

*Dovilė KVEDERYTĖ*

Mykolo Romerio universiteto Teisės  
filosofijos ir istorijos katedros doktorantė  
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius  
El. p. dovile\_kvtedyte@yahoo.com

*Remigijus JAZBUTIS*

Bankrutuojančių ir bankrutavusių  
įmonių administratorius  
UAB „Bankrotų administravimo grupė“  
L. Stuokos-Gucevičiaus g. 9-10, LT-01122  
El. p. remigijus.jazbutis@gmail.com

---

## **LIETUVOS RESPUBLIKOS GARANTINIS FONDAS: POREIKIS, TEISINIS REGULIAVIMAS IR VEIKLA<sup>1</sup>**

---

*2000 m. priimtu Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymu buvo įsteigtas valstybės administruojamas pinigų fondas – Garantinis fondas.<sup>2</sup> Minėtas įstatymas turėjo įtvirtinti tokią darbuotojų interesų gynimo sistemą, kuri atitiktų tarptautinius standartus ir padėtų efektyviai spręsti darbdavio nemokumo problemas. Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare, iškilė būtinybė atsižvelgti ir į Europos Sąjungos teisės aktus, reglamentuojančius garantinių institucijų veiklą. Šiame straipsnyje autoriai, atsižvelgdami į dabarties nacionalinį ir tarptautinį teisinį reguliavimą ir susiklosčiusią Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymo taikymo praktiką, aptaria garantinės institucijos poreikį, teisinį reguliavimą bei Garantinio fondo veiklos rezultatus.*

---

### **ĮVADAS**

Šio straipsnio tikslas – nustatyti Lietuvos Respublikos garantinio fondo poreikį, apibrėžti teisinio reguliavimo apimtį ir modeliuoti tolimesnę šio fondo veiklos perspektyvą. Atlikus Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymo analizę, pažymėtina, kad pagrindinės praktinės problemos kyla dėl to, kad Lietuvoje vis dar nepakankamai tiksliai ir aiškiai reglamentuojama garantinės institucijos veikla, netinkamai įgyvendinami tarptautiniai standartai, todėl nėra atskleista Garantinio

---

<sup>1</sup> Straipsnio autorių ir žurnalo redakcijos vardu už vertingas pastabas ir pasiūlymus šiam straipsniui nuoširdžiai dėkojame Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedros docentei dr. *Ingridai Mačernytei-Panomariovienei* ir Vilniaus universiteto Teisės fakulteto prodekanui tarptautiniams ryšiams ir mokslui, Privatinės teisės katedros docentui dr. *Tomui Davuliniui*.

<sup>2</sup> Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas (Žin., 2000, Nr. 82–2478) (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).

fondo (toliau vadinama – Fondas) vieta ir reikšmė atsiskaitant su darbuotojais, Fondo paskirtis ir galimybės.

Tinkamas ir teisingas darbdavio atsiskaitymas su darbuotoju yra vienas iš stabilumą bei pasitikėjimą darbo rinkoje kuriančių veiksnių. Darbo sutartis suponuoja vieną iš pagrindinių darbuotojo pareigų – tinkamai atlikti konkrečias darbo funkcijas, o darbdavį įpareigoja laikytis nustatytų darbo apmokėjimo sąlygų. Tačiau, besivystant rinkos ekonomikos santykiams, darbdavys nėra apsaugotas nuo verslo rizikos, kuri galėtų nulemti įmonės nemokumą. Valstybės, siekdamos efektyvios darbuotojų teisių apsaugos, kai darbdavys tampa nemokus, imasi įvairių teisinių priemonių: savo reikalavimus darbuotojai turi teisę tenkinti bendrąja tvarka teisme, kreiptis į specialią garantinę instituciją arba naudotis kitomis veikiančiomis apsaugos formomis.<sup>3</sup> Valstybės, pasirinkdamos darbuotojų teisių gynimo būdus, privalo atsižvelgti į tarptautinius standartus bei į tai, kad darbuotojas yra silpnesnioji darbo sutarties šalis, kurios interesų gynyba turėtų būti garantuojama didesniu nei minimaliu valstybiniu reguliavimu.

Garantinės institucijos, užtikrinančios neapmokėtus piniginius darbuotojų reikalavimus, yra svarbios dėl to, kad padeda efektyviau ginti darbuotojų teises, kylančias iš darbo sutarties ar darbo santykių. Vykstant globaliems ekonominiams ir socialiniams pokyčiams bei augant valstybių patirčiai užtikrinant darbuotojų teises, iškyla ir tarptautinio reguliavimo būtinybė. Tarptautinių organizacijų priimti teisės aktai ne tik įtvirtino bendrus standartus, bet ir paskatino valstybes išsamiau bei griežčiau reglamentuoti darbuotojų interesų gynimą tais atvejais, kai darbdavys tampa nemokus.

Garantinių institucijų atsiradimas tiesiogiai susijęs su žmogaus teisių apsauga, nes darbuotojų teisės priskiriamos antrosios kartos žmogaus teisėms. XX a. pradžioje, kaip atsakas į liberalaus valstybinio reguliavimo vyravimą, pasaulyje susiformavo nuostata, jog valstybės privalo imtis priemonių socialinei nelygybei sumažinti. Aktyvios socialinės valstybės idėja lėmė ne tik nacionalinius, bet ir tarptautinius pokyčius – 1919 m. įkurta Tarptautinė darbo organizacija (toliau vadinama – TDO) priėmė pirmuosius tarptautinius dokumentus, įtvirtinusius teisinius „draudimus“ valstybėms, kurios privalėjo įsipareigoti dėl draudimų pripažinimo, laikymosi ir apsaugos bei įgyvendinimo garantijų. TDO priimtose konvencijose numatomos tokios nuostatos, kaip, pavyzdžiui, *„draudžiama dirbti ilgiau negu 8 val. per parą ir 48 val. per savaitę pramonės įmonėse“* arba *„draudžiama vaikams dirbti nakties metu“ ir kiti panašaus pobūdžio įpareigojimai.*<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Mačernytė-Panomariovienė I. Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas. Vilnius: LTU, 2003, p. 136.

<sup>4</sup> Mačernytė-Panomariovienė I. Teisinė garantijų darbuotojams prigimtis // Jurisprudencija, 2002, Nr. 25 (17), p. 91.

Tačiau šių draudimų įgyvendinimas buvo sudėtingas, nes ne visos valstybės ėmėsi realių draudimų įgyvendinimo priemonių. Tik po Antrojo pasaulinio karo valstybės prisiėmė įsipareigojimus ne tik drausti darbuotojų teisių pažeidimus, bet ir imtis jas *apsaugančių* priemonių. Tad šiuo metu visuotinai pripažįstama, kad *darbuotojų garantijos* kilo iš tarptautinių dokumentų, numatančių realias darbuotojų teisių apsaugos priemones. Pavyzdžiui, TDO Konvencijose Nr. 135, 154, 160, 173 ir kitose numatomos nuostatos, susijusios su teisinių priemonių įdiegimu tam, kad būtų įgyvendinta darbuotojų teisių apsauga, jų gynyba ir pan. Tarptautiniu mastu nustatyti minimalūs socialinės apsaugos standartai valstybes paskatino imtis aktyvesnės darbuotojų teisių apsaugos, todėl toliau sparčiai plėtėsi ne tik darbuotojų teisių katalogas, bet ir jų garantijų sistema.

