Česonis V., Velička R., Jazbutis R. Nemokumo samprata ir jo teisinio reglamentavimo analizė. Taikomas mokslinis tyrimo darbas, Nacionalinė verslo administratorių asociacija. Vilnius, 2006 m. // <http://www.ukmin.lt/lt/svv/doc/Nemokumo%20studija.doc>; prisijungimo laikas 2008-09-05.

¹⁹ Mačernytė-Panomariovienė. I. Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam. [socialinių mokslų teisės krypties disertacija]. LTU, 2002 m.

nemokumo sampratos reglamentavimą nulemia įvairesni požymiai, platesnis spektras kriterijų pagal kuriuos ūkio subjektas pripažįstamas nemokiu. Taigi, norint išsiaiškinti nemokumo sampratą bei jo teisinės pasekmes jį ištikusiam subjektui, būtina analizuoti konkrečios valstybės įstatymuose numatytus įmonių nemokumo nustatymo požymius.

Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse²⁰ (toliau – Civilinis kodeksas) neretai vartojamos sąvokos „nemokumas“ ir „bankrotas“, tačiau iš šiame teisės akte nustatyto skolininko ir kreditoriaus tarpusavio santykių pobūdžio aišku, kad ne visais atvejais analizuojamos sąvokos yra tapačios.

Pastebima, kad atskirais atvejais sąvoka nemokumas Civiliniame kodekse yra tapatinama su sąvoka bankrotas. Pavyzdžiui, Civilinio kodekso 6.792 str. 1 d. 3 p. sakoma – „likviduojamas arba tampa nemokus (iškeliamą bankroto byla)“. Kitais atvejais sąvokos nemokumas ir bankrotas čia pateikiamos kaip alternatyvios būsenos. Pavyzdžiui, Civilinio kodekso 6.961 str. 2 d. nurodoma – „kai patikėtoji iškeliamą bankroto byla ar jis tampa nemokus“²¹.

Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatyme²² (toliau – Įmonių bankroto įstatymas), apibrėžiamos abi šios sąvokos: bankrotas ir nemokumas. Bankrotas yra prilyginamas nemokios įmonės būsenai, kai jau vyksta bankroto procedūros teismine ar neteismine tvarka (Įmonių bankroto įstatymo 2 str. 1 d.). Šis įstatymas kaip specialus teisės aktas, apibrėžia sąlygas, kurioms esant įmonė yra nemoki. Įmonių bankroto įstatymo 2 str. 8 d. redakcijoje, kuri buvo taikyta iki 2008 m. liepos 1 d. vienareikšmiškai buvo sakoma, kad nemokumas – tai įmonės būseną, kai ji neatsiskaito su kreditoriumi praėjus trimis mėnesiams po termino, nustatyto įstatymų, kitų teisės aktų, taip pat kreditoriaus ir įmonės sutartyse įmonės įsipareigojimams įvykdyti, arba praėjus tokiam terminui po kreditoriaus reikalavimo įvykdyti įsipareigojimus, jeigu sutartyse terminas nebuvo nustatytas, ir pradelsti įmonės įsipareigojimai (skolos) viršija pusę į jos balansą įrašyto turto vertės. Taigi nemokumas buvo nustatomas, esant trim sąlygom: įmonės įsipareigojimų nevykdymui, trijų mėnesių terminui, per kuriuos neįvykdomi įsipareigojimai, ir šių įsipareigojimų viršijimui pusę į įmonės balansą įrašyto turto vertės.

Įmonių bankroto įstatymo 2 str. 8 d. redakcijoje, kuri yra taikoma nuo 2008 m. liepos 1 d., sakoma, kad nemokumas – tai įmonės būseną, kai įmonė nevykdo įsipareigojimų (nemoka skolų, neatlieka iš anksto apmokėtų darbų ir kt.) ir pradelsti įmonės įsipareigojimai (skolos, neatlikti darbai ir kt.) viršija pusę į jos balansą įrašyto turto vertės. Taigi išlieka tik dvi sąlygos nemokumui konstatuoti – įmonės įsipareigojimų nevykdymas ir pradelstų įmonės įsipareigojimų viršijimas pusės į jos balansą įrašyto turto

²⁰ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

²¹ Butkus K., Jazbutis R., Kelpšas T., Laužikas E., Velička R. Fizinų asmenų nemokumo problemų sprendimo būdų analizė. Taikomas mokslinio tyrimo darbas, 2005 m. // <http://www.bankrotodep.lt/Doc/nvaa.doc>; prisijungimo laikas 2008-09-03.

²² Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas // Valstybės žinios. 2001, Nr. 31-1010.

vertės, tačiau nebelieka trijų mėnesių termino. Tai lemia, kad būtent įsipareigojimų (skolų) masto ir įmonės balansinio turto santykis turi lemiamą reikšmę, pripažįstant įmonę nemokią.

Taigi remiantis Įmonių bankroto įstatymo pateiktu įmonės nemokumo apibrėžimu galima teigti, kad tai tapatu įmonės bankrotui, jei įstatymo nustatyta tvarka yra iškeliamas bankroto byla. To paties įstatymo 9 str. 5 d. 1 p. sakinio pirmoje dalyje įmonės nemokumas nurodomas kaip galimas pagrindas iškelti įmonei bankroto bylą. Nors, 9 str. 5 d. 1 p. sakinio antroje dalyje („įmonė vėluoja išmokėti darbuotojui (darbuotojams) atlyginimą“) bei 9 str. 5 d. 2 p. yra aprašomi kiti įmonės skolininkės bei kreditoriaus tarpusavio santykių atvejai (sąlygos), kurioms esant, įmonei taip pat gali būti iškeliamas bankroto byla, vadinasi, įstatyme netiesiogiai yra įvardinti ir kiti nemokumo būsenos apibūdinimai²³.

Lietuvos Respublikos įmonių restruktūrizavimo įstatymas²⁴ (toliau - Įmonių restruktūrizavimo įstatymas) tiesiogiai neįtvirtina nemokumo sąvokos, tačiau iš jo tikslo, nustatyto 1 str. 2 d., t.y. sudaryti sąlygas įmonėms, turinčioms laikinų finansinių sunkumų ir nenutraukusioms ūkinės komercinės veiklos, išsaugoti ir plėtoti šią veiklą, sumokėti skolas, atkurti mokumą ir išvengti bankroto, galima suprasti, kad „įmonė, turinti laikinų finansinių sunkumų“ yra nemokios įmonės būseną²⁵. Taip pat šio įstatymo 2 str. 1 d. patikslinta sąvoka „įmonė, turinti laikinų finansinių sunkumų, yra įmonė, kuri negali atsiskaityti su kreditoriumi (kreditoriais) praėjus trims mėnesiams po termino, nustatyto įstatymų, kitų teisės aktų, taip pat kreditoriaus ir įmonės sutartyse įmonės įsipareigojimams įvykdyti, arba praėjus tokiam pat terminui po kreditoriaus (kreditorių) raštiško reikalavimo įvykdyti įsipareigojimus, jeigu sutartyse terminas nebuvo nustatytas“. Taigi restruktūrizavimas galimas, jei įmonės nemokumas laikinas ir yra pagrindas atkurti jos mokumą.

Matome, kad Įmonių restruktūrizavimo įstatymo 2 str. 1 d. yra apibūdinta įmonės, kuri negali išsimokėti skolų, būseną ir šis apibūdinimas buvo tapatus Įmonių bankroto įstatymo redakcijai, kuri buvo taikyta iki 2008 m. liepos 1 d. 9 str. 5 d. 1 p. sakinio antroje dalyje aprašytai sąlygai, kuriai esant įmonei keliama bankroto byla, nuo 2008 m. liepos 1 d. Įmonių bankroto įstatymo galiojanti redakcija eliminavo trijų mėnesių teminą. Išanalizavus šias normas, matome, kad Įmonių restruktūrizavimo įstatyme taip pat, kaip ir Įmonių bankroto įstatyme, yra pateikiamos įmonės nemokumo sąlygos, tačiau turime skirtingą

²³ Višinskis V. ir kt. Nemokumo samprata ir jo teisinio reglamentavimo analizė. Taikomasis mokslinis tyrimo darbas, Nacionalinė verslo administratorių asociacija. Vilnius, 2006 m. // <http://www.ukmin.lt/lt/svv/doc/Nemokumo%20studija.doc>; prisijungimo laikas 2008-09-05.

²⁴ Lietuvos Respublikos įmonių restruktūrizavimo įstatymas // Valstybės žinios, 2001, Nr. 31-1012.

²⁵ Mačernytė-Panomariovienė I. Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam. [socialinių mokslų teisės krypties disertacija]. LTU, 2002 m. P. 50.

nemokumą, t. y. absoliutų ir laikiną, taigi ir skirtingas likvidavimo pasekmes: vienu atveju – bankrotas, kitu atveju – restruktūrizavimas²⁶.

Nemokumo sąvokos apibrėžimai, sampratos atskleidimas analizuojant teorinę bei norminę medžiagą, leidžia formuoti tam tikrus apibendrinimus:

1) įmonės nemokumas yra būseną, kuriam esant gali būti priimti labai skirtingi sprendimų variantai – nuo įmonės bankroto bei vėliau sekančio likvidavimo iki jos mokumo atkūrimo, tarkim taikant restruktūrizavimo procedūras bei sėkmingos verslumo tąsos;

2) norint priimti teisingiausius sprendimą visoms šalims įmonės nemokumo atveju, labai svarbu tinkamai, objektyviai bei tam tikrais standartizuotais kriterijais įvertinti nemokumo būklę;

3) nereikėtų įmonių nemokumo nustatinėti vien tik remiantis ekonominių ir finansinių rodiklių absoliučiomis ar santykinėmis išraiškomis, nes šiais skaičiais puikiai moka pasinaudoti įmonių finansininkai bei vadovai. Todėl svarbus vaidmuo tenka tiems, kam pavesta įvertinti įmonės būklę, parengti išvadas ir pasiūlymus dėl įmonės-skolininkės likvidavimo arba dėl priemonių jos mokumui atkurti taikymo. Įmonių bankroto įstatyme bei Įmonių restruktūrizavimo įstatyme nustatyta, kad ši vertinimą atlieka teismas arba teisėjas;

4) Įmonių bankroto įstatyme tik nuo 2008 m. liepos 1 d. įsigaliojo 8 str. 4 d. papildymas, kuriame numatyta, kad įmonės vadovas ar kitas įmonėje turintis teisę priimti atitinkamą sprendimą asmuo, privalo padengti kreditorių patirtą žalą ryšium su pavėluotu pareiškimu teismui dėl bankroto bylos iškėlimo. Taigi bent jau taip yra sugriežtinta atsakomybė vadovams dėl bankroto bylos inicijavimo ne laiku, nes ypatingai svarbi yra įmonių vadovų ar savininkų pareigą laiku kreiptis į teismą, kai įmonė nesugeba vykdyti savo įsipareigojimų, kad kreditorių patirta žala būtų kiek galima mažesnė.

Rizika neatsiejama nuo verslo, todėl kai įmonė yra kritinės būklės, nevykdo prisiimtų įsipareigojimų, svarbu išsiaiškinti šio reiškinio priežastis, įvertint krizės sunkumą, t.y. nustatyti, ar įmonės finansiniai sunkumai yra tik laikino pobūdžio, ar įmonė yra absoliučiai nemoki, tam būtina atlikti įmonės veiklos analizę ir suvaldyti krizę²⁷. Tik tuomet, galima pagrįstai nuspręsti, kurią iš šių galimų procedūrų taikyti konkrečiai įmonei:

- jei įmonės nemokumas yra laikinas bei nesukelia neigiamų padarinių kreditoriams, galima netaikyti įmonei poveikio priemonių;

²⁶ Višinskis V. ir kt. Nemokumo samprata ir jo teisinio reglamentavimo analizė. Taikomasis mokslinis tyrimo darbas, Nacionalinė verslo administratorių asociacija. Vilnius, 2006 m. // <http://www.ukmin.lt/lt/svv/doc/Nemokumo%20studija.doc>; prisijungimo laikas 2008-09-05.

²⁷ Finch V. Corporate insolvency Law Perspectives and Principles // <http://books.google.com/books?hl=lt&lr=&id=Pgqa3eQx-MC&oi=fnd&pg=PR1&dq=Principles+of+International+Insolvency&ots=drBFF3sP1q&sig=J17LTF9GRdT-Y6oLr2bYL4b3GAQ#PPP1,M1>; prisijungimo laikas 2008-11-14.

- taikyti restruktūrizavimo procedūras, siekiant atkurti įmonės mokumą, išsaugoti ir toliau plėtoti verslą, sumokėti skolas ir išvengti bankroto;
- likviduoti įmonę.

Juridinio asmens nemokumas nustatomas įvertinus įmonės ūkinės finansinės veiklos rezultatus, tiksliau, nustatant pradelstų įsipareigojimų ir balansinio turto vertės santykį finansinių ataskaitų rinkiniuose, pateikiamuose teismui ir turinčiuose reikšmės įvertinant realią įmonės būklę.

Įdomu tai, kad bankroto byla keliama ne tik konstatavus įmonės nemokumą pagal sąlygas, nurodytas Įmonių bankroto įstatymo 2 straipsnio 8 dalyje, t.y. nevykdant įsipareigojimų ir kai skola viršija pusę į jos balansą įrašyto turto vertės, bet ir kitais dviem pagrindais: tuo atveju, kai įmonė vėluoja išmokėti darbuotojams atlyginimą (Įmonių bankroto įstatymo 9 str. 5 d. 1 p.) ir kai įmonė viešai paskelbė arba kitaip pranešė kreditoriams, kad negali atsiskaityti su kreditoriais ir (arba) neketina vykdyti savo įsipareigojimų (Įmonių bankroto įstatymo 9 str. 5 d. 2 p.). Dar vienas pagrindas kelti bankroto bylą numatytas likvidatoriui, kai įmonė likviduojama ir paaiškėja, kad ji negalės įvykdyti visų savo įsipareigojimų, likvidatorius privalo sustabdyti visus mokėjimus bei kreiptis į teismą dėl bankroto bylos iškėlimo (Įmonių bankroto įstatymo 7 str. 1 d.). Šie bankroto bylos iškėlimo pagrindai, leidžia suprasti, jog norint iškelti įmonei bankroto bylą nebūtina įrodyti absoliutų įmonės nemokumą – negalėjimą atsiskaityti su kreditoriais nei dabar, nei kada nors vėliau.

Taigi, atsižvelgiant į bankroto instituto paskirtį, matyti, kad įstatymuose nemokumas nėra būtinai siejamas su absoliučiu negalėjimu tesėti savo įsipareigojimų kreditoriams. Bankroto proceso tikslas – kaip galima efektyvesnis skolų sureguliuavimas, maksimalus kreditorių reikalavimų tenkinimas, sudarymas galimybės vėl pradėti verslą. Todėl pradedamas priverstinis skolininko turto pardavimas, gautais pinigais tenkinami kreditorių reikalavimai, padengiamos bankroto administravimo išlaidos. Taigi bankroto institutas yra vienas iš būtinų rinkos ekonomikos elementų.

Atsižvelgiant į nagrinėjamą temą, darbuotojų apsaugą darbdavio nemokumo atveju, aktualiausias bankroto bylos iškėlimo pagrindas yra nustatymas fakto, kad įmonė vėluoja išmokėti darbuotojams atlyginimą (Įmonių bankroto įstatymo 9 str. 5 d. 1 p. antroji sakinio dalis). Ši Įmonių bankroto įstatymo nuostata, kaip jau prieš tai buvo aptarta, reiškia, kad bankroto byla gali būti iškelta, nepriklausomai nuo jos mokumo ar įsipareigojimų vykdymo kitiems kreditoriams. Taigi šia nuostata yra tiesiogiai įtvirtinta darbuotojų teisė savo reikalavimus ginti teisme. Praktikoje pasitaiko situacijų, kai tuo piktnaudžiaujama, nes kelių asmenų asmeniniai interesai neturėtų būti tenkinami kitų darbuotojų, kreditorių ir pačios įmonės sąskaita, jei ji galėtų tęsti savo veiklą pagal kitus objektyvius kriterijus. Antra vertus, šiuo bankroto bylos iškėlimo pagrindu, darbuotojų teisių gynimas prilyginamas kitų kreditorių interesų apsaugai, taip sulyginant visų kreditorių teises apginti savo pažeistus interesus teisme.

Nagrinėjant bankroto bylos iškėlimo pagrindus ir darbuotojų apsaugą darbdavio nemokumo atveju, reikėtų paminėti 1980 m. spalio 20 d. priimtą Tarybos direktyvą Nr. 987 dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo²⁸, kurioje taip pat yra nustatyti bendri nemokumo nustatymo kriterijai. Šios Direktyvos 2 str. 1 d. nemokumo būklė apibūdinama taip: darbdavys laikomas nemokiu, jei pagal atitinkamos valstybės narės įstatymus ir kitus teisės aktus pateikiamas prašymas pradėti procesinius veiksmus dėl darbdavio turto, kad būtų kolektyviai patenkinti kreditorių reikalavimai, įskaitant darbuotojų reikalavimus, ir jeigu kompetentinga valstybės institucija pagal įstatymus nusprendė pradėti procesinius veiksmus, arba nustatė, jog darbdavio įmonė yra visiškai uždaryta arba verslas baigtas vykdyti, o esamo turto nepakanka, kad būtų prasminga pradėti procesinius veiksmus. Remiantis direktyva, valstybėms palikta pačioms konkretizuoti nemokumo kriterijus bei bankroto bylos kėlimo pagrindus šalies vidaus teisės aktais. Ši Direktyva buvo iš dalies pakeista Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva Nr. 74²⁹. Pagal šios Direktyvos 2 str. 1 d., darbdavys laikomas nemokiu, jeigu pagal atitinkamos valstybės narės įstatymus ir kitus teisės aktus pateikiamas prašymas pradėti kolektyvinius procesinius veiksmus dėl darbdavio nemokumo, apimant darbdavio viso turto ar jo dalies atėmimą bei likvidatoriaus ar asmens, atliekančio panašų darbą, paskyrimą, o pagal pirmiau minėtus įstatymus ir kitus teisės aktus kompetentinga institucija: a) nusprendė pradėti procesinius veiksmus arba b) nustatė, jog darbdavio įmonė yra visiškai uždaryta arba verslas baigtas vykdyti, o esamo turto nepakanka, kad būtų prasminga pradėti procesinius veiksmus. Šioje Direktyvoje taip pat nėra nei bankroto bylos kėlimo, nei nemokumo konstatavimo pagrindų, išskyrus du konkrečius atvejus, kurie atsiranda, kai įmonės veikla nebevykdoma. Galima pridurti, Europos Teisingumo Teismas savo sprendimuose nėra aiškines Reglamente ar Direktyvose vartojamos nemokumo sąvokos turinio³⁰, o teisės aktų sąvokas savo sprendimuose linkęs aiškinti plečiamai.

Dėl įvairių priežasčių įmonės patiria sunkumus ir krizes, tai gali lemti daugybę priežasčių. Sutrikus darniam įmonės veiklos vystymui, tai greitai atsispindi įmonės finansiniuose rezultatuose, pradeda augti jos įsipareigojimai. Kuo labiau delsiama parengti krizę neutralizuojančius sprendimus, arba jei vadovų priimtos priemonės nepakankamos įmonės finansinę būklę pakeisti iš esmės, tuo krizė gilėja ir ilgainiui įmonė tampa „beviltiška“ nemoki, nesugebanti vykdyti visų prisiimtų įsipareigojimų, tame tarpe ir

²⁸ Europos sąjungos Ministrų Tarybos direktyva (EB) Nr. 987/80 „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo“ // http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=28540; prisijungimo laikas 2008-07-09.

²⁹ Europos sąjungos Ministrų Tarybos direktyva (EB) Nr. 74/2002, iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 80/987/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo // http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=31873; prisijungimo laikas 2008-07-09.

³⁰ Wood Ph. Principles of International Insolvency // http://books.google.com/books?hl=lt&lr=&id=f_yWaV_-_14C&oi=fnd&pg=PT34&dq=Principles+of+International+Insolvency&ots=DZip5jKbZ5&sig=BDYmUpRthe_sqgi3Noujb9zpq6s#PPA2039,M1; prisijungimo laikas 2008-11-15.

atsiskaitymų su darbuotojais. Todėl, kad būtų galima formuluoti su nemokumu susijusių problemų sprendimo variantus, mūsų nagrinėjamu atveju, taikyti nustatytas garantijas darbuotojams, visų pirma, būtina aiškiai apibrėžti šios ūkio subjekto būsenos nustatymo kriterijus.

Apibendrinant galima teigti, kad bendrinėje kalboje žodis nemokumas ir bankrotas dažnai vartojami kaip sinonimai, tai lemia ir istoriškai susiklosčiusi nemokumo ir bankroto tapati raida, kita vertus, tai nulemia ir tokie subjektyvus kriterijai, kaip, pavyzdžiui, *pavėluotos nuomonės šališkumas*³¹, kas reiškia įsitikinimą, sužinojus apie rezultatą, manyti, kad to buvo galima tikėtis, todėl daugeliui nemokumas asocijuojasi su priverstine įmonės baigtimi, kitaip bankrotu. Bendrinės kalbos žodynai nemokumą ir bankrotą sieja priežastiniu-pasekminiu ryšiais. Tarptautiniai bei Europos Sąjungos standartai ir teisės normos įmonės nemokumą apibrėžia bendrais bruožais, nemokumo sąvoka juose aiškinama plečiamai, nenustatant konkrečių bankroto pagrindų, paliekant valstybėms savo vidaus teisės aktais konkretizuoti kriterijus, kuriais nustatomas įmonės laikinas arba absoliutus nemokumas. Išanalizavus Lietuvos Respublikos teisės aktus, kurie reguliuoja bankroto, nemokumo, restruktūrizavimo teisinius santykius, galime teigti, jog įstatymuose įtvirtinta nevienoda nemokumo samprata. Tai lemia skirtingi, ne visada aiškūs kriterijai, kuriais remiantis nustatomas įmonės nemokumas. Svarbiausia, kad praktinės nemokumo nustatymo problemos, neužkirtų kelio apginti pažeistas teises, nedidintų kreditorių patiriamos žalos, ir, atvirkščiai, vienodi nemokumo nustatymo kriterijai sudarytų sąlygas susigrąžinti didesnę lėšų dalį įmonės bankroto arba restruktūrizavimo atveju.

1.2. Darbuotojų teisės ir jų garantijos darbdavio nemokumo atveju

Žmogaus teisės ir jų garantijos – nors turėtų būti neatskiriamos, iš tikrųjų susiformavo skirtingu laiku. Žmogaus teisės gimė kovojant prieš feodalinę priespaudą, politinę, socialinę ir religinę nelygybę. Tarptautiniu mastu žmogaus teisės pradėtos nagrinėti ir atsiskleidė kaip pirmos kartos (pilietinės-politinės) žmogaus teisės – XVII-XVIII a., o antrosios kartos (socialinės, ekonominės, kultūrinės) žmogaus teisės ir jų įgyvendinimo garantijos – tik XIX-XX a.³²

Darbuotojų teisėmis taip pat susidomėta XIX a. – XX a., kai darbuotojai pradėjo priešintis prieš išnaudojimą, ilgą darbo laiką, mažą atlyginimą už darbą ir kitus jų teisių pažeidimus. Iš esmės padėtis pasikeitė po Antrojo pasaulinio karo, pradėjus plisti samdos santykiams žmonių, gyvenančių iš samdomo darbo pajamų, pagerėjo tiek ekonominė, tiek politinė padėtis. Tarptautinėms darbo normoms įgavus

³¹ Psichologų P. Slovičiaus ir B. Fischhoffo 1977 m. įvesta sąvoka šališkam praecities vertinimo reiškiniiui apibrėžti. // Mayers D.G.Psichologija, Poligrafija ir informatika. Vilnius, 2000. P. 47.

³² Akehurst M., Malanczuk P. Šiuolaikinės tarptautinės teisės įvadas. – Vilnius: Eugrimas, 2000. P. 259; Vadapalas V. Tarptautinė teisė: bendroji dalis. – Vilnius: Eugrimas, 2000. P. 235.

universalų pobūdį, jos greitai atsirado Tarptautinės darbo organizacijos bei kituose tarptautiniuose dokumentuose. Todėl teisinės garantijos darbuotojams kildinamos XX a. antrojoje pusėje iš tarptautinių dokumentų, kurie įtvirtino jau ne „draudžiamąsias“, o „apsaugančias“ darbuotojų teises bei jų įgyvendinimo būdus ir priemones³³.

Žmogaus teisių garantijų atsiradimas susijęs su teisės aktų, kuriose įtvirtintos žmogaus teisės, atsiradimu, jų pripažinimu bei taikymo užtikrinimu. Darbuotojų teisės ir jų garantijos užima svarbią vietą žmogaus teisių sistemoje, jas analizuojant būtina pasitelkti darbo, civilinę, bankrotų teisę. Taip pat didžiulę įtaką, nustatant šias garantijas, turi ekonominė bei socialinė aplinka.

Dėl tam tikrų susiklosčiusių aplinkybių (pvz., force majeure, didelių mokesčių ir kt.) įmonė gali patirti laikinų finansinių sunkumų, tapti nemoki. Darbdavys nemokumo atveju dažnai nebegali užtikrinti nustatytų teisių, garantijų darbuotojams, tuomet kyla problema, kas ir kaip turėtų jas apginti.

Prieš tai jau aptartas nemokumas gali nulemti įvairias teises įmonės būsenas ir teisinių formų pasikeitimo stadijas, tai, be abejojimo, turės įtakos ir darbuotojų padėčiai, nes vienos garantijos turi būti taikomos vykdant gamybos ar darbo organizavimo pakeitimams ir visai kitos – įmonę reorganizuojant, restruktūrizuojant, likviduojant ir pan.

Verslininkas, prisiimdamas visą riziką už verslo sėkmę, suteikia darbuotojams dar vieną garantiją: darbuotojai, nuo kurių visiškai nepriklauso verslo būklė, turi būti apsaugoti verslo nuostolių atsiradimo atveju³⁴. Įmonė sėkmingai vystanti verslą, įstatymu nustatyta tvarka atsiskaito su darbuotojais, t.y. apmoka už jų darbą. Tačiau sutrikus įmonės veiklai, labai greitai atsiranda atsiskaitymo su darbuotojais problema. Galima būtų išskirti šias verslo rizikos rūšis, turinčias įtakos darbuotojų teisių apsaugai: 1) prastova; 2) darbdavio nemokumas arba įmonės laikini finansiniai sunkumai. Pastarasis yra daug sudėtingesnis ir problematiškesnis, nes gali išprovokuoti įmonės reorganizavimą, restruktūrizavimą, bankroto procedūrų taikymą ir netgi įmonės likvidavimą.

Tai išprovokuoja būtinumą ne vien tik deklaruoti darbuotojų teises, bet ir numatyti jų užtikrinimo priemones ir būdus, todėl įmonės vadovas, priimdamas visą riziką už verslo nesėkmę, įsipareigoja užtikrinti darbuotojų teisių apsaugą, nustatytą įstatymuose. Valstybės įsikišimas šiuo atveju turi būti didesnis nei minimalus, ir nors valstybė negali reguliuoti rinkos, bet ji tiesiog privalo teisės normomis sušvelninti neigiamus padarinius. Kitaip tariant, valstybė, atsižvelgdama į darbdavio interesus, įstatymuose turi numatyti ne tik minimalias darbuotojų teises, bet ir garantijas, užtikrinančias pagrindines

³³ Mačernytė-Panomariovienė I. Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam. [socialinių mokslų teisės krypties disertacija]. LTU, 2002 m. P. 13.

³⁴ Mačernytė-Panomariovienė I. Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas: mokomasis leidinys. – Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2003. P. 105.

darbuotojų teises darbdaviui tapus nemokiam, kaip tai nustatyta tarptautiniuose bei Europos Sąjungos dokumentuose.

Visuotinėje lietuvių enciklopedijoje žodis garantija aiškinamas taip – „(pranc. *garantie* < *garantir* – *laiduoti*), vienašalis fizinio ar juridinio asmens (garanto) išipareigojimas kitam fiziniam ar juridiniam asmeniui tam tikromis sąlygomis visiškai ar iš dalies įvykdyti kokias nors prievoles (pinigines, daiktines ir kt.) ar atlyginti nuostolius³⁵. Taigi pats žodis „garantija“ yra labai abstrakti sąvoka ir tik garantijos turinys gali atskleisti konkrečios „garantijos“ esmę.

Kaip teigia I. Mačernytė-Panomariovienė, išanalizavus garantijų sampratos apibrėžimų įvairovę, įvertinant tai, kad šiuo atveju garantijų tikslas susijęs su teisių ir laisvių įgyvendinimu, galima tokia garantijų samprata: garantijos – tai atitinkamų (teisinių, ekonominių ir kt.) sąlygų, priemonių, metodų, būdų ir principų sistema, suteikianti visiems ir kiekvienam lygias galimybes įgyvendinti savo teises ir laisves įvairiose teisinių santykių srityse³⁶.

Garantijos skiriasi konkrečiais raidos etapais, konkrečiomis priemonėmis, būdais bei galimybėmis jas įgyvendinti. Pavyzdžiui, ekonominės krizės laikotarpiu gali būti taikomos garantijos, kurios rinkos augimo metu nebūtų taikomos, tam, kad kaip galima efektyviau neutralizuoti neigiamas pasekmes mažiausiai apsaugotom visuomenės grupėm. Paprastai yra taikomos keletas skirtingų garantijų, kurios sudaro tam tikrą garantijų sistemą, modelį.

Garantijas pagal atskirus garantijų bruožus ir kriterijus mokslininkai klasifikuoja pagal 1) garantijų galiojimo sferą, į tarptautines ir nacionalines (T. Birmontienė³⁷); 2) turinį ir pobūdį, į bendrąsias (ekonominės, socialines, politines ir ideologines) ir teises (materialines, procesines, institucines ir kt.) (T. Birmontienė, S. A. Komarovas, A. B. Malko) 3) subjektus (pvz. socialiai pažeidžiamais asmenims, darbuotojams ir kt.), 4) teisinį subjektų statusą ir pan.³⁸

Labai svarbios yra ekonominės garantijos, nes jos užtikrina žmogaus ekonomines teises ir laisves, tik užtikrinus palankią ekonominę aplinką, stabilias sąlygas verslui vystyti, bus įmanoma užtikrint darbuotojų ir darbdavių teises bei jų įgyvendinimą. Taikant socialines garantijas turi būti pasiekta visuomenės socialinių grupių apsauga staiga pasikeitus socialinei ar ekonominei padėčiai valstybėje. Tuo tarpu, teisinių garantijų apibūdinimų yra labai įvairių. Pavyzdžiui, mokslininkai S. A. Komarovas ir A. B. Malko³⁹, teises garantijas apibūdina, kaip specialių įstatymų ir teisėtvarkos priemonių, specialių teisinių

³⁵ Visuotinė lietuvių enciklopedija, VI tomas, Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, Vilnius 2004. P. 414.

³⁶ I. Mačernytė–Panomariovienė. Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam. [socialinių mokslų teisės krypties disertacija]. LTU, 2002 m. P. 19.

³⁷ Lietuvos konstitucinė teisė: vadovėlis. – Vilnius: Lietuvos teisės universiteto leidybos centras, 2001. P. 348.

³⁸ I. Mačernytė–Panomariovienė. Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam. [socialinių mokslų teisės krypties disertacija]. LTU, 2002 m. P. 21.

³⁹ Lietuvos konstitucinė teisė: vadovėlis. – Vilnius: Lietuvos teisės universiteto leidybos centras, 2001. P. 347.

institucijų, nuspėjančių ir užkardančių teisės pažeidimus, veiklos nustatymo sistema, kitaip teisės normų ir institucijų sistema. Taigi teisinės garantijos yra žmogaus teises apsaugančių bei ginančių priemonių visuma. Mokslinėje literatūroje išskirtos tiek apsaugos, tiek ir įgyvendinimo garantijos sudaro pagrindą visapusiškai užtikrinti bei ginti žmogaus teises ir jų garantijas.

T. Birmontienė teises garantijas skirsto į: 1) materialines (Konstitucija, įstatymai ir kiti teisės aktai); 2) procesines (Konstitucijoje įtvirtinta teisė dėl pažeistų teisių kreiptis į teismą, ombudsmeno instituciją bei į kitas institucijas su peticija); 3) institucines (institucijos, kurioms priskirta žmogaus teisių gynyba)⁴⁰. Teisinių garantijų įvairus klasifikavimas rodo, kad kai kurios garantijos tarpusavyje susijusios, apima viena kitą, o procesinės ir institucinės garantijos neveikia vienos be kitų, todėl įtvirtinant darbuotojų teises darbdavio nemokumo atveju reikia nustatyti tiek materialines, tiek procesines-institucines garantijas.

Atsižvelgiant į teisinio reguliavimo metodą, materialines teisės normas, kuriose nustatytos konkrečios garantijos, galima suklasifikuoti į imperatyvias ir dispozityvias. Kita vertus, nustatant ir taikant garantijas darbuotojams darbdavio nemokumo atvejais labai svarbus tampa imperatyvaus ir dispozityvaus metodų derinimas. Kaip teigia I. Mačernytė-Panomariovienė, nors imperatyvinėse teisės normose nustatytos garantijos darbuotojams nėra tinkamai ir aiškiai sureguliuotos ir turi nemažai trūkumų, vis dėlto reikia pripažinti imperatyvaus teisinio reguliavimo metodo vyravimą dispozityvaus atžvilgiu⁴¹.

