



DARBUOTOJŲ DARBO SANTYKIAI ĮMONĖJE

jos bankroto ir likvidavimo metu

Henrikas DAVIDAVIČIUS
Teisininkas

Dėl prasidėjusios pasaulinės finansų krizės ir su tuo susijusio gamybos nuosmukio mūsų šalyje kai kurioms įmonėms keliamos bankroto procedūros, kitos tuo pagrindu likviduojamos, nes jų skolos kreditoriams siekia milijonus litų. Tokiose įmonėse susiklosto sudėtingi ekonominiai, finansiniai, darbo santykiai, kurie spręstini vadovaujantis 2001 m. kovo 20 d. Seimo priimtu naujos redakcijos Įmonių bankroto įstatymu Nr. IX-216 (Žin., 2001, Nr. 31-1010 ir kt.), kuris buvo ne kartą keičiamas ir pildomas, taip pat Civilinio kodekso (CK) atitinkamomis normomis.

Minėti įstatymai detalai reglamentuoja įmonių bankroto ir likvidavimo procedūras, tačiau šiame straipsnyje panagrinėsime klausimus, tiesiogiai susijusius su tokių įmonių darbuotojų darbo santykiais.

Bankroto proceso inicijavimas

Įmonių bankroto įstatymo (ĮBI) 2 straipsnyje bankrotas apibūdinamas kaip **nemokios įmonės būseną, kai įmonei teisme yra iškelta bankroto byla arba kreditoriai įmonėje vykdo bankroto procedūrą ne teismo tvarka ir tuomet tokia įmonė įgyja**

bankrutuojančios įmonės statusą. Įmonė yra bankrutavusi, kai teismas (o jei bankroto procesas vyksta ne teismo tvarka – kreditorių susirinkimas) tokią įmonę pripažįsta bankrutavusia ir dėl šios priežasties ji likviduojama.

Pagrindas kreiptis į teismą dėl bankroto bylos iškėlimo įmonei gali būti ir ta aplinkybė, kad ji darbuotojams laiku nemoka



Nuotrauka iš asmeninio albumo

darbo užmokesčio ir su darbo santykiais susijusių išmokų. Toku atveju kreditoriais gali būti turintys teisę reikalauti iš įmonės įvykdyti prievolės ir įsipareigojimus fiziniai asmenys, tarp jų – įmonės darbuotojai ar jų įpėdiniai, jeigu nemokamas darbo užmokestis ir nekompensuojama darbo santykių pagrindu padaryta žala.

Priėmęs nutartį iškelti bankroto bylą, teismas arba teisėjas praneša kitiems teismams, nagrinėjantiems bylas, kuriose šiai įmonei pareikšti turiniai reikalavimai, tarp



Įmonės administratorius minėtais atvejais per tą patį trijų darbo dienų terminą raštu įspėja įmonės darbuotojus apie būsimą atleidimą iš darbo dėl bankroto ir po 15 darbo dienų nuo tokio įspėjimo momento nutraukia su jais darbo sutartis.

jų – ir susiję su darbo santykiais, apie bankroto bylos iškėlimą ir perima šių bylų nagrinėjimą. Kartu nutraukiamas netesybų ir palūkanų už visas įmonės prievolės, tarp jų – už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą, skaičiavimas.

Pradėjus bankroto procesą (tiek teisme, tiek ir neteismine tvarka), bankrutuojančiai įmonei skiriamas administratorius (fizinis ar juridinis asmuo, turintis teisę teikti tokio pobūdžio paslaugas), su kuriuo sudaroma pavedimo sutartis. Jis atlieka ir įmonės likvidatoriaus funkcijas, kai priimama teismo nutartis likviduoti įmonę dėl bankroto. **Įmonės administratorius sprendžia daugumą klausimų, susijusių su darbuotojų darbo santykiais, nes, įmonei įgijus bankrutuojančios įmonės statusą, tos įmonės valdymo organai netenka savo įgaliojimų.**

