

VILNIAUS UNIVERSITETO TEISĖS FAKULTETO  
DARBO TEISĖS KATEDRA

Robertos Kairytės  
V kurso, dieninio skyriaus  
darbo teisės studijų šakos studentės

Magistro darbas  
**DARBUOTOJŲ ATSTOVŲ VAIDMUO ĮMONĖS, ĮMONĖS DALIES,  
VERSLO AR JO DALIES PERDAVIMO ATVEJU**

Darbo vadovė: doc. dr. Daiva Petrylaitė  
Recenzentė: as. Giedrė Dabulskytė

Vilnius  
2009

## TURINYS

TURINYS.....	2
ĮVADAS.....	3
1. ĮMONĖS, ĮMONĖS DALIES, VERSLO AR VERSLO DALIES PERDAVIMO SĄVOKA IR POŽYMIAI.....	9
1.1. Direktyvos 77/187/EB priėmimo prielaidos.....	9
1.2. Europos Teisingumo Teismo praktika taikant Direktyvą 77/187/EB .....	11
1.3. Direktyvos 98/50/EB keičiant direktyvą 77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo pakeitimai.....	16
1.4. Direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo problematika.....	20
2. DARBUOTOJŲ ATSTOVAVIMO SAMPRATA.....	24
2.1. Darbuotojų atstovavimas.....	26
2.2. Profesinės sąjungos.....	27
2.3. Darbo tarybos.....	32
2.4. Darbuotojų atstovų sąvoka Direktyvos 77/187/EB prasme ir sąvokos išaiškinimas Europos Teisingumo Teismo praktikoje.....	37
3. DARBUOTOJŲ ATSTOVŲ ĮTAKA UŽTIKRINANT SAVO BEI ATSTOVAUJAMŲJŲ DARBUOTOJŲ KOLEKTYVINIŲ IR INDIVIDUALIŲ TEISIŲ APSAUGĄ ĮMONĖS, ĮMONĖS DALIES, VERSLO AR JO DALIES PERDAVIMO PROCESU.....	40
3.1. Darbuotojų atstovų statuso išsaugojimas.....	40
3.2. Kolektyvinės sutarties galiojimas įmonės, įmonės dalies, verslo ar verslo dalies perdavimo atveju.....	42
3.3. Informavimo ir konsultavimo procedūra Direktyvos 2001/23/EB prasme.....	47
IŠVADOS.....	59
SANTRAUKA.....	61
SUMMARY.....	62
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	63

## IVADAS

Akivaizdi ir nereikalaujanti įrodyti darbo teisinių santykių subjektų – darbdavio ir darbuotojo – interesų priešprieša sudaro darbo teisės teorijos ir praktikos nagrinėjamų problemų pagrindą. Darbuotojų interesų apsaugos ir darbdavio efektyvios ekonominės veiklos konfliktiškas santykis įmonės, įmonės dalies, verslo ar jo dalies perdavimo atveju tampa pagrindine dilema įstatymų leidėjui nustatant darbuotojų interesų apsaugos procedūrą šio ekonominio-teisinio reiškinio atveju. Turint omenyje darbdavio, kaip stipresniosios darbo teisinių santykių šalies galių pobūdį, kyla klausimų ir abejonių, iš vienos pusės – ar darbdavio pareiga nepažeisti darbuotojų kolektyvinių ir individualių teisių bei informavimo ir konsultavimo procedūrų yra tinkamai įgyvendinta, iš kitos pusės – ar darbuotojų atstovai tinkamai įgyvendina kolektyvinių ir individualių darbuotojų interesų apsaugos funkcijas, ar darbo santykių šalių veiksmai atitinka įstatymus bei teismų praktikos suformuluotas taisykles. Su įmonės, įmonės dalies, verslo ar jo dalies perdavimu Europos Sąjungos (toliau – ES) valstybėse narėse siejama daug komplikuo­tų teisminių ginčų, iš kurių išsiskiria ginčai dėl įmonės, įmonės dalies, verslo ar verslo dalies reiškinių požymių bei ginčai dėl darbuotojų teisių pažeidimų šio reiškinio atveju.

Daugelyje jurisdikcijų įmonės, įmonės dalies, verslo ar verslo dalies perdavimas nėra naujas reiškinys, bet darbuotojų teisių apsauga įmonės, įmonės dalies, verslo ar jo dalies perdavimo atveju atsirado ir tapo visuotinai ES pripažįstamu standartu sąlyginai neseniai. Socialinių teisių apsauga tik XX a. pabaigoje tapo prioritetu ir pagrįstai pripažįstama naujosios kartos žmogaus teisėmis: „dabartinei ir augančiai žmogaus teisių ir darbo teisės teisininkų kartai yra unikali galimybė ir iššūkis padėti įtvirtinti teises procedūras ir nustatyti veiksmingas sankcijas už jų nesilaikymą, kurios tiktų naujam iššūkiui nebijančiam socialinėmis teisėmis grindžiamam pasauliui“, – pažymi socialinių mokslų tyrinėtojai.<sup>1</sup>

Darbuotojų atstovavimas ir jų teisių apsauga per informavimo ir konsultavimo institutus (kartu ir įmonės, įmonės dalies, verslo ar jo dalies perdavimo atveju) daugelyje valstybių turi senas tradicijas, kaip minėta aukščiau, konkreti darbuotojų teisių apsauga Europos Bendrijos (toliau – EB) mastu įmonės, įmonės dalies, verslo, verslo dalies perdavimo atveju pradėta taikyti neseniai, suderinus dviejų didžiųjų ES valstybių narių – Vokietijos ir Jungtinės Karalystės – interesus<sup>2</sup> bei priėmus įmonių teisės, kuriomis harmonizuoti nacionalinių valstybių narių teisės

---

1 Hepple, B. A., *Social and Labour Rights in Global Context: International and Comparative Perspectives*, Cambridge, Cambridge University Press, p. 257

2 Egan M., Nugent N., Paterson W., *New Governance in European Social Policy*, Palgrave Macmillan, p. 73-94

aktai, reglamentuojantys akcinių bendrovių susijungimus ir išskaidymus bei padėtas pagrindas vykdyti įmonės, įmonės dalies, verslo ar verslo dalies perdavimus ES lygmeniu.<sup>3</sup>

ES nėra vien ekonominių tikslų siekianti unija. Valstybėms narėms (ypač Vokietijai ir Jungtinei Karalystei) radus kompromisą socialinėje politikoje, ES įgijo savo “socialinį veidą” – buvo iškelti socialiniai ES tikslai. ES valstybių narių kompromisas socialinės politikos srityje davė teigiamus rezultatus – siekiant harmonizuotai įtvirtinti darbuotojų atstovų teises perduodamos įmonės, įmonės dalies, verslo ar verslo dalies situacijoje ES mastu ir taip apsaugoti darbuotojų individualius ir kolektyvinius interesus, priimta Tarybos direktyva 77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonės, įmonės dalies, verslo ar verslo dalies perdavimo atveju, suderinimo<sup>4</sup> (toliau – Direktyva 77/187/EEB), įtvirtinanti procedūrą, kurioje darbuotojų atstovai vaidina svarbų vaidmenį – informavimo ir konsultavimo procedūrą.

Pats informavimo ir konsultavimo procedūros įtvirtinimas EB mastu sutiktas palankiai, visgi, dėl kai kurių nuostatų ir neapibrėžtumo Direktyva 77/187/EEB susilaukė kritikos, o jos taikymas kėlė daug praktinių problemų. Tai patvirtina ir EB teismų praktikos, susijusios su Direktyvos 77/187/EEB taikymo ir įgyvendinimo gausa. Neapibrėžtumas, manytina, menkina informavimo ir konsultavimo procedūrų įmonės, įmonės dalies, verslo ar jo dalies perdavimo atveju reikšmę. Kita vertus, pasiekti Direktyvos 77/187/EEB tikslą – harmonizuoti tam tikrus ES valstybių narių nacionalinės darbo teisės skirtumus darbuotojų apsaugos klausimais konkrečiu atveju padeda 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<sup>5</sup> (toliau – Direktyva 98/50/EB), ir šiuo metu galiojanti konsoliduotoji Direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo<sup>6</sup> (toliau – Direktyva 2001/23/EB). Visgi, Direktyva 2001/23/EB nepašalina buvusių neaiškumų, priešingai – sukelia naujų taikymo problemų, palikdama erdvės naujoms interpretacijoms.

Lietuvai tapus ES nare, Lietuvos darbo teisėje įtvirtinta imperatyvi ir lakoniška norma – apribojimais nutraukti darbo sutartį reorganizuojant įmonę.<sup>7</sup> Šia bei kai kuriomis kitomis LR

---

3 Tarybos direktyva 78/885/EEB dėl akcinių bendrovių sujungimo // OL L 295, 1978 10 20, p. 0036-0043 ir Tarybos direktyva 82/891/EEB dėl akcinių bendrovių skaidymo // OL L 378, 1982 12 31, p. 0047-0054

4 Tarybos direktyva 77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonės, įmonės dalies, verslo ar verslo dalies perdavimo atveju, suderinimo // OL L 61, 1977 3 5, p. 26

5 Tarybos direktyva 98/50/EB keičiant 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, suderinimo // OL L 82, 2001 3 22, p. 16

7 LR Darbo kodeksas (138 str.) // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569

Darbo kodekso nuostatomis įgyvendintos konsoliduotosios direktyvos nuostatos. Perkėlus direktyvą į Lietuvos teisės sistemą kilo pirmieji darbo ginčai, susiję su tinkama darbuotojų teisių apsauga reorganizavimo atveju ir vienu iš problematiškiausių šio reiškinio aspektų – atleidimu iš darbo reorganizavimo atveju.

### *Temos aktualumas*

Įmonės, įmonės dalies, verslo ar jo dalies perdavimas – šiandienos verslo kasdienybė. Su šiuo ekonominiu reiškiniu siejamos problemos gali būti ir yra nagrinėjamos įmonių, konkurencinės bei sutarčių teisės požiūriu. Pavyzdžiui, konfliktiški ir dvilypiai pačios įmonės santykiai su jos darbuotojais yra vienas iš trijų pagrindinių įmonių teisės nagrinėjamos “atstovavimo problemos” (angl. “agency problem”) aspektų.<sup>8</sup> Akivaizdu, kad šis reiškinys kartu turi ir socialinę pusę, todėl neišvengiamai yra darbo teisės nagrinėjimo dalykas.

Įmonės, įmonės dalies, verslo ar jo dalies perdavimo atveju ekonomikos klestėjimo metais daugiau, o ekonomikos nuosmukio laikotarpiu verslas linkęs taupyti. Visgi, tai nereiškia, kad verslo ar jo dalies perėmimų šiuo metu itin sumažėjo – būtent dėl taupumo sumetimų įmonės yra linkusios “išgryninti” savo vykdomą veiklą, o antraeilias veiklas perduoti jose besispecializuojančioms įmonėms ir pan. Nepaisant išorinių veiksnių, darbuotojų teisių apsauga verslo ar jo dalies perdavimo situacijoje išlieka aktuali.

Teisės mokslininkų, lietuvių kalba analizavusių darbuotojų atstovų teises, jų statuso problematiką įmonės, įmonės dalies, verslo, verslo dalies perdavimo atveju gausa<sup>9</sup> bei teisės studentų skiriamas dėmesys<sup>10</sup> tiriant šį reiškinį netiesiogiai liudija temos aktualumą bei neišspręstų klausimų ir skirtingų nuomonių buvimą. Publikuotų darbų, kuriuose būtų pateiktas konsoliduotas darbuotojų atstovų vaidmens įmonės, įmonės dalies, verslo, verslo dalies perdavimo atveju tyrimas, nėra, o pagrindinės darbuotojų atstovų teisės – informavimo ir konsultavimo procedūrų įmonės, įmonės dalies, verslo ar jo dalies perdavimo atveju tyrimas išsamiai Lietuvos mokslininkų nagrinėtos nebuvo.

---

8Kraakman Reinier R., Davies Paul, Hansmann H. et al. *The Anatomy of Corporate Law – a Comparative and Functional Approach*, Oxford, Oxford University Press, 2004.

9 Petrylaitė D., Davulis T., Petrylaitė V., *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*, Vilnius: Registrų centras, 2008, 492 p., ISBN 978-9955-30-043-4; Tiažkijus V., *Darbo teisė: teorija ir praktika*, T. 1., Vilnius, Justitia, 2005, 496 p., ISBN 9986-616-13-X; Nekrošius et al. *Darbo teisė*. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, 544 p., ISBN 978-9955-30-027-4; Mačernytė-Panomariovienė I., etc.

10 Tamošiūnaitė E. *Įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas Europos Bendrijos ir Lietuvos darbo teisėje*. Magistro darbas. Vilniaus universitetas. 2008. p. 38., Povilaitytė I. *Darbuotojų teisių apsauga verslo ar verslo dalies perdavimo atveju*. Magistro darbas. Vilniaus universitetas. 2007, p. 72.

Nagrinėjama tema – *per se* naujas teisės mokslo dalykas, neturintis senų tradicijų. Tai lemia poreikį nagrinėti darbuotojų atstovų vaidmenį įmonės, įmonės dalies, verslo ar jo dalies perdavimo atveju darbo teisės prasme.

Tikimasi, kad darbas pasitarnaus kaip pagrindas tolesniems darbuotojų atstovų statuso verslo ar jo dalies perdavimo situacijoje ES ir valstybėse narėse tyrimui, ypač – nagrinėjant informavimo ir konsultavimo procedūras.

### *Tikslas*

Darbo tikslas – nustatyti, ar darbuotojų informavimo ir konsultavimo procedūra įmonės, įmonės dalies, verslo ar verslo dalies perdavimo atveju leidžia darbuotojų atstovams realiai apsaugoti darbuotojų bei savo pačių interesus ir statusą.

### *Uždaviniai*

Siekiant nurodyto tikslo, iškelti uždaviniai:

- per Europos Teisingumo Teismo (toliau – ETT) praktikos prizmę nusakyti įmonės, įmonės dalies, verslo ar verslo dalies perdavimo požymius;
- pateikti darbuotojų atstovų sąvoką;
- apibūdinti darbuotojų atstovų dalyvavimą informavimo ir konsultavimo procedūrose;
- analizuojant teisės mokslininkų darbus bei norminius teisės aktus įvardinti teorijoje bei praktikoje sutinkamas darbuotojų teisių apsaugos keliamas problemas nagrinėjamu atveju bei pasiūlyti problemų sprendimo būdus.

### *Hipotezės*

- Nepaisant didelės apimties ETT bei nacionalinių teismų praktikos šiuo klausimu, „įmonės, verslo, jų dalies perdavimo“, „darbuotojų atstovų“, „informavimo ir konsultavimo procedūrų“ koncepcijos nėra visiškai aiškios ir kelia praktinių problemų;
- darbuotojų atstovavimo teoriniai bei praktiniai pagrindai bei tokio atstovavimo formos ES jurisdikcijose skiriasi;
- EB bei nacionalinių ES valstybių narių teisinio reguliavimo modeliai pakankamai užtikrina darbuotojų atstovų teisių ir pareigų tęstinumą įmonės, verslo ar jų dalies perėmimo atveju bei garantuoja šių subjektų vaidmenį saugant darbuotojų teises ir teisėtus interesus nagrinėjamu atveju.

### *Tyrimo ribos, objektas ir dalykas*

Lietuvoje nėra gausios teismų praktikos šiame darbe nagrinėjama tema, todėl tikslinga darbe apžvelgti kai kurių kitų ES valstybių narių teisinio reguliavimo praktiką bei ją vertinančią literatūrą, kas padės išsamiau įvertinti darbe nagrinėjamus institutus ir koncepcijas. Turint omenyje, kad tokio pobūdžio medžiagos yra daug, darbe apsiribojama kai kurių ES valstybių, kurių teisinio reguliavimo praktika atstovauja skirtingiems požiūriams (pvz. Jungtinės Karalystės, Vokietijos, Prancūzijos) teisinės literatūros analize. Vokietijos praktika nagrinėjama atveju aktuali dėl kelių priežasčių. Pirma – darbo tarybų (vok. *Betriebsrat*) ir darbuotojų atstovavimo ištakų reikia ieškoti būtent šioje valstybėje,<sup>11</sup> ir, antra, Vokietijoje kilo diskursas dėl darbo tarybų vaidmens, nes Vokietijos įstatymų leidėjas suteikė daugiau galių darbo taryboms atstovaujant darbuotojų atstovus 2001 m. priimdamas Darbo tarybų įstatymo pataisas.<sup>12</sup>

Kitos valstybės darbe, pavyzdžiui, Olandija, Italija, Vengrija, minimos kaip iliustratyvūs pavyzdžiai.

Įvertinant tai, kad šio darbo tikslui pasiekti neišvengiamai būtina ETT praktikos analizė, o taip pat didelę tokios praktikos apimtį, darbe išsamiai nagrinėjimi ETT sprendimai, kuriuose pasisakyta dėl darbuotojų atstovų vaidmens nagrinėjama atveju, o įmonės, įmonės dalies, verslo ar verslo dalies samprata bei individualių darbuotojų teisių apsauga, manytina, būtų kito mokslinio darbo dalykas, todėl šiame darbe nepaminėti visi ETT sprendimai, kuriuose atskleidžiama įmonės, įmonės dalies, verslo ar verslo dalies sąvoka.

Šio darbo objektas yra EB, Lietuvoje bei kitose ES valstybėse narėse susiklostęs ir ETT praktika patikslintas darbuotojų informavimo ir konsultavimo bei darbuotojų atstovų teisių ir pareigų teisinio reguliavimo modelis įmonės, verslo ar jų dalies perdavimo kontekste.

### *Tyrimo metodai*

Darbe kompleksiskai derinti įvairūs mokslinio pažinimo metodai, naudoti tiriamajai medžiagai analizuoti bei darbo tikslui pasiekti ir iškeltoms hipotezėms patvirtinti ar paneigti. Loginės analizės metodu vadovautasi tiriant ES ir valstybių narių teisės aktus bei teismų praktiką ir specialiąją literatūrą. Remiantis loginės analizės metodu daryti apibendrinimai ir išvados, pateiktos teisės ir kitų socialinių sričių mokslininkų nuomonės bei išvados. Istorinis metodas taikytas tiriant direktyvų 77/187/EEB ir 98/50/EB vystimosi raidą (1.1.3. skyrius) bei taikytas

---

11 Frege C. M., A Critical Assessment of the Theoretical and Empirical Research on German Works Councils, *British Journal of Industrial Relations*, 40:2 June 2002, pp. 221-248.