Taigi, apibendrinant galima teikti, kad garantijos darbuotojams, tai numatytų bei taikomų darbdavio nemokumo atvejais teisinių priemonių bei būdų visuma, užtikrinanti darbuotojų teisių įgyvendinimą bei apsaugą ir tai, kad įmonei tapus nemokiai, nustatant garantijas darbuotojams lemiamas vaidmuo turėtų tekti imperatyviam teisiniam reguliavimo metodui.

1.3. Tarptautiniuose ir Europos sąjungos standartuose nustatyta darbuotojų teisių apsauga darbdavio nemokumo atveju

1.3.1. Tarptautinė darbo organizacija bei jos tarptautiniai standartai, reglamentuojantys darbuotojų teisių apsaugą darbdavio nemokumo atveju

„Remiantis Tarptautinio valiutos fondo ir Jungtinių Tautų ataskaitomis, Tarptautinės darbo organizacijos (toliau - TDO) apskaičiavimais pasaulinė finansų krizė papildys bedarbių skaičių apytikriai

⁴⁰ Lietuvos konstitucinė teisė: vadovėlis. – Vilnius: Lietuvos teisės universiteto leidybos centras, 2001. P. 348.

⁴¹ Mačernytė-Panomariovienė. I. Dispozityvios garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiu // Jurisprudencija, Nr. 40 (32). – Lietuvos teisės universitetas: mokslo darbai, 2003. P. 71.

20-čia milijonų vyrų ir moterų visame pasaulyje, t. y. bedarbių skaičius nuo 190 milijonų 2007 m., gali pasiekti 210 milijonų 2009 m. antroje pusėje⁴²“, - tai žodžiai iš vieno paskutiniųjų, 2008 m. spalio 20 d. TDO generalinio direktoriaus Juan'o Somavia's pranešimų spaudai. Taip pat generalinis direktorius pridūrė, kad būtina mąstyti ir veikti drąsiai bei imtis skubių ir koordinuotų veiksmų tarptautiniu ir kiekvienos šalies vidaus mastu, kad sušvelnintume šios krizės padarinius silpniausiai grandžiai – darbuotojams. Tarp daugybės krizės įveikimo priemonių TDO vadovas paminėjo ir garantinių institucijų išsaugantį vaidmenį apsaugant darbuotojus jų darbdaviui tapus nemokiam.

Tačiau norint suprasti TDO ir jos dokumentų svarbą žmogaus ir darbo teisių srityje, būtina apžvelgti jos reikšmę ir vaidmenį tarptautinėje arenoje. TDO buvo įkurta 1919 metais Paryžiuje, Versalio taikos konferencijoje. TDO atsiradimą lėmė humanizmo idėjų plitimas, sunkios karo pasekmės pramonei, politinė bei ekonominė situacija, noras pagerinti gyvenimo ir socialinio aprūpinimo sąlygas. TDO konstitucijos preambulėje, buvo konstatuota, kad *“darbo santykiuose nėra teisingumo... didžioji liaudies dalis gyvena skurde ir nepritekluje”*⁴³.

TDO tapo pirmąja specializuota Jungtinių Tautų Organizacijos agentūra⁴⁴, o kartu tapo unikalia trišale struktūra, kurioje veikia vyriausybės, darbdavių ir darbuotojų atstovai⁴⁵. TDO nariai kiekvienais metais renkasi Ženevoje į Tarptautinę darbo konferenciją, kurioje svarstomi reikšmingiausi viso pasaulio socialiniai ir ekonominiai klausimai. Konferencijų didžiausia reikšmė – tarptautinių darbo standartų nustatymas ir patvirtinimas. TDO formuoja tarptautinius darbo standartus, konvencijomis ir rekomendacijomis nustatydamas minimalius bazinius darbo teisės standartus. Viena iš sričių, kuri taip pat dėl savo aktualumo ir svarbos neliko nereguluota, tai darbuotojų apsauga darbdavio nemokumo atveju.

Siekiant apsaugoti darbuotojus, darbdavio nemokumo atveju, o ypač garantuoti nepatenkintų reikalavimų užtikrinimą, jau 1925 m. TDO generalinė konferencija priėmė Konvenciją Nr. 17 „Dėl kompensavimo darbuotojams įvykus nelaimingiems atsitikimams gamyboje“⁴⁶. Šios konvencijos 11 str. ir 1949 m. TDO priimtą konvencijos Nr. 95 „Dėl darbo užmokesčio pasaugos“ 11 str.⁴⁷ numatė darbuotojų reikalavimų gynimą: pirma, nacionaliniai įstatymai turi numatyti priemones, kuriomis įvertinant kiekvienos šalies ypatingas sąlygas, kaip galima geriau būtų kompensuojamos darbuotojų negautos

⁴² Tarptautinė darbo organizacija // http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Press_releases/lang--en/WCMS_099529/index.htm; prisijungimo laikas 2008-11-03.

⁴³ Lietuvos Respublikos trišalė taryba // <http://www.lrtt.lt/index.htm>; prisijungimo laikas 2008-10-02.

⁴⁴ The International Labour Organization // www.ilo.org/public/english/about/mandate.htm; prisijungimo laikas 2008-10-02.

⁴⁵ Socialinės apsaugos ir darbo ministerija // <http://www.socmin.lt/index.php?1188411434>; prisijungimo laikas 2008-10-02.

⁴⁶ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 17 „Dėl kompensavimo dirbantiesiems įvykus nelaimingiems atsitikimams gamyboje“. 1925 m. // ILO Internationale Labour Conventions and Recommendations 1919-1962. –Geneva. Vol. I.

⁴⁷ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 95 „Dėl kompensavimo dirbantiesiems įvykus nelaimingiems atsitikimams gamyboje“. 1925 m. // ILO Internationale Labour Conventions and Recommendations 1919-1962. –Geneva. Vol. I.

uždirbtos lėšos įmonės nemokumo atveju, taip pat būtų išmokamos draudimo išmokos nukentėjusiems dėl nelaimingų atsitikimų arba jų išlaikytiniams jų mirties atveju (Konvencijos Nr. 17, 11 str.); antra, bankrutuojančios įmonės darbuotojai dėl jiems priklausančio darbo užmokesčio už atliktą darbą ir kitų išmokų per nacionalinių norminių aktų nustatytą laikotarpį būti traktuojami kaip privilegijuoti kreditoriai; trečia, darbo užmokestis, kuris sudaro privilegijuotą skolą, turi būti išmokėtas visas iki tol, kol paprasti kreditoriai galės pareikšti bet kokį reikalavimą dėl turto dalies; ir ketvirta, nacionaliniai norminiai aktai turi nustatyti darbo užmokesčio, sudarančio privilegijuotą skolą, ir kitų privilegijuotų skolų prioritetus (Konvencijos Nr. 95, 11 str.).

Tačiau laikui bėgant šie standartai nebeatitiko šių dienų reikalavimų dėl praktikoje įvykusių pasikeitimų, juo labiau, kad minėtos konvencijos Nr. 17 ir Nr. 95 darbuotojų teisių apsaugai darbdaviui tapus nemokiam skyrė tik po vieną straipsnį todėl, šių normų turinį reikėjo išplėsti, kad pagerėtų darbuotojų reikalavimų gynimas. Tai lėmė, kad 1992 m. TDO priėmė Konvenciją Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiam“⁴⁸ (toliau – Konvencija) bei ją papildančią Rekomendaciją Nr. 180 "Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiam"⁴⁹ (toliau – Rekomendacija).

Remiantis Konvenciją darbuotojų reikalavimai ginami dviem būdais: teikiant privilegiją (Konvencijos II skyrius) arba per garantinę instituciją (Konvencijos III skyrius). Tam, kad užtikrintų darbuotojų teisėtą reikalavimų apsaugą, valstybės, TDO narės, gali pasirinktinai priimti šios Konvencijos II ar III skyrius arba priėmusios vieną vėliau gali priimti ir kitą skyrių. Pagal Konvencijos 3 straipsnį valstybė, TDO narė, šios Konvencijos abiejų, t.y. II ir III, skyrių įsipareigojimus, gali apriboti III skyriaus taikymą kai kurioms darbuotojų kategorijoms, taip pat gali netaikyti tokių II skyriaus reikalavimų, kurie ginami pagal III skyrių.

Konvencijos II skyriaus „Darbuotojų reikalavimų gynimas teikiant privilegiją“ ir III skyriaus „Darbuotojų reikalavimų gynimas esant garantinei institucijai“ įsipareigojimų gynimo spektras labai platus, nuo darbuotojų reikalavimo gynimo dėl darbo užmokesčio iki užmokesčio už viršvalandžius, atlyginimą už kitas mokamo nebuvimo darbe rūšis, atostoginius, kompensacijas už nepagrįstą atleidimą iš darbo, metines ir kitas premijas, išeitines išmokas, kompensacijas už nelaimingus atsitikimus darbe bei profesines ligas.

Paminėtina, Konvencijoje skiriasi reikalavimų gynimo laikotarpių trukmė, nes pagal II skyriaus nuostatas turi būti ginamas laikotarpis, ne trumpesnis nei 3 mėnesiai iki darbdavio nemokumo pradžios

⁴⁸ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr.173 "Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiu" // Valstybės žinios. 1996. Nr. 31-768.

⁴⁹ Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 180 "Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiu" numato „skubią apmokėjimo procedūrą“ // <http://www.socmin.lt/upload/200211/R180.doc>; prisijungimo laikas 2008-08-12.

arba veiklos nutrūkimo, o pagal III skyrių – laikotarpio, ne trumpesnio nei 8 savaitės iki darbdavio nemokumo pradžios arba darbinės veiklos nutrūkimo, darbo užmokestis (6 ir 12 str.). Jei veiklos šakose sunku apibrėžti ginamų reikalavimų laikotarpio trukmę, Konvencijoje numatyta leisti apibrėžti reikalavimų dydį numatant, kad reikalavimai, ginami abiem būdais, „gali būti apriboti iki nustatytos sumos, kuri negali būti mažesnė už socialiai priimtina“ (7 str.).

Pagal Konvencijos II skyrių visos darbuotojams priklausančios išmokos privalo būti privileginio pobūdžio, vadinasi išmokoms numatomas pirmumas valstybės ar socialinio aprūpinimo sistemų numatomų įmokų atžvilgiu. Tik, „kai darbuotojų reikalavimus gina garantinė institucija pagal Konvencijos III skyrių, ginamiems reikalavimams gali būti suteiktas žemesnis rangas už valstybės ir socialinės apsaugos sistemos reikalavimų rangą“ (8 str.)⁵⁰. Tačiau, Rekomendacija Nr. 180, kuri papildė Konvencijos Nr. 173 nuostatas, be privalomų darbuotojų reikalavimų gynimo, rekomenduoja ginti ir susijusius netiesioginius reikalavimus, tokius kaip įmokos, susijusios su socialinės apsaugos sistemomis, arba įmokos, susijusios su privačiomis profesinėmis arba įmonės socialinės apsaugos sistemomis. Todėl tiesioginiams ir su jais susijusiems netiesioginiams reikalavimams turi būti suteikiamas vienodas privilegijos rangas⁵¹. Rekomendacija Nr. 180 numato „Skubaus apmokėjimo procedūrą“, kuri turi būti taikoma, kai byla dėl nemokumo negali garantuoti skubaus privilegijuotų darbuotojų reikalavimų tenkinimo, t.y. iškart, kai tik nustatoma, kad jie tikri ir tenkintini, išskyrus, kai skubų darbuotojų reikalavimų tenkinimą garantuoja garantinė institucija.

Konvencijos III skyrius „Darbuotojų reikalavimų gynimas esant garantinei institucijai“ apima daug platesnę darbuotojų reikalavimų apsaugos sritį, nes garantinė institucija paprastai užtikrina efektyvesnį darbuotojų reikalavimų gynimą nei, pavyzdžiui, teismas. Konvencijoje nustatyti garantinės institucijos bendrieji principai⁵²:

- darbuotojų reikalaujamą darbo užmokestį laiduoja garantinė institucija, jei darbdavys dėl nemokumo šio užmokesčio išmokėti negali;
- vadovaujantis nacionaliniais įstatymais arba kitais norminiais aktais, arba kitomis nacionalinę praktiką atitinkančiomis priemonėmis yra nustatomas atlyginimą garantuojančių institucijų organizavimas, valdymas, veikla bei finansavimas;
- visos taikomos priemonės uždraudžia draudimo kompanijoms, siūlančioms pakankamas garantijas, ginti darbuotojų reikalavimus darbdaviui tapus nemokiam.

⁵⁰ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr.173 "Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiu" // Valstybės žinios. 1996. Nr. 31-768.

⁵¹ Mačernytė-Panomariovienė I. Darbuotojų teisių apsaugos darbdaviui tapus nemokiam teisinio reglamentavimo problemos // Jurisprudencija. Nr. 23 (15). – Lietuvos teisės universitetas: mokslo darbai, 2001. P. 73.

⁵² Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr.173 "Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiu" // Valstybės žinios. 1996. Nr. 31-768.

Šios rekomendacijos taip pat nustato Garantinės institucijos veikimo principus⁵³:

- garantinės institucijos turėtų būti visiškai nepriklausomos nuo darbdavio;
- darbdaviai galėtų prisidėti prie šių institucijų finansavimo, išskyrus, kai jas visiškai finansuoja valstybinės valdžios institucijos;
- fondai turi prisiimti išsipareigojimą ginti darbuotojus neatsižvelgdami į tai, ar darbdavys patenkino jų finansavimo išsipareigojimus;
- jos turėtų prisiimti subsidiarinę (papildomą) atsakomybę už nemokių darbdavių išsipareigojimus dėl ginamų darbuotojų reikalavimų ir galėti pareikšti regresio ieškinius prieš darbdavį pagal nacionalinius įstatymus;
- garantinių institucijų valdomi fondai, išskyrus sudarytuosius iš bendrųjų valstybės pajamų, gali būti panaudoti tik tam tikslui, kuriam jie buvo sukurti.

Lietuva, būdama TDO narė, 1994 m. rugsėjo 26 d. ratifikuodama⁵⁴ Konvencijos Nr. 173 II skyrių „Darbuotojų reikalavimų gynimas teikiant privilegiją“, išsipareigojo vykdyti reikalavimus, kuriuose nustatyta, kad darbuotojų reikalavimai, susiję su darbo santykiais, turi būti patenkinami iš nemokaus darbdavio turto pirmiausia. Vadinasi darbuotojų reikalavimams suteikiama privilegija. Iš tiesų, tuo metu galiojęs 1992 m. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas⁵⁵ numatė darbuotojų reikalavimų pirmenybę, tačiau 1997 m. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymo⁵⁶ 40 str. įtvirtino įmonės turto įkaito turėtojo pirmenybę, tuo tarpu darbuotojų reikalavimai tenkinami iš lėšų likučio. 2001 m. liepos 1 d. buvo priimtas naujas Įmonių bankroto įstatymas bankroto procedūroms reglamentuoti, kurio 35 str. 2 d. numatyta, kad pirmąją eilę yra tenkinami darbuotojų reikalavimai, susiję su darbo santykiais, taip pat reikalavimai atlyginti žalą dėl suluošinimo ar kitokio kūno sužalojimo, susirgimo profesine liga arba dėl mirties nuo nelaimingo atsitikimo darbe. Tuo tarpu Įmonių bankroto įstatymo 35 str. 5 d. redakcijoje, taikomoje nuo 2008 m. liepos 1 d., nustatyta, kad jei darbuotojų reikalavimai, susiję su darbo santykiais buvo tenkinami iš Garantinio fondo lėšų, tai dėl šios priežasties atsiradę Garantinio fondo atgręžtiniai reikalavimai turi būti tenkinami antrąją eilę. Svarbu paminėti, kad vienas iš veiksnių, sąlygojęs naujo Įmonių bankroto įstatymo priėmimą, buvo nepakankamai tiksliai apibrėžta kreditorinių reikalavimų tenkinimo eilė.

Konvencijos III skyrius turėtų būti ratifikuotas, nes Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas, įsigaliojęs 2000 m. spalio 1 d., atitinka Konvencijos III skyriaus nuostatas, kad darbuotojų

⁵³ Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. – Москва: Дело, 1999. С. 510.

⁵⁴ Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo“ // Valstybės žinios. 1994, Nr. 49-913.

⁵⁵ Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas // Valstybės žinios. 1992, Nr. 29-843.

⁵⁶ Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas // Valstybės žinios. 1997, Nr. 64-1500.

reikalavimams patenkinti turi būti sukuriama garantinė institucija, taip kartu būtų išplėstas Konvencijos normų įgyvendinimas, kol kas tai nėra padaryta.

Tarptautinių darbo standartų užtikrinimo sąlyga valstybėje – tarptautinių teisės normų vykdymas. Taigi, valstybė privalo suderinti nacionalinius teisės aktus su tarptautinėmis teisės normomis, dėl kurių buvo išreikštas oficialus sutikimas.

Apibendrinus šio poskyrį, norėtu išskirti, kad TDO yra specializuota Jungtinių tautų organizacijos agentūra, kurios tikslas - siekti socialinio teisingumo taip pat žmogaus ir darbo teisių tarptautinio pripažinimo, o jos konvencijų įgyvendinimo tikslas – užtikrinti minimalių reikalavimų, keliamų valstybių elgesiui, vykdymą sprendžiant konkrečias socialines ir darbo problemas. TDO Konvencija Nr. 173, bei ją papildanti Rekomendacija Nr. 180 įtvirtino darbuotojų reikalavimų apsaugą dviem būdais: 1) darbuotojų reikalavimų gynimą teikiant privilegiją; 2) darbuotojų reikalavimų gynimą per garantinę instituciją. Lietuva yra ratifikavusi šią Konvenciją (II skyrių), tuo įsipareigodama vykdyti tarptautinių normų standartus, t.y. užtikrinti darbuotojų apsaugą darbdavio nemokumo atveju. Šios tarptautinės teisės normos yra suderintos su nacionaliniais teisės aktais, t.y. Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymu, Įmonių bankroto įstatymu ir kt. Lietuva turėtų ratifikuoti Konvencijos III skyrių, įtvirtinantį darbuotojų apsaugą per įsteigtas garantines institucijas, nes yra įgyvendinusi šiame skyriuje įtvirtintą darbuotojų apsaugos sistemą.

1.3.2. Europos Sąjungos darbuotojų apsauga ir dokumentai, reglamentuojantys darbuotojų teisių apsaugą darbdavio nemokumo atveju

Europos Sąjungos socialinės politikos teisinis pagrindas yra Europos Sąjungos socialinę politiką reglamentuojantys teisiniai dokumentai: Romos sutartis, Suvestinis Europos Aktas, Maastrichto sutartis, Amsterdamo sutartis, Europos Socialinė chartija, Bendrijos darbininkų pagrindinių socialinių teisių chartija, Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija ir kt.

Darbuotojų reikalavimų apsaugos teisę darbdavio nemokumo atveju numato 1996 m. gegužės 3 d. Europos Tarybos ministrų komiteto patvirtinta (pataisyta) Europos socialinė chartija, kurios 25 straipsnis įtvirtinta: „Kiekvienas darbuotojas turi teisę į reikalavimų apsaugą įmonės bankroto atveju“⁵⁷. Šalys įsipareigoja užtikrinti darbuotojų reikalavimus, kylančius iš darbo sutarčių arba darbo santykių, sukurdamos arba garantines institucijas, arba kitas apsaugos formas, tam, kad būtų veiksmingai

⁵⁷ Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės Žinios, 2001, Nr.: 49-1704; Nr.53

įgyvendinamos darbuotojų reikalavimų apsaugos teisės darbdaviui tapus nemokiam. Taip valstybėms paliekama teisė pačioms pasirinkti kaip apsaugoti teisėtus darbuotojų reikalavimus.

Panašios nuostatos darbuotojų apsaugos darbdavio nemokumo atveju numatytos Europos Bendrijų Tarybos 1980 m. priimtoje Direktyvoje Nr. 987 „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo“⁵⁸. Ši Direktyva nustato bendrus standartus, kuriuos valstybės narės gali pritaikyti savo skirtingose teisinėse sistemose.

Pagal Europos bendrijos sutarties 3 (h) straipsnį Europos bendrija siekia „suderinti valstybių narių įstatymus iki tokio lygio, kiek to reikia bendrajai rinkai funkcionuoti“⁵⁹. Todėl valstybės narės įpareigtos šalies vidaus įstatymus suderinti su Bendrijos nustatytais bendraisiais standartais, t.y. direktyvų nuostatas perteikiant, perkeliant arba pateikiant nuorodą, taip pasirenkant priimtinausią būdą direktyvose numatytiems tikslams pasiekti.

Direktyvos Nr. 987 tikslas apibrėžtas 1 str., t.y. šia Direktyva siekiama apsaugoti darbuotojų teisėtus reikalavimus, pareikštus jų nemokiems darbdaviams. Direktyva gina tik darbuotojų reikalavimus, kilusius iš darbo sutarčių arba darbo santykių. Pačios valstybės gali nustatyti išimtis tam tikrų kategorijų darbuotojams, kuriems nebus taikoma ši Direktyva (pvz., namų darbininkams, kuriuos samdo fizinis asmuo, darbdavio sutuoktiniui ar artimiems giminaičiams, dirbantiems be rašytinės darbo sutarties, žvejybos laivo įgulai, kapitonui ir pan.) arba darbuotojų kategorijai, kurioms jau yra taikomos kitos garantijos darbdavio nemokumo atveju, lygiavertės direktyvos teikiama apsaugai. Vis dėlto, direktyvų įgyvendinimo metodų ir priemonių pasirinkimo laisvė yra ribojama: nacionalinės priemonės turi atspindėti patį direktyvų turinį, pasiekti direktyvoje numatytus tikslus, antraip direktyva įgaus tiesioginio veikimo galią.

2002 m. rugsėjo 23 d. buvo priimta Europos parlamento ir Tarybos direktyva Nr. 74⁶⁰, iš dalies keičianti 1980 m. Tarybos direktyvą Nr. 987 dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo. Tai buvo padaryta tam, kad Europos kontekste Komisija didelį dėmesį skiria tam, kad Bendrijos teisė būtų paprastesnė ir aiškesnė siekiant, kad ji taptų suprantamesnė ir prieinamesnė visiems piliečiams, kurie įgytų naujų galimybių ir galėtų pasinaudoti konkrečiomis jiems suteiktomis teisėmis. Todėl dar 1987 m. balandžio 1 d. Komisija nusprendė, kad visi teisės aktai, kurie buvo iš dalies keisti ne daugiau nei dešimt kartų, turėtų būti kodifikuojami, siekiant tikslo, kad Bendrijos

⁵⁸ Europos sąjungos Ministrų Tarybos direktyva (EB) Nr. 987/80 „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo“ // http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=28540; prisijungimo laikas 2008-10-02.

⁵⁹ Tatham. A. Europos sąjungos teisė. – Vilnius: Eurgimas, 1999. P. 255.

⁶⁰ Europos sąjungos Ministrų Tarybos direktyva (EB) Nr. 74/2002, iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 80/987/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo // http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=31873; prisijungimo laikas 2008-10-03.

taisyklės būtų aiškios ir lengvai suprantamos. Nauja direktyva pakeis įvairius aktus, kurių nuostatos buvo įtrauktos į Tarybos direktyvą Nr. 987, kartu nekeisdama kodifikuojamų teisės aktų turinio, atliekant tik kodifikavimui būtinus formos pakeitimus.

Poskyryje apie nemokumo sampratą jau buvo nagrinėta kaip nemokumas suprantamas šiose dvejose direktyvose, todėl tik trumpai priminsime, kad išanalizavus Direktyvoje Nr. 987 bei Direktyvoje Nr. 74 „nemokumo“ sąvokos apibrėžimus, galima teigti, kad labai daug laisvės palikta kompetentingoms institucijoms, kurios savo sprendimais pripažįsta „įmonės nemokumą“. Vadinasi nemokumo konstatavimas yra konkrečios valstybės reguliavimo dalykas, kaip ir kriterijai, kuriais nustatoma, kada darbdavys, negalintis susimokėti skolų, laikomas nemokiu, aišku, nepažeidžiant direktyvų nuostatų. Kitoms sąvokoms, tokioms kaip „darbdavys“, „darbuotojas“, „darbo užmokestis“ direktyvoje nėra numatytų ypatingų reikalavimų, todėl vartojamos tokios, kokios nustatytos nacionaliniuose įstatymuose. Būtina paminėti, kad 2002 m. Direktyvoje Nr. 74 yra nustatyti subjektai, kuriems minėta direktyva negali būti taikoma, tai apimtų ne visą darbo dieną dirbančius darbuotojus, taip pat darbuotojams, pasirašiusiems terminuotą sutartį bei darbuotojams, kurių darbo santykiai laikini (2 str. 2 d.).

Direktyvose tai pat numatyti įpareigojimai valstybėms narėms dėl pačių garantinių institucijų, kurios užtikrintų nepatenkintų darbuotojų reikalavimus, kylančius iš darbo sutarčių ar darbo santykių ir susijusių su darbo užmokesčiu už laikotarpį iki nustatytos datos, apmokėjimą. Valstybė narė gali pasirinkti, nuo kada šios institucijos perima darbdavio neįvykdytus įsipareigojimus: 1) darbdavio nemokumo pradžios datą; 2) pranešimo atitinkamam darbuotojui apie jo atleidimą iš darbo dėl darbdavio nemokumo įteikimo datą; 3) darbdavio nemokumo pradžios datą arba datą, kai su atitinkamu darbuotoju nutraukiama darbo sutartis arba darbo santykiai dėl darbdavio nemokumo (Direktyvos Nr. 987 3 str. 2 d.). Valstybėms suteikta teisė apriboti garantinių institucijų mokėjimo įsipareigojimus, bet turi būtų patenkinti reikalavimai, susiję su darbo užmokesčiu, atitinkamai pasirinkus datą: 1) paskutinius 3 mėnesius pagal darbo sutartį arba darbo santykius, buvusius 6 mėnesius iki darbdavio nemokumo pradžios; 2) paskutinius 3 mėnesius pagal darbo sutartį arba darbo santykius, buvusius iki pranešimo atitinkamam darbuotojui apie jo atleidimą iš darbo dėl darbdavio nemokumo įteikimo datos; 3) paskutinius 18 mėnesių pagal darbo sutartį arba darbo santykius, buvusius iki darbdavio nemokumo pradžios arba iki datos, kai su atitinkamu darbuotoju nutraukiama darbo sutartis arba darbo santykiai dėl darbdavio nemokumo. Trečiuoju atveju valstybės narės gali apriboti mokėjimo įsipareigojimus atitinkamai sumokėti už 8 savaitių laikotarpį arba už trumpesnius laikotarpius, kurių bendra trukmė yra 8 savaitės. Šie įpareigojimai, nustatantys garantinei institucijai prievolę tenkinti darbuotojų reikalavimus, pareikštus jų nemokiam darbdaviui, yra labai svarbūs darbuotojams, pavyzdžiui, budintiems pagal grafikus, savaitiniai darbuotojai ir kt., kurie per

reikalavimams užtikrinti numatytus skaičiavimo laikotarpius (gali pasitaikyti švenčių dienos, per kurias darbuotojai nedirba, gali tekti susikeisti pamainomis ir t.t.) gauna skirtingus atlyginimus⁶¹.

Matome, kad Direktyvos dėl darbuotojų finansinių reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiam nustato du vertinimo kriterijus: 1) momentą, nuo kada atsiranda finansiniai išpareigojimai apmokėti darbuotojams darbdavio skolas; 2) laikotarpį, per kurį garantuojamas reikalavimų tenkinimas, arba finansinių reikalavimų dydis⁶².

Garantinės institucijos, kurios garantuoja nepatenkintus su pinigais susijusius darbuotojų reikalavimus, kilusius iš darbo sutarties arba darbo santykių ir pateiktus nemokiems jų darbdaviams, atlieka svarbų vaidmenį apsaugant darbuotojų teises. Direktyva Nr. 987 bei ją iš dalies keičianti Direktyva Nr. 74 konkrečiau ir išsamiau nei TDO Konvencija Nr. 173 numato garantinių institucijų organizavimo, finansavimo ir veiklos taisykles. Nagrinėjamų Europos sąjungos Ministrų Tarybos direktyvų 5 straipsnis skelbia: a) institucijų turtas turi būti nepriklausomas nuo darbdavio apyvartinio kapitalo ir jam negali būti taikomi procesiniai veiksmai dėl jo nemokumo. Taip įtvirtinama garantinių institucijų pareiga tenkinti darbuotojų reikalavimus, nepaisant to, ar jų darbdavys turi turto, ar ne, iš kurio galėtų užtikrinti kreditorių, tame tarpe darbuotojų reikalavimus; b) darbdaviai prisideda prie garantinių institucijų finansavimo, išskyrus kai jas finansuoja tik valdžios institucijos. Valstybės pačios turi nustatyti, kokiais būdais darbdaviai prisidės prie garantinių institucijų finansavimo; c) garantinių institucijų atsakomybė nepriklauso nuo to, ar iki galo įvykdyti visi darbdavių finansavimo išpareigojimai⁶³, vadinasi darbuotojai darbdavio nemokumo atveju, turi teisę į konkrečias pinigines išmokas iš garantinių institucijų, nepaisant, ar prisidėjo jų darbdaviai prie finansavimo. Minėtina, kad garantinė institucija neturi patenkinti visų darbuotojų reikalavimų, pareikštų nemokiam jų darbdaviui, valstybės kompetentingos institucijos nustato, kokią jų dalį patenkins garanto institucija.

Didelę reikšmę darbuotojų teisių ir teisėtų interesų apsaugai turi nuostatos, susijusios su socialine apsauga, t.y. Direktyvų 6, 7 ir 8 straipsniai, kurie griežčiau nei Konvencijos Nr. 173 nuostatos apdraudžia darbuotojų teises. Juose numatyta, kuomet iš darbuotojų išskaičiuojamos išmokos pagal nacionalinių įstatymų numatytas socialinės apsaugos sistemas, o darbdaviai iki nemokumo pradžios nebūna sumokėję jų draudimo institucijoms (pvz., „Sodrai“), darbuotojai pagal šių Direktyvų nuostatas nepraranda teisės į šių draudimo institucijų mokamas išmokas (pvz., ligos, neštumo ir kt. atvejais), taip pat ir vėlesnes išmokas (pvz., senatvės pensijos) jau nutraukusiems darbo santykius su įmone⁶⁴. Valstybės narės turi imtis

⁶¹ Mačernytė–Panomariovienė I. Darbuotojų teisių apsaugos darbdaviui tapus nemokiam teisinio reglamentavimo problemos // Jurisprudencija. Nr. 23 (15). – Lietuvos teisės universitetas: mokslo darbai, 2001. P. 76.

⁶² Ten pat.

⁶³ Europos sąjungos Ministrų Tarybos direktyva (EB) Nr. 987/80 „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo“ // http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=28540; prisijungimo laikas 2008-10-02.

būtinų priemonių užtikrinti, kad būtų apsaugoti esami ir buvę darbuotojai, kurie iki nemokumo pradžios nebedirbo įmonėje interesai, susiję su tokiomis neatidėliotinomis teisėmis kaip senatvės išmokos, maitintojo netekimo išmokos, mokėtinos pagal bendrovių pensijų sistemas.

Igyvendinant šias Direktyvų nuostatas, dėl darbuotojų apsaugos jų darbdavio nemokumo atveju, svarbu pabrėžti tai, jog yra neprieštaraujama, kad valstybės narės rengiami, priimti arba taikomi nauji įstatymai gali būti palankesni nei Direktyvos nuostatos. Ypač kada besikeičianti ekonominė-finansinė, socialinė ar politinė padėtis gali sudaryti sąlygas neatitinkančius esamos padėties standartus nustatyti iš naujo.

Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymo⁶⁵ (toliau – Garantinio fondo įstatymas) priede yra numatyta, jog šis įstatymas įgyvendina 1980 m. spalio 20 d. Tarybos direktyvą Nr. 987 „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo“ bei 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos parlamento ir Tarybos direktyva Nr. 74, iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 80/987/EEB „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo“. Tarptautiniai standartai sudaro imperatyvių nuostatų, kurios turi atsispindėti nacionalinėje teisėje, pagrindą. Kitaip sakant, tiek TDO, tiek ir Europos Sąjungos normos ne tik turi būti perkeltos į nacionalinę teisę, bet turi būti užtikrintas realus jų įgyvendinimas.

1.4. Darbuotojų apsaugos darbdavio nemokumo atveju gynimo būdai ir modeliai

Darbuotojų apsaugos darbdaviui tapus nemokiam institutas susideda iš kelių apsaugos priemonių, tiksliau būdų. Du pagrindiniai būdai, tai: 1) darbuotojų reikalavimų gynimas teikiant privilegiją; 2) darbuotojų reikalavimų gynimas esant garantinei institucijai.

Šie būdai valstybių yra derinami tarpusavyje, nes kiekviena valstybė savo viduje yra nustčius skirtingą darbuotojų apsaugos darbdaviui tapus nemokiam sistemą. Yra ir daugiau darbuotojų reikalavimų gynimo būdų, bet jie taikomi pavieniai atskirose šalyse bei nėra įtvirtinti tarptautiniuose ir Europos Sąjungos norminiuose aktuose. Jau išanalizuotus ir aptartus ankstesniuose poskyriuose TDO bei Europos Sąjungos standartus ir teisės aktus reglamentuojančias darbuotojų teisių apsaugą darbdavio nemokumo atveju, pasaulio valstybės realizavo ir įtvirtino savo vidaus teisės bei socialinės apsaugos sistemose nesuskaitoma daugybe būdų.

⁶⁴ Mačernytė–Panomariovienė I. Darbuotojų teisių apsaugos darbdaviui tapus nemokiam teisinio reglamentavimo problemos // Jurisprudencija. Nr. 23 (15). – Lietuvos teisės universitetas: mokslo darbai, 2001. P. 77.

