

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto

Darbo teisės katedra

Eglės Tamošiūnaitės

V kurso, darbo teisės

studijų atšakos studentės

Magistro darbas

**ĮMONĖS, VERSLO AR JŲ DALIŲ PERDAVIMAS EUROPOS
BENDRIJOS IR LIETUVOS DARBO TEISĖJE**

Vadovas:

doc. dr. D. Petrylaitė

Recenzentas:

doc. dr. V. Tiažkijus

Vilnius 2008

TURINYS

IŽANGA	3
1. Įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo reglamentavimas	6
1.1. Įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas Europos Bendrijos teisėje	6
1.1.1. Istorinės įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo reglamentavimo Europos Bendrijoje priešastys ir raida	6
1.1.2. Įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimas pagal Direktyvą 77/187/EEB	8
1.1.3. Įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas pagal Direktyvą 2001/23/EB	26
1.2. Įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas Lietuvos darbo teisėje	34
2. Darbuotojų teisinė padėtis, perduodant įmonę, verslą ar jų dalį.....	39
2.1. Darbuotojų teisinės padėties reglamentavimas Direktyvoje 77/187/EEB bei Direktyvoje 2001/23/EB	39
2.2. Darbuotojų teisinės padėties reglamentavimas Lietuvos darbo teisėje.....	47
3. Kolektyvinių interesų ir teisių apsauga, perduodant įmonę, verslą ar jų dalį.....	51
3.1. Kolektyvinių interesų ir teisių apsaugos garantijos Direktyvoje 2001/23/EB.....	51
3.2. Kolektyvinių interesų ir teisių apsaugos garantijos Lietuvos darbo teisėje.....	54
IŠVADOS	59
SANTRAUKA	61
SUMMARY	62
LITERATŪROS SĄRAŠAS	63
PRIEDAI.....	69

IŽANGA

Temos aktualumas ir praktinė reikšmė. Verslo perdavimas – ne tik šių laikų ekonominio gyvenimo realybė, bet ir būtinybė. 2006 m. kovo 13 d. Europos Komisijos komunikate dėl Lisabonos Bendrijos augimo ir užimtumo programos įgyvendinimo teigiama, jog dėl Europos gyventojų senėjimo net viena trečioji Europos Sąjungos verslininkų, daugiausiai tų, kurie vadovauja šeimos įmonėms, iš verslo pasitrauks per ateinančius dešimt metų. Kasmetinis maždaug 690 000 mažų ir vidutinių įmonių pasitraukimas paveikia net 2,8 milijonus darbo vietų.¹ Be abejonės savąjį indėlį į šią statistiką turi ir Lietuva.

Įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo srities reglamentavimas yra jautrus, nes čia susiduria du vienodai svarbūs, bet priešingi interesai: darbdavių – optimizuoti verslo organizavimą, darbuotojų – išsaugoti turimą darbą. Pagrindinis teisės aktas derinantis šiuos interesus Europos Bendrijos lygiu yra Tarybos direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo² (toliau – Direktyva 2001/23/EB). Tačiau, viena vertus dėl direktyvos paliktos gana plačios veikimo laisvės valstybėms narėms, kita vertus, dėl nepakankamai aiškios, išsamios direktyvos normų formuotės, praktikoje kyla šios direktyvos interpretavimo, taikymo bei įgyvendinimo problemų. Dar daugiau klausimų, nei atsakymų užduoda ir Lietuvos darbo teisėje įtvirtintos, direktyvą perkeliančios normos. Lietuvos Respublikos teisės moksle šios problemos nėra plačiai išdiskutuotos. Dažniausiai teisės mokslininkai gilinasi į atskirus su direktyvos taikymu susijusius klausimus, tokius kaip perdavimo samprata, darbuotojų teisinės padėties klausimus. Tačiau pasigendama kritinio vertinimo, ar Lietuva sėkmingai ir tinkamai perkėlė direktyvos nuostatas į nacionalinę teisę. Todėl šiame darbe bus siekiama įmonės, verslo ar jų dalies perdavimo temą išanalizuoti visapusiškai, neapsiribojant vienos ar kitos su perdavimu susijusios problemos analizavimu, bet temą nagrinėjant struktūriškai, atskleidžiant atskirų problemų tarpusavio ryšius bei pasiūlant galimus jų sprendimo variantus.

Tyrimo objektas – visuomeniniai santykiai, susiklostantys, perduodant įmonę, verslą ar jų dalį, susiję su Direktyvos 2001/23/EB bei ją įgyvendinančių Lietuvos Respublikos teisės aktų taikymu.

¹ Komisijos komunikatas Tarybai, Europos parlamentui, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui dėl Lisabonos Bendrijos augimo ir užimtumo programos įgyvendinimo KOM (2006) 117 galutinis [interaktyvus][žiūrėta 2008 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą < <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0117:FIN:LT:HTML>>

² OL L 82, 2001 3 22, p. 16–20

Tyrimo tikslas. Pateikti išsamią įmonės, verslo ar jų dalies perdavimo reglamentavimo Europos Bendrijos ir Lietuvos darbo teisės lygiu problemų analizę, pasiūlant galimus teisinio reglamentavimo trūkumų nacionalinėje teisės sistemoje šalinimo būdus.

Tyrimo uždaviniai. Užsibrėžtam tikslui pasiekti keliami šie uždaviniai:

- 1) vertinant Europos Bendrijos lygiu įmonių, verslo ar jų dalių perdavimą reglamentuojančius teisės aktus bei atsižvelgiant į šių aktų taikymą aiškinančius ETT sprendimus, išanalizuoti įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo sampratą;
- 2) kritiškai įvertinti Europos Bendrijos ir nacionalinio lygmens teisės aktų, reglamentuojančių įmonės, verslo ar jų dalių perdavimą, santykį ir atitiktį, pasiūlant galimus pakeitimus;
- 3) išanalizuoti dėl įmonės, verslo ar jų dalies perdavimo kylančias darbuotojų teisinės padėties problemas;
- 4) išnagrinėti įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo įtaką šalių kolektyvinių interesų atstovavimui ir kolektyvinėmis sutartimis prisiimtų įsipareigojimų įgyvendinimui;
- 5) įvertinti vienos socialinės partnerystės formų, t. y. darbuotojų dalyvavimo įmonės valdyme, naudojantis informavimo ir konsultavimo teisėmis, reikšmę, mažinant galimus neigiamus įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo padarinius darbuotojų atžvilgiu.

Tyrimo metodai. Įgyvendinant darbe užsibrėžtus uždavinius naudojami įvairūs tyrimo metodai, tokie kaip: *sisteminės analizės* – darbe sistemiškai nagrinėjamos Europos Bendrijos direktyvos, priimtose įmonių, verslo ar jų dalių perdavimų srityje, ETT praktika, pateikta sisteminė Lietuvos darbo teisėje įtvirtintų normų, įgyvendinančių Europos Bendrijos lygiu priimtų teisės aktų nuostatas, analizė; *loginės analizės* – naudojantis loginės analizės metodu apibendrinama gausiai darbe nagrinėta ETT bei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, teisės mokslininkų teiginiai ir nuomonės, pateikiamos galimos teisinio reglamentavimo tobulinimo kryptys; *istorinis* – šio metodo pagalba įvardijamos istorinės įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo reglamentavimo priežastys, reglamentavimo raida Europos Bendrijos ir Lietuvos darbo teisėje, taip pat atskleidžiama ETT išaiškinimų ir pozicijų kaita; *lyginamasis* – šiuo metodu plačiai naudojamas, analizuojant ETT išaiškinimų ir pozicijų kaitą, vertinant Europos Bendrijos ir Lietuvos Respublikos teisės aktų atitikties problemas. Darbe taip pat naudojami *lingvistinis* bei *teleologinis* metodai, ypač analizuojant teisės aktuose pateiktas definicijas bei jų prasmę ir tikslus.

Tyrimo šaltiniai. Pirminiu šaltiniu siekiant darbe užsibrėžto tikslo bei vykdant nustatytus uždavinius yra Europos Bendrijos ir Lietuvos Respublikos teisės aktai, reglamentuojantys įmonės, verslo ar jų dalių perdavimą. Atsižvelgiant į jų įtaką ir reikšmę, didžiausias dėmesys skiriamas ETT bei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimams.

Siekiant išsamios darbo temos analizės, darbe taip pat nagrinėjami ir vertinami aktualūs teisės mokslininkų darbai, monografijos.

1. ĮMONĖS, VERSLO AR JŲ DALIŲ PERDAVIMO TEISINIS REGLAMENTAVIMAS

1.1. Įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo reglamentavimas Europos Bendrijos teisėje

1.1.1. Istorinės įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo reglamentavimo Europos Bendrijoje priežastys ir raida

Darbuotojų interesų apsaugos reglamentavimas verslo perdavimo atveju nėra naujiena Europos Bendrijoje, bet turi senas tradicijas. Jau nuo 1928 m. Prancūzijos teisėje buvo įtvirtintos nuostatos, jog esant teisiniams darbdavio pasikeitimams, atsirandantiems dėl paveldėjimo, pardavimo, susijungimo, pasidalijimo, visos darbo sutartys, egzistuojančios perdavimo dieną, lieka galioti naujam darbdaviui.³ Iš tiesų, patys darbdaviai buvo suinteresuoti, jog perėmus įmonės turtą, pereis ir kvalifikuota darbo jėga, kuri turi reikalingus įgūdžius ir žinias, norint tinkamai naudoti, pavyzdžiui, perduotus įrenginius, techniką. Tačiau kai kuriose šalyse kaip, pavyzdžiui, Jungtinėje Karalystėje darbo sutartis buvo laikoma išimtinai asmenine, individualia sutartimi ir todėl jos galiojimas negalėjo būti perkeliamas naujam darbdaviui.⁴ Taigi nepaisant to, jog Europos Ekonominė Bendrija dar nebuvo taip išsiplėtusi, kaip dabar Europos Sąjunga, darbuotojų interesų apsaugos verslo perdavimo atveju supratimas ir reglamentavimas gerokai skyrėsi valstybėse narėse.

Pirminis ir strateginis Europos Ekonominės Bendrijos tikslas buvo sukurti stiprią ir konkurencingą vidaus rinką, kurios skaldymui sąlygų nesudarytų nacionaliniai valstybių narių įstatymai. Aiškus ir vienodas verslo subjektų veiklos reglamentavimas turėjo padėti įmonėms augti ir kryptingai plėtoti savo veiklą. Be abejonės skirtingus reikalavimus įmonėms, siekiančioms susijungti, atsidalinti, parduoti savo verslą nustatantys nacionaliniai įstatymai neskatino verslo subjektų peržengti nacionalines sienas. Todėl šios srities harmonizavimas buvo svarbus visos Europos Ekonominės Bendrijos mastu.

1977 m. vasario 14 d. Europos Bendrijų Taryba priėmė direktyvą 77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo atveju, suderinimo (toliau – Direktyva 77/187/EEB)⁵. Direktyva 77/187/EEB, kuri buvo 1974 – 1976 m. Socialinių veiksnių programos dalis, siekta paskatinti bendros rinkos vystimąsi, o tuo pačiu ir verslo reorganizavimą. Ši direktyva buvo priimta kartu su kitomis, programą sudariusiomis direktyvomis, reglamentavusiomis darbuotojų teises kolektyvinių

³ Barnard C. EC Employment Law. – United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd, 1996. P. 354

⁴ Upex R., Ryley M. TUPE: Law and Practice, - Bristol: Jordan Publishing Limited, 2006. P. 4

⁵ OL L 61, 1977 3 5, p. 26

atleidimų ir bankroto atvejais. Kaip pastebi kai kurie autoriai⁶, Direktyva 77/187/EEB iš esmės buvo siekiama bent minimalios interesų pusiausvyros tarp ekonomiškai palankiai vertintino verslininkų siekio reorganizuoti verslą ir pasiekti didesnę jo efektyvumą bei darbuotojų socialinių interesų neprarasti darbo, nes neigiamas verslo reorganizavimo poveikis darbuotojams sukeldamas pastarųjų nepasitenkinimą, tuo pačiu stabdytų ir Bendrijos ekonomikos vystimąsi. Taigi nors darbuotojams nebuvo suteikta galimybė tiesiogiai daryti įtaką įmonėje vykstantiems procesams, bet bent jau buvo suteiktos garantijos, kurių dėka darbuotojai galėjo jaustis labiau užtikrinti dėl savo padėties stabilumo.⁷

Praėjus beveik dešimčiai metų nuo priėmimo Direktyva 77/187/EEB buvo keista direktyvos 98/50/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo⁸ (toliau – Direktyva 98/50/EB), vėliau originalioji bei ją keičianti direktyvos buvo konsoliduotos į Direktyvą 2001/23/EB. Direktyvos 77/187/EEB keitimą sąlygojo įvairios priežastys. Viena jų – tai pačių verslininkų nepasitenkinimas, jog direktyva riboja jų pasirinkimą persikirstyti darbo jėgą, ieškoti būdų, kaip tą patį darbą atlikti našiau. Kita priežastimi reikėtų įvardinti ETT praktiką. Būtent ETT turėjo atsakyti į daugelį klausimų dėl Direktyvos 77/187/EEB taikymo apimties, kurie iš esmės kilo dėl ne visiškai aiškaus direktyvos teksto. Dalį šių neaiškumų ETT išsklaidė savo sprendimuose, kuriuose pateikti išaiškinimų pagrindai vėliau buvo padaryti Direktyvos 77/157/EBB pakeitimais. Į kitą dalį klausimų ETT praktikoje atsakymų dar nėra.

Iš dalies tai nulemta to, jog Direktyva 77/187/EEB buvo siekta tik dalinio srities teisinio reglamentavimo harmonizavimo, nes kiekvienai valstybei narei buvo suteikta diskrecija išplėsti darbuotojams teikiamų garantijų sąrašą bei savo nuožiūra nustatyti sankcijas, kai jų įgyvendinimas darbuotojų atžvilgiu nebuvo užtikrintas. Tai patvirtina ir ETT praktika⁹, kurioje teigiama, jog Direktyva 77/187/EEB nėra siekiama užtikrinti vienodo lygio apsaugos visoje Europos Bendrijoje, bet tik jos minimumą. Taigi į dalį neatsakytų klausimų atsakymo reikia ieškoti valstybių narių įstatymuose, įgyvendinančiuose direktyvą bei nacionalinių teismų praktikoje.

Atsižvelgiant į tai, darbe bus analizuojama ETT praktika, aiškinanti Direktyvos 77/187/EEB bei Direktyvos 2001/23/EB taikymą, taip pat bus pateikta lyginamoji Direktyvos

⁶ Barnard C. *EC Employment Law*. – United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd, 1996. P. 355

⁷ Sciarra S. *Labour Law in The Courts: National Judges and The European Court of Justice*. – Portland, Oregon: Hart Publishing, 2001. P. 134

⁸ Tarybos direktyva 98/50/EB keičianti direktyvą 77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo // OL L201, 1998 7 17 p. 0088-0092

⁹ ETT 1985 m. liepos 11 d. sprendimas 105/84, *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v. A/S Danmøls Invetar, in liquidation* // ECR 1985, p. 0239

2001/23/EB ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo¹⁰ (toliau – Darbo kodeksas) normų analizė.

1.1.2. Įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimas pagal Direktyvą 77/187/EEB

Europos Bendrijų Tarybos priimtoje Direktyvoje 77/187/EEB pirmą kartą Bendrijos lygiu buvo įtvirtinta pareiga valstybėms narėms nacionalinėse teisės sistemose įtvirtinti normas, reglamentuojančias darbuotojų teisę išsaugoti turimą darbo vietą, kai įmonė, verslas ar verslo dalis yra perduodami kitiems darbdaviams.

Direktyvos 77/187/EEB ašis yra 4 straipsnio 1 dalies norma, teigianti, jog „perdavėjas arba perėmėjas negali atleisti darbuotojų remdamiesi vien įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimu“. Dėl šios priežasties įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo pasekoje, perdavėjo teisės ir pareigos, kylančios iš darbo sutarties arba darbo santykių formos, esančios perdavimo dieną, pereina perėmėjui automatiškai. Tačiau kaip apibrėžia direktyva, tai netaikoma darbuotojų teisei gauti senatvės, invalidumo ar maitintojo netekimo išmokas, kai jos mokamos pagal papildomas bendrovės arba kelių bendrovių pensijų sistemas, nepriklausančias valstybių narių įstatymuose numatytoms socialinės apsaugos sistemoms.

Pažymėtina, kad nors Direktyva 77/187/EEB draudžia įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimą kaip teisėtą darbuotojo atleidimo pagrindą, tai neprieštarauja ir nepanaikina galimybės atleisti darbuotojus dėl ekonominių, technologinių arba organizacinių priežasčių, galinčių sukelti darbo jėgos pokyčius (Direktyvos 77/187/EEB 4 straipsnio 1 dalis). Be abejonės, pats perdavimas taip pat gali lemti, jog keisis esminės darbo sąlygos, nepalankios darbuotojui. Šiuo atveju atsakomybė už darbo santykių nutraukimą tenka darbdaviui.

Pirmasis klausimas susijęs su 4 straipsnio 1 dalies norma tai, kokie įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimai reguliuojami direktyvos. Iš pirmo žvilgsnio atsakymas pateiktas direktyvos 1 straipsnio 1 dalyje, kurioje sakoma, kad direktyva taikoma perduodant įmonę, verslą ar verslo dalis kitiems darbdaviams teisinio perdavimo arba susijungimo būdu. Direktyvos taikymą dar labiau susiaurina 1 straipsnio 2 ir 3 dalys, kuriose teigiama, kad Direktyva 77/187/EEB taikoma tais atvejais ir tik tiek, kiek įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimas yra Europos Bendrijų steigimo sutarties taikymo teritorijos ribose, išskyrus jūrų laivus, kuriems direktyva netaikoma. Pastaroji norma apibrėžia direktyvos taikymo teritorines ribas.

Reikia pastebėti, jog pagal šia normą direktyvos taikymas susietas su fizine įmonės, verslo ar verslo dalies buvimo vieta, ne su jų nuosavybės teisės buvimo vieta. To pasekoje į

¹⁰ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

Direktyvos 77/187/EEB taikymo apimtį nepatenka tokie perdavimai, kai Europos Bendrijos įmonė įsigyja įmonę, verslą ar verslo dalį už Europos Bendrijos ribų. Taip pat direktyva nebus taikoma tokiam perdavimui kai vienos iš šalių, nors fiziškai ir esančios už Europos Bendrijos ribų, centrinė valdymo įstaiga yra Europos Bendrijoje.¹¹

Teritorinė direktyvos taikymo apimtis nors ir nėra maksimaliai palanki darbuotojams, tačiau reglamentavimo prasme yra aiški. Deja aukščiau darbe paminėtos normos, įtvirtintos Direktyvos 77/187/EEB 1 ir 4 straipsnio pirmosiose dalyse, nors ir papildoma viena kita, bet tuo pačiu palieka daug klausimų, o būtent, ką direktyvos prasme reiškia sąvokos „perdavimas“, „teisinis perdavimas“, „susijungimas“, taip pat ką apima sąvokos „įmonė“, „verslas“ ar „verslo dalis“ ir galiausiai, ką apima darbuotojo sąvoka. Reikia pastebėti, kad nė viena šių sąvokų Direktyvos 77/187/EEB tekste nėra pateikta, išskyrus tris joje vartojamas perdavėjo, perėmėjo ir darbuotojų atstovų sąvokas.¹²

Europos Bendrijos steigimo sutarties 234 straipsnyje, įtvirtinta ETT kompetencija priimti preliminarius nutarimus dėl Europos Bendrijų institucijų aktų galiojimo ir išaiškinimo. Vadovaudamasis suteikta kompetencija, ETT turėjo užpildyti ir Direktyvos 77/187/EEB reglamentavimo spragas, neaiškumus, tuo pačiu paaiškindamas ir aukščiau paminėtas, bet direktyvoje neapibrėžtas sąvokas.

Kaip jau minėta šiame skyriuje, Direktyva 77/187/EEB numato dvi įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo formas, t. y. teisinį perdavimą ir perdavimą susijungimo būdu. Šio padalijimo bus laikomasi ir toliau darbe, analizuojant kaip šios sąvokos išaiškintos ETT praktikoje.

„Perdavimo“ samprata. Lietuviškame Direktyvos 77/187/EEB 1 straipsnio 1 dalies vertime sakoma, jog direktyva taikoma perduodant įmonę, verslą ar verslo dalis kitiems darbdaviams teisinio perdavimo arba susijungimo atveju. Manytina, kad tikslesnis originalios direktyvos teksto anglų kalba vertimas pažodžiui skambėtų taip: ši direktyva taikoma įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimui kitam darbdaviui, kai toks perdavimas yra teisinio perdavimo ar susijungimo rezultatas.

Nors oficialus direktyvos vertimas originalaus direktyvos turinio labai neiškraipo, visgi ne visiškai tiksliai perteikia mintį. Originaliame direktyvos tekste matomas aiškus

¹¹ Barnard C. EC Employment Law. – United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd, 1996. P. 357-358

¹² Direktyvos 77/187/EEB 2 straipsnis:

Perdavėjas – kiekvienas fizinis ar juridinis asmuo, kuris dėl [...] perdavimo nustoja būti darbdaviu įmonės, verslo ar verslo dalies atžvilgiu;

Perėmėjas – kiekvienas fizinis ar juridinis asmuo, kuris dėl [...] perdavimo tampa darbdaviu įmonės, verslo ar verslo dalies atžvilgiu;

Darbuotojų atstovai – darbuotojų atstovai, numatyti valstybių narių įstatymuose arba nusistovėjusioje tvarkoje, išskyrus bendrovių administracijos, valdymo arba priežiūros organų narius, kurie tam tikrų valstybių narių tokiuose organuose atstovauja darbuotojams.

priežastingumas, t. y. įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimas įvardijamas kaip teisinio perdavimo pasekmė. Taigi įmonės perdavimo ir teisinio perdavimo sąvokos yra netapačios.

Su teisinio perdavimo samprata neatsiejamai susiję ir sąvokos „įmonė“ bei „verslas“, t. y. objektai, perleidžiami teisinio perdavimo ar susijungimo būdu. Tačiau kaip minėta darbe, Direktyvoje 77/187/EEB nėra pateiktos įmonės, verslo ar verslo dalies definicijos. Kita vertus, tokios sąvokos kaip „įmonė“ konkrečios definicijos pateikimo būtinybė kvestionuotina, nes direktyva skirta įgyvendinti valstybėms narėms, kurių nacionaliniai įstatymai skirtingai reglamentuoja, kas yra laikoma įmone, juridiniu asmeniu, įtvirtina skirtingas jų teises formas. Tokiu būdu sąvoką „įmonė“ kiekviena valstybė gali interpretuoti taip, kad tai atitiktų jos įstatymus.

Tačiau turint omenyje, kad Direktyva 77/187/EEB skirta reglamentuoti darbo teisinius santykius, o tuo tarpu „įmonės“, „verslo“ sąvokos priskirtinos ekonominei kategorijai ir daugiau vartojamos civilinėje teisėje, tinkamas sąvokų reikšmės suvokimas yra labai svarbus. Civilinėje teisėje vartojami šių sąvokų apibrėžimai ne visada atspindi tai, kas aktualu darbo teisei ir nesutampa su darbo teisėje vartojamomis sąvokomis. Šie klausimai turi ne tik teorinę, bet ir praktinę reikšmę, nes Direktyvos 77/187/EEB taikymo apimtis priklauso nuo to kaip plačiai ETT apibrėš įmonės, verslo ar verslo dalies sąvokas. Reikia pastebėti, jog pačio ETT pozicija šiuo klausimu kito. Šis pozicijos kitimas bus pastebimas darbe analizuojant atskiras ETT išnagrinėtas bylas.

Pirmoji ir viena svarbesnių ETT išnagrinėtų bylų, kurioje aiškinama įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo samprata yra *Jozef Maria Antonius Spijkers v. Gebroeders Benedik Abattoir cv ir Alfred Benedic en zonen BV*¹³. Šioje byloje Olandijos teismas kreipėsi į ETT, prašydamas paaiškinti, ar skerdyklai priklausančių pastatų ir žaliavų pardavimas bei daugumos minėtą turtą perduodančio darbdavio darbuotojų įdarbinimas reiškia įmonės perdavimą Direktyvos 77/187 prasme, taip pat ar perdavimo nustatymui turi įtakos tai, jog perėmėjui nėra perduodami įmonės klientai.

Pirmą kartą ETT pažymėjo, jog Direktyva 77/187/EEB yra siekiama užtikrinti darbo santykių tęstinumą, perduodant įmonę, verslą ar verslo dalį, kai perdavimo pasekoje keičiasi darbdavys. Tam jokios įtakos neturi nuosavybės teisės į tam tikrą turtą perdavimas ar neperdavimas. Atitinkamai vien įmonės, verslo ar verslo dalies veikloje naudojamo turto perdavimas negali būti pats savaime laikomas įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimu.

Įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimą galima konstatuoti tik tuo atveju, jei įmonė, verslas ar verslo dalis perleidžiami kaip veikiantis ekonominis subjektas (angl. *going*

¹³ ETT 1986 m. kovo 18 d. sprendimas byloje 24/85, *Jozef maria Antonius Spijkers v. Gebroeders Benedik Abattoir CV et Alfred Benedic en Zonen BV* // ECR 1986, p. 01119

concern). Faktą, jog perėmėjas perėmė įmonę, verslą ar jų dalį kaip veikiančią ekonominį subjektą įrodytų tai, kad perėmėjui sudarytos visos galimybės toliau tęsti tą pačią įmonės, verslo ar verslo dalies veiklą, kuri juose buvo vykdoma iki perdavimo. Siekiant nustatyti ar perėmėjo perduotoje įmonėje veikla vykdoma išsaugojus jo tapatumą (angl. *identity*), ETT siūlo įvertinti eilę aplinkybių, t. y. atsižvelgti į:

- 1) Įmonės, verslo tipą;
- 2) Ar buvo perduotas įmonės materialusis turtas, kaip pavyzdžiui, pastatai ir kilnojamas turtas;
- 3) Įmonės nematerialaus turto vertę, perduodant;
- 4) Ar dauguma įmonės darbuotojų buvo perimti naujojo įgijėjo;
- 5) Ar buvo perduoti įmonės klientai;
- 6) Perduotos įmonės veiklos panašumas iki perdavimo ir po jo;
- 7) Laikotarpį, kuriam buvo sustabdyta įmonės veikla, jei taip buvo, ir kurio metu buvo perduota perduota įmonė, verslas ar verslo dalis;

Reikia pažymėti, jog šių aplinkybių sąrašas yra tik pavyzdinis, tačiau įvardintų aplinkybių nustatymas yra aktualus kiekvienoje įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo byloje, nepriklausomai nuo pasirinktos teisinio perdavimo formos.

Manytina, kad šioje byloje ETT vadovavosi ne civilinėje teisėje naudojamos įmonės kaip organizacinės struktūros samprata, bet prioritetą skyrė įmonės atliekamai veiklai, t. y. įmonė suvokiama kaip tam tikrą veiklą vykdomantis ekonominis subjektas, o ne vien tam tikrų materialinių, gamybinių išteklių visuma. Kaip žinia pats tam tikrų materialinių išteklių turėjimas negali būti prilygintas įmonės veiklai, nes įmonės veikla apima ir tokius nematerialius dalykus kaip darbo jėga bei darbo organizavimas.

Visgi reikia sutikti su kai kuriais autoriais¹⁴, jog nacionaliniam teismui pasiūlydamas įvertinti, ar pagal bylos aplinkybes buvo įvykdytas įmonės, kaip veikiančio ekonominio subjekto perdavimas, ETT iš esmės išvengė tiesioginio įmonės perdavimo definicijos pateikimo, apsiribodamas aplinkybių, kurios turi reikšmės vertinant ar įvyko perdavimas pateikimu. Taigi pasirinkdamas tokį aplinkinį kelią, ETT visą atsakomybę perkėlė nacionaliniam teismui. Kaip bus matyti ir iš sekančių bylų analizės, net ir gaudamas konkrečius nacionalinių teismų klausimus, ar kuri nors konkretų atvejį galima laikyti įmonės, verslo ar jų dalių perdavimu, ETT kategoriškų atsakymų dažniausiai nepateikia, bet paaiškina, kokių aplinkybių buvimas gali reikšti, jog faktiškai buvo įvykdytas įmonės, verslo ar jų dalies perdavimas.