12 Hübler O., Jirjahn U., Works Councils and Collective Bargaining in Germany: the Impact on Productivity and Wages, *Scottish Journal of Political Economy*, Vol. 50, No. 4, September 2003, Published by Blackwell Publishing, 9600 Garsington Road, Oxford OX4 2DQ, UK, p. 472.

atskleidžiant įmonės, įmonės dalies, verslo, verslo dalies perdavimo instituto sampratą ir įstatymų leidėjo kitusią poziciją konkrečiu klausimu. Istoriniu metodu vadovaujantis nagrinėta ir darbuotojų atstovavimo formų raida (vyrauja 2 darbo dalyje).

Darbe taikytais sisteminės analizės bei lyginamuoju metodu naudotasi visose dalyse analizuojant ir lyginant skirtingų ES valstybių narių teismų praktiką, teisės aktų nuostatas, įtvirtinančias darbuotojų atstovų sampratą, jų vaidmenį nagrinėjamu atveju, bei teisės mokslininkų doktriną. Sisteminės analizės metodas pasitarnavo kuriant vientisą darbo struktūrą. Lyginamuoju metodu vadovaujantis atskleisti darbuotojų atstovavimo institutų skirtumai ir panašumai, vertinti EB teisės aktų ir valstybių narių teisinio reglamentavimo atitikmenys. Plačiai naudotas teisinio precedento metodas – itin plačiai apimtimi naudotas vertinant ETT suformuluotą praktiką nagrinėjamu atveju. Teleologinis metodas naudotas siekiant nustatyti tikrąjį konkrečių teisės normų turinį ir tikslus.

#### *Tyrimo šaltiniai*

Pirminis darbo šaltinis – EB bei valstybių narių teisės aktai, reglamentuojantys įmonės, įmonės dalies, verslo ar jo dalies perdavimą, darbuotojų atstovavimo formas ir institutus, informavimo bei konsultavimo procedūras bei EB ir valstybių narių teismų praktika nagrinėjamo reiškinio atveju. Darbe nagrinėjama specialioji ES darbo teisės literatūra (C. Barnard, B. A. Hepple, P. Davies, R. Blanpain, S. Sciarra ir kt.), monografijos (D. Petrylaitė, T. Davulis, V., Mizaras, N. Kasiliauskas), moksliniai straipsniai (E. Benson, B. Bercusson, C. M. Frege ir kt.), vadovėliai (I. Nekrošius et al, V. Tiažkijus).

#### *Darbo struktūra*

Atsižvelgiant į suformuluotus uždavinius, darbas susideda iš įvado, trijų dėstomųjų dalių ir išvadų. Pridedamos santraukos lietuvių ir anglų kalba bei naudotų šaltinių sąrašai.



## 1. Įmonės, įmonės dalies, verslo ar verslo dalies perdavimo sąvoka ir požymiai

### 1.1. Direktyvos 77/187/EEB priėmimo prielaidos

Siekiant bendrosios rinkos funkcionavimo bei palengvinti įmonių konkurenciją Europos Ekonominės Bendrijos viduje, tapo aišku, jog socialinių ir ekonominių teisių apsauga – tai priemonė pasiekti Bendrijos tikslus (sukurti bendrąją rinką) bei būdas tapti pilnaverte valstybių narių sąjunga, grįsta vienoda ekonominių ir socialinių santykių politika, duodančia realią naudą Bendrijos įmonėms bei jos valstybių narių piliečiams.

Kai kurių autorių nuomone, XX a. septintojo dešimtmečio ekonominės, socialinės ir politinės priežastys ribojo EB kompetenciją leisti darbo santykius reguliuojančius teisės aktus, tačiau ūkio recesija, didelis nedarbas, „tolimųjų rytų“ ir Jungtinių Amerikos Valstijų liberalių darbo rinkų konkurencija lėmė poreikį pertvarkyti gamybos santykius Europoje.<sup>13</sup>

Europos Komisijai priėmus 1974-1976 m. Socialinių veiksmų programą (angl. *Social Action Programme 1974-76*),<sup>14</sup> kurios tikslas – garantuoti ekonominių ir socialinių teisių apsaugą, sudarytos sąlygos direktyvomis reguliuoti darbo teisės sritis, susijusias su darbuotojų teisių apsauga kolektyvinių atleidimų, verslo perdavimo ir įmonių bankroto atvejais. Šioms sritims reguliuoti priimtose atitinkamos direktyvos: 1975 m. vasario 17 d. Tarybos direktyva 75/129/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo,<sup>15</sup> 1977 m. vasario 14 d. Tarybos direktyva 77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo atveju, suderinimo<sup>16</sup> bei 1980 m. spalio 20 d. Tarybos direktyva 80/987/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo.<sup>17</sup>

Teisinėje literatūroje nurodomi įvairūs pirminiai Direktyvos 77/187/EEB tikslai: pavyzdžiui, skatinti bendros rinkos plėtrą. Požiūris, jog Direktyva 77/187/EEB siekiama ne užtikrinti darbuotojų teisių apsaugą, bet apsaugoti ekonominius subjektų interesus<sup>18</sup>, grindžiamas Direktyvos 77/187/EEB priėmimo pagrindu, t.y. Europos Bendrijos steigimo sutarties 94 straipsniu (*ex 100* straipsnis), numačiusiame, jog Taryba, remdamasi Komisijos pasiūlymu ir pasikonsultavusi su Europos Parlamentu bei Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetu,

---

13 Szyszczak E., *EC Labour Law (European Law Series)*, EU labour law. Great Britain, Longman, 2000, p. 260, ISBN 0-582-30814-3, p. 8.

14 OL C 13, 1974, p. 1.

15 OL L 48, 1975 2 22, p. 29; Tarybos direktyva 92/56/EEB, OL L 245, 1992 8 26, p. 3, iš dalies keičianti direktyvą 75/129/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo

16 OL L 61, 1977 3 5, p. 26.; pakeista direktyva 98/50/EB, OL L 201, 1998 7 17, p. 88, bei pakeista konsoliduojančia direktyva 2001/23/EB, OL L 82, 2001 3 22, p. 16.

17 OL L 283, 1980 10 28, p. 23.

18 Ibid.

vieningai leidžia direktyvas dėl valstybių narių įstatymų ir kitų teisės aktų, turinčių tiesioginį poveikį bendrosios rinkos kūrimui ar veikimui, derinimo.<sup>19</sup> ETT praktika liudija, jog Direktyva 2001/23/EB siekiama dviejų tikslų: visų pirma darbuotojų apsaugos ir, antra, vieningos rinkos įgyvendinimo.<sup>20</sup> B. A. Hepple pirminiu Direktyvos 77/187/EEB tikslu įvardija darbuotojų teisių išsaugojimą pasikeitus darbdaviui.<sup>21</sup> To paties požiūrio laikosi E. Benson, teigdamas, jog „direktyva itin glaudžiai susijusi su darbuotojų socialinių teisių apsauga“.<sup>22</sup> Direktyvos liudijo Europos Sąjungą įgijus „socialinį veidą.“<sup>23</sup> C. Barnard, teigdama, jog direktyvos 75/129/EEB, 77/187/EEB ir 80/987/EEB, skirtos reguliuoti darbo santykius kolektyvinių atleidimų, verslo perdavimo ir įmonių bankroto atvejais, priimtoms siekiant palengvinti įmonių reorganizavimą ir įmonių konkurencingumą bei efektyvumą, neabejotinai nedraudė įmonių valdytojams reorganizuoti įmones ar atleisti darbuotojus, bet šiomis direktyvomis siekta sumažinti neigiamus tokių įmonių valdytojų priimtų sprendimų socialinius padarinius,<sup>24</sup> pritaria R. Blanpain teiginiui, jog direktyvomis siekta ir demokratizuoti darbo rinką, ir užtikrinti socialinių teisių apsaugą.<sup>25</sup> B. Bercusson nurodo, jog Direktyva 77/187/EEB balansuoja tarp dviejų dalykų – darbuotojų teisių apsaugos ir vieningos rinkos sukūrimo.<sup>26</sup> Pastarasis požiūris siekti interesų pusiausvyros atitinka suformuluotą ETT praktiką nagrinėjant bylas taikant Direktyvą 77/187/EEB. ETT ne kartą pažymėjo, atsižvelgiant į Direktyvos 77/187/EEB preambulėje įtvirtiną nuostatą, jog būtina numatyti darbuotojų teisių apsaugą darbdavio pasikeitimo atveju, kad darbo sutartis ar darbo santykiai tęstųsi tokiomis pačiomis sąlygomis, dėl kurių buvo susitarta su perdavėju ir nepasikeistų darbdavio pasikeitimo atveju darbuotojo nenaudai vien tik dėl paties perdavimo fakto.<sup>27</sup> Kita vertus, Direktyva 77/187/EEB siekiama ir darbdavio (perdavėjo ir perėmėjo) teisių

---

19 Europos Bendrijos Steigimo sutartis (suvestinė redakcija), Valstybės žinios, 2004-01-03, Nr. 2-2.

20 ETT 2005 m. gruodžio 15 d. sprendimas sujungtose bylose Nurten Güney-Görres ir Gül Demir Prieš Securicor Aviation (Germany) Ltd ir Kötter Aviation Security GmbH & Co. KG; bylų Nr. C-232/04 ir C-233/04, 12 paragrafas.

21 Hepple, B., Community Measures For The Protection of Workers Against Dismissal, (1997), 14 Common Market Law Review, pp. 489-500.

22 Benson, E., The Employment Protection Directives, The Social Dimension: Employment Policy in the European Community, London, Macmillan, 1993.

23 Pirmasis XX a. aštąjį dešimtmetį pavartojęs sąvoką „socialinis europos modelis“ buvo Jacques Delors - ekonomistas, bankininkystės specialistas, Prancūzijos ir Europos politinis veikėjas. Taip pat žr., Unstable industrial relations in Central Eastern Europe, Industrial Relations Journal 38:6, 503–523, ISSN 0019-8692.

24 Barnard, C., EC Employment Law, 3rd. ed., Oxford University Press, 2006, p. 936, p. 619, ISBN: 9780199280032

25 Blainpain, R., Labour Law and Industrial Relations of the European Community, Kluwer, Deventer, 1991, p. 153.

26 Bercusson. B., European Labour Law, 2nd ed., 2001, p. 322, ISBN 0406982546

27 žr., pavyzdžiui, ETT 1986 m. liepos 10 d. sprendimą byloje Komisija v. Ialija, bylos Nr. 235/84, 2 paragrafas; ETT 1998 m. lapkričio 12 d. sprendimas byloje Europièces SA v. Wilfried Sanders ir Automotive Industries Holding Company SA ; bylos Nr. C-399/96, 37 paragrafas.

apsaugos<sup>28</sup>. Atsižvelgiant į tai, teigtina, jog Direktyvos 77/187/EEB tikslas – siekti darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyros įmonės, įmonės dalies, verslo ar jo dalies perdavimo atveju, prioriteto nesuteikiant nei išskirtinai darbuotojų, nei darbdavių interesų apsaugai.

## **1.2. Europos Teisingumo Teismo praktika taikant Direktyvą 77/187/EEB bylose dėl įmonės, įmonės dalies, verslo ar jo dalies perdavimo sąvokos**

Direktyva 77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo atveju, suderinimo kėlė valstybėms narėms nemažai problemų įgyvendinant bei ją taikant. Remiantis Direktyva 77/187/EEB Europos Teisingumo Teisme išnagrinėta daugelis ginčų bei priimta preliminarių sprendimų. Bylų gausa neabejotinai liudija Direktyvą 77/187/EEB esant labiausiai ginčytiną. Praėjus daugiau nei trims dešimtmečiams nuo Direktyvos 77/187/EEB priėmimo, teisminiai ginčai dėl jos taikymo tebevyksta. Teisminių ginčų gausa lemia ir kontraversišką Generalinio Advokato D.R.J. Colomer išvadą ETT byloje *Werhof*<sup>29</sup>, jog dėl šios direktyvos Teisingumo Teismui teko nagrinėti daugiausia bylų ir tai yra susiję su „dideliu į jos taikymo sritį patenkančių situacijų skaičiumi, direktyvos taikymo srities įvairiapusiškumu ir apimtimi bei skirtingais šių situacijų sprendimo būdais nacionalinėse teisinėse sistemose. Tačiau kartais atrodo, kad tikroji priežastis <...> yra direktyvos trūkumai“.<sup>30</sup> Iš bylų, nagrinėtų Europos Teisingumo Teisme, išsiskiria bylos dėl paties „perdavimo“ sąvokos. „Perdavimas“ – būtina sąlyga taikyti Direktyvą 77/187/EEB ir užtikrinti joje numatytas darbuotojų teisių apsaugos garantijas, todėl šios sąvokos išaiškinimas reikalauja atskiro aptarimo. Vadinas, valstybių narių teismų pareiga – nustatyti, ar ginčo dalykas patenka į Direktyvos 77/187/EEB taikymo sritį, t.y. ar yra įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas. Kita ne mažiau svarbi pareiga – aiškinti Direktyvą 77/187/EEB atsižvelgiant į ETT suformuotą praktiką.

Tiksli perdavimo sąvoka Direktyvoje 77/187/EEB nepateikta, tačiau, apibūdinant Direktyvos 77/187/EEB taikymo sritį, direktyvos 1 straipsnio 1 dalyje nurodyta, jog ji taikoma įmonės, verslo ar jo dalies perdavimo atveju, perdavimą suprantant kaip teisinio perdavimo arba susijungimo rezultata. Sąvokos „teisinis perdavimas“ (angl. legal transfer) ir „susijungimas“ (angl. merger) reikalauja atskiro išaiškinimo, kurį pirmiausia pateikia Europos Teisingumo

---

28žr. pvz., ETT 2006 m. kovo 9 d. sprendimas byloje *Hans Werhof v. Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG*; bylos Nr. C-499/04, 31 paragrafas.

29 ETT 2005 m. lapkričio 15 d. Generalinio advokato D.R.J. Colomer išvada byloje *Hans Werhof v. Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG*, bylos Nr. C-499/04

30 Rodríguez-Piñero Royo, M. C., *Transmisión de empresas y derecho europeo*, La transmisión de empresas en Europa, Cacucci Editore, Bari, 1999, p. 5.

Teismas 1985 m. vasario 7 d. sprendime *Abels*<sup>31</sup>, konstatuodamas, jog perdavimas galimas tik kaip tiesioginė teisinio perdavimo ar susijungimo pasekmė.

Ieškovas Abels dirbo privačioje įmonėje „Machinefabriek Thole“, kuomet Olandijos apygardos teismas priėmė sprendimą sustabdyti įmonės skolų mokėjimą. Olandijos apygardos teismo sprendimo sustabdyti skolų mokėjimą metu „Machinefabriek Thole“ įmonė perduota kitai įmonei – „Transport Toespasing en Productie“, kuri tęsė „Machinefabriek Thole“ veiklą ir įdarbino daugumą „Machinefabriek Thole“ darbuotojų, įskaitant ir ieškovą. Ieškovui nei iš „Machinefabriek Thole“, nei iš „Transport Toespasing en Productie“ negavus atlyginimo ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų nuo 1982 m. birželio 9 d., kuomet priimtas teismo sprendimas sustabdyti skolų mokėjimą, kreipėsi į teismą.

ETT, apibrėždamas Direktyvos 77/187/EEB taikymo sritį, pateikė teisinio perdavimo (angl. legal transfer) išaiškinimą, nurodydamas, jog teisinis perdavimas apima „surseance van betaling“ procedūrą, numatytą Olandijos civiliniame kodekse (*Burgerlijk Wetboek*), pagal kurią „surseance van betaling“ procedūra – bankroto teisės institutas. „Surseance van betaling“ procedūra reiškia skolų, kitų mokėjimų sustabdymą, bet ne įmonės likvidavimą. Tuo labiau, jog „surseance van betaling“ procedūros tikslas – įmonės veiklos tęsimas, kurios (procedūros) metu įmonei taikomi įstatymų reikalavimai.<sup>32</sup>

ETT *Abels byloje* pažymėjo, jog egzistuoja kalbų skirtumai ir skirtingi sąvokų vertimai. Vokiečių kalba terminas „vertragliche ubertragung“, prancūzų „cession conventionnelle“, graikų „snmssatikh ekxvrhsh“, italų „cessione contrattuale“, o olandų „overdracht krachtens overeenkomst“ žymi tik perdavimus, sąlygotus sutarties. Kalbiniu požiūriu nurodyti terminai reiškia, jog kiti perdavimo būdai, pavyzdžiui, sąlygoti administracinio ar teismo sprendimo, nepatenka į perdavimo sąvoką. Anglų kalba terminas „legal transfer“ bei danų vartojamas terminas „overdragelse“ žymi perdavimą, apimančią platesnę taikymo sritį.<sup>33</sup> Iš ETT sprendimo darytina išvada, jog vien dėl kalbinių skirtumų Direktyvos 77/187/EEB taikymo sritis negali būti nepagrįstai susiaurinta, ir ji taikoma ir tokių procedūrų kaip olandų „surseance van betaling“, atvejais, net jei sprendimą taikyti „surseance van betaling“ ar panašią procedūrą priėmė teismas ar kita valdžios institucija.

---

31 ETT 1985 m. vasario 7 d. sprendimas byloje H. B. M. ABELS v. BEDRIJFSVERENIGING VOOR DE METAALINDUSTRIE EN DE ELECTROTECHNISCHE INDUSTRIE, bylos Nr. 135/83

32 Peijpe, van Von Taco, Transfers, Dismissal and Change of Conditions in Dutch labour law, NZA-Beil. 2008 Heft 4, p. 151.