### GARANTINĖS INSTITUCIJOS POREIKIS

Viena iš svarbiausių darbuotojų teisių yra teisė į darbo užmokestį, kuri reiškia, kad „*kiekvienas darbuotojas turi teisę į tokį atlyginimą, kuris garantuotų jam ir jo šeimai normalų gyvenimo lygį*“.<sup>5</sup> Teisingo apmokėjimo už atliktą darbą principas yra įtvirtintas Jungtinių Tautų Organizacijos (toliau vadinama – JTO) Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 23 str.,<sup>6</sup> Tarptautiniame pakte dėl ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių (1966 m.)<sup>7</sup> bei Europos socialinės chartijos (pataisytos) 4 str.<sup>8</sup> Šis principas sukonkretintas TDO konvencijoje Nr. 131 Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis<sup>9</sup> ir konvencijoje Nr. 100 Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą.<sup>10</sup> Vadovaujantis pirmąja minėta Konvencija kiekviena valstybė, įgyvendindama teisę į teisingą apmokėjimą, privalo sukurti bei nustatyti tokią minimalaus darbo užmokesčio nustatymo sistemą, kuri kiek įmanoma labiau atitiktų darbuotojų ir jų šeimų poreikius, gyvenimo išlaidas, socialinės apsaugos išlaidas ir tokius ekonominius veiksnius, kaip antai, ekonominę plėtrą, darbo našumas ir didelis užimtumas. Teisingo apmokėjimo už darbą principas taip pat reiškia, kad leidžiami tik tokie darbo užmokesčio atskaitymai, kuriuos

<sup>5</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2003, p. 31.

<sup>6</sup> Žmogaus teisės. Tarptautinių dokumentų rinkinys. Vilnius: Mintis, 1991, p. 12–19.

<sup>7</sup> Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas (Žin., 2002, Nr. 77–3290).

<sup>8</sup> Europos socialinė chartija (pataisyta) (Žin., 2001, Nr. 49–1704).

<sup>9</sup> Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 131 Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis (Žin., 1996, Nr. 30–736).

<sup>10</sup> Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 100 Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą (Žin., 1996, Nr. 28–675).

nustato nacionaliniai įstatymai arba kiti teisės aktai, kolektyvinės sutartys ar arbitražo sprendimai. Todėl tarptautiniu mastu yra įtvirtinta koncepcija, kad darbdavys neturi teisės mokėti mažesnio darbo užmokesčio negu minimalus mėnesinis darbo užmokestis, nustatytas nacionaliniais teisės aktais.

Svarbiausios procesinės ir institucinės garantijos darbuotojų reikalavimams ginti darbdaviui tapus nemokiu susijusios su darbuotojo teise kreiptis į darbo ginčų nagrinėjimo institucijas. *Galima išskirti dvi pagrindines institucijas, ginančias darbuotojų interesus*: 1) teismas, į kurį su ieškiniu kreipiasi darbuotojas dėl reikalavimų, keliamų nemokiam darbdaviui ir 2) garantiniai fondai, iš kurių būtų patenkinami bent minimalūs darbuotojų reikalavimai, keliami jų nemokiems darbdaviams.

Šių institucijų, užtikrinančių darbuotojų reikalavimus darbdavio nemokumo atveju, veiklos pagrindai yra įtvirtinti tarptautiniu mastu: 1992 m. TDO priėmė Konvenciją Nr. 173 Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo darbdaviui tapus nemokiam<sup>11</sup> (Lietuva ratifikavo 1994 m. birželio 23 d.) ir ją papildančią Rekomendaciją Nr. 180 Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiam.<sup>12</sup> Remiantis šiais dokumentais valstybės gali darbuotojų reikalavimus ginti dvejopai: teikiant privilegiją teismo procese (Konvencijos II skyrius) arba per garantinę instituciją (Konvencijos III skyrius).

TDO Konvencijos Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo darbdaviui tapus nemokiam“ III skyriuje „Darbuotojų reikalavimų gynimas esant garantinei institucijai“ yra įtvirtinti šie pagrindiniai garantinių fondų veiklos principai:

a) darbuotojų reikalaujamą iš darbdavio užmokestį už darbą laiduoja garantinė institucija, kai darbdavys dėl nemokumo šio užmokesčio išmokėti negali;

b) atlyginimą garantuojančių institucijų organizavimas, valdymas, veikla ir finansavimas nustatomi vadovaujantis nacionaliniais įstatymais ar kitais norminiais aktais arba kitomis nacionalinę praktiką atitinkančiomis priemonėmis;

c) visos taikomos priemonės jokiū būdu neturėtų uždrausti draudimo kompanijoms ginti darbuotojų reikalavimų darbdavio nemokumo atveju, jei jos siūlo pakankamas garantijas. Garantinės institucijos turėtų veikti laikydamosi ir rekomendacinių principų:

d) jos turėtų prisiimti subsidiarinę (papildomą) atsakomybę už nemokių darbdavių įsipareigojimus dėl ginamų darbuotojų reikalavimų ir subrogacijos forma turėtų veikti darbuotojų, kuriems jos išmokėjo išmokas, vardu, t. y. fondai, kaip draudikai, gali pareikšti regresio ieškinius prieš darbdavį vadovaudamiesi naciona-

---

<sup>11</sup> Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 173 Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo darbdaviui tapus nemokiam // <http://www.socmin.lt/index.php?985358703>; prisijungimo laikas: 2010 05 10.

<sup>12</sup> Ten pat.

liniais įstatymais;

e) garantinių institucijų valdomi fondai, išskyrus sudarytuosius iš bendrųjų valstybės pajamų, gali būti panaudoti tik tam tikslui, kuriam jie buvo sukurti.<sup>13</sup>

Lietuvos Respublikos Konstitucija (toliau vadinama – Konstitucija) ir Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau vadinama – LR DK) taip pat numato darbuotojų teisę į teisingą darbo užmokestį. Konstitucijos 48 str. 1 d. nurodoma, kad „*kiekvienas žmogus turi teisę laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju*“.<sup>14</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas 2004 m. gruodžio 13 d. nutarime konstatavo, kad „*Lietuvos Respublikos piliečio teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą yra Konstitucijos 23 straipsnyje įtvirtintos nuosavybės teisės viena iš svarbiausių įgyvendinimo priedaidų, nes asmeniui, kuris atliko pavestą darbą, pagal Konstituciją atsiranda teisė reikalauti, kad jam būtų sumokėtas visas pagal teisės aktus priklausantis darbo užmokestis (atlyginimas)*“.<sup>15</sup> Ši asmens teisė yra garantuojama, saugoma ir ginama kaip nuosavybės teisė. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas taip pat išaiškino, kad Konstitucijoje garantuota teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą yra tiesiogiai susijusi su visų asmenų lygybės įstatymui, teismui bei kitoms valstybės institucijoms principu. Tai reiškia, kad Konstitucijos 48 str. įtvirtina kiekvieno darbdavio pareigą tinkamai ir teisingai atsiskaityti su darbuotojais, o valstybę įpareigoja garantuoti darbuotojo teisės į darbo užmokestį apsaugą.