⁶⁵ Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 82-2478.

Tai išprovokavo keturių skirtingų sistemų ir modelių variacijų naudojamų socialinei darbuotojų apsaugai darbdavio nemokumo atveju konspektyvę analizę⁶⁶. Anot, Gordonas W. Johnsonas⁶⁷ galima išskirti keturis pagrindinius susiformavusius darbuotojų apsaugos darbdavio nemokumo atveju modelius - sistemas pasaulio mastu, bei įvairias tų modelių kombinacijas. Šių modelių ypatumus atskleisime per konkrečių šalių patirties apžvalgą.

Pirmas modelis: *palankus darbuotojui modelis (Pro-Employee Approach)*;

Šios sistemos modelį yra įgyvendinus Kinijos Liaudies Respublika. Kinija yra įgyvendinus labai palankų darbuotojams modelį darbdavio nemokumo atveju. Kinijos darbuotojų apsaugos sistema, darbdavio nemokumo atveju apima privalomą nedarbo draudimą, be kurio darbuotojas dar gauna išeitinę piniginę pašalpą. Draudimo įmokas moka tiek darbuotojas, tiek darbdavys. Taip pat nustatyta, kad be išeitinės pašalpos, darbuotojui bus mokama iki 80 proc. minimalaus pragyvenimo lygio alga iki dviejų metų⁶⁸. Ši sistema taip pat apima įvairias socialines perkvalifikavimo ir įsidarbinimo pagalbos programas, kad pagreitintų bedarbio išsiliėjimą į darbo rinką. Galima paminėti, kad Austrija taip pat yra įtvirtinusi eilę specifinių programų finansuojamų iš nedarbo draudimo fondų, kurios žymiai padidina įsidarbinimo galimybes, jų dalyviams. Kritikai ragina transformuoti Kinijos nemokumo sistemą ir jos modelį. Sistema ne visada nuosekliai vykdo taikos sutarčių, darbuotojų ir kitų kreditorių reikalavimų vykdymą, taip pat trūksta nuoseklumo, skaidrumo ir darnos bankroto procedūrose. Nors pastaruoju metu Kinija sparčiai juda link bankroto teisės modernizavimo ir naujosios rinkos ekonomikos, dabartinė bankroto teisė ne visada tinkamai ir logiškai taikoma. Aukšto nedarbo lygio ir nestabilios ekonomikos metu, įmonės, linkę atidėti bankroto procedūras, dėl ko nukenčia darbuotojai. To pasėkoje, paprastai, susidaro situacija, kad darbuotojai jau dirba kitoje įmonėje, o dar vis laukia neaiškių sprendimų ar gaus jiems priklausančias išmokas iš buvusios įmonės. Pagal naujus bankroto teisės principus, bus bandoma rasti kompromisą tarp darbo jėgos apsaugos prioriteto ir kitų kreditorių reikalavimų tenkinimo prioriteto⁶⁹. Tai reikštų didelį pasiekimą socialistinei Kinijai. Svarbu pažymėti, kad tai „nykstantis“ darbuotojų apsaugos darbdavio nemokumo atveju modelis.

⁶⁶ Johnson Gordon W. Insolvency and social protection: employee entitlements in the event of employer insolvency // <http://www.oecd.org/dataoecd/42/45/38184691.pdf>; prisijungimo laikas 2008-09-17.

⁶⁷ Gordonas W. Johnsonas, restruktūrizavimo grupės Kirkland & Ellis LLP Niujorke partneris, Tarptautinio restruktūrizavimo, prekybos ir verslo teisės specialistas, nepriklausomas konsultantas. Šiuo metu dirba konsultantu Pasaulio banke, buvęs vadovaujantis advokatas Pasaulio banko Teisės departamente, kur jis vadovavo bankų nemokumo ir kreditorių teisių gynimo iniciatyvoms, Pasaulio banko principų ir rekomendacijų vystymą užtikrinančią efektyvią nemokumo ir kreditorių teisių gynimo sistemą. Gordonas W. Johnsonas turi patirties daugiau nei 50-yje Azijos, Europos, Lotynų Amerikos ir Afrikos šalių.

⁶⁸ Johnson Gordon W. Insolvency and social protection: employee entitlements in the event of employer insolvency. World Bank Global Forum on Insolvency Risk Management (Washington DC, 2003) <http://siteresources.worldbank.org/GILD/ConferenceMaterial/20159925/x3Johnson%20-%20Employee%20Rights.pdf>; prisijungimo laikas 2008-09-03.

⁶⁹ Ten pat; prisijungimo laikas 2008-09-03.

Antras modelis: *reikalavimų gynimas teikiant privilegiją – nėra draudiminės institucijos (Bankruptcy Priority – No Insurance Approach)*;

Tai dar vienas radikalus ir priešingas prieš tai buvusiam modelis, kaip pavyzdys galėtų būti Meksikos modelis, neturintis jokios draudiminės sistemos garantuojančios apsaugą nemokumo atveju. Tačiau bankroto procese darbuotojų reikalavimams teikiamas tam tikras pirmumas, skiriama išmoka iki 3 mėnesių atlyginimo dydžio vietoj turto dalijimosi kartu su kitais kreditoriais⁷⁰. Taip pat nėra draudimo sistemos, kuri padengtų skirtumą tarp išmokų ir likusio turto skoloms išmokėti. Tačiau ši sistema yra kritikuojama, ypač dėl palankesnio kai kurių darbuotojų ir kreditorių vertinimo, dėl šališkumo teikiant valstybės garantijas. Toks požiūris pažeidžia vienodą kreditorių apsaugos principą ir didina nemokumo riziką komerciniuose santykiuose. Be to, iš tikrųjų tai neužtikrina darbuotojų apsaugos teisių, sudėtingoje darbo rinkoje nemokiems darbdaviams neužtenka turto panaudojamo skoloms išmokėti net gi pirmąja eile kreditorių reikalavimų tenkinimui, darbuotojų išmokoms, pašalpoms ir sunki išmokų našta tenka neišsivysčiusiai Meksikos socialinei apsaugos sistemai. Taip pat nemažai kritikos ši sistema sulaukia dėl įmonių vadovams gresiančios baudžiamosios atsakomybės, ko pasekoje jie bijodami atsakomybės dangsto finansinius įmonės sunkumus iki tol, kol įmonė tampa beviltiškai nemoki ir jai tenka bankrutuoti⁷¹.

Šiuo atžvilgiu, Jungtinės Amerikos Valstijos taip pat prastai rūpinasi darbuotojų apsauga lyginant tarptautiniu mastu, ryšium su jos skolininkui palankia vykdoma politika ir darbuotojų reikalavimų tenkinimu trečia eile kartu su kitais neprivilegiuotais kreditoriais. Kaip bebūtų, darbuotojų reikalavimų tenkinimo eilė turėtų būti pertvarkyta remiantis Jungtinių Valstijų Bankroto kodekso (US Bankruptcy Code) poskyriais 1113 ir 1114, kurie numato specialią tvarką kolektyvinių atleidimų atveju ir darbuotojų garantijas darbdavio nemokumo atveju⁷².

Trečias modelis: *reikalavimų gynimas teikiant privilegiją – reikalavimų gynimas esant garantinei institucijai (Bankruptcy Priority - Guarantee Fund Approach)*;

Labiausiai išsivysčiusios šalys, tame tarpe dauguma Europos Sąjungos šalių, naudoja mišrią sistemą, kuri numato iš anksto numatytą darbuotojų reikalavimų gynimą teikiant privilegiją bankroto procedūrų metu, t.y. darbuotojų reikalavimų tenkinimą pirmąja eile, kartu nustatydami teisės aktais draudimą nedarbo atveju, nes likusio turto panaudojamo skoloms apmokėti nepakanka padengti darbuotojų išmokoms. Pavyzdžiui, Danijos sistema įtvirtinusi darbuotojų reikalavimų gynimą susijusį su

⁷⁰ Johnson Gordon W. Insolvency and social protection: employee entitlements in the event of employer insolvency // <http://www.oecd.org/dataoecd/42/45/38184691.pdf>; prisijungimo laikas 2008-09-17.

⁷¹ Rowat, Malcolm (1999), "Reforming Insolvency Systems in Latin America, Public Policy for the Private Sector", Note No. 187, June 1999, The World Bank Group. // <http://siteresources.worldbank.org/GILD/ConferenceMaterial/20159925/x3Johnson%20-%20Employee%20Rights.pdf>; prisijungimo laikas 2008-09-03.

⁷² Johnson Gordon W. Insolvency and social protection: employee entitlements in the event of employer insolvency // <http://www.oecd.org/dataoecd/42/45/38184691.pdf>; prisijungimo laikas 2008-09-17.

darbo santykiais pirmąją eilę, kartu su garantiniu fondu, kaip saugikliu darbuotojams, jei bankrutavusios įmonės turtas būtų nepakankamas, t.y. ji būtų nemoki⁷³. Nors tai suteikia darbuotojui didesnę apsaugą jo reikalavimų tenkinimui, bei papildomas išmokas, vis tiek atsiranda šio modelio kritikų. Ar tai teisingas ir iš tiesų tinkamas darbuotojų gynimo būdas kitų kreditorių atžvilgiu? Rezultatų ir pasekmių numatymu iš anksto paremta daugelis komercinės teisės principų, kurie turėtų būti taikomi vienodai tiek privilegijuotiems, tiek ir neapsaugotiems kreditoriams. Reikalavimų gynimas teikiant privilegiją gali rimtai pakenkti kreditoriaus, skolintojo pasitikėjimui sistema, jei yra sunku nustatyti kokį procentą turto likusio skoloms padengti jis gali susigražinti. Kaip pavyzdys sistemos, kuri skolų susigražinimo numatymą iš anksto daro miglotą dėl sudėtingos kreditorinių reikalavimų tenkinimo eilės (struktūros) yra Australijoje, kuri apibrėžia ne mažiau nei keturiolika atvejų reikalavimų gynimo teikiant privilegiją palyginus su kreditoriais, kurių reikalavimai tenkinami bendrąja tvarka⁷⁴. Užbėgant tolesniam darbo tyrimui už akių, verta paminėti, jog Lietuva taip pat priklauso šiam darbuotojų apsaugos modeliui, kuris, galima tvirtai sakyti, teoriškai sudaro palankiausias sąlygas darbuotojų interesams apginti.

Ketvirtas modelis: *nėra reikalavimų gynimo teikiant privilegiją – reikalavimų gynimas esant garantinei institucijai (No priority - Guarantee Fund Approach)*;

Vienas iš tokios sistemos pavyzdžių yra įgyvendintas Vokietijoje. Vokietijos modelis visus neprivilegijuotus kreditorius, įskaitant darbuotojus, traktuoja vienodai ir atitinkamai numato visiems vienodas sąlygas reikalavimams tenkinti iš likusio bankrutuojančios įmonės turto vykstant bankroto procesui. Darbuotojų reikalavimai nepatenkinti vykstant bankroto procedūroms, patenkinami visiškai per Nacionalinį nemokumo fondą, t.y. per garantinę instituciją. Vienintelė išimtis iš šios vienodų kreditorių reikalavimų tenkinimo sistemos yra valstybės socialinio aprūpinimo sistemos sukūrimas tiems, kurie patiria labai didelių nuostolių savo darbdavio nemokumo atveju. Darbuotojų, kurie remiami šios valstybinės socialinio aprūpinimo sistemos, reikalavimai tenkinami prioriteto tvarka nors ir su apribojimu vienai trečiajai viso likusio turto skoloms išmokėti, tokiu būdu užtikrindami aiškumą ir, dėl šios priežasties, didesnę visų kreditorių pasitikėjimą bankroto procesu.

Apibendrinant, kas buvo aptarta, reiktų pasakyti, kad šiuo metu nėra idealaus modelio darbuotojų teisių apsaugai darbdavio nemokumo atveju. Nors kai kurie yra aiškiai efektyvesni už kitus. Kiekvienas modelis – sistema nagrinėti šiame poskyryje yra turintys trūkumų, nes visiškai patenkinti darbuotojų

⁷³ EMIRE: Denmark: Employees' Pay Guarantee Fund, // <http://www.eurofound.europa.eu/emire/DENMARK/EMPLOYEEPAYGUARANTEEFUND-DN.htm>; prisijungimo laikas 2008-09-02.

⁷⁴ Johnson Gordon W. Insolvency and social protection: employee entitlements in the event of employer insolvency. World Bank Global Forum on Insolvency Risk Management (Washington DC, 2003) // <http://siteresources.worldbank.org/GILD/ConferenceMaterial/20159925/x3Johnson%20-%20Employee%20Rights.pdf>; prisijungimo laikas 2008-09-03.

reikalavimus darbdavio nemokumo atveju yra beveik neįmanoma. Darbuotojai bankroto procedūrose paprastai lieka be teisėtos dalies bankrutuojančios įmonės turto dalybose. Dar vis, darbuotojai paprastai pralaimi daugiausiai, nes jų šeimų pragyvenimas dažniausiai priklauso nuo algų, priedų, papildomų išmokų už darbą. Dauguma šeimų šiame išsivysčiusiame pasaulyje gyvena ant skurdo ribos arba „nuo algos iki algos“, todėl nedarbo, darbuotojų apsaugos klausimai tampa dar opesni šeimoms ir valstybėms, kurios privalo tuo pasirūpinti. Be to, darbuotojai dažniausiai nėra susipažinę su darbdavio finansine būkle, todėl žinios apie įmonės nemokumą ar bankrotą gali būti netikėtos, joms nebūta laiko pasiruošti. Būtent dėl to, kad darbuotojai yra gyvybiškai svarbi verslo dalis, jie nusipelno būti teisiškai apsaugoti darbdavio nemokumo atveju.

Šio poskyrio tikslas buvo apžvelgti darbuotojų apsaugos jų darbdaviui tapus nemokiam susiformavusius modelius pasaulio valstybėse ir atskleisti, kad tobulinant darbuotojų teisių apsaugos bei bankroto teisės standartus, stiprėja rinkos ekonomika ir kartu veiksmingai ir efektyviai apsaugomos teisės ir interesai tų, kurie yra labiausiai pažeidžiami nemokumo, bankroto atveju – darbuotojai. Šiame poskyryje nesakoma, kad darbuotojų reikalavimų gynimas esant garantinei institucijai modelis išspręs visas darbuotojų problemas darbdavio nemokumo atveju. Aišku, toks modelis turi būti aktyviai remiamas įvairių darbo rėmimo programų, tokių kaip perkvalifikavimas, pagalba ieškant darbo ar viešųjų darbų programos. Kaip bebūtų, draudimo arba garantinių fondų sistema, galėtų žymiai padidinti darbuotojų potencialą būti apsaugotam ir sumažinti iki minimumo pasekmes atsirandančias jų darbdaviui tapus nemokiam. Teoriškai, Lietuva yra įgyvendinusi vieną palankiausių darbuotojų apsaugos modelių, nes teisės aktais yra įtvirtinus abejus nagrinėtus darbuotojų apsaugos būdus, tuo tarpu, praktinis jų įgyvendinimas ir efektyvumas, bus analizuojami tolesniuose skyriuose.

2. DARBUOTOJŲ APSAUGA DARBDAVIO NEMOKUMO ATVEJU LIETUVOJE

2.1. Institucinės ir procesinės garantijos darbdaviui tapus nemokiam

Įmonei susidūrus su keliomis problemomis vienu metu, jos padėtis gali tapti kritiška, nes šių problemų keliama grėsmė dažnai pastebima ne iš karto. Turėtų būti skubiai imamasi adekvačių priemonių ir sprendimų susiklosčiusiai padėčiai išspręsti, tačiau įmonės neretai neturi nei išteklių, nei patirties tokioms krizėms valdyti, nes tam reikalingi kur kas sudėtingesni nei įprasti įmonės valdymo gebėjimai. Negavusi reikiamos pagalbos, įmonė atsiduria sunkioje finansinėje padėtyje ir dėl to jai pradedamos taikyti įvairios procedūros, susijusios su įmonės nemokumu ir, deja, bankrotu. Šiuos neigiamus padarinius greičiausiai pajunta darbuotojai, nes darbdaviai nebegali užtikrinti teisės normose įtvirtintų garantijų darbuotojams, jiems tampa reikalinga pagalba iš šalies. Valstybinės darbo inspekcijos duomenimis, per 2008-01-01 – 2008-06-30 laikotarpį ji išnagrinėjo 1512 skundus ir pareiškimus dėl darbo užmokesčio vėlavimo ir galutinio neatsiskaitymo. Iš jų, 1142-juose buvo nustatyta pažeidimų⁷⁵.

Žala darbuotojams darbdavio nemokumo atveju yra didesnė, palyginus su kitais kreditoriais, nes jie rizikuoja prarasti vienintelį kartais visos šeimos pragyvenimo šaltinį, tiek uždirbtas pajamas, tiek darbo vietą. Todėl darbuotojų teisėms užtikrinti turi būti numatyta daug daugiau institucinių-procesinių garantijų. Lietuvoje veikia įvairios institucijos bei organizacijos, siekdamos užtikrinti darbuotojų teises bei jų interesus, o esant darbo teisių pažeidimų, imasi veiksmų, kad būtų užkirstas kelias tokiems pažeidimams, kad asmeniui, nukentėjusiam nuo neteisėtų veiksmų, būtų atlyginta žala, o teises pažeidęs subjektas būtų nubaustas įstatymų nustatyta tvarka.

Galima būtų išskirti dvi pagrindines institucijas, ginančias darbuotojų interesus analizuojamu atveju:

- teismas, į kurį kreipiasi darbuotojas dėl reikalavimų, nukreiptų nemokiam jo darbdaviui;
- garantinės institucijos, fondai, iš kurių būtų patenkinami minimalūs darbuotojų reikalavimai, nukreipti jų nemokiems darbdaviams.

Tarptautiniuose ir Europos Sąjungos dokumentuose, jau nuo XX a. pirmos pusės, buvo įtvirtinti darbuotojų teisių ir jų reikalavimų gynimo nuostatai. Visų pirma, turi būti kompensuojamas darbo užmokestis įmonės nemokumo atveju, atsižvelgiant į kiekvienos valstybės išskirtines sąlygas darbuotojams. Įmonės bankroto atveju, joje dirbantys darbuotojai kitų kreditorių atžvilgiu turi pirmenybę į jiems priklausančią darbo užmokestį už atliktą darbą ar kitas su darbo santykiais susijusias išmokas pagal

⁷⁵ Valstybinės darbo inspekcijos bendrieji veiklos rodikliai 2008-01-01 – 2008-06-30. // <http://www.vdi.lt/index.php?-144170971>; prisijungimo laikas 2008-09-03.

nacionaliniuose teisės aktuose nustatytą tvarką. Taip pat darbo užmokestis, sudarantis privilegijuotą skolą, turi būti išmokėtas visas iki tol, kol visi kiti kreditoriai galės pareikšti savo reikalavimą dėl turto dalies. Paskutinė svarbi nuostata yra darbo užmokesčio, sudarančio privilegijuotą skolą, ir kitų privilegijuotų skolų prioritetai turi būti nustatyti nacionaliniuose įstatymuose arba kituose norminiuose teisės aktuose⁷⁶.

Pirmame skyriuje analizuota, kad tarptautiniai ir Europos Sąjungos standartai nustatė dvejopą darbuotojų reikalavimų gynimo būdą, t.y. teikiant privilegiją arba esant garantinei institucijai. Pagrindinis mūsų nagrinėjamas darbuotojų apsaugos darbdavio nemokumo atveju būdas yra įkuriant garantinę instituciją, tačiau, norint išsamiai atskleisti darbuotojų apsaugos darbdavio nemokumo atveju institutą, būtina trumpai aptarti ir darbuotojų reikalavimų gynimą teisme.

Lietuvoje kol kas nėra įsteigto specialaus Darbo teismo kaip, pavyzdžiui, daugelyje pasaulio valstybių. Darbo ginčai dėl darbo užmokesčio neišmokėjimo teisme nagrinėjami Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso⁷⁷ (toliau – Civilinio proceso kodeksas) nustatyta tvarka. Taigi ginčai dėl darbo užmokesčio neišmokėjimo ar jo užlaikymo kyla tarp nelygiateisių proceso dalyvių – materialiai stipresnio darbdavio ir jam pavaldaus darbuotojo. Šią ginčo šalių nelygybę ištaiso įstatymai, t.y. darbuotojams yra nustatytos tam tikros materialinės lengvatos: darbuotojai atleidžiami nuo žyminio mokesčio (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 302 str.⁷⁸) (toliau – Darbo kodeksas) ir kitų bylinėjimosi išlaidų (Civilinio proceso kodekso 83 str.).

Darbo kodekso 300 straipsnyje numatytos papildomos darbuotojo teisių ir interesų apsaugos garantijos, jeigu darbdavys vengia vykdyti arba apskritai nevykdo teismo arba darbo ginčų komisijos sprendimo ar nutarties, arba nevykdo sprendimo pakeisti atleidimo iš darbo formuluotę. Tokiu atveju darbuotojas gali kreiptis į teismą, pavyzdžiui, prašydamas išieškoti jam priklausantį darbo užmokestį už visą laiką iki sprendimo įvykdymo dienos. Tolesnis darbo užmokesčio išieškojimas galimas antstoliams atlikus atitinkamus veiksmus (pvz., darbdavio turto areštas, varžytinės ir kt.). Sutinkamai su Civilinio proceso kodekso 616 str. nuostatomis, vykdymo procese kaltiems asmenims, t. y. darbdaviui dėl sprendimo nevykdymo gali būti paskirta piniginė bauda ar net areštas, tačiau tai ilgas ir ne visada pasiteisinantis procesas. 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojus Antstolių įstatymui⁷⁹ ir pradėjus veikti privačioms antstolių kontoroms, antstoliams už jų vykdomas paslaugas turi apmokėti klientai dėl atitinkamų paslaugų teikimo sudarydami sutartį. Todėl darbuotojai norėdami apsaugoti arba aukciono tvarka realizuoti

⁷⁶ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 17 „Dėl kompensavimo dirbantiesiems įvykus nelaimingiems atsitikimams gamyboje“. 1925 m. ir Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 95 „Dėl kompensavimo dirbantiesiems įvykus nelaimingiems atsitikimams gamyboje“. 1949 m. // ILO Internationale Labour Conventions and Recommendations 1919-1962. –Geneva. Vol. I.

⁷⁷ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 36-1340.

⁷⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

⁷⁹ Lietuvos Respublikos antstolių įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 53-2042.

darbdavio turtą, turi antstoliui sumokėti. Antstolis dėl paslaugų apmokėjimo dydžio ir tvarkos susitaria su klientu sudarydamas sutartį dėl jų teikimo, jeigu įstatymai nenustato kitaip, t.y. Sprendimų vykdymo instrukcija⁸⁰. Ne visai teisinga, išieškant darbo užmokestį ar kitas su darbo santykiais susijusias išmokas, mokėti atlyginimą už išieškojimo paslaugas, todėl tai teisės aktuose galima būtų numatyti kaip išimtį.

Išieškoti darbo užmokestį ir kitas su darbo santykiais susijusias išmokas kai įmonei yra taikomos bankroto procedūros sudėtinga, nes darbuotojų reikalavimai ginami bendrąja tvarka vadovaujantis Įmonių restruktūrizavimo įstatymu arba Įmonių bankroto įstatymu. Dažniausiai turto, iš kurio būtų patenkinti darbuotojų ir kitų kreditorių reikalavimai, nepakanka, arba jis šiuolaikinėmis sąlygomis nėra paklausus ir mažai vertintinas.

Civilinio proceso kodekse buvo išskirtas atskiras skirsnis (XX skyrius), reglamentuojantis darbo bylų nagrinėjimo ypatumus, siekiant sistemiškai, derinant civilinio proceso ir darbo teisės principus, reglamentuoti darbo ginčų nagrinėjimą, tačiau yra nemažai trūkumų: aiškios ypatumų sistemos nebuvimas, nepakankamas socialinės partnerystės principo įgyvendinimas⁸¹.

Kadangi visada bus ir kitų kreditorių, darbuotojų teisėti reikalavimai ne visada patenkinami iš nemokaus darbdavio turto. Dėl šios priežasties daugelyje valstybių šiems reikalavimams suteikiamas privilegijuotų reikalavimų statusas, kitaip sakant, darbuotojų reikalavimai tenkinami pirmiau nei kitų kreditorių. „Privilegijų sistema“ sudaro trys elementai: privilegijų objektas, išmokų darbuotojams dydis (riba) ir privilegijų teikimo eiliškumas. Nacionaliniai šalių įstatymai numato ne tik darbo užmokesčio prioritetą siaurąja prasme, bet ir nemažai papildomų kompensacinio ar garantinio pobūdžio skatinimų ir išmokų rūšių⁸². Dalis jų jau buvo aptarta poskyryje apie darbuotojų apsaugos darbdavio nemokumo atveju gynimo būdus ir modelius.

Lietuvoje taip pat veikia „privilegijų sistema“. Dar 1934 m. nepriklausomoje Lietuvoje veikė įstatymai, pagal kuriuos samdomas darbuotojas, negaudamas uždarbio ar kito kurio nors atlyginimo ir nujausdamas, kad samdytojas gali savo turtą likviduoti bei parduoti, turėjo teisę skubiai pareikšti ieškinį teismui ir prašyti teisėją jo ieškinį užtikrinti kaip privilegijuotą.

⁸⁰ Atlyginimo antstoliui už įstatymų nustatytų vykdomųjų dokumentų vykdymą, faktinių aplinkybių konstatavimą teismo pavedimu, dokumentų perdavimą ir įteikimą teismo pavedimu Respublikoje esantiems fiziniams ir juridiniams asmenims tvarką ir dydžius nustato 2005 m. spalio 27 d. Teisingumo ministro įsakymu Nr. 1R-352 patvirtinta Sprendimų vykdymo instrukcija // Valstybės žinios. 2005. Nr. 130-4682.

⁸¹ Kalpokas V., Mačernytė-Panomariovienė I., Misiūnas J., Undraitienė J., Valeckaitė V., Vitkienė F. „Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės (2003)“// <http://www.teise.org/docs/publications/3%20spec.%20teismu%20galimybes%20maketas.pdf> // prisijungimo laikas 2008-09-09.

⁸² Mačernytė-Panomariovienė I. Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam. [socialinių mokslų teisės krypties disertacija]. LTU, 2002 m. P. 128.

Lietuvoje veikęs 1992 m. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas⁸³, kaip jau buvo užsiminta pirmajame skyriuje, numatė pirmenybę darbuotojų reikalavimams, tačiau vėliau, 1997 m. ir 2001 m., jį pakeitę įmonių bankroto įstatymai bei Civilinis kodeksas numato, kad pirmąją eilę tenkinami darbuotojų reikalavimai, susiję su darbo santykiais, ir nors įstatymai nesuteikia jokių privilegijų vieniems kreditoriams prieš kitus, tačiau įkaito turėtoją iškelia virš visų kitų kreditorių. Vadinasi kreditoriaus reikalavimai, užtikrinti įkeitimu ar hipoteka, tenkinami pirmiausia iš lėšų, gautų pardavus įkeistą įmonės turtą. Ir tik kai lieka lėšų, gautų pardavus įkeistą turtą, tenkinami kitų kreditorių reikalavimai pagal eilę, t.y. toliau tenkinami pirmosios eilės reikalavimai, tarp jų darbuotojų reikalavimai, susiję su darbo santykiais.

Apibendrinant galima teigti, kad nors darbuotojų reikalavimai, pateikti jų nemokiam darbdaviui, ginami teisme suteikiant darbuotojams atitinkamas procesines lengvatas, vis tiek yra nemažai trūkumų, neleidžiančių greitai ir visiškai patenkinti darbuotojų reikalavimus. Darbuotojų reikalavimų gynimas teikiant privilegiją dažnai nepasiteisina dėl bankroto procedūrų neefektyvumo, dažnai darbuotojų reikalavimų patenkinimas užtęsiamas dėl ilgo teismo proceso. Taip pat, nors Įmonių bankroto įstatyme ir yra įtvirtintas darbuotojų reikalavimų tenkinimas pirma eile, bet dažnai darbuotojų reikalavimai tenkinami po to, kai patenkinami, pavyzdžiui, įkaito turėtojų reikalavimai. Darbuotojų reikalavimų gynimas teikiant privilegiją ne visada yra efektyvu dar ir dėl to, kad ir kokios palankios būtų darbuotojų reikalavimų tenkinimo sąlygos, jos visada priklausys nuo darbdavio turto dydžio ar paklausumo Atsižvelgiant į visas šias aplinkybes galima teigti, kad darbuotojų reikalavimai daug greičiau ir efektyviau galėtų būti patenkinti iš garantines institucijos.

2.2. Garantinis fondas kaip garantinė institucija Lietuvoje

Nustačius garantijas darbuotojams, kai negalima išieškoti uždirbtų lėšų iš jų nemokaus darbdavio, kaip jau aptarta, darbuotojai savo reikalavimus gali ginti bendraja tvarka teisme, tačiau šiuo būdu ginti darbuotojų teises dažnai nėra efektyvu.

Būtent šiai problemai spręsti XX a. Europoje buvo pradėti steigti fondai ir jie šiuo metu „populiarūs“ daugelyje valstybių (Austrijoje, Vokietijoje, Ispanijoje, Danijoje, Slovėnijoje, Prancūzijoje ir daugelyje kitų).

Jau aptarta, kad darbuotojų teisių apsauga darbdavio nemokumo atveju skirtingų teisinių sistemų valstybėse įgyvendinama įvairiomis priemonėmis bei keliais išskiriamais modeliais. Dažniausiai

⁸³ Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas // Valstybės žinios. 1992, Nr. 29-843.

darbuotojų teisių apsauga reglamentuojama darbo, bankroto arba specialiais įstatymais, kurie padeda garantuoti darbuotojų reikalavimų gynimą per garantines institucijas, įkurtas specialiai šiems tikslams įgyvendinti, t.y. fondas praplečia darbuotojų reikalavimų patenkinimo galimybes.

Garantinė institucija efektyviau gina darbuotojų reikalavimus, nes laiduoja atlyginimą už darbą, kai to dėl nemokumo negali padaryti darbdavys. Garantinių institucijų valdymas, finansavimas, lėšų surinkimas, išmokų dydis ir t.t. nustatomi remiantis nacionaliniais teisės aktais, taip yra nustatyta TDO standartuose, tą patį atkartoja ir Europos Sąjungos teisė. Kartu, būtina pabrėžti, kad taikomos priemonės neturėtų užkirsti kelio draudimo kompanijoms ginti darbuotojų reikalavimų darbdavio nemokumo atveju.

Tuo tarpu, tarptautiniai rekomendaciniai principai nustato, kad garantinės institucijos prisiimtą subsidiarią atsakomybę už nemokių darbdavių įsipareigojimus ir galėtų pareikšti regresą ieškinius prieš darbdavį. Taip pat rekomenduojama garantinių institucijų valdomas lėšas, išskyrus atvejus, kai juos sudaro tik valstybės biudžeto lėšos, būtų panaudotos tik tam tikslui, kuriam jos skirtos⁸⁴.

Nepriklausomoje Lietuvoje dar 1933 m. visos įmonės nuo kiekvieno savo samdinio mokėjo tam tikrą nedidelį mokestį į šiam reikalui sudarytą fondą, iš kurio darbuotojams, atleistiems iš nusigyvenusių įmonių, buvo mokamos kompensacijos.⁸⁵ Tam tikra prasme, tai buvo pirmoji garantinė institucija, apdraudžianti darbuotoją jo darbdavio nemokumo atveju.

Įvairių valstybių patirtis ir jau aptarti TDO bei Europos Sąjungos standartai, numatantys darbuotojų teisių apsaugą jų darbdaviui tapus nemokiam bei šių darbuotojų teisių užtikrinimą per garantines institucijas, be to, susidariusi įmonių bankrotų gausa ir šių įmonių darbuotojų nepakankamas teisių užtikrinimas Lietuvoje paskatino Vyriausybę 1997 m. įsteigti fondą, iš kurio būtų patenkinami darbuotojų reikalavimai. Šiam fondui bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojų reikalavimams, susijusiems su darbo santykiais, tenkinti privalomų įmokų nustatyta nebuvo – jis buvo pildomas privatizavimo lėšomis ir anksčiau įmonėms paremti suteiktomis susigražinamomis lėšomis. Šiam fondui būdavo įkeičiamas remiamos įmonės turtas, bet vis tiek negarantuodavo fondui lėšų susigražinimo, kartu tai paralyžiuodavo įmonių veiklą. Kadangi šio fondo veikla neatitiko tarptautinių dokumentų keliamų reikalavimų ir nepakankamai gerai užtikrino darbuotojų teises, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. birželio 7 d. nutarimu Nr. 685 „Dėl Garantinio fondo steigimo“⁸⁶, 2001 m. birželio 15 d. buvo likviduotas Fondas bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojų reikalavimams, susijusiems su

⁸⁴ R180 Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Recommendation, 1992 // http://training.itcilo.it/ils/CD_Use_Int_Law_web/Additional/Library/English/Recommendations/R180.HTM; prisijungimo laikas 2008-10-02.

⁸⁵ Mačernytė–Panomariovienė I. Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam. [socialinių mokslų teisės krypties disertacijos santrauka]. LTU, 2002 m. P. 2.

⁸⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 685 „Dėl Garantinio fondo steigimo“ // Valstybės žinios. 2001, Nr. 50-1753.

darbo santykiais, tenkinti ir šio Fondo tarybos sekretoriatas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos reorganizuotas į Garantinio fondo administraciją⁸⁷ prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Nors minėto įstatymo nuostatos iš pradžių tik iš dalies išsprendė darbuotojų teisių apsaugos darbdavio nemokumo atveju problemas, bet skirtingai nei pagal iki Garantinio fondo įsteigimo galiojusius Fondo nuostatus⁸⁸, dabar buvo įmanoma patenkinti dalį visų darbuotojų reikalavimų⁸⁹.