33 ETT 1985 m. vasario 7 d. sprendimas byloje H. B. M. ABELS v. BEDRIJFSVERENIGING VOOR DE METAALINDUSTRIE EN DE ELECTROTECHNISCHE INDUSTRIE, bylos Nr. 135/83, 11 paragrafas

Italijoje, panašiai kaip Olandijoje, kilo klausimų aiškinant „perdavimo“ sąvoką, į kuriuos ETT pateikė atsakymą *d'Urso*<sup>34</sup> byloje. ETT pakartojo *Abels* byloje išreikštą poziciją, jog „perdavimo“ sąvoka apima atvejus, kuomet taikoma „speciali administravimo procedūra“, dėl kurios sprendimą priima vietinės valdžios institucijos, atsižvelgusios į darbuotojų atstovų ir kreditorių nuomonę. Byloje nustatyta, jog 1981 m. gegužės 26 d. Italijos ūkio ministro dekretu įmonei „EMG“ pritaikyta „speciali administracinė procedūra“, numatant tęsti nemokios įmonės veiklą. 1985 m. rugsėjį įsteigta įmonė „Nuova EMG“, tęsusi „EMG“ veiklą. Vadovaujantis perdavimo sutartimi ir gavus profesinės sąjungos sutikimą, 940 darbuotojai perkelti į „Nuova EMG“. Tuo tarpu likusių 518 darbuotojų darbo santykiai su įmone perdavėja nebuvo nutraukti ir teisine prasme tęsėsi, bet realiai darbo teisės ir pareigos vykdytos nebuvo, nes darbo teisiniai santykiai buvo sustabdyti. Ieškovai, „EMG“ darbuotojai, kreipėsi į Italijos teismą prašydami pripažinti jų darbo santykius tęsiantis su perėmėja – „Nuova EMG“. Atsakovai rėmėsi Italijos teisės normomis, nustatančiomis, kad įmonių, kurioms taikoma „speciali administracinė procedūra“ darbuotojams, neperkeltiems dirbti tuo pačiu metu kaip ir įmonei, netaikoma Italijos Civilio kodekso 2112 straipsnio nuostata, numatanti, jog perduodant įmonę, darbo santykiai turi tęstis su perėmėju tomis pačiomis sąlygomis, kaip buvo susitarta su perdavėju. ETT, atsakydamas į klausimą, ar „perdavimas“ Direktyvos 77/187/EEB prasme reiškia perdavimą, vykdomą laikantis specialios valdžios institucijos nurodymų, kaip ir *Abels* byloje pažymėjo, jog Direktyva 77/187/EEB taikoma vietinės valdžios institucijai priėmus sprendimą tęsti įmonės veiklą tol, kol sprendimas taikyti specialią procedūrą, galioja. Be to, Italijos įstatymų leidėjas, prieš ETT priimant sprendimą *D'Urso* byloje, 1990 m. priėmė įstatymą Nr. 428, pakeičiantį verslo perdavimo teisinį reguliavimą taikant įmonių, kurioms suteiktas specialus „kritinės padėties“ statusas ar specialios kreditorių susitarimo procedūros, kurio 47(5) straipsnis nustatė, jog įmonėms, kurioms paskelbta bankroto procedūra, kurioms valdžios sprendimu pradėta likvidavimo procedūra ar speciali kreditorių susitarimo procedūra, ir dėl kurių nepriimtas sprendimas tęsti veiklą ar kurios nutraukė veiklą, netaikomos darbuotojų teisių apsaugos garantijos, taikomos įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo atveju. Naujasis teisinis reguliavimas pašalina bet kokią Italijos teisės normų neatitikimą Bendrijos teisiniam reguliavimui.<sup>35</sup>

Ankščiau minėtose bylose ETT nenurodė „teisinio perdavimo“ ir „susijungimo“ kaip dviejų skirtingų perdavimo būdų skirtumų. Vis dėlto daryti išvados, jog sąvokos „teisinis

---

34 ETT 1991 m. liepos 25 d. sprendimas byloje Giuseppe d'Urso, Adriana Ventadori ir kiti v Ercole Marelli Elettromeccanica Generale SpA ir kt., bylos Nr. C-362/89

35 Leccese, V., Italian Courts, the ECJ and Transfers of Undertakings: A Multi-Speed Dialogue? European Law Journal, T. 5, Nr. 3, rugsėjis, 1999, pp. 311–330, p. 316.

perdavimas“ ir „susijungimas“ tapačios negalima atsižvelgiant į paskesnius ETT sprendimus *Sophie Redmond*<sup>36</sup>, *Spijkers*<sup>37</sup>, jungtinėje *Berg*<sup>38</sup> bei *Ny Molle Kro*<sup>39</sup> bylose.

*Spijkers* byloje kilo ginčas tarp *Spijkers*, dirbusio direktoriaus pavaduotoju Olandijos įmonėje „Gebroeders Colaris Abattoir“, kurios veikla – gyvulių skerdimas, ir darbdavio. 1982 m. gruodžio 27 d. „Gebroeders Colaris Abattoir“ nutraukė veiklą, o visi pastatai, biurai, žemė bei visi ūkinei veiklai vykdyti pritaikyti įrengimai perduoti kitam asmeniui – Benedik Abattoir. Nuo 1983 m. vasario 7 d. Benedik Abattoir kartu su Alfred Benedik valdė skerdyklą bei įdarbino visus buvusius skerdyklos darbuotojus, išskyrus ieškovą *Spijkers* bei kai kuriuos kitus, ir tęsė tą pačią ūkinę veiklą, nors skerdyklos klientai perduoti nebuvo. Olandijos kasacinis teismas kreipėsi į ETT prašydamas priimti preliminarų sprendimą, ar nustatytos aplinkybės liudija įvykus verslo perdavimą Direktyvos 77/187/EEB 1 (1) straipsnio prasme. ETT sutiko su Olandijos teismo teiginiu, jog sąvoka „perdavimas“ leidžia manyti, jog perėmėjas toliau tęsia perdavėjo veiklą kaip tą patį verslą ar jo dalį. Atsižvelgdamas į tai, ETT pažymėjo, jog pagrindinis kriterijus, sprendžiant ar įvyko įmonės, įmonės dalies, verslo ar jo dalies perdavimas – tai įmonės *tapatumo*, bet ne nuosavybės išsaugojimas. Sprendžiant, ar išsaugotas įmonės, verslo ar jų dalių tapatumas, reikia atsižvelgti į tai, ar įmonė, verslas ar jų dalis perleisti kaip *veikiantis ekonominis vienetas*. Nustatyti, ar įmonė, verslas ar jų dalis išsaugo tapatumą ir yra perleista kaip veikiantis ekonominis vienetas, galima tik įvertinus aplinkybių visumą ir ETT pateikia pavyzdinių jų sąrašą: įmonės ar verslo rūšis; ar perduotas materialus įmonės turtas, toks kaip pastatai ir kilnojamas turtas, bei nematerialus turtas, kaip, pavyzdžiui, įmonės ar verslo vardas ir reputacija, technologinės žinios (angl. know-how); nematerialaus turto vertė perdavimo metu; ar įdarbinta didžioji dalis darbuotojų; ar perduoti įmonės, verslo ar jų dalių klientai; vykdytos ir vykdomos ekonominės veiklos panašumas; veiklos sustabdymo laikotarpis (jei buvo sustabdyta veikla).

Teisinis perdavimas Direktyvos 77/187/EEB 1 (1) straipsnio prasme galimas ne tik pirkimo-pardavimo, bet ir, pavyzdžiui, nuomos sutarties atveju, kaip tai išaiškinta *Ny Molle Kro*<sup>40</sup> byloje, kurioje p. Inger Larsen 1980 m. su p. Hannibalsen sudarė restorano nuomos sutartį, ir iš p. Hannibalsen išsinuomojo restoraną. 1981 m. sausio mėn. nuomotoja p. Hannibalsen

---

36 ETT 1992 m. gegužės 19 d. sprendimas byloje Dr. Sophie Redmond Stichting v Hendrikus Bartol ir kt., bylos Nr. C-29/91

37 ETT 1986 m. kovo 18 d. sprendimas byloje Jozef Maria Antonius Spijkers v Gebroeders Benedik Abattoir CV et Alfred Benedik en Zonen BV, bylos Nr. 24/85

38 ETT 1988 m. gegužės 5 d. sprendimas byloje Harry Berg ir Johannes Theodorus Maria Busschers v Ivo Martin Besselsen, bylos Nr. 144 ir 145/87

39 ETT 1987 m. gruodžio 17 d. sprendimas byloje Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark v Ny Mølle Kro, bylos Nr. 287/86

40 ETT 1987 m. gruodžio 17 d. sprendimas byloje Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark v Ny Mølle Kro, bylos Nr. 287/86

nutraukė nuomos sutartį su p. Inger Larsen motyvuodama neva netinkamų nuomininkės pareigų vykdymu, ir tų pačių metų kovo mėn. pabaigoje ėmėsi verslo pati – tęsė restorano veiklą. Byloje, be kitų klausimų, buvo sprendžiama, ar nutraukus nuomos sutartį ir nuomotojui ėmusis verslo pačiam taikoma Direktyva 77/187/EEB. ETT nuoseklią praktiką<sup>41</sup> liudija ETT išaiškinimas, jog Direktyva 77/187/EEB taikoma nepaisant, nuosavybės perdavimo pasikeitus fiziniam ar juridiniam asmeniui (darbdaviui), atsakingam už verslo vykdymą ir kuris faktiškai perima darbdavio pareigas darbuotojų atžvilgiu nepaisant to, ar perėjo įmonės, verslo ar jo jų dalių nuosavybės teisė.<sup>42</sup>

Teisinio perdavimo sąvoka analizuota *Berg*<sup>43</sup> byloje, kurioje ETT pabrėžė, jog „teisinis perdavimas“ įvyksta ne tik šalių susitarimo pagrindu, bet ir sutartį nutraukus teismo sprendimu. Šiuo sprendimu ETT iš esmės plėtojo suformuluotą praktiką ankstesnėje byloje *Abels*<sup>44</sup> bei vėliau ją pakartojo priimtose *d'Urso*<sup>45</sup>, *Dethier Equipment v. Dassy*<sup>46</sup>, *Europièces*<sup>47</sup> bylose.

ETT sprendimas *Rask*<sup>48</sup> byloje, manytina, žymi Direktyvos 77/187/EEB raidos etapą, liudijantį poreikį pakeisti Direktyvos 77/187/EEB tekstą atsižvelgiant į ETT suformuluotą praktiką. *Rask* byloje ETT pripažino, jog paslaugų pirkimo sutartis (angl. contracting out), kuomet viena įmonė perduoda dalį savo vykdytų funkcijų kitai įmonei, teikiančiai konkrečią paslaugą, tuo pirmajai įmonei įprastai siekiant sumažinti sąnaudas, atitinka „teisinio perdavimo“ sąvoką.<sup>49</sup> *Rask* byloje p. Rask dirbo Phillips įmonės valgykloje. Phillips su bendrove ISS sudarė sutartį, pagal kurią ISS ėmėsi valdyti keturias Phillips valgyklas. ISS įsipareigojo savarankiškai kurti valgiaraščius, įsigyti produktus, atlikti ruošos darbus bei vykdyti visas administracines funkcijas, vadovauti personalui. ISS įdarbino buvusius Phillips darbuotojus, o Phillips įsipareigojo ISS mokėti pastovų užmokestį kas mėnesį, perleisti personalą, suteikti patalpas bei valgyklų įrangą, tiekti elektros energiją, vandenį. Ieškovė p. Rask kreipėsi į teismą, teigdama, jog

---

41 ETT 1986 m. kovo 18 d. sprendimas byloje Jozef Maria Antonius Spijkers v Gebroeders Benedik Abattoir CV et Alfred Benedik en Zonen BV, bylos Nr. 24/85, 12 paragrafe pažymėjo, jog įmonės turto perdavimas vienareikšmiškai nereiškia įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo Direktyvos 77/187/EEB 1 (1) straipsnio prasme

42 Ibid. 12 paragrafas

43 ETT 1988 m. gegužės 5 d. sprendimas byloje Harry Berg ir Johannes Theodorus Maria Busschers v Ivo Martin Besselsen, bylos Nr. 144 ir 145/87

44 ETT 1985 m. vasario 7 d. sprendimas byloje H. B. M. ABELS v. BEDRIJFSVERENIGING VOOR DE METAALINDUSTRIE EN DE ELECTROTECHNISCHE INDUSTRIE, bylos Nr. 135/83

45 ETT 1991 m. liepos 25 d. sprendimas byloje Giuseppe d'Urso, Adriana Ventadori ir kiti v Ercole Marelli Elettromeccanica Generale SpA ir kt., bylos Nr. C-362/89

46 ETT 1998 m. kovo 18 d. sprendimas byloje Dethier Equipment v. Dassy, bylos Nr. C-319/94

47 ETT 1998 m. lapkričio 12 d. sprendimas byloje Europièces SA v Wilfried Sanders ir Automotive Industries Holding Company SA., bylos Nr. 399/96

48 ETT 1992 m. lapkričio 12 d. sprendimas byloje Anne Watson Rask and Kirsten Christensen v Iss Kantineservice A/S, bylos Nr. C-209/91

49 Daugiau apie paslaugų pirkimo sutarčių privalumus ir trūkumus žr., pvz., COOKE, F., SHEN, J., ir MCBRIDE, A., OUTSOURCING HR AS A COMPETITIVE STRATEGY? A LITERATURE REVIEW AND AN ASSESSMENT OF IMPLICATIONS, Human Resource Management, Winter 2005, Vol. 44, No. 4, pp. 413–432.

nurodytu atveju įvyko verslo dalies perdavimas ir jai turėtų būti taikomos Direktyvos 77/187/EEB teikiamos garantijos, t.y. draudimas pakeisti darbo sąlygas, sulauktas su perdavėju. P. Rask reikalavo ISS mokėti atlyginimą ne paskutinę mėnesio dieną, bet, kaip buvo mokama anksčiau, t.y. kiekvieno mėnesio paskutinį trečiadienį, nepaisant to, jog bendra atlyginimo suma liko nepakitusi. ETT sprendimas Rask byloje, kurioje ETT pripažino, jog Direktyvos 77/187/EEB teikiamos darbuotojų teisių apsaugos garantijos taikomos ir paslaugų pirkimo sutarties atveju, sulaukė kontraversišku vertinimų, net sukėlė kai kurių valstybių narių verslininkų pasipiktinimą. ETT sprendimas turėjo ir politinės reikšmės – nenukrypti nuo ETT praktikos sunkiau nei kitoms valstybėms narėms buvo Jungtinei Karalystei, kurioje, kaip ir keletoje kitų valstybių narių, viena po kitos keičiančiose vyriausybėse būdavo įsipareigojama taupyti viešojo sektoriaus lėšas ir buvo priimamos įstatymų nuostatos, įpareigojančios vietinės valdžios institucijas pasiūlyti kitoms įmonėms atlikti dalį antraeilių funkcijų.<sup>50</sup>

Griežtesnė ETT pozicija paslaugų pirkimo atveju išreiškta *Schmidt*<sup>51</sup> byloje, kurioje vienintelė įmonės darbuotoja, teikusi valymo paslaugas, buvo atleista iš darbo valymo paslaugas perdavus teikti kitai įmonei. ETT, priimdamas sprendimą *Schmidt* byloje, manytina, vadovavosi įmonių teisės koncepcija, labiau būdinga darbo teisei, pagal kurią įmonė tapatinama su vykdoma veikla (pranc. *enterprise-activité*), o ne komercinei teisei būdinga koncepcija, pagal kurią įmonė suprantama kaip išteklius ir darbo jėgą organizuojantis subjektas (pranc. *enterprise-organisation*).<sup>52</sup> ETT p. *Schmidt* atžvilgiu pripažino įvykus teisinį perdavimą.

ETT Suzen byloje, aiškindamas stabilaus ekonominio vieneto sampratą, pažymėjo, jog vienkartinis susitarimas dėl konkrečių darbų atlikimo nelaikytinas perdavimu Direktyvos 77/187/EEB prasme. Perdavimas būtų konstatuotas, jei perdavėjas perėmėjui perduotų atitinkamą turtą, būtiną tęsti įmonės veiklą.<sup>53</sup>

ETT siekis nusakyti įmonės, įmonės dalies, verslo ar jo dalies požymius 1977-1998 m. ir ETT suformuluota praktika nurodytu laikotarpiu nulėmė poreikį patikslinti Direktyvą 77/187/EEB. Apibendrinant ETT praktiką nusakant įmonės, įmonės dalies, verslo ar jo dalies požymius, išskirtini šie raidos etapai:

- *Spijkers* kriterijus, į kurį atsižvelgtina nustatant, ar įvyko įmonės, įmonės dalies, verslo ar jo dalies perdavimas, yra įmonės *tapatumo* (angl. identity) išsaugojimas. Nustatyti, ar

---

50 Barnard, C., EC Employment Law, 3rd. ed., Oxford University Press, 2006, ISBN: 9780199280032, p. 936, p. 631.

51 ETT 1994 m. balandžio 14 d. sprendimas byloje *Christel Schmidt v Spar*, bylos Nr. C-392/92

52 Sciarra, S., *Labour Law in the Courts: NATIONAL Judges and the European Court of Justice*. Portland, Oregon: Hart publishing, 2001. p. 136.

53 ETT 1997 m. kovo 11 d. sprendimas byloje *Ayse Süzen v Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice*, bylos Nr. C-13/95



įmonė, verslas ar jų dalis išsaugo tapatumą ir yra perleisti kaip veikiantis ekonominis vienetas, galima tik įvertinus aplinkybių visumą (pvz., įmonės ar verslo rūšį; perduotą materialų bei nematerialų turtą; nematerialaus turto vertę perdavimo metu; vykdytos ir vykdomos ekonominės veiklos panašumą, kt.);

- *Rask* byloje išplėsti įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo požymiai pripažinus paslaugų pirkimo sutartį kaip įvykusį įmonės, verslo ar jų dalių perdavimą;
- *Schmidt* byloje ETT dar labiau išplėtė perdavimo sąvoką, nurodydamas, jog ne visu etatu atliekamo darbuotojo darbas banko skyriuje (valymo paslaugų teikimas) prilyginamas verslo, verslo dalies ar įmonės perdavimui to darbuotojo atžvilgiu Direktyvos 77/187/EEB prasme;
- *Süzen* siaurino liberalų ETT požiūrį, nurodydamas, jog susitarimas dėl konkrečių darbų (užduoties) įvykdymo nėra prilyginamas perdavimui Direktyvos 77/187/EEB prasme.

Apibendrinat ETT praktiką taikant Direktyvą 77/187/EEB 1977-1998 m., darytina išvada, jog teisinis perdavimas suprantamas kaip įmonės, verslo ar jų dalių pirkimas-pardavimas, nuoma, atskirų paslaugų teikimo pirkimo-pardavimo sutartys bei įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas teismo ar valdžios institucijos sprendimo pagrindu, kurio padarinys – darbdavio pasikeitimas. Teisinio perdavimo sąvoka aiškinama plačiai, vadovaujantis ne įstatymo raide *ex lege*, bet atsižvelgiant į bendruosius principus ir darbuotojų teisių apsaugą. Atsižvelgiant į susiformavusią ETT precedentų teisę, atsirado poreikis padaryti Direktyvos 77/187/EEB pakeitimus.