Minėta Konstitucijos norma sukonkretinta LR DK, kurio 2 str. 1 d. 6 p. nurodoma, kad vienas iš darbo santykių teisinio reglamentavimo principų yra teisingo apmokėjimo už darbą principas.<sup>16</sup> Teisė į teisingą darbo užmokestį (atlyginimą) lemia būtinybę užtikrinti ekonominius darbuotojų interesus ir tuomet, kai darbdavys tampa nemokus. Vadovaujantis Konstitucijos komentaru, „*terminas „atlyginimas“ reiškia įprastinį, pagrindinį ar minimalų darbo užmokestį arba algą ir papildomus uždarbius, tiesiogiai ar netiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui*

<sup>13</sup> *Mačernytė-Panomariovienė I.* Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas. Vilnius: LTU, 2003, p. 144.

<sup>14</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija (Žin., 1992, Nr. 33–1014) (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).

<sup>15</sup> Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams. Prieiga per internetą: <http://www.lrkt.lt/dokumentai/2004/n041213.htm>; prisijungimo laikas: 2010 05 10.

<sup>16</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (Žin., 2002, Nr. 64–2569) (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).

*gryniaisiais pinigais arba natūra už darbuotojo darbą*“.<sup>17</sup> LR DK 186 str. darbo užmokesčio sąvoka apibrėžiama kaip „atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį <...>“ (LR DK 186 str. 1 d.). Teisinių priemonių įtvirtinimas dar nereiškia tinkamos darbuotojų teisių apsaugos: nors darbuotojo teisė į konkretaus dydžio užmokesį ir yra garantuojama, tačiau garantinės institucijos paskirtis yra ne garantuoti minimalaus atlyginimo išmokėjimą, bet užtikrinti faktinį atsiskaitymą su darbuotoju už darbą, atliktą iki darbdavio nemokumo konstatavimo.

Vakarų Europos valstybėse po Antrojo pasaulinio karo įsivyravo laisvosios rinkos ekonomikos modelis, todėl šiose valstybėse būtinybė apsaugoti darbuotojus nuo neigiamų pasekmių, ištikus įmonių (darbdavių) bankrotams, iškilo daug anksčiau negu Lietuvoje. Tuometinės Europos Ekonominės Bendrijos mastu 1980 m. spalio 20 d. įsigaliojo Tarybos direktyva 80/987/EEB Dėl valstybių narių teisės derinimo darbdavio nemokumo atveju (toliau vadinama – Direktyva), kuri „*daugiau rėmėsi prielaida, kad darbdavio nemokumo atveju net ir tam tikros pirmenybės suteikimas darbuotojų reikalavimams nėra pakankama priemonė efektyviai užtikrinti jų patenkinimą, todėl darbuotojų interesų apsaugai turi būti pasitelkiama garantinė institucija, kuri užtikrintų greitą su darbo santykiais susijusių tam tikro socialiai pagrįsto dydžio reikalavimų atlyginimą*“.<sup>18</sup> Galima visiškai sutikti su šia nuomone, tačiau reikėtų pabrėžti, kad Europos bendrijos (toliau vadinama – EB) narių susitarimą kaip papildomas darbuotojų teisių garantijas visose valstybėse steigti garantines institucijas, didžia dalimi lėmė istoriškai susiklosčiusios aplinkybės: Europoje vyraujantis laisvosios rinkos ekonomikos modelis, nuolatinis stiprių darbuotojų profsąjungų spaudimas bei 1979 m. EB ištikusi ekonomikos krizė, kurios metu daugelis darbuotojų pajuto realius darbdavių bankrotų padarinius.

1980 m. Direktyvos nustatytos normos buvo gana liberalios, nes jomis buvo siekiama ne išsamiai harmonizuoti valstybių narių teisę, o tik nustatyti pagrindinius tikslus ir principus, paliekant EB narėms teisę pasirinkti Direktyvos įgyvendinimo priemones. Tai reiškia, kad valstybės narės galėjo savarankiškai pasirinkti, ar reformuoti jau esamas darbuotojų socialinės apsaugos sistemas, ar kurti naujas institucijas. Be to, EB narės galėjo pasirinkti įvairiausių garantinės institucijos modelius, tačiau šie modeliai turėjo atitikti pagrindinius garantinės institucijos principus, įtvirtintus Direktyvos 5 str.:

1) garantinių institucijų turtas turi būti nesusietas su darbdavio kapitalu ir nenaudojamas bankroto teisiniuose procesuose;

---

<sup>17</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. I dalis. Vilnius, 2000, p. 430.

<sup>18</sup> *Davulis T.* Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: TIC, 2004, p. 319.

2) darbdaviai turi padėti finansuoti garantines institucijas, jei jos nėra visiškai finansuojamos iš viešosios valdžios valdomų lėšų;

3) darbuotojų reikalavimų tenkinimas neturi priklausyti nuo to, ar buvo vykdomi garantinių institucijų finansavimo įsipareigojimai.

Direktyvą 80/987/EEB 2002 m. iš dalies pakeitė Europos Parlamento ir Tarybos priimta Direktyva 2002/74/EB (toliau vadinama – Direktyva 2002/74/EB), kurios tikslas buvo, atsižvelgiant į ankstesnės Direktyvos taikymo praktiką ir Europos Teisingumo Teismo (toliau vadinama – ETT) precedentus, išplėsti kai kurias sąvokas ir Direktyvos taikymo sritį.<sup>19</sup> Tačiau naujoji Direktyva 2002/74/EB nepakeitė esminių garantinių institucijų principų bei nemodifikavo pagrindinių nuostatų, susijusių su garantinės institucijos subsidiariu veiklos pobūdžiu.

Atsižvelgiant į išdėstytus argumentus, galima daryti prielaidą, kad garantinės institucijos atlieka papildomą darbuotojų interesų socialinės apsaugos funkciją darbdavio nemokumo atveju. Šios subsidiarios apsaugos poreikis yra nulemtas socialinių tikslų ir tarptautiniu, regioniniu bei nacionaliniu lygiu įtvirtintos asmens teisės į teisingą darbo užmokestį užtikrinimo mechanizmo.

## LIETUVOS RESPUBLIKOS GARANTINIO FONDO ĮSTATYMO TAIKymo APIMTIS

Specialius fondus, garantuojančius neapmokėtus piniginius darbuotojų reikalavimus, Europoje pradėta steigti XX a. pirmojoje pusėje – pirmiausia jie atsirado Austrijoje, Vokietijoje, Ispanijoje, Prancūzijoje, o 1933 m. ir Lietuvoje. Tarpukario nepriklausomoje Lietuvoje veikė Pramonės darbininkų samdos įstatymas, numatęs, kad atleistiems iš nusigyvenusių įmonių darbuotojams kompensacijos mokamos iš specialiai šiam reikalui sudaryto fondo, į kurį visos įmonės nuo kiekvieno savo darbuotojo mokėjo tam tikrą mokestį.<sup>20</sup> Po Nepriklausomybės atgavimo Lietuvoje 1997 m. buvo įsteigtas fondas, skirtas bankrutuojančių ar bankrutavusių įmonių darbuotojų reikalavimų, susijusių su darbo santykiais, užtikrinimui.<sup>21</sup> Per beveik

---

<sup>19</sup> Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/74/EB 2002 m. rugsėjo 23 d. iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 80/987/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo (2004 Specialusis leidimas, 2004 12 30, Nr. 1. Prieiga per internetą: [http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.dok\\_priedas?p\\_id=11438](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.dok_priedas?p_id=11438)).