Ir nors Garantinio fondo įstatyme įmonėms buvo numatyta tik 0,2 proc.⁹⁰ priskaičiuoto darbuotojams darbo užmokesčio įmokų, tačiau tai buvo papildomas mokestis, kuriam priešinosi ne tik darbdaviai. 2000 m. rugsėjo 12 d. priimtas Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas iškart susilaukė daug aršios, tačiau konstruktyvios kritikos. Vienas jų, Lietuvos laisvosios rinkos institutas (toliau – LLRI), kuris ragino Seimą atšaukti Garantinio fondo įstatymą kaip prieštaraujantį rinkos santykiams bei didinsiantį valdžios įsipareigojimus ir mokesčių našą⁹¹.

LLRI nuomone, valdžios noras spręsti neefektyvių, žlungančių įmonių problemas gerai dirbančių žmonių ir įmonių sąskaita yra neteisingas rinkos santykių ir laisvos konkurencijos atžvilgiu, nes bankrotai yra neišvengiamas reiškinys rinkos ekonomikoje, ekonominės atrankos pasekmė⁹². LLRI įsitikinimu, Garantinio fondo įteisinimas būtų davęs blogą signalą rinkai, t.y. prognozavo žlungančių įmonių darbuotojų nenorą palikti įmonių ir ieškotis kito darbo bei darbdavių paliktas skolas valstybei, pasiteisinant įmokų mokėjimu, „o už visą delstą laiką valdiškos rūpybos pasiūla kurtų jos paklausą“⁹³.

„Priėmusi Garantinio fondo įstatymą, valdžia dar kartą sulaužė savo įsipareigojimą nedidinti mokesčių. Taip pat pažeidė Saulėtekio komisijos nuostata sumažinti nebiudžetinių fondų skaičių, kad

⁸⁷ Nuo 2007-10-01 Garantinio ir vaikų išlaikymo fondų administracija. // Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 966 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. birželio 7 d. nutarimo Nr. 685 „Dėl garantinio fondo steigimo“ pakeitimo“ // Valstybės žinios. 2007, Nr. 100-4072.

⁸⁸ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas 1997 m. rugpjūčio 11 d. nutarimas Nr. 902 „Dėl Fondo bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojų reikalavimams, susijusiems su darbo santykiais, tenkinti nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 1997, Nr. 76-1960.

⁸⁹ Pagal 1997 m. Fondo bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojų reikalavimams, susijusiems su darbo santykiais, tenkinti nuostatų 3,4 p., paramos iš šio fondo sulaukdavo tik įmonės, kurių turto pakakdavo vėlesniam atsiskaitymui su Fondu: esant turto nepakankamumui įmonės paramos neretai negaudavo. 1997 m. fondo paskirtis buvo paspartinti socialinių klausimų sprendimą, paankstinant atsiskaitymą su darbuotojais. Skyrėsi ir fondų lėšų gavimo šaltiniai.

⁹⁰ Šiuo metu įmoka 0,1 proc. darbuotojams priskaičiuojamo darbo užmokesčio // Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymo 1, 2, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 13 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymą // Valstybės žinios. 2008, Nr. 79-3100.

⁹¹ Vainienė R., „Komentaras apie naują mokestį Garantiniam fondui“ //

http://www.lrinka.lt/index.php/meniu/spaudai/straipsniai_ir_komentaras/komentaras_apie_nauja_mokesti_garantiniam_fondui/1804; prisijungimo laikas 2008-03-17.

⁹² Vainienė R., „Komentaras apie "Inkaro" gamyklos streiką bei Garantinį fondą“ //

http://www.lrinka.lt/index.php/meniu/spaudai/straipsniai_ir_komentaras/komentaras_apie_inkaro_gamyklos_streika_bei_garantini_fonda/1802; prisijungimo laikas 2008-03-17.

⁹³ Ten pat; prisijungimo laikas 2008-03-17.

visos mokesčių lėšos būtų perskirstomos tik per biudžetą ir jų panaudojimas būtų skaidrus – atsiranda naujas nebiudžetinis fondas⁹⁴, - dar 2000 m. rugsėjį teigė Rūta Vainienė.

Tuo tarpu darbdaviai priešinosi šiam fondui bei įmokų mokėjimui dėl to, kad iš pirmųjų surinktų įmokų bus garantuojami darbuotojų reikalavimai tų įmonių, kurios bankrutavo dėl vadovų ar savininkų kaltės iki Garantinio fondo įstatymo įsigaliojimo ir kurie dar nemokėjo įmokų į šį fondą. Tačiau įstatymo pataisa⁹⁵ numatė, kad įmonių, kurių bankroto procesas pradėtas iki šio įstatymo įsigaliojimo dienos, darbuotojams išmokos mokamos iš Garantiniame fonde sukauptų Privatizavimo fondo lėšų ir įmonių gražinamų finansinės paramos lėšų, kurios jau buvo skirtos iš Fondo bankrutuojančių ar bankrutavusių įmonių darbuotojų reikalavimams, susijusiems su darbo santykiais, tenkinti.

Paminėtina, kad neišvengta ir klaidų: nuo Garantinio fondo įstatymo priėmimo iki 2002 m. įstatymo pakeitimo buvo sudarytos sąlygos nesąžiningiems bankrutuojančių įmonių vadovams piktnaudžiauti teikiama parama: įstatymo 5 str. 1 d. 1 p. numatė, kad išmokos iš fondo „dydis negali būti mažesnis už dviejų vidutinių mėnesinių darbuotojo darbo užmokesčių dydį“, todėl įmonės, turinčios finansinių sunkumų vadovai, besiruošiantys kreiptis dėl bankroto bylos iškėlimo, turėdavo galimybių nesąžiningai pasididinti gaunamą darbo užmokestį. Pakeitus įstatymą⁹⁶ išmokos dydis tapo priklausomas nuo Vyriausybės patvirtintos minimalios mėnesinės algos.

Reiktų paminėti, kad dar 1999 m. vasarą Vyriausybė atsisakė idėjos steigti VĮ „Bankroto administravimo agentūra“. Šią agentūrą buvo sugalvota steigti, norint pagerinti bankrutuojančių ir turto neturinčių įmonių administravimą. Vyriausybė planavo finansuoti bankroto administravimą valstybės lėšomis įmonėms, kurios neturi turto, nes teismai nekėlė nemokioms įmonėms bankroto bylų. Tokių įmonių, pasak Ūkio ministerijos Įmonių bankroto valdymo departamento buvusios pavaduotojos D. Sukiasianienės, 1999 m. I pusmetį buvo apie keletas tūkstančių. Nemokių įmonių bankroto administravimui finansuoti keliems metams būtų prirėkę 1,5 – 2 mlj. litų, už kuriuos būtų buvę galima administruoti 300 – 400 įmonių. O įkūrus Garantinį fondą, buvo pradėta svarstyti galimybė, jog nemokioms įmonėms turėtų pagelbėti Garantinio fondo įstatymas, o tai reiškia nemokios įmonės gelbėjamos mokesčių mokėtojų pinigų sąskaita.

Tačiau šiai idėjai pasipriešino Finansų ministerija, pareiškusi, jog valstybės lėšos neturėtų būti naudojamos įmonių bankrotų administravimui finansuoti. Buvo pasiūlyta įmonėms, neturinčioms turto,

⁹⁴ Vainienė R. „Komentaras apie naują mokesčių Garantiniam fondui“ // http://www.lrinka.lt/index.php/meniu/spaudai/straipsniai_ir_komentaras/komentaras_apie_nauja_mokesti_garantiniam_fondui/1804; prisijungimo laikas 2008-03-17.

⁹⁵ Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymas // Valstybės žinios. 2001. Nr. 22-716.

⁹⁶ Lietuvos Respublikos Garantinio fondo įstatymo 3, 5, 6, 12, 13 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 102-4544.

taikyti supaprastintą likvidavimo būdą (galimybę taikyti supaprastintą bankroto procedūrą įteisino 2001 m. Įmonių bankroto įstatymas).

Garantinio fondo įstatymo priešininkai teigė, kad Garantinio fondo negalima laikyti draudimo forma, nes nuo bankroto rizikos paprastai nedraudžiama arba tai labai brangu. Be to, draudimas yra pelno siekianti veikla, draudimas persikrsto riziką ir remiasi savanoriškumo principu, jo įmokų dydžiai yra nustatomi apskaičiuojant riziką ir galimas išmokas. Tuo tarpu įmokos į Garantinį fondą bus privalomos ir visiems vienodos, taigi vieni jas mokės fondui, kiti gaus iš jo išmokas.

Baimintasi ir dėl Garantinio fondo lėšų skirstymo subjektyvumo bei neskaidrumo, o trūkstant lėšų, ir didelei korupcijos galimybei.

Buvo siūloma problemas spręsti kitomis priemonėmis. Pavyzdžiui, nukentėjusius, skurstančius bankrutuojančių įmonių darbuotojus remti taip pat, kaip ir visus skurde gyvenančius piliečius – socialinėmis pašalpomis, o valdžiai sukurti aiškias teises bankroto sąlygas tam, kad supaprastinti darbo santykių reglamentavimą, kad bankroto procedūros vyktų kuo sklandžiau, bei kreditoriai įmonių turta galėtų perimti greičiau.

Ir vis dėlto, Lietuvos Respublikos Prezidentas Valdas Adamkus pasirašė Garantinio fondo įstatymą pareikšdamas: „Seimo priimtas ir man pasirašyti pateiktas Garantinio fondo įstatymas turi trūkumų. Steigiamas naujas valstybinis nebiudžetinis piniginių lėšų fondas tuo metu, kai Vyriausybė ėmėsi konsoliduoti valstybės biudžetą. Neįvykdyti išsipareigojimų darbuotojams bankroto atveju yra normali verslo rizika, todėl nuo šios rizikos turėtų būti draudžiamasi, nors ir privaloma tvarka, bet komerciniu pagrindu⁹⁷“.

2001 m. rugpjūčio mėnesį buvo pradėta Garantinio fondo veikla - priimamos ir ruošiamos Garantinio fondo tarybai paraiškos, konsultuojamos įmonės lėšų skyrimo klausimais, teikiama informacija spaudai ir kitoms masinio informavimo priemonėms. Remiantis Vyriausybės 2002 m. birželio 7 d. nutarimu Nr. 685, Garantinio fondo administracija įgijo reikalavimo teisę dėl negrąžintų finansinės paramos lėšų, skirtų iš bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių fondo bei išmokų iš Garantinio fondo. Ši reikalavimo teisė, vadovaujantis Vyriausybės 2002 m. balandžio 5 d. nutarimu Nr. 472 nustatyta tvarka⁹⁸ buvo perduota akcinei bendrovei „Turto bankas“, kuris šiuo pagrindu gali tapti bankrutuojančios įmonės kreditoriumi⁹⁹.

⁹⁷ Prezidentas pasirašė Garantinio fondo įstatymą, 2000-09-28. Prezidento spaudos tarnyba // <http://adamkus.president.lt/one.phtml?id=1560>; prisijungimo laikas 2000-08-19.

⁹⁸ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 472 „Dėl Garantinio fondo reikalavimo teisės perdavimo akcinei bendrovei Turto bankui ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo Nr. 685 „Dėl Garantinio fondo steigimo“ dalinio pakeitimo“ // Valstybės žinios, 2002, Nr. 38-1386.

⁹⁹ Garatinis fondas // <http://www.socmin.lt/gf/>; prisijungimo laikas 2008-07-09.

Šį poskyrį norėčiau pabaigti pranašiškais Lietuvos Respublikos Prezidento Valdo Adamkaus spaudos pranešimo pasirašius Garantinio fondo įstatymą žodžiais: „vis dėlto Garantinio fondo įsteigimas yra galbūt vienintelis būdas padėti ypač sunkioje padėtyje atsidūrusiems bankrutuojančių įmonių darbuotojams. Todėl ir tik todėl aš nusprendžiu šį įstatymą pasirašyti ir oficialiai paskelbti, tačiau pasiryžęs paruošti ir inicijuoti šio įstatymo pataisas, kurios ištaisytų minėtus įstatymo trūkumus ir sudarytų sąlygas garantinį fondą vėliau transformuoti į funkcionuojančią realią draudiminę sistemą“¹⁰⁰. Ir nors valdžios išipareigojimai padidėjo, bet problema sukūrus fondą toli gražu iškart neišsprendė visų skolų įmonių darbuotojams, tačiau kaip parodė kitų šalių garantinių institucijų bei paties Garantinio fondo veiklos patirtis Lietuvoje, ši papildoma darbuotojų apsauga darbdavio nemokumo atveju pasiteisino.

2.3. Garantinio fondo paskirtis ir panaudojimas

2.3.1. Garantinio fondo paskirtis

Taigi, Lietuvos Respublikos Seimas, atsižvelgdamas į vis didėjantį įmonių bankrotų skaičių bei sunkią šių įmonių darbuotojų padėtį, peržvelgęs TDO vykdomas nuostatas ir Europos Sąjungos direktyvų nuostatas, 2000 m. rugsėjo 12 d. priėmė Garantinio fondo įstatymą, kuriuo siekiama apsaugoti darbuotojų reikalavimus darbdaviui tapus nemokiam. Šio įstatymo poreikis buvo jau seniai jaučiamas, tačiau įsigaliojimo dieną įstatymas neveikė. Kadangi įstatymo įtvirtintos nuostatos nebuvo iki galo sureguliuotos, normos buvo deklaratyvaus pobūdžio, o poįstatyminiai aktai dar tik buvo kuriami. Šiame įstatyme, turinčiame ginti darbuotojų finansinius interesus darbdavio nemokumo atveju, nebuvo užfiksuota esminių kriterijų pagrindų, kuriais vadovaujantis būtų įgyvendinami tikslai, dėl kurių ir buvo priimtas šis įstatymas, kitaip tariant, nebuvo įtvirtintų išmokų skyrimo bendrųjų principų, bei nebuvo kriterijų, kuriais remiantis bus paskirstomos Garantinio fondo lėšos. Aišku, įstatymu negalima sureguliuoti visko, dėl šios priežasties vėliau ir buvo priimami nauji poįstatyminiai aktai, keičiamos ir tobulinamos Garantinio fondo įstatymo nuostatos, kad geriau bei kokybiškiau būtų apsaugoti darbuotojų interesai darbdavio nemokumo atveju.

Garantinis fondas nėra teisinė juridinio asmens forma, tai – pinigų fondas. Taip jis yra interpretuojamas ir Garantinio fondo įstatymo 2 str. 3 d. Garantinis fondas yra Fondo bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojų reikalavimams, susijusiems su darbo santykiais, tenkinti teisių ir pareigų perėmėjas. 2001 m. Lietuvoje įkurtas Garantinis fondas, skirtas bankrutuojančių įmonių darbuotojams

¹⁰⁰ Prezidentas pasirašė Garantinio fondo įstatymą, 2000-09-28. Prezidento spaudos tarnyba // <http://adamkus.president.lt/one.phtml?id=1560>; prisijungimo laikas 2000-08-19.

neiškokėtam darbo užmokesčiui kompensuoti. Labai ir nelabai sėkmingai dirbančios Lietuvos įmonės moka įmokas į Garantinį fondą, tad prisideda prie bankrutuojančių įmonių darbuotojams iš Garantinio fondo skiriamos pagalbos. Tokia svetimų bėdų našta kažin ar kam nors patinka, o apie galimas savo įmonės bankroto grėsmes mažai kas susimąsto, nebent šios grėsmės požymiai jau yra pakankamai ryškūs.

Garantinio fondo paskirtis yra nustatyta Garantinio fondo įstatyme. Šis įstatymas nustato Garantinio fondo paskirtį, veiklos teisinius pagrindus, valdymą, lėšų šaltinius. Asmenų, kuriems nėra taikomas įstatymas, sąrašas yra pateiktas 1 str. 2 d. – jis nėra taikomas tiems juridiniams asmenims, kuriems nėra taikomas ir Įmonių bankroto įstatymas (1 str. 2 d.), t.y. valstybės bei savivaldybių biudžetinėms įstaigoms, partijoms, profesinėms sąjungoms, religinėms bendruomenėms. Logiškas sprendimas – juk lėšos yra skiriamos bankrutuojančių įmonių darbuotojams. Taigi įstatymas taikomas visiems juridiniams asmenims, taip pat Europos Sąjungos valstybėse narėse įsisteigusių įmonių, kuriose pagal tų valstybių įstatymus vykdomos nemokumo procedūros, filialams ir atstovybėms, įregistruotiems Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka.

Subjektų ratas labai prasiplėtė, kai nuo 2006 m. balandžio vidurio įsigaliojus Garantinio fondo įstatymo pakeitimams¹⁰¹, bankroto atveju esant įsiskolinimui darbuotojams išmokos iš Garantinio fondo bus skiriamos ir asociacijoms, labdaros ir paramos fondams, gyvenamųjų namų statybos bendrijoms, daugiabučių namų ir individualių gyvenamųjų namų bei garažų savininkų, poilsio namų, kūrybinių dirbtuvių ir kitų negamybinių pastatų patalpų savininkų bendrijoms, sodininkų bendrijoms bei Europos valstybėse įsteigtų įmonių filialams ir atstovybėms, įregistruotoms Lietuvoje.

Fondą įsteigė Lietuvos Respublikos Vyriausybė, nes Bendrijos teisės aktai įpareigojo valstybę turėti tokią instituciją, todėl vienokia ar kitokia forma Garantinis fondas turėjo atsirasti, turės ir išlikti. Garantinis fondas savo veikloje vadovaujasi Lietuvos Respublikos Konstitucija, jau minėtais Garantinio fondo bei Įmonių bankroto įstatymais ir kt. įstatymais, Vyriausybės nutarimais bei Garantinio fondo nuostatais.

Fondas – saugiklis esamiems ir kai kuriems buvusiems bankrutuojančios įmonės darbuotojams. Lėšos iš Garantinio fondo skiriamos Garantinio fondo įstatyme nustatyto dydžio išmokoms bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojams, dirbusiems įmonėje iki teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą priėmimo dienos arba iki kreditorių susirinkimo nutarimo bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka priėmimo dienos, neatsižvelgiant į tai, ar darbo santykiai tęsiami ar nutrūkę, taip pat buvusiems įmonių, likviduotų dėl bankroto įsigaliojus šiam įstatymui, darbuotojams, kai įmonės jiems

¹⁰¹ Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymo 1, 3, 4, 5, 6, 10, 13 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei įstatymo priedo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2006, Nr. 41-1460.

yra įsiskolinusios. Taip pat Garantinio fondo administravimo išlaidoms, kurių tvarka nustatyta Garantinio fondo nuostatuose (3 str.)¹⁰².

Įstatymo 3 str. 2 d. yra numatytas saugiklis Europos Sąjungos filialų ir atstovybių darbuotojams. Lėšos iš Garantinio fondo taip pat skiriamos išmokoms Lietuvos Respublikoje įregistruotų Europos sąjungos valstybių narių ir kitų Europos ekonominės erdvės valstybių įmonių filialų ir atstovybių darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis šiuose filialuose ir atstovybėse Lietuvos Respublikos teritorijoje, kai tose įmonėse vyksta nemokumo procesas, tolygus Lietuvos Respublikos įstatymuose nustatytoms įmonių bankroto procedūroms. Šia nuostata yra įgyvendinama Europos Sąjungos direktyvų nuostatos bei pozicija šiuo klausimu.

Apibendrinus, Garantinio fondo paskirtis yra užtikrinti darbuotojų teises, perimti darbdavio neapmokėtus įmonės darbuotojų reikalavimus, ginti darbuotojų finansinius interesus darbdavio nemokumo atveju bei suteikti konkrečią pagalbą, t.y. skirti lėšas.

2.3.2. Garantinio fondo valdymas: Tarybos ir administratoriaus kompetencija

Paprastai veikiančių garantinių institucijų ypatumai susiję su šių institucijų steigimo formomis. Dauguma Europos Sąjungos valstybių, tame tarpe ir Lietuva, garantines institucijas-fondus įkuria kaip atskirą autonominią juridinio asmens teises turintį institutą¹⁰³. Bendrosios Garantinio fondo valdymo nuostatos yra numatytos Garantinio fondo įstatymo 2 str. Kaip prieš tai buvo aptarta, įstatyme numatyta, kad Garantinio fondo steigėjas yra Lietuvos Respublikos Vyriausybė, tuo tarpu Garantinio fondo administratorius – Vyriausybės įgaliota institucija.

Garantinio fondo valdymas yra nustatytas Garantinio fondo įstatymo 8 str., kuriame Garantinio fondo tarybai, kurią tvirtina Lietuvos Respublikos Vyriausybė, paskirtas vadovavimas Garantiniam fondui.

12 narių Garantinio fondo taryba sudaryta iš: keturių narių, kurie atstovauja darbuotojų interesus ginančioms organizacijoms, keturių narių – atstovaujančių darbdavių organizacijoms, likę keturi – atstovauja valstybės valdymo institucijoms. Darbuotojų interesus ginančių organizacijų ir darbdavių atstovus deleguoja jiems atstovaujančios organizacijos. Tuo tarpu valstybės valdymo institucijų atstovai skiriami Vyriausybės nustatyta tvarka. Pavyzdžiui, šiuo metu Tarybos sudėtyje yra Socialinės apsaugos ir darbo, Žemės ūkio, Finansų ministerijų bei Įmonių bankroto valdymo departamento atstovai. Tuo tarpu

¹⁰² Lietuvos Respublikos Garantinio fondo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 82-2478.

¹⁰³ Mačernytė–Panomariovienė I. Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam. [socialinių mokslų teisės krypties disertacija]. LTU, 2002 m. P. 132.

darbdavius atstovauja Lietuvos pramoninkų konfederacijos, Lietuvos verslo darbdavių konfederacijos nariai, o darbuotojų interesų atstovai - Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos, Lietuvos darbo federacijos nariai. Tokia trišalė tarybos sudėtis užtikrina visų šalių interesų gynimą, vadovavimosi objektyvumo bei sąžiningumo principais įgyvendinimą.

Garantinio fondo tarybai vadovauja Garantinio fondo tarybos pirmininkas (šiuo metu – Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos valstybės sekretorius, Rimantas Kairelis), kuri skiria Lietuvos Respublikos Vyriausybė iš valstybės valdymo institucijų atstovų.

Garantinio fondo tarybos kompetencija yra aptarta Garantinio fondo įstatymo 9 straipsnyje. Tačiau daug plačiau ir detaliau Garantinio fondo tarybos veiklą reglamentuoja Garantinio fondo nuostatų 22 punktas¹⁰⁴. Vadovaujantis minėtais teisės aktais, galima išskirti šias Garantinio fondo tarybos veiklos grupes:

- 1) valdo fondo lėšas bei tvirtina jos sąmatą;
- 2) priima sprendimus (nutarimus) dėl lėšų skyrimo, investavimo ir kt. klausimais;
- 3) teikia pasiūlymus Lietuvos Respublikos Vyriausybei (toliau – Vyriausybė) dėl maksimalių išmokų dydžių ir kt. Garantinio fondo veiklos klausimais;
- 4) teikia Vyriausybei Garantinio fondo metinę veiklos ataskaitą, lėšų sąmatos projektą;
- 6) vykdo kitus Garantinio fondo nuostatuose nustatytus uždavinius ir funkcijas.
- 8) numato fondo sąmatoje lėšas fondo administratoriui išlaikyti, kitoms fondo administravimo ir organizacinėms išlaidoms;
- 9) sprendžia kitus su grąžintina finansine parama iš Fondo bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojų reikalavimams, susijusiems su darbo santykiais, tenkinti ir išmokomis iš Garantinio fondo susijusius klausimus.

Būtina akcentuoti, kad Garantinio fondo administratorius yra Vyriausybės įgaliota institucija, t.y. Garantinio ir vaikų išlaikymo fondų administracija. Garantinio fondo administracija remiantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. rugsėjo 11 d. nutarimu Nr. 966 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. birželio 7 d. nutarimo Nr. 685 „Dėl garantinio fondo steigimo“ pakeitimo“ buvo pervadinta į Garantinio ir vaikų išlaikymo fondų administraciją. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo

¹⁰⁴ Garantinio fondo nuostatai PATVIRTINTA Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. birželio 7 d. nutarimu Nr. 685 // http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=304797; prisijungimo laikas 2008-08-14.

ministro 2007 m. rugpjūčio 28 d. įsakymu buvo patvirtinti Garantinio ir vaikų išlaikymo fondų administracijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatai¹⁰⁵.

Juose nustatyta, kad ši Garantinio ir vaikų išlaikymo fondų administracija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau - Fondų administracija) yra viešasis juridinis asmuo, administruojantis Garantinio fondo ir Vaikų išlaikymo fondo lėšas.

Pagrindiniai Fondų administracijos uždaviniai yra Garantinio bei vaikų išlaikymo fondų administravimas. Mums svarbesnės šios administracijos atliekamos funkcijos, kurias ji atlieka administruodama Garantinį fondą. Taigi Fondų administracija :

- priima nemokių įmonių paraiškas dėl lėšų skyrimo išmokoms darbuotojams, nutraukusiems darbo santykius su šiomis įmonėmis, taip pat darbuotojams, kurie tęsia darbo santykius su bankrutuojančia įmone, kai įmonė jiems yra išsiskolinusi;
- tikrina teikiamų darbuotojų reikalavimų pagrįstumą ir nustato pateiktos medžiagos atitiktį lėšų skyrimą reglamentuojantiems teisės aktams;
- teikia Garantinio fondo tarybai išvadas dėl gautų paraiškų dėl lėšų skyrimo, rengia nutarimų projektus ir pasiūlymus Garantinio fondo tarybos posėdžiams;
- atlieka Garantinio fondo tarybos ir jos pirmininko pavedimus, organizuoja Garantinio fondo tarybos nutarimų įgyvendinimą. Garantinio fondo tarybai priėmus sprendimą skirti lėšų, sudaro su įmone lėšų perdavimo iš Garantinio fondo sutartį;
- teikia Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai paraišką pervesti lėšas, skirtas iš Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto, į Garantinio fondo sąskaitą ir Finansų ministerijai – mokėjimo paraiškas pervesti lėšas į įmonių arba Fondų administracijos sąskaitas bei Garantinio fondo tarybos nutarimus dėl šio fondo lėšų investavimo;
- rengia Garantinio fondo veiklos metų ataskaitą, teisės aktų projektus, kontroliuoja Garantinio fondo lėšų naudojimą ir kaupia informaciją apie tai;
- pagal kompetenciją atstovauti Garantiniam fondui valstybės ir savivaldybių institucijose, teismuose bei kitose įstaigose, įmonėse ir organizacijose visais su jo veikla susijusiais klausimais;
- nagrinėja piliečių skundus ir prašymus ir teikia pareiškėjams paaiškinimus dėl išmokų iš Garantinio fondo skyrimo tvarkos ir sąlygų.

Taigi Fondų administracija atlieka visą, organizacinę, administracinę, techninę bei teisinę darbą ginant darbuotojų teises. Kartu Fondų administracijai yra suteiktos tam tikros teisės. Pagrindinės jų:

¹⁰⁵ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2007 m. rugpjūčio 28 d. įsakymas Nr. A1-219 „Dėl Garantinio ir vaikų išlaikymo fondų administracijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų patvirtinimo“ // <http://www.socmin.lt/index.php?2099727770> // prisijungimo laikas 2008-10-05.

- reikalauti, kad bankrutuojančios ir bankrutavusios įmonės pateiktų Fondų administracijai reikiamus dokumentus ir kitą informaciją, jos funkcijoms vykdyti;
- gauti iš valstybės institucijų ir įstaigų išvadas dėl įmonių pateiktų paraiškų dėl lėšų iš Garantinio fondo skyrimo, gauti informaciją apie pareiškėjus ir skolininkus iš duomenų bazių, kitų registru;
- Fondų administracija turi ir kitų teisių, numatytų įstatymuose ir kituose teisės aktuose.

Fondų administracijos struktūrą tvirtina socialinės apsaugos ir darbo ministras, jos veikla organizuojama vadovaujantis socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtintais viešai paskelbtais strateginiais veiklos planais. Fondų administracijai vadovauja direktorius, kurį Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo¹⁰⁶ nustatyta tvarka į šias pareigas skiria ir atleidžia iš jų socialinės apsaugos ir darbo ministras. Direktorius yra pavaldus ir tiesiogiai atskaitingas socialinės apsaugos ir darbo ministrui. Fondų administracijos direktorius vadovauja Fondų administracijai, organizuoja ir kontroliuoja Fondų administracijai pavestų uždavinių ir funkcijų vykdymą, atstovauja Fondų administracijos interesams valstybės ir savivaldybių institucijose ir įstaigose, teismuose, arbitražuose, kitose įstaigose, įmonėse ir organizacijose vykdo kitas teisės aktų jam pavestas funkcijas.

Fondų administracija kiekvienais metais turi pateikti metų veiklos ataskaita Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai. Būtina paminėti, jog Fondų administracijos veikla yra prižiūrima ir tikrinama. Vidaus auditą atlieka Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Vidaus audito skyrius. Fondų administracijos valstybinį finansinį (teisėtumo) ir veiklos auditą atlieka Valstybės kontrolė Lietuvos Respublikos įstatymų ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka, o Garantinio fondo lėšų sąmatą ir metinę sąmatos įvykdymo ataskaitą yra tvirtinama Lietuvos Respublikos Seimo Vyriausybės teikimu.

Taigi, palaimintas Europos Sąjungos direktyvų ir tarptautinių standartų, nemažas ir koordinuotas garantinės institucijos valstybinis aparatas yra sukurtas Lietuvoje, t.y. Garantinio fondo taryba ir Fondų administracija, ir dirba tam, kad užtikrintų darbuotojų apsaugą darbdavio nemokumo atveju, įgyvendintų jų teisėtas garantijas, skirtų konkrečias išmokas darbuotojams.

2.3.3. Garantinio fondo lėšų surinkimo tvarka ir jų naudojimas

Garantinis fondas užtikrina galimybę bankrutuojančių, bankrutavusių, likviduotų dėl bankroto įmonių darbuotojams iš Garantinio fondo lėšų gauti išmokas už neišmokėtą darbo užmokestį, neapmokėtas prastovas, kompensacijas už nepanaudotas atostogas, išeitines išmokas. Garantinės institucijos tikslas – ne pagalba įmonėms jų finansinių krizių metu atsiskaitant su darbuotojais, o

¹⁰⁶ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 66-2130.

nemokaus darbdavio įsipareigojimų darbuotojams perėmimas ir užtikrinimas, kad garantinė institucija su darbuotojais jų darbdavio nemokumo atveju atsiskaitys¹⁰⁷.

2007 m. spalio 16 d. vyko Lietuvos Respublikos trišalės tarybos posėdis, kuriame svarstytas klausimas „Dėl Garantinio fondo sukauptų lėšų efektyvesnio panaudojimo“ Nutarta pritarti pasiūlymui mažinti įmokos dydį į Garantinį fondą iki 0,1 proc., tačiau su sąlyga, kad esant būtinybei, įmoka bus didinama¹⁰⁸.

Valstybinė mokesčių inspekcija prie Finansų ministerijos informavo, kad 2008 m. birželio 26 d. Seimas priėmė Lietuvos Respublikos Garantinio fondo įstatymo 1, 2, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 13 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymą¹⁰⁹. Svarbiausias iš pakeitimų yra šiuo įstatymu pakeistas įmokų į Garantinį fondą dydis ir tokių įmokų mokėjimo tvarka.

Pagal įstatyme išdėstytą naują Garantinio fondo įstatymo 4 str. 1 d. 1 p. redakciją Garantinio fondo įstatymo 1 str. 2 d. nurodyti subjektai privalo mokėti 0,1 proc. dydžio įmokas į Garantinį fondą nuo visų rūšių išmokų pagal darbo sutartis dirbantiems asmenims, nuo kurių skaičiuojamas valstybinio socialinio draudimo įmokos (vietoje anksčiau galiojusių 0,2 proc. dydžio įmokų). Tai teisingas sprendimas, atsižvelgiant į tai, kad įmonių įmokos sudaro didžiąją Garantinio fondo lėšų dalį, pavyzdžiui, 2007 pervesta 39,7 mln. litų, o Garantinio fondo grįžtančios lėšos tesudarė 4,9 mln. litų, todėl reikėjo imtis kažkokių priemonių arba didinti išmokų dydžius, arba mažinti įmokas, pastaroji priemonė ir buvo pasirinkta.

Įmokas įmonės apskaičiuoja ir moka nuo tos dienos, kurią darbuotojams pradedamas skaičiuoti darbo užmokestis. Garantinio fondo įstatymo 4 str. 4 d. 2 p. papildytas nuostatomis, pagal kurias palengvinta mažas įmokas mokančių įmonių įmokų į Garantinį fondą mokėjimo tvarka, kuo labiausiai skundėsi įmonių buhalteriai. Taip planuojama sumažinti išlaidas toms įmonėms, kuriose esant mažai darbuotojų pasitaiko atveju, kai banko mokestis už pavidimą būna didesnis už pačią įmoką į Garantinį fondą.

Taigi šiuo metu Garantinio fondo įstatyme tiksliai apibrėžta, kas sudaro surenkamas lėšas ir iš kokių lėšų teikiama garantija:

1. įmonių, įmokos – 0,1 proc. priskaičiuoto darbuotojams darbo užmokesčio (nuo kurio skaičiuojamos valstybinio socialinio draudimo įmokos);
2. Privatizavimo fondo lėšos ir valstybės biudžeto lėšos, skiriamos pagal atskirą programą;

¹⁰⁷ Mačernytė–Panomariovienė I. Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam. [socialinių mokslų teisės krypties disertacija]. LTU, 2002 m. P. 144.