### **1.3. Direktyvos 98/50/EB keičiant direktyvą 77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo pakeitimai**

Komisija 1994 m. pateikė pasiūlymus padaryti 1977 m. Direktyvos 77/187/EEB pakeitimus.<sup>54</sup> Pataisyta versija priimta 1997 m., pirmuosius pataisymus svarsčius bei juos smarkiai kritikavus Europos parlamente.<sup>55</sup>

Jungtinės Karalystės pirmininkavimas pirmąjį 1998 m. pusmetį Ministrų Taryboje pirmiausia ir, daugeliui netikėtai, davė pirmąjį rezultatą – priimtos Direktyvos 77/187/EEB pataisos – Tarybos 1998 m. birželio 29 d. direktyva 98/50/EB, išdalies pakeičianti direktyvą

---

54 Proposal for a COUNCIL DIRECTIVE on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses, COM (94) 300 galutinis – CNS 94/0203, OL C 274, 1.10.1994, p. 10.

55 COM(97) 60 galutinis – OL C 124, 21.4.1997

77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo, derinimo<sup>56</sup>. Direktyva 98/50/EB papildyta naujais 1-7b straipsniais. Oficialiai Direktyva 98/50/EB paskelbta 1998 m. liepos mėnesį, o jos ilgas įgyvendinimo terminas valstybėse narėse – treji metai. Direktyvos 98/50/EB ypatumas – pakankamai didelė valstybių narių teisė išreikšti savo poziciją įmonių, verslo ar jų dalių perdavimo atveju, kad numatytasis reguliavimas valstybėse narėse būtų labiau nei įprasta žymus.

Direktyvoje 98/50/EB padaryti dvejopi pakeitimai. Pirma, pakeitimai geriau išreiškia pagrindinių individualių darbuotojų teisių, nustatytų Direktyvoje 77/187/EEB (t.y. privalomas sutartų darbo sąlygų laikymasis), taikymo tam tikrų komercinių sandorių, kuriems esant kildavo neaiškumų, atvejais. Tokių sandorių pavyzdžiai – paslaugų pirkimo-pardavimo sutartys ir nemokių įmonių perdavimai. Vis dėlto, aiškesnės sakinių formuluotės nenumatė daugiau darbuotojų teisių apsaugos garantijų.

Antra, pataisytoji Direktyva 98/50/EB suteikia valstybėms narėms galimybių pasirinkti galimą teisinį reguliavimą įgyvendinant direktyvą nacionalinėje teisėje. Pavyzdžiui, naujasis Direktyvos 98/50/EB 4a straipsnis numato galimybę valstybei narei pasirinkti, kad visos darbuotojų teisių apsaugos garantijos būtų taikomos bankroto bei kitų nemokumo procedūrų atveju. Žinoma, Direktyvoje 98/50/EB išliko bendroji teisė valstybėms narėms numatyti sąlygas, pagerinančias darbuotojų padėtį, palyginti su numatyta direktyvoje.

Direktyvoje numatyti minimalūs darbuotojų apsaugos garantai, o valstybės narės, jei tai atitinka teisės tradiciją, gali nustatyti aukštesnius darbuotojų teisių apsaugos standartus. Sunku nustatyti socialinius, ekonominius ir integracinius tokio reguliavimo privalumus. Direktyvos dvilypumas pasireiškia tuo, jog Direktyva siekiama nustatyti minimalius darbuotojų teisių apsaugos standartus ir harmonizuoti valstybių narių įstatymus šio reiškinių atveju. Kai kurių autorių teigimu, ES teisės aktų leidėjo priemonės, kuriomis nustatomi minimalūs standartai, nesuvienodina valstybių narių socialinių standartų skirtingose valstybėse narėse.<sup>57</sup> Kitaip būtų, autoriaus teigimu, jei būtų įtvirtinti mechanizmai, kurie verstų valstybes nares numatyti aukštesnį nei numatytasis minimalių standartų lygį.<sup>58</sup> Taigi nesant harmonizuojančių taisyklių, suvienodinti socialinius standartus valstybėse narėse problematiška.

Direktyvos 98/50/EB 1(b) straipsnyje, priešingai nei buvusioje direktyvoje, nustatyta, jog perdavimas yra „perdavimas išlaikant ūkio subjekto tapatybę“. Tai ne kartą ETT praktikoje minėta nuostata. Direktyvos 98/50/EB 1(b) straipsnyje toliau pateikiamas išaiškinimas, kas yra

---

56 OL L 201, 1998 7 17, p. 88–92.

57 Syrpis, P., eds. Davies, P., Erving, K., Freedland, M., EU intervention in Domestic Labour Law, Oxford University Press, 2007, ISBN 978-0-19-927720-9, pp. 220, p. 130.

58 Ibid. p. 133.

ūkio subjektas, t.y. „organizuota išteklių grupė, kurios tikslas ūkinė veikla, nepriklausomai nuo to, ar ta veikla pagrindinė ar pagalbinė“. Ši nuostata atkartoja *Süzen*<sup>59</sup> bylos 13 paragrafo formuluotę. Pataisytasis Direktyvos 98/50/EB 1 straipsnis nepaneigia ETT pozicijos *Süzen* byloje. Be to, Direktyvos 98/50/EB preambulės 5 punkte tiksliai nusakyta, jog naujasis 1 straipsnis neprieštaruoja Direktyvos 77/187/EEB taikymo sričiai ir atitinka ETT suformuluotą praktiką.

Direktyvos 98/50/EB 3 straipsnio 2 dalies nuostatos, jog valstybės narės gali „imtis atitinkamų priemonių, garantuojančių, kad perdavėjas praneš perėmėjui apie visas teises ir pareigas, kurios perėmėjui bus perduotos pagal šį straipsnį, jei perdavimo metu perdavėjas žinojo arba turėjo žinoti apie tas teises ir pareigas,“ siekis, manytina, palengvinti paslaugų pirkimo sandorių sudarymą, kuriems esant taikomos Direktyvos garantijos, t.y. procesas, kuomet tam tikros paslaugos ar jų dalis perduodama kitam asmeniui, norinčiam iš naujo vykdyti jau anksčiau perduotą veiklą (pvz., A perdavė paslaugų teikimo funkcijas B, su kuria sutartis nutraukiama, ir A sudaro naują paslaugų teikimo sutartį su C). Kyla klausimas, kaip nuostatą įgyvendinti praktikoje – ar ši nuostata nėra perteklinė, kadangi perdavėjas ir perėmėjas praktikoje sudaro sutartis, pagal kurias atliekami teisiniai patikrinimai, o sutartyje įprastai numatomi pareiškimai ir garantijos (angl. *representations and warranties*, trump. REPS).

Pažodžiui palyginus 77/187/EEB ir 98/50/EB direktyvų tekstus matyti, jog daug kas nepakeista. Pavyzdžiui, nepateikta nei dabuotojo, nei perdavimo sąvoka. Tai reiškia, kaip pažymi P. Davies, jog direktyva siekiama garantuoti, jog tie, kurie saugomi nacionalinės teisės normų, neprarastų teikiamų garantijų įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo atveju, bet direktyva nesiekia harmonizuoti darbo įstatymų taikymo srities *ratione personae* principo atžvilgiu.<sup>60</sup> Taigi direktyva saugomi tie darbuotojai, kurie pripažįstami darbuotojais pagal valstybių narių įstatymus ar praktiką. Pavyzdžiui, Olandijoje, vadovaujantis teismų praktika, valstybės tarnautojai (*ambtenaren*) nepatenka į Direktyvos 77/187/EEB taikymo sritį, nes *ambtenaren* teisinį statusą reguliuoja viešoji teisė. Nepaisant to, paskutiniaisiais dešimtmečiais dauguma darbo teisės šaltinių Olandijoje taikomi ir *ambtenaren*, pavyzdžiui, įstatymai dėl darbuotojų saugos ir sveikatos darbe, darbo laiko, darbo tarybų, lygių galimybių, socialinės apsaugos, pensijų įstatymai. Taigi galima pagrįstai teigti, jog *ambtenaren* teisinis statusas, nors pirmiausia

---

59 ETT 1997 m. kovo 11 d. sprendimas byloje *Ayşe Süzen v Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice*, bylos Nr. C-13/95, 13 paragrafas: tam, kad Direktyva būtų taikoma, perdavimas turi reikšti stabilaus ekonominio vieneto, kurio veikla neribojama atskiros rangos sutarties įvykdymu (byla Nr. C-48/94 *Rygaard* [1995] ECR I-2745, paragraph 20) perdavimą. Terminas ekonominis vienetas reiškia organizuotą išteklių (asmenų ir turto), reikalingo vykdyti ekonominę veiklą, grupę, kurios tikslas yra speciali ūkinė veikla

60 Davies P., *EUROPEAN DEVELOPMENTS. Amendments to the Acquired Rights Directive*, *Industrial Law Journal*, Vol 27, No 4, December 1998, pp. 365-373, p. 370.

yra viešosios teisės reguliavimo dalykas, daugiausia reguliuojamas Olandijos darbo teisės, todėl ir *ambtenaren* patenka į Direktyva 77/187/EEB reguliuojamų teisinių santykių sritį.<sup>61</sup>

Italijos mokslininkų nuomone, „perdavimo“ sąvokos neapibrėžimas Direktyvos 77/187/EEB tekste sąlygoja skirtingų teismų sprendimų priėmimą ir atitinkamai skirtingą Direktyvos 77/187/EEB taikymo sritį, ne visada atitinkančią ETT praktiką. Tipiškas skirtingų sprendimų pavyzdys – kitoks nei ETT paslaugų pirkimo-pardavimo sutarčių traktavimas.<sup>62</sup>

Valstybėms narėms leista pasirinkti, ar direktyva taikoma darbuotojų teisėms į senatvės, invalidumo išmokas arba į išmokas netekus maitintojo pagal papildomų pensijų sistemas bendrovėje arba tarp bendrovių, kurios neįeina į valstybių narių įstatymų nustatytas socialinės apsaugos sistemas, kas Jungtinės Karalystė autorių nuomone, pripažintina Direktyvos 98/50/EB, trūkumu.<sup>63</sup>

Vadovaujantis Direktyvos 98/50/EB 1 (1) (a) straipsniu, Direktyva taikoma susijungimo (angl. merger) atveju, jei susijungimas – perdavimo pasekmė, tačiau susijungimo sąvoka nepateikta nei ETT sprendimuose, nei Direktyvos 98/50/EB tekste. Tradiciškai susijungimas suprantamas taip, kaip numatyta Trečiojoje 1978 m. spalio 9 d. Tarybos direktyvoje 78/855/EEB dėl akcinių bendrovių sujungimo<sup>64</sup> ir Šeštojoje 1982 m. gruodžio 17 d. Tarybos direktyvoje 82/891/EEB dėl akcinių bendrovių skaidymo<sup>65</sup>. Trečiosios direktyvos 12 straipsnis nurodo į Direktyvą 77/187/EEB, pagal kurią darbuotojų teisių apsaugos garantijos taikomos taip, kaip numatyta Direktyvoje 77/187/EEB. Vadovaujantis tuo, tradiciškai pripažįstama, jog sąvoka susijungimas (angl. merger) turi būti aiškinama atsižvelgiant į Trečiąją direktyvą.<sup>66</sup>

Klausimas, koks darbuotojų teisių apsaugos santykis su Trečiąja bei Šeštąja Direktyvomis, kilo iki priimant Trečiąją bei Šeštąją Direktyvas. Trečioji bei Šeštoji Direktyvos priimtos remiantis EB steigimo sutarties 44 straipsniu (ex 54(3)(g) straipsnis)<sup>67</sup>, todėl kilo klausimas, ar

---

61 Peijpe, V., T., *Transfers, Dismissal and Change of Conditions in Dutch labour law*, NZA-Beil. 2008 Heft 4, p. 151.

62 Leccese, V., *Italian Courts, the ECJ and Transfers of Undertakings: A Multi-Speed Dialogue?* *European Law Journal*, Vol. 5, No. 3, September 1999, pp. 311–330 p. 16.

63 Daugiau žr., pvz., HEPPLER, B., ir MUMGAARD, K., *Pension rights in business transfers*, *Industrial Law Journal*, Vol 27, Vo 4, December 1998, pp. 309-324.

64 OL L 295, 1978 10 20.p. 0036-0043

65 OL L 378, 31/12/1982 p. 0047-0054

66 Barnard, C., *EC Employment Law*, 3rd. ed., Oxford University Press, 2006, ISBN: 9780199280032, pp. 936, p. 634.

67 EB steigimo sutarties 44 straipsnis skamba taip: 1. Kad būtų pasiekta įsisteigimo laisvė tam tikros rūšies veikloje, Taryba, laikydama 251 straipsnyje nurodytos tvarkos ir pasikonsultavusi su Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetu, leidžia atitinkamas direktyvas. 2. Taryba ir Komisija vykdo pagal pirmiau išdėstytas nuostatas joms tenkančias pareigas, visų pirma: <...> g) kiek būtina koordinuodamos apsaugos priemones, kurių valstybės narės reikalauja iš bendrovių ar firmų, apibūdintų 48 straipsnio antrojoje pastraipoje, imtis narių ir kitų asmenų interesams apsaugoti, ir siekdamas užtikrinti tokių priemonių lygiavertiškumą Bendrijoje; Europos Bendrijos Steigimo sutartis (suvestinė redakcija), Valstybės žinios, 2004-01-03, Nr. 2-2;

darbuotojai pripažintini „kitais“, kaip tai numatyta EB steigimo sutartyje. Abejonės panaikintos priėmus Direktyvą 77/187/EEB remiantis EB steigimo sutarties 100 straipsniu.<sup>68</sup>

Trečioji bei Šeštoji direktyvos perkeltos į Lietuvos teisę LR Civilinio kodekso VIII skyriuje, kuriame reglamentuojama juridinių asmenų reorganizavimo procedūra, bei Lietuvos Respublikos Seimo 2003 m. gruodžio 11 d. priimtame Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo pakeitimo įstatyme<sup>69</sup> ir kituose poįstatyminiuose teisės aktuose. Lietuvos autorių nuomone ir atsižvelgus į Komisijos išvadą, Trečioji bei Šeštoji direktyvos tinkamai perkeltos į Lietuvos civilinę teisę, ir Lietuvos įmonių teisė didžiąja dalimi atitinka *aquis*<sup>70</sup>. Juridinio asmens reorganizavimas – tai juridinio asmens pasibaigimas, kai jo veikla nesibaigia, o pereina kitam juridiniam asmeniui. Reorganizavimo būdai – jungimas ir skaidymas, kiekvienas skirstomas atitinkamai į prijungimą ir sujungimą bei išdalijimą ir padalijimą<sup>71</sup>. Prijungimas – tai vieno ar daugiau juridinių asmenų prijungimas prie kito juridinio asmens, kuriam pereina visos reorganizuojamo juridinio asmens teisės ir pareigos. Sujungimas – tai dviejų ar daugiau juridinių asmenų susivienijimas į naują juridinį asmenį, kuriam pereina visos reorganizuotų juridinių asmenų teisės ir pareigos. Išdalijimas – tai reorganizuojamo juridinio asmens teisių ir pareigų išdalijimas kitiems veikiantiems juridiniams asmenims. Padalijimas – vieno reorganizuojamo juridinio asmens pagrindu įsteigimas dviejų ar daugiau juridinių asmenų, kuriems tam tikromis dalimis pereina reorganizuoto juridinio asmens teisės ir pareigos.<sup>72</sup>

Direktyva 98/50/EB, vadovaujantis 1 (1) (a) straipsniu, taikoma susijungimo (angl. merger) atveju, kuris yra perdavimo pasekmė, tačiau akcijų įsigijimo atvejais Direktyva 98/50/EB netaikoma, nes būtina prielaida taikyti darbuotojų teisių apsaugos garantijas – darbdavio pasikeitimas. Reorganizavimo procedūros, t.y. jungimas ir skaidymas (angl. merger) komplikotas reiškinys, nes „susijungimo atveju scenoje pasirodo naujas veikėjas, vadinamas įgijėju, kurio vaidmuo sukelia naujas atstovavimo problemas, kylančias dėl kitokio vadovavimo būdo, bei nauju ir neretai dar labiau komplikotu būdu atskleidžia tradicines atstovavimo problemas (pavyzdžiui, tarp akcininkų ir įmonės vadovų, tarp darbuotojų ir įmonės).<sup>73</sup>“ Vadovaujantis šia nuomone, akcininkai ir įmonė kaip ekonominis subjektas yra atskiri vienetai, o akcijų įsigijimo atvejais pripažįstama, jog pasikeitė savininkas, bet ne darbdavys. ETT praktika

68 Edwards, V., *EC Company Law*, Oxford University Press, 1999, ISBN 0-19-82-5993-X, pp. 433, p. 93.

69 Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, 2003-12-30, Nr. 123-5574, 2003 m. gruodžio 11 d. Nr. IX-1889, Nr. IX-1889.

70 Mizaras V., Bublienė D., Greičienė J. et. al., *Europos sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos civilinėje teisėje*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 49.

71 LR Civilinio kodekso 2.97 str. 1-2 d.d., Valstybės žinios: 2000-09-06 Nr.74-2262; 2000-09-13 Nr.77.

72 Ibid.

73 Kraakman Reinier R., Davies Paul, Hansmann H. et al. *The Anatomy of Corporate Law – a Comparative and Functional Approach*, Oxford, Oxford University Press, 2004, p. 162.

suformulavo taisyklę, jog savininko pasikeitimas nebūtinai reiškia įmonės, verslo ar jų dalių perdavimą. Vadovaujantis šiuo išaiškinimu, direktyva taikoma nuomos, paslaugų pirkimo atvejais, bet ne akcijų įsigijimo atvejais.

Žinoma, į Direktyvos taikymo sritį bandyta įtraukti kontrolinio akcijų paketo įsigijimo sandorius, bet tam pritarta nebuvo. Autoriai, teigiantys, jog akcijų įsigijimo sandorius reikia pripažinti įmonės, įmonės dalies, verslo ar jo dalies perdavimu, poziciją grindžia aplinkybe, jog dauguma įsigijimo sandorių sudaroma akcijų pirkimo-pardavimo motyvuojant, jog tai paprastesni būdas, reikalaujantis mažiau laiko ir sąnaudų, tai bene labiausiai paplitusi verslo perleidimo sąvoka, kontrolinio akcijų paketo įsigijimas yra verslo perėmimas<sup>74</sup>, kas neabejotinai turi įtakos apsaugant darbuotojų tieses.

Nurodyti pakeitimai gal ir neišsprendė daugelio problemų, bet neabejotinai liudija ES teisės aktų leidėjo dėmesį socialinėmis bei ekonominėmis darbuotojų teisėmis.