¹⁴ Sciarra S. *Labour Law in The Courts: National Judges and The European Court of Justice*. – Portland, Oregon: Hart Publishing, 2001. P. 154

Kita vertus, šioje byloje ETT suformuluotų kriterijų reikšmė yra neiginčijama, nes jais remiantis analizuojama daugelis kitų bylų. Tačiau kaip teigiama Direktyvos 77/187/EEB 1 straipsnio 1 dalyje, direktyva taikoma, kai dėl įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo keičiasi darbuotojų darbdavys. Taigi teisinio perdavimo būdų, kai perduodant įmonę, verslą ar jų dalį keičiasi darbdavys, yra daug ir toli gražu neapsiriboja vien šioje byloje analizuotu tokiu teisinio perdavimo būdu kaip pirkimo – pardavimo sutartis. Byloje pasiūlyti įvertinti kriterijai yra universalūs ir turi būti taikomi nepriklausomai nuo pasirinktos teisinio perdavimo formos. Apie įmonės, verslo ar jų dalies perdavimą kitais teisinio perdavimo būdais bus kalbama sekančiuose skyriuose.

Įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimas nuomos pagrindu. Kaip teigiama Direktyvos 77/187/EEB 1 straipsnio 1 dalyje, direktyva taikoma, kai dėl įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo keičiasi darbuotojų darbdavys. Taigi potencialiai perdavimo klausimas gali kilti ne tik pirkimo pardavimo sutarties pagrindu, bet aktualus ir įmonę, verslą ar verslo dalį perleidžiant kitais teisinio perdavimo būdais.

Vienas iš galimų įmonės, verslo ar jų dalies perdavimo ir tuo pačiu darbdavio pasikeitimo pagrindų yra įmonės nuoma. Įmonės nuomą kaip viena iš galimų perdavimo būdų yra plačiai nagrinėjas ETT. Pavyzdžiui, byloje *Landsorganisationen i Danmark for tjenerforbundet i Danmark v. Ny Mølle Kro*¹⁵ ETT turėjo atsakyti į klausimus, ar Direktyva 77/187/EEB taikoma perdavimui, kai išnuomojamos įmonės veikla buvo laikinai sustabdyta ir todėl įmonė perdavimo metu neturėjo darbuotojų, o taip pat, ar reikšmės direktyvos taikymui turi tai, kad įmonės veikla buvo sustabdoma reguliariai tam tikram laikotarpiui dėl jos sezoniško pobūdžio.

Atsakydamas į šiuos klausimus ETT pirmiausia atkreipė dėmesį, jog įmonės veiklos sustabdymas ne sezono metu neturi būti tapatinamas su visišku įmonės veiklos nutraukimu. Taigi laikinas veiklos sustabdymas ir to sąlygotas darbuotojų neturėjimas patys savaime nėra pakankama priežastis netaikyti Direktyvos 77/187/EEB, kai perduodama tokia veiklą sustabdžiusi įmonė.

Kalbant apie nuomą kaip teisinio perdavimo būdą, reikia turėti omenyje, jog visų pirma dėl nuomos susitariama konkrečiam terminui, be to nuomos sutartyje paprastai numatomos konkrečios aplinkybės, kurios leidžia šalims sutartį nutraukti vienašališkai. Atitinkamai kyla klausimas, kas nutinka su darbo santykiais, kai įmonės savininkui išnuomavus įmonę nuomininkui bei perdavus pastarajam veiklai vykdyti reikalingus darbuotojus, nuomos

¹⁵ ETT 1986 m. gruodžio 17 d. sprendimas byloje 287/86, *Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark v. Ny Mølle Kro* // ECR 1986, p. 05465

sutartis nutraukiama pasinaudojant joje pačioje numatyta galimybe ryšium su sutartinių įsipareigojimų nesilaikymu.

Siekiant atsakyti į šį klausimą, reikia vertinti ne tik tai, kas tiesiogiai įtvirtinta Direktyvos 77/187/EEB straipsniuose, bet ir tai, ko ja iš esmės siekiama, t. y. tikslus. Iš direktyvos preambulės aišku, jog ja siekiama užtikrinti darbuotojų teisių apsaugą, kai keičiasi jų darbdavys, t. y. išsaugoti darbą tomis sąlygomis, kokiomis buvo dirbama iki perdavimo. Todėl, pasak ETT, Direktyva 77/187/EEB bus taikoma visada, kai keisis fizinis ar juridinis asmuo, kuris yra atsakingas už verslo vykdymą ir laikomas darbdaviu darbuotojų atžvilgiu.

Taigi, jei dėl nuomos sutarties nuomotojas tampa įmonės darbuotojų darbdaviu, toks įmonės perdavimas turi būti laikomas patenkančiu į direktyvos reguliavimo apimtį. Atitinkamai, tokie patys darbdavio pasikeitimai darbuotojų atžvilgiu vyksta nutraukus ar pasibaigus nuomos sutarčiai, todėl ir šiuo atveju tai turi būti išlaikomas darbo santykių tęstinumas.

Savo fabula labai panašioje byloje *Harry Berg ir Johannes Theodorus Maria Busschers v. Ivo Martin Besselsen*¹⁶ ETT taip pat išaiškino, jog Direktyva 77/187/EEB taikoma ne tik tokiam perdavimui, kuris vyksta nutraukus nuomos sutartį šalims dėl to susitarus, bet ir sutartį nutraukiant teismo sprendimu.

Vertinant šį sprendimą reikia pasakyti, jog ETT išplėtė Direktyvos 77/187/EEB taikymo sritį, nes iki šio sprendimo buvo laikoma, jog direktyva taikoma tik tokiom teisinio perdavimo formom, kurių pagrindas yra šalių susitarimas. Toks direktyvos taikymo apimtį išplėtimas neabejotinai vertintinas teigiamai, nes tiek sutartį nutraukiant šalims susitarus, tiek teismo sprendimu, nutraukimo pasekmės yra vienodos, t. y. nuomininkas nustoja būti nuomojamos įmonės darbuotojų darbdaviu.

Tai ne vienintelės svarbios bylos ETT praktikoje, kuomet klausimas dėl Direktyvos 77/187/EEB taikymo kyla išnuomojant įmonę, verslą ar verslo dalį. ETT nagrinėtoje byloje *Foreningen af Arbejdslere i Danmark v. Daddy's Dance Hall A/S*¹⁷ ieškovas buvo įdarbintas dirbti įmonės, nuomavusios restoraną be teisės pernuomoti, vadybininku. Pasibaigus nuomos sutarčiai ieškovas buvo atleistas, nepasibaigus įstatymų nustatytam terminui dėl įspėjimo apie atleidimą iš darbo. Netrukus po to, restoranas buvo savininko išnuomotas kitai įmonei, kuri įdarbino anksčiau dirbusį personalą ir tęsė analogišką maitinimo paslaugų teikimo veiklą. Tačiau iš naujo įdarbinus ieškovą buvo pakeistos darbo apmokėjimo sąlygos bei nustatytas naujas išbandymo terminas, per kurį ieškovas buvo atleistas ir darbo. Taigi šioje byloje ETT

¹⁶ ETT 1988 m. gegužės 5 d. sprendimas byloje 145/87, *Harry Berg and Johannes Theodorus Maria Busschers v. Ivo Martin Besselsen* // ECR 1988, p. 02559

¹⁷ ETT 1988 m. vasario 10 d. sprendimas byloje 324/86, *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v. Daddy's Dance Hall A/S* // ECR 1988, p. 00739

turėjo pateikti atsakymą, ar Direktyva 77/187/EEB taikoma ir tuo atveju, kai pasibaigia įmonės nuomos sutartis be teisės pernuomoti ir įmonės savininkas sudaro naują sutartį su kitu nuomininku, kai nedaroma jokia pertrauka įmonės veikloje, o naujasis nuomininkas įdarbina ankstesnį personalą.

Svarbu pažymėti, jog pirmą kartą ETT išaiškino, jog pats faktas, kad perdavimas vyksta dviem etapais, t. y. iš pradžių įmonė grįžta atgal nuomotojui, o pastarasis ją vėl išnuomoja (žr. Priedą Nr. 1), nelemia direktyvos netaikymo, jei išnuomojama įmonė kaip ekonominis vienetas (*economic unit*) išlaiko veiklos tapatumą.

Kalbant bendrai, įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas gali susidėti iš kelių veiksmų, kuomet iš pradžių perduotas turtas grįžta jo savininkui, o pastarasis turtą iš naujo perduoda kitam asmeniui. Taigi darytina išvada, jog tiesioginiai sutartiniai santykiai tarp subjektų, kuriems buvo perduota įmonė, verslas ar jų dalis, nėra būtini tam, kad būtų galima teigti įvykus įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimą direktyvos prasme.

Įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimas kaip paslaugų pirkimo sutarties sudarymo pasekmė. Ne paslaptis, jog verslininkai siekia verslą organizuoti taip, jog kuo mažesnėmis sąnaudomis būtų gaunamas kuo didesnis pelnas. Vienas iš veiklos optimizavimo būdų yra susikoncentruoti ties viena ar keliomis įmonėmis veiklos sritimis, visų pagalbinių ir su įmonės veikla tiesiogiai nesusijusių funkcijų atlikimą perduodant tos srities specialistams (angl. *outsourcing* arba *contracting-out*). Tokio perdavimo nauda slypi masto ekonomijoje, t. y. pigiau kai kurias paslaugas pirkti nei pačiam organizuoti visų įmonės gamybinių ir administracinių poreikių tenkinimą.

Iš pirmo žvilgsnio gali pasirodyti, jog paslaugų pirkimo sutarties sudarymas trečiuoju asmeniu vargiai susijęs su įmonės, verslo ar dalių perdavimo tema. Tačiau iš tiesų šio ryšio buvimas priklauso nuo to, kaip plačiai interpretuojama, kas yra įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas.

Pirmą kartą paslaugų pirkimo sutartis kaip galimas įmonės ar verslo dalies perdavimo būdas ETT nagrinėtas byloje *Anne Watson Rask and Kirsten Christensen v. Iss Kantineservice A/S*¹⁸. Pagal šios bylos fabulą, viena įmonė sutartimi patikėjo kitai savo rizika už tam tikrą mėnesinį mokestį valdyti iki tol pačios perdavėjos naudotą valgyklą bei teikti pirmosios įmonės darbuotojams maitinimo paslaugas. Naujajam paslaugos teikėjui ne tik buvo perleistas ankstesnis personalas, bet taip pat be jokio mokesčio suteiktos pardavimo ir gamybos patalpos, reikiama įranga, elektra, šildymas ir telefonai, nemokamai išvežamos atliekos. Tuo tarpu perėmėjas įsipareigojo apmokyti personalą, bei tęsti maitinimo veiklą.

¹⁸ ETT 1992 m. lapkričio 12 d. sprendimas byloje C-209/91, *Anne Watson Rask and Kirsten Christensen v. Iss Kantineservice A/S* // ECR 1992, p. I-05755

Taigi buvo keliamas klausimas, ar tokia sutartis, kuria viena įmonė perduoda kitai tam tikrų funkcijų vykdymą, kurias iki tol vykdė pati, yra pagrindas teigti, kad buvo perduota įmonės ar verslo dalis.

Svarbi ETT išsakyta pozicija, jog negalima Direktyvos 77/187/EEB taikymo eliminuoti vien remiantis faktu, kad perduota veikla įmonėje yra šalutinė, nesusijusi su vykdoma pagrindine veikla (šioje byloje – buities technikos gamyba), nei tuo, jog ji vykdoma išimtinai perdavėjo naudai už nustatytą mokestį. Antra, siekiant įvertinti ar įvyko perdavimas direktyvos prasme, reikia nustatyti ar naujasis funkcijų vykdytojas atlieka tapačią veiklą, kurią iki paslaugų pirkimo sutarties pati vykdė kita sutarties šalis. Taigi galima teigti, jog šioje byloje buvo patvirtintas ETT išaiškinimo byloje *Jozef Maria Antonius Spijkers v. Gebroeders Benedik Abattoir cv and Alfred Benedik en Zonen BV* universlumas, nes ir esamos bylos atveju konstatuoti įvykus įmonės ar verslo dalies perdavimą galima tik įvertinus visas aplinkybes, įvardintas minėtame sprendime, kurios buvo apartos šio skyriaus pradžioje.

Teigiamas ETT atsakymas pastarojoje byloje verslininkų turėjo būti sutiktas labai neigiamai. Iš esmės toks sprendimas reiškia, kad verslininkai, optimizuodami įmonės veiklą nebebus laisvi atleisti tų darbuotojų, kurių neperims naujasis paslaugos teikėjas, nes darbuotojai galės gintis, teigdami, jog įvyko įmonės ar verslo dalies perdavimas.

Didžiausios kritikos ETT sulaukė priėmęs sprendimą byloje *Christel Schmidt v. Spar und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen*¹⁹. Byloje ieškovė buvo vienintelė įmonės darbuotoja. Įmonei nusprendus patalpų valymo paslaugas pirkti iš jas teikiančios kitos įmonės, ieškovė buvo atleista iš darbo. Įmonei, įsipareigojusiai teikti valymo paslaugas, joks materialus turtas, reikalingas paslaugą atlikti, nebuvo perduotas. ETT turėjo nuspręsti, ar sutarties sudarymas, kuria susitariama dėl tam tikrų paslaugų teikimo, kurių atlikimas iki tol įmonėje pateko į vienintelio darbuotojo pareigas, gali būti prilygintas verslo dalies perdavimui.

Iš esmės atsakymas į šį klausimą priklauso nuo to, kaip suprantamos sąvokos „įmonė“ ir „verslas“. Kitaip tariant, kaip pastebi kai kurie autoriai, teismas turi pasirinkti tarp dviejų skirtingų įmonės koncepcijų – koncepcijos, kuri įmonę tapatina su jos vykdoma veikla (pranc. *entreprise-activité*) (labiau būdinga darbo teisei) bei koncepcijos, pagal kurią įmonė suprantama kaip išteklius ir darbo jėga organizuojantis subjektas (pranc. *entreprise-organisation*) (labiau būdinga komercinei teisei).²⁰

¹⁹ ETT 1994 m. balandžio 14 d. sprendimas byloje C-392/92, *Christel Schmidt v. Spar und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen* // ECR 1994, p. I-01311

²⁰ Sciarra S. *Labour Law in The Courts: National Judges and The European Court of Justice*. – Portland, Oregon: Hart Publishing, 2001. P. 136

Esminė aplinkybė šioje byloje yra ta, kad naujajam paslaugos teikėjui neperduotas joks turtas. Dar daugiau, perduotos funkcijos buvo atliekamos vienintelio darbuotojo, kurio atliekamų funkcijų perdavimo prilyginimas įmonės, verslo dalies perdavimui atrodo sunkiai pagrindžiamas. Vis gi ETT šias aplinkybes vertino darbuotojo naudai, pripažindamas, jog net tokia situacija, kai įmonė sudaro sutartį dėl valymo paslaugų pirkimo, kuomet jas iki sutarties sudarymo teikė vienintelis įmonės darbuotojas, gali to darbuotojo atžvilgiu būti prilyginama verslo dalies perdavimu. Atitinkamai toks darbuotojas turi visas direktyvos numatytas teises bei apsaugą nuo atleidimo iš darbo.

Šis išaiškinimas labai platus. Visų pirma, suformuluota pozicija, jog įmonės, verslo ar jų dalies perdavimo konstatavimui nebūtinai ne tik nuosavybės teisės į tam tikrą turtą perdavimas, bet ir apskritai nebūtinai perduoti kokį nors turtą. Taigi palikdamas vieninteliu kriterijumi, leidžiančiu konstatuoti įvykus įmonės, verslo ar jų dalių perdavimui, perduodamos veiklos tapatumo išsaugojimą, ETT iš esmės suformulavo praktiką, kad visos paslaugų pirkimo sutartys gali būti laikomos verslo dalies perdavimu, nes pačių sutarčių sudarymo tikslas yra, kad kitas subjektas tas pačias paslaugas teiktų mažesne kaina. Galima sutikti su autoriais, teigiančiais, jog šio ETT sprendimo kontekste, Direktyva 77/187/EEB ne palengvina įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimą, bet veikia nuo jo sulaiko.²¹

Iš tiesų galima pastebėti tam tikrą *Christel Schmidt v. Spar und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen* byloje išreikštos ETT pozicijos laikymosi tęstinumą. Štai byloje *Albert Merckx and Patrick Neuhuys v. Ford Motors Company Belgium SA*²² verslo perdavimo konstatavimui taip pat jokios įtakos neturėjo, tai jog perėmėjui nebuvo perduotas joks materialus turtas. Ieškovai dirbo pardavėjais įmonėje, kuri būdama vieno gamintojo distributoriumi prekiaavo automobiliais. Ieškovai buvo atleisti iš darbo, nes juos įdarbinusi įmonė pranešė nutraukianti savo veiklą, kadangi gamintojas nusprendė automobiliais prekiauti per kitą tarpininką. Įmonė pranešė darbuotojams, kad 14 iš 60 buvusių darbuotojų bus perkelti dirbti pas naująjį distributorių, neperduodant pastarajam jokio kito turto, o taip pat įspėjo savo klientus apie veiklos nutraukimą ir rekomendavo naujojo distributoriaus paslaugas. Likę darbuotojai buvo atleisti. Vertindamas visas šias aplinkybes, ETT turėjo išaiškinti, ar jos sudaro pakankamą pagrindą teigti, kad buvo įvykdytas perdavimas direktyvos prasme. Pirmiausia ETT atkreipė dėmesį, kad išimtinės teisės prekiauti automobiliais tam tikroje teritorijoje tikslas lieka toks pats, nepriklausomai nuo to, kad pradėta veikla toliau tęsiama kitos įmonės vardu, kitose patalpose. Nesvarbu ir tai, kad keičiasi prekybos vieta, jei išlieka ta pati teritorija, kurioje suteiktos išimtinės teisės

²¹ Barnard C. EC Employment Law. – United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd, 1996. P. 363

²² ETT 1996 m. kovo 7 d. sprendimas jungtinėje byloje C-171/94 ir C-172/94, *Albert Merckx and Patrick Neuhuys v. Ford Motors Company Belgium SA* // E 1996, p. I-01253

prekiauti. Tai, jog įmonė nutraukia savo veiklą ir perdavusi darbuotojus likviduojasi taip pat nėra direktyvos netaikymą sąlygojantis veiksnys, kaip ir pats faktas, jog buvo atleista absoliuti dauguma darbuotojų. Remdamasis aukščiau aptartų bylų išaiškinimais bei bylos faktais, ETT priėjo išvadą, kad kuomet nutraukiama viena sutartis, kurios pagrindu buvo prekiaujama tiekėjo gaminamais automobiliais, ir sudaroma nauja sutartis dėl analogiškos veiklos, perimant dalį darbuotojų, tai laikoma perdavimu, patenkančiu į Direktyvos 77/187/EEB reguliavimo apimtį.

Kita vertus, kitoje iš pirmo žvilgsnio identiškoje byloje *Ole Rygard v. Strø Mølle Akustik A/S*²³ ETT priėmė priešingą sprendimą. Pagal bylos fabulą, į ETT preliminarus nutarimo buvo kreiptasi klausimu, ar galima laikyti įvykus perdavimą Direktyvos 77/187/EEB prasme, kai vienas rangovas perduoda kitam rangovui pabaigti pirmojo pradėtus darbus, bei reikalingus darbuotojus minėtiems darbams atlikti. Šioje byloje ieškovas buvo įdarbintas pirmojo rangovo, kuris darbuotoją įspėjo apie ketinimą likviduoti įmonę ir būsimą jo atleidimą. Likusiam laikotarpiui, kai turėjo baigtis ieškovo darbo sutartis, jis buvo perduotas dirbti kitam rangovui, išipareigojusiam užbaigti jam perduotus darbus. Be jau aptartos būtinybės nustatyti perduotos veiklos tapatumą, ETT pažymėjo, jog perdavimas direktyvos prasme įvyksta tuomet, kai perduodamas stabilus, veikiantis ekonominis subjektas (angl. *stable economic entity*), t. y. perdavimo negalima prilyginti vienkartiniam susitarimui dėl specifinių darbų atlikimo. Toks susitarimas galėtų būti laikomas perdavimu direktyvos prasme tik tuo atveju, jei perdavėjas perėmėjui perduotų atitinkamą turtą, leidžiantį vykdyti pastovią veiklą. Tokiu turtu nėra pagrindo laikyti darbuotojų ir medžiagų suteikimą, konkrečioms darbams atlikti.

Apie tai, jog veiklos tęstinumas yra ypatingai svarbi perdavimui konstatuoti aplinkybė, galima spręsti ir iš ETT sprendimo byloje *Dr Sophie Redmond Stichting v. Hendrikus Bartol and others*²⁴, kuriame buvo nagrinėjamas klausimas ar subsidijos, skirtos tam tikrai veiklai plėtoti, mokėjimo nutraukimas vienam subsidijuojamam subjektui ir suteikimas kitam, tai pačiai veiklai vystyti, gali būti laikomas perdavimu direktyvos prasme. Šiuo atveju sprendimui lemiamą reikšmę turėjo ne faktas, jog subsidija yra valstybės skiriama vienašališkai, bet tai, jog pagal bylos faktus, subsidijos mokėjimo nutraukimas lėmė ir visišką subsidijuoto subjekto veiklos nutrūkimą. Todėl atsižvelgdamas ir į kitas perdavimui konstatuoti būtinas aplinkybes, ETT išaiškino, jog subsidijos mokėjimo nutraukimas ir

²³ ETT 1995 m. rugsėjo 19 d. sprendimas byloje C-48/94, *Ole Rygard v. Dansk Arbejdsgiverforening, acting for Strø Mølle Akustik A/S* // ECR 1995, I-02745

²⁴ ETT 1992 m. gegužės 19 d. sprendimas byloje C-29/91, *Dr Sophie Redmond Stichting v. Hendrikus Bartol and others* // ECR 1992, p. I-03189

suteikimas kitam subjektui gali būti laikomas teisiniu perdavimu, kaip šis apibrėžtas direktyvos 1 straipsnio 1 dalyje.

Pastaraisiais išaiškinimas buvo remtasi ir byloje *Ayse Sützen v. Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice*²⁵. Pagal bylos faktines aplinkybes, ieškovė dirbo įmonėje, sudariusioje sutartį su mokykla dėl patalpų, kurias tvarkė ieškovė, valymo. Nutraukus sutartį su įmone, pastaroji atleido ieškovę bei keletą kitų tame pačiame objekte dirbusių darbuotojų. Mokykla sudarė naują sutartį su kita įmone, teikiančia valymo paslaugas. ETT turėjo paaiškinti, ar toks paslaugos teikėjo pakeitimas, kai nebuvo perduodamas joks turtas, gali reikšti verslo ar verslo dalies perdavimą Direktyvos 77/187/EEB prasme.

Kaip ir ankstesniuose sprendimuose ETT nėra kategoriškas aiškindamas direktyvą, dar kartelį pabrėžia, jog materialaus ar nematerialaus turto perdavimo, tiesioginių sutartinių santykių tarp perėmėjų nebuvimas nėra veiksniai savaime lemiantys direktyvos netaikymą, bet visi faktai turi būti vertinami kartu. Vertindamas ar įvyko perdavimas direktyvos prasme, ETT vadovaujasi aukščiau aptartoje byloje *Ole Rygard v. Strø Mølle Akustik A/S* suformuluota stabiliai veikiančio ekonominio subjekto samprata. Dar daugiau, anot ETT, sutartis, kuria susitariama dėl specifinių darbų atlikimo, negali būti laikoma ekonominio subjekto veiklos perdavimu, pati sąvoka ekonominis subjektas (*economic entity*) yra sudėtinė, apimanti organizuotą dirbančių asmenų struktūrą bei turtą, priemones, reikalingas numatytai ekonominei veiklai vystyti, darbo organizavimo metodus. Taigi ekonominio subjekto kaip tokio negalima tapatinti su jo vykdoma veikla. Todėl vien tai, kad viena sutarties šalis praranda galimybę teikti tam tikras paslaugas ir dėl analogiško jų teikimo sudaroma sutartis su kitu konkurentu, nereiškia jog tarp paslaugas teikusių šalių įvyko įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimas Direktyvos 77/187/EEB prasme. Sutarties nutraukimas nelemia pirmojo paslaugos teikėjo absoliutaus veiklos, šiuo atveju teikiant valymo paslaugas, pasibaigimo. Toks paslaugos teikimo pasibaigimas dėl sutarties su paslaugos gavėju nutraukimo neturi būti prilyginamas verslo ar verslo dalies perdavimui naujai pasirinktam paslaugos teikėjui.

Būtina pastebėti, lyginant pastarąjį ETT išaiškinimą su prieš tai pateiktais bylose *Anne Watson Rask and Kirsten Christensen v. Iss Kantineservice A/S bei Christel Schmidt v. Spar und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen*, jog ETT pozicija kito, švelnėjo. Jei iš pradžių ETT akcentavo, jog pagrindinis kriterijus, vertinant ar buvo perduota įmonė, verslas ar jų dalis, yra veiklos tapatumo išlaikymas, o turto perdavimo nebuvimo faktas nėra svarbus, tai paskutiniuose dviejuose sprendimuose ETT akcentuoja ne vien patį veiklos tapatumo išlaikymą, bet kalba apie tapatumo išlaikymo laipsnį, susiedamas jį su

²⁵ ETT 1997 m. kovo 11 d. sprendimas byloje C-13/95, *Ayse Sützen v. Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice* // ECR 1997, p. I-01259

stabilaus ekonominio subjekto sąvoka. Didžiausias pozicijos pasikeitimas atspindi ETT išaiškinime, jog ekonominio subjekto sąvoka negali būti sutapatinama su jo vykdoma veikla. Taigi ETT užima nuosaikesnę poziciją, ir net galima preziumuoti, jog ETT atsisakė tokio plataus Direktyvos 77/187/EEB aiškinimo, koks buvo pateiktas byloje *Christel Schmidt v. Spar und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen*.

Savo praktikoje ETT taip pat turėjo vertinti transporto paslaugas teikiančių įmonių veiklos ypatybes. Buvo keliamas klausimas, ar nutraukus sutartį dėl viešųjų paslaugų teikimo, o konkrečiai dėl pervežimo paslaugų su pagal tvarkaraštį vykstančiais autobusais teikimo, ir sudarius ją su kita įmone, įdarbinusia dalį pirmesnėje įmonėje dirbusiu vairuotojų, tačiau neperėmusia jokių transporto priemonių, galima laikyti jog šios įmonės perdavė viena kitai verslą direktyvos prasme. Byloje *Oy Liikenne Ab v. Pekka Liskojärvi, Pentti Juntunen*²⁶ išdėstė nuomonę, jog transporto verslo srityje pagrindas yra ne darbo jėga, darbuotojai, bet transporto priemonės ir įranga. Tačiau svarbu pažymėti, kad, ETT nuomone, perdavimo konstatavimui reikšmės gali turėti ir klientų perdavimas. Kaip žinia, vertinant iš ekonominių pozicijų, transporto viešąsias paslaugas finansiškai apsimoka teikti tik tuomet, jei jomis naudojasi pakankamai didelė grupė žmonių. Todėl, jei toji grupė žmonių negali apsieiti be minėtų transporto paslaugų ir yra priversta jomis naudotis, nepriklausomai nuo to, kas jas teikia, tuomet tokį klientų perėjimą galima vertinti kaip vieno iš verslui vystyti būtinų elementų perdavimą.

