LIETUVOS RESPUBLIKOS SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJA

Biudžetinė įstaiga, A.Vivulskio g. 11, LT-03162 Vilnius, tel. (8 5) 266 8176, (8 5) 266 8169, faks. (8 5) 266 4209,
el. p. post@socmin.lt, https://socmin.lrv.lt. Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 1886 03515

Lietuvos Respublikos finansų ministerijai

Nr. (10.22-) SD -
Į 2020-07-24 Nr. (6.2E-02)-6K-2004280

DĖL ĮSTATYMŲ PROJEKTŲ DERINIMO

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija išnagrinėjo išvadoms pateiktus Lietuvos Respublikos juridinių asmenų nemokumo įstatymo Nr. XIII-2221 1, 2, 4, 6, 10, 15, 17, 26, 28, 31, 33, 35, 62, 64, 77, 94, 95, 103, 104, 111,114, 130 straipsnių pakeitimo, įstatymo papildymo 102_1, 102^2, 102^3 ir 111^1 straipsniais ir įstatymo priedo pakeitimo įstatymo projektą (toliau – JANĮ projektas), Lietuvos Respublikos fizinių asmenų bankroto įstatymo Nr. XI-2000 5, 7, 8, 21, 29, 30, 31 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo projektą, Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymo Nr. XII-2604 3 ir 7 straipsnių pakeitimo įstatymo projektą, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 57 ir 63 straipsnių pakeitimo įstatymo projektą (toliau – DK projektas) ir Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.64 ir 2.66 straipsnių pakeitimo įstatymo projektą (toliau visi kartu – Įstatymų projektai) (TAIS Nr. 20-10389) ir pagal kompetenciją teikia šias pastabas ir pasiūlymus:

1. Įstatymų projektų aiškinamajame rašte (4.5 papunktis) nurodyta, kad nei Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, nei Lietuvos Respublikos juridinių asmenų nemokumo įstatymas nenumato, kokiu pagrindu prireikus restruktūrizavimo proceso metu galėtų būti atleidžiami darbuotojai, todėl DK projekte siūloma nustatyti, kad, restruktūrizuojant darbdavį, darbo sutartys nutraukiamos vadovaujantis Darbo kodekso 57 straipsniu – darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės, t. y. kai darbuotojo atliekama darbo funkcija darbdaviui tampa pertekline dėl darbo organizavimo pakeitimų ir viena iš to priežasčių – darbdavio restruktūrizavimas. Taip pat siūloma papildyti Darbo kodekso 63 straipsnį pabrėžiant, kad ir darbdavio restruktūrizavimo atveju, kai atleidžiama grupė darbuotojų, užtikrinama darbuotojų teisė į informaciją ir konsultacijas. JANĮ projektu Juridinių asmenų nemokumo įstatymas papildomas nauju 102^3 straipsniu dėl darbo santykių reguliavimo restruktūrizavimo proceso metu ir nustatoma darbuotojų atstovų informavimo apie restruktūrizavimo bylos iškėlimą, restruktūrizavimo plano rengimą ir konsultavimosi su jais rengiant restruktūrizavimo planą tvarka.

Juridinio asmens restruktūrizavimo procesas (toliau – restruktūrizavimo procesas) – visuma įstatymo nustatytų procedūrų, kuriomis siekiama įveikti juridinio asmens finansinius sunkumus, išsaugoti jo gyvybingumą ir išvengti bankroto, gaunant kreditorių pagalbą finansiniams sunkumams įveikti, taikant ekonomines, technines, organizacines ir kitas priemones (Juridinių asmenų nemokumo įstatymo 2 straipsnio 10 dalis).

2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos (ES) 2019/1023 dėl prevencinio restruktūrizavimo sistemų, skolų panaikinimo ir draudimo verstis veikla ir priemonių restruktūrizavimo, nemokumo ir skolų panaikinimo procedūrų veiksmingumui didinti, kuria iš dalies keičiama Direktyva (ES) 2017/1132 (toliau – Restruktūrizavimo ir nemokumo direktyva) 13 straipsnio 2 dalyje yra nustatyta, kad jeigu restruktūrizavimo planas apima priemones, dėl kurių keičiasi darbo organizavimas arba sutartiniai santykiai su darbuotojais, tos priemonės turi būti patvirtintos tų darbuotojų, jeigu toks patvirtinimas tokiais atvejais numatytas pagal nacionalinę teisę arba kolektyvines sutartis. Nurodytoje nuostatoje yra nustatoma, kad restruktūrizavimo plane

numatomos darbo organizavimo priemonės, kurios keičia darbuotojų teisinius santykius, turi būti numatytos pagal nacionalinę teisę.