¹⁰⁸ Lietuvos Respublikos trišalė taryba <http://www.lrtt.lt>; prisijungimo laikas 2008-09-11.

¹⁰⁹ Lietuvos Respublikos Garantinio fondo įstatymo 1, 2, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 13 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymą // Valstybės žinios. 2008, Nr. 79-3100.

3. lėšos, gautos iš bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių Garantinio fondo kreditoriniams reikalavimams tenkinti;
4. pajamos už investuotas laikinai laisvas fondo lėšas (naujausias lėšų šaltinis).

Garantinio fondo lėšas gali sudaryti „juridinių ir fizinių asmenų bei įmonių, neturinčių juridinio asmens teisių, savanoriškos įmokos“. Tačiau ši nuostata nėra tiksli, sąvoka „įmokos“ reiškia privalomą ir nustatytą mokesčių, todėl turėtų būti pakeista į „pavyzdžiui, „savanoriškos lėšos“. Be to, Civilinio kodekso nuostatos visas įmones priskiria juridiniams asmenims¹¹⁰, todėl nuostata „įmonių, neturinčių juridinio asmens teisių“ reiktų atsisakyti.

Įmokos į Garantinį fondą administruojamos pagal Mokesčių administravimo įstatymą. Fondo lėšų įplaukų ir išmokų apskaitą tvarko Finansų ministerija.

Garantinio fondo lėšų tinkamas ir teisingas panaudojimas vienas svarbiausių garantinės institucijos klausimų. Iš Garantinio fondo darbuotojams mokamos šios iki kreipimosi į Garantinį fondą neišmokėtos išmokos:

- darbo užmokestis už atliktą darbą pagal darbuotojo reikalavimą, bet ne didesnis kaip darbo užmokesčio, sumokėto už paskutinius iš eilės einančius tris mėnesius, suma. Kai per tris mėnesius sumokėta darbo užmokesčio suma yra mažesnė už tris minimaliausias mėnesines algas, maksimaliu išmokos darbo užmokesčio įsiskolinimui atlyginti dydžiu laikoma trijų minimaliųjų mėnesinių algų suma;
- pinigine kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas;
- išeitinė išmoka, numatyta Darbo kodekso 140 str., 297 str. 4 d. ar Įmonių bankroto įstatymo 19 str.;
- žalos atlyginimas dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga, kai ši prievolė įstatymo nustatyta tvarka nepereina valstybei;
- apmokėjimas už prastovą.

Visų šių išmokų sumos negali viršyti dydžio, kurį Garantinio fondo tarybos teikimu nustato Vyriausybė.

Taigi Garantinio fondo įstatymas numato išmokos vienam darbuotojui apribojimą, tiek dydžiu, tiek ir mokėjimo trukmės atžvilgiu. Iš prieš tai apžvelgtų išmokų matyti, kad įstatyme nustatyta iš Garantinio fondo išmokamo darbo užmokesčio tiek viršutinę, tiek ir apatinę ribą, t.y. pagal darbuotojo reikalavimą, bet ne didesnę už Vyriausybės patvirtintą ir ne mažesnę už trijų minimalių mėnesinių algų sumą. Šiuo metu

¹¹⁰ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262. P. 106.

Vyriausybės nustatyta minimali mėnesinė alga – 800 litų¹¹¹. Taip pat svarbu tai, kad išmokų pobūdis labai įvairus, pavyzdžiui, apima ne vien užmokestį už atliktą darbą, tokia lėšų skyrimo tvarka atitinka viena iš garantinės institucijos principų, kad iš fondo lėšų turi būti atlyginamos visos darbuotojui priklausančios išmokos.

Skiriant išmokas bankrutuojančių ar bankrutavusių įmonių darbuotojams arba buvusiems likviduotų dėl bankroto įmonių darbuotojams, Garantinio fondo lėšų dalis skiriama: banko operacijoms, susijusioms su įmonei perduotų Garantinio fondo lėšų išmokėjimu darbuotojams ar pervedimu į jų asmenines sąskaitas banko įstaigose, apmokėti pagal atitinkamo banko įkainius, taip pat neturinčių turto įmonių išlaidoms, susijusioms su paraiškų skirti išmokas parengimu, apmokėti, kitaip administratoriaus darbo daliniam apmokėjimui.

Garantinio fondo įstatymo 5 str. 3 d. numato, kad išmokų iš Garantinio fondo numatytų už darbo užmokestį ir apmokėjimą už prastovas dydis yra skaičiuojamas pagal bankrutuojančios, bankrutavusios ar likviduotos dėl bankroto įsigaliojus Garantinio fondo įstatymui įmonės darbuotojų reikalavimus dėl išsiskolinimų, susijusių su darbo santykiais, apskaičiuotų remiantis įmonės personalo ir buhalterinės apskaitos dokumentais ir susidariusių iki teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą priėmimo dienos arba iki kreditorių susirinkimo nutarimo bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka priėmimo dienos ir už laikotarpį, ne ilgesnį kaip du mėnesiai nuo minėtų teismo nutarties ar kreditorių susirinkimo nutarimo priėmimo dienos.

Vadinasi, įmonės nemokumo pradžia siejama su įmonės bankroto proceso pradžia, kitaip sakant bankroto bylos iškėlimas teisme arba pradėta neteisminė bankroto procedūra. Čia galima diskutuoti, ar teisinga, kad numatytas garantijas darbuotojams taikomos tik tada, kai įmonei iškeliamas bankroto byla, nes remiantis jau prieš tai išnagrinėtais teisės aktais darbdavio nemokumo atveju gali būti iškelta ir restruktūrizavimo byla. Jos metu gali būti ginami kreditorių, tarp jų ir darbuotojų, reikalavimai teisme ir taikomos kitos priemonės, skirtos mokumui atkurti.

Lėšų skyrimas laikinų sunkumų turinčioms įmonėms yra efektyvi priemonė, todėl siekiant išlaikyti verslą ir darbo jėgą, darbuotojams, su kuriais darbdavys dėl nemokumo negali iš karto atsiskaityti, būtų galima suteikti įstatymo teikiamą garantiją, t.y. jų reikalavimus pateikti apmokėti iš garantinės institucijos. Taigi labai svarbu įstatymuose nustatyti datą, kada darbuotojų reikalavimai turi būti patenkinti iš garantinių institucijų.

¹¹¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1368 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ // Valstybės žinios. 2007, Nr.137-5592.

Kai nurodytų dokumentų nėra, bet yra kiti duomenys, patvirtinantys darbuotojų teisę gauti su darbo santykiais susijusią išmoką, Garantinio fondo tarybos nutarimu jiems skiriamos išmokos iš Garantinio fondo, bet ne daugiau kaip trys minimaliosios mėnesinės algos, tai dar vienas aspektas skirtas apsaugoti silpnesniosios šalies interesus.

Lėšos skiriamos pagal įmonės administratoriaus (likvidacinės komisijos pirmininko) ar savivaldybės, kurioje buvo įregistruota įmonė, likviduota dėl bankroto įsigaliojus Garantinio fondo įstatymui, tarybos įgaliotos įstaigos arba jos pavedimu juridinio asmens, teikiančio įmonių bankroto administravimo paslaugas ir parengusio paraišką dėl lėšų skyrimo, prašymą.

Patvirtinta darbuotojų kreditorinių reikalavimų suma mažinama iš Garantinio fondo sumokėtos išmokos suma. Garantinio fondo administratorius į šią sumą įgyja atgręžtinio reikalavimo teisę. Jo kreditoriniai reikalavimai tenkinami Įmonių bankroto įstatymo nustatyta tvarka, t.y. tenkinami antrąja eile (Įmonių bankroto įstatymo 34 str. 5 d.). Kaip jau buvo užsiminta Garantinio fondo valdymo poskyryje, Garantinio fondo lėšos Garantinio fondo nuostatų nustatyta tvarka taip pat naudojamos Garantinio fondo administravimo išlaidoms.

Iš Garantinio fondo lėšų yra skiriamos darbuotojams išmokėtinos sumos, apskaičiuotos atskaičius gyventojų pajamų mokestį ir valstybinio socialinio draudimo įmokas. Tai reiškia, kad jokie kiti mokesčių mokėjimai tiek į Valstybinį socialinio draudimo fondą, tiek į valstybės ir kitus biudžetinius iš šio Fondo nebus tenkinami. Skiriant išmokas yra taikomas minimaliosios mėnesinės algos dydis, galiojantis Garantinio fondo tarybos nutarimo priėmimo dieną.

Garantijos be kokių nors apribojimų yra taikomos darbuotojams, dirbusiems bankrutuojančioje ar bankrutavusioje įmonėje ne visą darbo laiką, taip pat dirbusiems pagal terminuotą ar laikinąją darbo sutartį, kas ypač išplečia darbuotojų apsaugos ratą, o kartų realizuoja Direktyvų nuostatas.

Išmokos iš Garantinio fondo lėšų neskiriamos darbuotojams, sudariusiems darbo sutartį su nemokia įmone nuo kreditoriaus pranešimo įmonei apie ketinimą kreiptis į teismą dėl bankroto bylos iškėlimo dienos ar nuo įmonės viešo paskelbimo arba kitokio pranešimo kreditoriui, kad negali arba neketina vykdyti įsipareigojimų, dienos ar pareiškimo pateikimo teismui dienos iškelti įmonei bankroto bylą (atsižvelgiant į tai, kuri iš šių datų yra ankstesnė) ar nuo siūlymo išsiuntimo kreditoriams dienos bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka. Taip užkertamas kelias akivaizdžiam piktnaudžiavimui Garantinio fondo lėšomis.

Kai darbuotojui pačiam arba kartu ir jo sutuoktiniui, sugyventiniui ar artimiesiems giminaičiams priklausė nuosavybės teise daugiau kaip 50 procentų įmonės akcijų, dalių ar pajų, Garantinio fondo tarybos nutarimu jam gali būti skiriamos tik kai kurios išmokų rūšys arba išmokos iš fondo lėšų visai neskiriamos. Neskiriamos išieitinės išmokos ir įmonės administracijos vadovui ir valdybos nariams, su

kuriais darbo sutartys buvo nutrauktos įmonei iškelus bankroto bylą ar bankroto procesą pradėjus ne teismo tvarka. Išmokų skyrimas Garantinio fondo tarybos nutarimu atidedamas darbuotojams, kurių atžvilgiu teisėsaugos institucijose atliekamas tyrimas dėl galimo turto grobimo, iššvaistymo ar kitokio pasisavinimo, iki įstatymų nustatyta tvarka priimamas sprendimas dėl tyrimo metu nustatytų faktų. Šios nuostatos nors ir turėtų užkirsti piktnaudžiavimą Garantinio fondo lėšomis, tačiau praktikoje mažai veiksmingos.

Garantinio fondo lėšų sąmatą ir metinę sąmatos įvykdymo ataskaitą tvirtina Lietuvos Respublikos Seimas Vyriausybės teikimu. Fondo atskaitomybė kasmet turi būti tikrinama audito įmonės (auditoriaus). Garantinio fondo taryba ne vėliau kaip per 3 mėnesius pasibaigus finansiniams metams skelbia “Valstybės žinių” priede “Informaciniai pranešimai” metinę finansinę atskaitomybę kartu su auditoriaus išvada.

2.3.4. Išmokų iš fondo lėšų skyrimo tvarka ir sąlygos

Tarptautiniai darbo standartai nenustato garantinių institucijų pareigos visiškai patenkinti darbuotojų reikalavimus, kuriuos iš tikrųjų turėtų patenkinti nemokus darbdavys. Valstybės kompetentingos institucijos turi nustatyti, kokia jų dalis bus patenkinta iš garantinės institucijos. Svarbu, kad būtų užtikrinti minimalūs reikalavimai. Analizuojant valstybėse veikiančių darbuotojų apsaugos per garantines institucijas modelius ir ypatumus galima pastebėti, kad nuostatos, reglamentuojančios garantinių institucijų veiklą, turi nustačiusios daugybę išmokų, Lietuva ne išimtis, kurias turi patenkinti iš garantinės institucijos lėšų, tačiau jos ribojamos laikotarpiu, už kurį jos mokamos, ir dydžiu.

Galima teigti, kad darbuotojų finansiniams reikalavimams ginti jų darbdaviui tapus nemokiam numatomi du vertinimo kriterijai: 1) momentas, nuo kada garantinei institucijai pereina finansiniai įsipareigojimai apmokėti darbdavio neapmokėtus reikalavimus; 2) laikotarpis, už kurį garantuojamas reikalavimų apmokėjimas, arba didžiausia finansinių reikalavimų suma¹¹². Reikalavimų sudėtis konkretizuojama tik tiek, kad reikalavimai susiję su darbo santykiais. Šiuo metu veikiančios nuostatos kurtos pasitelkiant tarptautinius standartus, Europos Sąjungos teisės aktus bei kitų šalių patirtį.

Jau prieš tai buvo akcentuota, kad vienas svarbiausių garantinės institucijos kriterijų – institucijų lėšos turi būti skiriamos tikslingai, būtent, darbuotojų teisėtiems reikalavimams patenkinti. Garantinio fondo lėšų skyrimo tvarka yra nustatyta Garantinio fondo įstatyme bei Garantinio fondo nuostatuose.

Bankrutuojančios ar bankrutavusios įmonės, turinčios įsiskolinimų darbuotojams – neišmokėto darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų (piniginės kompensacijos už nepanaudotas

¹¹² Mačernytė-Panomariovienė I. Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas: mokomasis leidinys. – Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2003. P. 141.

kasmetines atostogas, išeitinės išmokos, žalos atlyginimas dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimo profesine liga ir neapmokėtos prastovos), administratorius tuo atveju, kai įmonė neturi pakankamai lėšų atsiskaityti su darbuotojais, per du mėnesius nuo kreditorinių reikalavimų patvirtinimo teikia fondų administracijai paraišką skirti lėšas, reikiamų lėšų apskaičiavimą, darbuotojų sąrašus, skaičiavimus, kiek lėšų reikės už banko operacijas, susijusias su lėšų, skirtų iš fondo, panaudojimu, sumokėti naudojant įmonės banko sąskaitoje esančias fondo lėšas, taip pat neturinčios turto bankrutuojančios ar bankrutavusios įmonės administratoriui ar kitam asmeniui, rengiančiam paraišką skirti lėšas buvusiems likviduotos dėl bankroto įmonės darbuotojams, už darbą iš dalies sumokėti, kitus dokumentus, numatytus fondo tarybos rekomendacijose. Paraiškas registruoja Fondų administracija, kai pateikiami visi reikalaujami dokumentai.

Paraišką skirti išmokas iš fondo lėšų Europos Sąjungos valstybių narių ar kitų Europos ekonominės erdvės valstybių įmonės, kurioje pagal tos valstybės įstatymus vykdomas nemokumo procesas, filialų ir atstovybių, įregistruotų Lietuvos Respublikoje, darbuotojams teikia įmonę administruojantis asmuo.

Jeigu bankrutuoja Lietuvos Respublikoje įregistruotos įmonės, veikiančios kelių Europos Sąjungos valstybių narių ar kitų Europos ekonominės erdvės valstybių teritorijose, paraiškas skirti išmokas tose valstybėse įregistruotų įmonės filialų, atstovybių ar kitų padalinių darbuotojams įmonės administratorius tiesiogiai ar per įgaliotus asmenis teikia valstybės, kurioje veikia minėti subjektai, garantinei institucijai. Šios nuostatos atitinka Europos Sąjungos direktyvų reikalavimus.

Paraiškas skirti išmokas likviduotų dėl bankroto įmonių darbuotojams Fondų administracijai teikia savivaldybės, kurios teritorijoje buvo įregistruota arba likviduota dėl bankroto įmonė, tarybos įgaliota įstaiga arba jos pavedimu juridinis asmuo, kuriam suteikta teisė teikti įmonių bankroto administravimo paslaugas.

Įmonės paraiškoje turi būti nurodytos darbuotojams neišmokėtų už konkretų laikotarpį išmokų sumos, išskolinimo priežastys ir trukmė, galimybė darbuotojų išmokoms gautas lėšas gražinti pardavus turimą turtą pagal fondo atgręžtinį reikalavimą ir kitos bankroto bylos aplinkybės. Čia reiktų akcentuoti, jog yra reikalaujama pateikti daug duomenų ir informacijos, nors tai neturi nieko bendro su darbuotojų reikalavimų patenkinimu, pavyzdžiui, įmonės skolų priežastys, todėl tai verčia abejoti šių duomenų tikslingumu, antra vertus, yra nustatyta, jog nepateikus šių duomenų, dokumentų teikimas Garantinio fondo tarybai atidedamas, o tai reiškia ir ilgėjantį reikalavimų patenkinimo laikotarpį.

Jeigu visi duomenys pateikti, Fondų administracija, gavusi įmonės paraišką su nustatytaisiais dokumentais, juos registruoja, nagrinėja ir ne vėliau kaip per 1 mėnesį nuo šios paraiškos gavimo teikia svarstyti Garantinio fondo tarybos posėdyje.

Įmonės nemokumo atsiradimo momentas nustatomas remiantis skelbimais visuomenės informavimo priemonėse, įmonės oficialia informacija kreditoriams, kreditorių pranešimais įmonei apie ketinimą inicijuoti bankroto procesą, valstybės institucijų įgaliotų atstovų išvadomis, sprendimais ir pažymomis apie nemokios įmonės ne mažiau kaip du mėnesius iš eilės nesumokėtus mokesčius į Lietuvos Respublikos valstybės biudžetą ar įmokas į Valstybinio socialinio draudimo fondą, kitais faktiniais duomenimis, pateiktais bankroto proceso šalių ir kitų suinteresuotų asmenų.

Vienas svarbiausių dalykų yra neužvilkti lėšų skyrimo iš Garantinio fondo eigos. Garantinio fondo nuostatų 16 punkte pasakyta¹¹³, sprendimą dėl fondo lėšų skyrimo Garantinio fondo taryba priima ne vėliau kaip per mėnesį nuo dokumentų iš Fondų administracijos gavimo dienos. Garantinio fondo taryba, atsižvelgdama į tai, kiek fonde yra lėšų, kiek pateikta paraiškų ir prašoma išmokėti lėšų, siekdama patenkinti bent dalį kuo didesnio skaičiaus darbuotojų reikalavimų, gali atidėti išmokų, numatytų Garantinio fondo įstatyme, skyrimą, iki fonde bus pakankamai lėšų šiems reikalavimams tenkinti. Šios nuostatos taikymas reiškia, kad darbuotojams reiks dar ilgiau laukti, kol bus patenkinti jų reikalavimai. Taip neturėtų būti, todėl būtų galima nustatyti valstybės atsakomybę ir lėšas skirtas reikalavimams patenkinti skirti iš biudžeto, fondas galėtų turėti tartum valstybės garantiją. Taip būtų greičiau patenkintos minimalios darbuotojų teisės. Tačiau kol kas dėl perteklinio biudžeto, šių nuostatų koregavimo klausimas nėra aktualus.

Garantinio fondo tarybai priėmus sprendimą skirti lėšų bankrutuojančios ar bankrutavusios įmonės darbuotojų išmokoms, Fondų administracija per 15 dienų parengia lėšų iš fondo perdavimo įmonei sutarties projektą ir informuoja įmonės administratorių arba likvidacinės komisijos pirmininką apie sutarties pasirašymo laiką.

Lėšų perdavimo sutartyje, kuri sudaroma dviem egzemplioriais turi būti nurodyta skirtų lėšų suma, sumų išmokėjimo laikas, sankcijos už gautų iš fondo lėšų naudojimą ne pagal paskirtį.

Bankrutuojančios ar bankrutavusios įmonės administratorius ar likvidacinės komisijos pirmininkas įsipareigoja įtraukti Fondų administraciją į įmonės kreditorių sąrašą ir pateikti šį sąrašą tvirtinti atitinkamam teismui.

Taigi, nors lėšų skyrimo tvarka pakankamai sudėtinga ir detalizuota, bet darbuotojai, kuriems skiriamos išmokos tiesiogiai nedalyvauja šiame procese, visas būtinas procedūras atlieka Garantinio fondo taryba, Fondų administracija bei įmonės administratorius ar likvidacinės komisijos pirmininkas. Nors Garantinio fondo veikloje galima išvengti nemažai trūkumų, tačiau tai kol kas vienintelis ir efektyvus darbuotojų apsaugos darbdavio nemokumo atveju gynimo būdas.

¹¹³ Garantinio fondo nuostatai patvirtinti Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. birželio 7 d. nutarimu Nr. 685 // http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=304797; prisijungimo laikas 2008-10-04.

3. GARANTINIO FONDO VEIKLOS EFEKTYVUMO ATSISKAITANT SU DARBUOTOJ AIS PRAKTINIAI ASPEKTAI

Garantinio fondo lėšų surinkimo, naudojimo ir lėšų skyrimo tvarkos teisinis reglamentavimas Lietuvoje bei bendrieji principai, nustatyti Europos Sąjungos ir tarptautiniuose standartuose, yra viena svarbiausių darbuotojų apsaugos darbdavio nemokumo atveju instituto dalių ir išanalizuota ankstesniuose šio darbo skyriuose. Tačiau praktinis standartų, principų bei konkretaus reguliavimo įgyvendinimas neretai įneša naujų aspektų į šį institutą, kartu netgi suponuoja svarius argumentus bei išprovokuoja diskusijas ir būtinybę koreguoti teorinį teisinį reguliavimą, t.y. keisti ne tik poįstatyminius aktus, šalies įstatymus, bet netgi ir bendrąsias instituto nuostatas, teorinius instituto pagrindus. Tik vykstant tokiems simbioziniam procesams tarp teorijos ir praktikos, galima užtikrinti efektyvią, aktualią ir tikslingą darbuotojų apsaugą darbdavio nemokumo atveju, o tobulinamas reglamentavimas duos pageidaujamų lūkesčių. Įstatyminė bazė turi būti jautri praktikai, o praktika turėtų kaip galima labiau priartėti prie idealizuojamos teorijos šioje darbuotojų teisių bei jų garantijų apsaugos srityje.

Kaip jau išangoje buvo minėta, teorinių darbuotojų apsaugos darbdavio nemokumo atveju aspektų įgyvendinimą praktikoje, konkrečiai garantinės institucijos taikymo praktiką Lietuvoje, padės atskleisti Garantinio fondo veiklos analizė bei vertinimas, pasitelkiant šalies ekonominius, verslo rodiklius, politines aktualijas, bankrotų ir Garantinio fondo veiklos statistiką Lietuvoje.

Praktiniams Garantinio fondo veiklos aspektams aptarti pasirinktos dvi bene svarbiausios Garantinio fondo, kaip garantinės institucijos darbuotojų teisėtiems reikalavimams ginti darbdavio nemokumo atveju, veiklos sritys, tikslai, t.y. lėšų surinkimas ir išmokų skyrimas. Pirmajame poskyryje bus analizuojami praktiniai Garantinio fondo aspektai susiję su lėšų surinkimu bei kitomis įplaukomis.

3.1. Garantinio fondo perteklinių lėšų panaudojimas

Garantinis fondas, kurį visos veikiančios įmonės kas mėnesį papildo 0,1 procento darbo užmokesčio fondo, kaip žurnalistai bei valdininkai mėgsta sakyti, šelpia bankrutavusių ir bankrutuojančių įmonių darbuotojus. Nuo 2001 m. kovo mėn. 15 d. iki 2007 m. gruodžio 31 d., pralenkus visus prognozuojamus lūkesčius, Garantinio fondo pajamas sudarė 374,5 mln. Lt, o išmokoms iš viso per tą patį laikotarpį jau bus išleista 139,6 mln. Lt.

Garantinis fondas, galima sakyti šešerius metus išlaidavęs, priėmus įstatymo pataisas¹¹⁴, nuo 2007 m. sausio 1 d. laikinai laisvus 50 mln. Lt (jei tiksliai - 49,9 mln. Lt. – žiūrėti 1 lentelę, 55 psl.) investavo į Lietuvos banko terminuotuosius indėlius eurais. Pagal sąmatą už investuotas laikinai laisvas fondo lėšas buvo planuojama gauti 0,6 mln. Lt. pajamų, t.y. tik virš 1,2 procento metinių palūkanų, bet kuklūs skaičiai nepasitvirtino ir esant vidutinei metinei palūkanų normai virš 3 procentų, Garantinis fondas per metus gavo 1,524 mln. Lt palūkanų (žiūrėti 1 priedą) ir būtent šiomis lėšomis visiškai apmokėjo savo egzistavimą, t.y. Garantinio fondo ir vaikų išlaikymo fondų administracijos išlaikymo, jo administravimo ir kitas administracines išlaidas, kurioms 2007 m. apmokėti išleista 0,497 mln. Lt, kartu dar labiau padidino lėšų perteklių daugiau nei 1 mln. Lt (žiūrėti 1 priedą).

Galima tik papilyti, kad šiais metais lėšų likutis buvo virš 80 mln. Lt¹¹⁵, kurie taip pat buvo investuoti, nepaisant numanomo mažesnio palūkanų augimo, planuojamos 4 mln. Lt papildomos pajamos už investuotas laikinai laisvas fondo lėšas.

1 lent. Įsteigus Garantinį fondą, į jo sąskaitą nuo 2001 m. kovo mėn. 15 d. iki 2007 m. gruodžio 31 d. pervesta (mln. Lt):

Metai	Lėšų likutis metų pradžiai	Įmonių įmokos	Privatizavimo fondo lėšos	Valstybės biudžeto lėšos	Fondų grįžtančios lėšos	Garantinio fondo lėšos Viso
2001		12,1	21,4	-	4,4	37,9
2002	12,6	18,1	-	3,0	1,6	35,3
2003	13,7	19,7	-	2,0	1,8	37,2
2004	11,9	22,1	-	2,0	2,4	38,4
2005	22,9	25,4	-	-	8,6	56,9
2006	40,0	32,1	-	-	2,2	74,3
2007	49,9	39,7			4,9	94,5

Šaltinis: Garantinis fondas // <http://www.socmin.lt/gf/>

Šiuo metu laikinai laisvas Garantinio fondo lėšas valdo ir sprendimus dėl šių lėšų investavimo finansų ministro nustatyta tvarka priima Finansų ministerija, garantuodama, kad reikalingos investuotos lėšos, taip pat investavimo metu gautos pajamos būtų laiku grąžinamos į Garantinio fondo sąskaitą šio fondo tikslams finansuoti. Anksčiau lėšų klausimas buvo derinamas su Garantinio fondo taryba, taip pat konkrečiai reglamentuota, kur jos turi būti investuotos.

¹¹⁴ Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymo 1, 3, 4, 5, 6, 10, 13 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Įstatymo priedo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2006, Nr. 41-1460.

¹¹⁵ Garantinio fondo lėšų 2008 m. sąmata // Garantinis fondas // <http://www.socmin.lt/gf/>; prisijungimo laikas 2008-11-03.

Vyriausybė priėmė nutarimų pakeitimus¹¹⁶, kuriais nutarta kad išmokas iš Garantinio fondo reikia mokėti tik banko pavedimais, t.y. bankrutuojančios ar bankrutavusios įmonės administratorius Garantinio fondo išmokas perveda į išmokų gavėjo nurodytą asmeninę sąskaitą banke, mat pinigų gryninimui iki šiol buvo naudojamos labai didelės sumos, šie šviežiai priimti pakeitimai, padės sutaupyti dar daugiau lėšų nes, pavyzdžiui, 2007 m. už šias banko operacijas kartu su apmokėjimu už paraiškų parengimą buvo išleista, nei daug nei mažai, 104,1 tūkst. litų (žiūrėti 1 priedą).

Minėtina, kad įstatyme įdėtas saugiklis, kuris leidžia išmokėti ne daugiau kaip 2.400 Lt įmonių darbuotojams, kuriems atlyginimai faktiškai nebuvo mokami, taigi nebuvo mokami ir mokesčiai. Tačiau egzistuoja kita problema, išmokų dalybų taisyklės vis dar leidžia įmonėms, nė cento neįdėjusioms į fondo taupyklę, gauti iš jo tūkstantines išmokas, nes nieko nedomina, ar į Garantinio fondo išmokas pretenduojanti įmonė pati mokėjo įmokas į šį fondą. "Mes netikriname, ar įmonė mokėjo įmokas į Garantinį fondą, nors reikėtų. Bet tai mokesčių inspekcijos darbas, jie administruoja mūsų įmokas. Kita vertus, mes ir neprašome įrodymų, kad mokėjo, nes dėl to nukentėtų darbuotojai - vadovas su finansininke nemoka, o išmokų negauna darbuotojas", - aiškina Vladas Tataris, Fondų administracijos direktoriaus pavaduotojas¹¹⁷.

Lietuvos profesinė sąjunga "Solidarumas" savo tinklalapio lankytojams aiškina, kodėl įmonė nemokėjusi įmokų į Garantinį fondą, gali gauti iš jo išmokas bankroto atveju. "Garantinio fondo lėšas sudaro ne tik įmonių įmokos, bet ir Privatizavimo fondo lėšos, valstybės biudžeto lėšos, skiriamos pagal atskirą programą, ir kitos lėšos", - taip argumentuoja profsąjungininkai¹¹⁸.

Vilija Blinkevičiūtė, laikinoji socialinės apsaugos ir darbo ministrė, teigia panašiai: "Darbdaviai moka dalį įmokų bankroto atveju, dalį Vyriausybė skiria iš valstybės biudžeto, tvirtinant biudžetą yra skiriamos lėšos¹¹⁹", - kalbėjo ji Seimo nariams viename iš parlamento posėdžių.

Tačiau Garantinio fondo veiklos rodikliai rodo, jog nevykėlių vadovų valdytų įmonių darbuotojams dalį nuostolių kompensuoja pelningai veikiančios kitos įmonės, sąžiningai mokančios įmokas į šį fondą. Iš Privatizavimo fondo Garantinis fondas 21,4 mln. Lt yra gavęs tik pirmaisiais savo gyvavimo metais. Tuo tarpu iš valstybės biudžeto 3 mln. Lt jam skirti 2002 m. ir po 2 mln. Lt - 2003 ir 2004 m. (žiūrėti 1 lentelę, 55 psl.), tai kaip ir viskas. Nuo minėtų metų valstybė Garantinio fondo veikloje nedalyvauja, o nuo 2008 m. iš biudžeto nebereikia skirti lėšų ir Fondų administracijai išlaikyti bei kitoms

¹¹⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1156 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. birželio 7 d. nutarimo Nr. 685 "Dėl Garantinio fondo steigimo" pakeitimo" // Valstybės žinios. 2008, Nr. 133-5131.

¹¹⁷ Staniulytė T. „Karvę šeria sąžiningi, o melžia nevykėliai“ // Verslo žinios, 2007 m., Nr. 135.

¹¹⁸ Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“ // <http://www.lps.lt/index.php?m=str&action=plac&id=339>; prisijungimo laikas 2008-09-11.

¹¹⁹ Staniulytė T. „Karvę šeria sąžiningi, o melžia nevykėliai“ // Verslo žinios, 2007 m., Nr. 135.

išlaidoms apmokėti. Gal į šią problemą būtų pažvelgta rimčiau, jei Garantinio fondo lėšos būtų deficitinės ar pan., bet kadangi šis fondas jaučia nuolatinį pinigų perteklių, ši problema paliekama spręsti ateityje.

Dar viena lėšų didėjimo priežastis - praplėstas įmokų mokėtojų ratas: nuo 2006 metų vidurio įmokas moka dar ir asociacijos, labdaros ir paramos fondai, gyvenamųjų namų statybos bendrijos, bendrijos (daugiabučių namų savininkų, individualių gyvenamųjų namų savininkų, garažų savininkų, poilsio namų savininkų, kūrybinių dirbtuvių savininkų ir kitų negamybinių pastatų patalpų savininkų), sodininkų bendrijos, nuolatinės arbitražo institucijos bei kiti šių įmokų nemokėję juridiniai asmenys. Kilus nepasitenkinimui, kad gali įvykti taip, jog „sodininkų litai parems žlugusio „Ekranas“ vadovus“¹²⁰, kaltinimai buvo atremti tuo jog, jei toks subjektas subankrutuos, kils pasipiktinimas, kodėl vieniems išmokos iš fondo mokamos, o kitiems – ne. Dėl šios priežasties ir buvo nuspręsta išplėsti mokėtojų ratą, t.y. ir išmokų gavėjų tuo pačiu.

Pamatę, kad pinigų fonde yra per daug, kai kurie parlamentarai, profesinės sąjungos pradėjo kurstyti Socialinės apsaugos ir darbo ministeriją rasti būdų sumokėti visų Lietuvoje bankrutavusių įmonių darbuotojams negautus atlyginimus, jeigu jų įmonė užsidarė iki priimant Garantinio fondo įstatymą 2000 m. Vyriausybei gavus atsakymą iš Trišalės tarybos, buvo priimtas galutinis sprendimas. 2008 m. liepą jau buvo priimtos Garantinio fondo įstatymo pataisos¹²¹, kuriose nustatytas išėitinės išmokos mokėjimas įmonių, kuriose bankroto procesas pradėtas iki Garantinio fondo įstatymo įsigaliojimo dienos ir buvo tęsiamas įstatymui įsigaliojus, buvusiems darbuotojams, kuriems iš Garantinio fondo lėšų buvo skirtos išmokos tik darbo užmokesčio ir žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga išskolinimui sumokėti. Garantinio fondo įstatymas numato, kad šioms išmokamų išėitinių išmokų sumoms taikomi tokie Vyriausybės patvirtinti išėitinių išmokų dydžio (iki 2 minimalių mėnesinių algų) apribojimai, kokie buvo taikomi tuo laikotarpiu, per kurį įstatyme nurodytiems darbuotojams buvo mokamas darbo užmokesčio išskolinimas iš Garantinio fondo. Šio įstatymo projekto aiškinamajame rašte teigiama, kad, priėmus teikiamą įstatymo projektą, jo įgyvendinimui prirėiktų 10 –12 mln. litų Garantinio fondo lėšų¹²². Šios išėitinės išmokos iš Garantinio fondo pradėtos mokėti nuo 2008 m. liepos 1 d.