#### **1.4. Direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo problematika**

Originalioji Direktyva 77/187/EEB ir ją keičianti Direktyva 98/50/EB 2001 m. kovo 12 d. konsoliduotos į Direktyvą 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo<sup>75</sup>. Poreikį konsoliduoti sąlygojo keletas priežasčių: racionalumo ir aiškumo siekis pakeitus pradinę Direktyvą 77/187/EEB bei siekis sumažinti skirtingą darbuotojų apsaugos lygį valstybėse narėse. Direktyva 2001/23/EB išplėsta Direktyvos taikymo sritis, jos tekstas konsoliduotas atsižvelgiant į Direktyva 98/50/EB priimtus anksčiau aptartus pakeitimus.

Naujasis konsoliduotas direktyvos tekstas neišsprendė egzistavusių problemų bei iškėlė naujų. Vis dėlto Direktyvos 2001/23/EB priėmimas vertintinas teigiamai, nes Direktyvos 2001/23/EB tekste atsispindėjo ETT pastangos tinkamai nusakyti įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo požymius.

---

74 Kiršienė, J., Verslo perleidimas akcijų ar įmonės perdavimo būdu: teisinio reglamentavimo ir praktikos lyginamoji analizė. Jurisprudencija, 2006, t. 3(81), p. 24-31; Mačernytė-Panomariovienė I., Darbuotojų teisių apsauga perduodant įmonę, verslą arba jų dalis. Jurisprudencija, mokslo darbai, 2006, 4(82); 54-60. 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.

75 OL L 82, 2001 3 22, p. 16.

Pirmiausia ETT *Görres*<sup>76</sup> byloje buvo paprašytas apibrėžti sąlygas, kurioms esant galima laikyti, kad įvyko gamybos išteklių perdavimas, kai užsakymo vykdytojas paeiliui perleidžia šiuos išteklius viešąją sutartį perimantiems užsakymo vykdytojams. Iš principo ETT atsakė į klausimą, ar direktyvos taikymo sritis apima verslo išteklių perdavimą kaip perdavimo būdą. ETT pažymėjo, jog teismų praktika šiuo klausimu yra gausi, bet ginčai dėl įmonės perdavimo sąvokos vis dar tęsiasi, nes generaliniai advokatai toliau teikia Teisingumo Teismui argumentus, turinčius nuginčyti platų šios sąvokos aiškinimą. ETT pažymėjo, jog vien turto perdavimas (sutarčiai vykdyti būtinų gamybos išteklių perdavimas) ar kitas kriterijus, kaip, pavyzdžiui, „savarankiška ekonominė veikla“, nėra lemiantis apibrėžiant Direktyvos 2001/23/EB taikymo sritį, nes reikia atsižvelgti į daugelį kriterijų.

Vokietijos teismai ne kartą bylose aiškino verslo dalies sąvoką, jos požymius, ieškojo variantų, kaip teisingai nustatyti, kuris darbuotojas kuriam skyriui priklauso.<sup>77</sup> Siekdamas aiškumo, Vokietijos *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas) kreipėsi į ETT, prašydamas išaiškinti probleminius klausimus. Atsakymas į juos pateiktas 2009 m. vasario 12 d. sprendime ETT sprendime *Dietmar Klarenberg v. Ferrotron Technologies GmbH*<sup>78</sup> byloje. ETT sprendė ginčą dėl perdavimo sąvokos – D. Klarenberg, vadovavęs *ET Electrotechnology GmbH* skyriui, prašė pripažinti, jog jo darbo santykiai tęsiasi, nes buvo perduoti bendrovei *Ferrotron Technologies GmbH*. 2005 m. lapkričio 22 d. *ET* sudarė su *Ferrotron* ir pastarosios motinine bendrove, kurios buveinė yra Jungtinėse Amerikos Valstijose, turto ir verslo pirkimo–pardavimo sutartį (*asset and business sale and purchase agreement*) dėl kai kurių sukurtų produktų. Pagal šią sutartį *Ferrotron* motininė bendrovė įgijo visas teises į programinę įrangą, patentus, patentų paraiškas ir išradimus, susijusius su minėtais produktais, o taip pat į produktų pavadinimus ir technines žinias bei patirtį, *ET* priklausančią inovacijoms naudojamą įrangą ir produktų žaliavų atsargas bei tiekėjų ir klientų sąrašus. *Ferrotron* perėmė kelis *ET* darbuotojus. D. Klarenberg kreipėsi į teismą, siekdamas, kad *Ferrotron* įdarbintų jį skyriaus vadovu. Vokietijos *Bundesarbeitsgericht* (Federaliniam darbo teismui) teismui kilo klausimas, ar buvo perduota verslo dalis ir ar tai laikoma perdavimu Direktyvos 2001/23 prasme. *Bundesarbeitsgericht* keliuose nesenuose sprendimuose nusprendė, kad verslo dalis naujam savininkui nelaikoma perduota, jei perėmėjas šios verslo dalies toliau neeksploatuoja jos iš esmės nekeisdamas ir

---

76 ETT 2005 m. gruodžio 15 d. sprendimas sujungtose bylose *Nurten Güney-Görres ir Gül Demir Prieš Securicor Aviation (Germany) Ltd ir Kötter Aviation Security GmbH & Co. KG*; bylų Nr. C-232/04 ir C-233/04, 10 paragrafas.

77 Žr. taip pat dr. Kappenhagen., M., *Which employees "accompany the transfer"?*, [žiūrėta: 2009 m. sausio 3 d.]. Prieiga per internetą: < [http://www.fedee.com/transfers\\_de.html](http://www.fedee.com/transfers_de.html) >.

78 ETT 2009 m. vasario 12 d. sprendimas byloje *Dietmar Klarenberg v. Ferrotron Technologies GmbH*, bylos Nr. C-466/07.

neišsaugo jos tapatybės. Vadovaujantis teismų sprendimais, verslo dalis nelaikoma perduota, jei ji yra visiškai integruota į kitos įmonės organizacinę struktūrą arba jei darbas atliekamas daug didesnėje organizacinėje struktūroje. ETT sprendė klausimą, ar Direktyvos 2001/23 1 straipsnio 1 dalies a ir b punktai turi būti aiškinami taip, kad direktyva gali būti taikoma ir situacijai, kai naujasis darbdavys neišsaugo perduotos įmonės ar verslo dalies organizacinio savarankiškumo.

ETT pažymėjo, jog Direktyvos 2001/23 1 straipsnio 1 dalies a punkto formuluotė žymi, jog bet koks įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimas kitam darbdaviui teisinio perdavimo<sup>79</sup> ar susijungimo forma priskirtini šios direktyvos taikymo sričiai.

ETT pasisakė, jog perduoto subjekto organizacinės struktūros pakeitimas netrukdo taikyti Direktyvos 2001/23 (šiuo klausimu žr. 1996 m. kovo 7 d. Sprendimo *Merckx ir Neuhuys*, C-171/94 ir C-172/94, Rink. p. I-1253, 20 ir 21 punktus, minėto sprendimo *Mayeur* 54 punktą bei 2007 m. rugsėjo 13 d. Sprendimo *Jouini ir kt.*, C-458/05, Rink. p. I-7301, 36 punktą), ir nusprendė, jog Direktyvos 2001/23 1 straipsnio 1 dalies a ir b punktai turi būti aiškinami taip, kad ši direktyva gali būti taikoma ir situacijai, kai perduota įmonės ar verslo dalis neišlaiko savo organizacinio savarankiškumo, su sąlyga, kad išsaugomas funkcinis įvairių perduotų elementų ryšys ir kad jis sudaro sąlygas perėmėjui juos naudoti tapačiai ar panašiai ekonominei veiklai tęsti.

Manytina, šis ETT sprendimas remiasi priimtais sprendimais bei nesiaurina Direktyvos 2001/23 taikymo srities, išlaikydamas sprendimų tęstinumą.

Nurodytos ETT bylos neiškėlė naujų Direktyvos taikymo problemų, tik patvirtino išplėtotą praktiką, tačiau ETT sprendimas byloje *Mohamed Jouini ir kt.*<sup>80</sup> neleidžia teigti, jog jokių naujų klausimų taikant Direktyvą 2001/23 neiškyla. Byloje spęsta, ar direktyva taikoma laikino įdarbinimo įmonėms, kurios dalį darbuotojų perkelia dirbti į kitą laikinojo įdarbinimo įmonę. Sprendimu ETT išplėtė Direktyvos 2001/23 taikymo sritį, nustatydamas, jog perdavimas gali būti suprantamas ir kaip dalies administracijos ar laikinai įdarbintų darbuotojų perdavimas kitai laikino įdarbinimo įmonei.

---

79 atkreiptinas dėmesys, jog ETT sprendimo lietuviškame vertime vartojama ne teisinio perdavimo, bet perdavimo pagal sutartį sąvoka.

80 ETT 2007 m. rugsėjo 13 d. sprendimas *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 prieš Princess Personal Service GmbH (PPS)*, bylos Nr. C-458/05.



Apibendrinant ETT praktiką taikant Direktyvą 2001/23/EB galima daryti išvadą, jog neaiškumą kelia paslaugų sutartys kaip įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo būdas; Direktyvos 2001/23/EB 3 straipsnio 2 dalies nuostatos dėl galimų taikyti priemonių, garantuojančių, kad perdavėjas praneš perėmėjui apie visas teises bei pareigas, kurios perėmėjui bus perduotos, jei perdavimo metu perdavėjas žinojo ar turėjo žinoti apie tas teises ir pareigas; nemokių įmonių perdavimo ypatumai, kt. Atsakymus į klausimus, tikėtina, pateiks teismų praktika, o keliami klausimai liudija, jog kils ne vienas teisminis ginčas.

## 2. Darbuotojų atstovų samprata

### 2.1. Darbuotojų atstovavimas

Darbuotojų atstovavimas pripažintinas demokratinės visuomenės ašimi. Asociacijų laisvės principas, reiškiantis teisę jungtis arba nesijungti į organizacijas, kalba apie darbuotojų ir jų atstovų teisę savarankiškai ir savanoriškai jungtis į organizacijas, kurti tokias organizacijas ir formuoti savo vidaus valdymo organus.<sup>81</sup> Asociacijų teisė, kaip viena iš Europos Sąjungoje pripažintų žmogaus teisių, įtvirtinta 1950 m. lapkričio 4 d. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 11 straipsnio 1 dalyje.

Darbuotojų atstovavimas yra Socialinio Europos modelio dalis, kuris grindžiamas klestinčia ekonomika, socialinių teisių apsauga, švietimu ir socialiniu dialogu.<sup>82</sup> Socialinio dialogo požymiai – stiprios asociacijos bei darbuotojų žodžio laisvė darbovietėse.<sup>83</sup> Socialinis Europos modelis įgyvendinamas priimant direktyvas, harmonizuojančias valstybių narių teisinį reguliavimą. Bene kiekvienoje direktyvoje, reguliuojančioje atskirą darbuotojų teisių apsaugos sritį, daroma nuoroda į valstybių narių įstatymus arba praktiką, reglamentuojančius darbuotojų atstovus, jų statusą (teises, pareigas)<sup>84</sup>. Dėl to darbuotojų atstovų samprata darbe aptartina atskirai.

Atsižvelgiant į atliktą tyrimą<sup>85</sup>, Europoje vyrauja trys pagrindiniai darbuotojų atstovavimo įmonėse modeliai: pirma, įmonėse renkamas organas – darbo taryba, antra, profesinės sąjungos; trečia, darbuotojų ar jų atstovų dalyvavimas įmonės valdymo ar priežiūros organuose. Be to, išskiriamos dvi darbuotojų atstovavimo formos: monistinė atstovavimo sistema, grindžiama kolektyvinėmis derybomis, t.y. kuomet profesinės sąjungos yra vienintelis ar privilegijuotas darbuotojų interesus atstovaujantis organa (vyrauja Jungtinėje Karalystėje, Airijoje ir Skandinavijoje); ir dualistinė sistema, kuomet darbuotojų kolektyvą atstovauja paties darbuotojų kolektyvo išrinktas atstovavimo organas, dažniausiai vadinamas darbo taryba, ir nesusijęs su

---

81 Nekrošius et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 544. ISBN 978-9955-30-027-4. p. 82.

82 Meardi G., More voice after more exit? Unstable industrial relations in Central Eastern Europe, *Industrial Relations Journal* 38:6, 503–523, ISSN 0019-8692, p. 504.

83 Ibid.

84 Žr., pvz., Tarybos direktyvą 75/129/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo suderinimo, Tarybos direktyvą 77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonėse, verslo ar verslo dalies perdavimo atveju, suderinimo, Tarybos direktyvą 80/987/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo, Tarybos direktyvą 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo. Atkreiptinas dėmesys, jog ne tik direktyvomis harmonizuojamas valstybių narių teisinis reguliavimas ir įgyvendinamas Socialinis Europos modelis, bet politinę nuomonę išreiškiantys teisės aktai, kaip, pavyzdžiui, nutarimai, rezoliucijos, deklaracijos, programos, memorandumai.

85 Conseil, P. A., Pichot, E., *Employee representatives in Europe and their economic prerogatives*. 2001. European Commission; Brussels, 1999, p. 270., ISBN 92-894-1897-4

profesine sąjunga, bet paraleliai atstovaujantis darbuotojų interesus (vyrauja Vokietijoje, Austrijoje, Ispanijoje, Graikijoje, Portugalijoje, Olandijoje). Teiginys, jog darbuotojų interesus atstovauja tik paties darbuotojų išrinktas organas, grindžiamas darbuotojų ir darbdavio interesų priešpriešos prezumpcija. Vis dėlto, Belgijoje ir Prancūzijoje darbdavys ar jo atstovas ne tik gali būti darbo tarybos narys, bet ir jai pirmininkauti. Nurodytose valstybėse atsižvelgiama į tai, jog darbdavio ar jo atstovų nuomonė bei argumentuoti pasiūlymai gali padėti darbo tarybai priimti tinkamus sprendimus, susijusius su socialiniais, ekonominiais, teisiniais darbuotojų klausimais, todėl, kai kurių autorių nuomone, Prancūzijos ir Belgijos pavyzdys sektinas.<sup>86</sup>

Akcinėse bendrovėse galimas darbuotojų ar jų atstovų dalyvavimas įmonės valdymo ar priežiūros organuose. Nuo akcinės bendrovės tipo priklauso tai, kuriame bendrovės organe veikia darbuotojai ar jų atstovai. Jei akcinė bendrovė vientisos struktūros (angl. single body structure), kaip, pavyzdžiui, yra Belgijoje, Prancūzijoje, Jungtinėje Karalystėje, Italijoje ar Ispanijoje, darbuotojų atstovai veikia bendrovės valdymo organuose. Vokietijoje, Olandijoje vyrauja dviejų lygių struktūros (angl. dual body structure) akcinės bendrovės, kuriose be bendrovės valdymo organų renkama stebėtojų taryba. Įmonių skirstymas į nurodytas rūšis lemia darbuotojų atstovų dalyvavimo įmonėse lygį, kadangi darbuotojai, paskirti į įmonės stebėtojų tarybą, gali nedalyvauti įmonės valdyme, bet daryti įtaką įmonei priimant sprendimus, kas liudytų didesnę darbuotojų atstovų vaidmenį.

## 2.2. Profesinės sąjungos

Tradiciškai ir istoriškai susiklostė, kad darbuotojų interesus atstovaujančiu organu pripažįstamos profesinės sąjungos.

Pirmosios profesinės sąjungos, tokios, kaip jos suprantamos dabar, atsirado XVIII a. Jungtinėje Karalystėje, kur tuo metu buvo bene geriausiai išsivysčiusi pramonė, pasireiškė aktyvus darbuotojų judėjimas, siekis gerinti darbo sąlygas. Profesinės sąjungos iš pradžių laikytos neteisėtomis, už kurias valstybės įstatymais numatydamo baudžiamąją atsakomybę. Profesinės sąjungos pripažintos teisėtomis darbuotojų interesus atstovaujančiomis organizacijomis XIX a. pabaigoje, daugelyje Europos valstybių panaikinus panaikinus baudžiamąją atsakomybę už profesinių sąjungų veiklą.<sup>87</sup>

---

86 Nekrošius et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 544. ISBN 978-9955-30-027-4. p. 73.

87 Kasiliauskas, N., Profesinės sąjungos Lietuvoje: teisinio statuso problemos. Vilnius: Teisės namai, 2008, pp. 259 p. 18. ISBN 978-609-95028-0-9.

Teisės mokslininkų teigimu, dauguma darbuotojų nori būti atstovaujami, tačiau dauguma jų neturi jokių galimybių būti atstovaujami arba nėra jiems priimtinos ar efektyvios atstovavimo formos.<sup>88</sup>

Nors 1996 m. pataisytosios Europos socialinės chartijos 5 straipsnyje numatyta kiekvieno darbuotojo individuali teisė stoti į profesines sąjungas bei įtvirtintos svarbiausios profesinių sąjungų teisės (pavyzdžiui, darbuotojų atstovų teisė į apsaugą nuo priešišku veiksmų, teisė turėti atitinkamas sąlygas savo funkcijoms atlikti, etc.),<sup>89</sup> profesinių sąjungų narių skaičius valstybėse narėse kasmet mažėja. Naujosiose ES valstybėse narėse profesinių sąjungų tankis svyruoja nuo 12 procentų (Latvijoje) iki 44 procentų (Slovakijoje), tačiau jis nebuvo žymiai mažesnis nei senosiose valstybėse narėse<sup>90</sup>. Prancūzijoje, Ispanijoje ar Vokietijoje, kuriose susiformavusios gilios profesinių sąjungos tradicijos, profesinių sąjungų narių aktualus skaičius sudaro 5-8 procentus darbuotojų, tačiau senųjų ES valstybių narių ypatumas yra tas, jog jose profesinės sąjungos vaidina svarbų vaidmenį kolektyvinių derybų procese ir daro didelę įtaką priimant sprendimus valstybės lygmeniu bei organizuoja darbuotojų kolektyvinius veiksmus.<sup>91</sup>

Be dalyvavimo vedant kolektyvines derybas profesinės sąjungos vaidina svarbų vaidmenį politikoje, dalyvauja darbuotojų švietimo veikloje, organizuoja lengvatų ir garantijų taikymą profesinių sąjungų nariams, gina darbuotojų teises ir interesus darbuotojų teisių pažeidimų atvejais. Kai kuriose valstybėse, pavyzdžiui, Belgijoje, profesinėms sąjungoms suteikta teisė skirti savo kandidatus renkant darbo tarybas ir skiriant specializuotų darbo teismų teisėjus.<sup>92</sup>

Darbo užmokestis yra pagrindinis profesinių sąjungų vykdomų kolektyvinių derybų objektas, tačiau profesinės sąjungos sėkmingai dalyvauja vykdamas įmonių reorganizacijos procesus, organizuojant streikus, kitas įvairias protesto formas.<sup>93</sup> Statistiniai duomenys rodo, jog profesinių sąjungų narių skaičius viešajame sektoriuje senosiose ES valstybėse narėse

---

88 Harcourt, M., Lam, H., Union Certification: a Critical Analysis And Proposed Alternative, *The Journal of Labor and Society*, Volume 10, September 2007, pp. 327–345, p. 327.