Kaip tiesiogiai susijusį ir priklausomą nuo materialinės bazės ETT taip pat laiko ir maitinimo paslaugų verslą. Patalpos, vanduo, elektra, atitinkama technika ir įranga yra tai, be ko maitinimo paslaugų teikimas yra neįmanomas. Todėl atitinkamai šių objektų perdavimas ir suteikimas, neatsižvelgiant į tai, ar perduodama nuosavybės teisė į juos, turi lemiamos reikšmės vertinant, ar buvo perduotas maitinimo paslaugų verslas ar jo dalis.²⁷

Be abejonės kiekvienos ekonominės veiklos vystymui reikalingi tam tikri ištekliai, tiek žmogiškieji, tiek materialieji. Todėl vertinant ar iš tiesų perduota veikla išsaugo tapatumą, reikia atsižvelgti ne tik į veiklos pobūdį ir atitinkamai į veiksnius, elementus, būtinus tai veiklai vystyti. Priklausomai nuo veiklos pobūdžio skirsis ir tų elementų reikšmė, mat vienose srityse veiklai būtinai reikalingi materialūs ištekliai, kaip pavyzdžiui specialūs įrenginiai, technika, kitų sričių veiklos pagrindas yra žmogiškieji ištekliai, o būtent darbuotojų žinios, sugebėjimai, kvalifikacija. Taigi siekiant nustatyti ar iš tiesų įvyko perdavimas Direktyvos 77/187/EEB prasme, svarbu ne tik konstatuoti, jog perdavėjas ir

²⁶ ETT 2001 m. sausio 25 d. sprendimas byloje 172/99, *Oy Liikenne Ab v. Pekka Liskojärvi, Pentti Juntunen* // Rec. 2001, p. I-745

²⁷ ETT 2003 m. lapkričio 23 d. sprendimas byloje C-340/01, *Carlito Abler and Others v Sodexho MM Catering Gesellschaft mbH, intervener Sanrest Großküchen Betriebsgesellschaft mbH* // Rec. 2003, p. I-14023

perėmėjas veikė toje pačioje srityje, pavyzdžiui teikė valymo paslaugas, bet ir įvertinti tai, ar buvo perduoti veiklai vystyti būtini elementai, kas ir parodytų tikrąją veiklos tęstinumą bei tapatumą.

Kalbant apie įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimą reikia turėti omenyje, jog perdavimas gali vykti ne tik tarp skirtingiems savininkams priklausančių įmonių, bet ir priklausančių tam pačiam subjektui. Įmonė yra savarankiškas teisės subjektas, o jos turimas turtas neturi būti sutapatinamas su įmonės akcininkams priklausančiu turtu. Taigi įmonė būdama savarankišku teisės subjektu pati gali turėti kitų įmonių akcijų, būti jų steigėja. Tačiau tokiu atveju kyla klausimas, ar faktas, jog viena dukterinė įmonė perleidžia savo veiklą kitai dukterinei įmonei, turi įtakos Direktyvos 77/187/EB taikymui tokiam perleidimui. Išėities tašku atsakant į šį klausimą yra tai, jog direktyva kalba apie tokius įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimus, kai perdavimo pasekoje darbuotojų atžvilgiu keičiasi darbdavys. Teisine prasme, dukterinės įmonės yra savarankiški juridiniai asmenys, turintys savo individualias teises ir pareigas trečiųjų asmenų atžvilgiu. Vadinasi ir darbo santykiai susiklostantys tarp įmonių ir jų darbuotojų taip pat yra grynai individualaus pobūdžio, t. y. darbuotojai savo darbdaviu laiko konkrečią įmonę, nepriklausomai nuo to kas valdo pastarosios akcijas. Taigi galima tik viena išvada, jog dukterinių įmonių nuosavybės teisė, bei tai, jog veikla vykdoma tose pačiose patalpose ar net gi tai, kad bendrai vykdoma viena veikla, neturi jokios reikšmės, todėl veiklos perdavimas, atitinkantis visus kitus darbe minėtus kriterijus, turi būti laikomas įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimu Direktyvos 77/187/EEB prasme.²⁸

Viešosios teisės subjektai kaip įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo santykių šalis. Analizuojant ETT praktiką gali susidaryti vaizdas, jog Direktyvos 77/187/EEB taikymas aktualus tik kalbant apie privačių verslo subjektų perdavimą. Tačiau kaip žinia ekonominę veiklą vysto ne tik privatūs juridiniai asmenys, bet gali vystyti ir viešieji. Reikia pažymėti tai, jog ETT aiškindamas aplinkybes, turinčias įtakos Direktyvos 77/187/EEB taikymui, pabrėžia, jog perdavimo fakto konstatavimui jokios reikšmės neturi tai, kad perduoda įmonė savo veikla nesiekia pelno. Vien pats pelno nesiekimo faktas daro įtakos veiklos ekonominio pobūdžiui²⁹. Būtent veiklos, kuria užsiima perduodama įmonė, verslas ar

²⁸ ETT 1999 m. gruodžio 2 d. sprendimas byloje C-234/98, *G.C. Allen and Others v. Amalgamated Construction Co Ltd* // Rec. 1999, p. I-8643

²⁹ ETT 1994 m. birželio 8 d. sprendimas byloje C-382/92, *Commission of the European Communities v. United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland* // ECR 1994, p. I-02435

jų dalis, ekonominis pobūdis turi lemiamą reikšmę direktyvos taikymui, o ne perduodamo subjekto juridinė forma ar tai koku būdu jis finansuojamas.³⁰

Šiame darbe analizuotas galimas įmonės funkcijų perdavimo prilyginimo įmonės dalies perdavimui klausimas aktualus kalbant ir apie viešosios teisės subjektus, kaip įmonės, verslo ar jų dalies perdavimo santykių šalis.

ETT yra tekę atsakyti į klausimą, ar Direktyvoje 77/187/EEB vartojama įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo samprata apima ir administracinių funkcijų perdavimą. Konkrečiai, byloje *Annete Henke v. Gemeinde Schierke and Verwaltungsgemeinschaft Brocken*³¹ dalies savivaldybių funkcijų vykdymas buvo perduotas naujai įsteigtam kolektyviniam subjektui. Tai kol kas vienintelė byla, kurioje ETT nors ir paviršutiniškai, bet analizavo, kaip reikėtų suprasti Direktyvoje 77/187/EEB pateiktą įmonės sąvoką (angl. *undertaking*) ir, ar šią sąvoką būtų galima interpretuoti taip, kad ji apima ir viešosios teisės subjektas kaip savivaldybė. Kaip ir analizuodamas „perdavimo“ sąvoką, ETT iš pradžių lygina žodžio „įmonė“ reikšmes direktyvos vertimuose į kitas oficialias valstybių narių kalbas, bei prieina išvadą, jog savo esme vertimuose vartojamos sąvokos reiškia tą patį ir jokių dviprasmybių reglamentavimo prasme nėra.

Savivaldybės vykdo valstybės jai pavestas administracinio pobūdžio funkcijas. Be abejonės jos veikla gali turėti ekonominės veiklos bruožų, tačiau galima ekonominė veikla yra pašalinė funkcija, vykdoma tik tiek, kiek tai reikia įgyvendinti pagrindinei viešojo administravimo funkcijai. Pagal bylos faktines aplinkybes, naujas kolektyvinis subjektas buvo įsteigtas siekiant pagerinti administracinių funkcijų vykdymo kokybę, perimant tas funkcijas iš savivaldybių, bei neturėjo nieko bendra su ekonominės veiklos vystymu. Dėl šios priežasties ETT priėmė sprendimą, jog toks ekonominio pobūdžio neturinčių funkcijų perdavimas negali būti laikomas įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimu.

Tačiau kaip ir minėta, atskirais atvejais viešosios teisės subjektai taip pat gali būti suinteresuoti ekonominio pobūdžio veiklos vystymu. Dažnai ja užsiima ne jie patys, bet paslaugas perka iš privačių verslo subjektų. Kai kurie autoriai pastebi, kad, pavyzdžiui Jungtinėje Karalystėje, istoriškai taip susiklostė, kad didžiausias prekių ir paslaugų pirkėjas yra valstybė.³²

³⁰ ETT 2000 m. rugsėjo 26 d. sprendimas byloje C-175/99, *Didier Mayeur v. Association Promotion de l'Information Messine (APIM)* // Rec. 2000, p. I-7755

³¹ ETT 1996 m. spalio 15 d. sprendimas byloje C-298/94, *Annete Henke v. Gemeinde Schierke and Verwaltungsgemeinschaft Brocken* // ECR 1996, p. I-04989

³² Barnard C., Deakin S., S Morris G., *The Future of the Labour Law*. – Oregon: Hart Publishing, 2004. P. 168

Byloje *Francisca Sánchez Hiadlgo and others v. Asociación Servicios Aser and Sociedad Cooperativa Minerva*³³, pagal kurios fabulą savivaldybė sudarė sutartį dėl pagalbos teikimo namų darbuose to reikalingiems žmonėms, kai sutartis vėliau buvo nutraukta ir sudaryta nauja su kitu paslaugų teikėju, ETT pabrėžė, jog vien dėl fakto, kad viena sutarties šalių yra viešosios teisės subjektas, negalima tokiam perdavimui netaikyti direktyvos nuostatų. Tokio pobūdžio sutartimi nėra perduodamos viešosios valdžios funkcijos kaip kad prieš tai aptartoje byloje, bet veikla, kurią turėtų vykdyti pati valstybė, negalėdama šios paslaugos nusipirkti, yra ekonominio pobūdžio.

Gali nutikti ir taip, jog viešosios teisės subjektas ne perduoda tam tikrų ekonominio pobūdžio funkcijų vykdymą privatinės teisės reguliuojamam subjektui, bet nusprendžia toliau jas vykdyti pats. Vienoje bylų, kurioje savivaldybė nusprendė perimti savo siūlomų paslaugų reklamavimo ir informavimo apie jas veiklą iš pelno nesiekiančios asociacijos, ETT išaiškinino, jog minėtų veiklą vysčiusio ir perėmusio subjektų specifiškumas netrukdo taikyti Direktyvą 77/187/EEB, jei, žinoma, tokia veikla pagal visus kitus ETT praktikoje apibrėžtus kriterijus, po perdavimo išsaugo tapatumą.³⁴

Reziumuojant galima teigti, jog tam, kad būtų galima teigti, kad įvyko įmonės, verslo ar jų dalies perdavimas, perduotas ekonominis subjektas turi užsiimti ekonominio pobūdžio veikla. Valstybės valdymo institucijų administracinis pertvarkymas ar administracinių funkcijų perdavimas, kai jų vykdymas nesusijęs su ekonomine veikla, nėra laikytinas įmonės, verslo ar jų dalių perdavimu.

Nemokių įmonių perdavimo ypatybės. Pirmieji klausimai, dėl kurių buvo kreiptasi į ETT, kilo dėl Direktyvos 77/187/EEB taikymo, kai perduodamas bankrutuojančios įmonės turtas. Byloje *Abels v. Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electrotechnische Industrie*³⁵ ieškovas kreipėsi į nacionalinį teismą dėl neišmokėto atlyginimo, pinigų už atostogas bei jam priklausančių priemokų priteisimo, kurias turėjo sumokėti nemokiu pripažinta jį įdarbinusi įmonė. Pastaroji, paskelbus jos nemokumą, likvidacijos proceso metu buvo perleista kitai įmonei, perėmusiai didžiąją dalį ankstesniosios įmonės darbuotojų, tuo pačiu ir ieškovą. Nacionaliniam teismui kilo klausimų dėl Direktyvos 77/187/EEB aiškinimo, t. y. ar ji taikoma ir tuo atveju kai perleidėjas pripažįstamas nemokiu ir, jei atsakymas į šį klausimą būtų teigiamas, ar įmonės perėmėjui pereina ir ankstesniosios įmonės skolos,

³³ ETT 1998 m. gruodžio 10 d. sprendimas jungtinėje byloje C-173/96 ir C-247/96, *Francisca Sánchez Hiadlgo and others v. Asociación Servicios Aser and Sociedad Cooperativa Minerva, and Horst Ziemann v. Ziemann Sicherheit GmbH and Horst Bohn Sicherheitsdienst* // ECR 1998, p. I-08237

³⁴ ETT 2000 m. rugsėjo 26 d. sprendimas byloje C-175/99, *Didier Mayeur v. Association Promotion de l'Information Messine (APIM)* // Rec. 2000, p. I-7755

³⁵ ETT 1985 m. vasario 7 d. sprendimas byloje 135/83, *Abels v. Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electrotechnische Industrie* // ECR 1985, p. 00469

kylančios iš darbo santykių, atsiradusių prieš įmonės perleidimą, Direktyvos 77/187/EEB 1 straipsnio 1 dalies prasme.

Siekdamas atsakyti į šiuos klausimus ETT turėjo analizuoti ne tik pačią perleidimo sąvoką, bet ir direktyvos tikslus bei vietą Europos Bendrijos teisės sistemoje.

Visų pirma atkreiptas dėmesys, jog minėto straipsnio vertimas (konkrečiai – teisinio perleidimo sąvoka) į nacionalines kalbas ne visiškai sutampa, dėl ko gali keistis ir direktyvos taikymo apimtis, pavyzdžiui vokiečių kalba (*vertragliche ubertragung*), prancūzų (*cession conventionnelle*), graikų (*snmssatikh ekxvrhsh*), italų (*cessione contrattuale*) ir olandų (*overdracht krachtens overeenkomst*) kalbomis teisinis perdavimas apima tik perdavimus, kylančius iš sutartinių santykių, kas verčia manyti, jog perdavimai, įvykdyti administracinių priemonių taikymo ar teismo sprendimo pasekoje, nepatenka į direktyvos taikymo apimtį. Tuo tarpu anglų (*legal transfer*) ir danų (*overdragelse*) kalbos terminai yra platesni, ir minėtus atvejus apima. Dėl tokių neatitikimų negalima direktyvos aiškinti vien pažodžiui, bet reikia ją vertinti sistemiškai, atsižvelgiant į jos vietą bei tikslus Europos Bendrijos teisės sistemoje. Atitinkamai, jos negalima vertinti atsietai nuo Europos Bendrijos teisės aktų, reglamentuojančių klausimus susijusius su įmonių nemokumu, kurie dėl nemokumo ir jo sprendimo būdų specifiškumo įtvirtina specialias normas, dažnai bent iš dalies nukrypstančias nuo kitų bendro pobūdžio normų, o tuo pačiu ir nuo socialinės teisės normų. Dėl visų šių priežasčių ETT darė išvadą, kad jie būtų buvęs tikslas Direktyvą 77/187/EEB taikyti ir įmonių nemokumo atvejais, tai ir būtų betarpiškai parašyta pačioje direktyvoje, o šiuo atveju taip nėra.

Taip pat ETT išskiria atvejus, kai sustabdomas nemokios įmonės skolų mokėjimas bei, kai įmonė yra nemoki ir jai paskiriamas likvidatorius. Esminis šių situacijų skirtumas tas, jog antruoju atveju į procesą įsikiša nacionalinis teismas. Reikia manyti, jog sprendamas dėl Direktyvos 77/187/EEB taikymo nemokių įmonių perdavimui ETT įvertino ir galimus sprendimo padarinius, t. y. pripažinus, jog direktyva taikoma perduodant likviduojamas įmones, darbuotojų padėtis dėl to gali net pablogėti, nes nebeatsiras kitų įmonių norinčių perimti likviduojamos bendrovės, o tuo pačiu ir jos darbuotojus. Taigi ETT išaiškina, jog Direktyva 77/187/EEB nėra taikoma įmonių, verslo ar verslo dalies perdavimo atvejais, kai perdavėjas pripažintas nemokiu, o įmonė ar verslas sudaro dalį perdavėjo turto, išskyrus, kai perduodama įmonė, teismo sprendimu yra sustabdyti skolų mokėjimą (angl. *judicial leave to suspend payment of debts*). Tokiu atveju, naujoji įmonės įgijėja perima ne tik įmonės turta, bet ir jos skolas, o tuo pačiu ir tas, kurios kyla iš darbo santykių, nepriklausomai nuo to, kad pastarieji atsirado iki perdavimo.

Tokią pačią poziciją dėl Direktyvos 77/187/EEB taikymo, perduodant nemokią įmonę ar jos dalį, ETT išdėstė ir kitose bylose, kaip pavyzdžiui, *Arie Botzen and others v. Rotterdamsche Droogdok Maatschappij BV*³⁶, *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v. A/S Danmols Inventar*³⁷. Šiose bylose ETT taip pat dar kartelį paaiškino, kad vien pats perduodamos įmonės skolų mokėjimo sustabdymo faktas nelemia Direktyvos 77/187/EEB netaikymo. Kita vertus, nepriklausomai nuo to, jog direktyva netaikoma perduodant nemokią įmonę ar jos dalį, tai netrukdo valstybėms narėms tokias garantijas numatyti nacionaliniuose įstatymuose savo iniciatyva.

Atskirai verta paminėti bylą *Giuseppe d'Urso, Adriana Ventadori and others v. Ercole Marelli Elettromeccanica Generale SpA and others*³⁸. Šioje byloje Italijos teismas kreipėsi prašydamas paaiškinti, ar Direktyva 77/187/EEB taikoma ir tiems perdavimams, kai įmonei paskirtas specialus administravimas. Pagal Italijos teisę, didelėms įmonėms, turinčioms kritinių sunkumų, teismas skiria specialų administravimą. Šis administravimas gali būti dvejopas. Vienu atveju administratorius skiriamas tik siekiant priverstinai likviduoti įmonę. Antruoju atveju nustatomas konkretus laiko tarpas, per kurį įmonė toliau gali tęsti savo veiklą pagal specialų administratoriaus sudarytą planą, nustatantį, kokias įmonės veiklos sritis ketina toliau plėtoti, o kokias perleisti. Į šiuos skirtingus administratoriaus skyrimo tikslus ETT atkreipė dėmesį teikdamas išaiškinimą. Direktyvos taikymą ar netaikymą lemia būtent tai, koku tikslu administratorius paskiriamas bei kokios apimties yra administracinė bei teisminė priežiūra, skiriant specialųjį administravimą. Pasak ETT, jei nėra skiriamas laiko tarpas, kuomet įmonė gali tęsti savo veiklą pagal specialų administratoriaus sudarytą planą, tuomet toks administravimas savo esme atitinka bankroto procedūrą, kuomet siekiama parduoti įmonės turtą ir padengti įmonės skolas jos kreditoriams. Todėl remdamasis savo anksčiau pateiktu išaiškinimu byloje *Abels v. Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electrotechnische Industrie*, ETT teigia, jog Direktyva 77/187/EEB neturi būti taikoma.

Kita vertus, reikia atkreipti dėmesį, jog administratoriaus paskyrimas, kuomet nustatomas terminas, kai įmonė gali tęsti savo veiklą, iš esmės skiriasi nuo administravimo siekiant tik likviduoti. Antrojo administravimo pobūdžio tikslas yra užtikrinti įmonės veiklos stabilumą, suteikiantį galimybę įmonei atsistatyti ir toliau tinkamai tęsti veiklą. Taigi socialiniai ir ekonominiai tikslai, kurių siekiama paskiriant antrojo tipo administravimą, būtų pažeisti, jei perleidžiant įmonę, verslą ar jo dalį darbuotojams nebūtų suteikiamos

³⁶ ETT 1985 m. vasario 7 d. sprendimas byloje 186/83, *Arie Botzen and others v. Rotterdamsche Droogdok Maatschappij BV* // ECR 1985, p. 00519

³⁷ ETT 1985 m. liepos 11 d. sprendimas byloje 105/84, *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v. A/S Danmols Inventar, in liquidation* // ECR 1985, p. 0239

³⁸ ETT 1991 m. liepos 25 d. sprendimas byloje C-362/89, *Giuseppe d'Urso, Adriana Ventadori and others v. Ercole Marelli Elettromeccanica Generale SpA and others* // ECR 1991, p. 04105

Direktyvoje 77/187/EEB įtvirtintos garantijos. Tai dar kartą buvo patvirtinta ir kitose bylose, *Luigi Spano ir kiti v. Fiat Geotech SpA ir Fiat Hitachi Excavators SpA*³⁹ bei *Jules Dethier Équipement SA v. Jules Dassý ir Sovam SPRL*⁴⁰, kuriose pabrėžta, kad įmonės veiklos tęsimas, nepaisant, jog buvo paskirtas veiklos administratorius ar nuspręstą įmonę likviduoti, lemia Direktyvos 77/187/EEB taikymą, nes tokiu būdu ne tik atstatoma įmonės ekonominė būklė, bet ir užtikrinamas maksimalus įmonėje esančių darbo vietų išsaugojimas.

Atsižvelgiant į ETT išaiškinimus, bei turint omeny, jog Direktyvos 77/187/EEB tikslas yra išsaugoti darbo santykių tęstinumą, perduodant nemokios įmonės turtą įmonės ar jos dalies perdavimas nebus konstatuotas, jei tas turtas perduotas nemokią įmonę likviduojant. Visais kitais atvejais, kai įmonės veikla tęsiama, nepriklausomai nuo to, jog įmonė nemoki, Direktyva 77/187/EEB taikoma.

Įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo momento nustatymo reikšmė. Visais atvejais taikant Direktyvą 77/187/EEB svarbu nustatyti, kada gi iš tiesų įvyksta įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimas, nes būtent su šiuo momentu siejamas darbuotojams suteikiamų garantijų atsiradimas. ETT sprendimas byloje *Celtec Ltd v. John Astley and others*⁴¹ kol kas vienintelis, kuriame ETT sistemiškai vertindamas ankstesnėse bylose suformuluotus išaiškinimus, pateikė naują, kaip nustatyti, kada įvyko įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimas su visomis iš to sekančiomis pasekmėmis. Byloje buvo keliami trys klausimai: pirma, ar egzistuoja tikslus momentas, kai įmonės ar jos dalies perdavimas laikomas baigtu ir kai įvyksta teisių ir pareigų perdavimas pagal Direktyvos 77/187/EEB 3 straipsnio 1 dalį, antra, kaip nustatyti šį momentą, jei toks momentas egzistuoja, trečia, jei tokio konkretaus momento nėra, kaip suprasti nuostatą „perdavimo diena“.

Kiekvienas išaiškinimas duodamas ne vien remiantis žodiniu direktyvos tekstu, bet ir neatitrūkstant tuo nuo tikrųjų direktyva siekiamų tikslų. Kaip ne kartą pasisakyta ETT praktikoje, Direktyvos 77/187/EEB tikslas – kiek įmanoma garantuoti darbo sutarčių ir darbo santykių, sudarančių perduodamo ekonominio subjekto dalį, tęstinumą perėmėjo atžvilgiu, siekiant išvengti, kad vien dėl perdavimo fakto atitinkami darbuotojai neatsidurtų nepalankioje padėtyje. Taigi Direktyvoje 77/187/EEB įtvirtinta sąvoka „perdavimo diena“ siekiama apibrėžti darbuotojų, galinčių remtis direktyvoje numatyta apsauga, ratą. Šis

³⁹ ETT 1995 m. gruodžio 7 d. sprendimas byloje C-472/93, *Luigi Spano ir kiti v. Fiat Geotech SpA ir Fiat Hitachi Excavators SpA* // ECR 1995, p. I-04321

⁴⁰ ETT 1998 m. kovo 12 d. sprendimas byloje C-319/94, *Jules Dethier Équipement SA v. Jules Dassý ir Sovam SPRL* // ECR 1998, p. I-01061

⁴¹ ETT 2005 m. gegužės 26 d. sprendimas byloje C-478/03, *Celtec Ltd v. John Astley and others* // Rec. 2005, p. I-4389

asmenų ratas atsiranda natūraliai, nes Direktyva 77/187/EEB taikoma tik tiems asmenims, kurie įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo dieną yra darbo santykiuose su perdavėju.

ETT vertindamas tai, jog Direktyvos 77/187/EEB 3 straipsnio 1 dalyje perdavimo momentui apibūdinti vartojamas žodis „diena“, daro išvadą, kad Europos Bendrijos teisės aktų leidėjas siekė, jog darbuotojai, kurie įgyja teises pagal direktyvą, būtų nustatomi tiksliai įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo operacijos momentu, neatsižvelgiant į galimą visiško perdavimo periodo trukmę. Taip pat pastebima, jog formuluodamas direktyvoje pateiktas „perdavėjo“ ir „perėmėjo“ sąvokas, Europos Bendrijos teisės aktų leidėjas šiomis sąvokomis suteikiamo statuso pasibaigimą ir atsiradimą sieja su buvimo darbdaviu darbuotojų atžvilgiu nustojimu ir tapimu. Atitinkamai ir direktyvos taikymo pagrindas yra ne pats įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimas kaip toks, bet to sąlygotas darbdavio pasikeitimas, kai naujasis darbdavys tęsia veiklą, tapachia buvusiajai iki perdavimo.

Remiantis tuo, kas išdėstyta, darytina išvada, kad sąvoka „perdavimo diena“ turi būti suprantama kaip diena, kurią perdavėjo kaip darbdavio, atsakingo už ūkio subjekto veiklą, statusas pereina perėmėjui. Jei perleidėjui ir perėmėjui būtų leista patiems nustatyti, nuo kada jie laiko įmonę, verslą ar verslo dalį perėjus, t. y. nustatyti datą, nuo kurios jie taptų darbo santykių šalimi, kiltų grėsmė, jog darbdaviai bent laikinai galėtų nesilaikyti direktyvos nuostatų, taigi tuo laikotarpiu nebūtų užtikrinamas darbuotojams direktyva suteiktų garantijų vykdymas. Todėl darbuotojų interesų apsaugos tikslais perdavimo dieną esančios darbo sutartys ir darbo santykiai perleidžiami automatiškai, neatsižvelgiant į įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo operacijos šalių sutartas sąlygas.

1.1.3. Įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo reglamentavimas Direktyvoje 2001/23/EB

1998 metų birželio 29 dieną Direktyva 77/187/EEB buvo pakeista Direktyva 98/50/EB. Kaip minėta darbo pradžioje, pakeitimus sąlygojo įvairios priežastys, bet didžiausią įtaką turėjo ETT praktika, o tai atspindi naujojoje Direktyvoje 2001/23/EB atsiradę papildymai, kurių kilmę galima išvelgti viename ar kitame ETT sprendime.

Po kelių metų abi direktyvos buvo konsoliduotos į Direktyvą 2001/23/EB. Todėl toliau darbe bus analizuojami pirminės Direktyvos 77/187/EEB ir Direktyvos 2001/23/EB skirtumai.

Pirmasis, iš pirmo žvilgsnio tik žodinis skirtumas, matyti lyginant abejose direktyvose įtvirtintą jos taikymo sritį. Direktyva 77/187/EEB buvo reguliuojami įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimai, tuo tarpu naujojoje direktyvoje teigiama, jog direktyva skirta reguliuoti

įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimą. Taigi Direktyva 2001/23/EB kalba ne tik apie verslo dalies, bet ir įmonės dalies perdavimą.

Be abejonės, kiekvienas pakeitimas turi savas priežastis ir tikslus, todėl svarbu išanalizuoti, ar toks pasikeitimas iš tiesų reiškia pasikeitusią direktyvos reguliavimo apimtį.

Darbe minėta, jog galimos dvi įmonės kaip teisinio subjekto suvokimo koncepcijos. Pagal vieną jų, įmonė suvokiama kaip tam tikras turtinis kompleksas, kurios gyvavimas neatsiejamas nuo veiklai vykdyti reikalingų materialųjų išteklių, turto, reikalingo tam tikriems ekonominiams tikslams siekti. Kai kurių autorių teigimu, toks suvokimas atspindi įmonės vertinimą grynai ekonomine prasme.⁴² Pagal kitą koncepciją, dėmesys koncentruojamas į įmonės vykdomą veiklą, tokiu būdu įmonės sąvoka tampa platesnė, kadangi įmonė gali vykdyti daug veiklų ir nebūtinai visoms joms reikalingi materialūs ištekliai, pavyzdžiui, jos pagrindą gali sudaryti intelektualiai darbuotojų veikla. Šios koncepcijos šalininkai įmonę suvokia kaip dalyvaujančiųjų ekonominėje veikloje atstovę, koordinuojančią vykdomą ūkinę komercinę veiklą.⁴³

Priklausomai nuo pasirinktos koncepcijos priklauso, ką suvoksime esant įmonės ar verslo dalimi. Tinkamas kvalifikavimas, kas laikytina įmonės ar verslo dalimi lyginant bendrai su įmone ar verslu turi didelę praktinę reikšmę, kuri buvo aptarta analizuojant atskiras ETT bylas, tačiau abejotinas pats sąvokų įmonės dalis ir verslo dalis atskyrimas Direktyvos 2001/23/EB tekste. Pagrindo tokioms abejonėms duoda pats ETT. Dar iki Direktyvos 77/187/EEB pakeitimų, kai kuriuose ETT sprendimuose randamos frazės „direktyvos straipsnio 1 dalis taikoma, tik kai perleidžiamas verslas ar verslo dalis, t. y. įmonės dalis“⁴⁴. Kitaip tariant, panašu, jog pats ETT tarp verslo dalies ir įmonės dalies nedaro. Taigi manytina, nors žodiškai lyg ir praplečiama direktyvos taikymo apimtis, realių pokyčių taikant direktyvą tai neatneša.