<sup>20</sup> Pramonės darbininkų samdos įstatymas // Vyriausybės žinios, 1934, Nr. 457.

<sup>21</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1997 m. rugpjūčio 15 d. nutarimas Nr. 902 Dėl fondo bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojų reikalavimams, susijusiems su darbo santykiais, tenkinti įsteigimo (Žin., 1997, Nr. 76–1960).

ketverius veiklos metus šis fondas nesugebėjo garantuoti tinkamos darbuotojų piniginių interesų apsaugos darbdavio nemokumo atveju, todėl Lietuvos Respublikos Seimas 2000 m. priėmė naują Garantinio fondo įstatymą, kurio pagrindu buvo įsteigtas valstybės administruojamas pinigų fondas – Garantinis fondas. Minėtas įstatymas turėjo įtvirtinti tokią darbuotojų interesų gynimo sistemą, atitinkančią TDO Konvencijos Nr. 173 Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo darbdaviui tapus nemokiam standartus ir 1980 m. Direktyvos nuostatas.

Pagal Europos Parlamento ir Tarybos Direktyvą 2002/74/EB, 1 str. 1 d., ji taikoma su darbo sutartimi ar darbo santykiais susijusiems darbuotojų reikalavimams, pateiktiems nemokiems darbdaviams. Tai reiškia, kad Direktyvos 2002/74/EB nuostatos turi būti taikomos visiems valstybių narių nacionalinės teisės subjektams (darbdaviams). Tuo tarpu pagal Garantinio fondo įstatymo 1 str. 2 d. šis įstatymas „*taikomas visiems juridiniams asmenims, išskyrus valstybės biudžetines įstaigas, savivaldybių biudžetines įstaigas, politines partijas, profesines sąjungas ir religines bendruomenes bei bendrijas <...>*“. Pagal šį straipsnį įmokų į Garantinį fondą gali nemokėti valstybės biudžetinės įstaigos, savivaldybių biudžetinės įstaigos, politinės partijos, profesinės sąjungos ir religinės bendruomenės bei bendrijos.<sup>22</sup> Tai reiškia, kad darbuotojai, kurių darbdavys yra valstybės biudžetinė įstaiga, savivaldybių biudžetinė įstaiga, politinė partija, profesinė sąjunga ar religinė bendruomenė, negali reikalauti išmokų iš Garantinio fondo, nes tokiems nemokiems darbdaviams Garantinio fondo įstatymas apskritai netaikomas.

Darbuotojų, kurių darbdaviams netaikomas Garantinio fondo įstatymas, piniginių reikalavimų darbdavio nemokumo atveju apsaugą galima garantuoti dviem būdais. Pirma, Garantinio fondo įstatymo taikymo sritį susiejus ne su įmonės, bet su darbdavio požymiu, nes pastarasis yra žymiai platesnis, įstatymo taikymo apimtis visiškai atitiktų Direktyvos 2002/74/EB 1 str. 1 d. nurodytą Direktyvos 2002/74/EB taikymo apimtį.<sup>23</sup> LR DK 16 str. darbdavį apibrėžia gana plačiai: „*tai yra įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės struktūros, rūšies ir veiklos pobūdžio, turinti darbinį teisnumą ir veiksnumą, taip pat fizinis asmuo*“. Tai reiškia, kad tiek Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatyme

---

<sup>22</sup> „*Visuomenėje kilo klausimas, kodėl šiame sąrašė nėra ūkine veikla užsimančių politinių partijų ir profesijų. Garantinio fondo administracija nurodė, kad nustojus galioti Įmonių įstatymui reikėjo fiksuoti juridinius asmenis, kad konkrečiai būtų apibrėžta, kurie juridiniai asmenys moka į fondą įmokas. Todėl įmokų nemokės profesijų sąjungos ir partijos, kurių įmonių registre nėra ir kurios visą ūkinę veiklą vykdo per savo įsteigtas įmones*“. Rutkauskaitė R. Paspiginigauti – į fondus ir daugiabučių bei sodų bendrijas // Verslo žinios, 2006 06 09, Nr. 111, p. 13. Prieiga per internetą: <http://archyvas.vz.lt/news.php?id=473636&strid=1002&rs=20&ss=čy=2006%2006%2009>; prisijungimo laikas: 2010 05 10.

<sup>23</sup> *Davulis T.* Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: TIC, 2004.



nurodytos uždarnosios akcinės bendrovės ir akcinės bendrovės,<sup>24</sup> tiek individualios įmonės,<sup>25</sup> tiek tikrosios ūkinės bendrijos ir komanditines ūkinės bendrijos<sup>26</sup> bei organizacijos arba asociacijos<sup>27</sup> yra darbo teisės subjektai ir gali sudaryti darbo sutartis su darbuotojais. Tačiau šiuo metu Garantinio fondo įstatymas taikomas tik jame nurodytiems juridiniams asmenims, bet ne visiems darbdaviams LR DK prasme.

Antra, darbuotojų, kurių darbdaviams netaikomas Garantinio fondo įstatymas, piniginių reikalavimų darbdavio nemokumo atveju apsaugą būtų galima garantuoti atsisakius siauro nemokumo sąvokos taikymo, nes pagrindinė problema, mūsų manymu, yra ta, kad Lietuvoje netinkamai įgyvendinama Direktyvos 2002/74/EB 1 str. 1 d. numatyta darbdavio nemokumo sąlyga. Pagal šios direktyvos 1 str. 1 d., ji taikoma su darbo sutartimi ar darbo santykiais susijusiems darbuotojų reikalavimams, pateiktiems nemokiems darbdaviams. Tačiau pagal Garantinio fondo įstatymo 3 str. „*lėšos iš Garantinio fondo skiriamos šiame įstatyme nustatyto dydžio išmokoms bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojams <...>*“. Tai reiškia, kad Direktyvoje 2002/74/EB numatyta darbdavio nemokumo sąlyga Lietuvos Garantinio fondo įstatyme suvokiama siaurai ir siejama tik su bankroto procedūra.

Bendroji ir plačiausia „nemokumo“ sąvoka pateikiama TDO Konvencijoje Nr. 173 ir Rekomendacijoje Nr. 180 Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiam: tai situacijos, kurioms susiklosčius pagal nacionalinius įstatymus ir praktiką buvo iškeltos bylos, susijusios su darbdavio turtu, dėl kolektyvinio neatsiskaitymo su kreditoriais. 2000 m. gegužės 29 d. buvo priimtas Tarybos Reglamentas Nr. 1346/2000 Dėl bankroto bylų.<sup>28</sup> Reglamente tiesiogiai nėra pateikta nemokumo samprata, nėra nurodyti šiame reglamente ir bankroto bylos iškėlimo pagrindai bei nemokumo įvertinimo sąlygos. Direktyvos 2002/74/EB 2 str. 1 d. pateikiama unifikuota darbdavio nemokumo sąvoka, tampanti privaloma kiekvienai valstybei narei: darbdavys laikomas nemokiu, jeigu pagal atitinkamos valstybės narės nacionalinius

<sup>24</sup> Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (Žin., 2003, Nr. 123–5574) (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).