89 Europos socialinė chartija (pataisyta), *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704.

90 National Industrial Relations, Trade Union. [žiūrėta: 2009 m. sausio 23 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.worker-participation.eu/national\\_industrial\\_relations/compare\\_countries?countries%5B%5D=580&countries%5B%5D=273&countries%5B%5D=346&fields%5B%5D=2&fields%5B%5D=7](http://www.worker-participation.eu/national_industrial_relations/compare_countries?countries%5B%5D=580&countries%5B%5D=273&countries%5B%5D=346&fields%5B%5D=2&fields%5B%5D=7)>.

91 Meardi G., More voice after more exit? Unstable industrial relations in Central Eastern Europe, *Industrial Relations Journal* 38:6, 503–523, ISSN 0019-8692, pp. 503-523, p. 504.

92 *Employment Law in Europe*, eds. Mayne, S., Malyon, S., Butterworths: 2001, ISBN 0 406 923 604, pp. 1026, p. 107.

93 Žr. taip pat: Meardi, G., More voice after more exit? Unstable industrial relations in Central Eastern Europe, *Industrial Relations Journal* 38:6, 503–523, ISSN 0019-8692, p. 514-517.

bene tris kartus didesnis nei privačiajame sektoriuje (atitinkamai 15 ir 5 procentų).<sup>94</sup> Viešasis sektorius (švietimas, sveikatos apsauga, geležinkeliai bei civilinė sauga) labiau atstovaujamas profesinių sąjungų, tačiau visose privataus sektoriaus dalyse (išskyrus bankų ir finansų sektorių) pastebima pokyčių. Pavyzdžiui, profesinių sąjungų judėjimas Lenkijoje stiprus – čia surengta įspėjamųjų streikų, sukelta grandininė protestų reakcija visose ūkio srityse, kas daugelyje valstybių nebuvo padaryta.

Profesinių sąjungų ir jų narių skaičius Baltijos valstybėse (Lietuvoje, Latvijoje, Estijoje) ženkliai sumažėjo XX a. devintąjį dešimtmetį. Ženklaus skaičiaus sumažėjimas neabejotinai sietinas su Tarybų Sąjungos žlugimu, kur valstybė griežtai ir kauzaliai reglamentavo darbo teisinius santykius, o profesinės sąjungos buvo paverstos „prailginta komunistų partijos ranka“<sup>95</sup>. Tarybų Sąjungos patirtis, manytina, iškreipė tikrąją profesinių sąjungų koncepciją, pateiktą TDO konvencijose, Europos socialinės chartijos 5 straipsnyje, ES valstybių narių įstatymuose bei Konstitucijose, pagal kurią profesinės sąjungos turėtų būti suvokiamos kaip laisvos ir savarankiškai veikiančios organizacijos, ginančios darbuotojų socialines bei ekonomines teises ir interesus. Išvada, jog neigiama tarybinių profesinių sąjungų patirtis sąlygojo skeptišką požiūrį į darbuotojų atstovavimą per profesines sąjungas, daroma daugelio mokslininkų darbuose.<sup>96</sup>

Mažas darbuotojų, atstovaujamų profesinių sąjungų, narių skaičius neabejotinai siejamas su valstybių narių politikų (valdžios) požiūriu į darbuotojų atstovavimo problemas. Valstybių narių politikai galėtų prisidėti propaguojant profesines sąjungas. Lenkijos bei Slovakijos valdžios sprendimai būtų išimtis, pažymi naujųjų ES valstybių narių sunkumus nagrinėjantis mokslininkas G. Meardi.<sup>97</sup> Socialinei ir darbo konjunktūrai spaudžiant valdžią padidinti darbo užmokestį bei socialines garantijas, valdžia verčiau vienašališkai, apeidama profesines sąjungas ir netaikydama kolektyvinių derybų principų (kaip Vengrijoje ir Estijoje), priima norimus sprendimus neatsižvelgdama į socialinių partnerių nuomonę. Mokslininkas pastebi, jog kai kuriose valstybėse, pavyzdžiui, Čekijoje, valstybinė Čekijos Užsienio investicijų agentūra, įsteigta Čekijos ūkio ministerijos, mažėjantį darbuotojų, priklausančių

---

94 National Industrial Relations, Trade Union. [žiūrėta: 2009 m. sausio 23 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.worker-participation.eu/national\\_industrial\\_relations/countries/france/trade\\_unions](http://www.worker-participation.eu/national_industrial_relations/countries/france/trade_unions)>.

95 Davulis, T., Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 351, ISBN 9955-557-40-0, p. 55.

96 Frege, C. M. & Andra's To'th, Institutions Matter: Union Solidarity in Hungary and East Germany, *British Journal of Industrial Relations*, T., 37, 1 leidimas, pp.117 – 140.

97 Meardi G., More voice after more exit? Unstable industrial relations in Central Eastern Europe, *Industrial Relations Journal* 38:6, 503–523, ISSN 0019-8692, pp. 503-523, 513

profesinėms sąjungoms, skaičių, nurodo kaip privalumą.<sup>98</sup> Manytina, beatodairiškas profesinių sąjungų spaudimas valdžiai priimti išskirtinai darbuotojams palankius sprendimus neatsižvelgiant į realias galimybes, kelia neigiamą socialinę įtampą. Situacija, kuomet profesinių sąjungų tikslai neatitinka realios situacijos ir galimybių, literatūroje vaizdžiai apibūdinama kaip „pūkinės antklodės“ politika. Posakiu „pūkinės antklodės politika“ apibūdinamas profesinių sąjungų spaudimas darbdaviams, norint išlaikyti esamą darbo vietų skaičių arba jį padidinti, ignoruojant objektyvų darbo paklausos mažėjimą.<sup>99</sup>

Pažymėtina, jog profesinių sąjungų teisinis statusas, kaip teigia Lietuvos mokslininkai, dvejopas: profesinės sąjungos gali veikti kaip savarankiški darbo teisės reguliuojamų teisiųjų santykių dalyviai, ir kaip jos narių ir kitų darbuotojų atstovai.<sup>100</sup>

Probleminį profesinių sąjungų teisinį statusą Lietuvoje liudija tai, jog profesinės sąjungos nebus pripažintos darbuotojų atstovais, nepaisant to, kad kai kurie darbuotojai yra šakinės profesinės sąjungos nariai, tačiau neįsteigę įmonės profesinės sąjungos. Tokiu atveju šakinė profesinė sąjunga nebus pripažinta įmonės darbuotojų atstovais, kadangi tam, kad šakinę profesinę sąjungą pripažinti darbuotojų atstovais, būtinas darbuotojo kolektyvo pritarimas.<sup>101</sup> Darbuotojų kolektyvas turėtų būti suprantamas kaip visi darbuotojai, darbo santykiais susiję su darbdaviu.<sup>102</sup>

Profesinių sąjungų pripažinimo problema kyla ne tik Lietuvoje, bet ir kitose valstybėse narėse, kuriose skirtingai sprendžiamas konkretaus darbuotojų kolektyvo atstovavimo klausimas. Tinkamai nenustačius, kuri profesinė sąjunga atstovauja darbuotojų interesus įmonės, įmonės dalies, verslo ar jo dalies perdavimo atveju, problematiškas tampa informavimo ir konsultavimo procedūrų įgyvendinimas taikant direktyvą 77/187/EB.

Galiojant profesinių sąjungų lygybės principui, susiduriama su labiausiai atstovaujamosios profesinės sąjungos pripažinimo problema. Ši problema valstybėse sprendžiama keliais būdais. Pavyzdžiui, Prancūzijos *Code du Travail* L 411-2 skyriuje bei 1946 m. Konstitucijoje įtvirtintas

---

98 Oficialus Čekijos Užsienio investicijų agentūros tinklalapis. [žiūrėta: 2009 m. sausio 23 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.czechinvest.org/data/files/fs-09-labour-regulations-73-en.pdf>>.

99 Davidavičius, M., Pocius, A. ir kt., Darbo rinkos terminai ir sąvoka, Vilnius: Agora, 1998, ISBN 9986-633-21-4, pp. 113, p. 89.

100 Žr. taip pat Nekrošius et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 544. ISBN 978-9955-30-027-4, p. 74; Tiažkijus V., Darbo teisė: teorija ir praktika, T. 1., Vilnius, Justitia, 2005, 496 p., ISBN 9986-616-13-X, p. 194.

101 Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo 2006 m. liepos 20 d. nutarimas administracinėje byloje UAB „Lukoil Baltija“ v. Valstybinės darbo inspekcijos Kauno skyrius, bylos Nr. A2-1177-06, procesinio sprendimo kategorija 25.

102 Žr. taip pat Nekrošius et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 544. ISBN 978-9955-30-027-4, p. 71.

profesinių sąjungų lygybės principas, tačiau penkios Prancūzijos profesinės sąjungos<sup>103</sup> pripažintos darbuotojų atstovais, kurioms nereikia įrodyti esant darbuotojų atstovais, ir kurios gali dalyvauti kolektyvinėse derybose įmonės ar aukštesniu lygmeniu. Kitos profesinės sąjungos privalo įrodyti esančios darbuotojų atstovais. Vadovaujantis *Code du Travail* L 133-2 skyriumi, profesinė sąjunga pripažįstama darbuotojų atstovais vadovaujantis penkiais kriterijais, t.y.: profesinės sąjungos dydžiu, nepriklausomumu, mokama naryste, sąjungos patirtimi ir ilgalaikiškumu, pilietiškumu, pasireiškusi Vokietijos okupacijos metais. Pastarasis kriterijus, manytina, prarado aktualumą, ir kodekse liko gerbiant tradiciją. Kreipiantis į teismą profesinė sąjunga gali būti pripažinta konkrečios įmonės ar ūkio šakos darbuotojų atstovais.

Kai kuriose valstybėse narėse atstovaujamosios profesinės sąjungos statusas nustatomas vadovaujantis įstatyme įtvirtintu kiekybiniu kriterijumi. Pavyzdžiui, įstatymuose numatant konkretų narių skaičių (Bulgarijoje), arba nurodant tam tikros profesinės sąjungos atstovų surinktų balsų skaičių procentais rinkimuose į kolektyvo atstovaujamuosius organus (Vengrijoje).<sup>104</sup>

Labiausiai atstovaujančios profesinės sąjungos paskyrimo klausimą Lietuvoje spręsti problematiška, nes DK nereglamentuoja „labiausiai atstovaujančių“ profesinių sąjungų statuso, nors kai kurios DK nuostatos liudija esant profesinių sąjungų pliuralizmą.<sup>105</sup>

Apibendrinant galima teigti, jog profesinės sąjungos kaip darbuotojų atstovavimo forma pripažįstama visose Europos Sąjungos šalyse, tačiau skiriasi profesinių sąjungų narių valstybėse narėse skaičius, profesinių sąjungų įtaka vedant kolektyvines derybas bei santykis su alternatyviomis darbuotojų interesus atstovaujančiomis formomis (darbo tarybomis). Nagrinėjamu atveju aktuali atstovaujančiosios profesinės sąjungos problema, kuri valstybėse narėse sprendžiama atsižvelgiant į įvairius kriterijus. Netinkamai pripažinus ar nepripažinus profesinių sąjungų darbuotojų atstovais, kyla sunkumų įgyvendinant Direktyvoje 77/187/EEB numatytas darbuotojų atstovų teises dalyvauti vykdant informavimo ir konsultavimo procedūras.

Profesinės sąjungos kai kuriose valstybėse narėse ilgą laiką pripažintos vieninteliais teisėtais darbuotojų atstovais, tačiau darbo teisės teorijoje ir istorijoje žinomos alternatyvios darbuotojų atstovavimo formos, t.y. darbo tarybos. Darbo tarybų ir profesinių sąjungų skirtumai ir panašumai bei privalumai ir trūkumai nagrinėtini atskirai kitoje šio darbo dalyje.

---

103 Confédération générale du travail, Confédération générale du travail force ouvrière, Confédération Française démocratique du travail, Confédération Française des travailleurs chrétiens, Confédération générale des cadres.

104 Kasiliauskas, N., Profesinės sąjungos Lietuvoje: teisinio statuso problemos. Vilnius: Teisės namai, 2008, pp. 259 p. p. 169, ISBN 978-609-95028-0-9

105 Ibid. p. 171.

### 2.3. Darbo tarybos

Mažėjantis profesinių sąjungų narių skaičius ES valstybėse narėse bei didėjanti darbuotojų atstovavimo (ar tiksliau – neatstovavimo) problema kėlė akademinės visuomenės susidomėjimą darbo tarybomis kaip fakultatyvia darbuotojų atstovavimo forma greta profesinių sąjungų.

Akademiame lygmenyje vyksta diskusija, kokie yra įmonių darbo tarybų privalumai ir trūkumai, kokią naudą ar nuostolius įmonėms jos neša. Sprendžiant apie darbo tarybų privalumus ir trūkumus susiduriama su dvejopu požiūriu. Neoklasikai nurodo dvi priežastis, kodėl darbo tarybos kelia sunkumų įmonėms. Pirma, darbo tarybos yra darbdavių spaudimo priemonė. Pavyzdžiui, neoklasikų nuomone, darbo tarybos sieks išsaugoti darbuotojų skaičių įmonėje, o tai reikš būtinų premdimų mažinti gamybos sąnaudas priėmimo atidėjimą, kas sąlygos konkurencingumo praradimą bei gamybos sąnaudų didėjimą. Antra, darbo tarybos dalyvaus kolektyvinėse derybose, siekdamos padidinti darbo užmokesčio, sulygto šakos kolektyvine sutartimi, minimalų dydį. Be to, darbo tarybos siekia dalyvauti įmonės valdyme įmonei priimant premdimus, o tai neišvengiamai mažins įmonės pridėjamą vertę. Taigi, neoklasikų nuomone, įmonės valdžios persikirstymas neišvengiamai reikš naudą darbuotojams, bet ne įmonei.<sup>106</sup>

Kiti žymūs darbo ekonomikos tyrinėtojai, pavyzdžiui, Christopher Freeman, Edward P. Lazear, aukščiau minėtas Wolfgang Streeck bei Wien Wilhelm Weber, atstovauja priešingam požiūriui ir vardija darbo tarybų privalumus: jos padeda pagerinti darbo santykius įmonėje, kelia darbo santykių kokybę bei gerina įmonės vidaus darbo funkcionavimą, be to, darbo tarybos linkusios daryti teigiamą įtaką vykdant ekonominę įmonės veiklą. Šio požiūrio šalininkai kelia klausimus: kokie įmonės ekonominiai interesai, kokią teigiamą vaidmenį atlieka teisė valdant įmonę?

Pavyzdžiui, W. Weber nuomone, įmonės ekonominiai interesai, priešingai nei teigia neoklasikai, yra ne tik pelno ir ekonominės naudos siekis, bet ir tokie ilgalaikio pobūdžio tikslai kaip įmonės išlikimas ilgalaikėje perspektyvoje<sup>107</sup>. Tam, kad įmonė ilgai gyvuotų, reikia ne tik siekti našios įmonės veiklos, bet įmonė turi galėti greitai prisitaikyti prie besikeičiančių rinkos ekonomikos sąlygų. Mokslininko teigimu, galimybė įmonei prisitaikyti ir išlikti įvairiais laikotarpiais reikalauja bent minimalaus visų įmonės dalyvių palaikymo ir supratimo bei vadovybės gebėjimo „įtempti jėgas“. Darbo tarybos pasitarnauja siekiant nurodytų tikslų; darbo

---

106 Frege C. M., A Critical Assessment of the Theoretical and Empirical Research on German Works Councils, *British Journal of Industrial Relations*, 40:2, 2002 m. birželis, pp. 221-248, p. 234.

107 *The Economic Mind in America: Essays in the History of American Economics*. History of Economics Society. (red.) Weber, W., Conference, Malcolm Rutherford, Published by Routledge, 1998, ISBN 0415133556, 9780415133555, 1998, p. 333.



tarybos duoda neabejotinai teigiamų rezultatų ne tik našumo prasme, bet ir ilgalaikėje perspektyvoje. Deja, pastarasis tikslas ir jo rezultatas gali būti sunkiai realiai apskaičiuojami.

Christopher Freeman požiūriu, darbo tarybos suprantamos kaip priemonė kurti pasitikėjimu grįstus santykius įmonės viduje ir įgyvendinti ne tik darbuotojų, bet ir darbdavių informavimo procedūras.<sup>108</sup>

Mokslininkai pažymi, jog nesant imperatyvios įstatymo nuostatos steigti darbo tarybas, darbdaviai nėra linkę to daryti savo iniciatyva.<sup>109</sup> Vadinasi, nors teisė gali priversti įsteigti darbo tarybas, bet priversti jas efektyviai veikti nepajėgi. Vis dėlto darbo tarybų statusas priklauso išimtinai nuo įstatymų leidėjų pozicijos, t.y. priimtų įstatymų.