Didžiausia ETT jurisprudencijos įtaka atsispindi naujosios Direktyvos 2001/23/EB 1 straipsnio 1 dalyje. Visų pirma, kaip ką tik paminėta, 1 dalies a punkte įtvirtinta, jog Direktyva 2001/23/EB taikoma teisinio perdavimo arba susijungimo atveju perduodant įmonę, verslą arba įmonės ar verslo dalį kitam darbdaviui. Reikia pastebėti, jog naujos redakcijos vertimas į lietuvių kalbą yra tikslesnis nei direktyvos 77/187/EEB, t. y. jau nebekalbama apie perleidžiamą verslo dalis, bet dalį.

⁴² Abramavičius A., Mikelėnas V. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė. – Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1998, P. 256

⁴³ Tikniūtė A. Juridinio asmens doktrina: šiuolaikinės tendencijos // Jurisprudencija. Nr. 2(104), 2008. P. 68

⁴⁴ ETT 1992 m. lapkričio 12 d. sprendimas byloje C-209/91, *Anne Watson Rask and Kirsten Christensen v. Iss Kantineservice A/S* // ECR 1992, p. I-05755 bei ETT 1994 m. balandžio 14 d. sprendimas byloje C-392/92, *Christel Schmidt v. Spar und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen* // ECR 1994, p. I-01311

Pagrindinė naujovė Direktyvoje 2001/23/EB yra ta, jog 1 straipsnio 1 dalies b punkte įvardijama, kas laikoma įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimu, ko nebuvo Direktyvoje 77/187/EEB. Teigiama, jog Direktyvoje 2001/23/EB nustatytas perdavimas yra perdavimas išlaikant ūkio subjekto tapatybę, t. y. išlaikant organizuotą išteklių grupę, kurios tikslas yra ūkinė veikla, nepriklausomai nuo to, ar ta veikla yra pagrindinė ar pagalbinė.

Ši perdavimo samprata perimta ir suformuluota iš daugelio ETT išaiškinimų, pagrinde galima išskirti pateiktus bylose *Jozef Maria Antonius Spijkers v. Gebroeders Benedik Abattoir cv and Alfred Benedik en zonen BV, Anne Watson Rask and Kirsten Christensen v. Iss Kantineservice A/S, Ayse Süzen v. Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice*.

Todėl reikia pabrėžti, jog nepaisant kai kurių direktyvos pakeitimų, o tiksliau būtų sakyti papildymų, ETT praktika aiškinant Direktyvą 77/187/EEB nepraranda savo reikšmės priėmus jos pakeitimus, o ir toliau tarnauja kaip neabejotinai pagrindinis Direktyvos 2001/23/EB aiškinimo šaltinis. Kaip taikliai pastebi kai kurie autoriai, už direktyvos teksto stovi ETT suformuluoti precedentai.⁴⁵

Iš dalies dėl tos pačios priežasties, vertinant Direktyvoje 2001/23/EB pateiktą įmonės, verslo ar jų dalies perdavimo sampratą, reikia pasakyti jog Europos Bendrijos teisės aktų leidėjas nebuvo labai kūrybingas ir iš esmės nuėjo lengvesniu keliu, pakartodamas ETT suformuluotas mintis. Tačiau direktyvos tekste nėra atsakymo į klausimą, kurio išaiškinimo ETT vengė, t. y. ką apima „teisinio perdavimo“ sąvoka, kada laikoma, jog įvyksta teisinis perdavimas, kurio tiesioginė pasekmė yra įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimas. Taigi orientuojamasi į galutinį rezultatą, t. y. patį perdavimą kaip faktą, o ne jį sąlygojančias priežastis, t. y. teisinį perdavimą ir susijungimą.

Kur kas labiau teigiamai vertintinas Direktyvos 77/187/EEB papildymas 1 straipsnio 1 dalies c punkto norma Direktyvoje 2001/23/EB, kuri, nors ir atkartodama ETT, įneša šiek tiek konkretumo ir aiškumo. Joje įtvirtinta, kad Direktyva 2001/23/EB taikoma valstybės ir privačioms įmonėms, kurios verčiasi ūkine veikla, nesvarbu ar jos veikia siekdamos pelno, ar ne. Taip pat sakoma, jog valstybinio valdymo institucijų administracinis pertvarkymas arba administracinių funkcijų perdavimas, atliekamas tarp valstybinės valdžios institucijų, nepriskiriamas Direktyvoje 2001/23/EB nustatytam perdavimui. Šios normos ištakas taip pat galima rasti šiame darbe nagrinėtoje ETT praktikoje,⁴⁶ kaip ir Direktyvos 2001/23/EB 5

⁴⁵ Sciarra S. *Labour Law in The Courts: National Judges and The European Court of Justice*. – Portland, Oregon: Hart Publishing, 2001. P. 220

⁴⁶ ETT 1996 m. spalio 15 d. sprendimas byloje C-298/94, *Annete Henke v. Gemeinde Schierke and Verwaltungsgemeinschaft Brocken* // ECR 1996, p. I-04989

straipsnyje įtvirtintų normų, kalbančių apie direktyvos netaikymą likviduojamoms įmonėms, kai likvidacijos procesą prižiūri kompetentinga valstybinės valdžios institucija⁴⁷.

Kai kurie autoriai teigia, jog Direktyvoje 2001/23/EB yra nuostatų, kurių kilmė negali būti susieta su ETT jurisprudencija. Direktyvos 2001/23/EB 3 straipsnio 2 dalyje Europos Bendrijos teisės aktų leidėjas numato valstybėms narėms galimybę imtis atitinkamų priemonių, garantuojančių, kad perdavėjas praneš perėmėjui apie visas teises ir pareigas, kurios perėmėjui bus perduotos direktyvos taikymo pasekoje, jei perdavimo metu perdavėjas žinojo arba turėjo žinoti apie tas teises ir pareigas. Ši norma darbuotojams palanki tuo, jog net jei perdavėjas ir nepraneša perėmėjui apie tokią teisę ar pareigą, tai neturi įtakos tokios teisės ar pareigos perdavimui ir su ta teise ar pareiga susijusioms darbuotojų teisėms perėmėjo ir (arba) perdavėjo atžvilgiu. Visgi manytina, jog ir šios normos atsiradimas neabejotinai susijęs su ETT išaiškinimais, jog iš darbo sutarties ar darbo santykių kylančių perdavėjo teisių ir pareigų perėjimas yra automatinis ir nepriklauso nuo šalių valios.

Įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimas susijungimo būdu. Tiek Direktyvos 77/187/EEB, tiek Direktyvos 2001/23/EB 1 straipsnio 1 dalyje susijungimas numatytas kaip vienas iš įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo formų, patenkančių į direktyvos reguliavimo sritį. Kaip ir daugelio kitų sąvokų, direktyvose nėra apibrėžta, kas laikoma susijungimu (angl. *merger*). Tačiau Trečiojoje Tarybos direktyvoje, pagrįstoje Europos Bendrijų steigimo sutarties 54 straipsnio 3 dalimi, dėl akcinių bendrovių sujungimo 78/855/EEB⁴⁸ (toliau – Trečioji direktyva) bei Šeštojoje Tarybos direktyvoje, pagrįstoje Europos Bendrijų steigimo sutarties 54 straipsnio 3 dalies g punktu, dėl akcinių bendrovių skaidymo 82/891/EEB⁴⁹ (toliau – Šeštoji direktyva) teigiama, jog kiekvienos jungiamų bendrovių bei skaidyme dalyvaujančių bendrovių darbuotojų teisių apsauga reglamentuojama pagal Direktyvą 77/187/EEB. Todėl kaip teigia daugelis autorių, tai perša mintį, jog Direktyvoje 77/187/EEB, o taip pat ir ją pakeitusioje Direktyvoje 2001/23/EB vartojama sąvoka susijungimas, turi būti aiškinama Trečiosios ir Šeštosios direktyvų kontekste. Atitinkamai susijungimo sąvokos definicijos reikia ieškoti pastarosiose direktyvose.⁵⁰

Patį susijungimo sąvoka šių direktyvų kontekste yra sudėtinė, t. y. apimanti kelis galimus būdus. Trečiojoje direktyvoje apibrėžti du perdavimo būdai. Vienas jų – susijungimas prijungiant. „Prijungimas“ reiškia tokį veiksmą, kuriuo viena arba daugiau bendrovių nutraukia veiklą, tačiau nėra likviduojama ir visą savo turtą bei įsipareigojimus

⁴⁷ ETT 1985 m. vasario 7 d. sprendimas byloje 135/83, *Abels v. Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electrotechnische Industrie* // ECR 1985, p. 00469

⁴⁸ Oficialusis leidinys L 295, 20/10/1978 p. 0036 - 0043

⁴⁹ Oficialusis leidinys L 378, 31/12/1982 p. 0047 - 0054

⁵⁰ Blanpain R. *European Labour Law*. – Hague: Kluwer Law International, 2006 P. 632

perduoda kitai bendrovei, mainais už įsigyjančios bendrovės akcijas, kurios išduodamos įsigyjamoms bendrovės arba bendrovių akcininkams, ir jeigu reikia, mokėjimą grynais pinigais, kurių suma neviršija 10 % naujai išleistų akcijų nominalios vertės, arba, jeigu akcijos neturi tokios nominalios vertės, jų buhalterinės nominalios vertės (Trečiosios direktyvos 3 str. 1 dalis).

Kitas būdas – susijungimas sujungiant. „Sujungimas“ direktyvoje apibrėžiamas kaip veiksmas, kuriuo keletas bendrovių nutraukia veiklą, tačiau nėra likviduojamos, o visą turtą bei įsipareigojimus perveda vietoje jų įsteigiamai bendrovei, mainais už naujai įsteigtos bendrovės akcijas, kurios išduodamos įsteigiamoms bendrovės akcininkams bei mokėjimą grynais pinigais, kurio suma neviršija 10 % naujai išleistų akcijų nominalios vertės, arba, jeigu akcijos neturi tokios nominalios vertės, jų buhalterinės vertės (Trečiosios direktyvos 4 str. 1 dalis).

Šeštojoje direktyvoje kaip galimas perdavimo būdas, kuriam taikoma Direktyva 77/187/EEB, numatytas skaidymas įgyjant. „Skaidymas įgyjant“ – tai tokia procedūra, kuria pasibaigianti be likvidavimo bendrovė perduoda visą savo turtą bei įsipareigojimus daugiau negu vienai bendrovei mainais už bendrovių, dėl skaidymo gaunančių kompensacijas (tokios bendrovės vadinamos „įgyjančiosiomis“ bendrovėmis), akcijų perdavimą padalijamosios bendrovės akcininkams, ir, jeigu reikia, išmokas grynais pinigais, neviršijant 10 % jų iškeistų akcijų nominalios vertės, arba jeigu akcijos neturi nominalios vertės, jų buhalterinės vertės (Šeštosios direktyvos 2 str. 1 dalis).

Kalbant apie įmonės, verslo ar jų dalies perdavimą susijungiant, t. y. kaip tai apibrėžta Direktyvos 2001/23/EB 1 straipsnio 1 dalies a punkte, reikia pažymėti, jog pati direktyva apriboja savo taikymą tiek teisinio perdavimo, tiek susijungimo būdui, susiedama perdavimą su darbdavio pasikeitimu. Kitaip tariant įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimas teisinio perdavimo ar susijungimo būdu bus reguliuojamas tik tuomet, jei to pasekoje keisis darbdavys darbuotojų atžvilgiu. Kaip teisingai pastebi kai kurie teisės mokslininkai, parduodant įmonės akcijas, įmonė kaip darbdavys darbuotojų atžvilgiu nesikeičia.⁵¹ Todėl atitinkamai iš direktyvos taikymo apimties iškrenta visi akcijų sandoriai, nes įmonės akcinio kapitalo savininko pasikeitimas nelemia įmonės kaip darbdavio pasikeitimo.

Kai kurie užsienio autoriai mano, jog net ir toks įmonės akcininkų pasikeitimas turėtų būti patekti į direktyvos reguliavimo apimtį, nes didžioji dalis pasikeitusių akcininkų gali turėti planų įmonę reorganizuoti, kas be abejonės neišvengiamai paveiks darbuotojus.⁵² Tie patys autoriai pastebi, kad Direktyvos 77/187/EEB parengiamajame, juodraštiniam variante

⁵¹ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. – Vilnius: Justitia, 2005. P. 491 bei Collin H., K D Ewing, McColgan A. Labour Law: Text and Materials. – Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2005. P. 1035

⁵² Barnard C. EC Employment Law. – United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd, 1996. P. 367

akcijų sandoriai pateko į direktyvos reguliavimo apimtį, tačiau neradus interesų pusiausvyros derinant darbo ir įmonių teisę, iš direktyvos buvo pašalinti.

Šalininkų, jog įmonės akcijų pardavimo sandoriai turėtų būti prilyginti įmonės perdavimui Direktyvos 2001/23/EB prasme yra ir Lietuvoje.⁵³ Savo poziciją jie grindžia tuo, kad kontrolinio įmonės akcijų paketo įsigijimas reiškia verslo valdymo perėmimą. Taip pat vadovaujasi 2002 metų Europos Komisijos pranešimu, kuriame verslo perdavimas apibrėžiamas kaip įmonės nuosavybės perdavimas kitam asmeniui ar įmonei, jeigu tai užtikrina tolesnį įmonės egzistavimą ir jos komercinę veiklą.⁵⁴ Reikia pasakyti, jog, be abejonės, savo rezultatu įmonės akcijų pardavimas gali turėti ne ką mažiau nepalankių pasekmių įmonės darbuotojams ryšium su tam tikrai įmonės valdymo organų sprendimais. Tačiau Direktyvos 2001/23/EB taikymui būtinas perdavimo pasekmėje atsiradęs darbdavio pasikeitimas darbuotojų atžvilgiu. Teisiniu teoriniu požiūriu, įmonės valdymo organai, formuojami iš akcininkų nėra įmonės darbuotojų darbdavys, o tik įmonę atstovaujantys organai, t. y. darbo sutarties ar darbo santykių šalimi yra pati įmonė, kuri ir prisiima konkrečias pareigas įmonės darbuotojų atžvilgiu.

Be abejo, savo akcijas pardavusios įmonės darbuotojai yra pažeidžiami dėl galimų įmonės valdymo organų sprendimų. Visgi ETT savo išaiškinimuose konkrečiai nėra sudaręs pagrindo interpretacijai, jog įmonės akcijų pardavimo sandoriai galėtų patekti į Direktyvos 2001/23/EB reguliavimo sritį. Kita vertus, reikia turėti omenyje, kad Direktyva 2001/23/EB siekiama tik dalinės harmonizacijos. Taigi valstybės narės yra laisvos numatyti palankesnes normas, nei įtvirtintas direktyvoje. Tačiau, žinoma, reikia pripažinti, jog iš esmės toks akcijų sandorių, kuriais įsigyjama įmonė, eliminavimas iš direktyvos taikymo srities tuo pačiu lėmė jų populiarumą, nes verslininkai ieškodami palankiausio jiems būdo įsigyti tam tikrą turtą, renkasi būtent akcijų sandorius.

ETT praktika priėmus Direktyvą 2001/23/EB. Kol kas ETT praktika aiškinant Direktyvą 2001/23/EB nėra gausi. Galima paminėti tik pora išspręstų bylų.

Pirmojoje⁵⁵, ETT turėjo pasisakyti klausimu, ar nagrinėjant verslo perdavimo faktą Direktyvos 2001/23/EB 1 straipsnio prasme, konstatuojant pradinio užsakymo vykdytojo gamybos išteklių perdavimą naujajam užsakymo vykdytojui, tokiam išteklių perdavimui yra

⁵³ Mačernytė-Panomariovienė I. Verslo/įmonės arba jų 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

⁵⁴ Final Report of the Expert Group on the Transfer of Small and Medium Sized Enterprises [interaktyvus][žiūrėta 2008 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą <http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/support_measures/transfer_business/transfer_com_02/final_report_en.pdf>

⁵⁵ 2005 m. gruodžio 15 d. sprendimas sujungtose bylose C-232/04 ir C-233/04, *Nurten Güney-Görres, Gul Demir v. Securicor Aviation (Germany) Ltd, Kötter Aviation Security GmbH & Co. KG* // OJ C 48, 2006, p. 6

taikoma sąlyga, kad gamybos ištekliai turi būti perduoti naujojo užsakymo vykdytojo savarankiškai ekonominei veiklai. Kitais žodžiais sakant, buvo klausama, ar gamybos išteklių perdavimo fakto kaip įmonės dalies perdavimo konstatavimas priklauso nuo to, ar tie ištekliai perleidžiami vykdyti savarankiškai ekonominei veiklai. Savarankiškos ekonominės veiklos statuso problema šioje byloje buvo keliamą todėl, jog keleivių ir bagažo kontrolės paslaugos teikėjas naudojosi valstybės jam suteiktais įrenginiais, padedančiais vykdyti minėtas užduotis, kurie vėliau buvo perimti, valdomi ir naudojami naujojo paslaugos teikėjo, be to darbuotojai buvo specialiai apmokyti ir pavaldūs valstybinės sienų apsaugos kontrolės tarnybai. Kitaip tariant, užsakymo vykdytojų veikla nebuvo ekonomiškai savarankiška.

Pakeitimai, esantys Direktyvoje 2001/23/EB iš tiesų jokios įtakos atsakymui į ETT iškeltą klausimą neturi, nes jais nebuvo suformuluota kokių nors naujų reikalavimų, siekiant konstatuoti įvykus įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo faktą. Šioje byloje ETT nebuvo prašoma paaiškinti, ar aplinkybių visuma leidžia manyti įvykus įmonės, verslo ar jų dalių perdavimą, bet analizuojama viena iš aplinkybių, suponuojanti tokio perdavimo buvimą, o būtent - turto perdavimas. Taigi nepaisant to, kad klausimas kyla dėl Direktyvos 2001/23/EB taikymo, ETT nuosekliai vadovaujasi ankstesniais išaiškinimais dėl Direktyvos 77/187/EEB taikymo. Pabrėždamas, jog Direktyvos 2001/23/EB taikymui būtinas stabilus ekonominio subjekto perdavimas, o faktinių aplinkybių, leidžiančių nustatyti perdavimo egzistavimą Direktyvos 2001/23/EB prasme reikšmė priklauso nuo vykdomos veiklos pobūdžio, įmonės gamybos metodų ar gamybos išteklių, naudojamų versle ar verslo dalyje, bei tai, jog esminė aplinkybė yra darbdavio pasikeitimas darbuotojų atžvilgiu, bet ne pats materialaus turto perdavimas, ETT teigia, kad savarankiškos ekonominės veiklos kriterijus nėra lemiamas elementas nustatant, ar įvyko gamybos išteklių perdavimas. Taigi tokio kriterijaus kaip „savarankiška ekonominė veikla“ kėlimas tam kad, pripažinti, jog gamybos ištekliai buvo perduoti, nepagrįstas nei direktyvos tekstu, nei jos keliamais tikslais.

Antroji byla⁵⁶, lyginant su aptartąja, išaiškinimo naujumo prasme (panašaus pobūdžio klausimų ETT nėra nagrinėjęs) yra įdomesnė. Pirmą kartą savo praktikoje ETT turėjo atsakyti į klausimą, ar Direktyvos 2001/23/EB 1 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad ji taikoma ir situacijai, kai darbuotojai perduodami tarp dviejų laikino įdarbinimo įmonių.

Ši byla ypatinga tuo, jog ETT išaiškinimą pradeda nuo teisinio perdavimo sąvokos analizės, teigdamas, jog teisinio perdavimo sąvokos aiškinimas susijęs su paties „teisinio dokumento“, pagal kurį vykdomas perdavimas, forma. Kitaip tariant, ETT teigimu, teisinio

⁵⁶ ETT 2007 m. rugsėjo 13 d. sprendimas byloje C-458/05, *Mohamed Jouini, Okay Gönen, Hasan Bajric, Gerald Huber, Manfred Ortner, Sükran Karacatepe, Franz Mühlberger, Nakil Bakii, Hannes Kranzler, Jürgen Mörth, Anton Schneeberger, Dietmar Susteric, Sascha Wörnhör, Aynur Savci, Elena Peter, Egon Schmöger, Mehmet Yaman, Dejan Preradovic, Andreas Mitter, Wolfgang Sorger, Franz Schachenhofer, Herbert Weiss, Harald Kaineder, Ognjen Stajkovski, Jovica Vidovic v. Princess Personal Service GmbH (PPS)* // OJ C 269, 2007, p. 10

perdavimo sąvoka priklausomai nuo aplinkybių, apima rašytinį ar žodinį susitarimą tarp perdavėjo ir perėmėjo dėl asmens, atsakingo už atitinkamo ūkio subjekto veiklą, pasikeitimo arba net ir nebylų susitarimą, sudarytą praktinio bendradarbiavimo, parodančio bendrą ketinimą įvykdyti tokį pakeitimą pagrindu.

Taigi vertinant ETT sprendimą, galima teigti, jog teisinio perdavimo sąvoka aiškinama plačiai, jokie griežti formos reikalavimai jai netaikomi.

Kitas klausimas, kurį analizavo ETT, tai, ar laikino įdarbinimo įmonę, kurios veiklos pagrindas yra vien darbuotojai, laikinai įdarbinti ir integruoti į kliento, kuriam jie perduoti, organizacinę struktūrą, pačią galima suvokti kaip tam tikrą organizacinę struktūrą. Teigiamas atsakymas į šį klausimą reikštų, kad dalies laikino įdarbinimo įmonės darbuotojų perkėlimas dirbti į kitą laikino įdarbinimo įmonę, gali būti prilygintas įmonės dalies perdavimui Direktyvos 2001/23/EB prasme.

Turint omeny, kad darbuotojai yra pagrindinis laikino įdarbinimo įmonės turtas, be kurių laikino įdarbinimo įmonė iš esmės negalėtų vykdyti savo ūkinės veiklos bei atsižvelgiant į tai, jog su perdavėju darbuotojai yra susiję darbo santykiais, gauna atlyginimą, kas patvirtina darbuotojų ryšį ir indėlį į perdavėjo, kaip ūkio subjekto egzistavimą, ETT nuomone, Direktyvos 2001/23/EB 1 straipsnio 1 dalis taikoma situacijai, kai dalis administracijos ir laikinai įdarbintų darbuotojų perduodama kitai įdarbinimo įmonei vykdyti tą pačią veiklą tų pačių klientų naudai. Kita vertus, reikia nustatyti, ar tokių išteklių perdavimas yra pakankamas teikti nagrinėjamai ūkinei veiklai būdingas paslaugas, nesinaudojant kitais svarbiais gamybos ištekliais nei kitomis įmonės dalimis. Taigi faktiškai ETT pripažįsta, kad tam tikrose veiklos srityse, kurių pagrindą sudaro darbo jėga, jos organizavimas, darbuotojų perdavimas iš vienos įmonės į kitą gali būti prilygintas įmonės, verslo ar jų dalių perdavimui Direktyvos 2001/23/EB prasme.

Apibendrinant darbe išsakytas mintis dėl įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo reglamentavimo Europos Bendrijoje, reikia pastebėti, jog daugiausia problemų kelia Direktyvoje 77/187/EEB, bei ja keitusioje Direktyvoje 2001/23/EB vartojamos įmonės, verslo ar verslo dalies „perdavimo“, „įmonės“, „verslo dalies“ sąvokos, kurios lemia direktyvų taikymo apimtį. Šių sąvokų definicijos minėtose direktyvoje nepateiktos. Dėl šios priežasties ypač svarbi ETT praktika aiškinant Direktyvą 77/187/EEB bei 2001/23/EB, kurioje nors ETT ir vengė suformuluoti konkretų įmonės, verslo ar jų dalies perdavimo apibrėžimą, tačiau įvardijo grupę konkrečių kriterijų, kurių buvimo pasekoje galima teigti, jog įvyko įmonės, verslo ar jų dalies perdavimas. Manytina, jog reikšmingiausias iš kriterijų yra įmonės veiklos pobūdis. Būtent veiklos pobūdis padeda nuspręsti, kokie elementai yra

būtinai testiniam įmonės gyvavimui, veiklos tapatumo išsaugojimui, o taip pat įvertinti, kokių elementų, objektų perdavimas gali būti laikomas įmonės, verslo ar jų dalies perdavimu. Taip pat atsižvelgiant į įmonės veiklos pobūdį konstatuojamas perimtos veiklos tęsimo tapatumas. Galima pastebėti, jog ETT plačiai interpretuoja įmonės, verslo ar jų dalies perdavimą sąlygojančią teisinio perdavimo sampratą, iš esmės nustatydamas, jog perdavimo pagrindu gali būti ne tik šalių sutartis, bet ir vienašaliai veiksmai, teismo sprendimas. Ypač plačiu įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo sampratos aiškinimu laikytinas paslaugų pirkimo sutarties sudarymo prilyginimas pačiam įmonės ar verslo dalies perdavimui. Taigi galima pastebėti ETT praktikos, aiškinant Direktyvą 77/187/EEB bei ją keitusią Direktyvą 2001/23/EB, plėtojimąsi vis labiau plečiant įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo sampratą.

1.2. Įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo reglamentavimas Lietuvos darbo teisėje

Pasirašius stojimo į Europos Sąjungą sutartį, Lietuvos Respublika 2004 m. gegužės 1 d. tapo Europos Sąjungos valstybe nare. Sėkmingo įstojimo į šią sąjungą sąlyga be kita ko buvo ir tinkamas Europos Sąjungos teisės *acquis communautaire* perėmimas. Šiuo tikslu Lietuva turėjo peržiūrėti daugelio teisės aktų atitikimą Europos Sąjungos kompetencijoje priimtiems teisės aktams. Nors Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas buvo priimtas 2002 metų birželio 4 d., o įsigaliojo 2003 metų sausio mėnesį, t. y. dar gerokai iki Lietuvai tapant Europos Sąjungos nare, be abejo įstatymo nuostatos buvo formuluojamos turint omenyje būsimą šalies integraciją ir jos įtaką teisinei sistemai. Kita vertus, matyt iš dalies tais pačiais tikslais priimto įstatymo nuostatos dar buvo keičiamos, pildomos.

2005 metų gegužės 12 d. buvo priimtas įstatymas, kuriuo be kita ko buvo pakeistas ir Darbo kodekso 138 straipsnis, aktualus nagrinėjant šio darbo temą. Iki pakeitimo, Darbo kodekso 138 straipsnyje buvo teigiama, jog įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas, įmonės, įstaigos ar organizacijos sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius. Po pakeitimo, ši norma buvo papildyta žodžiais, jog teisėta priežastimi nutraukti darbo santykius taip pat negali būti verslo ar jo dalies perdavimas. Siekiant įvertinti, ar Direktyva 2001/23/EB į Lietuvos teisinę sistemą buvo perkelta tinkamai, visų pirma tikslinga paanalizuoti Darbo kodekso 138 straipsnyje vartojamų sąvokų prasmę bei jas aiškinančią Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką.

Darbo kodekso 138 straipsnio pavadinime teigiama, jog norma numato apribojimus nutraukti darbo sutartį reorganizuojant įmonę. Reorganizavimo sąvokos ištakos yra

civilinėje teisėje, todėl be abejo siekiant nustatyti jos reikšmę, atsakymo reikia ieškoti būtent ten.

Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo⁵⁷ (toliau – Civilinis kodeksas) 2.95 straipsnio 2 dalyje teigiama, jog reorganizavimas, tai juridinio asmens pabaiga be likvidavimo procedūros. Tokios reorganizacijos pasekoje pasibaigusio juridinio asmens visos teisės ir pareigos pereina kitiems juridiniams asmenims, priklausomai nuo pasirinkto reorganizavimo būdo.

Juridiniai asmenys gali būti reorganizuojami jungimo ir skaidymo būdu. Jungimas savo ruožtu gali būti dvejopo pobūdžio. Tai gali būti tiek prijungimas, t. y. kai vienas ar daugiau juridinių asmenų prijungiamas prie kito juridinio asmens, kuriam pereina visos reorganizuojamo juridinio asmens teisės ir pareigos. Taip pat jungimas gali vykti sujungiant du ar daugiau juridinių asmenų, t. y. juos suvienijant į naują juridinį asmenį, kuriam pereina visos reorganizuojamų juridinių asmenų teisės ir pareigos.

Įmonės skaidymas taip pat turi dvi formas. Pirmoji – išdalijimas, kuomet reorganizuojamo juridinio asmens teisės ir pareigos išdalijamos kitiems veikiantiems juridiniams asmenims. Antroji forma yra padalijimas, kuomet vieno reorganizuojamo juridinio asmens pagrindu įsteigiami du ar daugiau juridinių asmenų, kuriems tam tikromis dalimis pereina reorganizuojamojo teisės ir pareigos.

Iš tiesų visi šie juridinio asmens reorganizavimo būdai yra paminėti Darbo kodekso 138 straipsnyje, nors „išdalijimo“ išskyrimas normos tekste tarsi tai būtų savarankiškas reorganizavimo būdas, nepatenkantis į toje pačioje normoje minimo „padalinimo“ sąvoką, gali būti laikoma įstatymų leidėjo neatidumo klaidėle.

Praktikoje kyla tam tikrų neaiškumų dėl Darbo kodekso 138 straipsnio ir 129 straipsnio santykio. Darbo kodekso 129 straipsnis numato galimybę darbdavio iniciatyva nutraukti neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju dėl svarbių priežasčių, kurios gali būti susiję ne tik su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais ar elgesiu darbe, bet ir su ekonominėmis, technologinėmis priežastimis ar darbovietės struktūriniais pertvarkymais. Darbo kodekso sisteminė analizė, t. y. jog įstatymų leidėjas išskiria kaip savarankiškus reglamentavimo atvejus, leidžia teigti, kad darbo kodekse numatyti atvejai, tame tarpe ir reorganizavimas, nėra tapatinti su Darbo kodekso 129 straipsnyje numatytais struktūriniais pertvarkymais. Tam pritaria ne tik kai kurie mokslininkai⁵⁸, bet šiuo klausimu yra pasisakęs ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimu Nr. 44 patvirtinta Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo

⁵⁷ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262

⁵⁸ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. – Vilnius: Justitia, 2005. P. 425

sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalga⁵⁹. Šioje apžvalgoje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas teigia, jog dėl struktūrinių pertvarkymų darbuotojas ar keli darbuotojai nebegali atlikti darbo sutartimi prisiimtų funkcijų, nes tokios funkcijos ar jų dalis darbovietėje iš viso nebeatliekamos arba joms atlikti užtenka mažiau darbuotojų. Tokie struktūriniai pertvarkymai turi būti realūs. Cituojant Lietuvos Aukščiausiąjį Teismą, Darbo kodekso 138 straipsnyje nurodyti pasikeitimai nėra struktūriniai pertvarkymai Darbo kodekso 129 straipsnio prasme, be to jie negali būti teisėta (taigi ir svarbi) priežastis nutraukti darbo sutartį pagal Darbo kodekso 129 straipsnį.

Kaip rodo Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, Darbo kodekso 129 straipsnyje numatyti pagrindai gan dažnai taikomi atleidžiant darbuotojus, tuo tarpu teismų praktikos dėl Darbo kodekso 138 straipsnio taikymo iš esmės nėra, todėl galimos įvairios jo aiškinimo interpretacijos.

Darbo kodekso 138 straipsnyje taip pat kalbama apie normos taikymą, kai keičiasi įmonės, įstaigos, organizacijos savininkas, jų pavaldumas, steigėjas ar pavadinimas. Darbo kodekso komentare teigiama, jog šie atvejai iš esmės adekvatūs Civilinio kodekso 2.104 straipsnyje numatytam juridinių asmenų pertvarkymui.⁶⁰ Toks aiškinimas vertintinas kritiškai.

Juridinio asmens pertvarkymas tai yra juridinio asmens teisinės formos pakeitimas, kai naujos teisinės formos juridinis asmuo perima visas pertvarkyto juridinio asmens teises ir pareigas (Civilinio kodekso 2.104 straipsnio 1 dalis). Tačiau pats juridinio asmens teisinės formos pakeitimas nebūtinai reiškia, jog keičiasi juridinio asmens savininkas. Pavyzdžiui, individualios įmonės savininkas įstatymų nustatyta tvarka gali individualią įmonę pertvarkyti į akcinę bendrovę ir būti vieninteliu jos akcininku (Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatymo 11 straipsnio 5 dalis⁶¹). Arba, pavyzdžiui, bendrovė gali būti pertvarkoma į valstybės įmonę, kai visų jos akcijų savininkė yra valstybė, t. y. abiem atvejais juridinio asmens savininku išliks valstybė (Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 72 straipsnio 15 dalis⁶²).

Taip pat kritiškai vertintinas ir įmonės, įstaigos ar organizacijos pavadinimo keitimo prilyginimas juridinio asmens pertvarkymui. Kaip jau minėta, juridinio asmens pertvarkymas reiškia jo teisinės formos pasikeitimą, su visomis iš to sekančiomis pasekmėmis, tačiau juridinės formos keitimas neturi įtakos juridinio asmens pavadinimo išsaugojimui. Pakeistos

⁵⁹ LAT Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimu Nr. 44 patvirtinta Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalga // Teismų praktika, 2004, Nr. 20

⁶⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II tomas. – Vilnius: Justitia, 2004. P. 158

⁶¹ Valstybės žinios, 2003, Nr. 112-4991

⁶² Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914

teisinės formos juridinis asmuo gali išsaugoti savo pavadinimą, juridinio asmens teisinė forma ir pavadinimas yra savarankiški elementai, registruojami juridinių asmenų registre. Iš dalies šiuo klausimu yra pasisakęs Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2003 metų gruodžio 29 d. patvirtintoje apžvalgoje⁶³, kurioje teigiama, kad juridinių asmenų savininko, pavaldumo, steigėjo pavadinimo pasikeitimo atvejai yra susiję su juridinių asmenų teisinės registracijos pakeitimais. Taigi darytina išvada, kad Darbo kodekso komentare Darbo kodekso 138 straipsnio normos turinys aiškinamas per siaurai.

Reikia pažymėti, jog Darbo kodekso 138 straipsnio normos taikymas, kai keičiasi įmonės, įstaigos ar organizacijos savininkas, o taip pat ir kai perduodamas verslas ar jo dalis, nesusietas su tokio pasikeitimo ar perdavimo pasekoje įvykstančiu darbdavio pasikeitimu. Kitaip tariant, priešingai, nei Direktyvoje 2001/23/EB, darbdavio pasikeitimas nėra būtinas normos taikymui. Tuo tarpu Direktyvos 2001/23/EB 1 straipsnio 1 dalies a punkte kalbama apie direktyvos taikymą perduodant įmonę, verslą ar jų dalį kitam darbdaviui. Šio darbdavio keitimosi fakto reikšmė ta, jog iš direktyvos taikymo srities eliminuojami įmonių akcijų perleidimo sandoriai⁶⁴. Todėl esama Darbo kodekso 138 straipsnio formuluotė yra keistina.

Tačiau bene daugiausia neaiškumą kelia Darbo kodekso 138 straipsnyje vartojama verslo perdavimo sąvoka. Deja, tiesiogiai suformuluotos verslo definicijos nerasime nei viename teisės akte. Kaip teisingai pastebi kai kurie autoriai, ši sąvoka neapibrėžta net Lietuvos Respublikos apskaitos instituto parengtuose Verslo apskaitos standartuose⁶⁵, t. y. akte, tiesiogiai kalbančiame apie verslą.

Iš esmės verslo sąvokos definiciją galima suformuluoti vadovaujantis Civilinio kodekso 2.4 straipsnio 2 dalimi, kurioje teigiama, kad verslininkas, tai fizinis asmuo įstatymų nustatyta tvarka besiverčiantis ūkine komercine veikla. Taigi verslu galima laikyti ūkinę komercinę veiklą.

Kai kurie autoriai⁶⁶, analizuodami įmonės, verslo ar jų dalies perdavimo sampratą, žodžio „perdavimas“ apibrėžimą sutapatina su Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje pateikta „perleidimo“ definicija. Pasak Lietuvos Aukščiausiojo Teismo, sąvoka

⁶³ LAT Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimu Nr. 44 patvirtinta Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutartis nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalga // Teismų praktika, 2004, Nr. 20

⁶⁴ European Commission, Memorandum on rights of workers in cases of transfers of undertakings, 2004 [interaktyvus][žiūrėta 2008 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą <http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/transfer_memorandum_2004_en.pdf>

⁶⁵ Žvinklys J., Vabalas E. V. Apie verslo kalbą [interaktyvus][žiūrėta 2008 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.vva.lt/apie_verslo_etika.pdf>

⁶⁶ Mačernytė-Panomariovienė I. Verslo/įmonės arba jų 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; bei Kiršienė J., Kerutis K. Verslo perleidimas akcijų ar įmonės pardavimo būdu: teisinio reglamentavimo ir praktikos lyginamoji analizė // Jurisprudencija. Nr. 3(81), 2006. P. 25

„perleidimas“ yra apibendrinanti, reiškianti nuosavybės teisės perdavimą kitam asmeniui, o taip pat vienas iš būdų įgyvendinti savininkui savo disponavimo teisę tiek už atlyginimą, tiek ir neatlygintinai. Perleidimo teisė gali būti realizuota per įvairias sandorių rūšis: pirkimo-pardavimo, dovanojimo, mainų ir kt.⁶⁷ Minėti autoriai teigia, jog sąvokos „perleidimas“ ir „perdavimas“ yra tapačios. Tačiau reikia pastebėti, jei verslo perdavimo sąvoką bus aiškinama ją susiejant su nuosavybės teisės perleidimu, t. y. teigsime, kad perduodant verslą visada perduodama nuosavybės teisė į tam tikrus ūkinei komercinei veiklai vykdyti būtinus objektus, Darbo kodekso 138 straipsnio taikymo sritis bus pernelyg susiaurinta. Tokiu būdu į normos taikymo apimtį nepatektų, pavyzdžiui, įmonės nuomos sutartis, nes nuomos sutartimi nuosavybės teisė į įmonei priklausančią turtą nėra perleidžiama. Toks įmonės nuomos sutarčių eliminavimas iš Darbo kodekso 138 straipsnio taikymo srities visiškai neatitinka Direktyvoje 2001/23/EB iškeltų tikslų, t. y. užtikrinti darbuotojų apsaugą, kai perleidžiant įmonę, verslą ar jų dalį keičiasi darbdavys. Taigi toks verslo perdavimo sampratos aiškinimas iš esmės reikštų netinkamą Direktyvos 2001/23/EB įgyvendinimą.

Manytina, jog nesant Lietuvos Respublikos teismų suformuotai praktikai šiuo klausimu, aiškinant verslo perdavimo sampratą bei siekiant, kad toks aiškinimas neprieštarautų Direktyvai 2001/23/EB, reikia vadovautis ETT praktikoje pateiktais verslo perdavimo sąvokos išaiškinimais. Kitaip tariant, verslo perdavimas kaip kompleksinė sąvoka turi apimti ne tik ekonominio vieneto kaip organizuotos išteklių visumos, būtinos ekonominei veiklai vystyti, perėjimą iš vieno verslu užsiimančio subjekto kitam verslu užsiimančiam subjektui, o taip pat laikiną ir teisės valdyti tokį ekonominį vienetą suteikimą kitam verslu užsiimančiam subjektui, ko pasekoje keičiasi darbdavys. Tokiai verslo perdavimo sampratai neprieštarautų Lietuvos Aukščiausiojo Teismo pozicija, išsakyta 2003 m. gruodžio 23 d. apžvalgoje (t. y. dar iki verslo perdavimo sąvokos atsiradimo Darbo kodekso 138 straipsnio tekste), kad dalies įmonės, įstaigos ar organizacijos funkcijų bei joms atlikti reikalingo turto perdavimas naujai kuriamam juridiniam asmeniui gali būti pripažįstamas tos dalies įmonės, įstaigos ar organizacijos turto savininko pasikeitimu, kuriam esant taikomi minėti Darbo kodekso straipsnio apribojimai.

⁶⁷ 2003 m. vasario 17 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje LUAB korporacija „Lietverslas“ v. E.Grakauskas, Nr. 3K-3-113/2003, kat. 15.2.1.1; 15.2.2.8; 21.2.2.1; 21.2; 22.1; 41; 94.1; 103

2. DARBUOTOJŲ TEISINĖ PADĖTIS, PERDUODANT ĮMONĖ, VERSLĄ AR JŲ DALĮ

2.1. Darbuotojų teisinės padėties reglamentavimas Direktyvoje 77/187/EEB bei Direktyvoje 2001/23/EB

Direktyvos 2001/23/EB 4 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, jog įmonės verslo jų dalių perdavėjas arba perėmėjas negali atleisti darbuotojų remdamiesi vien įmonės, verslo ar jų dalies perdavimu, nors ši nuostata neužkerta kelio atleidimui dėl ekonominių, techninių arba organizacinių priežasčių, galinčių sukelti darbo jėgos pokyčius. Kadangi perdavimas negali būti teisėta darbuotojų atleidimo priežastimi, iš darbo sutarties arba darbo santykių formos kylančios perdavėjo teisės ir pareigos, pereina tokios, kokios egzistuoja perdavimo dieną. Direktyva taip pat numato galimybę valstybėms narėms nustatyti, kad už minėtas pareigas perdavėjas su perėmėju atsako kartu.

Visų pirma kyla klausimai, kokios teisės ir pareigos pereina, ar visiškai draudžiamas darbo teisių ir pareigų pasikeitimas bei, kokius ribojimus lemia tai, jog perduodamos tik tos teisės ir pareigos, kurios egzistuoja įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo dieną. Į visus šiuos klausimus atsakymo reikia ieškoti analizuojant ETT praktiką. Turint omeny, jog Direktyvos 2001/23/EB preambulėje pripažįstama, kad Direktyva 77/187/EEB buvo keista atsižvelgiant į ETT precedentų teisę, natūralu, jog Direktyvos 2001/23/EB aiškinimo pagrindą sudaro ETT praktika dėl Direktyvos 77/187/EEB taikymo. Be to, esminių pakeitimų dėl darbuotojų teisių apimties ir turinio Direktyvoje 2001/23/EB, lyginant su jos keista Direktyva 77/187/EEB, nepadaryta, taigi išaiškinimai dėl Direktyvos 77/187/EEB nepraranda aktualumo ir taikant Direktyvą 2001/23/EB.

Darbuotojo statuso klausimas. Be abejonės, pirminis reikalavimas norintiems pasinaudoti Direktyvos 2001/23/EB teikiamomis garantijomis yra buvimas darbo santykiuose. Direktyvoje 77/187/EEB nebuvo pateikta darbuotojo definicija. Kaip teisingai pastebi kai kurie autoriai⁶⁸, originaliame Direktyvos 77/187/EEB tekste anglų kalba darbuotojo sąvoka įvardijama žodžiu „employee“ (liet. *darbuotojas*), tuo tarpu Europos Bendrijos steigimo sutarties⁶⁹ (39 straipsnio 1 dalis) darbuotojo sąvokai apibrėžti vartojamas žodis „worker“ (liet. *darbuotojas*). Todėl kyla šių sąvokų tapatumo klausimas, o tuo pačiu neaišku, ar šios sąvokos apima tą patį asmenų ratą. Darbuotojo (angl. *worker*) sąvoka Europos Bendrijos steigimo sutarties prasme yra išaiškinta ETT praktikoje ir visų šalių narių turi būti suprantama

⁶⁸ Barnard C. EC Employment Law. – United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd, 1996. P. 373

⁶⁹ Europos Bendrijos steigimo sutartis (konsoliduotas tekstas) // Valstybės žinios, 2004, Nr. 2-2

vienodai, tuo tarpu darbuotojo (angl. *employee*) sąvokos Direktyvos 77/187/EEB prasme ETT nepateikia. Tų pačių autorių nuomone, taip yra todėl, jog Direktyva 77/187/EEB nėra siekiama visiško srities harmonizavimo. Todėl tai, ar asmuo yra darbo santykių šalis, reikia vertinti kiekvienu atveju konkrečiai pagal valstybės narės nacionalinius įstatymus, t. y. kaip ETT suformulavo, direktyva taikoma kiekvienam asmeniui, kurį kaip darbuotoją saugo nacionalinė darbo teisė.⁷⁰ Tokia nukreipiančioji darbuotojo sąvoka, atsižvelgiant į ETT išaiškinimą, po Direktyvos 77/187/EEB pakeitimų buvo įtvirtinta ir Direktyvoje 2001/23/EB.

Darbuotojo sąvokos klausimas nagrinėtas vienoje ETT bylų, kai buvo perleidžiama viešosios teisės subjektui priklausanti įmonė. Perleidimo pasekoje asmuo prarado valstybės tarnautojo statusą ir tapo paprastu darbuotoju, nors jo vykdytos funkcijos nepasikeitė. ETT į šį klausimą pažiūrėjo formaliai teigdamas, kad jei asmeniui pagal nacionalinę teisę suteikiamas valstybės tarnautojo statusas, tai jo vykdomos veiklos pobūdis neturi reikšmės sprendžiant dėl direktyvoje įtvirtintų garantijų taikymo jam. Kadangi direktyvoje įtvirtintos garantijos taikomos tik darbuotojais laikomiems asmenims pagal valstybės nacionalinę teisę, atitinkamai valstybės tarnautojams Direktyva 77/187/EEB joje numatytų teisių nesuteikia.⁷¹

Tai, jog Direktyva 2001/23/EB taikoma ne tik visos įmonės, verslo bet ir jų dalies perdavimo atveju, lemia poreikį nustatyti, o kokie gi darbuotojai yra darbo santykiuose su perduodamos verslo dalies darbdaviu. Nors įmonės ir verslo sąvokų tapatinti negalima, susidaro dviprasmiška situacija, nes teisiškai, darbuotojo darbdaviu yra įvardijama konkreti įmonė, o ne pats verslas kuriame asmuo dirba, tuo labiau perleidžiant dalį verslo neaišku, ar Direktyva 2001/23/EB taikoma visiems verslo subjekte dirbantiems asmenims ar tik tiems, kurie labiausiai savo darbu susiję su perduodamo verslo dalimi.

Atsakymą į šį klausimą iš dalies gali padėti rasti ETT sprendimas byloje *Arie Botzen and others v. Rotterdamshe Droogdok Maatschappij BV*⁷². Šioje byloje ETT buvo paprašytas paaiškinti, ar Direktyvos 77/187/EEB 3 straipsnio 1 dalis (atitinka Direktyvos 2001/23/EB 3 straipsnio 1 dalį) taikoma ir tiems darbuotojams, kurie nors ir nepriklauso perduodamai verslo daliai, t. y. nuolat nedirba toje perduodamos verslo dalies veiklos srityje, tačiau būdami administracinę veiklą vykdančios verslo dalies darbuotojais perduodamos dalies naudai atlieka tam tikras funkcijas.

Darbo santykiai pasižymi ypatingu ryšiu, priklausomybe, egzistuojančia tarp darbuotojo ir įmonės ar verslo dalies, kurioje asmuo atlieka prisiimtas darbo pareigas. Dėl

⁷⁰ ETT 1985 m. liepos 11 d. sprendimas byloje 105/84, *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v. A/S Danmols Invetar, in liquidation* // ECR 1985, p. 02369

⁷¹ ETT 200 m. rugsėjo 14 d. sprendimas byloje C-343/98, *Renato Collino, Luisella Chiaperro v. Telecom Italia SpA* // Rec. 2000, p. I-6659

⁷² ETT 1985 m. vasario 7 d. sprendimas byloje 186/83, *Arie Botzen and others v. Rotterdamshe Droogdok Maatschappij BV* // ECR 1985, p. 00519

šios priežasties ETT mano, jog užtenka nustatyti, kurioje įmonės ar verslo dalyje darbuotojas yra įdarbintas konkrečias iš darbo sutarties kylančias darbo pareigas atlikti. Kitais žodžiais tariant, tai būtų galima pavadinti efektyviu, egzistuojančiu ryšiu, nusakančiu darbuotojo atliekamų darbo funkcijų ir verslo, veiklos srities, kurioje asmuo tas darbo funkcijas atlieka ryšiu. Atitinkamai, jei atliekamos darbo funkcijos visų įmonės, verslo dalių naudai ir nėra neatsiejamai susiję su perduodamos įmonės ar verslo veikla, tokiam darbuotojui direktyva, kai perduodama viena iš verslo dalių, kurios naudai darbuotojas taip pat atlieka tam tikras funkcijas, nėra taikoma.

Apibendrinant aplinkybes, kurios būtinos, kad asmeniui būtų suteiktos Direktyvos 2001/23/EB nustatytos teisės ir garantijos, reikia išskirti du pagrindinius momentus: pirma, asmuo turi būti darbuotoju pagal nacionalinius valstybės narės įstatymus, antra, perleidžiant įmonės ar verslo dalį, toks asmuo turi būti perleidžiamos įmonės ar verslo dalies darbuotoju, t. y. jo darbo funkcijos turi būti susiję su perduodama dalimi.

Darbuotojo teisė išreikšti savo valią. Pagrindinis Direktyvos 2001/23/EB tikslas – įtvirtinti Bendrijos lygiu darbuotojų teisę išsaugoti sulygtą darbą perduodant įmonę, verslą ar jų dalį. Suprantama, kad direktyva nėra siekiama priversti darbuotoją dirbti naujam darbdaviui, nes buvimas darbo santykių šalimi yra nulemtas laisvos asmens valios. Todėl perduodant įmonę, verslą ar jų dalį darbo santykiai gali pasibaigti tiek darbuotojui prašant nutraukti darbo sutartį nuo konkrečios perdavimo dienos, tiek jam kitaip susitarus su perdavėju ar ir pačiu perėmėju.

Tačiau byloje *Giuseppe d'Urso, Adriana Ventadori and others v. Ercole Marelli Elettromeccanica Generale SpA and others*⁷³ ETT pabrėžė, kad direktyvos suteikiamų teisių įgyvendinimas negali būti padarytas priklausomu nei nuo perdavėjo, nei nuo perėmėjo, nei nuo darbuotojų atstovų.

Dar daugiau, ETT teigimu, direktyvos garantuojama apsauga yra viešosios tvarkos (anlg. *public order*) dalis, todėl net ir patys darbuotojai negali nuspręsti atsisakyti ar apriboti Direktyva 2001/23/EB užtikrintas teises. Direktyvos suteikiamų teisių galima atsisakyti tik vieninteliu atveju, t. y. darbuotojui pačiam siekiant nutraukti darbo santykius. Vadovaujantis ETT išaiškinimais kitose bylose⁷⁴, darbuotojo negalima įpareigoti dirbti darbdaviui, kurio jis pats nepasirinko, todėl valstybėms narėms pačioms spręsti, kas nutinka su tokia darbo

⁷³ ETT 1991 m. liepos 25 d. sprendimas byloje C-362/89, *Giuseppe d'Urso, Adriana Ventadori and others v. Ercole Marelli Elettromeccanica Generale SpA and others* // ECR 1991, p. 04105

⁷⁴ ETT 1988 m. vasario 10 d. sprendimas byloje 324/86, *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v. Daddy's Dance Hal A/S* // ECR 1988, p. 00739

sutartimi ar darbo santykiais, kai darbuotojas nesutinka būti perkeltas dirbti pas naująjį darbdavį.

Esminis darbo sąlygų pasikeitimas. Priežasčių, dėl kurių darbuotojai gali nenorėti būti darbo santykiuose su naujuoju darbdaviu, gali būti keletas. Neretai perduodant įmonę, verslą ar jų dalį dėl objektyvių priežasčių kyla kai kurie su įmonės veiklos organizavimu susiję klausimai, tokie kaip darbo sąlygos, darbo užmokestis, priedai, premijos ir pan. Atkreiptinas dėmesys, jog Direktyvoje 2001/23/EB tiesiogiai nėra įtvirtinta normų, draudžiančių įmonės, verslo ar jų dalies perdavimo atveju keisti iki perdavimo suldytas darbo sąlygas. Direktyvos 2001/23/EB 4 straipsnio 2 dalyje tėra įtvirtinta, jog jeigu darbo sutartis arba darbo santykiai nutraukiami dėl to, kad įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimas sukelia esminį darbo sąlygų pasikeitimą, nepalankų darbuotojui, darbdavys yra laikomas atsakingu už darbo sutarties arba darbo santykių nutraukimą. Taigi darytina išvada, kad esminių darbo sąlygų pakeitimas draudžiamas ne apskritai, o tik tiek, kiek jis nepalankus darbuotojui. Tačiau taikant šį Direktyvos 2001/23/EB straipsnį negalima apsiriboti vien direktyvos tekstu. Teisingam jo suvokimui būtina atsižvelgti į tai, kokia reikšmę šiai normai suteikia ETT.

Pirmiausia minėtos 4 straipsnio 2 dalies formuluotėje klausimų sukelia, o kas gi laikoma nepalankiais darbuotojui pasikeitimais. Iš dalies atsakymą į šį klausimą galima rasti ETT sprendime, priimtame byloje *Anne Watson Rask and Kirsten Christensen v. Iss Kantineservice A/S*⁷⁵. Ieškovė skundėsi, jog po įmonės perdavimo pasikeitė ne tik darbo užmokesčio mokėjimo diena, bet ir kitos su darbo apmokėjimu susijusios aplinkybės. Pasak ETT, nepriklausomai nuo to, jog bendra gaunama atlygio už darbą vertė nesikeičia, draudžiama keisti apmokėjimo už darbą pobūdį, jei pasikeitimo pagrindu yra įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimas. Todėl visais atvejais, kai darbo sutartis nutraukiama dėl apmokėjimo už darbą pasikeitimų, dėl kurių nebuvo susitarta su darbuotoju, atsakingu bus laikomas darbdavys su visomis iš to išplaukiančiomis pasekmėmis pagal nacionalinę teisę. Tačiau tai nereiškia, kad pakeitimai draudžiami apskritai. Jie galimi tiek, kiek dėl jų sutinka darbuotojas bei kiek tokius pakeitimus būtų galėjas daryti perdavėjas iki perdavimo pagal nacionalinę teisę, t. y. kai tokie pakeitimų priežastis nėra vien pats įmonės, verslo ar jų dalies perdavimo faktas.

Kita vertus, ne bet koks darbo sąlygų pasikeitimas gali būti laikomas nenaudingų darbuotojui. Manytina, kad darbuotojo kvalifikaciją atitinkančių papildomų darbo funkcijų priskyrimas, negalėtų būti laikomas esminiu darbo sąlygų pasikeitimu. Žinoma, priežasčių,

⁷⁵ ETT 1992 m. lapkričio 12 d. sprendimas byloje C-209/91, *Anne Watson and Kirsten Christensen v. Iss Kantineservice A/S* // ECR 1992, p. I-05755

dėl kurių darbuotojas teigia esant iš esmės pablogėjus jo darbo sąlygoms, nustatymas ir tinkamas įvertinimas yra nacionalinio tesimo kompetencijoje.⁷⁶

Tuo atveju, jei darbuotojas neprieštaruja, kad iš darbo sutarties ar darbo santykių kylančios perdavėjo pareigos pereitų perėmėjui, t. y. naujam darbdaviui, ir nesiekia su pastaruoju nutraukti darbo santykių, darbo teisių ir pareigų perėjimas įvyksta automatiškai. Vien įmonės, verslo ar jų dalies perdavimas yra pats savaime pakankamas pagrindas pereiti ir minėtoms, iš darbo santykių kylančioms teisėms ir pareigoms, nepriklausomai nuo perdavėjo ir perėmėjo valios, bei pastarojo prieštaravimo. Be to, darbo sutarčių ir darbo santykių perdavimas, kaip yra išaiškinęs ETT, privalomai turi vykti įmonės, verslo ar jų dalies perdavimo dieną. Vėlesniam laikui jo atidėti negalima.⁷⁷ Todėl toks automatinis teisių ir pareigų perėjimas be abejonės rizikingas naujam darbdaviui, kuris savo interesų labai turėtų įsitikinti, ar perdavėjas nėra įsiskolinęs įmonės darbuotojams.