Priverstinė prastova bankroto metu

Bankrutuojančioje įmonėje dažniausiai nėra darbo, ir dėl šios priežasties darbuotojai faktiškai jau nieko nedirba, vadinasi, jiems realiai nebemokamas ir darbo užmokestis. Tokia situacija nėra paranki likusiems be darbo darbuotojams. Įstatymai nedraudžia, kad, administratoriui ir darbuotojui susitarus, toks darbuotojas būtų atleistas iš darbo įspėjime numatytu pagrindu nelaukiant įspėjimo apie atleidimą iš darbo termino pabaigos. Jeigu administratorius dėl kokių nors priežasčių nesutinka tokiomis sąlygomis nutraukti darbo sutartį, toks darbuotojas gali pasinaudoti galimybe palikti darbovietę lengvatinėmis sąlygomis. DK 128 straipsnyje nustatyta, kad **darbuotojas, įspėjęs įmonę prieš tris dienas, gali su ja nutraukti darbo santykius, kai prastova ne dėl darbuotojo kaltės tęsiasi ilgiau kaip 30 dienų iš eilės arba kai ji sudaro daugiau kaip 60 dienų per paskutinius dvylika mėnesių**, taip pat ir tuo atveju, kai daugiau kaip **du mėnesiai iš eilės darbuotojui nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis** (mėnesinė alga). Šiais atvejais atleidus darbuotoją iš darbo, jam išmokama dviejų jo vidutinių mėnesių darbo užmokesčių dydžio iš-eitinė išmoka. Ji nedidinama atsižvelgiant į turimą nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje (DK 140 str. 2 d.).

Darbuotojų atleidimas iš bankrutuojančios įmonės

Įmonės administratorius priima į darbą ir atleidžia iš jo darbuotojus Darbo kodekso ir Įmonių bankroto įstatymo nustatyta tvarka, pateikia Garantiniam fondui dokumentus dėl lėšų skyrimo darbuotojų reikalavimams, susijusiems su darbo santykiais, tenkinti. ĮBĮ 19 straipsnyje nustatyta, kad darbuotojų, su kuriais bus sudarytos terminuotos darbo sutartys dirbti įmonės bankroto proceso metu, skaičių pagal pareigybes nustato kreditorių susirinkimas, o tokių pareigybių sąrašą sudaro administratorius.

Kadangi įmonės valdymo organai netenka savo įgaliojimų, įmonės administratorius, vadovaudamasis ĮBĮ 10 str. 7 d. 2 punktu, **nutraukia darbo arba civilines sutartis su įmonės valdybos nariais ir vadovu, juos apie tai įspėjęs raštu prieš 15 dienų. Jiems nemokama iš-eitinė išmoka ir kompensacijos, išskyrus piniginę kompensaciją už nepanaudotas atostogas.** Šie asmenys ir vyriausiasis buhalteris (buhalteris), įmonės apskaitos struktūrinio padalinio vadovas, įmonei iki bankroto bylos iškėlimo apskaitos paslaugas teikusios įmonės vadovas privalo per visą bankroto procesą teismo reikalavimu teikti visą bankroto procesui reikalingą informaciją.

Įmonių bankroto įstatyme nustatyta kitokia darbo sutarčių su kitais bankrutuojančios įmonės darbuotojais nutraukimo dėl bankroto tvarka. Įmonės administratorius per tris darbo dienas nuo kreditorių susirinkimo, kuriame



kreditoriai nutarė įmonės bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka, arba nuo teismo nutarties išskelti įmonei bankroto bylą įsiteisėjimo dienos apie būsimą darbuotojų atleidimą iš darbo praneša teritorinei darbo biržai, savivaldybės institucijai ir įmonės darbuotojų atstovams (ĮBĮ 13 str. 4 d. ir 19 str.).