<sup>25</sup> Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatymas (Žin., 2003, Nr. 112–4991) (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).

<sup>26</sup> Lietuvos Respublikos ūkinių bendrijų įstatymas (Žin., 2003, Nr. 112–4990) (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).

<sup>27</sup> Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas (Žin., 2004, Nr. 25–745) (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).

<sup>28</sup> Tarybos Reglamentas (EB) Nr. 1346/2000, 2000 m. gegužės 29 d. Dėl bankroto bylų (2004 Specialusis leidimas, 2004 12 30, Nr. 1. Prieiga per internetą: [http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.dok\\_priedas?p\\_id=9026](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.dok_priedas?p_id=9026)).

teisės aktus pateikiamas prašymas pradėti kolektyvinius procesinius veiksmus dėl darbdavio nemokumo, apimant jo viso ar dalies turto atėmimą ir likvidatoriaus, ar asmens, atliekančio panašų darbą, paskyrimą, o kompetentinga institucija pradeda procesinius veiksmus arba nustato, kad darbdavio įmonė yra visiškai uždaryta ar verslas baigtas vykdyti, o esamo turto nepakanka, kad būtų pradėti procesiniai veiksmai. Bendroji Direktyvos 2002/74/EB lygiu unifikuota nemokumo sąlyga yra tikslinama ETT praktikoje: kaip pabrėžia ETT, nemokiu darbdavys laikomas egzistuojant dviem sąlygoms. Pirma, kai sutinkamai su nacionalinės teisės reglamentuojamomis taisyklėmis pateikiamas prašymas pradėti darbdavio nemokumo procesą, įskaitant turto ar jo dalies atėmimą bei likvidatoriaus ar jam prilyginto asmens paskyrimą. Antra sąlyga susijusi su kompetentingos valstybės institucijos veiksmais, t. y. ta institucija gali arba pradėti prašomą procesą, arba, jei tai jau nebetikslinga (nėra pakankamai turto šiam procesui vykdyti), konstatuoja įmonės ar verslo veiklos pabaigą.<sup>29</sup> Tai rodo Direktyvos 2002/74/EB nuostatų lankstumą ir pritaikomumą konkrečioms nacionalinėms situacijoms.<sup>30</sup>

Tuo tarpu Lietuvoje galimybę tinkamai įgyvendinti Direktyvą 2002/74/EB sunkina skirtinguose Lietuvos Respublikos teisės aktuose pateikiamas nevienodas nemokumo sąvokos turinys. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse (toliau vadinama – LR CK) sąvoka „nemokumas“ kai kuriais atvejais tapatinama su sąvoka „bankrotas“, o kitais atvejais jos traktuojamos kaip alternatyvios. Pavyzdžiui, LR CK 6.786 str. 3 d. nustato, kad „*jeigu komitentas tampa nemokus (jam iškeliamą bankroto byla), komisierius netenka sulaikymo teisės ir įgyja įkeitimo teisę į tą daiktą (priverstinis įkeitimas), o jo reikalavimai dėl daikto, kurį komisierius buvo sulaikęs, vertės dydžio tenkinami kartu su įkeitimu užtikrintais reikalavimais*“.<sup>31</sup> Tuo tarpu LR CK 4.205 str. 2 d. įtvirtinta nuostata, jog „*sutartis taip pat gali numatyti įkaito davėjo (juridinio asmens) pareigą apdrausti įkeitimo objektą likvidavimo ar nemokumo atveju*“. „Nemokumo“ ir „bankroto“ sąvokų vartojimo neapibrėžtumas akivaizdus ir kituose teisės aktuose. Antai Lietuvos Respublikos kontroliuojančiųjų investicinių bendrovių įstatymo 15 str. 2 d. 2 punktas numato, kad „*sutartis su depozitoriumu nutraukiama, jei depozitoriumas pasiskelbia ar paskelbiamas nemokiu arba jam iškeliamą bankroto*

---

<sup>29</sup> ETT 1995 m. lapkričio 9 d. sprendimas byloje C-479/73 *Francovich II*; ETT 1997 m. liepos 10 d. sprendimas byloje C-373/95 *Maso*.

<sup>30</sup> *Petrylaitė D., Davulis T., Petrylaitė V.* Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 248.

<sup>31</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (Žin., 2000, Nr. 74–2262) (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).

byla“.<sup>32</sup> Pagal Lietuvos Respublikos įsakomųjų ir paprastųjų vekselių įstatymo 46 str. 6 d. „jeigu vekselio mokėtojas, nepaisant, akceptavo jis vekselį ar ne, paskelbtas nemokiu, taip pat tais atvejais, kai neakceptuotino vekselio davėjas paskelbtas nemokiu, kad vekselio turėtojas galėtų pateikti reikalavimus, pakanka teismo nutarties iškelti bankroto bylą“.<sup>33</sup> Tuo tarpu pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 205 str. 1 d. „darbdavys laikomas nemokiu, kai jam taikomos bankroto procedūros ir kitais įstatymų nustatytais atvejais“.

Pagal Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymo (toliau vadinama – ĮBĮ) 2 str. 8 d. „įmonės nemokumas – 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“. Tuo tarpu bankrotas yra nemokios įmonės būseną, kai įmonei teisme yra iškelta bankroto byla arba kreditoriai įmonėje vykdo bankroto procedūras ne teismo tvarka (ĮBĮ 2 str. 1 d.). Taigi ĮBĮ nemokumas yra platesnė sąvoka ir yra viena iš sąlygų bankroto bylai kelti.<sup>34</sup>

Bankroto procesas – tai teismo arba ne teismo tvarka vykdomų įmonės bankroto procedūrų visuma (ĮBĮ 2 str. 2 d.). Bankroto procedūrų vykdymas teismo tvarka susijęs su bankroto bylos inicijavimu. Bankroto bylos iškeliamos ir nagrinėjamos Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso (toliau vadinama – CPK) nustatyta ginčo (ieškinio) teisenos tvarka, išskyrus ĮBĮ nustatytas išimtis (CPK 1 str. 1 d., ĮBĮ 10 str. 1 d.). Taigi bendraja ginčo teisenos tvarka kreiptis į teismą dėl bankroto bylos iškėlimo gali tuo suinteresuoti asmenys (CPK 5 str.). Šis suinteresuotumas gali būti susijęs tiek su privataus, tiek su viešojo intereso gynimu. Pradedant bankroto procedūrą teismo tvarka, pareiškimas dėl bankroto bylos iškėlimo pateikiamas teismui, todėl tik jis gali spręsti, kelti bankroto bylą ar ne. Teismas taip pat tvirtina kreditorių reikalavimus, tarp kurių yra ir reikalavimas darbuotojams skirti išmokas iš Garantinio fondo. Tai reiškia, kad Lietuvoje *nemokumą, kuris yra būtina sąlyga skiriant išmokas iš garantinės institucijos* pagal Direktyvos 2002/74/EB 1 str. 1 d., įmanoma konstatuoti tik iškėliant įmonės (darbdavio) bankroto bylą pagal ĮBĮ. Dėl to, kad darbdavio nemokumo konstatavimas vykdomas tik pagal ĮBĮ, Lietuvos Garantinis fondas neturi teisės skirti išmokų darbuotojams, kurių darbdaviai iš esmės negali bankrutuoti: valstybės biudžetinės įstaigos,

<sup>32</sup> Lietuvos Respublikos kontroliuojančiųjų investicinių bendrovių įstatymas (Žin., 2003, Nr. 74–3425) (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).