Dar daugiau, naujasis darbdavys turi turėti omenyje, kad, jei atleidžiant darbuotoją mokamos išmokos dydis yra susietas su laikotarpiu, dirbto pas minėtą darbdavį, ilgiu arba su įmonėje išdirbto laikotarpio ilgiu susietas darbuotojo algos kilimas ar periodiškumas, tai darbdavys turės atsižvelgti ne tik į laiko tarpą išdirbtą jau perduotoje įmonėje, bet ir įskaityti tą laikotarpį, kai darbuotojas dirbo iki įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo.⁷⁸ Manytina, jog atitinkamai į išdirbtą laikotarpį turės bus atsižvelgiama ir tada, jei, pavyzdžiui, nuo to priklauso darbuotojo atlyginimo kilimas ar kolektyvinėje sutartyje susitarta dėl papildomų atostogų dienų tam tikrą nepertraukiamąjį stažą įmonėje turintiems darbuotojams.

Byloje *Abels v. Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electrotechnische Industrie*⁷⁹ ETT taip pat išaiškino, kad Direktyvos 77/187/EEB 3 straipsnio 1 dalyje, kurią atitinka tas pats Direktyvos 2001/23/EB straipsnis, minimos perkeliamos pareigos apima visas pareigas, kylančias iš darbo santykių, įskaitant perdavimo metu egzistuojančius įgyvendintinus darbuotojų reikalavimus darbdavio atžvilgiu. Direktyvos 77/187/EEB 3 straipsnio 3 dalyje (atitinka Direktyvos 2001/23/EB 3 straipsnio 4 dalis) numatyta išimtis, jog perėmėjui nepereina pareigos susijusios su darbuotojų teisėmis gauti senatvės, invalidumo ar maitintojo netekimo išmokas mokamas pagal papildomas bendrovės arba kelių bendrovių pensijų sistemas, nepriklausančias valstybių narių įstatymuose numatytoms socialinės apsaugos sistemoms. Aiškindamas direktyvą pažodžiui ETT daro išvadą, jog tai, kad

⁷⁶ ETT 1998 m. lapkričio 12 d. sprendimas byloje C-399/96, *Europièces SA v. Wilfried Sanders and Automotive Industries Holding Company SA* // ECR 1998, p. I-06965

⁷⁷ ETT 1996 m. lapkričio 14 d. sprendimas byloje C0305/94, *Claude Rotsart de Hertaing v. J. Benoidt SA, in liquidation and IGC Housing Service SA* // ECR 1996, p. I-05927

⁷⁸ ETT 200 m. rugsėjo 14 d. sprendimas byloje C-343/98, *Renato Collino, Luisella Chiaperro v. Telecom Italia SpA* // Rec. 2000, p. I-6659

⁷⁹ ETT 1985 m. vasario 7 d. sprendimas byloje 135/83, *Abels v. Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electrotechnische Industrie* // ECR 1985, p. 00469

direktyvoje pateiktas toks išimčių sąrašas reiškia, kad daugiau jokių kitų išimčių, ribojančių pareigų perdavimą, negali būti, nepriklausomai ir nuo to ar darbuotojų teisės reikalauti iš darbdavio konkrečių pareigų vykdymo atsirado prieš įmonės, verslo ar verslo dalies pardavimą ar po jo.

Lieka neatsakytas vienas klausimas, o kas gi patenka į Direktyvos 77/187/EEB 3 straipsnio 3 dalyje daromą išimtį. Atsakymą į šį klausimą galima rasti keliose vėliau ETT nagrinėtose bylose. Pirmojoje jų, *Katia Beckmann v. Dynamco Whicheloe Macfarlane Ltd*⁸⁰, buvo prašoma preliminaraus nutarimo klausimu, ar darbuotojo teisė gauti išankstinį pensijos mokėjimą (angl. *early payment*), vienkartinę išmoką už išėjimą į pensiją bei/arba kasmetinę pašalpą ir vienkartinę kompensaciją gali būti laikoma teise gauti senatvės, invalidumo ar maitintojo netekimo išmokas, kaip jos apibrėžtos Direktyvos 77/187/EEB 3 straipsnio 3 dalyje numatytoje išimtyje.

Vertinant, ar minėtos išmokos patenka į direktyvoje numatytą išimtį, ETT nuomone, reikia atsižvelgti į šių išmokų tikslą, t. y. ar jų tikslai sutampa su patenkančiųjų į išimtį. Direktyvoje pateiktą išimčių sąrašą reikia aiškinti siaurai. Pastebėtina, kad išimtyje numatytu senatvės pensijos mokėjimo atveju, išmoka mokama asmeniui sulaukus pensinio amžiaus t. y. mokamos ryšium su įstatymų nustatyto asmens darbingo laikotarpio pasibaigimu. Tuo tarpu byloje nagrinėjamų išmokų mokėjimas susietas ne su amžiumi, o su darbuotojo atleidimu. Todėl šios išmokos iš esmės skiriasi, net jei ir byloje nagrinėjamos išmokos mokamos atsižvelgiant į senatvės pensijos skaičiavimo taisykles.

Taigi išmokos, darbdavio mokamos atleidžiant darbuotoją ir siekiant sušvelninti atleidimo padarinius, kai jų mokėjimas susietas su tam tikro amžiaus turėjimu, negali būti prilygintos išmokoms, kurių mokėjimas kyla iš teisės gauti senatvės, invalidumo ar maitintojo netekimo išmokas kaip tai reglamentuojama Direktyvos 77/187/EEB 3 straipsnio 3 dalyje, t. y. nepatenka į numatytą išimtį. Todėl pareigos, kurias perduodantis įmonė, verslą ar verslo dalį prisiėmė įgyvendinti darbuotojų atžvilgiu, pastaruosius atleidžiant iš darbo, nepriklausomai nuo to, ar tos pareigos kyla iš individualios darbo sutarties, darbo santykių ar kolektyvinės sutarties, yra perduodamos ir galiojančios įmonės, verslo ar verslo dalies perėmėjui.

Kitoje byloje, *Serene Martin, Rohit Daby v. South Bank University*⁸¹, ETT pažymėjo, kad remiantis Direktyvos 77/187/EEB 3 straipsnio 1 dalimi yra perduodamos visos iš darbo sutarties ar darbo santykių kylančios teisės ir pareigos, nepriklausomai nuo to, ar darbuotojas

⁸⁰ ETT 2002 m. birželio 4 d. sprendimas byloje C-164/00, *Katia Beckmann v. Dynamco Whicheloe Macfarlane Ltd* // Rec. 2002, p. I-4893

⁸¹ ETT 2003 m. lapkričio 6 d. sprendimas byloje C-4/01, *Serene Martin, Rohit Daby v. South Bank University* // Rec. 2003, p. I-12859

teisę į tų pareigų įgyvendinimą įgyja tik atleidžiamas iš darbo, ir nepriklausomai nuo to, kad tokiu būdu jų įgyvendinimas iš esmės priklauso tik nuo darbdavio valios. Byloje be kita ko buvo keliamas klausimas, ar naujasis darbdavys, perėmus įmonę, verslą ar verslo dalį ir darbuotojui tapus pastarojo įmonės pensijų sistemos dalimi, gali keisti išmokų susijusių su išankstinės pensijos mokėjimu sąlygas, nustatytas ankstesnio darbdavio, siekiant jas suvienodinti su kitiems perėmėjo darbuotojams nustatytais mokėjimo sąlygomis, kurios nėra palankesnės perimtam darbuotojui, nors jis pats dėl tokio pakeitimo sutinka.

Įdomu tai, jog ETT, atsakydamas į šį klausimą remiasi kitoje byloje⁸² pateiktu išaiškinimu, jog direktyvoje darbuotojų naudai įtvirtintos teisės yra viešosios tvarkos dalimi. Iš to seka, kad šių teisių darbuotojai atsisakyti negali, nei sutikti dėl jų apribojimo. Direktyva nedraudžia keisti naujam darbdaviui iš perdavėjo perėjusias teises ir pareigas tiek, kiek tokią galimybę iki perdavimo būti turėjęs pats perdavėjas, prisiėmęs šiuos įsipareigojimus, ir tik su sąlyga kad tų pakeitimų pagrindu nėra vien įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo faktas. ETT plačiai interpretuoja Direktyvos 77/1878/EEB 3 straipsnį ir teigia, kad direktyva draudžia netgi siūlyti perimtos įmonės darbuotojams mažiau palankias sąlygas, susijusias su išankstinės pensijos mokėjimu, o patys darbuotojai neturi teisės sutikti su šiais pakeitimais, jei jais siekiama tik suvienodinti išankstinio pensijos mokėjimo visiems įmonės darbuotojams sąlygas. Be abejonės perdavėjo darbuotojai šių garantijų neteks, jei jiems palankesnės sąlygos buvo nustatytos kolektyvinėje sutartyje, kurios galiojimas įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo dieną pasibaigia.

Tačiau reikia pastebėti, jog atskirais atvejais darbuotojų teisės ir jiems teikiamos garantijos, susijusios su jų finansiniais lūkesčiais, gali keistis. Kol kas vienintelė byla, kurioje ETT pripažino, jog darbuotojų apmokėjimo sąlygų keitimas gali būti teisėtas yra *Johanna Maria Delahaye v. Ministre de la Fonction publique et de a Réforme administrative*⁸³. Šioje byloje buvo išaiškinta, jog Direktyva 77/187/EEB iš esmės nedraudžia, kad privatinės teisės reglamentuojamo juridinio asmens perdavimo valstybei atveju, valstybė kaip naujasis darbdavys sumažintų atitinkamų darbuotojų darbo užmokestį, siekdama nepažeisti galiojančių nacionalinių reikalavimų, susijusių su valstybės tarnautojų atlyginimais. Visgi turint omenyje anksčiau darbe aptartą ETT sprendimą, kuriame iššaiškinta, jog darbuotojo naudai turi būti įskaičiuojami visi darbdaviui išdirbti laikotarpiai, t. y. tiek prieš perdavimą, tiek po jo, kompetentingos valdžios institucijos, aiškinančios nacionalinę teisę, susijusią su valstybės tarnautojais, tai turi daryti kiek įmanoma labiau atsižvelgdamos į Direktyvos

⁸² ETT 1988 m. vasario 10 d. sprendimas byloje 324/86, *Foreningen af Arbejdslere I Danmark v. Daddy's Dance Hal A/S* // ECR 1988, p. 00739

⁸³ ETT 2004 m. lapkričio 11 d. sprendimas byloje C-452/02, *Johanna Maria Delahaye v. Ministre de la Fonction publique et de a Réforme administrative* // Rec. 2004, p. I-10823

77/187/EEB tikslą. Ypač kai tarnautojų darbo stažas turi įtakos skaičiuojant jo darbo užmokestį. Todėl ETT daro išvadą, jog jei skaičiuojant tarnautojo, iki perdavimo pagal nacionalinę teisę buvusio darbuotoju, darbo užmokestį, šis esmės sumažinamas, toks sumažinimas yra perdavimo sukeltas esminis darbo sąlygų pasikeitimas nepalankus darbuotojui, dėl kurio darbdavys laikomas atsakingu už darbo sutarčių nutraukimą, jei jo priežastimi yra atlyginimo sumažėjimas.

Žinoma, ne visada įmonės, verslo ar jų dalies perdavimas vyksta sąžiningai darbuotojų atžvilgiu. Nutinka, jog darbuotojai atleidžiami dar prieš perduodant įmonę, verslą ar jų dalį. Tokiu atveju reikia vertinti visas objektyvias bylos aplinkybes, kuriomis buvo remtasi atleidžiant darbuotojus, bei tai koks laiko tarpas praėjo tarp darbuotojų atleidimo ir įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo, taip pat atkreipti dėmesį, ar perėmėjas iš naujo įdarbino ankstesnius darbuotojus.⁸⁴

Taigi pabrėžtina, kad vien pats darbo santykių nutraukimo iki perdavimo faktas neužkerta kelio direktyvos taikymui, jei būtų įrodyta jog darbuotojų atleidimas buvo nulemtas įmonės verslo ar verslo dalies perdavimo, o darbuotojai atleisti iš anksto tik siekiant išvengti direktyvos taikymo.

Kita vertus, kaip jau buvo minėta darbe, direktyva nedraudžia darbuotojus atleisti dėl pasikeitusių ekonominių, technologinių ar organizacinių priežasčių. Kaip savo praktikoje akcentavo ETT, teisę pasinaudoti šia galimybe turi ne tik darbdavys, perėmęs įmonę, verslą ar verslo dalį, bet ir pats perdavėjas dar iki įvykstant įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimui.⁸⁵ Šio atleidimo pagrindo reglamentavimas yra valstybių narių kompetencijoje, todėl plačiau bus aptariamas sekančiame skyriuje.

Apžvelgiant darbuotojų teisinės padėties, perleidžiant įmonę, verslą ar jų dalį, reglamentavimą Direktyvoje 77/187/EEB ir ją keitusioje Direktyvoje 2001/23/EB, reikia pastebėti jog esminis kriterijus, garantuojantis direktyvose įtvirtintas teises, yra buvimas darbo santykių šalimi, t. y. darbuotojo statuso turėjimas. Šis kriterijus lemia, jog į minėtų direktyvų taikymo sritį nepatenka asmenys esantys, pavyzdžiui, valstybės tarnautojais. Svarbu atkreipti dėmesį, jog įmonės, verslo ar jų dalies perdavimo atveju darbuotojui garantuojama ne tik teisė išsaugoti darbą, bet ir tęsti jį sulygtomis sąlygomis. ETT išplėtė Direktyvoje 2001/23/EB numatytas teisinės apsaugos ribas darbuotojams, savo praktikoje išaiškindamas, jog joks darbo sąlygų pasikeitimas negali būti grindžiamas įmonės, verslo ar

⁸⁴ ETT 1988 m. birželio 15 d. sprendimas byloje 101/87, *P. Bork International A/S, in liquidation v. Foreningen af Arbejdsledere I Danmark, acting on behalf of Birger E. Petersen, and Jens E. Olsen and others v. Junckers Industrier A/S* // ECR 1988, p. 03057

⁸⁵ ETT 1998 m. kovo 12 d. sprendimas byloje C-319/94, *Jules Dethier Équipement SA v. Jules Dassy ir Sovam SPRL* // ECR 1998, p. I-01061

jų dalių perdavimu. Kita vertus, išlaikyta interesų pusiausvyra, ETT įtvirtinant, jog draudžiami tik esminiai darbo sąlygų pasikeitimai, kurie nenaudingi darbuotojui.

2.2. Darbuotojų teisinės padėties reglamentavimas Lietuvos darbo teisėje

Kiekviena valstybė narė yra atsakinga už tinkamą Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimą. Perkeldama direktyvos nuostatas valstybė narė turi atsižvelgti į joje keliamus tikslus bei pasirinkti tokį reglamentavimo būdą, kuris geriausiai padėtų pasiekti direktyvoje numatytų tikslų. Direktyvos nuostatų formalus perkėlimas į nacionalinę teisę atskirai neatliekamas tik tuomet, jei direktyva siekiamas harmonizavimo lygis valstybėje narėje jau egzistuoja.⁸⁶ Kitu atveju, valstybės narės turi derinti savo teisės aktus su direktyva, atlikdamos reikiamus įstatymų pakeitimus ar priimdamos naujus.

Darbo kodeksas buvo priimtas dar iki Lietuvos Respublikai tampa Europos Sąjungos nare, t. y. atitinkamai dar iki Direktyvai 2001/23/EB tampa privaloma Lietuvos atžvilgiu. Reikia pastebėti, jog Darbo kodekso 138 straipsnio formuluotė, numatanti darbuotojų apsaugą nuo atleidimo iš darbo, iš esmės nepakito ir po įstojimo. Pirminė Darbo kodekso redakcija iš esmės nesiskiria nuo aktualiosios, pastaroji tik 2005 metais papildyta į normos taikymo sritį į įtraukiant verslo perdavimo atvejus ir skamba taip: „Įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas, įmonės, įstaigos ar organizacijos sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos, verslo ar jo dalies perdavimas negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius“. Šios normos formulavimas bei jos taikymo sritis analizuota darbo pirmoje dalyje. Tačiau svarbu įvertinti ne tik tai, ar norma apima visus įmonės verslo ar jų dalių perdavimo atvejus Direktyvos 2001/23/EB prasme, bet ir tai, ar tinkamai užtikrina Direktyvoje 2001/23/EB įtvirtintą darbuotojų teisinę apsaugą.

Iš esmės, esama Darbo kodekso 138 straipsnio formuluotė suteikia darbuotojui vienintelę teisę – išsaugoti turimą darbą, t. y. normoje numatyti atvejai negali būti teisėta atleidimo iš darbo priežastimi. Tačiau reikia pastebėti, jog teisė išsaugoti darbą, nėra vienintelė Direktyvoje 2001/23/EB numatyta darbuotojų teisinės apsaugos dalis.

Labai svarbios dar dvi su darbuotojų teisine apsauga susijusios direktyvos nuostatos. Visų pirma, Direktyvos 2001/23/EB 3 straipsnio 1 dalyje kalbama apie teisių ir pareigų, kylančių iš darbo sutarties ar darbo santykių perdavimą perėmėjui. Taigi užtikrinama galimybė ne tik išsaugoti turimą darbo vietą, bet ir garantuojama, kad dėl tokio perdavimo darbuotojas neatsidurtų prastesnėje padėtyje, pakeičiant iš darbo sutarties ar darbo santykių

⁸⁶ Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 133

kylančias darbdavio ir darbuotojo teises ir pareigas. Todėl darbuotojas yra tikras ne tik, kad išsaugos turimą darbo vietą, bet ir darbą galės tęsti ne prastesnėmis nei iki perdavimo sulygtomis sąlygomis.

Dėl šios priežasties galima teigti, jog Darbo kodekso 138 straipsnio formuluotė joje įtvirtinamų darbuotojų teisių atžvilgiu lyginant su numatytais Direktyvoje 2001/23/EB nėra visiškai teisinga. Iš esmės tokį normos aiškinimą galėtų savo praktika įtvirtinti Lietuvos Respublikos teismai. Deja kol kas tokios praktikos iš esmės nėra, ir tinkamas normos įgyvendinimas priklauso nuo pačių darbdavių.

Taip pat kalbant apie darbuotojų teisinę padėtį, perduodant įmonę verslą ar jų dalį bei darbuotojo teisę tęsti darbą iki perdavimo sulygtomis sąlygomis, išsaugant visas suteiktas papildomas garantijas, svarbus darbuotojo darbo stažo konkrečioje įmonėje skaičiavimo klausimas. Kaip darbe buvo kalbėta, ETT savo praktikoje išaiškino, jog įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas neturi įtakos tokių darbuotojų papildomų teisių egzistavimui, kurios, pavyzdžiui, susiję su išdirbtu darbo stažu, t. y. darbo stažas tiek iki perdavimo, tiek ir po jo skaičiuojamas bendrai. Tuo tarpu Darbo kodekso 30 straipsnio 1 dalies 3 punkte, reglamentuojančiame darbuotojo stažo konkrečioje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje tęstinumą, nėra numatytas verslo perdavimo atvejis, nors visi kiti pagrindai atkartoja Darbo kodekso 138 straipsnyje numatytus pagrindus, draudžiančius nutraukti darbo santykius. Taigi galima kalbėti apie tam tikrą įmonės, verslo ar jų dalies perdavimo reglamentavimo Darbo kodekse nenuoseklumą.

Kalbant apie tai, kaip šios Darbo kodekso normos įgyvendinamos praktiškai, reikia pastebėti, jog šiuo metu darbdaviai ypatingai skundžiasi darbo jėgos trūkumu ir yra suinteresuoti jos išlaikymu taip pat ir perdavus įmonę, verslą ar jų dalį, darbdaviai rizikuoja netekti darbuotojų, blogindami jų darbo sutartimi iki perdavimo sulygtas sąlygas. Dėl šios priežasties darbdaviai dažniausiai garantuoja, jog perėmus įmonę, verslą ar jų dalį, sulygtos darbo sąlygos bus išlaikomos (žr. Priedo Nr. 2 2 straipsnis bei Priedo Nr. 3 2 ir 3 straipsniai). Prieš šio darbo prieduose pateiktose sutartyse numatyta, jog pasikeitus darbdaviui, darbuotojai išsaugo turėtas individualias teises ir garantijas, darbo stažą, neišnaudotas kasmetinių atostogų dienas, taip pat nenustatomas joks išbandymo terminas.

Kalbant apie darbuotojų teisių ir pareigų išsaugojimą, labai svarbus tinkamas tų teisių ir pareigų perkėlimas. Kaip teigiama Darbo kodekso 95 straipsnio 1 dalyje susitarimas dėl darbuotojo darbovietės, t. y. darbdavio, yra būtinoji darbo sutarties sąlyga. Darbo kodeksas nedraudžia keisti būtinųjų darbo sutarties sąlygų, t. y. kaip teigia kai kurie mokslininkai⁸⁷, Darbo kodekso nustatyta tvarka pakeitus darbo sutarties būtinajai sąlygai – darbdaviui,

⁸⁷ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. – Justitia, 2005 m., Vilnius. P. 397

darbo sutartis dėl to nepasibaigia. Būtent šis, darbo sutarties būtinosios sąlygos keitimo būdas turi būti naudojamas iš darbo sutarties kylančių darbo teisių ir pareigų perkėlimui naujam darbdaviui, įvykus Darbo kodekse 138 straipsnyje numatytiems pokyčiams. Toks darbo teisių ir pareigų perkėlimas labiausiai atitinka darbuotojų interesus. Kai kurie autoriai teigia, jog galimas darbuotojų perkėlimas darbdavių susitarimu.⁸⁸ Toks perkėlimas vertintinas kritiškai. Iš esmės toks būdas buvo naudojamas iki Darbo kodekso priėmimo (žr. Priedo Nr. 2 3 ir 4 straipsniai). Pagal Priede Nr. 2 pateiktos sutarties pavyzdį, darbuotojas atleidžiamas vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 26 straipsnio 12 punktu⁸⁹. Vėliau tokį atleistą darbuotoją įdarbina po reorganizacijos įsteigta įmonė. Taigi iš esmės toks darbuotojų perkėlimas, kai įmonės susitaria, kad primoji atleis savo darbuotojus, o kita juos iš naujo įdarbins, iš esmės bando pridengti įmonėje vykstančius reorganizacijos procesus. Tokiu būdu siekiama išvengti apribojimų dėl darbuotojų atleidimo bei pakeisti kai kurias darbo sutarties sąlygas palankesnėmis darbdaviui. Šios praktikos ydingumą yra pripažinęs ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, kuris vertindamas visus bylos faktus bei tarp darbdavių sudarytus susitarimus, pripažino, jog naujas juridinis asmuo, įkurtas išskyrus dalį kitos įmonės turto, reiškia pastarojo reorganizacija, todėl naujai įkurtasis juridinis asmuo perima atitinkamą dalį teisių ir pareigų, o taip pat ir darbuotojus, kurių atleidimas tokiu atveju iš esmės yra fiktyvus⁹⁰.

Teisingos praktikos pavyzdžiu yra tokios sutarčių nuostatos, pagal kurias darbo sutartis nėra nutraukiama, bet vienas darbdavys darbo sutartyje pakeičiamas kitu (žr. Priedas Nr. 3 1 straipnis). Toks iš darbo sutarties kylančių darbo teisių ir pareigų perkėlimas naujam darbdaviui labiausiai atitinka darbuotojo interesus, nes nesudaro pagrindo piktnaudžiauti darbdavio pozicija, pavyzdžiui, nustatyti neprotingai ilgą laikotarpį, darbuotojui perkėlimui, kuomet pirmajam darbdaviui atleidus darbuotojus perėmėjas jų iš karto neįdarbina.

Taip pat pastebėtina, jog darbuotojų teisinė apsauga įmonės verslo ar jų dalių perdavimo atvejais Direktyvoje 2001/23/EB taip pat siejama su dar viena direktyvos nuostata, įtvirtinta 4 straipsnio 2 dalyje, teigiančioje, kad jei darbo sutartis arba darbo santykiai nutraukiami dėl to, kad perdavimas yra susijęs su esminiu darbo sąlygų pasikeitimu, nepalankiu darbuotojui, darbdavys yra atsakingas už darbo sutarties arba darbo santykių nutraukimą. Kaip žinia, darbuotojas gali nuspręsti nedirbti naujam darbdaviui. Tačiau priklausomai nuo priežasčių, dėl kurių darbuotojas atsisako darbo, skiriasi tokio atsisakymo padariniai. Jei darbuotojas atsiako nedirbti naujam darbdaviui, dėl to, jog perdavimo pasekoje

⁸⁸ Mačernytė-Panomariovienė I. Darbuotojų teisių apsauga perduodant įmonę, verslą arba jų dalis. – Jurisprudencija: mokslo darbai, 2006 4(82), P. 56

⁸⁹ Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973

⁹⁰ 2000 m. lapkričio 15 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *J.Volyckij v. UAB „Letenerga“*, Nr. 3K-3-1177/2000, kat. 5

keičiasi esminės darbo sąlygos, darbdavys laikomas atsakingu už darbo sutarties arba darbo santykių nutraukimą, o tai reiškia jog darbuotojas turi teisę į tam tikras kompensacijas už prarastą darbą. Ši darbdavio atsakomybės arba kaltės prezumpcija Darbo kodekso 138 straipsnyje neįtvirtinta. Atitinkamai darbuotojas nutraukdamas sutartį, nesutikdamas dirbti iš esmės nepalankiai jam pasikeitusiomis sąlygomis nėra garantuotas, jog darbdavys prisiims atsakomybę už darbo sutarties nutraukimą, net jei tai padaryta darbuotojo iniciatyva.

Vertinant darbuotojų teisinės padėties reglamentavimą lyginant su Direktyva 2001/23/EB, reikia pastebėti, jog iš šį klausimą reglamentuojančios Darbo kodekso nuostatos neprieštarauja Direktyvai 2001/23/EB, tačiau darbuotojų teisių apimties prasme ne visiškai perteikia ir atspindi tą teisinės apsaugos apimtį, kokia yra įtvirtinta Direktyvoje 2001/23/EB.

3. KOLEKTYVINIŲ INTERESŲ APSAUGA PERDUODANT ĮMONĘ, VERSLĄ AR JŲ DALĮ

3.1. Kolektyvinių interesų ir teisių apsaugos garantijos Direktyvoje 2001/23/EB

Vadovaujantis Direktyvos 2001/23/EB 3 straipsnio 1 dalimi, įmonės, verslo ar jų dalies perėmėjui pereina visos perdavimo diena galiojančios perdavėjo teisės, kylančios iš darbo sutarties arba darbo santykių. Pažymėtina, jog darbo santykių šalių individualios teisės ir pareigos gali būti įtvirtintos ne tik tarp jų sudarytoje darbo sutartyje, bet ir būti kildinamos iš kolektyvinių sutarčių. Savo esme, iš kolektyvinių sutarčių kylančios darbo santykių šalių teisės ir pareigos galėtų būti priskirtos antrajai minėtame straipsnyje numatytai kategorijai, t. y. gali būti laikomos kylančiomis iš darbo santykių.

Europos Bendrijos teisės aktų leidėjas tokių, iš kolektyvinių darbo sutarčių kylančių, darbuotojų teisių galiojimo klausimo nepalieka reguliuoti valstybėms narėms, bet besąlygiškai numato, jog po įmonės, verslo ar jų dalies perdavimo perėmėjas ir toliau vykdo kolektyvinės sutarties nuostatas ir sąlygas pagal tas pačias minėtose sutartyse perdavėjui taikomas sąlygas iki kolektyvinės sutarties pabaigos arba kitos kolektyvinės sutarties įsigaliojimo arba taikymo (Direktyvos 2001/23/EB 3 straipsnio 3 dalis). Kita vertus, valstybėms narėms yra suteikta diskrecija apriboti tokių kolektyvinių sutarčių nuostatų ir sąlygų vykdymo laikotarpį, jei jis ne trumpesnis nei vieneri metai.