Įmonės administratorius minėtais atvejais per tą patį trijų darbo dienų terminą **raštu įspėja įmonės darbuotojus apie būsimą atleidimą iš darbo dėl bankroto ir po 15 darbo dienų nuo tokio įspėjimo momento nutraukia su jais darbo sutartis**. Manytume, kad, kai bankroto procesas vyksta ne teismo tvarka, darbo sutartis su atleidžiamais asmenimis nutrauktina pagal ĮBĮ 13 str. 4 dalį, o kai ta procedūra atliekama pagal teismo nutartį, darbo santykių pasibaigimas įforminamas ĮBĮ 19 str.

1 dalies pagrindu. Tiek vienu, tiek kitu atveju **atleidus darbuotojus iš darbo dėl bankroto, išmoka ma dvių mėnesių jų vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, nedidinant jos pagal darbuotojų turimą nepertraukiamąjį darbo stažą toje įmonėje** (ĮBĮ 19 str. 2 d.). Su atleistais iš darbo asmenimis atsiskaitoma ĮBĮ 35 straipsnyje nustatyta tvarka (žr. skyrelį „Kreditorių reikalavimų tenkinimas“).

Išmokos iš Garantinio fondo

Pagal įmonės administratoriaus pateiktus dokumentus bankrutuojančios ar bankrutavusios įmonės darbuotojų reikalavimai gali būti tenkinami iš Fondo bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojų reikalavimams, susijusiems su darbo santykiais, tenkinti

skirtų lėšų, taip pat iš Garantinio fondo lėšų.

2000 m. rugsėjo 12 d. Seimas priėmė Garantinio fondo įstatymą Nr. VIII-1926 (Žin., 2000, Nr. 82-2478 ir kt.). Jo 3 straipsnyje nustatyta, kad lėšos iš Garantinio fondo skiriamos šiame įstatyme nustatyto dydžio išmokoms išmokėti 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 skolinga.

Vyriausybė 2002 m. gruodžio 31 d. nutarimu Nr. 2103 su pakeitimais (Žin., 2003, Nr. 2-43 ir kt.) nustatė, kad iš Garantinio fondo lėšų **vienam bankrutuojančios ar bankrutavusios įmonės darbuotojui gali būti skiriamos su darbo santykiais susijusios tokių dydžių išmokos:**

Taupykite laiką ir pinigus!

Praktikams skirtos darbo priemonės

LEIDYKLA



Pačiolių



Įmonės dokumentai su CD (II versija)

- Juridinių ir raštvedybos dokumentų komplektas
- Pagrindinių sutarčių pavyzdžiai
- Bendrovių valdymo, darbų saugos ir kitų reikiamų dokumentų pavyzdžiai
- Leidinyje pateikiama 240 dokumentų pildomų šablonų su jų aprašymais

Kaina – 125 Lt (su PVM).
(prekės kodas ID2)



1000-asis „Pačiolio“ leidinys!

Apskaitos ir mokesčių dokumentai

- Pagrindinių apskaitos ir mokesčių dokumentų formos
- Jų užpildymo tvarka
- Būtinieji dokumentų rekvizitai
- Dokumentų judėjimo tarp įmonės padalinių schemos
- Leidinyje pateikiama virš 150 dokumentų pildomų šablonų su jų aprašymais

Kaina – 135 Lt (su PVM).
(prekės kodas AMD)

Įsigykite abu leidinius tik už vieno kainą – ~~260~~ Lt 125 Lt!

(Komplekto kaina su PVM, galioja iki 2009 05 31, prekės kodas KKD)

Leidinius galite įsigyti sumokėję pervedimu į UAB „Pačiolio prekyba“ (į. k. 300807502) a. s. LT347044060005977111 AB SEB banke. Mokėjimo nurodyme įrašykite prekės kodą ir pristatymo adresą.

Daugiau informacijos – www.paciolis.lt.

Leidinius pristatysime NEMOKAMAI.