Tuo tarpu, Lietuvos pramonininkų konfederacijos Darbo santykių komiteto pirmininkas, Trišalės tarybos narys Arimantas Glebauskas pasiūlė fondo lėšų perteklių panaudoti atlyginant neturtinę žalą.

¹²⁰ Rutkauskienė R. „Garantinio fondo milijonais apmalšintų pensininkų ėinirši“ // Verslo žinios, Nr. 126. // <http://archyvas.vz.lt/news.php?id=797032&strid=1002&rs=0&ss=1&y=2007%2010%2004>; prisijungimo laikas 2008-09-23.

¹²¹ Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymo 1, 2, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 12, 13 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymą // Valstybės žinios. 2008, Nr. 79-3100.

¹²² Lietuvos Respublikos Seimo Socialinių reikalų ir darbo komiteto išvada dėl Garantinio fondo įstatymo 12 straipsnio pakeitimo įstatymo projektui Nr. XP-1647 // http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=310639; prisijungimo laikas 2008-10-02.

„Dabar darbuotojai išieško šią žalą iš darbdavių per teismą, bet būtų galima šią žalą atlyginti ir Garantinio fondo lėšomis", - teigė A. Glebauskas¹²³.

Po ilgų svarstymų, mūsų nuomone, buvo priimtas racionaliausias pasiūlymas, t.y. sumažinti įmokų dydį. Taigi, Seimui priėmus 2008 m. birželio 26 d. Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymo 1, 2, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 12,13 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymą¹²⁴, Garantinio fondo lėšų sudaryme buvo priimtas esminis pakeitimas, įmokos dydis sumažintas nuo 0,2 procentų iki 0,1 procento priskaičiuoto darbuotojams darbo užmokesčio. Algirdas Bartkevičius, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Darbo santykių ir apmokėjimo skyriaus vedėjas, pažymi, kad kai įstatymas dar tik buvo svarstomas, darbdaviai vieningai pritarė, kad tarifas būtų sumažintas kuo greičiau, darbdaviams svarbiausia, kad įmokų tarifas į Garantinį fondą sumažintas net dvigubai¹²⁵. Trišalė taryba taip pat palaimino šį siūlymą. Šią kardinalią pataisą priimti išprovokavo daugelis veiksnių. Svarbiausias jų - surenkamų Garantinio fondo lėšų perteklius, t.y. buvo ir dar vis yra surenkama daug daugiau lėšų nei yra jų skiriama nemokių įmonių darbuotojams. Net sumokėjus tokiems bankrutavusiems monstrams kaip "Ekranas" ar "Alytaus tekstilė" Garantinio fondo biudžetas išliko perteklinis. 2008 metų sausio 1 dieną Garantiniame fonde buvo sukaupta 80 mln. Lt, o įmonių įmokos daugiau nei tris kartus viršija fondo išmokas (žiūrėti 1 priedą), todėl ir buvo priimtas sprendimas sumažinti įmonių įmokos į Garantinį fondą dydį. Reikėjo imtis kažkokių racionalių sprendimų, todėl buvo nuspręsta sumažinti mokesčių našta įmonėms, nors Garantinio fondo pinigus skirstantys ir prižiūrintys valstybės tarnautojai iš pradžių nebuvo linkę mažinti įmokų, o turėjo pasiūlymų lėšas tiesiog persikirstyti, pavyzdžiui, buvo sumanymų įmonių sumokėtais pinigais atsiskaityti už neišmokėtas pensijas dirbusiems pensininkams¹²⁶.

Daug praktinių išorės veiksnių ir, žinoma, teisės aktuose įtvirtinta tvarka bei veiklos principai nulėmė Garantinio fondo perteklinių lėšų atsiradimą ir nuolatinį didėjimą, ir nors kaip atsvara tam, buvo didinamos išmokos, plečiamas subjektų ratas, lėšos vis tiek trigubai didesnes nei išlaidos, todėl įmokas sumažinti perpus buvo labai teisingas sprendimas. Taip šiek tiek palengvinama našta įmokų mokėtojams, labiau subalansuojamos Garantinio fono lėšos, kartu nemažinant ir neapribojant darbuotojų teisių.

Kokie veiksniai lėmė tokį Garantinio fondo „suklestėjimą“? Teisingų sprendimų virtinė, t.y.:

- įstatymų kūrėjų įsiklausymas į socialines, ekonomines problemas, aktualijas ir visuomenės nuomonę;
- aktyvi profesinių sąjungų, Trišalės tarybos veikla;

¹²³ Staniulytė T. „Karvė šeria sąžiningi, o melžia nevykėliai“ // Verslo žinios, 2007 m., Nr. 135.

¹²⁴ Lietuvos Respublikos Garantinio fondo įstatymo 1, 2, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 12, 13 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas // Valstybės žinios. 2008, Nr. 79-3100.

¹²⁵ Žeimantas V. „Už liepą atlyginimai skaičiuojami rankomis“, Nr. 147, Verslo žinios, 2008. P. 13.

¹²⁶ Rutkauskienė R. „Garantinio fondo milijonais apmalšintų pensininkų įniršį“ // Verslo žinios, Nr. 126. //

<http://archyvas.vz.lt/news.php?id=797032&strid=1002&rs=0&ss=1&y=2007%2010%2004>; prisijungimo laikas 2008-10-02.

- atsargumas įkūrus naują valstybinį fondą (pvz., buvo delsiama mažinti įmokas);
- teisės aktų nuolatinis tobulinimas;
- tarptautinių standartų nustatyto reguliavimo, garantinių institucijų bendrųjų principų įtvirtinimas bei laikymasis;
- privalomas mūsų teisės aktų suderinimas su Europos Sąjungos teisės aktais;
- ir kt. veiksniai.

Būtent šie veiksniai lėmė progresuojanti Garantinio fondo lėšų augimą, kuris pralenkė visus skaičiavimus. Tik po kurio laiko, taip pat palaipsniui pradėta imtis veiksmų, įstatymų bei poįstatyminių aktų pataisų tam, kad geriau būtų subalansuotos Garantinio fondo įplaukos ir išlaidos. Čia labai tiktų pasakyti, kai turi, tai ir negaila, nes šis nuolat perteklinis fondo biudžetas išprovokavo priimti eilę kitų sprendimų palankių darbuotojams, t.y. didesnę ir platesnę ratą garantijų, darbuotojų patenkančių į subjektų ratą, kuriems teikiamos išmokos iš Garantinio fondo, praplėtimą, išmokų didėjimą, procedūrų pagreitinimą. Būtent apie išmokų apimtį ir paskirstymą, jų kitimą nuo fondo įkūrimo, lygiagrečiai augančių bankrotų skaičiui, bus analizuojama kitame šio skyriaus poskyryje.

3.2. Garantinio fondo išmokų apimtys ir lėšų paskirstymo praktikos vertinimas

Išieškojimų per garantines institucijas išmokų apimtį ir Garantinio fondo lėšų paskirstymo efektyvumo vertinimo svarbą ir aktualumą, puikiai iliustruoja šiandieninės aktualijos. Štai keletas paskutiniųjų.

Lėtėjant šalies ūkio ekonomikai, bankroto administratoriams darbo bus vis daugiau: vis daugiau įmonių priverstos nutraukti veiklą. Šiomet sunkumai jau sugniuždė trečdaliu daugiau įmonių negu pernai, rašo „Lietuvos rytas“. „Ekranas“, „Alytaus tekstilė“, „Linus Nordic“ – tai bene garsiausios pastaraisiais metais bankrutavusios bendrovės. Tačiau tai – tik ledkalnio viršūnė, nes tikrąją ekonomikos būklę parodo smulkiųjų ir vidutinių įmonių sveikata, ji pastaruoju metu gerokai šlubuoja¹²⁷.

Šioje vietoje verta prisiminti netolimą Lietuvos praeitį, kuomet „krito“ didžiausios, „legendinės“ šalies įmonės, kol jų beveik neliko ir tik nedaugelis jų sugebėjo prisitaikyti prie kintančių rinkos sąlygų. Analizuojant bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių pasiskirstymą pagal dydį, matyti kad bankrutuoja vis smulkesnės įmonės, nes per 1993–2007 m. laikotarpį įmonės, kuriose bankroto proceso pradžioje buvo iki 10 darbuotojų, sudarė 83,6 procentus visų 1993–2007 m. bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių.

¹²⁷ Deksnys V. „Bankrotų žemėlapis Lietuvoje ima bauginti“ // „Lietuvos rytas“ // <http://www.lrytas.lt/-12247375891222828494-p1-verslas-bankrot%C5%B3-%C5%BEem%C4%97lapis-lietuvoje-ima-bauginti.htm>; prisijungimo laikas 2008-10-24.

2007 m. tokių įmonių buvo 92,1 procento visų 2007 m. bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių (žiūrėti 2 lentelę, 60 psl.).

2 lent. Bankrutuojančio ir bankrutavusios įmonės pagal dydį

Darbuotojų skaičius	Įmonių skaičius						
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	1993-2007
Iš viso	799	621	709	772	759	606	5871
Iki 10	692	520	605	692	712	558	4909
10-49	84	81	86	72	39	43	702
50-249	19	19	18	8	6	5	218
250 ir daugiau	4	1	-	-	2	-	42

Šaltinis: Įmonių bankrotas. Statistikos departamentas. Vilnius, 2008 m.

Aukščiau nurodytoje lentelėje nėra pateiktų šių metų duomenų, tačiau jau per pirmąjį šių metų pusmetį Lietuvoje buvo pradėta 420 bankroto procedūrų. Tai – net 33% daugiau nei prieš metus. Panašios tendencijos išlieka ir pastaraisiais mėnesiais, nes nuo rugsėjo 22 -osios per mėnesį pradėtos 43 bankroto procedūros. Pernai tuo pačiu metu – 32. Aiškiai matyti, jog šiuo metu bankrutuoja dažniausiai mažosios įmonės. Daugiausia jų uždarosios akcinės bendrovės (66,7%) bei individualios įmonės (28,6%)¹²⁸.

Greta smulkiųjų prekybininkų arba mažų užėigų savininkų vis dažniau pasigirsta bankrutuojančių transporto ar statybų bendrovių. Bankrotas paskelbtas jau keletui transporto bendrovių, pavyzdžiui, „Transvėjus“, „Sunkiojo transporto ekspedicija“. Bankrotą teismas paskelbė ir toli gražu ne vienai statybos įmonei. Kol kas – taip pat smulkesnėms. Per pirmąjį pusmetį tokių buvo 36 (pernai tuo pat metu – 21)¹²⁹. Beveik išnykus naujos statybos būstų paklausai, sunkmetis laukia juos stačusių bendrovių, ypač tų, kurios vien iš to ir pelnydavosi.

Minėtina, kad Įmonių bankroto valdymo departamento duomenimis, šių metų pirmąjį pusmetį bankrotą verslininkams dažniausiai inicijavo „Sodra“ – 35 proc. visų bankroto atvejų, tuomet patys įmonių vadovai (21 proc.), kiti kreditoriai (17 proc.) ir bendrovių savininkai (14 proc.)¹³⁰.

Įdomiausia, jog per metus „kitų kreditorių“ kreipimusi dėl bankroto pagausėjo nuo 37 iki 71. Taip atsitiko dėl to, kad anksčiau verslininkai į mokėti vengiančius partnerius žvelgdavo atlaidžiau, o

¹²⁸ Deksnys V. „Bankrotų žemėlapis Lietuvoje ima bauginti“ // „Lietuvos rytas“ // <http://www.lrytas.lt/12247375891222828494-p1-verslas-bankrot%C5%B3-%C5%BEem%C4%97lapis-lietuvoje-ima-bauginti.htm>; prisijungimo laikas 2008-10-24.

¹²⁹ Jegorova R. „Bankrotų žemėlapis plečiasi“ // http://www.geradiena.lt/feeds/open/Bankrotu-zemelapis-pleciasi_515; prisijungimo laikas 2008-10-27.

¹³⁰ Įmonių bankroto valdymo departamentas // <http://www.bankrotodep.lt/Apie.php?Tipas=3>; prisijungimo laikas 2008-10-28.

pastaruoju metu, negaudami pinigų, dažniau kreipiasi į teismą ar praneša apie skolininkus atitinkamoms institucijoms.

Blogiausia, kad šie procesai išrikiuos bedarbių eiles, nes bankrutavus įmonėms, kentės ne vien įmonių savininkai, bet ir jų darbuotojai, ką labiausiai ir akcentuoja užsienio specialistai. Pavyzdžiui, birželį „Lino audiniai“, kuriems pradėta bankroto procedūra, paskelbė atleidžiantys virš 400 darbuotojų (rugsėjo mėnesį 939 šios įmonės darbuotojams jau skirta beveik 2,6 mln. Lt¹³¹). Teismo sprendimo neseniai sulaukė Šilutės „Galaunė“, šių metų spalį atleidusi 125 darbuotojus, bei Jonavos „Jonatex“, kurios 172 darbuotojai spalio 30-ąją taip pat liko bedarbiai¹³².

Per per pirmus tris šių metų ketvirčius Lietuvos darbo birža gavo 66 pranešimus apie grupės darbuotojų atleidimus, t.y. 43 procentais daugiau nei pernai per tą patį laikotarpį. Atleidžiamų darbuotojų pagausėjo dukart – iki 3,1 tūkst. Todėl Lietuvos darbo birža pradėjo skambinti pavojaus varpais – šalyje daugėja darbo ieškančių žmonių, o jo pasiūla mažėja. Prognozuojama, kad bedarbių armija dar sparčiau augs kitais metais¹³³.

Visi šie faktai liudija apie artėjančius, tiksliau jau vykstančius pasikeitimus ir, deja, ne į gerą. Ir nors metai dar nepasibaigę, bet jau dabar matyti, kad šių metų bankrotų skaičius gerokai didės palyginti su 2007–siais, kurie buvo įmonių bankrotų mažėjimo metai.

Šių metų rudens pradžioje TDO, Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos, Turto banko, Europos Sąjungos ir kt. prognozės, apie gerokai išaugšiantį bankrotų skaičių ir išaugšiančią bedarbių minią šiuo metu jau virsta faktais.

Kai kas nors garsiai paskelbia suapvalintą skaičių, kiti jį aidu pakartoja, ir netrukus didelis suapvalintas skaičius tampa vieša dezinformacija. Darant nepagrįstus vertinimus, dažnai klaidingai interpretuojama tikrovė, o vėliau klaidinama visuomenė. Todėl norėdami aiškiau ir kritiškiau mąstyti apie duomenis, su kuriais susiduriame kasdieniame gyvenime ir moksle, pasinaudosime statistiniu argumentavimu. Statistiniai duomenys išsamiau atskleis įmonių bankrotų bei Garantinio fondo veiklos praktinius aspektus. Šiandieniniai statistikos įrankiai padeda pastebėti ir paaiškinti tai, ko nepastebėjo plika akis.

Norint įvertinti Garantinio fondo efektyvumą, visų pirma reikėtų aptarti praktinę Lietuvos įmonių ir darbuotojų situaciją iki garantinės institucijos ir ją įsteigus. Visų pirma, remiantis Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, Įmonių bankroto valdymo departamento prie Ūkio

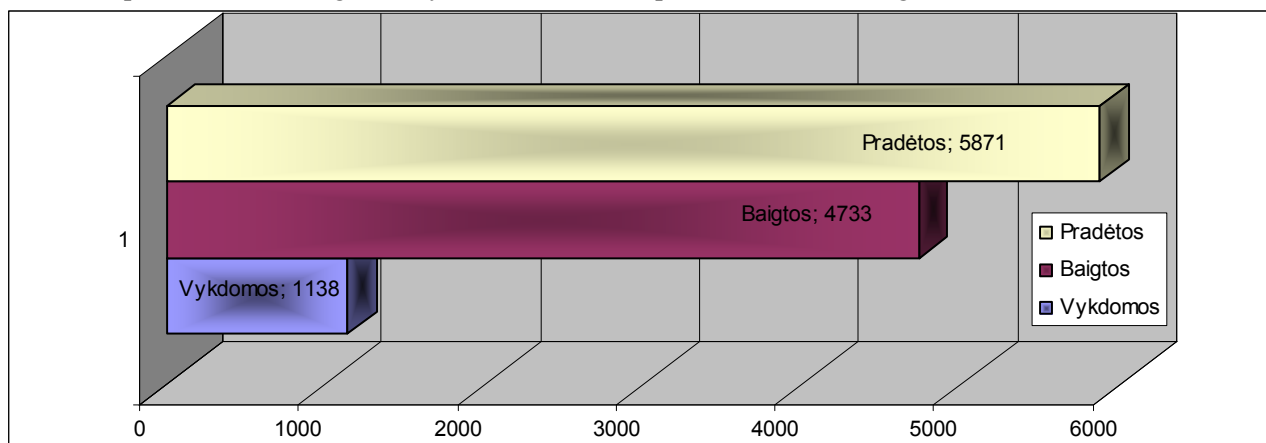
¹³¹ Socialinės apsaugos ir darbo ministerija // <http://www.socmin.lt/index.php?799755526>; prisijungimo laikas 2008-11-20.

¹³² Deksnyš V. „Bankrotų žemėlapis Lietuvoje ima bauginti“ // „Lietuvos rytas“ // <http://www.lrytas.lt/-/12247375891222828494-p1-verslas-bankrot%C5%B3-%C5%BEem%C4%97lapis-lietuvoje-ima-bauginti.htm>; prisijungimo laikas 2008-10-24.

¹³³ Lietuvos darbo birža // <http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Publikacijos/UserDispForm.aspx?ID=2853>; prisijungimo laikas 2008-10-11.

ministerijos ir Garantinio fondo duomenimis išsamiau supažindinsim su statistiniais duomenimis, atskleisiančiais įvairių įmonių bankroto ir išieškojimo per garantines institucijas praktinius aspektus.

1. pav. Pradėtos, baigtos ir vykdomos bankroto procedūros 2007 m. gruodžio 31 d.



Šaltinis: Įmonių bankrotas. Statistikos departamentas. Vilnius, 2008 m.

2007 m. gruodžio 31 d. Juridinių asmenų registre buvo įregistruota 307,1 tūkst. juridinių asmenų, iš jų išregistruotų – 132,7 tūkst., t.y. 43,2 procento. Šis santykis leidžia pastebėti labai jau kintančią ir nestabilią juridinių asmenų būklę Lietuvoje.

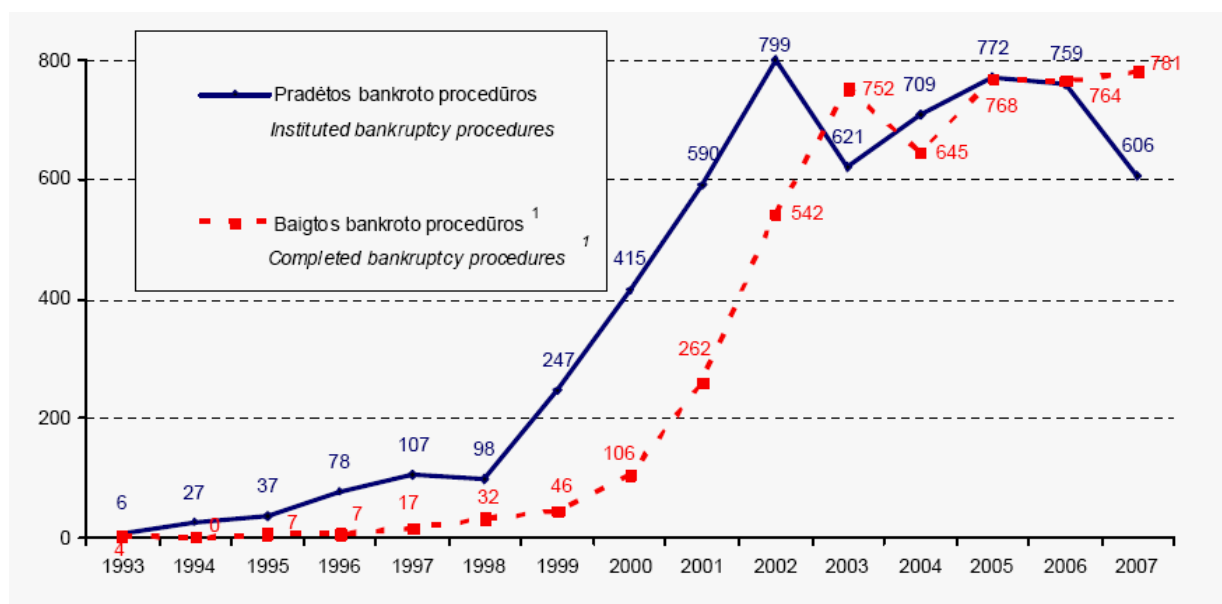
Laikotarpiu nuo 1993–2007 m. gruodžio 31 d. bankrotas buvo paskelbtas 5871 įmonėje ir 14 bankų, tai sudaro 1,9 procento visų įregistruotų juridinių asmenų (žiūrėti 1 paveikslą, 62 psl.). 5598 įmonėse buvo vykdomos teisminės ir 273 neteisminės bankroto procedūros. 4733 įmonėse, kurios sudaro 80,6% visų bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių ir 13 bankų bankroto procedūros jau baigtos. Iš jų – 4631 įmonė likviduota, 3 – reorganizuotos, 16 – sanuotos, likusiose 83 įmonėse – bankroto procedūros nutrauktos arba sudarytos taikos sutartys. 1138 įmonėse bankroto procedūros tęsiamos: 778 įmonėse vykdoma likvidavimo procedūra, 1 – sanavimo, 359 įmonėse sprendimas dėl bankroto procedūros vykdymo dar nepriimtas¹³⁴. Taigi bene visų šių įmonių darbuotojai buvo arba dar bus potencialūs Garantinio fondo „klientai“.

2007 m. bankroto procesas buvo inicijuotas 606 įmonėse (žiūrėti 2 paveikslą, 63 psl.), iš jų 107 įmonėse bankroto procedūros buvo baigtos. Iš viso per 2007 m. bankroto procedūros buvo baigtos 781 įmonėje. 2007 m., palyginti su 2006 m., bankrutuojančių įmonių skaičius sumažėjo 20,2 procento. Todėl šių metų išaugęs bankrotų skaičius bus šaltas dušas pastarųjų kelių metų bankrotų mažėjimo tendencijai.

¹³⁴ Įmonių bankrotas. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. Vilnius, 2008. // <http://www.stat.gov.lt/lt/catalog/viewfree/?id=1303>; prisijungimo laikas 2008-10-16.

Bendram vaizdui išanalizuoti, čia galima paminėti, kad didžiausias bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių skaičius buvo užregistruotas 2002 m., tai buvo net 799 įmonės (žiūrėti 2 paveikslą, 63 psl.). Vadinasi iškart po Garantinio fondo įsikūrimo. 2003 m., palyginti su 2002 m., pradėtų bankroto procedūrų skaičius sumažėjo 22,3 procento. Tam įtakos turėjo nuo 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojusi Įmonių bankroto įstatymo 10 straipsnio pataisa¹³⁵, pagal kurią sumažėjo galimybė inicijuoti bankroto procesą beturtėms įmonėms. Įsigaliojus šiai pataisai, pradėtų bankroto procedūrų skaičius stabilizavosi¹³⁶ (žiūrėti 2 paveikslą, 63 psl.).

2. pav. Bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių skaičiaus kitimas (1993-2007m.)



Šaltinis: Įmonių bankrotas. Statistikos departamentas. Vilnius, 2008 m.

2007 m. daugiausia bankroto procesų pradėta Vilniaus (23,6%), Kauno (21,6%) ir Klaipėdos (15,5%) apskrityse. 2007 m., palyginti su 2006 m., pradėtų bankroto procedūrų skaičius sumažėjo daugelyje apskričių, daugiausia – Marijampolės, Tauragės ir Alytaus apskrityse. Kaip jau minėta pirmajame poskyryje, kad būtent 2007 m. pradėtų bankroto procedūrų sumažėjimas beveik visų ekonominės veiklos rūšių įmonėse, išskyrus nekilnojamojo turto bei statybos įmones, buvo vienas iš veiksnių lėmusių Garantinio fondo įmokų mažinimą. Ši tendencija pradėjo ryškėti nuo 2006 m., nes

¹³⁵ Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymo 2, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 15, 26, 29, 32, 35, 37 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei įstatymo papildymo ketvirtuoju(1) skirsniu ir 13(1) straipsniu įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 116 – 5193.

¹³⁶ Įmonių bankrotas. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. Vilnius, 2008. // <http://www.stat.gov.lt/lt/catalog/viewfree/?id=1303>; prisijungimo laikas 2008-10-16.

palyginus su 2005 m. bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių skaičius sumažėjo 1,7 procento, o 2007 m., palyginti su 2006 m. net daugiau kaip 20 procentų.

Svarbu paminėti, kad pagrindiniai bankroto procesų iniciatoriai per visą 1993–2007 m. laikotarpį buvo Valstybinės socialinio draudimo fondo valdybos rajonų ir miestų padaliniai ir įmonių administracijos vadovai. Galima paminėti, kad darbuotojai, turėdami šią teisę, inicijavo tik iki 5 proc. įmonių bankrotų¹³⁷, nors būtent jie iš visų kreditorių yra labiausiai ekonomiškai ir socialiai pažeidžiami įmonės nemokumo atveju.

Taigi, kaip kinta darbuotojų skaičius bankrutuojančiose ir bankrutavusioje įmonėse, parodo bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių ataskaitų duomenys. Skaičiai išpūdingi, per analizuojamą 1993–2007 m. laikotarpį iš viso bankrutavo 5871 įmonės, kuriose bankroto proceso pradžioje dirbo 80970 darbuotojai, per visą šį laikotarpį 79195 jų buvo atleisti, sudarydami 98,7 proc. Taigi per visus šiuos metus ir iki dabar darbuotojų apsauga darbdavio nemokumo atveju išliko viena opiausių problemų bankrutuojančios ar bankrutavusios įmonės atveju, kurią, galima sakyti, iš esmės imtasi spręsti tik įkūrus garantinę instituciją Lietuvoje.

Išanalizavę bankrotų skaičiaus kitimą įvairiais aspektais, grįžkime prie darbuotojų ir jų teisių apsaugos darbdavio nemokumo atveju, t.y. mūsų analizuojamo instituto.

Bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių finansinių ataskaitų analizė parodė, kad per nagrinėjamą laikotarpį buvo patenkinta tik 13,2 proc. kreditorių reikalavimų. Duomenys taip pat parodė, kad iš visų kreditorių reikalavimų, geriausiai buvo padengiamos skolos darbuotojams. 1993–2007 m. laikotarpį bankrutuojančios ir bankrutavusios įmonės padengė 60,1 procento šių skolų¹³⁸. Vilniaus apskrities bankrutuojančios ir bankrutavusios įmonės savo darbuotojams grąžino net 71,3 procento skolos. Tačiau nepaisant to, buvo būtina užtikrinti papildomą, geresnę ir efektyvesnę darbuotojų apsaugą, darbdaviui tapus nemokiam, nei tai galėjo padaryti teismai, o būtent įsteigus garantinę instituciją.

Paanalizuokime, kaip buvo tenkinami darbuotojų interesai darbdavio nemokumo atveju įsteigus garantinę instituciją. 2007 m. bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojų išmokoms buvo skirta 13,4 mln. litų. Per praėjusius metus iš dalies buvo atlyginti įmonių įsiskolinimai dėl nesumokėto darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų beveik 5800 darbuotojų. Per 290 įmonių pateikė daugiau nei 300 paraiškų¹³⁹.

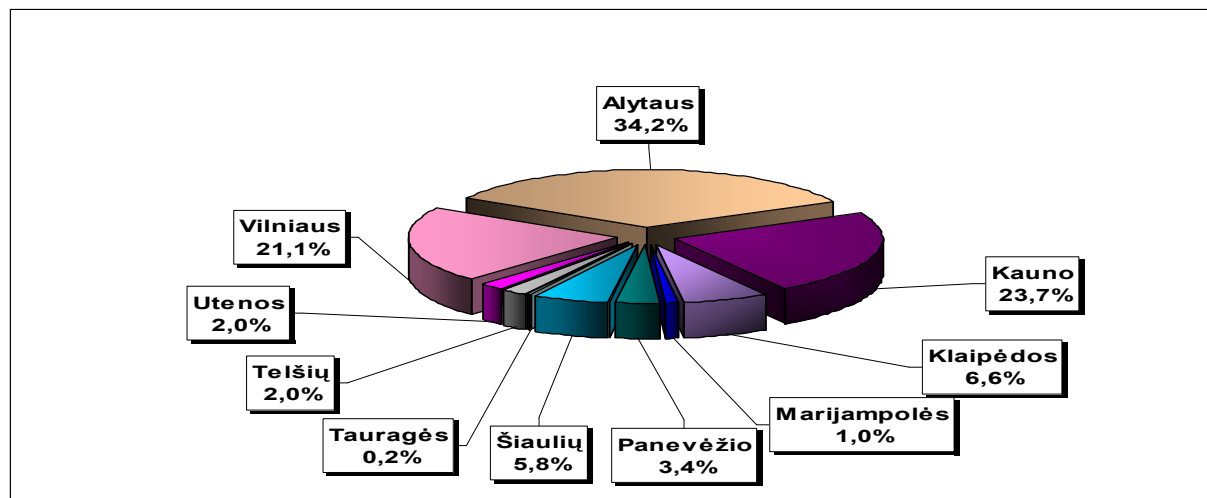
¹³⁷ Įmonių bankrotas. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. Vilnius, 2008. // <http://www.stat.gov.lt/lt/catalog/viewfree/?id=1303>; prisijungimo laikas 2008-10-16.

¹³⁸ Ten pat; prisijungimo laikas 2008-10-17.

¹³⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 metų veiklos ataskaita. PRITARTA Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. kovo 20 d. nutarimu Nr. 267.

Iš Garantinio fondo lėšų buvo atlyginta per 65,8 proc. bendros darbo užmokesčio skolos. 2007 m. vidutinė vienam darbuotojui tekusi išmoka siekė daugiau nei 2300 litų, t.y. 9 proc. daugiau nei praėjusiais metais. Ši išmoka 2006 m. siekė 2100 litų¹⁴⁰ (žiūrėti 2 priedą).

3. pav. Garantinio fondo išmokos bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojams pagal apskritis 2007 m.



Šaltinis: Įmonių bankrotas. Statistikos departamentas. Vilnius, 2008 m.

2007 m. daugiausia išmokų buvo skirta Alytaus ir Kauno apskrities įmonėms, atitinkamai 34,2 ir 23,7 proc., Vilniaus 21,1 proc. (žiūrėti 3 paveikslą, 65 psl.). Didžiausia vidutinė vienam darbuotojui tenkanti išmoka buvo Alytaus - 2879,7, Kauno - 2571,2 ir Klaipėdos apskrityse – 2239,4 lito¹⁴¹. Alytus šiose dalybose išsiskyrė dėl labai paprastos priežasties, nes bankrutavo didžiausia Baltijos regione medvilnės perdirbimo įmonė „Alytaus tekstilė“.

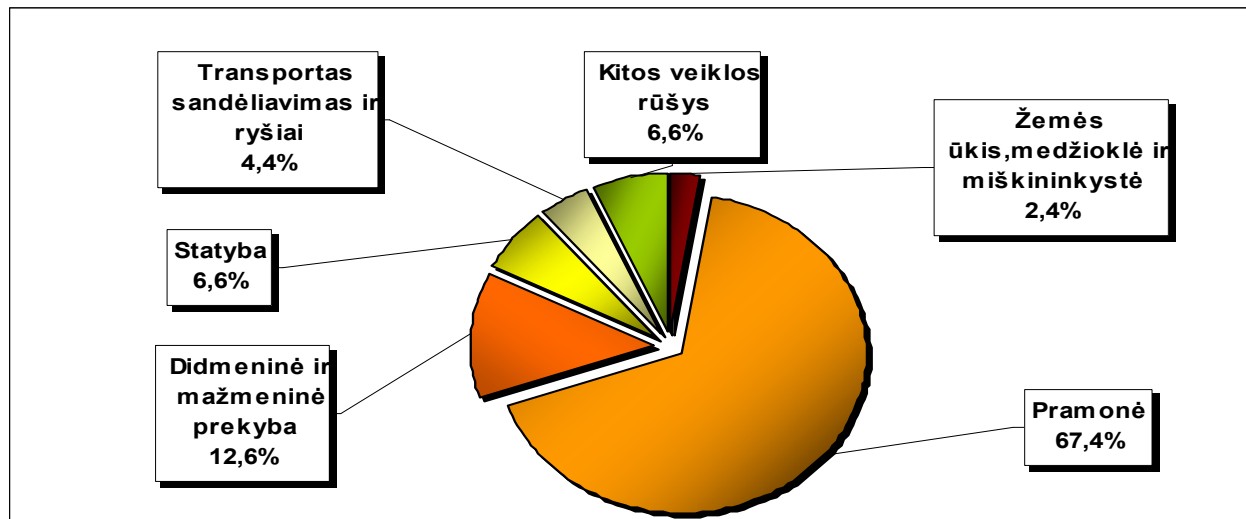
2007 m. daugiausia, virš 67,4 proc. visų išmokų iš Garantinio fondo gavo bankrutuojančių ir bankrutavusių pramonės įmonių darbuotojai (žiūrėti 4 paveikslą, 66 psl.), t.y. 9 mln. litų, nes pramonės įmonių bankrotų buvo daugiausia, be to šios srities įmonėse, paprastai, dirba gausus skaičius darbuotojų. Didžiausia vidutinė išmoka, tenkanti vienam darbuotojui, 2007 m. buvo taip pat pramonės įmonėse, ji sudarė 2622,1 litus.