<sup>33</sup> Lietuvos Respublikos įsakomųjų ir paprastųjų vekselių įstatymas (Žin., 1999, Nr. 30–853) (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).

<sup>34</sup> *Višinskis V. ir kiti*. Nacionalinė verslo administratorių asociacija. Nemokumo samprata ir jo teisinio reglamentavimo analizė. Taikomasis mokslinis tyrimo darbas. Vilnius, 2006, p. 17. Prieiga per internetą: [www.ukmin.lt/lt/svv/doc/Nemokumo%20studija.doc](http://www.ukmin.lt/lt/svv/doc/Nemokumo%20studija.doc); prisijungimo laikas: 2010 05 10.

savivaldybių biudžetinės įstaigos, politinės partijos, profesinės sąjungos ir religinės bendruomenės bei bendrijos.<sup>35</sup> ETT šiame kontekste yra pažymėjęs, kad tokiu atveju svarbu, jog tokiems darbuotojams, kuriems išimties tvarka netaikomos Direktyvos 2002/74/EB nuostatos (1 str. 2 d.), būtų sukuriamos alternatyvios garantinės formos ir kad tokie darbuotojai galėtų faktiškai jomis pasinaudoti.<sup>36</sup>

Siekiant, kad darbuotojams, kurių darbdaviams šiuo metu netaikomas Garantinio fondo įstatymas, būtų galima suteikti adekvačią apsaugą kaip reikalauja Direktyvos 2002/74/EB 1 str. 2 d., būtina sudaryti sąlygas nemokumo konstatavimui ne tik pagal ĮBĮ nuostatas. Mūsų nuomone, būtų galima inicijuoti Garantinio fondo įstatymo 3 str. pakeitimą ir numatyti, kad lėšos iš Garantinio fondo būtų skiriamos ne tik bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojams, bet ir tiems darbuotojams, kurių darbdaviai yra pripažinti nemokiais. Nemokumą supaprastinta tvarka galėtų pripažinti teismas, kreditorių susirinkimas arba neteisminė institucija, pavyzdžiui, Įmonių bankroto valdymo departamentas prie Ūkio ministerijos ir, jeigu yra administruotino turto, skirti turto administratorių pagal Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 4.236–4.252 str. nuostatas. Būtų galima inicijuoti ir atskiro Nemokumo įstatymo, kuriame būtų aiškiai apibrėžta nemokumo sąvoka bei jo konstatavimo pagrindai ir tvarka, priėmimą.

Taigi supaprastinus nemokumo konstatavimo procesą teisme ar paskyrus šią funkciją neteisminei institucijai ir atsisakius nuostatos, kad išmokos iš Garantinio fondo skiriamos tik „*bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojams*“, Garantinio fondo įstatymas būtų taikomas ir toms institucijoms, kurioms bankrotas negali būti konstatuotas pagal Įmonių bankroto įstatymo normas. Tokiu būdu būtų užtikrintas tinkamas Direktyvos įgyvendinimas ir tenkinami platesnio rato nemokių darbdavių darbuotojų minimalūs ekonominių interesai.

## GARANTINIO FONDO VEIKLA LIETUVOJE

Garantinio fondo veikla Lietuvoje gali būti analizuojama keliais aspektais. Pirma, atsižvelgiant į tai, kad garantinės institucijos paskirtis yra garantuoti minimalius nemokių darbdavių darbuotojų nuostolius, Garantinio fondo veiklą ir preliminarių efektyvumą

---

<sup>35</sup> Remiantis ĮBĮ ne tik konstatuojamas nemokumas, kuris yra vienas iš pagrindų bankroto bylai iškelti, bet ir keliamos bankroto bylos. Dėl to iš Garantinio fondo negali gauti paramos ne tik tie darbuotojai, kurių darbdaviai negali bankrutuoti, nes ĮBĮ nenumato jų bankroto galimybes, bet ir tie darbuotojai, kurių darbdavys yra nemokus, bet jam neiškeliama bankroto byla, nes, pvz., nėra turto. Vis dėlto pagal Direktyvą Garantinis fondas turėtų suteikti išmokas ir tokiems darbuotojams.

<sup>36</sup> ETT 1989 m. vasario 2 d. sprendimas byloje 22/87 *Komisija v. Italija*.

būtų galima apibrėžti per darbuotojų, gavusių išmokas, skaičių ir tų išmokų dydį. Pavyzdžiui, 2001 m., kai Garantinis fondas pradėjo savo veiklą, 20 655 darbuotojams buvo išmokėta 25,1 mln. lt. išmokų, t. y. vidutiniškai po 1 215 lt. Nuo 2002 m. darbuotojų, kuriems skirtos išmokos ir išmokų dydžiai palaipsniui mažėjo, tačiau nuo 2006 m. darbuotojų skaičiui mažėjant, išmokų dydžiai nekito arba kito kartu su darbuotojų skaičiaus mažėjimu (2007 m.), todėl atitinkamai 2006 m. vienam darbuotojui vidutiniškai buvo išmokėta po 2 120 Lt., o 2007 m. – po 2 312 Lt. (*žr. 1 lentelę*).

**1 lentelė. Išmokų iš Garantinio fondo dydis 2001–2008 m.(mln. lt)<sup>37</sup>**

Laikotarpis (metai)	Įmonių, pateikusių paraiškas, skaičius	Darbuotojų, kuriems skirtos išmokos, skaičius	Skirta išmokų (mln. lt)
2001	250	20 655	25,1
2002	504	15 214	21,3
2003	576	18 158	24,7
2004	490	10 424	14,9
2005	527	10 654	16,6
2006	379	11 140	23,6
2007	293	5 794	13,4
2008	300	6 894	18,2
<b>Iš viso</b>	<b>3 319</b>	<b>101 933</b>	<b>157,8</b>

Lyginant 2008 m. pirmąjį pusmetį su 2007 m. atitinkamu laikotarpiu bankroto procesų skaičiui padidėjus 37,1 proc., padidėjo ir darbuotojų, kuriems buvo išmokėtos išmokos, skaičius.<sup>38</sup> Akivaizdu, kad recesijos metu nuolat didėjant bankrotų skaičiui, didės ir darbuotojų, kuriems turi būti skiriamos išmokos iš Garantinio fondo, skaičius, todėl valstybės pareiga yra užtikrinti tinkamą garantinių įmokų surinkimą ir Fondo lėšų pakankumą, nes šios institucijos veikla pagrįsta minimalių darbuotojų ekonominių interesų užtikrinimu.