Užs. v104 jr

- a) **darbo užmokestis pagal darbuotojo reikalavimą**, bet ne didesnis kaip darbo užmokesčių, sumokėtų už paskutinius paeiliui einančius tris mėnesius per 18 mėnesių laikotarpį iki teismo nutarties iškelti bankroto bylą ar kreditorių susirinkimo nutarimo bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka priėmimo dienos, suma ir neviršijantis užpraeito kalendorinio ketvirčio, buvusio prieš paraiškos pateikimo Garantinio ir Vaikų išlaikymo fondų administracijai mėnesį, **trijų šalies ūkio darbuotojų vidutinių mėnesinių bruto darbo užmokesčių sumos**. Kai per tris mėnesius sumokėta darbo užmokesčio suma yra mažesnė už tris minimalias mėnesines algas, maksimaliu šios išmokos dydžiu laikoma trijų minimalių mėnesinių algų suma;
- b) **piniginė kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas**, ne didesnė už vieną minimalią mėnesinę algą;
- c) **išeitinė išmoka**, ne didesnė kaip dvi minimalios mėnesinės algos. Pagal Garantinio fondo įstatymo 12 str. 2 dalį išmokamai išeitinei išmokai taikomi tokie Vyriausybės patvirtinti išeitinių išmokų dydžio (ne daugiau kaip dvi minimalios mėnesinės algos) apribojimai, kokie buvo taikomi tuo laikotarpiu, per kurį šiame įstatyme nurodytiems darbuotojams buvo mokamos darbo užmokesčio skolos iš Garantinio fondo;
- d) **užmokestis už prastovą**, neviršijantis vienos minimalios mėnesinės algos.



Atleidus darbuotojus iš darbo dėl bankroto, išmokama dviejų mėnesių jų vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, nedidinant jos pagal darbuotojų turimą nepertraukiamąjį darbo stažą toje įmonėje.

Kai darbuotojams priklausančios gauti iš darbovietės pinigų sumos yra didesnės už iš Garantinio fondo gautas išmokas, suinteresuoti asmenys gali pareikšti pretenzijas bankrutuojančiai įmonei kaip kreditorių reikalavimus dėl gautų sumų ir priklausančio gauti darbo užmokesčio skirtumo.

Kreditorių reikalavimų tenkinimas

Bankrutuojančios ar bankrutavusios įmonės nekilnojamasis turtas parduodamas iš varžytinių. Jų organizavimo tvarka nustatyta Ūkio ministerijos 2001 m. liepos 5 d. įsakymu Nr. 221 su papildymais (Žin., 2001, Nr. 59-2137 ir kt.).

ĮBĮ 34 straipsnyje nustatyta, kad **įkeitimu ir (ar) hipoteka užtikrinti kreditoriaus reikalavimai tenkinami pirmiausia iš lėšų, gautų pardavus įkeistą**

įmonės turtą, arba perduodant įkeistą turtą. Jei įkeistas turtas parduodamas už didesnę kainą negu įkeitimu ir (ar) hipoteka užtikrintų reikalavimų suma, šių lėšų likutis skiriamas kitų kreditorių reikalavimams tenkinti ĮBĮ 35 straipsnyje nustatyta tvarka.

Pagal Įmonių bankroto įstatymo 35 straipsnį kreditorių reikalavimai tenkinami dviem etapais: pirmajame etape pagal šioje teisės normoje nustatytą eiliškumą tenkinami kreditorių reikalavimai be priskaičiuotų palūkanų ir netesybų, o antrajame etape tuo pačiu eiliškumu tenkinama likusi kreditorių reikalavimų dalis (palūkanos ir netesybos).

Pirmąja eile yra tenkinami **darbuotojų reikalavimai, susiję su darbo santykiais**, reikalavimai atlyginti žalą dėl suluošinimo ar kitokio kūno sužalojimo, susirgimo profesine liga arba dėl mirties įvykus nelaimingam atsitikimui darbe ir kt. Tačiau pirmąja eile tenkinamiems kreditorių reikalavimams neturi būti priskirtas apskaičiuotas su darbo užmokesčiu susijęs gyventojų pajamų mokestis, nes šis reikalavimas turi būti tenkinamas vėliau.