Taigi pažymėtina, jog iš kolektyvinių sutarčių kylančios teisės ir pareigos perdavimo pasekoje pereina perėmėjui taip pat automatiškai kaip ir įtvirtintosios darbo sutartyje. Taip pat iš kolektyvinės sutarties kylančių perduodamų teisių ir pareigų turinys kaip ir įtvirtintu darbo sutartyje nustatomas pagal tai, kaip tokios teisės ir pareigos reglamentuojamos perdavimo dieną. Tai jog, perdavus įmonės ar verslo dalį perdavėjas su likusiais jo valdžioje darbuotojais susitaria dėl kolektyvinės sutarties pakeitimų ar naujos kolektyvinės sutarties, tokie pakeitimai neturi įtakos darbuotojų, su perduota verslo ar įmonės dalimi perėjusių dirbti pas naująjį darbdavį, teisių kylančių iš kolektyvinės sutarties. ETT yra išdėstęs savo poziciją, jog „dinamiškas“ kolektyvinės sutarties sąlygų aiškinimas pažeistų teisę nesijungti į asociaciją, t. y. perėmėjas nebūdamas sutarties šalimi būtų susaistytas vėlesnėmis nei galiojusi perdavimo metu kolektyvinėmis sutartimis⁹¹.

Perėmus įmonės ar verslo dalį iš esmės gali susiklostyti tokia situacija, jog perėmėjo darbuotojams taikoma tarp šalių sudaryta kolektyvinė sutartis, tuo tarpu perdavimo pasekoje perėjusiems darbuotojams bus taikoma ir kitos kolektyvinės sutarties nuostatos. Manytina,

⁹¹ ETT 2006 m. kovo 9 d. sprendimas byloje C-499/04, *Hans Werhof v. Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KGI* // OJ C 131, 2006, p. 21

jog esant nesutapimams tarp perėmėjo iki perėmimo sudarytos kolektyvinės sutarties nuostatomis su kolektyvinės sutarties nuostatomis, taikomomis perimtiems darbuotojams, pastarųjų atžvilgiu turi būti taikomos tos kolektyvinės sutarties sąlygos, kurios yra palankesnės perduotų darbuotojų atžvilgiu.

Darbuotojų atstovų teisinė padėtis. Direktyvoje 2001/23/EB ypatingas dėmesys skiriamas darbuotojų atstovų teisei padėčiai, perduodant įmonę verslą ar jų dalis. Tiesa, tai, kas laikytina darbuotojų atstovais, kaip ir darbuotojo sąvokos atveju, turi būti aiškinama remiantis valstybės narės įstatymais arba praktika.

Direktyva siekiama užtikrinti, jog įmonės, verslo ar jų dalies perdavimas neturės įtakos darbuotojų atstovų statuso ir vaidmens išsaugojimui. Šios apsaugos taikymas priklauso nuo dviejų Direktyvos 2001/23/EB 6 straipsnio 1 dalyje numatytų sąlygų.

Visų pirma perduota įmonė, verslas ar jų dalis turi išsaugoti savarankiškumą, t. y. turi savo veiklą tęsti kaip savarankiškas subjektas, neinkorporuotas į kitą organizuotą struktūrą.⁹² Antroji sąlyga – darbuotojų atstovai šio statuso, perduodant įmonę, verslą ar jų dalį, neišsaugos, jei pagal valstybių narių įstatymus ir kitus teisės aktus arba praktiką arba pagal su darbuotojų atstovais sudarytą sutartį yra vykdomos darbuotojų atstovų paskyrimo iš naujo arba atstovavimo darbuotojams atnaujinimo sąlygos. Iš esmės tokie atvejai galimi, kai perėmus įmonę, verslą ar jų dalį be perimtų darbuotojų dar padidinamas darbuotojų skaičius, todėl atitinkamas darbuotojų skaičiaus padidėjimas lemia būtinybę nustatyti didesnį darbuotojų atstovų skaičių⁹³.

Atsižvelgiant į tai, kad aukščiau įvardintu atveju, t. y. kai perduota įmonė, verslas ar jų dalis savarankiškumo neišsaugo, tapdama didesnės organizuotos struktūros dalimi, ir todėl darbuotojų atstovai savo statuso neišsaugo, direktyva numato valstybėms narėms pareigą imantis reikiamų priemonių užtikrinti, kad perduotiems darbuotojams, kurie buvo atstovaujami iki perdavimo, būtų ir toliau tinkamai atstovaujama tuo periodu, kol bus paskirti nauji darbuotojų atstovai. Atitinkama teisė, bet ne pareiga taikyti būtinas priemones valstybėms narėms suteikta Direktyvos 2001/23/EB 6 straipsnio 1 dalies 3 pastraipoje, užtikrinant tinkamą perduotų darbuotojų atstovavimą iki išrenkant ar paskiriant naujus darbuotojų atstovus, kai perdavėjui yra taikoma bankroto ar kita panaši nemokumo procedūra, ketinant likviduoti perdavėjo turtą, bei šią procedūrą prižiūri kompetentinga valstybinės valdžios institucija.

⁹² European Commission, Memorandum on rights of workers in cases of transfers of undertakings, 2004 [interaktyvus][žiūrėta 2008 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą <http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/transfer_memorandum_2004_en.pdf>

⁹³ Barnard C. EC Employment Law. – United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd, 1996. P. 382

Informavimo ir konsultavimo pareiga. Įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas visuomet susijęs su rizika, kad keisis darbuotojų užimtumas, t. y. dalis darbuotojų bus atleisti. Siekiant sumažinti galimus neigiamus tokio perdavimo padarinius darbuotojams, Direktyvos 2001/13/EB 7 straipsnis numato informavimo ir konsultavimo pareigas darbuotojų atstovų atžvilgiu. Kai kurių autorių nuomone,

Visų pirma pažymėtina, jog pareiga informuoti ir konsultuoti darbuotojų atstovus, nustatyta ne tik įmonės, verslo ar jų dalies perdavėjui, bet ir perėmėjui. Darbuotojų atstovai turi būti informuojami apie įmonės, verslo ar jų dalių perdavimą, jo priežastis bei teisinius, ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojų atžvilgiu, taip pat darbuotojų atžvilgiu numatytas priemones. Taigi įmonės ar verslo dalių perdavėjas turi informuoti ne tik tuos darbuotojus, kurie tiesiogiai susiję su perdavimu, bet ir tuos, kurie įvykus perdavimui, liks dirbti pas perdavėją. Tuo tarpu perėmėjas turi informuoti savo darbuotojus apie būsimą naujų darbuotojų prisijungimą.

Direktyvoje numatyta informavimo pareiga yra bendro pobūdžio, t. y. apima visus įmonės darbuotojus, tuo tarpu konsultuotis privaloma tik su tų darbuotojų atstovais, kurių atžvilgiu dėl perdavimo numatoma taikyti konkrečias priemones, pavyzdžiui juos atleisti.⁹⁴

Tiek informavimo tiek konsultavimo pareiga nėra tik formalumas, todėl siekiant, kad toks informavimas ir konsultavimas duotų realios naudos, jis turi vykti dar gerokai iki perdavimo, tai yra turi prasidėti prieš protinę laiką tarpą iki perdavimo.

Atkreiptinas dėmesys, jog remiantis Direktyvos 2001/23/EB 7 straipsnio 6 dalimi, atitinkama apimtimi informuojami ir konsultuojami turi būti patys darbuotojai, jei pastarieji ne dėl jų kaltės neturi atstovų. Taip pat vadovaujantis ETT praktika, jei valstybės narės įstatymai nenumato mechanizmo, kaip turi būti paskiriami darbuotojų atstovai, kai darbdavys pastaruosius atsisako pripažinti ir dėl to neigyvendinamos direktyvoje nustatytos informavimo ir konsultavimo pareigos, tokie įstatymai turi būti laikomi prieštaraujančiais direktyvai⁹⁵.

Galimybė išvengti informavimo ir konsultavimo pareigos neturi būti ir pasiteisinimas, jog sprendimą dėl įmonės, verslo ar jų dalies perdavimo priima darbdavį kontroliuojanti įmonė, kuri pastaram nepateikia visos reikiamos informacijos.

Apibendrinant, informavimas ir konsultavimas kaip socialinės partnerystės forma padeda užtikrinti bent minimalų darbdavių ir darbuotojų interesų balansą įmonės, verslo ar jų

⁹⁴ European Commission, Memorandum on rights of workers in cases of transfers of undertakings, 2004 [interaktyvus][žiūrėta 2008 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą <http://ec.europa.eu/employment_social/labour Law/docs/transfer_memorandum_2004_en.pdf>

⁹⁵ ETT 1994 m. birželio 8 d. sprendimas byloje C-382/92, *Commission of the European Communities v. United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland* // ECR 1994, p. I-02435

dalių perdavimo procese. Nors šios darbdavių pareigos suteikia darbuotojams teisę dalyvauti įmonės valdyme, iš tiesų darbuotojai dalyvauja tik „stebėtojų“ teisėmis, nes realių poveikio priemonių darbdavio sprendimui perduoti įmonę, verslą ar jų dalį direktyva nesuteikia. Atsižvelgiant į Direktyvos 2001/23/EB 7 straipsnio 3 dalį, kalbančią apie valstybes nares, kurių įstatymuose numatyta darbuotojų teisė kreiptis į arbitražo kolegiją, kad būtų priimtas sprendimas dėl darbuotojams taikytinų priemonių, manytina, jog atitinkamai valstybės narės gali savo įstatymuose numatyti ir tam tikras priemones, kurios suteiktų darbuotojams daugiau galių informavimo ir konsultavimo procese.

3.2. Kolektyvinių interesų ir teisių apsaugos garantijos Lietuvos darbo teisėje

Nors Darbo kodekso 138 straipsnyje tiesiogiai kalbama tik apie vieną darbuotojų teisę, t. y. teisę išlikti darbo santykių šalimi, potencialiai minėta norma talpina kur kas daugiau darbuotojų teisių, išsaugomų kartu su darbo santykiais.

Kaip minėta darbe, dalis darbo santykių šalių teisių ir pareigų gali būti įtvirtinta ne tik konkrečioje tarp darbdavio ir darbuotojo sudarytoje darbo sutartyje, bet gali būti numatyta ir sudarytoje įmonės kolektyvinėje sutartyje. Atitinkamai perduodant įmonę, verslą ar jų dalį kyla klausimas dėl kolektyvinės sutarties nuostatų taikymo. Be abejonės, visa tai, kas buvo išanalizuota ankstesniame skyriuje, kalbančiame apie kolektyvinių sutarčių perduodant įmonę, verslą ar jų dalį galiojimo principą, aktualu ir į tai turi būti atsižvelgta ši klausimą reglamentuojant nacionaliniu lygiu.

Šis kolektyvinės sutarties galiojimo principas atsispindi Darbo kodekso 63 straipsnio 2 dalyje, teigiančioje, jog jei įmonė ar įmonės dalis pereina iš vieno darbdavio, sudariusio įmonės kolektyvinę sutartį, kitam darbdaviui, šios sutarties nuostatos galioja naujam darbdaviui. Šios normos formuluotė pakankamai aiški, nedviprasmiška, todėl ir teismų taikoma teisingai. Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pažymėjęs, jog reorganizuojant įsteigtam naujam juridiniam asmeniui kaip dalies teisių ir pareigų perėmėjui kolektyvinė sutartis yra privaloma be išlygų⁹⁶.

Tačiau galima viena kritiška pastaba dėl Darbo kodekso 63 straipsnio 3 dalies normos formuluotės. Normoje kalbama apie kolektyvinės sutarties galiojimą naujam darbdaviui, kai jam pereina įmonė ar įmonės dalis, tuo tarpu Direktyvos 2001/23/EB 3 straipsnio 3 dalyje užtikrinamas kolektyvinių sutarčių galiojimas perduodant įmonę, verslą ar jų dalis. Taigi bent jau lingvistiniu požiūriu, norma nėra visiškai tiksli. Be to, atsižvelgiant į tai, jog verslo

⁹⁶ 2000 m. lapkričio 15 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *J.Volyckij v. UAB „Letenerga“*, Nr. 3K-3-1177/2000, kat. 5

sąvoka yra platesnė, tiesiogiai nesusijusi su juridinio asmens sąvoka kaip kad tai yra kalbant apie sąvoką „įmonė“, tokiu būdu iš normos reguliavimo srities iškrenta tie perdavimo atvejai, kai, pavyzdžiui, sudaroma tam tikrų funkcijų perdavimo kitai įmonei sutartis (angl. *outsourcing*), kuri, kaip yra išaiškinęs ETT, taip pat gali būti laikoma verslo ar verslo dalies perdavimu Direktyvos 2001/23/EB prasme. Tokios sutarties pagrindu perduotiems darbuotojams, kolektyvinės sutarties normos direktyvos prasme taip pat turi būti taikomos.

Paprastai įmonės kolektyvinė sutartis sudaroma konkrečiai apibrėžtam terminui, kuris numatomas pačioje sutartyje. Direktyvos 2001/23/EB 3 straipsnio 3 dalyje numatyta, jog valstybės narės, reglamentuodamos įmonės verslo ar jų dalių perdavimą, gali apriboti, jog perdavimo atveju kolektyvinė sutartis perduotiems darbuotojams galios trumpiau, nei sutartyje numatytas galiojimo terminas, tačiau sutrumpintas laikotarpis turi būti ne trumpesnis nei vieneri metai. Lietuvos Respublika, atsižvelgiant į Darbo kodekso nuostatas, tokios išimties nėra padariusi. Todėl perduodant įmonę, verslą ar jų dalį galios bendra taisyklė, t. y. bus vadovaujama kolektyvinėje sutartyje numatytu terminu.

Verta atkreipti dėmesį į vieną Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartį, kurioje teismas išaiškino, kad jei darbuotojas įgijo tam tikrą teisę pagal galiojančią kolektyvinę sutartį, tai šią įgytą teisę galima realizuoti ir po to, kai kolektyvinė sutartis jau nustojo galioji, jeigu nėra praleisti įstatymo nustatyti senaties terminai tokiai teisei realizuoti, t. y. kolektyvinės sutarties pasibaigimas nepanaikina galiojimo metu įgytų teisių, nes suėjus kolektyvinės sutarties galiojimo terminui ji nebegalioja tik į ateitį⁹⁷. Reikia manyti, jog tokią, iš kolektyvinės sutarties kylančią, teisę darbuotojas gali realizuoti naujojo darbdavio atžvilgiu ne tik jei kolektyvinė sutartis pasibaigė jau po įmonės, verslo ar jų dalies perdavimo, bet ir tuo atveju, jei kolektyvinė sutartis pasibaigė ir nebuvo realizuota dar iki perdavimo, su sąlyga, kad nepraleisti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo minėti senaties terminai. Tokią poziciją galima pagrįsti iš Direktyvos 2001/23/EB išplaukiančiais tikslais užtikrinti, kad darbuotojų teisinė padėtis dėl perdavimo fakto nepablogėja, o naujasis darbdavys perima visas teises ir pareigas.

Darbo kodekso 65 straipsnis numato galimybę bet kuriai iš šalių nutraukti įmonės kolektyvinę sutartį joje numatytais atvejais ir tvarka, perspėjus kitą šalį ne vėliau kaip prieš tris mėnesius. Kadangi įmonės, verslo ar jų dalies perėmėjui kaip darbdaviui pereina visos teisės ir pareigos kylančios iš kolektyvinės sutarties, manytina, taip pat pereina ir teisė nutraukti sutartį nustatyta tvarka, nes jis laikytinas sutarties šalimi, nepriklausomai nuo to, jog ja nebuvo sudarant sutartį. Taip pat, turint omeny, jog, kaip jau minėta darbe, ETT nepripažino kolektyvinės sutarties nuostatų „dinamiškumo“ perėmėjo atžvilgiu, manytina,

⁹⁷ 2000 m. lapkričio 15 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *J.Volyckij v. UAB „Letenerga“*, Nr. 3K-3-1177/2000, kat. 5.

kad atitinkamai perduotų darbuotojų teisių, kylančių iš kolektyvinės sutarties galiojimo neturėtų paveikti ir tai, jei įstatymų nustatyta tvarka kolektyvinė sutartis būtų nutraukta perdavėjo. Šia poziciją galima pagrįsti tuo, jog vadovaujantis Direktyva 2001/23//EB teisės ir pareigos perduodamos tokios, kokios jos yra perdavimo dieną. Perėmėjui tapus darbuotojų darbdaviu, perdavėjo veiksmai negali daryti įtakos perėmėjo ir perduotų darbuotojų kolektyviniam susitarimui, nes perdavėjas nebelaikomas kolektyvinio susitarimo šalimi.

Darbuotojų atstovų teisinė padėtis. Darbo kodekse nėra nė vienos normos tiesiogiai reglamentuojančios darbuotojų atstovų statuso išlaikymo klausimą, perduodant įmonę verslą ar jų dalį. Kita vertus, šią reglamentavimo trūkumą iš dalies galima spręsti vadovaujantis bendromis Darbo kodekso nuostatomis, kalbančiomis apie darbdavių pareigas ir teises, susijusias su darbuotojų atstovais.

Darbo kodekso 23 straipsnio 1 dalyje įtvirtintos darbdavių pareigos darbuotojų atstovų atžvilgiu, tarp jų pareiga gerbti darbuotojų atstovų teises ir netrukdyti jiems veikti, sudaryti sąlygas darbuotojų atstovams atlikti savo funkcijas, užtikrinti kitas įstatymų nustatytas darbuotojų atstovų teises. Taip pat nustatyta, jog darbuotojų atstovų veikla negali būti nutraukiama darbdavio valia. Savo esme šios nuostatos neprieštarauja Direktyvai 2001/23/EB, todėl nesant atskiro reglamentavimo, darbuotojų statuso išlaikymo klausimas turėtų būti sprendžiamas tiesiogiai taikant direktyvos nuostatas. Kita vertus, toks reglamentavimo trūkumas pats savaime yra vertintinas neigiamai, todėl įstatymų leidėjo turėtų būti ištaisytas, nes priešingu atveju gali kilti netinkamo direktyvos įgyvendinimo klausimas.

Darbuotojų informavimas ir konsultavimas. Kaip pažymi kai kurie autoriai, perkeliant Europos Bendrijos teisės aktus, į Lietuvos teisinę sistemą atkeliavo naujos darbuotojų dalyvavimo priimančias sprendimus formos – informavimas ir konsultavimas⁹⁸.

Informavimo ir konsultavimo pareiga įtvirtinta Darbo kodekso 47 straipsnyje. Jame teigiama, jog informavimas apima informaciją apie dabartinę ir būsimą įmonės veiklą ir jos ekonominę padėtį, informaciją apie esamą darbo santykių būklę, struktūrą ir galimus užimtumo pokyčius, informaciją apie numatomas naudoti priemones tuo atveju, kai galimas darbuotojų skaičiaus mažinimas, kitą informaciją susijusią su darbo santykiais ir įmonės veikla.

Nors šioje normoje tiesiogiai neįvardijama pareiga informuoti apie įmonės, verslo ar jų dalių perdavimą, iš esmės tai išplaukia iš bendro pobūdžio normos formuluotės. Atitinkamai,

⁹⁸ Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 131

nors ir nėra nustatyta, jog informavimo ir konsultavimo pareiga taikoma tiek perdavėjui, tiek perėmėjui, galima teigti, jog tai taip pat seka iš normoje vartojamos sąvokos „darbdavys“, nes ir perdavėjas ir perėmėjas, būdami darbdaviais savo darbuotojų atžvilgiu, abu patenka į šią sąvoką.

Kita vertus, toks bendro pobūdžio reglamentavimas nėra teigiamai vertintinas ta prasme, jog priešingai nei Direktyvoje 2001/23/EB, nėra įvardijama, kokios apimties turi būti pateikiama informacija, t. y. kokius duomenis privaloma pranešti darbuotojų atstovams. Tokiu būdu darbdaviui paliekama galimybė apriboti pateikiamos informacijos kiekį, nutylėti kai kuriuos faktus, kurie galėtų sukelti darbuotojų nepasitenkinimą ir atitinkamai darbuotojų spaudimą darbdaviui. Be to, numatytai informavimo pareigai atlikti nenustatytas joks laiko reikalavimas, t. y. nepasakyta, jog informuojama turi būti iš anksto, prieš protingą laiko tarpą iki perdavimo. Tačiau, manytina, iš pačio reglamentavimo tikslų, nustatant pareigą informuoti, išplaukia, jog informuojama turi būti tokiu laiku, kad būtų realiai sudaryta galimybė tinkamai įvertinti pateiktą informaciją bei pasirengti būsimam konsultavimui. Kita vertus, informavimo ir konsultavimo pareigos įgyvendinimas tinkamu laiku iš dalies reglamentuojamas Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo⁹⁹ 21 ir 22 straipsniuose. Šiuose straipsniuose įtvirtintos blanketinės normos, teigiančios, jog informavimas bei konsultavimas turi vykti įstatymų, kolektyvinių sutarčių ar darbo tarybų ir darbdavių susitarimų nustatytais terminais. Manytina, kad jei tokie terminai nenustatyti, reikia vadovautis bendra taisykle, jog įmonėse, turinčiose mažiau nei vieną šimtą darbuotojų, informavimui ir konsultavimui atitinkamai turi būti suteikiama po 10 dienų, o daugiau darbuotojų turinčiose įmonėse, po dvidešimt. Tačiau reikia atkreipti dėmesį, jog įstatymas taikomas tik darbo tarybų atžvilgiu, tuo tarpu jos egzistuoja ne visose įmonėse. Be to kvestionuotina nustatyta trumpa terminų trukmė, neatsižvelgiant, jog įmonės, verslo ar jų dalies perdavimo padarinius įvertinti sunku, o tuo labiau susitarti dėl šių padarinių neigiamos įtakos mažinimo darbuotojų atžvilgiu.

Lyginant su Direktyvos 2001/23/EB nuostatomis, Darbo kodekse numatyta konsultavimo pareiga taip pat labai bendro pobūdžio, apimanti tik pasikeitimą nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio užmezgimą bei plėtojimą. Tuo tarpu perduodant įmonę, verslą ar jų dalį, siekiant realiai užtikrinti darbuotojų interesų apsaugą, pasikeitimas nuomonėmis nėra pakankamas, reikalingi konstruktyvūs pasiūlymai ir sprendimai. Būtent todėl Direktyva 2001/23/EB, kalbant apie pareigą konsultuoti, yra kur kas griežtesnė ir numato, jog turi būti konsultuojama dėl konkrečių darbuotojams numatomų taikyti priemonių.

⁹⁹ Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972

Atkreiptinas dėmesys, jog Darbo kodekso 47 straipsnio 4 dalis numato galimybę darbdaviui riboti informacijos pateikimą, motyvuojant, kad ši informacija laikytina įmonės komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi. Tačiau, reikia manyti, kad taikant šią nuostatą negalima vengti pateikti informaciją, susijusią su įmonės, verslo ar jų dalių perdavimu, bent ta apimtimi, kokia įtvirtinta direktyvoje, t. y. perdavimo data, priežastis, teisiniai, ekonominiai ir socialiniai padariniai darbuotojams, konkrečios priemonės, numatytos darbuotojų atžvilgiu. Priešingu atveju, ši nuostata sudarytų sąlygas apeiti informavimo pareigą kaip ji įtvirtinta Direktyvoje 2001/23/EB.

Turint omenyje išsakytą kritiką, reikia pastebėti, jog didžioji dalis reglamentavimo trūkumų pašalinti Lietuvos Respublikos Seimui 2008 m. balandžio 3 d. pateiktame Lietuvos Respublikos darbo kodekso 22, 24, 43, 47, 52, 58, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 76, 77, 78, 79, 80, 83, 84, 85, 130, 149, 162, 193, 194 straipsnių pakeitimo ir papildymo, kodekso papildymo 75¹, 130¹ straipsniais bei kodekso priedo papildymo įstatymo projekte¹⁰⁰. Šiame projekte numatyti esminiai Darbo kodekso 47 straipsnio pakeitimai. Teigiamai vertintinos Darbo kodekso 47 straipsnio pakeitimo projekto nuostatos, įvardijančios konkrečias aplinkybes dėl kurių turi būti informuojami ir konsultuojami darbuotojai, darbdaviui priimant sprendimus galinčius turėti esminės įtakos darbo organizavimui įmonėje ir darbuotojų teisinei padėčiai. Šios aplinkybės tai: sprendimo priežastys, teisiniai, ekonominiai ir socialiniai padariniai darbuotojams, numatytos priemonės padariniams išvengti ar sušvelninti. Reikia pastebėti, jog tokios nuostatos iš esmės atkartoja informavimo ir konsultavimo pareigas reglamentuojančias Direktyvos 2001/23/EB normas. Be to projekte sukonkretintas konsultavimo pareigos įgyvendinimas, nustatant, kad konsultavimas turi vykti laiku, siekiant abi šalis tenkinančio sprendimo bei konsultacijų rezultatus įforminant protokolu. Taip pat pažymėtina, jog Darbo kodekso 47 straipsnio pakeitimo projekte išsprendžiamas iki šiol darbo įstatymuose konkrečiai nereglamentuojamas darbuotojų informavimo ir konsultavimo klausimas dėl įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo, kai įmonėje nėra darbo tarybos, t. y. projekte numatyta, kad tokiose įmonėse darbuotojai turi būti informuojami iš anksto tiesiogiai arba visuotiniame darbuotojų susirinkime.

Apibendrinant išsakytas mintis dėl darbuotojų kolektyvinių interesų ir teisių apsaugos, perduodant įmonę, verslą ar jų dalį, įtvirtintos Lietuvos darbo teisėje, reikia pastebėti, jog kaip ir individualių, taip ir kolektyvinių teisių įgyvendinimo reglamentavimas nėra visiškai tobulas, dažnai konkretumo prasme nesutampantis su kolektyvinių interesų ir teisių apsaugos reglamentavimu Direktyvoje 2001/23/EB. Todėl teigiamai vertinti siūlomi daryti kai kurių Darbo kodekso normų pakeitimai, bent iš dalies pašalinantys reglamentavimo trūkumus.