Kitas garantinės institucijos veiklos aspektas galėtų būti laikas, per kurį darbuotojas gauna išmokas iš Garantinio fondo. Pagal Garantinio fondo nuostatų 12

<sup>37</sup> Šaltinis: [www.socmin.lt/gf/](http://www.socmin.lt/gf/)

<sup>38</sup> Įmonių bankroto valdymo departamento prie Ūkio ministerijos Įmonių bankroto ir restruktūrizavimo procesų 2008 m. sausio–birželio mėn. apžvalga, 2008 10 06, Nr. (8.11)-A4-243. Vilnius, p. 1. Prieiga per internetą: [www.bankrotodep.lt/Doc/2008\\_01\\_06e.doc](http://www.bankrotodep.lt/Doc/2008_01_06e.doc); prisijungimo laikas: 2010 05 10.

ir 16 punktus, Garantinio fondo administracija ne vėliau kaip per mėnesį gautą paraišką turi patikrinti ir teikti Garantinio fondo tarybai, o Garantinio fondo taryba ne vėliau kaip per mėnesį nuo dokumentų iš Garantinio fondo administratoriaus gavimo dienos turi priimti sprendimą dėl išmokų skyrimo.<sup>39</sup> Nors oficialių statistikos duomenų apie šių terminų laikymąsi nėra pateikiama, tačiau, padidėjus bankrotų skaičiui, Garantinio fondo administratorius akivaizdžiai susiduria su sunkumais nagrinėdama bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių paraiškas dėl išmokų iš Garantinio fondo darbuotojams skyrimo.<sup>40</sup>

Siekiant prognozuoti Garantinio fondo veiklą ateityje, būtina atsižvelgti į tai, kad nuo 2008 m. vidurio buvo per pusę sumažintas įmokų į Garantinį fondą tarifo dydis (nuo 0,2 proc. iki 0,1 proc.), taip pat ir į tai, kad lyginant 2009 m. su 2008 m. pradėtų bankroto procesų skaičius Lietuvoje padidėjo 92,5 proc.<sup>41</sup> Tai reiškia, kad reali Garantinio fondo veikla dabarties sąlygomis neįmanoma, tuo labiau, kad dėl didelio darbo krūvio Fondas nepakankamai operatyviai atlieka lėšų administravimo funkcijas.

Nuo 2008 m. liepos 12 d. įsigaliojęs Garantinio fondo įstatymo pakeitimas,<sup>42</sup> kuriuo įmokos į Garantinį fondą sumažintos nuo 0,2 proc. iki 0,1 proc. priskaičiuoto darbuotojams darbo užmokesčio, vertintinas prieštarai. Sprendimą sumažinti įmokų tarifą iš dalies lėmė faktas, kad 2008 m. sausio 1 d. Garantiniame fonde buvo sukaupta 80 mln. litų, o įmonių įmokos daugiau nei tris kartus viršijo Garantinio fondo išmokas. 2008 m. bendros Garantinio fondo išlaidos sudarė 19,1 mln. litų, o lėšų likutis Garantinio fondo sąskaitoje 2009 m. sausio 1 d. sudarė 106,1 mln. litų.<sup>43</sup> Be to, 2010 m. Garantinio fondo sąmatoje numatyta, kad, atsižvelgiant į tai, jog ankstesniais, ekonominio pakilimo metais, darbuotojams buvo išmokama apie 20 mln. litų, tai, turint omenyje didėjančią bankrotų skaičių, darbuotojų reikalavimams patenkinti reikės per 80 mln. litų.

---

<sup>39</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. birželio 7 d. nutarimas Nr. 685 Dėl Garantinio fondo steigimo (Žin., 2001, Nr. 50–1753).

<sup>40</sup> Bankrutuojančių įmonių darbuotojai Garantinio fondo išmokų laukia 6 mėnesius // Žinių radijas, 2010 03 17. Prieiga per internetą: [http://www.ziniur.lt/naujienal/bankrutuojanciu-imoniu-darbuotojai-garantinio-fondo-ismoku-laukia-6-menesius/?new\\_id=13624](http://www.ziniur.lt/naujienal/bankrutuojanciu-imoniu-darbuotojai-garantinio-fondo-ismoku-laukia-6-menesius/?new_id=13624); prisijungimo laikas: 2010 05 07.

<sup>41</sup> Įmonių bankroto valdymo departamento prie Ūkio ministerijos Įmonių bankroto ir restruktūrizavimo procesų 2009 m. sausio–gruodžio mėn. apžvalga, 2010 02 26, Nr. (8.3)-A2-101. Vilnius, p. 1. Prieiga per internetą: <http://www.bankrotodep.lt/Apzvalgos.php>; prisijungimo laikas: 2010 05 07.

<sup>42</sup> Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymo 1, 2, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 12, 13 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas (Žin., 2008, Nr. 79–3100).

<sup>43</sup> <http://www.socmin.lt/gff/>; prisijungimo laikas: 2010 03 16.

Pagrindinė problema yra tai, kad priimant sprendimą per pusę sumažinti įmokos į Garantinį fondą dydį, nebuvo atsižvelgta į realią ekonominės recesijos galimybę. Tai reiškia, kad Garantinio fondo lėšų surinkimas suprastės ne tik dėl sumažinto įmokų tarifo, bet ir dėl ekonomikos recesijos. Mūsų manymu, sprendimas sumažinti įmokas buvo priimtas skubotai ir neatsižvelgus į tai, kad ekonomikos recesijos metu bankrutuos (ar taps nemokiais) daugiau darbdavių negu ankstesniais metais, todėl siūlytina grąžinti ankstesnį įmokų tarifą (nuo 0,1 proc. padidinti iki 0,2 proc.).

## IŠVADOS

1. Speciali garantinė institucija, padengianti darbuotojų piniginius reikalavimus darbdavio nemokumo atveju, yra papildomas minimalios darbuotojų socialinės apsaugos užtikrinimo garantas, daugiausia nulemtas socialinių tikslų.

2. Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas neatitinka Europos Sąjungos teisės reikalavimų, nes minėtas įstatymas taikomas tik jame nurodytiems juridiniams asmenims, bet ne visiems darbdaviams Lietuvos Respublikos darbo kodekso prasme, todėl Garantinio fondo įstatyme išskirtų valstybės biudžetinių įstaigų, savivaldybių biudžetinių įstaigų, politinių partijų, profesinių sąjungų ir religinių bendruomenių bei bendrijų darbuotojai negali kreiptis į Garantinį fondą, nors šie juridiniai asmenys taip pat gali būti darbdaviai ir gali tapti nemokūs.

3. Darbuotojų, kurių darbdaviams netaikomas Garantinio fondo įstatymas, piniginių reikalavimų darbdavio nemokumo atveju apsaugą būtų galima garantuoti Garantinio fondo įstatymo taikymo sritį susiejus ne su įmonės, bet su darbdavio požymiu arba atsisakius per siauro nemokumo sąvokos taikymo: nemokumą sutapatinant tik su bankroto procedūra juridinių asmenų, kurie negali bankrutuoti pagal Įmonių bankroto įstatymą, darbuotojai negali kreiptis į Garantinį fondą.

4. Garantinio fondo įstatyme tikslinga įtvirtinti, kad lėšos iš Garantinio fondo būtų skiriamos ne tik bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojams, bet ir tiems darbuotojams, kurių darbdaviai yra pripažinti nemokiais. Nemokumą supaprastinta tvarka galėtų pripažinti teismas, kreditorių susirinkimas arba neteisminė institucija. Būtų galima inicijuoti ir atskiros Nemokumo įstatymo, kuriame būtų aiškiai apibrėžta nemokumo sąvoka bei jo konstatavimo pagrindai ir tvarka, priėmimą.