Antrą ja eile tenkinami šie reikalavimai: **dėl mokesčių bei kitų įmokų į biudžetą ir dėl privalomojo valstybinio socialinio draudimo bei privalomojo sveikatos draudimo įmokų**; dėl paskolų, suteiktų iš valstybės vardu pasiskolintų lėšų, ir paskolų, gautų su valstybės ar garantijų institucijos, už kurios įsipareigojimų vykdymą garantuoja valstybė, garantija; dėl paramos, suteiktos iš Europos Sąjungos lėšų. Jeigu darbuotojų reikalavimai, susiję su darbo santykiais, taip pat reikalavimai atlyginti žalą dėl suluošinimo ar kitokio



kūno sužalojimo, susirgimo profesine liga arba dėl mirties įvykus nelaimingam atsitikimui darbe buvo tenkinami iš Garantinio fondo lėšų, šio fondo, valstybei atstovaujančio Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinio skyriaus atgretintiniai reikalavimai tenkinami antrąja eile.

Ir paskiausiai tenkinami **visi likusieji kreditorių reikalavimai**. Kiekviename etape kiekvienos **pasakės eilės kreditorių reikalavimai tenkinami po to, kai visi kai patenkinti atitinkamo etapo pirmesnės eilės kreditorių reikalavimai**. Kai neužtenka lėšų visiems vieno etapo vienos eilės reikalavimams visiškai patenkinti, šie reikalavimai tenkinami proporcingai, atsižvelgiant į kiekvienam kreditoriui priklausančią sumą. Jeigu tenkinant pirmiausia tenkintinus kreditorių reikalavimus teisės aktų

nustatyta tvarka iš Garantinio fondo lėšų buvo nesilaikyta reikalavimų tenkinimo proporcingumo principo, tai tenkinant likusius nepatenkintus šių kreditorių reikalavimus iš įmonės lėšų turi būti išlyginami atsiradę proporcingumo neatitikimai.

Kaip jau minėta, bankrutuojančios ar bankrutavusios įmonės darbuotojų reikalavimai, susiję su darbo santykiais, gali būti tenkinami iš Garantinio fondo lėšų. Darbuotojo ar fizinio ir juridinio asmens patvirtinti reikalavimai mažinami iš nurodytų fondų sumokėtos sumos dydžiu.

Bankrutavusios įmonės likvidavimas

Gyvenimo praktika rodo, kad juridinių asmenų likvidavimo procedūra nėra vienadienis įvykis, nes

šis procesas paprastai tęsiasi keletą mėnesių, o kartais – ir keletą metų. Mat priimant sprendimą dėl likvidavimo įmonėje paprastai yra žaliavų likučių, ji tęsia gamybinę veiklą (nors ir mažesnės apimties), turi mokėti mokesčius, atsiskaityti su kreditoriais, realizuoti savo turimą turtą ir išspręsti daugelį kitų klausimų. Ši iš anksto užprogramuota situacija nurodyta net teisės aktuose. Akcinių bendrovių įstatymo (Žin., 2003, Nr. 123-5574 ir kt.) 74 str. 3 dalyje nustatyta, kad, jei bendrovės likvidavimas trunka ilgiau nei metus, kiekvieniems finansiniams metams pasibaigus, ne vėliau kaip per tris mėnesius likvidatorius sudaro metinį finansinių ataskaitų rinkinį ir likvidavimo ataskaitą, kuriuos tvirtina visuotinis akcininkų susirinkimas.

Juridinių asmenų likvidavimo



klausimus visų pirma reglamentuoja Civilinis kodeksas. Jo 2.106 straipsnyje išvardyti galimi juridinio asmens likvidavimo pagrindai, tarp kurių yra teismo ar kreditorių susirinkimo priimtas sprendimas likviduoti bankrutavusį juridinį asmenį. Tuomet likvidavimo procesas vykdomas ĮBĮ 32 straipsnyje nustatyta tvarka.