¹⁰⁰ Nr. XP-2307(4)

IŠVADOS

Apibendrinant šiame darbe atliktą tyrimą, galima daryti šias išvadas:

1. Įvirtinus įmonės, verslo ar jų dalies perdavimo reglamentavimą Europos Bendrijos lygiu Direktyvoje 77/187/EEB bei ją keitusioje Direktyvoje 2001/23/EB, kilo daug su šių direktyvų taikymu susijusių problemų. Daugiausia neaiškumą kėlė direktyvose vartotos įmonės, verslo ar jų dalies „perdavimo“, „įmonės“, „įmonės dalies“, „verslo dalies“ sąvokos. Minėtų sąvokų definicijos Direktyvoje 77/187/EEB nebuvo pateiktos. Ši užduotis teko ETT, kuris vengė savo praktikoje suformuluoti konkretų įmonės, verslo ar jų dalies perdavimo apibrėžimą. Kita vertus, ETT praktika aiškinant Direktyvą 77/187/EEB reikšminga tuo, jog ETT pasiūlė įvertinti grupę konkrečių aplinkybių, kurių buvimo pasekoje galima teigti, jog įvyko įmonės, verslo ar jų dalies perdavimas. Iš visų pasiūlytų kriterijų, išskirtinas įmonės ar jos dalies veiklos pobūdis. Būtent veiklos pobūdis padeda nuspręsti, kokie elementai yra būtini teštiniam įmonės gyvavimui, veiklos tapatumo išsaugojimui, o taip pat įvertinti, kokių elementų, objektų perdavimas gali būti laikomas įmonės, verslo ar jų dalies perdavimu. Didelė ETT išaiškinimų įtaka matyti Direktyvą 77/187/EEB keitusioje Direktyvoje 2001/23/EB, kurioje įvirtintos ETT suformuluotos „ekonominio subjekto“, „tapatumo“, „ekonominės veiklos“ sąvokos, nors iš esmės konceptualių reglamentavimo naujovių nėra.
2. Galima teigti, jog ETT plačiai interpretuoja įmonės, verslo ar jų dalies perdavimą sąlygojančią teisinio perdavimo sampratą, iš esmės nustatydamas, jog perdavimo pagrindu gali būti ne tik šalių sutartis, bet ir vienašaliai veiksmai, teismo sprendimas. Be to, vadovaujantis ETT praktika manytina, jog įmonės, verslo ar jų dalies teštiniam perdavimui netaikytini kokie nors formos ar turinio reikalavimai, jei iš visų aplinkybių seka būtina Direktyvos 2001/23/EB taikymo sąlyga, t. y. perdavimo pasekoje keičiasi darbuotojų darbdavys.
3. Lietuvos darbo teisėje įmonės, verslo ar jų dalies perdavimo klausimas pagrinde reglamentuojamas Darbo kodekso 138 straipsnyje, kuriame numatyti apribojimai nutraukti darbo santykius reorganizuojant įmonę. Nors šiame straipsnyje taip pat kalbama ir apie apribojimus nutraukti darbo santykius perduodant verslą ar jo dalį, vien tokio apribojimo numatymas neturėtų būti vertinamas kaip tinkamas Direktyvos 2001/23/EB perkėlimas į nacionalinę teisę. Dalis teisės mokslininkų Darbo kodekse vartojamą perdavimo sąvoką aiškina per Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuluotą „perleidimo“ apibrėžimą, kuris iš esmės siejamas su nuosavybės teisės perleidimu. Toks aiškinimas yra ydingas, nes įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimas gali įvykti ir

neperduodant nuosavybės teisės į konkrečius objektus. Tokių Darbo kodekso aiškinimo problemų būtų galima išvengti tobulinant 138 straipsnio formuluotę, joje nustatant darbdavio pasikeitimo kriterijų, kuris tiesiogiai įtvirtintas Direktyvoje 2001/23/EB, tačiau visiškai neatspindėtas Darbo kodekso 138 straipsnyje.

4. Įmonės, verslo ar jų dalies perdavimo faktas yra pagrindas taikyti Direktyvoje 2001/23/EB numatytą darbuotojų teisinę apsaugą, kuri turi būti suprantama ne tik kaip teisė išsaugoti darbo vietą, bet ir tapačias darbo sąlygas, įgytas papildomas teises dėl darbo stažo. Visais atvejais šių garantijų įgyvendinimas priklauso nuo to, ar jų reikalaujantis asmuo yra laikytinas darbuotoju pagal nacionalinę teisę, atitinkamai Direktyvos 2001/23/EB netaikant asmenims, kurie priskirtini kitoms kategorijoms, pavyzdžiui, valstybės tarnautojams.
5. Darbuotojų teisinės apsaugos reglamentavimas Lietuvos darbo teisėje, perduodant įmonę, verslą ar jų dalį, vertintinas kritiškai. Šį klausimą reglamentuojančiame Darbo kodekso 138 straipsnyje kalbama tik apie teisę išsaugoti darbo santykius, neatsižvelgiant, kad Direktyvoje 2001/23/EB bei ETT praktikoje suformuluota teisinės apsaugos apimtis kur kas platesnė. Be to pastebėtinas nenuoseklus reglamentavimas, Darbo kodekso 30 straipsnyje įtvirtinant darbo stažo tęstinumo konkrečioje įmonėje principą, nenumatant verslo perdavimo atvejo, nors kiti pagrindai identiški esantiems Darbo kodekso 138 straipsnyje.
6. Automatinis iš darbo santykių kylančių teisių ir pareigų perėjimas įmonės, verslo ar jų dalių perėmėjui, apima ir teises bei pareigas, kylančias iš kolektyvinių sutarčių. Manytina, jog perėmėjo įmonėje taip pat esant sudarytai kolektyvinei sutarčiai, perduotiesiems darbuotojams turėtų būti taikomos palankesnės nuostatos. Šiuo atžvilgiu tobulintina Darbo kodekso 63 straipsnio 3 dalies formuluotė kalbanti apie kolektyvinės sutarties galiojimą perduodant įmonę, kai tuo tarpu Direktyvoje 2001/23/EB vartojama verslo sąvoka apima ir funkcijų atlikimo perdavimo sutartis (angl. *outsourcing*).
7. Direktyvoje 2001/23/EB numatyta darbuotojų informavimo ir konsultavimo pareiga perduodant įmonę, verslą ar jų dalį užtikrina minimalų darbuotojų ir darbdavių interesų balansą, nors konkrečių poveikio priemonių daryti įtaką darbdavio sprendimui nesuteikia. Lietuvos darbo teisėje įtvirtintos informavimo ir konsultavimo pareigos iš esmės atitinka numatytas Direktyvoje 2001/23/EB, tačiau efektyvumo vardan galėtų būti konkretnės dėl privalomos pateikti informacijos turinio, konsultavimo rezultatų bei dėl šioms teisėms ir pareigoms įgyvendinti nustatyto termino.

SANTRAUKA

Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare ir to pasekoje perimant Europos Bendrijos *acquis communautaire*, Lietuvos darbo teisei tapo aktuali įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo samprata, kuri Europos Bendrijos lygmeniu reglamentuojama Direktyvos 77/187/EEB bei ją keitusios Direktyvos 2001/23/EB. Šių direktyvų taikymas problematiškas dėl vartojamų „perdavimo“, „įmonės“, „įmonės dalies“, „verslo dalies“ sąvokų apibrėžimų, kurios tiesiogiai daro įtaką direktyvų taikymo apimčiai. Didžiausią reikšmę aiškinant įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo sampratą turi ETT praktika. Nors pačio ETT požiūris į Direktyvos 77/187/EEB bei ją keitusios Direktyvos 2001/23/EB taikymo apimtį kito, reikšmingi ir aktualūs ETT išaiškinimai, kuriuose įvardijami kriterijai, padedantys konstatuoti įmonės, verslo ar jų dalies perdavimo faktą. Visi šie klausimai nagrinėjami pirmoje darbo dalyje.

Antroje darbo dalyje vertinama įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo įtaka darbuotojų teisiniam statusui, reglamentuojamam Direktyvos 2001/23/EB bei Darbo kodekso. Trečioje darbo dalyje analizuojama įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo reikšmė darbuotojų ir darbdavių teisių ir pareigų, kylančių iš kolektyvinių darbo santykių, įgyvendinimui. Visame darbe kritiškai vertinamas įmonės, verslo ar jų dalių perdavimą reglamentuojančių Lietuvos darbo teisėje įtvirtintų normų atitikimas Direktyvai 2001/23/EB.

SUMMARY

Transfer of Undertaking, Business or Parts Thereof in the European Community and Lithuanian Labour Law

Due to Lithuania's accession to the European Union and adoption of *acquis communautaire* of the European Community, the concept of transfer of undertaking, business or part thereof has become a matter of relevance to the Lithuanian labour law. The sphere of transfer of undertaking, business or parts thereof at the European Community level is regulated by Directive 77/187/EEC as amended by Directive 2001/23/EC. However, application of these directives is problematic because of uncertainty of the used terms 'undertaking', 'part of undertaking', 'part of business', which determine the scope of application. In this field the practice of ECJ is of great importance. Although the perception of ECJ of the scope of application of the Directive 2001/23/EC has been changing, its practice is useful because of the criteria set therein, which helps to determine whether the transfer of undertaking, business or part thereof has occurred. All these questions are considered in the first part of the work.

In the second part of the work the influence of transfer of undertaking, business or part thereof to the legal status of the employees is assessed as it is regulated by the Directive 2001/23/EC and Labour Code. The third part of the work is devoted to the analysis of the importance of the transfer of undertaking, business or parts thereof to the implementation of collective labour rights. Generally, the conformity of regulation of transfer of undertaking, business or parts thereof in Lithuanian labour law in respect to the Directive 2001/23/EC is concerned.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

NORMINĖ LITERATŪRA

Europos Sąjungos teisės aktai:

1. Europos Bendrijos steigimo sutartis (konsoliduotas tekstas)// Valstybės žinios, 2004, Nr. 2-2.
2. Tarybos direktyva 77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo atveju, suderinimo // OL L 61, 1977 3 5, p. 26.
3. Tarybos direktyva 78/855/EEB dėl akcinių bendrovių sujungimo // OL L 295 , 1978 10 20 p. 0036 – 0043.
4. Tarybos direktyva 82/891/EEB dėl akcinių bendrovių skaidymo // OL L 378, 1982 12 31 p. 0047 – 0054.
5. Tarybos direktyva 98/50/EB keičianti direktyvą 77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo // OL L 201, 1998 7 17 p. 0088 – 0092.
6. Tarybos direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, derinimo // OL L 82, 2001 3 22, p. 16

Lietuvos Respublikos teisės aktai:

7. Lietuvos Respublikos civilinis kodekas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.
8. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
9. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914.
10. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.
11. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972.
12. Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 112-4991.

Lietuvos Respublikos teisės aktų projektai:

13. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 22, 24, 43, 47, 52, 58, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 76, 77, 78, 79, 80, 83, 84, 85, 130, 149, 162, 193, 194 straipsnių pakeitimo ir papildymo,

kodekso papildymo 75¹, 130¹ straipsniais bei kodekso priedo papildymo įstatymo projektas Nr. XP-2307(4).

TEISMŲ PRAKTIKA

ETT praktika:

14. ETT 1985 m. vasario 7 d. sprendimas byloje 135/83, *Abels v. Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electrotechnische Industrie* // ECR 1985, p. 00469.
15. ETT 1985 m. vasario 7 d. sprendimas byloje 186/83, *Arie Botzen and others v. Rotterdamsche Droogdok Maatschappij BV* // ECR 1985, p. 00519.
16. ETT 1985 m. liepos 11 d. sprendimas 105/84, *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v. A/S Danmols Inventar, in liquidation* // ECR 1985, p. 0239.
17. ETT 1986 m. kovo 18 d. sprendimas byloje 24/85, *Jozef maria Antonius Spijkers v. Gebroeders Benedik Abattoir CV et Alfred Benedic en Zonen BV* // ECR 1986, p. 01119.
18. ETT 1986 m. gruodžio 17 d. sprendimas byloje 287/86, *Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark v. Ny Mølle Kro* // ECR 1986, p. 05465.
19. ETT 1988 m. vasario 10 d. sprendimas byloje 324/86, *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v. Daddy's Dance Hall A/S* // ECR 1988, p. 00739.
20. ETT 1988 m. gegužės 5 d. sprendimas byloje 145/87, *Harry Berg and Johannes Theodorus Maria Busschers v. Ivo Martin Besselsen* // ECR 1988, p. 02559.
21. ETT 1988 m. birželio 15 d. sprendimas byloje 101/87, *P. Bork International A/S, in liquidation v. Foreningen af Arbejdsledere I Danmark, acting on behalf of Birger E. Petersen, and Jens E. Olsen and others v. Junckers Industrier A/S* // ECR 1988, p. 03057.
22. ETT 1991 m. liepos 25 d. sprendimas byloje C-362/89, *Giuseppe d'Urso, Adriana Ventadori and others v. Ercole Marelli Elettromeccanica Generale SpA and others* // ECR 1991, p. 04105.
23. ETT 1992 m. gegužės 19 d. sprendimas byloje C-29/91, *Dr Sophie Redmond Stichting v. Hendrikus Bartol and others* // ECR 1992, p. I-03189.
24. ETT 1992 m. lapkričio 12 d. sprendimas byloje C-209/91, *Anne Watson Rask and Kirsten Christensen v. Iss Kantineservice A/S* // ECR 1992, p. I-05755.
25. ETT 1994 m. balandžio 14 d. sprendimas byloje C-392/92, *Christel Schmidt v. Spar und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen* // ECR 1994, p. I-01311.
26. ETT 1994 m. birželio 8 d. sprendimas byloje C-382/92, *Commission of the European Communities v. United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland* // ECR 1994, p. I-02435.

27. ETT 1995 m. rugsėjo 19 d. sprendimas byloje C-48/94, *Ole Rygard v. Dansk Arbejdsgiverforening, acting for Strø Mølle Akustik A/S* // ECR 1995, I-02745.
28. ETT 1995 m. gruodžio 7 d. sprendimas byloje C-472/93, *Luigi Spano ir kiti v. Fiat Geotech SpA ir Fiat Hitachi Excavators SpA* // ECR 1995, p. I-04321.
29. ETT 1996 m. kovo 7 d. sprendimas jungtinėje byloje C-171/94 ir C-172/94, *Albert Merckx and Patrick Neuhuys v. Ford Motors Company Belgium SA* // E 1996, p. I-01253.
30. ETT 1996 m. spalio 15 d. sprendimas byloje C-298/94, *Annete Henke v. Gemeinde Schierke and Verwaltungsgemeinschaft Brocken* // ECR 1996, p. I-04989.
31. ETT 1996 m. lapkričio 14 d. sprendimas byloje C0305/94, *Claude Rotsart de Hertaing v. J. Benoidt SA, in liquidation and IGC Housing Service SA* // ECR 1996, p. I-05927.
32. ETT 1997 m. kovo 11 d. sprendimas byloje C-13/95, *Ayse Sützen v. Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice* // ECR 1997, p. I-01259.
33. ETT 1998 m. kovo 12 d. sprendimas byloje C-319/94, *Jules Dethier Équipement SA v. Jules Dassy ir Sovam SPRL* // ECR 1998, p. I-01061.
34. ETT 1998 m. lapkričio 12 d. sprendimas byloje C-399/96, *Europièces SA v. Wilfried Sanders and Automative Industries Holding Company SA* // ECR 1998, p. I-06965.
35. ETT 1998 m. gruodžio 10 d. sprendimas jungtinėje byloje C-173/96 ir C-247/96, *Francisca Sánchez Hiadlgo and others v. Asociación Servicios Aser and Sociedad Cooperativa Minerva, and Horst Ziemann v. Ziemann Sicherheit GmbH and Horst Bohn Sicherheitsdienst* // ECR 1998, p. I-08237.
36. ETT 1999 m. gruodžio 2 d. sprendimas byloje C-234/98, *G.C. Allen and Others v. Amalgamated Construction Co Ltd* // Rec. 1999, p. I-8643.
37. ETT 2000 m. rugsėjo 14 d. sprendimas byloje C-343/98, *Renato Collino, Luisella Chiaperro v. Telecom Italia SpA* // Rec. 2000, p. I-6659.
38. ETT 2000 m. rugsėjo 26 d. sprendimas byloje C-175/99, *Didier Mayeur v. Association Promotion de l'Information Messine (APIM)* // Rec. 2000, p. I-7755.
39. ETT 2001 m. sausio 25 d. sprendimas byloje 172/99, *Oy Liikenne Ab v. Pekka Liskojärvi, Pentti Juntunen* // Rec. 2001, p. I-745.
40. ETT 2002 m. birželio 4 d. sprendimas byloje C-164/00, *Katia Beckmann v. Dynamco Whicheloe Macfarlane Ltd* // Rec. 2002, p. I-4893.
41. ETT 2003 m. lapkričio 6 d. sprendimas byloje C-4/01, *Serene Martin, Rohit Daby v. South Bank University* // Rec. 2003, p. I-12859.
42. ETT 2003 m. lapkričio 23 d. sprendimas byloje C-340/01, *Carlito Abler and Others v Sodexo MM Catering Gesellschaft mbH, intervener Sanrest Großküchen Betriebsgesellschaft mbH* // Rec. 2003, p. I-14023.

43. ETT 2004 m. lapkričio 11 d. sprendimas byloje C-452/02, *Johanna Maria Delahaye v. Ministre de la Fonction publique et de a Réforme administrative* // Rec. 2004, p. I-10823.
44. ETT 2005 m. gegužės 26 d. sprendimas byloje C-478/03, *Celtec Ltd v. John Astley and others* // Rec. 2005, p. I-4389.
45. ETT 2005 m. gruodžio 15 d. sprendimas sujungtose bylose C-232/04 ir C-233/04, *Nurten Güney-Görres, Gul Demir v. Securicor Aviation (Germany) Ltd, Kötter Aviation Security GmbH & Co. KG* // OJ C 48, 2006, p. 6.
46. ETT 2006 m. kovo 9 d. sprendimas byloje C-499/04, *Hans Werhof v. Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KGI* // OJ C 131, 2006, p. 21.
47. ETT 2007 m. rugsėjo 13 d. sprendimas byloje C-458/05, *Mohamed Jouini, Okay Gönen, Hasan Bajric, Gerald Huber, Manfred Ortner, Sükran Karacatepe, Franz Mühlberger, Nakil Bakii, Hannes Kranzler, Jürgen Mörth, Anton Schneeberger, Dietmar Susteric, Sascha Wörnhör, Aynur Savci, Elena Peter, Egon Schmöger, Mehmet Yaman, Dejan Preradovic, Andreas Mitter, Wolfgang Sorger, Franz Schachenhofer, Herbert Weiss, Harald Kaineder, Ognen Stajkovski, Jovica Vidovic v. Princess Personal Service GmbH (PPS)* // OJ C 269, 2007, p. 10.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika:

48. 2000 m. lapkričio 15 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *J.Volyckij v. UAB „Letenerga“*, Nr. 3K-3-1177/2000, kat. 5.
49. 2003 m. vasario 17 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *LUAB korporacija „Lietverslas“ v. E.Grakauskas*, Nr. 3K-3-113/2003, kat. 15.2.1.1; 15.2.2.8; 21.2.2.1; 21.2; 22.1; 41; 94.1; 103.
50. LAT Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimu Nr. 44 patvirtinta Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalga // Teismų praktika, 2004, Nr. 20.

SPECIALIOJI LITERATŪRA

51. Abramavičius A., Mikelėnas V. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė. – Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1998.
52. Barnard C. EC Employment Law. – United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd, 1996.
53. Barnard C., Deakin S., S Morris G. The Future of the Labour Law. – Oregon: Hart Publishing, 2004.

54. Blanpain R. *European Labour Law*. – Hague: Kluwer Law International, 2006.
55. Davulis T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
56. Collin H., K D Ewing, McColgan A. *Labour Law: Text and Materials*. – Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2005.
57. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II tomas. – Vilnius: Justitia, 2004.
58. Nekrošius et al. *Darbo teisė*. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
59. Sciarra S. *Labour Law in The Courts: National Judges and The European Court of Justice*. – Portland, Oregon: Hart Publishing, 2001.
60. Tiažkijus V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. – Vilnius: Justitia, 2005.
61. Upex R., Ryley M. *TUPE: Law and Practice*, - Bristol: Jordan Publishing Limited, 2006.
62. Kiršienė J., Kerutis K. Verslo perleidimas akcijų ar įmonės pardavimo būdu: teisinio reglamentavimo ir praktikos lyginamoji analizė // *Jurisprudencija*. Nr. 3(81), 2006.
63. Mačernytė-Panomariovienė I. Darbuotojų teisių apsauga perduodant įmonę, verslą arba jų dalis // *Jurisprudencija*. Nr. 4(82), 2006.
64. Mačernytė-Panomariovienė I. Verslo/įmonės arba jų 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.
65. Tikniūtė A. Juridinio asmens doktrina: šiuolaikinės tendencijos // *Jurisprudencija*. Nr. 2(104), 2008.
66. Žvinklys J., Vabalas E. V. Apie verslo kalbą [interaktyvus][Žiūrėta 2008 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.vva.lt/apie_verslo_etika.pdf>
67. Komisijos komunikatas Tarybai, Europos parlamentui, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui dėl Lisabonos Bendrijos augimo ir užimtumo programos įgyvendinimo KOM (2006) 117 galutinis [interaktyvus][žiūrėta 2008 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą < <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0117:FIN:LT:HTML>>
68. Final Report of the Expert Group on the Transfer of Small and Medium Sized Enterprises [interaktyvus][žiūrėta 2008 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą < http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/support_measures/transfer_business/transfer_com_02/final_report_en.pdf >
69. European Commission, Memorandum on rights of workers in cases of transfers of undertakings, 2004 [interaktyvus][žiūrėta 2008 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą <

http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/transfer_memorandum_2004_en.pdf>

PRIEDAI

Priedas Nr. 1

1. Savininkas išnuomojama įmonė Nuomininkas Nr. 1
2. Nuomininkas Nr. 1 nuomos sutartis nutraukiama, įmonė gražinama Savininkas
3. Savininkas sudaroma nauja nuomos sutartis Nuomininkas Nr. 2

SUSITARIMAS DĖL DARBUOTOJŲ PERKĖLIMO

Kaunas, 2000 m. rugsėjo ... d.

Uždaroji akcinė bendrovė “X” (toliau vadinama **UAB X**), įmonės kodas ..., esanti ..., atstovaujama direktoriaus ..., veikiančio pagal įstatus, ir likviduojama Žemės ūkio aprūpinimo uždaroji akcinė bendrovė “Y” (toliau vadinama **UAB Y**, įmonės kodas ..., esanti ..., atstovaujama likvidatoriaus ..., veikiančio pagal įstatus,

šiuo susitaria taip:

1. UAB X ir UAB Y susitaria visus UAB Y, nurodytus perkeliamų darbuotojų sąrašė (Priedas Nr. 1), perkelti dirbti į UAB X. Į UAB X perkeliami tik tie darbuotojai, kurie susipažinę su šio Susitarimo sąlygomis raštu išreiškė sutikimą būti perkeltais (toliau vadinami **Darbuotojai**).
2. Darbuotojai perkeliami dirbti į UAB X ne blogesnėmis sąlygomis, nei jie dirbo UAB Y. Darbuotojams išsaugomos visos turėtos individualios garantijos, perkeliamos turėtos neišnaudotos kasmetinės atostogos (nebent UAB Y išmokėtų kompensacijas už neišnaudotas atostogas ir tokiu atveju jos būtų neperkeliamos) ir išlaikomas esamas darbo stažas. Naujas išbandymo terminas perkeliamiems Darbuotojams nenustatomas.
3. Darbuotojai atleidžiami iš UAB Y pagal Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 26 str. 12 p.
4. Darbuotojai atleidžiami iš UAB Y ir perkeliami į UAB X per 10 (dešimt) dienų nuo to momento, kai UAB X pateiks UAB Y, kad yra pasiruošusi priimti Darbuotojus dirbti.

UAB X

UAB Y

SUSITARIMAS DĖL DARBO SUTARTIES BŪTINŲJŲ SĄLYGŲ PAKEITIMO

2007 m. []
Vilnius

[], kodas [], registruotos buveinės adresas [],
Lietuvos Respublika, atstovaujama [], (toliau – „**Bendrovė**“),

[], asmens kodas [], gyvenanti/-s [], (toliau –
„**Darbuotojas**“), ir

[], kodas [], registruotos buveinės adresas [],
Lietuvos Respublika, atstovaujama [], (toliau – „**Naujasis Darbdavys**“), iš
kitos pusės,

Atsižvelgdamos į tai, kad:

- (A) Darbuotojas ir Bendrovė 20[] m. []d. sudarė darbo sutartį Nr. [] (toliau – „**Darbo sutartis**“);
- (B) Bendrovė kaip darbdavys vykdo verslo pertvarkymą, su kuriuo Darbuotojas yra betarpiškai susijęs, ir perleidžia dalį Bendrovės turto bei teisių ir pareigų, kylančių iš Bendrovės sudarytų sutarčių su trečiaisiais asmenimis, bei siekdama sušvelninti pertvarkymo pasekmes perleidžia ir perkelia Darbuotoją į [], kodas [], buveinės adresas [], Lietuvos Respublika, kuri bus Naujasis Darbdavys ir vykdys veiklą tose pačiose patalpose kaip ir Bendrovė;
- (C) Naujasis Darbdavys sutinka besąlygiškai perimti visas Bendrovės teises ir pareigas pagal Darbo sutartį;
- (D) Bendrovė kaip darbdavys informavo Darbuotoją apie aukščiau paminėtą verslo pertvarkymą ir Darbuotojas niekieno neverčiamas sutiko su siūlomu Darbo sutarties sąlygų pakeitimu, jog Bendrovę kaip darbdavį pakeistų Naujasis Darbdavys žemiau šiame Susitarime nurodytomis sąlygomis;
- (E) Šalys, veikdamos be apgaulės, suklydimo ar prievartos, suprasdamos visas žemiau įtvirtintas teises ir pareigas, susitarė dėl Darbo sutarties būtinųjų sąlygų pakeitimo žemiau nurodytomis sąlygomis bei susitarė dėl kitų sąlygų; ir

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 95 str., 120 str. 2 d., 138 str. bei Darbo sutarties nuostatomis, Šalys šiuo susitarė pakeisti Darbo sutartį toliau nustatyta tvarka (toliau – „**Susitarimas**“):

1. Nuo šio Susitarimo įsigaliojimo dienos Bendrovė kaip darbdavys Darbo sutartyje yra pakeičiamas Naujuoju Darbdaviu. Šio Susitarimo įsigaliojimo dieną Bendrovė perduoda Naujajam Darbdaviui darbo sutarties su Darbuotoju originalą (įskaitant visus pakeitimus, papildymus ir priedus).
2. Bendrovė perleidžia, o Naujasis Darbdavys perima visas Bendrovės kaip darbdavio teises ir pareigas Darbuotojo atžvilgiu, susijusias su Darbo sutartimi. Bendrovė išipareigoja

pilnai atsiskaityti su Darbuotoju, sumokėdama jam atlyginimą ir visas kitas priklausančias išmokas (išskyrus kompensaciją už nepanaudotas atostogas ir išeitinę pašalpą, kurios nemokamos, nes Darbuotojo darbo santykiai tęsiasi Naujojo Darbdavio įmonėje) iki šio Susitarimo įsigaliojimo datos. Bendrovė privalo sumokėti visus mokesčius ir socialinio draudimo įmokas už Darbuotojui priklausantį atlyginimą, kurį privalo sumokėti Bendrovė. Darbuotojas sutinka, kad kompensacija už nepanaudotas atostogas šio Susitarimo įsigaliojimo dieną jam nebus išmokama, tačiau jis turės teisę pasinaudoti Bendrovėje nepanaudotomis atostogų dienomis, gaudamas atostogas Naujojo Darbdavio įmonėje.

3. Visos kitos Darbo sutarties sąlygos, įskaitant darbo vietą, socialines garantijas, Darbuotojo funkcijas, darbo užmokestį ir kt. lieka nepakitusios.

4. Bendrovė įsipareigoja patenkinti visas ir bet kokias pretenzijas ir (ar) reikalavimus, kuriuos ateityje gali pareikšti Darbuotojas, bet kuri valstybinė mokesčių ar kita institucija bei bet kokie tretieji asmenys dėl bet kurių iš Bendrovės, kaip darbdavio, įsipareigojimų Darbuotojo atžvilgiu, ir kurie susiję su Darbuotojo darbo santykiais su bendrove iki šio Susitarimo pasirašymo, ir Naujasis Darbdavys jokiais atvejais nebus už juos atsakingas.

5. Visi ginčai tarp Šalių dėl šio Susitarimo bus sprendžiami derybų keliu. Jei susitarti nepavyksta, ginčai sprendžiami teisme.

6. Šis Susitarimas gali būti pakeistas, papildytas ar nutrauktas tik rašytiniu Šalių susitarimu. Šis Susitarimas yra laikomas neatsiejama Darbo sutarties dalimi.

7. Šio Susitarimo sąlygos ir pats Susitarimas yra konfidenciali informacija, laikoma komercine paslaptimi, ir tretiesiems asmenims gali būti atskleista tik išimtiniais, Lietuvos Respublikos įstatymų numatytais atvejais.

8. Šis Susitarimas įsigalioja []

9. Susitarimas sudarytas lietuvių kalba 3 (trimis) identiškais egzemplioriais, po vieną Bendrovei, Darbuotojui ir Naujajam Darbdaviui.

Bendrovė
Generalinis Direktorius

Naujasis Darbdavys
[]

(vardas, pavardė, parašas) A.V.

(vardas, pavardė, parašas) A.V.

Darbuotojas

(vardas, pavardė, parašas)