Pernai Garantinio fondo lėšas sudarė 94,5 mln. litų (žiūrėti 1 priedą): 49,9 mln. litų – 2006 m. sukauptų lėšų likutis, 39,7 mln. litų – įmonių įmokos, kurios palyginus su 2006 m. padidėjo 7,6 mln. litų, ir 2,5 mln. litų – įmonių gražintos finansinės paramos lėšos ir 2,2 mln. litų – fondo lėšų palūkanos už indėlius Lietuvos banke ir investuotas lėšas į Lietuvos Respublikos Vyriausybės vertybinius popierius.

¹⁴⁰ Socialinės apsaugos ir darbo ministerija // <http://www.socmin.lt>; prisijungimo laikas 2008-09-17.

¹⁴¹ Įmonių bankrotas. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. Vilnius, 2008. // <http://www.stat.gov.lt/lt/catalog/viewfree/?id=1303>; prisijungimo laikas 2008-10-09.

4. pav. Garantinio fondo išmokos bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojams pagal ekonominės veiklos rūšis 2007 m.



Šaltinis: Įmonių bankrotas. Statistikos departamentas. Vilnius, 2008 m.

Taigi didėjant, jau ankstesniame poskyryje aptartam, pinigų pertekliui, pretendentų į juos nemažėja. Įmonių bankroto valdymo departamento lapkričio 26 d. duomenimis, per visą nepriklausomybės istoriją buvo baigtos 5308 įmonės bankroto procedūros¹⁴². Garantinio fondo duomenimis, išmokos iš fondo nuo 2001 m., kai jis buvo įkurtas, iki 2008 m. išmokėtos 3019 bankrutavusių įmonių darbuotojams (žiūrėti 3 lentelę, 66 psl.). Tačiau šiuo metu dar vykdomos 1311 bankroto procedūrų¹⁴³, tad ir prašymų Garantinis fondas dar gaus.

3 lent. Išmokos skirtos iš Garantinio fondo

Eil. Nr.	Laikotarpis (metai)	Įmonių, pateikusių paraiškas, skaičius	Darbuotojų, kuriems skirtos išmokos, skaičius	Skirta išmokų (mln. Lt)
1	2001	250	20655	25,1
2	2002	504	15214	21,3
3	2003	576	18158	24,7
4	2004	490	10424	14,9
5	2005	527	10654	16,6
6	2006	379	11140	23,6
7	2007	293	5794	13,4
	Viso	3019	92039	139,6

Šaltinis: Garantinis fondas // <http://www.socmin.lt/gf/>

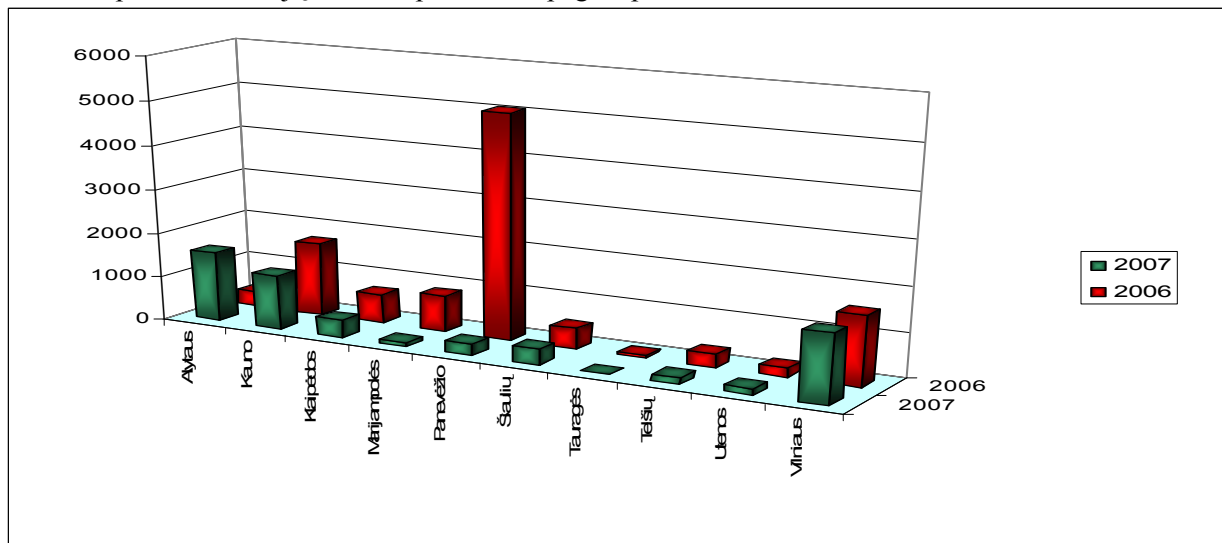
¹⁴² Įmonių bankroto valdymo departamento duomenys // <http://www.bankrotodep.lt/Bankrotas.php?Tipas=2>; prisijungimo laikas 2008-11-20.

¹⁴³ Ten pat; prisijungimo laikas 2008-11-20.

Šiais metais išmokų suma žymiai padidės, palyginti su 2007 m. Tačiau reikia palaukti metų galo, kad, pavyzdžiui, galėtume palyginti su labiausiai fondą nusiaubusia Panevėžio bendrove "Ekranas", jai 2006 m. išmokėta 10,3 mln. Lt, dar 1,5 mln. Lt - antrinei šios bendrovės įmonei "Ekmecha". Galima tik paminėti, kad paskutiniais gyvenimo mėnesiais, tais, nuo kurių skaičiuojamas vidurkis kompensacijoms, "Ekranas" darbuotojų, o ypač buvusių vadovų atlyginimai buvo stebuklingai smarkiai padidėję. "Ekranas" išmokų jau niekas negalėtų viršyti. Šioje įmonėje darbo netekusių darbuotojų apimtys taip pat išpūdingos (žiūrėti 5 paveikslą, 67 psl.).

"Didelės sovietiniais laikais dirbusios įmonės jau bankrutavo, horizonte tokių jau nematyti, jeigu neskaičiuotume paskutiniosios "Alytaus tekstilės". Dabar bankrutuoja smulkios ir vidutinės įmonės, kurios įsikūrė po Garantinio fondo įsteigimo", - sako V. Tataris¹⁴⁴. Šis reiškinys puikiai vaizduojamas 5 paveiksle, t.y. darbuotojų skaičius paraiškose pagal apskritis 2006–2007 m. daugiau kaip pusę visų besikreipusiųjų 2006 m. buvo panevėžiečiai - 5056. To meto spaudos antraštės mirgėjo pasisakymais, apie Garantinį fondą nusiaubusį „Ekraną“, o kartu ir didžiulę pagalbą Panevėžio darbuotojams, Panevėžio darbo biržai ir pan. Tuo tarpu 2007 m. „metų žvaigždė“ tapo „Alytaus tekstilė“, kuri tapo chrestomatiniu nevykusio privatizavimo pavyzdžiu ir iškėlė Alytaus miestą pagal darbuotojų skaičių paraiškose į pirmą vietą – 1592 darbuotojai, aplenkdamą Vilnių – 1540 darbuotojų.

5 pav. Darbuotojų skaičius paraiškose pagal apskritis 2006–2007 m.



Šaltinis: Įmonių bankrotas. Statistikos departamentas. Vilnius, 2008 m.

¹⁴⁴ Staniulytė T. „Karvę šeria sąžiningi, o melžia nevykėliai“ // Verslo žinios, 2007 m., Nr. 135.

Gerai, kada fondas padeda žmonėms atgauti sąžiningai uždirbtas lėšas. Tačiau kadangi jokie teisės aktai neapibrėžia, kiek turi išdirbti įmonė, kad galėtų pretenduoti į Garantinio fondo lėšas, negalima atmesti galimybės, kad pinigų gauna ir vos kelis mėnesius gyvavusi bendrovė¹⁴⁵. Suskaičiavus visas Garantinio fondo išmokas, vienam tokios įmonės darbuotojui išmokama apie 3.850 Lt. Taip fondas tampa dar ir nevykėlių bei sukčių pragyvenimo šaltiniu.

"Gali būti, kad įmonė nevykdė veiklos po įregistravimo, bet priėmė darbuotojų, skaičiavo jiems algas. Tačiau mes nereikalaujame veiklos įrodymų - mes ne audito firma, teismas tvirtina kreditorinius reikalavimus, o mes juos tenkiname tiek, kiek leidžia įstatymas", - sako p. Tataris¹⁴⁶. Tą patį sako ir Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos valstybės sekretorius, Rimantas Kairelis: „Jeigu įmonė kuriama tam, kad vėliau bankrutuotų - tam yra teisėsaugos institucijos. Mums rūpi darbuotojas“¹⁴⁷.

Galima sakyti, kad pagrindinės įmonių nemokumo priežastys yra jų nesugebėjimas prisitaikyti prie rinkos sąlygų ir konkuruoti. Taip pat labai dažnai įmonės žlunga dėl finansinės atskaitomybės griežtos kontrolės nebuvimo, klaidų ir pažeidimų šioje srityje. Kai kurios įmonės žlunga nesugebėdamos išnaudoti visų gamybinių pajėgumų, dėl kuro, energetinių resursų, vietinių žaliavų ar kitų materialinių išteklių neracionalaus naudojimo. Dar viena svarbi priežastis - nepakankamas įmonių vadovų veiklumas, pavėluotas sprendimų priėmimas tokiais aktualiais klausimais, kaip įstatinio kapitalo mažinimas, bendrovės likvidavimas ar įstatinio ir nuosavo kapitalo skirtumo padengimas. Svajonė Alunderienė, Įmonių bankroto valdymo departamento direktoriaus pavaduotoja, vardija dažniausias priežastis, dėl kurių bankrutuoja įmonės: vadovų (savininkų) nekompetencija, netinkamas vadovavimas, rizikingi sprendimai, konkurencija, rinkos praradimas, apyvartinių lėšų trūkumas. „Neseniai į ataskaitas, kurias mums teikia bankroto administratoriai, įtraukėme rubriką apie bankroto priežastis, kokias mato administratoriai. Bet tikrąsias priežastis žino tik bankrutuojančių įmonių vadovai, savininkai. Kai ko galime ir neįžiūrėti, ir nesužinoti. Administratoriai nurodo tik tas priežastis, kurias mato iš dokumentų“, - teigia S. Alunderienė¹⁴⁸. Kol kas Garantinis fondas moka išmokas darbuotojams bankrutavusių įmonių, kurių vadovai vadovauja kelioms įmonėms dabar ir vadovavo praeityje bankrutavusioms. Tačiau jokių stabdžių tokiems uždarbiautojams nėra.

Garantinio fondo taryba ir Garantinio ir vaikų išlaikymo fondų administracija, siekdamos užtikrinti, kad bankrutavusių įmonių darbuotojai laiku gautų numatytas išmokas iš fondo lėšų ir būtų tenkinami jų kreditoriniai reikalavimai, susiję su darbo santykiais, pastaraisiais metais taip pat rengė

¹⁴⁵ Staniulytė T. „Garantinis fondas ateityje galės investuoti“ // Verslo žinios, Nr. 179. // <http://archyvas.vz.lt/news.php?id=201620&strid=1002&rs=0&ss=1&y=2005%2009%2016>; prisijungimo laikas 2008-10-01.

¹⁴⁶ Staniulytė T. „Karvę šeria sąžiningi, o melžia nevykėliai“ // Verslo žinios, 2007 m., Nr. 135.

¹⁴⁷ Staniulytė T. „Garantinis fondas ateityje galės investuoti“ // Verslo žinios, Nr. 179. //

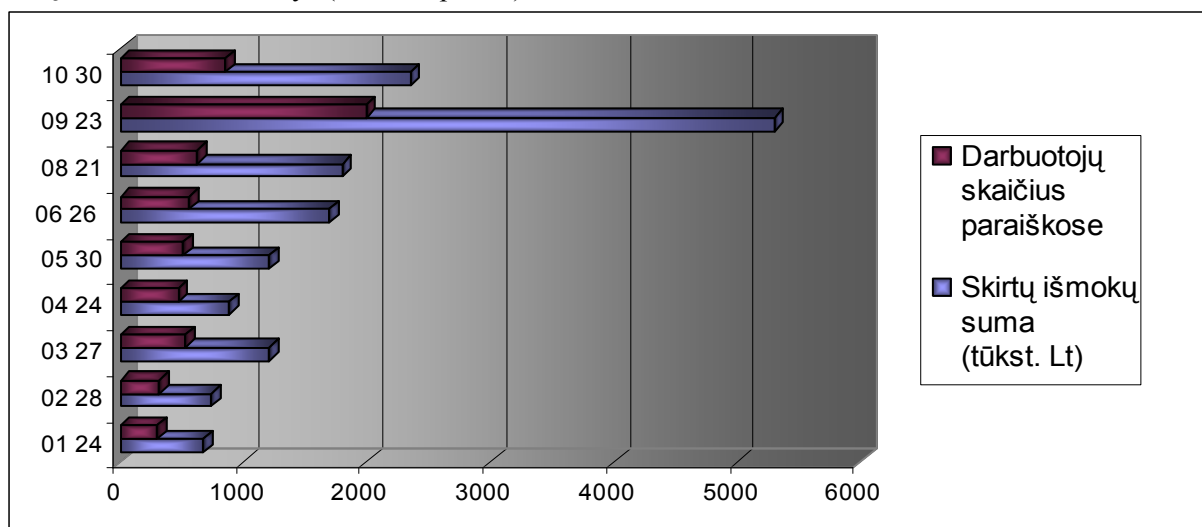
<http://archyvas.vz.lt/news.php?id=201620&strid=1002&rs=0&ss=1&y=2005%2009%2016>; prisijungimo laikas 2008-10-01.

¹⁴⁸ Staniulytė T. „Karvę šeria sąžiningi, o melžia nevykėliai“ // Verslo žinios, 2007 m., Nr. 135.

Garantinio fondo įstatymo ir kitų su fondo veikla susijusių teisės aktų pakeitimo bei papildymo projektus. Daugelis jų šiuo metu jau taikomi.

Būtina paminėti, kad siekiant visiškai suderinti Garantinio fondo įstatymą su aptartomis Europos Tarybos Direktyvomis Nr. 987 ir Nr. 74 ir užtikrinti atitinkančią Europos Sąjungos teisę darbuotojų apsaugą jų darbdaviui tapus nemokiam, 2006 m. priimtos Garantinio fondo įstatymo pataisos¹⁴⁹, tokiu būdu Garantinio fondo išmokos padidėjo, ir vietoj mokėtų 3 minimalių mėnesinių algų dydžio išmokų mokamos darbuotojo 3 vidutinių darbo užmokesčio dydžių išmokos. Dėl to Garantinio fondo išlaidų suma padidėjo apie 5 mln. litų per metus. Nepaisant nuogaštavimų, šis išmokų padidėjimas nenukurdino Garantinio fondo biudžeto nei einamaisiais, nei vėlesniais metais. Tuo tarpu, šių metų lapkričio 12 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybė nutarė¹⁵⁰, kad jeigu nebus išlikę dokumentai, pagal kuriuos apskaičiuojamos išmokos, bet bus kitų duomenų, patvirtinančių darbuotojų teisę gauti su darbo santykiais susijusią išmoką, Garantinio fondo tarybos nutarimu jiems galės būti skiriamos išmokos iš Garantinio fondo, bet ne daugiau kaip trys minimalios mėnesinės algos. Šis, dar vienas nutarimas darbuotojų naudai, įrodo, kad darbuotojų garantijos darbdavio nemokumo atveju Lietuvoje yra nuolatos plečiamos.

6. pav. Bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojams skirtų iš Garantinio fondo išmokų 2008 metų suvestiniai duomenys (žiūrėti 3 priede)



Šaltinis: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija // <http://www.socmin.lt/index.php?164103912>

¹⁴⁹ Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymo 1, 3, 4, 5, 6, 10, 13 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei įstatymo priedo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2006, Nr. 41-1460.

¹⁵⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1158 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gruodžio 31 d. nutarimo Nr. 2103 "Dėl išmokų iš Garantinio fondo" pakeitimo“ // Valstybės žinios. 2008, Nr. 133-5133.

Garantinis fondas užtikrina galimybę bankrutuojančių, bankrutavusių, likviduotų dėl bankroto įmonių darbuotojams iš fondo lėšų gauti išmokas už negautą darbo užmokestį, kompensacijas už nepanaudotas atostogas, išeitines išmokas ir kt. išmokas.

Įdomumo dėlei bei objektyviam palyginimui buvo surinkti duomenys apie šių metų Garantinio fondo išmokas įmonių darbuotojams (žiūrėti 6 paveikslą, 69 psl. ir 3 priedą). Šiais metais nuo pat sausio mėnesio darbuotojų skaičius paraiškose sistemingai augo. Lygiai taip pat augo ir išmokų suma. Darbuotojų skaičiaus augimą nulėmė vis gausėjanti smulkių ir vidutinių įmonių bankroto procedūrų pradžia. Ypač darbuotojų skaičius ir išmokų suma 2008 m. šoktelėjo rugsėjo mėnesį, kuomet išmokos skirtos bankroto procedūras pradėjusiam ir šimtus darbuotojų atleidusiam „Lino audiniams“¹⁵¹.

Išmokų didėjimą kaip jau buvo minėta lėmė daugelis veiksnių:

- Išmokų skyrimas priklausantis nuo vidutinio darbo užmokesčio, kuris, skelbiama Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Socialinės statistikos tinklalapyje, ūkyje už 2008 m. III ketvirtį (bruto) yra 2319 Lt¹⁵².
- Taip pat nuo šių metų sausio 1 d. padidėjusi minimalioji mėnesinė alga, kuri taip pat lemia daugelio išmokų apimtį, ypač šių metų lapkričio 12 d. priėmus Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimą¹⁵³, kad neišlikus dokumentų, pagal kuriuos nustatomos išmokos, bet bus kitų duomenų, patvirtinančių darbuotojų teisę gauti su darbo santykiais susijusią išmoką, Fondo tarybos nutarimu jiems galės būti skiriamos išmokos iš Garantinio fondo, bet ne daugiau kaip trys minimalios mėnesinės algos.
- Garantinio fondo įstatymo pataisos¹⁵⁴, kuriose nustatytas išeitinės išmokos mokėjimas įmonių, kuriose bankroto procesas pradėtas iki Garantinio fondo įstatymo įsigaliojimo dienos ir buvo tęsiamas įstatymui įsigaliojus, buvusiems darbuotojams, kuriems iš Garantinio fondo lėšų buvo skirtos išmokos tik darbo užmokesčio ir žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga įsiskolinimui sumokėti. (pradėtos mokėti nuo liepos 1 d.)
- Ir kt.

Taigi nors, po truputi išsibėgėja ir stabiliai auga nemokių įmonių skaičius šalyje, bet išmokos kol kas vis dar didinamos tiek teisės aktais, tiek dėl objektyvių priežasčių, tokių kaip iki šiol augę atlyginimai

¹⁵¹ Įkurta kaip „Linas Nordic“ įmonė tik 2008 m. birželio pradžioje buvo pervadinta UAB „Lino audiniai“. Bankrutuojanti bendrovė – viena iš trijų antrinių „Lino“ bendrovės įmonių. Be jos, veikia „Lino apdaila“ ir „Lino aptarnavimas“.

¹⁵² Socialinės apsaugos ir darbo ministerija // <http://www.socmin.lt/index.php?1713385148>; prisijungimo laikas 2008-11-25.

¹⁵³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1158 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gruodžio 31 d. nutarimo Nr. 2103 "Dėl išmokų iš Garantinio fondo" pakeitimo“ // Valstybės žinios. 2008, Nr. 133-5133.

¹⁵⁴ Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymo 1, 2, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 12, 13 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymą // Valstybės žinios. 2008, Nr. 79-3100.

darbuotojams. Lygiai taip pat iki šiol buvo plečiamas darbuotojų ratas, kurie gali pretenduoti į Garantinio fondo išmokas jų darbdavio nemokumo atveju.

Minėtina, nors kai kurie įmonių vadovai, darbuotojai pakankamai laisvai ir nebaudžiami gali pasinaudoti Garantinio fondo „gerumu“, t.y. kai kuriomis įstatymų ir poįstatyminių aktų, Garantinio fondo veikimo metodų spragomis, bet palankių sąlygų sukūrimas, teisėtų reikalavimų tenkinimas darbuotojui, kuris visada yra silpnesnioji šalis versle, tampa prioritetiniu Garantinio fondo tikslu, taip, kaip ir reikalauja tarptautiniai žmogaus teisių apsaugos standartai, ko siekia Europos Sąjunga savo reguliavimu.

Taigi apibendrinant, galima teigti, kad Garantinis fondas yra sėkmingai veikiantis pinigų fondas Lietuvoje, kurio įkūrimas pasinaudojant tarptautiniais standartais ir kitų šalių patirtimi norint apginti darbuotojų interesus darbdavio nemokumo atveju, tikrai pasiteisino. Fondas šiuo metu pats save išlaiko, nuo pat fondo įsikūrimo jo biudžetas perteklinis (pvz., šiais metais planuojamas lėšų likutis 2009 m. pradžiai - daugiau nei 100 mln. Lt.¹⁵⁵). Teisės aktai tobulinami nuo pat Garantinio fondo įkūrimo ir nors ne visada staigiai buvo reaguojama į susidariusias problemas darbuotojų apsaugos srityje darbdavio nemokumo atveju, bet aktyviai veikiančios profesinės sąjungos, Trišalės tarybos, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos veikla lėmė vis sklandesnį ir geresnį darbuotojų teisių apsaugos reguliavimą. Svarbiausia, kad visi pamiršo dar neseną Lietuvos istorijos metraštį, vis pasikartojančią situaciją, kai badaujantys, tikrąja ta žodžio prasme, algų negaunantys bankrutuojančių įmonių darbuotojai streikais prašydavo valstybės pagalbos, o ji savo sąskaita, tiksliau mokesčių mokėtojų sąskaita, desperatiškai bandydavo gelbėti beviltiškas įmones, kurios palikusios didžiules skolas, vėliau vis tiek bankrutuodavo, apgauti darbuotojai likdavo be nieko. Badaujantys darbuotojai „palapinių miestelių“ prie Lietuvos Respublikos Seimo užleido pedagogams, pieno gamintojams ir vienišoms mamoms...

Apibendrinant, galima daryti išvadą, kad būtent dabar ir per ateinančius kelis metus Garantinio fondo perteklinių lėšų labiausiai reikės augančių bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių įsiskolinimams darbuotojams atlyginti ir tai bus nors viena valstybės reguliuojama sritis, kurioje ateinančiais metais netūrėtų pritrūkti lėšų, bus užtikrinta darbuotojų apsauga darbdavio nemokumo atveju.

¹⁵⁵ Garantinis fondas // <http://www.socmin.lt/gf/>; prisijungimo laikas 2008-11-16.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Neišvengiama verslo rizika, galimi finansiniai sunkumai ar lėšų stokos problema, tampa ūkio subjektų laikino arba absoliutaus nemokumo priežastimis. Išanalizavus nemokumo sampratą įvairiais aspektais, galima teigti, kad „nemokumas“ ir „bankrotas“ artimos viena kitai sąvokos kalbine prasme, tačiau netapačios teisine reikšme ir pasekmėmis. Nemokumas siejamas su turtinių išipareigojimų nevykdymu kreditoriams, o nemoki įmonė, tai įmonė turinti finansinių sunkumų. Tarptautiniai standartai bei Europos Sąjungos teisės aktai įmonės nemokumą apibrėžia bendrais bruožais, nemokumo sąvoka aiškinant plečiamai, nenustatant konkrečių bankroto pagrindų, paliekant valstybėms savo vidaus teisės aktais konkretizuoti kriterijus, kuriais nustatomas įmonės laikinas arba absoliutus nemokumas. Lietuvos teisės aktai, reglamentuojantys nemokumo, bankroto, restruktūrizavimo teisinius santykius, įtvirtina nevienodą nemokumo sampratą, nes skirtingi, ne visada aiškūs kriterijai, kuriais remiantis nustatomas įmonės nemokumas.

2. Darbuotojų teisių apsaugos darbdavio nemokumo atveju pradžia siejama su XX. pradžioje priimtais TDO standartais. Vėlesnė Konvencija Nr. 173 ir ją papildanti Rekomendacija Nr. 180 įtvirtino darbuotojų reikalavimų apsaugą darbdaviui tapus nemokiam dviem būdais, t.y.:

- a) darbuotojų reikalavimų gynimą teisme, teikiant privilegiją kitų kreditorių atžvilgiu;
- b) darbuotojų reikalavimų tenkinimą iš įkurtos garantinės institucijos lėšų.

Lietuva šiuo metu yra įgyvendinusi Konvencijos abu būdus, tačiau ratifikavusi yra tik Konvencijos II skyrių, t.y. reikalavimų tenkinimą teikiant privilegiją. Nors Garantinio fondo įstatymas visiškai atitinka Konvencijos III skyriaus nuostatas.

Europos Sąjungos teisės aktai kiek konkrečiau ir išsamiau nei TDO standartai nustato darbuotojų apsaugą darbdavio nemokumo atveju, ypač garantinių institucijų organizavimo, finansavimo ir veiklos taisykles. Direktyvoje Nr. 987 ir iš dalies ją keičiančioje Direktyvoje Nr. 74 nustatytus bendrus darbuotojų apsaugos standartus, minimalius reikalavimus valstybės narės gali pritaikyti savo skirtingose teisinėse sistemose ir pačios pasirinkti kaip apsaugoti teisėtus darbuotojų reikalavimus. Labai svarbu, kad direktyvų nuostatos leidžia valstybėms narėms savo įstatymais nustatyti palankesnes darbuotojams sąlygas nei minėtose Direktyvose.

3. Tarptautiniu mastu darbuotojų reikalavimams darbdavio nemokumo atveju tenkinti sukurta nemažai priemonių, tačiau pagrindiniai būdai išskiriami du: teikiant privilegiją ir įsteigiant garantinę instituciją. Kiekvienoje valstybėje skirtingas šių priemonių taikymas ir derinimas, lėmė keturių pagrindinių sistemų-modelių atsiradimą, iš kurių mišri sistema derinant tiek privilegijos, tiek garantinės institucijos būdą, sudaro palankiausias sąlygas darbuotojų teisėtiems interesams apsaugoti. Lietuva taip

pat priklauso šalims įgyvendinusioms palankiausia darbuotojų apsaugos modelį darbdavio nemokumo atveju, t.y. įtvirtindama tiek darbuotojų reikalavimų tenkinimą pirmąja eile bankroto proceso metu, tiek reikalavimų tenkinimą iš Garantinio fondo lėšų. Būtina paminėti, kad nors darbuotojams suteikiama teisė pirmiems tenkinti savo reikalavimus kitų kreditorių atžvilgiu, tačiau darbuotojų reikalavimai tenkinami po to, kai patenkinami įkeitimu arba hipoteka užtikrinti kreditoriaus reikalavimai, kas sumažina darbuotojų reikalavimų patenkinimo tikimybę.

4. Įmonių bankrotų gausa bei nepakankamas darbuotojų teisių užtikrinimas jas ginant teisme, užsienio valstybių darbuotojų apsaugos darbdavio nemokumo atveju įgyvendintų modelių pavyzdžiai, pasinaudojimas Lietuvos ratifikuotais TDO standartais, bei planuotas vėlesnis Europos Sąjungos direktyvų įgyvendinimas šioje darbuotojų teisių apsaugos srityje lėmė Garantinio fondo įkūrimą Lietuvoje kaip efektyvesnį darbuotojų apsaugos darbdavio nemokumo atveju gynimo būdą.

Tik įkurtas Garantinis fondas neišsprendė visų išsiskolinimų įmonių darbuotojams, darbuotojų reikalavimai buvo tenkinami pažeidžiant tarptautinius standartus, nes teisės aktuose reglamentuojančiuose garantinės institucijos veiklos pagrindus buvo daug spragų ir neatitikimų. Nuolatinis šių teisės normų tobulinimas, derinimas prie tarptautinių ir Europos Sąjungos nustatytų standartų, aktyvi Garantinio fondo tarybos, profesinių sąjungų, Trišalės tarybos veikla bei reagavimas veiksmais į aktualias ekonominės ir socialines visuomenės problemas lėmė sėkmingą, t.y. veiksmingą šio pinigų fondo veiklą.

5. Geresnis reguliavimas, progresuojantis perteklinis Garantinio fondo biudžetas, pajamos gautos už investuotas laikinai laisvas fondo lėšas, lėmė nuolatinį išmokų didėjimą, platesnį subjektų gaunančių išmokas ratą, kartu tai leido sumažinti įmokas perpus, sumažinant mokesčių naštą sąžiningai įmokas mokančiom įmonėm. Tai leidžia daryti išvadą, kad Garantinis fondas yra veiksminga ir efektyvi darbuotojų reikalavimų gynimo darbdavio nemokumo atveju institucija Lietuvoje.

Minėtina, nors kai kurie įmonių vadovai ar darbuotojai pakankamai laisvai ir nebaudžiami gali piktnaudžiauti Garantinio fondo kai kuriomis išlikusiomis įstatymų ir poįstatyminių aktų, Garantinio fondo veikimo metodų spragomis, pavyzdžiui, gauti išmokas nemokėjus įmoku, arba išmokas gauna fiktyviai veikusių arba vos keletą mėnesių gyvavusių įmonių darbuotojai, ar asmenys prisidėję prie įmonės nemokumo, bet palankių sąlygų sukūrimas, teisėtų reikalavimų tenkinimas darbuotojui, kuris visada yra silpnesnioji šalis versle, tampa prioritetiniu Garantinio fondo tikslu, taip, kaip ir reikalauja tarptautiniai žmogaus teisių apsaugos standartai, ko siekia Europos Sąjunga savo reguliavimu.

Garantinio fondo perteklinių lėšų labiausiai reikės per ateinančius metus augančių bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių išsiskolinimams darbuotojams atlyginti ir tai bus valstybės reguliuojama sritis, kurioje ateinančiais metais netūrėtų pritrūkti lėšų.

6. Nustatyti faktai leidžia teigti, jog darbo pradžioje iškelta hipotezė, kad Garantinio fondo veikla Lietuvoje yra pakankamai gerai reglamentuota, yra veiksminga ir išsprendžia išsiskolinimo problemas nemokių įmonių darbuotojams, pasitvirtina iš dalies. Garantinio fondo veikla šiuo metu yra pakankamai gerai reglamentuota, kad galėtų užtikrinti efektyvią ir konstruktyvią fondo veiklą, nes teisės aktai visiškai suderinti su Europos Sąjungos direktyvomis nustatančiomis darbuotojų apsaugą darbdavio nemokumo atveju, taip pat įgyvendina tarptautiniuose teisės aktuose nustatytus garantinės institucijos veiklos principus bei garantijų darbuotojams pagrindus. Garantinis fondas iš dalies išsprendžia išsiskolinimus įmonių darbuotojams, nes nepatenkina darbuotojų reikalavimų visa apimtimi, o tik užtikrina minimalias garantijas, išmokas darbuotojui darbdavio nemokumo atveju, kaip to ir reikalauja garantinės institucijos paskirtis.

Pasiūlymai

1. Suvienodinti įmonių nemokumo nustatymo požymiai užtikrintų efektyvesnį reikalavimų tenkinimą nemokių įmonių darbuotojams.

2. Lietuva turėtų suderinti teisės aktus su tarptautinėmis normomis, t.y. ratifikuoti TDO Konvencijos Nr. 173 III skyrių, įtvirtinantį darbuotojų apsaugą per įsteigtas garantines institucijas, nes yra įgyvendinusi šiame skyriuje įtvirtintą darbuotojų apsaugos sistemą, taip kartu būtų išplėstas Konvencijos normų įgyvendinimas bei teisės aktais įtvirtinta įkaito turėtojų pirmenybė neprieštarautų minėtai konvencijai.

3. Bendradarbiauti su teisėsaugos institucijomis, sugriežtinti išmokų mokėjimą įtartinoms įmonėms bei imtis kitų priemonių, kad Garantinis fondas netaptų nesąžiningų verslininkų pasipelnymo šaltiniu.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Lietuvos Respublikos įstatymai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 31–953.
2. Lietuvos Respublikos antstolių įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 53–2042.
3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.
4. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 36-1340.
5. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
6. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569, Nr. 71 – atitaisymas.
7. Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas // Valstybės žinios, 1991. Nr. 2-25; 1996. Nr. 18-457, Nr. 20; 1998. Nr. 8-165, 2004, Nr. 188-6998.
8. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl Europos socialinės chartijos (pataisytos) ratifikavimo // Valstybės žinios. 2001, Nr. 49–1699.
9. Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 82-2478.
10. Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymas // Valstybės žinios. 2001. Nr. 22-716.
11. Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymo 3, 5, 6, 12, 13 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 102-4544.
12. Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymo 1, 3, 4, 5, 6, 10, 13 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei įstatymo priedo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2006, Nr. 41-1460.
13. Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymo 1, 2, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 12, 13 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymą // Valstybės žinios. 2008, Nr. 79-3100.
14. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas // Valstybės žinios. 1992, Nr. 29-843.
15. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas // Valstybės žinios. 1997, Nr. 64-1500.
16. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas // Valstybės žinios. 2001, Nr. 31-1010.
17. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymo 2, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 15, 26, 29, 32, 35, 37 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei įstatymo papildymo ketvirtuoju(1) skirsniu ir 13(1) straipsniu įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 116 – 5193.
18. Lietuvos Respublikos įmonių restruktūrizavimo įstatymas // Valstybės žinios, 2001, Nr. 31-1012.
19. Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 63-2243.
20. Lietuvos Respublikos Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencijų ratifikavimo įstatymas // Valstybės žinios. 1997, Nr.95-2380; 1999, Nr. 38-1154.
21. Lietuvos Respublikos vaikų išlaikymo fondo įstatymas // Valstybės žinios, 2006, Nr. 144-5464.
22. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 66-2130.