Yra du juridinio asmens likvidavimo procedūros etapai: pirmasis etapas, kai juridinis asmuo pripažįstamas likviduojamu, antrasis – kai jis pabaigia savo veiklą ir yra likviduotas. CK 2.212 straipsnyje nurodyta, kad subjektas, priėmęs sprendimą likviduoti juridinį asmenį, juridinių asmenų steigimo dokumentų nustatyta tvarka turi apie tai **paskelbti viešai tris kartus ne mažiau kaip kas 30 dienų arba paskelbti viešai vieną kartą ir pranešti raštu visiems kreditoriams**, taip pat apie likvidavimą **informuoti Juridinių asmenų registrą ne vėliau kaip pirmą viešo paskelbimo dieną**.

Teismas, vadovaudamasis ĮBĮ 30 straipsniu, pripažįsta įmonę bankrutavusia ir priima nutartį ją likviduoti dėl bankroto, jei per tris mėnesius nuo nutarties patvirtinti kreditorių reikalavimus įsiteisėjimo dienos nebuvo priimta nutartis dėl taikos sutarties sudarymo ir jei teismas šio termino nepratęsė kreditorių susirinkimo prašymu. Priėmęs nutartį, teismas patvirtina kiekvieno kreditoriaus patikslintų reikalavimų sumą, likvidavimo tvarką, kitus likvidavimo procedūrai vykdyti būtinus pavedimus ir nurodymus. Įmonės likvidatoriaus funkcijas atlieka bankroto administratorius.

ĮBĮ 32 straipsnyje nustatyta,



kad administratorius ne vėliau kaip per penkias dienas nuo teismo sprendimo dėl įmonės pabaigos įsiteisėjimo dienos arba nuo kreditorių susirinkimo sprendimo dėl įmonės pabaigos priėmimo dienos pateikia prašymą Juridinių asmenų registrui išregistruoti likviduotą dėl bankroto įmonę. Minėtas registras ne vėliau kaip per penkias dienas nuo teismo sprendimo dėl įmonės pabaigos gavimo dienos ją išregistruoja ir apie tai praneša mokesčių, privalomojo socialinio draudimo, privalomojo sveikatos draudimo administratoriams, bankams ir kitoms kredito įstaigoms, aptarnavusioms šią įmonę. Tik tada, kai visi būtini likvidavimo darbai yra atlikti, įmonė išregistruojama iš Juridinių asmenų registro (CK 2.95 str. 3 p.), o tai reiškia, kad juridinis asmuo (įmonė) yra likviduotas.

Darbuotojų atleidimas iš likviduojamos įmonės

Kaip jau minėta, asmenys gali būti priimami dirbti bankrutuojančioje įmonėje pagal terminuotą

darbo sutartį jos bankroto procedūros metu. Tokių pareigybių sąrašą sudaro bankroto administratorius. Kai įgaliotas subjektas priima sprendimą likviduoti bankrutavusią įmonę, tokie darbuotojai atleidžiami iš darbo be išėjimo pagal DK 126 str. 1 dalį, pasibaigus darbo sutarties terminui, ir jiems nemokamos išeitinės išmokos.

Sudėtingesnis klausimas, koku teisiniu pagrindu turėtų būti atleidžiami iš darbo tie darbuotojai, kurie tuo metu dar dirba tokioje įmonėje pagal neterminuotą darbo sutartį. Teisinėje literatūroje („Juristas“, 2004, Nr. 7–8) buvo pareikšta nuomonė, kad darbo sutartis su tokiais darbuotojais turėtų būti nutraukiama DK 129 straipsnyje nustatyta tvarka. Tačiau teismai savo praktikoje laikosi nuostatos, kad tokie darbuotojai iš darbo atleistini be išėjimo pagal DK 136 str. 1 d. 6 punktą (likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo), išmokant jiems išeitinę išmoką, kuri didinama atsižvelgiant į darbuotojo turimą nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje (DK 140 str. 1 d.).