Darbo tarybos vertinamos kaip demokratinių valstybių demokratinių pramonės santykių išraiška. Apibūdinant darbo tarybas atsižvelgtina į kontekstą, kuriam esant kūrėsi pirmosios darbo tarybos. Istoriskai darbo tarybos susiformavimo tik visuomenėse, kuriose pirmiausia buvo stiprus darbuotojų judėjimas, remiantis darbuotojų atstovavimo idėjas (pavyzdžiui, Vokietijoje, Skandinavijos šalyse bei Jungtinėje Karalystėje). Dabar, kai kurių mokslininkų nuomone, valstybėse, kuriuose darbuotojų dalyvavimas profesinių sąjungų judėjime sąlyginai mažas, darbo tarybos tapo darbdavio manipuliacijų įrankiais.<sup>110</sup>

Vis dėlto darbo tarybų ištakos siekia toli gražu ne demokratija grįstų valstybių praktiką – darbo tarybų ištakos glūdi radikaliame darbuotojų judėjime, vykusiame XX a. pradžios Europoje. Darbo tarybos pramonės santykius integruojančia ir valstybių pripažinta darbuotojų atstovavimo forma tapo Antrajam pasauliniam karui pasibaigus.<sup>111</sup>

Mokslinėje literatūroje Vokietijos darbo tarybos (*Betriebsrat*) neginčijamai pripažįstamos darbo tarybų prototipu Europoje.<sup>112</sup> Remiantis statistiniais duomenimis, apytiksliai 57,7 procentai Vokietijos darbuotojų yra atstovaujami darbo tarybų. 96 procentai darbo tarybų yra įmonėse, kuriose dirba daugiau nei po 1000 darbuotojų.<sup>113</sup> Vokietijos darbo tarybų pavyzdys įdomus tuo, jog Vokietijos pramonės industrija kitaip nei daugelis kitų Europos valstybių, XX a. paskutinįjį dešimtmetį patyrė du išbandymus – susijungė Rytų ir Vakarų Vokietija ir, antra, vyko Europos sąjungos integraciniai procesai. Susijungus Rytų ir Vakarų Vokietijai prasidėjo Vakarų

---

108 Hübler O., Jirjahn U., WORKS COUNCILS AND COLLECTIVE BARGAINING IN GERMANY: THE IMPACT ON PRODUCTIVITY AND WAGES, *Scottish Journal of Political Economy*, T. 50, Nr. 4, rugsėjis, 2003, Blackwell Publishing, 9600 Garsington Road, Oxford OX4 2DQ, UK, p. 472.

109 Bennett, J. T., Kaufman, B. E., *What do unions do?: a twenty-year perspective*, Published by Transaction Publishers, 2007, ISBN 1412805945, p. 653.

110 Ibid.

111 Frege C. M., A Critical Assessment of the Theoretical and Empirical Research on German Works Councils, *British Journal of Industrial Relations*, 40:2 June 2002, 0007-1080, pp. 221-248, p. 221.

112 Ibid.

113 Ibid.

Vokietijos darbo įstatymų ir teisinio reguliavimo perkėlimo procedūra į buvusią socialistinę Rytų Vokietiją. Klausimas kilo, ar pripažinti ir Vakarų Vokietijoje sėkmingai veikiantys darbo teisės institutai (t.y. darbo tarybos) bus sėkmingai įgyvendinti absoliučiai kitoje (buvusioje socialistinėje) socialinėje aplinkoje. Nepaisant kai kurių mokslininkų skeptiško požiūrio, ar darbo tarybos funkcionuos posovietinėje valstybės dalyje, praėjus daugiau nei dešimtmečiui nuo Rytų ir Vakarų Vokietijos susijungimo, galima teigti, jog šie darbo teisės institutai, t.y. darbo tarybos, sėkmingai institucionaliavo<sup>114</sup> naujoje aplinkoje. Sėkmingo darbo tarybų įgyvendinimo priežastys, manytina: visos Vokietijos darbo teisės, o ne atskirų institutų perkėlimas į posovietinę aplinką; darbo teisinių santykių dalyviai teigiamai sutiko naujų institucijų atsiradimą kaip būdą įgyvendinti „vakarietiškus“ gyvenimo standartus, be to, naujuosius darbo teisės institutus palaikė ir Vakarų Vokietijos kolegos. Nors darbo tarybų įsikūrimas Rytų Vokietijoje vyko sėkmingai, tai sudarė didelę našą visai Vokietijos pramonei, kadangi susidurta su stiprėjančiais Europos integraciniais procesais, globalizacija, vadovų kaita.<sup>115</sup>

Kitose valstybėse darbo tarybos kaip darbuotojų atstovai pripažinimą įgijo negreitai, o jas steigiant neretai susidurta su priešišku profesinių sąjungų požiūriu.

Vengrija laikytina „geriausiu“ pavyzdžiu, kur dvigubas darbuotojų atstovavimo modelis įtvirtintas priėmus atitinkamus įstatymus 1990 m. Bet čia darbo tarybos nepasiekė tikėtosi rezultato, nes darbo tarybos neatitiko lūkesčių atstovauti darbuotojų interesus ten, kur nebuvo profesinių sąjungų.<sup>116</sup> Įstatymai, numatantys galimybę „pakeisti“ profesines sąjungas, ypač „pavojingi“. Tokia „anti-profesinių sąjungų“ įstatymų leidėjo pozicija pasireiškė Lenkijoje, Čekijoje, Slovakijoje ir Estijoje. Patyrus didelį profesinių sąjungų pasipriešinimą (pavyzdžiui, Estijoje, kur priimtas įstatymas apribojo profesinių sąjungų teises, sulaukė tarptautinių profesinių sąjungų susivienijų dėmesio), padarytos įstatymų pataisos, ir įvesta darbo tarybų sistema, pirmenybę teikianti profesinėms sąjungoms kaip darbuotojų atstovams. Kompromisinė įstatymų leidėjo pozicija, kuomet pirmenybė teikiama profesinėms sąjungoms, o jų nesant arba darbuotojų kolektyvo susirinkimui darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavus atitinkamos šakos profesinei sąjungai, renkamos darbo tarybos, numatyta Lietuvos teisės aktuose (LR Darbo kodekso 19, 21 ir 22 straipsniuose bei Darbo tarybų įstatyme, priimtame 2004 m. lapkričio 11 d.<sup>117</sup>). Lietuvos įstatymų ypatumas tas, jog įsikūrus profesinei sąjungai, darbo tarybos veikia

---

114 Frege, C. M. & Andra's To'th, Institutions Matter: Union Solidarity in Hungary and East Germany, British Journal of Industrial Relations, t. 37, 1 leidimas, pp. 117 – 140.

115 Wolfgang Streeck, W. ir Thelen, k., Beyond Continuity: Institutional Change in Advanced Political Economies, Oxford: Oxford University Press, 2005, p. 290, ISBN 978-0-19-928046-9

116 Frege, C. M. & Andra's To'th, Institutions Matter: Union Solidarity in Hungary and East Germany, British Journal of Industrial Relations, Volume 37 Issue 1, pp. 117 – 140.

117 Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972.

apribojama laiko požiūriu – darbo taryba tęsia veiklą iki kadencijos pabaigos. Įkūrus profesinę sąjungą įmonėje, kurioje įsteigta darbo taryba, abu darbuotojų atstovavimo institutai turi sudaryti jungtinę atstovybę. Nepavykus sudaryti atstovavybės, darbuotojų kolektyvo susirinkimas priima sprendimą ir pasirenka darbuotojų atstovą. Toks teisinis reguliavimas neturi analogų kitose valstybėse.<sup>118</sup> Įprasta praktika Europos valstybėse, kuomet abu darbuotojų atstovai įmonėje veikia vienu metu, tačiau atribojus jų funkcijas: profesinei sąjungai suteikiant kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių pasirašymo bei kolektyvinių darbo ginčų inicijavimo teises, o darbo tarybai pavedama vykdyti darbuotojų informavimo ir konsultavimo funkcijas, vadovautasi nebuvo.<sup>119</sup> Nurodytas teisinis reguliavimas laikytinas socialiniu kompromisu: vienos pozicijos šalininkai Lietuvoje laikosi nuomonės, jog darbo tarybos yra alternatyvus darbuotojų atstovas, sudaromas tik jei darbuotojų interesų neatstovauja profesinė sąjungą, kitos pozicijos atstovai teigia, jog abi darbuotojų interesus atstovaujančios formos veikia greta, tiesiog turi skirtingas funkcijas.<sup>120</sup>

Realus profesinių sąjungų ir darbo tarybų santykis labiau problematiškas nei gali pasirodyti iš pirmo žvilgsnio. Darbo tarybos įprastai suprantamos kaip papildantis profesines sąjungas darbuotojų interesus atstovaujantis organas, veikiantis savarankiškai ir nepriklausomai nuo profesinių sąjungų, renkamas konkrečios įmonės viduje, galinti egzistuoti šalia profesinės sąjungos. Kadangi darbo tarybos renkamos tik vienos įmonės lygmeniu (LR Darbo tarybų įstatymo 3 straipsnio 2 dalis), o profesinės sąjungos gali veikti ir steigti nacionaliniu, šakiniu, teritoriniu ar kitais principais, skiriasi darbuotojų atstovų teisių apimtis: darbo taryboms suteiktos teisės sudaryti tik įmonės kolektyvines sutartis (gali būti sudaromos, pavyzdžiui, filialo ar kito struktūrinio padalinio kolektyvinė sutartis, bet darbuotojų interesus atstovauti gali tik viena darbo taryba), o profesinės sąjungos gali sudaryti nacionalines (šiuo metu Lietuvoje nėra sudarytų nacionalinių kolektyvinių sutarčių), šakos ar teritorines kolektyvines sutartis.

Palyginus Lietuvos darbo tarybų statusą su Vokietijos teisės aktuose numatytoju, išskiriami skirtumai: Vokietijoje darbo tarybos renkamos įmonėse, kuriose yra 5 ar daugiau darbuotojų (atitinkamai Lietuvoje – 20 darbuotojų), nors jų kūrimasis Vokietijoje, kaip ir Lietuvoje, priklauso nuo darbuotojų, bet ne nuo darbdavio valios, t.y. darbo tarybos privalomos, bet ne automatiškai veikia, nes darbo taryba pirma turi būti išrinkta: jei darbuotojai nesikreipia į

---

118 Petrylaitė, D., Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo komentaras, Justitia, 2007 m. Nr. 4 (66), pp. 56-70, p. 67. ISSN 1392-5709

119 Petrylaitė, D., Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo komentaras, Justitia, 2007 m. Nr. 4 (66), pp. 56-70, p. 67, ISSN 1392-5709

120 Ibid.

darbdavį dėl darbo tarybos steigimo, darbo taryba įsteigta nebus. Jei kreipiasi – tai bus *fait accompli*.

Darbo tarybos Vokietijoje nėra įsteigtos visose įmonėse, kurios atitinka sąlygas kurtis darbo taryboms. Darbo tarybos, Vokiečių sociologų teigimu, priklauso nuo tokių faktorių kaip įmonės dydis, įmonės veiklos laikotarpis, lyčių santykis.<sup>121</sup> Darbo tarybos Vokietijoje turi visas dalyvavimo įmonės valdyme teises, įskaitant naujų atlyginimų skaičiavimo metodų siūlymus, susitarimus dėl viršvalandžių, turi teisę dalyvauti vykdant darbus, susijusius su techninių priemonių, skirtų stebėti darbuotojus darbe, įrengimu.<sup>122</sup>

Vokietijos darbo tarybų tikslas – sumažinti konfliktus. Darbo tarybos Vokietijoje neturi teisės skelbti streiką (Lietuvoje – gali, jei įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas neperdavė darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai). Jei darbo taryba Vokietijoje ir įmonės vadovybė nepriima susitarimo, darbo taryba turi teisę kreiptis į darbo teisumą ar arbitražą. Lietuvoje darbo tarybai nepavykus susitarti su darbdaviu, numatyta teisė kreiptis į teisumą.

Darbo tarybos narių skaičius, kaip ir Lietuvoje, nustatytas įstatyme.<sup>123</sup> Darbo tarybos teisės dalyvauti informavimo, konsultavimo ir įmonės valdymo procedūrose numatytos įstatymo IV dalies 90 straipsnyje. Informavimo ir konsultavimo procedūros detalios reglamentuotos, pavyzdžiui, darbdavys privalo informuoti apie įmonės statybą, darbų pokytį (sumažėjimą ar padidėjimą), biurus ir kitą įmonės turtą; naujos technikos įrengimą; darbo procedūras bei darbo vietas ir pateikti reikalingus dokumentus.

Darbo tarybos paprastai reiškia darbuotojų atstovavimą įmonės lygmeniu ir įmonės kolektyvinių sutarčių sudarymą, o aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių šalys – profesinių sąjungų susivienijimai ir darbdavių asociacijos.<sup>124</sup> Taigi darbo tarybos – priemonė atstovauti darbuotojų interesus įmonės lygiu, o pagrindinis profesinės sąjungos tikslas – aukštesnio lygio (pramonės šakos, teritorinio lygmens) kolektyvinė sutartis. Profesinės sąjungos neretai kritikuojamos dėl neva neefektyvaus centralizuotų kolektyvinių derybų vedimų, nes kolektyvinės

---

121 Addison, J.T., Schnabel, C., Wagner, J., The (Parlous) State of German Unions, Working Paper Series in Economics 23, University of Lüneburg, Institute of Economics, 2006, kovas, 30 p.

122 Hübler O., Jirjahn U., WORKS COUNCILS AND COLLECTIVE BARGAINING IN GERMANY: THE IMPACT ON PRODUCTIVITY AND WAGES, *Scottish Journal of Political Economy*, Vol. 50, No. 4, September 2003, Published by Blackwell Publishing, 9600 Garsington Road, Oxford OX4 2DQ, UK, p. 472.

123 Bundesgesetzblatt, priimtas 2001 m. rugsėjo 25 d. įstatymu "Bundesgesetzblatt, Part I, p. 2518, pataisyta redakcija 81 straipsnio įstatymu 2003 m. gruodžio 23 d., "Bundesgesetzblatt", Part I, p. 2848.

124 Hübler O., Jirjahn U., Works Councils and Collective Bargaining in Germany: the Impact on Productivity and Wages, *Scottish Journal of Political Economy*, Vol. 50, No. 4, September 2003, Published by Blackwell Publishing, 9600 Garsington Road, Oxford OX4 2DQ, UK, p. 472.

derybos, kurių viena iš šalių profesinė sąjunga, neatsižvelgia į atskiras konkrečios įmonės sąlygas.<sup>125</sup>

Dvigubo darbuotojų atstovavimo forma, kaip nurodyta anksčiau, kuomet darbuotojų kolektyvą atstovauja paties darbuotojų kolektyvo išrinktas atstovavimo organas, veikiantis greta profesinių sąjungų, vyrauja ne tik Vokietijoje, bet ir Prancūzijoje, Austrijoje, Ispanijoje, Graikijoje, Portugalijoje, Olandijoje. Prancūzijoje be profesinių sąjungų darbuotojų interesus atstovaujančiu organu pripažįstamas darbuotojų kolektyvo išrinktas atstovas ar atstovai (*délégués du personnel*) bei darbo tarybos (*comité d'entreprise*). *Comité d'entreprise* Prancūzijoje skiriasi nuo vokietijos *Betriebsrat*. Prancūzijoje darbo tarybos privalo būti renkamos įmonėse, kuriose dirba ne mažiau nei penkiasdešimt darbuotojų, jos renkamos dvejų metų kadencijai, jų nariai gali būti perrinkti. Jei įmonėje yra keli padaliniai, kuriuose dirba ne mažiau nei po penkiasdešimt darbuotojų, kiekviename jų turi būti įsteigta atskira darbo taryba. Atskirų padalinių darbo tarybos sudaro jungtinę darbo tarybų atstovybę – *Comité Central d'Enterprise*. Darbo tarybos yra juridiniai asmenys, galintys turėti savo turto, priimti bei vykdyti pareigas.<sup>126</sup> Be kitų teisių, prancūzijos darbo tarybos, vadovaujantis *Code du travail* L 432-1 skirsniu, privalo būti informuotos apie įmonės, verslo ar jų dalių perdavimą.

Lietuvos įstatymuose numačius galimybę darbuotojų atstovų funkcijas įgyvendinti per įmonės darbo tarybą, tačiau darbuotojų kolektyvui neįsteigus darbo tarybos, neįsteigus įmonės profesinės sąjungos ar savo atstovavimo ir gynimo funkcijų neperdavus atitinkamos šakos profesinei sąjungai, darbdavys negali įgyvendinti Darbo kodekso normų, nustatančių darbdavio pareigą derinti lokalinius teisės aktus su bendrovės atstovais (pavyzdžiui, DK 147 straipsnio 1 ir 3 dalis, numatanti darbdavio pareigą derinti darbo laiko grafikus ir skelbti juos informaciniame stende; DK 230 straipsnis, numatantis pareigą su darbuotojų atstovais derinti vidaus darbo tvarkos taisykles). Pagal Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo suformuluotą praktiką, darbdavys negalėjo vykdyti Valstybinės darbo inspekcijos reikalavimo suderinti darbo grafiką ir skelbti jį įmonės informaciniame stende, kadangi ji bendrovėje, pasibaigus reikalavimo įvykdymo terminui, nebuvo išrinkta. Teismas pažymėjo, kad Darbo tarybų įstatymo 6 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbo tarybos rinkimus skelbia darbdavys, gavęs rašytinį ne mažiau kaip vieno penktadalio įmonės darbuotojų pasirašytą pasiūlymą dėl darbo tarybos sudarymo, o šios

---

125 Hübler O., Jirjahn U., Works Councils and Collective Bargaining in Germany: the Impact on Productivity and Wages, *Scottish Journal of Political Economy*, Vol. 50, No. 4, September 2003, Published by Blackwell Publishing, 9600 Garsington Road, Oxford OX4 2DQ, UK, p. 472.

126 *Employment Law in Europe*, eds. Mayne, S., Malyon, S., Butterworths: 2001, ISBN 0 406 923 604, pp. 1026, p. 399.

normos analizė suponuoja išvadą, jog darbo tarybos rinkimų iniciavimo teisė priklauso patiems darbuotojams ir nėra viena iš darbdavio pareigų. Nenustačius darbdavio kaltės, negali kilti klausimas dėl asmens patraukimo administracinėn atsakomybėn.<sup>127</sup> Lietuvos teismų praktika liudija, jog darbuotojų atstovavimo problema egzistuoja.

Tik mažoje dalyje įmonių, t.y. tarptautinėse įmonėse, kurios atitinka specialius kriterijus ir patenka į Europos Tarybos direktyvos 94/45/EEB dėl Europos darbo tarybų steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimo tvarkos nustatymo<sup>128</sup> garantuojamos informavimo ir konsultavimo pareiga. Europos darbo tarybos ir jų kompetencija darbe nenagrinėjama, nes tai, manytina, būtų kito išsamaus darbo nagrinėjimo dalykas.

#### **2.4. Darbuotojų atstovų sąvoka Direktyvos 77/187/EB prasme ir sąvokos išaiškinimas Europos Teisingumo Teismo praktikoje**

Direktyvoje 77/187/EB pripažintos darbuotojų atstovų teisės į informavimą ir konsultavimą. Darbuotojų atstovų Direktyvos 77/187/EB (taip pat ir konsoliduotosios Direktyvos 2001/23/EB) 2 straipsnio 1 dalies c punkte nepateikiama atskira darbuotojų sąvoka, bet nurodoma, jog darbuotojų atstovų sąvoka reiškia darbuotojų atstovus pagal valstybių narių įstatymus arba praktiką. Taigi darbuotojų atstovai suprantami taip, kaip numatyta valstybių narių įstatymuose ar pripažinta valstybių narių praktikos.