Pažymėtina, kad šiuo metu galiojančiame Darbo kodekso 51 straipsnyje yra nustatytos garantijos darbuotojams darbo santykių tęstinumo darbdavio reorganizavimo, restruktūrizavimo ir verslo ar jo dalies perdavimo atveju. Pagal suformuotą teisminę praktiką ši garantija ir darbdavio, kuriam pradėtas restruktūrizavimo procesas, teisė vykdyti struktūrinius pertvarkymus įgyvendinama šiuo būdu: „Darbo kodekso 51 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbdavio dalyvių sudėties pasikeitimai, jo pavaldumo, dalyvio ar pavadinimo pasikeitimas, darbdavio sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos arba restruktūrizavimas nekeičia darbdavio darbuotojų darbo sąlygų ir negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius. Tačiau pagal Darbo kodekso 57 straipsnio 1 dalies 1 punktą darbdavys turi teisę nutraukti neterminuotą arba terminuotą darbo sutartį prieš terminą, jeigu darbuotojo atliekama darbo funkcija darbdaviui tampa pertekline dėl darbo organizavimo pakeitimų ar kitų priežasčių, susijusių su darbdavio veikla. Darbo kodekso 57 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad darbo organizavimo pakeitimai ar kitos priežastys, susijusios su darbdavio veikla, gali būti priežastis nutraukti darbo sutartį tik tuo atveju, kai jie yra realūs ir lemia konkretaus darbuotojo ar jų grupės atliekamos darbo funkcijos ar darbo funkcijų nereikalingumą. Be to, numatyta, kad darbo sutartis šiuo pagrindu gali būti nutraukta tik tada, kai laikotarpiu nuo įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą iki penkių darbo dienų iki įspėjimo laikotarpio pabaigos darbovietėje nėra laisvos darbo vietos, į kurią darbuotojas galėtų būti perkeltas su jo sutikimu. Taigi ieškovas galėjo būti perkeltas į (duomenys neskelbtini) pareigas tik tuo atveju, jeigu (duomenys neskelbtini) pareigybė būtų buvusi laisva“ (Klaipėdos apygardos teismo 2019 m. gruodžio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1768-538/2019). Tokia pati teisminė praktika buvo suformuota ir galiojant senajam Darbo kodeksui (iki 2017 m. birželio 30 d.)

Analizuojant nurodytas nuostatas, darytina išvada, kad nėra pagrindo papildyti Darbo kodekso 57 straipsnio 1 dalies 1 punktą nuostata dėl restruktūrizavimo, nes darbo organizavimo pakeitimo teisinės pasekmės, susijusios su darbuotojų atleidimu (atkreiptinas dėmesys į tai, kad Restruktūrizavimo ir nemokumo direktyvos 8 straipsnio 1 dalies g punkto iv papunkčio nuostatos numato ir kitas darbo organizavimo priemones, pavyzdžiui, sutrumpinti darbuotojų darbo laiką), jau įtvirtintos Darbo kodekse. Taip pat nėra pagrindo keisti ir Darbo kodekso 63 straipsnio nuostatų.

2. Pažymėtina, kad Restruktūrizavimo ir nemokumo direktyvos 13 straipsnio 1 dalies b punkto nuostatos, kaip darbuotojų teisių apsaugos priemonę akcentuoja jų informavimą ir konsultavimą. Šios darbuotojų teisės ir darbdavių pareigos įgyvendinimo reglamentavimas yra įtvirtintas Darbo kodekso 208 straipsnyje, todėl būtų tikslinga JANĮ projekto 20 straipsnyje išdėstytą 102^3 straipsnį papildyti nuostata, kad darbdavys, ketindamas pradėti restruktūrizavimo procesą, turi vykdyti informavimo ir konsultavimo procesus Darbo kodekso 208 straipsnyje nustatyta tvarka. Taip pat siūlome JANĮ projekto 20 straipsnyje į išdėstytą 102^3 straipsnio 4 dalį perkelti tikslesnę Restruktūrizavimo ir nemokumo direktyvos 13 straipsnio 2 dalies nuostatą, nurodant, kad „Jeigu restruktūrizavimo plane **numatyti darbo organizavimo struktūriniai pertvarkymai, jie vykdomi** Darbo kodekse nustatyta tvarka“.

3. Pažymėtina, kad nei DK projekte, nei JANĮ projekte nėra nuostatų, perkeliančių Restruktūrizavimo ir nemokumo direktyvos 10 straipsnio 1 dalies c punkto nuostatą.

4. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad, keičiant Darbo kodekso nuostatas, jas **privaloma suderinti su socialiniais partneriais**.

Viceministras Eitvydas Bingelis

Irena Mickevičiūtė, tel. 8 706 68254, el .p. Irena.Mickeviciute@socmin.lt
Airinė Dobužinskienė, tel. 8 706 64229, el. p. Airine.Dobuzinskiene@socmin.lt
Marius Mulma, tel. 8 706 68222, el. p. Marius.Mulma@socmin.lt