6. Skubotas sprendimas perpus sumažinti įmokas į Garantinį fondą ir neoperatyvus paraiškų nagrinėjimas apsunkina efektyvią garantinės institucijos veiklą.

## LITERATŪRA

### I. Teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992, Nr. 33–1014 (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).
2. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/74/EB 2002 m. rugsėjo 23 d. iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 80/987/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo // 2004 Specialusis leidimas, 2004 12 30, Nr. 1. Prieiga per internetą: [http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.dok\\_priedas?p\\_id=11438](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.dok_priedas?p_id=11438)
3. Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios, 2001, Nr. 49–1704.
4. Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 25–745 (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).
5. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 123–5574 (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).
6. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 74–2262 (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).
7. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64–2569 (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).
8. Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 82–2478 (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).
9. Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 112–4991 (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).
10. Lietuvos Respublikos įsakomųjų ir paprastųjų vekselių įstatymas // Valstybės žinios, 1999, Nr. 30–853.
11. Lietuvos Respublikos kontroliuojančiųjų investicinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 74–3425 (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).
12. Pramonės darbininkų samdos įstatymas // Vyriausybės žinios, 1934, Nr. 457.
13. Lietuvos Respublikos ūkinių bendrijų įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 112–4990 (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).
14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. birželio 7 d. nutarimas Nr. 685 Dėl Garantinio fondo steigimo // Valstybės žinios, 2001, Nr. 50–1753 (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).
15. Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 100 Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą // Valstybės žinios, 1996, Nr. 28–675.
16. Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 131 Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis // Valstybės žinios, 1996, Nr. 30–736.
17. Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo darbdaviui tapus nemokiam“ // <http://www.socmin.lt/index.php?985358703>; prisijungimo laikas: 2010 05 10.
18. Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo darbdaviui tapus nemokiam“ // <http://www.socmin.lt/index.php?985358703>; prisijungimo laikas: 2010 05 10.
19. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 77–3290.
20. Tarybos Reglamentas (EB) Nr. 1346/2000, 2000 m. gegužės 29 d. Dėl bankroto bylų // 2004 Specialusis leidimas, 2004 12 30, Nr. 1. Prieiga per internetą: [http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.dok\\_priedas?p\\_id=9026](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.dok_priedas?p_id=9026); prisijungimo laikas: 2010 05 10.



21. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1997 m. rugpjūčio 15 d. nutarimas Nr. 902 Dėl fondo bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojų reikalavimams, susijusiems su darbo santykiais, tenkinti įsteigimo // Valstybės žinios, 1997, Nr. 76-1960.

## II. Mokslinės publikacijos

22. *Davulis T.* Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: TIC, 2004.
23. *Petrylaitė D., Davulis T., Petrylaitė V.* Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. Vilnius: Registrų centras, 2008.
24. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2003.
25. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. I dalis. Vilnius: 2000.
26. *Mačernytė-Panomariovienė I.* Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas. Vilnius: LTU, 2003.
27. *Mačernytė-Panomariovienė I.* Teisinė garantijų darbuotojams prigimtis // Jurisprudencija, 2002, Nr. 25 (17).
28. Žmogaus teisės. Tarptautinių dokumentų rinkinys. Vilnius: Mintis, 1991.

## III. Teismų praktika

29. ETT 1989 m. vasario 2 d. sprendimas byloje 22/87 *Komisija v. Italija*.
30. ETT 1995 m. lapkričio 9 d. sprendimas byloje C-479/73 *Francovich II*.
31. ETT 1997 m. liepos 10 d. sprendimas byloje C-373/95 *Maso*.
32. Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams. Prieiga per internetą: <http://www.lrkt.lt/dokumentai/2004/n041213.htm>; prisijungimo laikas: 2010 05 10.

## IV. Kiti šaltiniai

33. Bankrutuojančių įmonių darbuotojai Garantinio fondo išmokų laukia 6 mėnesius // Žinių radijas, 2010 03 17. Prieiga per internetą: [http://www.ziniur.lt/naujiena/bankrutuojanciu-imoniu-darbuotojai-garantinio-fondo-ismoku-laukia-6-menesius?new\\_id=13624](http://www.ziniur.lt/naujiena/bankrutuojanciu-imoniu-darbuotojai-garantinio-fondo-ismoku-laukia-6-menesius?new_id=13624); prisijungimo laikas: 2010 05 07.
34. Įmonių bankroto valdymo departamento prie Ūkio ministerijos Įmonių bankroto ir restruktūrizavimo procesų 2008 m. sausio–birželio mėn. apžvalga, 2008 10 06, Nr. (8.11)-A4-243, Vilnius. Prieiga per internetą: [www.bankrotodep.lt/Doc/2008\\_01\\_06e.doc](http://www.bankrotodep.lt/Doc/2008_01_06e.doc); prisijungimo laikas: 2010 05 10.
35. Įmonių bankroto valdymo departamento prie Ūkio ministerijos Įmonių bankroto ir restruktūrizavimo procesų 2009 m. sausio–gruodžio mėn. apžvalga, 2010 02 26, Nr. (8.3)-A2-101, Vilnius. Prieiga per internetą: <http://www.bankrotodep.lt/Apzvalgos.php>; prisijungimo laikas: 2010 05 07.
36. *Rutkauskaitė R.* Pasipinigauti – į fondus ir daugiabučių bei sodų bendrijas // Verslo žinios, 2006 06 09, Nr. 111, p. 13. Prieiga per internetą: <http://archyvas.vz.lt/news.php?id=473636&strid=1002&rs=20&ss=&y=2006%2006%2009>; prisijungimo laikas: 2010 05 10.
37. *Višinskis V. ir kiti.* Nacionalinė verslo administratorių asociacija. Nemokumo samprata ir jo teisinio reglamentavimo analizė. Taikomasis mokslinis tyrimo darbas. Vilnius, 2006. Prieiga per internetą: [www.ukmin.lt/lt/svl/doc/Nemokumo%20studija.doc](http://www.ukmin.lt/lt/svl/doc/Nemokumo%20studija.doc); prisijungimo laikas: 2010 05 10.
38. <http://www.socmin.lt/gf/>; prisijungimo laikas: 2010 03 16.

*Dovilė KVEDERYTĖ*

Mykolas Romeris University, PhD student

*Remigijus JAZBUTIS*

Bankruptcy administrator

JSC “Bankrotų administravimo grupė”

## THE LITHUANIAN GUARANTEE FUND: DEMAND, LEGAL REGULATION AND PRACTICE

### Summary

The authors of the article analyses the demand and the legal regulation of the Lithuanian Guarantee Fund and seeks to determine its practical activity. The authors focus on how Lithuanian act of Guarantee Fund correspond to the Conventions of the International Labour Organization and to the directives of European Union. Also in the paper authors analyses the statistics of Guarantee Fund practice and seeks to determine the importance of the Lithuanian Guarantee Fund in the depression.

Straipsnis redakcijai įteiktas 2010 m. gegužės 10 d.