Europos Sąjungos Bendrijos ir Europos Tarybos teisės aktai:

23. Europos sąjungos Ministrų Tarybos direktyva (EB) Nr. 98/70 „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo“ // http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=28540.
24. Europos sąjungos Ministrų Tarybos direktyva (EB) Nr. 98/59 „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo“ // http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=10245.
25. Europos sąjungos Ministrų Tarybos reglamentas (EB) Nr. 1346/2000 "Dėl bankroto bylų", 2000 m. gegužės 29 d. // <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:2000R1346:20080101:EN:PDF>.

26. Europos sąjungos Ministrų Tarybos direktyva (EB) Nr. 23/2001 „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“ // http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=27445&p_query=Bendrijos%20darbuotoj%F8%20pagrindini%F8%20socialini%F8%20teisi%F8%20chartija&p_tr2=2.
27. Europos sąjungos Ministrų Tarybos direktyva (EB) Nr. 74/2002, iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 80/987/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo // http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=31873.
28. Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės Žinios, 2001, Nr.: 49-1704; Nr.53.
29. Pagrindinių Europos sąjungos teisių chartija // <http://eur-lex.europa.eu/lt/treaties/dat/32007X1214/htm/C2007303LT.01000101.htm>

Tarptautiniai teisės aktai:

30. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr.173 "Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiu" // Valstybės žinios. 1996. Nr. 31-768.
31. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 180 "Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiu" numato „skubią apmokėjimo procedūrą“. // <http://www.socmin.lt/index.php?985358703>.
32. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 17 „Dėl kompensavimo dirbantiesiems įvykus nelaimingiems atsitikimams gamyboje“. 1925 m. // ILO Internationale Labour Conventions and Recommendations 1919-1962. –Geneva. Vol. I.
33. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 95 „Dėl kompensavimo dirbantiesiems įvykus nelaimingiems atsitikimams gamyboje“. 1949 m. // ILO Internationale Labour Conventions and Recommendations 1919-1962. –Geneva. Vol. I.

Lietuvos Respublikos poįstatyminiai aktai:

34. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas Nr. I-507 „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo“ // Valstybės žinios. 1994, Nr. 49-913.
35. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 902 „Dėl Fondo bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojų reikalavimams, susijusiems su darbo santykiais, tenkinti įsteigimo“ // Valstybės žinios. 1997, Nr. 76-1960.
36. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 685 „Dėl Garantinio fondo steigimo“ // Valstybės žinios. 2001, Nr. 50-1753.
37. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1201 „Dėl Garantinio fondo dalinio finansavimo iš Privatizavimo fondo lėšų programos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2001, Nr. 88-3098.
38. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 472 „Dėl Garantinio fondo reikalavimo teisės perdavimo akcinei bendrovei Turto bankui ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo Nr. 685 „Dėl Garantinio fondo steigimo“ dalinio pakeitimo“ // Valstybės žinios, 2002, Nr. 38-1386.
39. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 2103 „Dėl išmokų ir Garantinio fondo“ // Valstybės žinios. 2006, Nr. 73-2788.
40. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 966 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. birželio 7 d. nutarimo Nr. 685 „Dėl garantinio fondo steigimo" pakeitimo“ // Valstybės žinios. 2007, Nr. 100-4072.
41. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1156 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. birželio 7 d. nutarimo Nr. 685 "Dėl Garantinio fondo steigimo" pakeitimo“ // Valstybės žinios. 2008, Nr. 133-5131.

42. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 337 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 metų veiklos ataskaitos pateikimo Lietuvos Respublikos Seimui“ // Valstybės žinios. 2005, Nr. 44-1412.
43. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1368 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ // Valstybės žinios. 2007, Nr.137-5592.
44. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1156 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. birželio 7 d. nutarimo Nr. 685 "Dėl Garantinio fondo steigimo" pakeitimo“ // Valstybės žinios. 2008, Nr. 133-5131.
45. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1158 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gruodžio 31 d. nutarimo Nr. 2103 "Dėl išmokų iš Garantinio fondo" pakeitimo“ // Valstybės žinios. 2008, Nr. 133-5133.
46. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2007 m. rugpjūčio 28 d. įsakymas Nr. A1-219 „Dėl Garantinio ir vaikų išlaikymo fondų administracijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų patvirtinimo“ // <http://www.socmin.lt/index.php?2099727770>.
47. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2000 m. gegužės 30 d. ministro įsakymas Nr. 61 „Dėl grupės darbuotojų atleidimo ir jo prevencijos tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2000, Nr. 48-1398.
48. Lietuvos Respublikos ūkio ministro įsakymas Nr. 4-448 „Dėl ūkio ministro 2001 m. liepos 30 d. įsakymo Nr. 241 „Dėl bankrutuojančios ir bankrutavusios įmonės, banko ir restruktūrizuojamos įmonės ataskaitų bei duomenų apie bankrutuojančios ir bankrutavusios įmonės parduodamo iš varžytinių turto formų patvirtinimo pakeitimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 114-5188.
49. Garantinio fondo nuostatai patvirtinti Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. birželio 7 d. nutarimu Nr. 685 // http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_1?p_id=304797.
50. Garantinio ir Vaikų išlaikymo fondų administracijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2007 metų finansinės atskaitomybės audito išvada ir Garantinio fondo pajamų ir išlaidų ataskaita už 2007 metus Auditoriaus išvada // Informaciniai pranešimai. 2008, Nr. 24.

Specialioji literatūra:

51. Alan Tatham. Europos sąjungos teisė. – Vilnius: Eurgimas, 1999.
52. Butkus K., Jazbutis R., Kelpšas T., Laužikas E., Velička R. Fizinių asmenų nemokumo problemų sprendimo būdų analizė. Taikomasis mokslinio tyrimo darbas, 2005 m. // <http://www.bankrotodep.lt/Doc/nvaa.doc>.
53. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas <http://www.autoinfā.lt/webdic/>.
54. Dambrauskienė. G. Darbo užmokesčio problemos darbdavio nemokumo atveju // Verslas, vadyba ir studijos” 96. ISBN 9986 – 05 – 335 – 8. Technika, Vilnius, 1997 m. - P. 72 –75.
55. Dambrauskienė. G. Darbuotojų materialinių interesų gynimo problemos jų darbdaviui tapus nemokiu. Lietuvos ūkio kelias į Europos sąjungą. Vilniaus universiteto Ekonomikos fakulteto konferencijos, vykusios 1996 m. lapkričio 21-22 d. pranešimo medžiaga. Vilniaus universitetas. 1996. - P. 28-29.
56. Dambrauskienė G. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 ir 51 str. komentaras. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras I dalis // Lietuvos Teisės Institutas ISBN 995-9346-0-3. Vilnius, 2000. - P. 424-440; 462-472.
57. Dambrauskienė G., Mačernytė–Panomariovienė. I. Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas. – Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2001.
58. Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. V.: Eurgimas, 2004.
59. Deksnys V. „Bankrotų žemėlapis Lietuvoje ima bauginti ” // „Lietuvos rytas“ // <http://www.lrytas.lt/-12247375891222828494-p1-verslas-bankrot%C5%B3-%C5%BEem%C4%97lapis-lietuvoje-ima-bauginti.htm>.

60. Europos Komisijos Reguliarioji ataskaita apie Lietuvos pažangą rengiantis narystei Europos Sąjungoje 1999 // http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=10022&p_query=Bendrijos%20darbuotoj%F8%20pagrindini%F8%20socialini%F8%20teisi%F8%20chartija&p_tr2=2.
61. Įmonių bankrotas. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. Vilnius, 2008. // <http://www.stat.gov.lt/lt/catalog/viewfree/?id=1303>.
62. Įmonių restruktūrizavimo procesų studija – veiksniai trukdantys vykdyti įmonių restruktūrizavimą, Nacionalinė verslo administratorių asociacija, Vilnius, 2004m. // <http://www.bankrotodep.lt/Doc/nvas.doc>.
63. Janužytė R. „Ar mus nuplaus pasaulinės finansų krizės banga” // Veidas, 2008 rugsėjo 22, Nr. 38.
64. Kalpokas V., Mačernytė-Panomariovienė I., J.Misiūnas J., J.Undraitienė J., Valeckaitė V., Vitkienė F. „Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės (2003)“ // <http://www.teise.org/docs/publications/3%20spec.%20teismu%20galimybes%20maketas.pdf>.
65. Lietuvių kalbos žodynas <http://www.lkz.lt/startas.htm>.
66. Lietuvos konstitucinė teisė: vadovėlis. – Vilnius: Lietuvos teisės universiteto leidybos centras, 2001.
67. Mayers D.G. Psichologija, Poligrafija ir informatika. Vilnius, 2000.
68. Mačernytė-Panomariovienė I. Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas: mokomasis leidinys. – Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2003.
69. Mačernytė–Panomariovienė I. Atsiskaitymo su darbuotojais užtikrinimo problemos // Jurisprudencija. 2000, Nr. 16 (8).
70. Mačernytė Panomariovienė I. Darbuotojų garantijų teisinė prigimtis // Jurisprudencija, 2002, Nr.25 (17).
71. Mačernytė–Panomariovienė. I. Darbuotojų teisių apsaugos darbdaviui tapus nemokiam teisinio reglamentavimo problemos // Jurisprudencija. Nr. 23 (15). – Lietuvos teisės universitetas: mokslo darbai, 2001. P. 71-82.
72. Mačernytė–Panomariovienė. I. Darbuotojų teisių apsauga įmonės ar verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimo atveju. Jurisprudencija, Nr. 4 (82) – Mykolo Romerio universitetas: mokslo darbai, 2006. P. 56-60.
73. Mačernytė–Panomariovienė. I. Dispozityvios garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiu // Jurisprudencija, Nr. 40 (32). – Lietuvos teisės universitetas: mokslo darbai, 2003. P. 65-74.
74. Mačernytė–Panomariovienė. I. Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam. [socialinių mokslų teisės krypties disertacija]. LTU, 2002 m.
75. Mačernytė–Panomariovienė. I. Teisė į darbą. Žmogaus teisės Lietuvoje [bendraautorių kolektyvas, mokslo studija] – Vilnius: „Naujosios sistemos“, 2005, P. 105-134
76. Mačernytė–Panomariovienė. I. Verslo/įmonės arba verslo/įmonės dalių perdavimo samprata taikant Direktyvos „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“ nuostatas // Teisės problemos Nr. 3 (53) 2006. P. 34-59.
77. Mikuckienė V. Banko proceso samprata // Jurisprudencija, Nr. 7 (109). – Mykolo Romerio universitetas: mokslo darbai, 2008. P. 30-38.
78. Mikuckienė V. Nemokumo teisinio reguliavimo ypatumai // Jurisprudencija, Nr. 77 (69). – Mykolo Romerio universitetas: mokslo darbai, 2005. P. 11-17.
79. Nekrošius I. Kolektyvinių sutarčių teisinio reguliavimo problemos // Teisė. Nr. 27. – Vilnius: VU mokslo darbai, 1993. P. 65.
80. Nikitinas Darbdavys kaip darbo teisės subjektas Lietuvos Respublikoje bei užsienio valstybėse // Jurisprudencija, Nr. 25 (17). – Lietuvos teisės universitetas: mokslo darbai, 2002. P. 98-105.
81. Rutkauskienė R. „Sodininkų litais parems žlugusio "Ekranu" vadovus“ // Verslo žinios, Nr. 126. // <http://archyvas.vz.lt/news.php?id=473406&strid=1002&rs=20&ss=0534b01b18521150788325a310b7d2c3&y=2006%2006%2030>

82. Rutkauskienė R. „Garantinio fondo milijonais apmaldintų pensininkų įniršį“ Verslo žinios, Nr. 126. // <http://archyvas.vz.lt/news.php?id=797032&strid=1002&rs=0&ss=1&y=2007%2010%2004>
83. Shulte-Mimberg U., Angele S., Heine W., Kirchberger S., Schulte B., Steinmeyer H. D. Socialinė apsauga. Tikslas, reikšmė, įtaka ir organizacinė struktūra 1998. // http://www.sec.lt/docs/pubs/socbook_97.pdf
84. Staniulytė T. „Karvę šeria sąžiningi, o melžia nevykėliai“ // Verslo žinios, 2007 m., Nr. 135.
85. Staniulytė T. „Garantinis fondas ateityje galės investuoti“ // Verslo žinios, Nr. 179. // <http://archyvas.vz.lt/news.php?id=201620&strid=1002&rs=0&ss=1&y=2005%2009%2016>.
86. Vainienė R. „Komentaras apie "Inkaro" gamyklos streiką bei Garantinį fondą“ // http://www.lrinka.lt/index.php/meniu/spaudai/straipsniai_ir_komentarai/komentaras_apie_inkaro_gamyklos_streika_bei_garantini_fonda/1802.
87. Vainienė R. „Komentaras apie naują mokestį Garantiniam fondui“ // http://www.lrinka.lt/index.php/meniu/spaudai/straipsniai_ir_komentarai/komentaras_apie_nauja_mokesti_garantiniam_fondui/1804.
88. Verslo struktūros rodikliai 2006. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, Vilnius 2008.
89. Visuotinė lietuvių enciklopedija, II tomas, Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas. Vilnius, 2002.
90. Visuotinė lietuvių enciklopedija, VI tomas, Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas. Vilnius, 2004.
91. Višinskis V., Driukas A., Svetikaitė R., Ruškytė R., Sakalas A., Česonis V., Velička R., Jazbutis R. Nemokumo samprata ir jo teisinio reglamentavimo analizė. Taikomasis mokslinis tyrimo darbas, Nacionalinė verslo administratorių asociacija. Vilnius, 2006 m. // <http://www.ukmin.lt/lt/svv/doc/Nemokumo%20studija.doc>.
92. Žeimantas V. „Už liepą atlyginimai skaičiuojami rankomis“ // Verslo žinios, 2008 m., Nr. 147.
93. Mačernytė-Panomariovienė I. The right to receive fair remuneration for work in the Republic of Lithuania // Jurisprudencija, Nr. 1(103). – Mykolo Romerio universitetas: mokslo darbai, 2008. P. 30-36.
94. Usonis J. The evolution of labour law in Lithuania The Evolution of Labour Law in the new Member States of the European Union: 1995-2005 Country Studies on Estonia, Latvia and Lithuania Dr. iur. Merle Muda, Dr. juris Justinas Usonis, Andis Burkevics (LL.M), Tatjana Evas (LL.M) // http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2008/study_estonia_en.pdf.
95. Bickerdyke I, Lattimore R., Madge A. Safeguards for Worker Entitlements <http://epress.anu.edu.au/agenda/008/02/8-2-A-5.pdf>.
96. Cambridge Dictionaries Online - Cambridge University Press (Kembrižo žodynas) // <http://dictionary.cambridge.org/define.asp?key=41089&dict=CALD>.
97. Johnson Gordon W. Insolvency and social protection: employee entitlements in the event of employer insolvency // <http://www.oecd.org/dataoecd/42/45/38184691.pdf>.
98. Johnson Gordon W. Insolvency and social protection: employee entitlements in the event of employer insolvency. World Bank Global Forum on Insolvency Risk Management (Washington DC, 2003) // <http://siteresources.worldbank.org/GILD/ConferenceMaterial/20159925/x3Johnson%20-%20Employee%20Rights.pdf>.
99. EMIRE: Denmark: Employees' Pay Guarantee Fund, // <http://www.eurofound.europa.eu/emire/DENMARK/EMPLOYEEPAYGUARANTEEFDUNDN.htm>.
100. Finch V. Corporate insolvency Law Perspectives and Principles // <http://books.google.com/books?hl=lt&lr=&id=Pgqa3eQx-MC&oi=fnd&pg=PR1&dq=Principles+of+International+Insolvency&ots=drBFF3sP1q&sig=J17LTF9GRdT-Y6oLr2bYL4b3GAQ#PPP1,M1>.
101. Oxford Dictionaries // http://www.askoxford.com/dictionaries/compact_oed/?view=uk

102. Protection of employees in the event of the insolvency of their employer Gateway of the European Union <http://europa.eu/scadplus/leg/en/cha/c10810.htm>.
103. Silvana S. The evolution of labor law (1992 – 2003) Volume one: general report, European Commission, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities 2005 // http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/generalreport_en.pdf.
104. Smit N. Labour law implications of the transfer of an undertaking // <http://etd.rau.ac.za/theses/available/etd-05202004-113934/restricted/1ldnsmit.pdf>.
105. The redundancy and insolvency. A guide for employees: when? Where? How? Who? // <http://www.insolvency.gov.uk/pdfs/guidanceleaflets/pdf/guideforemployees.pdf>.
106. The Services, Industrial, Professional and Technical Union (SIPTU) // <http://www.siptu.ie/YourRights/TUFGuideToLabourLaw/TerminationofEmployment/ProtectionOfEmployeesEmployerInsolvencyAct/>.
107. Wood Ph. Principles of International Insolvency // http://books.google.com/books?hl=lt&lr=&id=f_yWaV_-_l4C&oi=fnd&pg=PT34&dq=Principles+of+International+Insolvency&ots=DZip5jKbZ5&sig=BDYmUpRthe_sqgi3Noujb9zpq6s#PPA2039,M1.
108. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. – Москва: Дело, 1999.

Internetinės svetainės:

109. Lietuvos Respublikos Vyriausybė interneto svetainė <http://www.lrv.lt>.
110. Lietuvos Respublikos Seimas interneto svetainė <http://www.lrs.lt>.
111. Garantinis fondas interneto svetainė <http://www.socmin.lt/gf/>.
112. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija interneto svetainė <http://www.socmin.lt>.
113. Lietuvos Respublikos užsienio reikalų ministerija interneto svetainė <http://www.urm.lt>.
114. Įmonių bankroto valdymo departamentas interneto svetainė <http://www.bankrotodep.lt>.
115. Statistikos departamentas interneto svetainė <http://www.stat.gov.lt>.
116. Lietuvos Respublikos finansų ministerija interneto svetainė <http://www.finmin.lt>.
117. Valstybinė mokesčių inspekcija interneto svetainė <http://www.vmi.lt>.
118. Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija interneto svetainė <http://www.vdi.lt>.
119. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba interneto svetainė <http://www.sodra.lt>.
120. Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“ interneto svetainė <http://www.lps.lt>.
121. Lietuvos Respublikos trišalė taryba interneto svetainė <http://www.lrtt.lt>.
122. Lietuvos Respublikos Prezidentas interneto svetainė <http://www.president.lt/>.
123. Lietuvos laisvosios rinkos institutas interneto svetainė <http://www.lrinka.lt>
124. Žmogaus teisių interneto svetainė <http://www.manoteisės.lt>.
125. Verslo žinios interneto svetainė <http://www.archyvas.vz.lt>.
126. Europos sąjungos oficialių dokumentų paieška interneto svetainė <http://eur-lex.europa.eu/lt/index.htm>.
127. <http://eur-lex.europa.eu/lt/index.htm>.
128. Tarptautinė darbo organizacija (The International Labour Organization) interneto svetainė <http://www.ilo.org>.
129. Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija (Organization for economic co-operation and development) interneto svetainė <HTTP://WWW.OECD.ORG/DAF/CORPORATE-AFFAIRS/>.
130. The state agency Insolvency Administration (Valsts aģentūra „Maksātnespējas administrācija”) interneto svetainė <http://www.mna.gov.lv/mnae/index.jsp>.
131. The insolvency service interneto svetainė <http://www.insolvency.gov.uk>.

Gataveckaitė S. Garantinis fondas: darbuotojų apsaugos darbdavio nemokumo atveju teoriniai ir praktiniai aspektai / Verslo teisės magistro baigiamasis darbas. Vadovas asist. V. Bitė. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Teisės fakultetas, 2008. – 83 p.

ANOTACIJA

Magistro baigiamajame darbe išanalizuotas ir įvertintas darbuotojų apsaugos darbdavio nemokumo atveju institutas, atskleisti darbuotojų apsaugos būdai, modeliai ir sistemos, iškeltos darbuotojų apsaugos darbdavio nemokumo atveju teisių gynimo teisme ir įsteigiant garantinę instituciją problemos bei pateikti pasiūlymai, kaip šias problemas spręsti. Pirmojoje dalyje teoriniu aspektu tiriamas nemokumo reiškinys, darbuotojų teisių ir garantijų samprata, analizuojami tarptautiniai standartai bei Europos Sąjungos teisės aktai reglamentuojantys darbuotojų apsaugą darbdavio nemokumo atveju. Antroje dalyje nagrinėjama darbuotojų apsauga darbdavio nemokumo atveju Lietuvoje, analizuojama ir vertinama Garantinio fondo paskirtis ir veikimo principai. Trečiojoje dalyje vertinamas Garantinio fondo veiklos efektyvumas, nauda, remiantis praktiniais lėšų surinkimo ir išmokų paskirstymo aspektais.

Pagrindiniai žodžiai: nemokumas, bankrotas, darbuotojų apsauga darbdavio nemokumo atveju, garantinė institucija, Garantinis fondas, išmokos.

Gataveckaitė S. The Guarantee Fund: protection of employees in the event of the insolvency of their employer teorical and practical aspects / Master's work in Business Law. Supervisor asist. V. Bitė. – Vilnius: Faculty of Law Mykolas Romeris University, 2008. - 83 p.

ANOTATION

In this Master's work guarantees to employees in the event of employer's insolvency are being analyzed, complex study of methods and models of protection of the demands of employees in the event of insolvency of the employer are being discussed, analysis of the Guarantee Fund Law is presented. Problems of these regulations have been revealed and conclusions have been drawn, suggestions are offered concerning applications to secure efficiency protection and guaranties of employees. In first part, teorical aspects of insolvency, employees and legal regulations are being discussed. The second part, is presenting The Guarantee Fund Law in Lithuania, and the last part is committed to evaluate practical aspects of The Guarantee Fund.

Key words: insolvency, bankruptcy, protection of employees in the event of the insolvency, The Guarantee Fund, payout, benefit.

Gataveckaitė S. Garantinis fondas: darbuotojų apsaugos darbdavio nemokumo atveju teoriniai ir praktiniai aspektai / Verslo teisės magistro baigiamasis darbas. Vadovas asist. V. Bitė. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Teisės fakultetas, 2008. – 83 p.

SANTRAUKA

Darbuotojų apsauga darbdavio nemokumo atveju viena iš šiuo metu Lietuvoje aktualiausių ne tik įmonės bankroto teisės, bet ir darbo teisės instituto problemų. Bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių skaičius kiekvienais metais išlieka aukštas, o pastaruojų metu ėmė didėti. Didėja ir darbuotojų, su kuriais įmonės iš dalies arba visiškai neatsiskaitė skaičius. Tarptautiniai, Europos Sąjungos standartai jau yra numatę darbuotojų teisių apsaugos darbdavio nemokumo atveju būdus, pagrindiniai būdai išskiriami du: teikiant privilegiją ir įsteigiant garantinę instituciją, iš kurių darbuotojų reikalavimų gynimas per garantinę instituciją yra efektyviausias. Tuo tarpu mišri sistema derinant tiek privilegijos, tiek garantinės institucijos būdą, sudaro palankiausias sąlygas darbuotojų teisėtiems interesams apsaugoti. Lietuva taip pat teisės aktais įgyvendinusi palankiausią darbuotojų apsaugos modelį darbdavio nemokumo atveju, t.y. įtvirtindama tiek darbuotojų reikalavimų tenkinimą pirmąja eile bankroto proceso metu, tiek reikalavimų tenkinimą iš Garantinio fondo lėšų. Įmonių bankrotų gausa bei nepakankamas darbuotojų teisių užtikrinimas jas ginant teisme, pasinaudojimas Lietuvos ratifikuotais TDO standartais, bei Europos Sąjungos Direktyvų įgyvendinimas šioje darbuotojų teisių apsaugos srityje lėmė Garantinio fondo įkūrimą. Tik įkurtas Garantinis fondas neišsprendė visų išsiskolinimų įmonių darbuotojams, darbuotojų reikalavimai buvo tenkinami pažeidžiant tarptautinius standartus. Tačiau nuolatinis šių teisės normų tobulinimas, geresnis reguliavimas, investuotos fondo lėšos, lėmė progresuojantį perteklinį Garantinio fondo biudžetą, išmokų didėjimą, platesnį subjektų gaunančių išmokas ratą, kartu tai leido sumažinti įmokas perpus. Tai leidžia teigti, kad Garantinis fondas yra veiksminga ir efektyvi darbuotojų reikalavimų gynimo darbdavio nemokumo atveju institucija Lietuvoje. Garantinio fondo lėšų labiausiai reikės ateinančiais metais augant bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių išsiskolinimams darbuotojams atlyginti ir tai bus valstybės reguliuojama sritis, kurioje ateinančiais metais netūrėtų pritrūkti lėšų. Garantinio fondo veikla šiuo metu yra pakankamai gerai reglamentuota, ir užtikrina efektyvią fondo veiklą, nes teisės aktai suderinti su Europos Sąjungos direktyvomis, taip pat įgyvendina tarptautiniuose teisės aktuose nustatytus garantinės institucijos veiklos principus bei garantijų darbuotojams pagrindus. Garantinis fondas efektyviai prisideda prie darbuotojų teisėtų reikalavimų tenkinimo, bet nepatenkina jų visiškai, o tik užtikrina minimalias garantijas, kaip tai yra nustatyta tarptautiniuose standartuose, Europos Sąjungos direktyvose bei Lietuvos teisės aktuose.

Gataveckaitė S. The Guarantee Fund: protection of employees in the event of the insolvency of their employer theoretical and practical aspects / Master's work in Business Law. Supervisor asist. V. Bitė. – Vilnius: Faculty of Law Mykolas Romeris University, 2008. - 83 p.

SUMMARY

The list of the enterprises which are bankrupt or facing bankruptcy is getting longer and longer. Guarantees assured to employees in the event of insolvency of the employer form one of the most urgent themes in Lithuania both for the corporate bankruptcy law institute and for the labour law institute. Insolvency of the employer produces the greatest negative impact on employees: the employer fails to settle payments with the employees or at times settlements are not executed at all. Law stipulates quite a few guarantees to employees. International standards and European Union directives provide protection of employees in the event of the insolvency of their employer. There are two key institutions defending the interest of employees, i.e.: the court, with which the employee may lodge a claim on demands and guarantee funds, which would meet the minimum demands of employees targeted against insolvent employers. The ILO and EU requirements have been interpreted and implemented in myriad ways. Most developed countries use a hybrid system that gives workers' predetermined entitlements some priority in bankruptcy, but also provides unemployment insurance in acknowledgement that the remaining assets are often insufficient to cover outstanding entitlements. Lithuania has also accepted aforementioned *Bankruptcy Priority - Guarantee Fund Approach* model. However, at the beginning Guarantee Fund Law has some shortcomings why it does not act and the Guarantee Fund was not possible at least at the minimum to satisfy legitimate demands of employees if their employer becomes insolvency. But after removal of these obstructions, after all the constant development of these legal acts, better regulation, invested funds, determined the progressing excessive budget of the Guarantee Fund, growth of payouts, and broader spectrum of payouts. This was the reason to cut the fees in half. All this leads to the point, that the Guarantee Fund is the effective and efficient Lithuanian institution for the protection of employees in the event of the insolvency of their employer. The assets of the Guarantee Fund will be especially needed next year, when the debt amounts to the employees of the companies under the bankruptcy procedure are expected to grow. This will be the area regulated by the state, which will not lack the funds.

PRIEDAI

1 PRIEDAS

GARANTINIO FONDO LĖŠŲ 2007 METŲ SĄMATOS ĮVYKDYMAS

(tūkst. Lt)	Pagal sąmatą	Faktiškai	Įvykdymas +,-
Lėšų likutis 2007 m. sausio 1 d.	49850,7	49850,7	
PAJAMOS IR ĮPLAUKOS:			
Įmonių įmokos - 0,2 proc. priskaičiuoto darbo užmokesčio	36600,0	39678,9	+3078,9
Privatizavimo fondo lėšos	-	-	-
Valstybės biudžeto lėšos	-	-	-
Įmonių grąžinamos finansinės paramos lėšos, gautos iš Fondo	-	-	-
bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojų			
reikalavimams, susijusiems su darbo santykiais tenkinti			
Lėšos, gautos iš bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių	1500,0	2540,0	+1040,0
Garantinio fondo kreditoriniams reikalavimams tenkinti			
Grižtančios nepanaudotos lėšos, gautos iš Garantinio fondo	200,0	199,1	-0,9
Juridinių ir fizinių asmenų bei įmonių, neturinčių	-	-	-
juridinio asmens teisių, savanoriškos įmokos			
Pajamos už investuotas laikinai laisvas fondo lėšas	600,0	1524,3	+924,3
VVP nominalios vertės ir pirkimo kainos skirtumas		673,8	+673,8
Iš viso pajamų ir įplaukų	38900,0	44616,1	+5716,1
IŠLAIDOS:			
Išmokos bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių	20000,0	13478,8	-6521,2
darbuotojams (pervedimai įmonėms)			
Apmokėjimas už paraiškos parengimą ir banko operacijos	70,0	104,1	+34,1
Garantinio ir vaikų išlaikymo fondų administracijos išlaikymo,	497,0	497,0	-
fondo administravimo ir kitos organizacinės išlaidos			
Valiutos keitimo paslaugų išlaidos ir komisinis mokestis už VVP įsigijimą ir saugojimą		4,5	+4,5
VVP nominalios vertės ir pirkimo kainos skirtumas		365,3	+365,3
Iš viso išlaidų	20567,0	14449,7	-6117,3
Likutis 2008 m. sausio 1 d.	68183,7	80017,1	+11833,4

Šaltinis: Garantinis fondas // <http://www.socmin.lt/gf/>

GARANTINIO FONDO IŠMOKOS 2006-2007 METAIS

Garantinio fondo išmokos bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojams pagal ekonominės veiklos rūšis 2006–2007 m.

Ekonominės veiklos rūšys	Įmonių paraiškų skaičius		Darbuotojų skaičius paraiškose		Skirtos išmokos			
					tūkst. Lt		vidutiniškai vienam darbuotojui, Lt	
	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006
Iš viso	293	379	5794	11140	13411,5	23588,3	2314,7	2117,4
Žemės ūkis, medžioklė ir miškininkystė	11	13	160	40	324,5	53,9	2028,1	1347,5
Pramonė	91	88	3447	6893	9038,5	15978,2	2622,1	2318
Didmeninė ir mažmeninė prekyba	88	158	897	1606	1693,9	2910	1888,4	1812
Statyba	30	30	505	1124	881,1	1871,9	1744,8	1665,4
Transportas, sandėliavimas ir ryšiai	23	26	376	301	585,9	772,9	1558,2	2567,8
Kitos veiklos rūšys	50	64	409	1176	887,5	2001,4	2169,9	1701,9

Šaltinis: Įmonių bankrotas. Statistikos departamentas. Vilnius, 2008 m.

Garantinio fondo išmokos bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojams pagal apskritis 2006–2007 m.

Apskritis	Įmonių paraiškų skaičius		Darbuotojų skaičius paraiškose		Skirtos išmokos			
					tūkst. Lt		vidutiniškai vienam darbuotojui, Lt	
	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006
Iš viso	293	379	5794	11140	13411,5	23588,3	2314,7	2117,4
Alytaus	23	21	1592	333	4584,5	532,9	2879,7	1600,3
Kauno	58	95	1237	1665	3180,6	3029,5	2571,2	1819,5
Klaipėdos	37	61	398	653	891,3	1059,4	2239,4	1622,4
Marijampolės	7	7	96	822	134,7	1866,9	1403,1	2271,2
Panevėžio	22	29	264	5056	452,9	12375,8	1715,5	2447,7
Šiaulių	31	30	366	472	783,7	956	2141,3	2025,4
Tauragės	4	3	10	63	20,8	107,6	2080	1707,9
Telšių	14	21	155	308	273,6	562,3	1765,2	1825,6
Utenos	8	27	136	201	262,8	382,9	1932,4	1905
Vilniaus	89	85	1540	1567	2826,8	2715	1835,6	1732,6

Šaltinis: Įmonių bankrotas. Statistikos departamentas. Vilnius, 2008 m.

GARANTINIO FONDO IŠMOKŲ 2008 METŲ SUVESTINIAI DUOMENYS

Bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojams skirtų iš Garantinio fondo išmokų 2008 metų suvestiniai duomenys

Fondo tarybos posėdžio data	Įmonių paraiškų skaičius	Iš jų papildomų	Darbuotojų skaičius paraiškose	Iš jų papildomose paraiškose	Skirtų išmokų suma (tūkst. Lt)
2008 01 24	9	1	303	2	674,70
2008 02 28	26	2	323	7	743,65
2008 03 27	40	2	530	4	1204,27
2008 04 24	31	3	472	25	884,01
2008 05 30	28	1	509	2	1204,19
2008 06 26	29	1	564	1	1697,28
2008 08 21	45	-	627	-	1800
2008 09 23	35	-	1996	-	5300
2008 10 30	42	-	847	-	2350

Šaltinis: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija // <http://www.socmin.lt/index.php?1641039122>