Darbuotojų atstovai gali būti profesinės sąjungos arba darbo tarybos. Kontinentinės teisės tradicijoje dvigubas darbuotojų atstovavimas, kaip aptarta anksčiau, vyravo daugelyje ES valstybių narių, išskyrus Jungtinę Karalystę, kurioje darbuotojų atstovais pripažintos tik darbdavio pripažintos profesinės sąjungos. ES integraciniai procesai sąlygojo dvigubo darbuotojų atstovavimo modelio įvedimą Jungtinėje Karalystėje. Darbuotojų atstovavimo kaitą Jungtinėje Karalystėje, raidą iki dvigubos ir po dvigubos atstovavimo formos išsamiai analizavęs prof. Paul Davies pažymi, jog darbdavių pripažinta profesinė sąjunga buvo darbuotojų

---

<sup>127</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2006 m. vasario 1 d. nutarimas administracinėje byloje Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos Kauno skyrius v. UAB "Haidaja", bylos Nr. N17 - 182 - 06, procesinio sprendimo kategorija 27.

<sup>128</sup> Europos Tarybos 1994 m. rugsėjo 22 d. direktyva 94/45/EEB dėl Europos darbų tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo, OL L, 1994-09-30, Nr. 254-64, ir ją įgyvendinantis Europos darbo tarybų įstatymas, Valstybės žinios, 2004, Nr. 39-1271. Taip pat žr., pvz., Davulis, T., Europos darbo tarybos: 33 klausimai ir atsakymai. Vilnius: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2004.

atstovavimo monopolininkas.<sup>129</sup> Jungtinėje Karalystėje, priešingai nei kitose Europos valstybėse, nebuvo nei „dvigubo“ atstovavimo modelio (angl. dual-channel model), reiškiančio, jog darbuotojų atstovavimo funkcijos buvo atskirtos ir padalintos į dvi atskiras struktūras, tokias kaip profesinės sąjungos ir darbo tarybos, nei „trečiosios“ atstovavimo formos, kaip, pavyzdžiui, Vokietijoje, kur darbuotojų atstovai dalyvauja valdant įmonę.

Jungtinės Karalystės darbuotojų atstovavimo tradicija visiškai skyrėsi nuo kontinentinės teisės tradicijos valstybių, kur buvo suformuluotos darbuotojų atstovavimo taisyklės, bet bendrosios teisės valstybės teisės sistemos pokyčiai prasidėjo XX a. aštuntąjį dešimtmetį, prasidėjus Europos integraciniams procesams, kuomet Bendrijos ir valstybių narių teisės suderinimas pripažintinas vienu iš trijų EB ramsčių.

Informavimo ir konsultavimo procedūrų įgyvendinimas nesant tokios pačios darbuotojų atstovavimo sistemos Jungtinėje Karalystėje sunkiai įsivaizduojamas. Informavimo ir konsultavimo procedūrų reikalavimai buvo privalomi ir pirmiau nustatytoje informavimo ir konsultavimo procedūroje darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais. Dvigubo darbuotojų atstovavimo modelio įvedimą paspartino darbuotojų informavimo ir konsultavimo procedūros, įtvirtintos Direktyvoje 75/129/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo ir Direktyvoje 77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo atveju, suderinimo.

Daugiau pakeitimų padaryta atsižvelgus į 1994 m. birželio 8 d. ETT sprendimą byloje *Komisija v. Didžiosios Britanijos Jungtinė Karalystė ir Šiaurės Airija*.<sup>130</sup> Byloje spęsti trys klausimai dėl Direktyvos 77/187/EB tinkamo įgyvendinimo: *pirma*, dėl darbuotojų atstovų paskyrimo, kuomet darbdavys nesutinka pripažinti atitinkamų darbuotojų atstovų; *antra*, dėl atsisakymo taikyti Direktyvos 77/187/EB teikiamas garantijas ne pelno siekiančioms įmonėms; *trečia*, dėl įpareigojimo verslo, verslo dalies, įmonės ar jos dalies pardavėjui ar perėmėjui taikyti priemones, susijusias su darbuotojų atstovų tinkamu informavimu laiku ir tinkamu būdu bei konsultavimu dėl verslo, verslo dalies, įmonės ar jos dalies perdavimo siekiant susitarti bei numatyti tinkamas sankcijas, jei darbdavys nesilaiko pareigos tinkamai informuoti ir konsultuoti darbuotojų atstovus verslo, verslo dalies, įmonės ar jos dalies perdavimo atveju.

Direktyva 77/187/EEB numato perdavėjo ir perėmėjo pareigą informuoti ir konsultuoti darbuotojų atstovus. Valstybės narės įstatymuose nenumačius procedūros, kaip paskirti darbuotojų atstovus darbdavio pasikeitimo atveju, kuomet darbdavys atsisako pripažinti tokius

---

129 Taip pat žr. Davies, P., Kilpatrick, C., UK WORKER REPRESENTATION AFTER SINGLE CHANNEL, Industrial Law Journal, 2004 m., birželis, Nr. 33,121.

130 ETT 1994 m. birželio 8 d. sprendimas byloje Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, bylos Nr. C-382/92.

darbuotojų atstovus, leidžia darbdaviui netaikyti Direktyvos 77/187 6(1) ir (2) dalyje numatytų darbuotojų garantijų. Toks teisinis reguliavimas, ETT nuomone, vertinamas kaip prieštaraujantis Direktyvos 77/187 tikslams. Komisijos teigimu, Jungtinė Karalystė neįvykdė išsipareigojimų tinkamai perkelti Direktyvos 77/187 6 straipsnį, nes Jungtinės Karalystės numatytas teisinis reguliavimas neužtikrina, jog visais direktyvos 77/187 taikymo atvejais bus taikoma darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimo procedūra, kadangi nei teisės aktas, kuriuo įgyvendintos EB teisės normos (TUPE), nei jokios kitos Jungtinės Karalystės teisės normos nenumato procedūros, kaip paskirti darbuotojų atstovus, jei darbdavys atsisako darbuotojų atstovus pripažinti darbuotojų atstovais.

Vadovaujantis Direktyvos 77/187/EEB 2 straipsnio (c) punktu, terminas „darbuotojų atstovai“ turi būti aiškinamas atsižvelgiant į Direktyvos 77/187/EEB tikslus, t.y. darbuotojų atstovai suprantami kaip darbuotojų atstovai pagal valstybių narių įstatymus arba praktiką, išskyrus įmonių administracinių, valdymo ar priežiūros organų narius, kurie atstovauja darbuotojus šiuose organuose valstybėse narėse.

Jungtinės Karalystės teigimu, darbuotojų atstovavimas Jungtinės Karalystės įmonėse turi senas tradicijas ir yra pagrįstas darbdavių savanorišku profesinių sąjungų pripažinimu, todėl darbdavys, kuris nepripažįsta atitinkamos profesinės sąjungos savo darbuotojų atstovais, nėra įpareigotas vykdyti informavimo ir konsultavimo procedūras, kaip numatyta Direktyvos 77/187 6 straipsnyje. Jungtinė Karalystė tvirtina, jog Direktyva 77/187 nėra skirta pakeisti nacionalinius įstatymus ar praktiką skiriant darbuotojų atstovus, nes ja siekiama iš dalies harmonizuoti valstybių narių įstatymus ar praktiką, susijusius su darbuotojų teisių apsaugos garantijomis verslo, verslo dalies, įmonės ar jos dalies perdavimo atveju, ir tai, anot Jungtinės Karalystės, nereiškia, jog valstybės narės įpareigos numatyti specialų darbuotojų atstovavimą, kuris atitiktų Direktyvą. Anot Jungtinės Karalystės atstovų, Bendrijos teisės aktų leidėjas numatė galimybę, jog valstybių narių nacionalinė teisė nereikalautų darbuotojų atstovavimo verslo, įmonės ar jų dalių perdavimo atveju, kaip tai aiškiai matyti iš Direktyvos 77/187/EEB 6(5) straipsnio.

ETT pažymėjo, jog Jungtinės Karalystės požiūris nepriimtinas. ETT savo poziciją grindžia tuo, jog, siekdamas suderinti valstybių narių teisės aktus, skirtus apsaugoti darbuotojų teises verslo, verslo dalies, įmonės ar jos dalies perdavimo atveju, Bendrijos teisės aktų leidėjas siekė užtikrinti panašią darbuotojų teisių apsaugą valstybėse narėse ir suderinti bendrąją rinką. Direktyvos 77/187/EEB 2(c) straipsnis nėra paprasčiausiai imperatyvi *renvoi* nuostata valstybėse skirti darbuotojų atstovus. Direktyva 77/187/EEB sukelia pareigą valstybėms nerėms apibrėžti darbuotojų atstovų skyrimo taisykles, kuriems turi būti surengta informavimo ir konsultavimo



procedūra taip, kaip numatyta Direktyvos 77/187 6(1) ir (2) dalyse.<sup>131</sup> Jungtinės Karalystės išaiškinimas, ETT teigimu, „leistų valstybėms narėms numatyti atvejus, kuomet darbuotojų atstovai nebūtų informuojami ir konsultuojami verslo, įmonės ar jų dalių perdavimo atveju, nes valstybėje nenumatyta darbuotojų atstovų skyrimo procedūra. Tai prieštarautų Direktyvos 77/187/EEB tikslams.“<sup>132</sup>

Direktyvos 77/187 6 straipsnio (5) punkte numatytas atvejis, kuomet įmonėje nėra jokių darbuotojų atstovų. Ši nuostata negali būti aiškinama neatsižvelgus į kitas 6 straipsnio dalis: 6 straipsnio 1 ir 2 dalis numato pareigą informuoti ir konsultuoti darbuotojų atstovus verslo, įmonės ar jų dalių perdavimo atveju, o 6 straipsnio 3 ir 4 dalys detalizuoja atvejus, kuomet valstybėse narėse, esant tam tikroms sąlygoms, pareiga informuoti ir konsultuoti gali būti apribota. Būtent 4 dalis, numatanti galimybę valstybėms narėms atleisti nuo šios pareigos įmones ar verslą, kuriose, atsižvelgiant į darbuotojų skaičių, nėra numatyta pareiga išrinkti ar paskirti darbuotojų interesus atstovaujantį organą. Tam, kad nebūtų apribotos visos darbuotojų teisių apsaugos garantijos, Direktyvos 77/187 6 straipsnio 5 punktas numato galimybę valstybėms narėms numatyti sąlygas, kad darbuotojai vis dėlto būtų iš anksto informuoti, jei numanomas verslo, įmonės ar jų dalių perdavimas. ETT išaiškino, jog Direktyva 77/187/EEB nereikalaujama sukurti naują specialų darbuotojų atstovavimo organą, skirtą specialiai informuoti darbuotojus įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo atveju, kuomet įmonėje nėra darbuotojų atstovų. Nepasiant to, kad Direktyvoje 77/187/EEB aiškiai nenumatyta procedūra, kuomet nėra darbuotojų atstovų, tai neturi reikšmės taikant darbuotojų teisių apsaugos garantijas, numatytas Direktyvos 6 ir 8 straipsniuose, kuriuose numatyta valstybių narių pareiga imtis visų priemonių, kad darbuotojai per darbuotojų atstovus būtų tinkamai ir laiku informuoti verslo, įmonės ar jų dalių perdavimo atveju.

---

131 ETT 1994 m. birželio 8 d. sprendimas byloje Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, bylos Nr. C-382/92, 18 paragrafas.

132 ETT 1994 m. birželio 8 d. sprendimas byloje Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, bylos Nr. C-382/92, 19 paragrafas.

### 3. Darbuotojų atstovų įtaka užtikrinant savo bei atstovaujамųjų darbuotojų kolektyvinių ir individualių teisių apsaugą įmonės, įmonės dalies, verslo ar jo dalies perdavimo procese

#### 3.1. Darbuotojų atstovų statuso išsaugojimas

Direktyvos 2001/23/EB trečiojo skirsnio nuostatos, nustatančios darbuotojų atstovų pareigą dalyvauti informavimo ir konsultavimo procedūrose, tiesiogiai susijusios su pačių darbuotojų atstovų statuso (teisių ir pareigų) išsaugojimo įmonės, įmonės dalies, verslo ar jo dalies perdavimo atveju. Darbuotojų atstovams turi būti numatytos specialios statuso išsaugojimo garantijos, kad Direktyvos 2001/23/EB trečiasis skirsnis netaptų deklaratyvių nuostatų rinkiniu.

Atsižvelgiant į informavimo ir konsultavimo procedūras, Direktyvos 2001/23/EB 6 straipsnis (buves Direktyvos 77/187/EEB 5 straipsnis), numatantis darbuotojų teisių apsaugą, darbuotojų atstovus išskiria į atskirą grupę: atstovų arba atstovavimo darbuotojams, kuriems turėjo įtakos perdavimas, statusas ir vaidmuo išlaikomas pagal tas pačias nuostatas ir tomis pačiomis sąlygomis, kurios iki perdavimo dienos buvo taikomos pagal įstatymą ir kitus teisės aktus arba sutartį. Taigi pagrindinis 6 straipsnio principas – išsaugoti darbuotojų atstovų statusą perdavus įmonę, verslą ar jo dalį, nepriklausomai nuo to, kaip valstybių narių įstatymai ar praktika apibrėžia darbuotojų atstovų funkcijas ir statusą.

Cituojamo 6 straipsnio nuostata, t.y. statuso išsaugojimas, taikomas esant dviem sąlygoms: *pirma*, įmonė, verslas arba įmonės ar verslo dalis turi išlaikyti savo savarankiškumą, kas reiškia, jog įmonė, verslas ar jo dalis turi savarankiškai tęsti vykdomą veiklą, o nebūti inkorporuota į didesnę vienetą ar tapti didesnės organizacinės struktūros dalimi. Situacija, jei įmonė, verslas ar jų dalis neišlaiko savarankiškumo, reglamentuota to paties straipsnio 1 dalies 4 punkte, kuriame teigiama, kad jeigu įmonė, verslas arba įmonės ar verslo dalis neišlaiko savo savarankiškumo, valstybės narės imasi būtinų priemonių, kurios toliau užtikrintų tinkamą atstovavimą perduotiems darbuotojams, kuriems buvo atstovaujama iki perdavimo, tuo laikotarpiu, kuris reikalingas darbuotojų atstovavimui atnaujinti arba atstovams iš naujo paskirti pagal nacionalinės teisės aktus arba praktiką.

*Antra*, atstovų arba atstovavimo darbuotojų statusas ir vaidmuo perdavus įmonę, verslą ar jų dalį neišsaugomas, jei „pagal valstybių narių įstatymus ir kitus teisės aktus arba praktiką, arba pagal su darbuotojų atstovais sudarytą sutartį yra įvykdomos darbuotojų atstovų paskyrimo iš naujo arba atstovavimo darbuotojams atnaujinimo sąlygos.“<sup>133</sup> Hipotetinis situacijos pavyzdys

---

133 Direktyvos 2001/23/EB, 6 straipsnio 1 dalies 2 punktas, OL L 82, 2001 3 22, p. 16.

pateiktas Komisijos pranešime: statusas neišsaugomas, kai dėl perdavimo padidėja darbuotojų skaičius, ir dėl to reikia padidinti darbuotojų atstovų skaičių atstovavimo organuose.<sup>134</sup>

To paties Direktyvos 2001/23/EB 6 straipsnio 2 dalyje numatyta, jog, jei įvykus perdavimui, pasibaigia darbuotojų atstovų kadencija, darbuotojų atstovai toliau naudojami valstybių narių įstatymuose ir kituose teisės aktuose arba praktikoje garantuojama apsauga.

Direktyvos 2001/23/EB 6 straipsnis papildytas nauja nuostata, taikoma likvidavimo ar panašių nemokumo procedūrų atveju, t.y. valstybės narės gali taikyti būtinas priemones, kurios užtikrintų tinkamą atstovavimą perduotiems darbuotojams iki naujo darbuotojų atstovų išrinkimo arba paskyrimo. Šio pasirinkimo pirmojoje Direktyvoje 77/187/EEB nebuvo. Naujovė, manytina, įneša aiškumo valstybių narių įstatymų leidėjams ir taikytojams. Lietuvos teisės aktuose tokia galimybė nepasirinkta.

ETT ar valstybių narių teismų praktikos aiškinant ir taikant Direktyvos 6 straipsnį (*ex 5* straipsnis) rasti nepavyko.

### **3.2. Kolektyvinės sutarties galiojimas įmonės, įmonės dalies, verslo ar verslo dalies perdavimo atveju**

Direktyvos 2001/23/EB 3 straipsnis numato visapusišką darbuotojų teisių apsaugą perdavimo atveju, nustatydamas ne tik individualių, bet ir kolektyvinių teisių, kylančių iš darbo sutarties ir iš kolektyvinės sutarties, galiojančių perdavimo momentu, išsaugojimą: po 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<sup>135</sup>.

Valstybių narių praktika dėl kolektyvinių sutarčių įtakos individualių darbo sutarčių atžvilgiu įvairi, priklauso nuo valstybių narių praktikos bei teisės tradicijų. Vis dėlto daugelyje valstybių narių kolektyvinių sutarčių nuostatos tiesiogiai perkeliamos į darbuotojų individualias darbo sutartis.<sup>136</sup> Tai lėmė atitinkamą ES teisės aktų leidėjo poziciją kolektyvinių sutarčių galiojimo pasikeitus darbdaviui atveju, nes kolektyvinės sutarties galiojimas itin aktualus daugeliui valstybių narių, kuriose susiformavusi gili kolektyvinių sutarčių sudarymo tradicija.

---

134 Commission of the European Communities, Commission Report to the Council on progress with regard to the implementation of Directive 77/187/EEB relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, business or parts of businesses, 1992 m. birželio 2 d., SEC (92), 857 final.

135 Direktyva 2001/23/EB, OL L 82, 2001 3 22, p. 16., 3 straipsnio 3 dalies 1 punktą.

136 Commission of the European Communities, Commission Report to the Council on progress with regard to the implementation of Directive 77/187/EEB relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, business or parts of businesses, 1992 m. birželio 2 d., SEC (92), 857 final.

Komisijos pranešime<sup>137</sup> pažymima, jog daugumoje valstybių narių vyrauja nuostata, jog perdavėjo teisės ir pareigos pereina perėmėjui, t.y. teisinės technikos prasme tai laikoma subrogacija. Skirtingai nei kitose valstybėse narėse, Jungtinėje Karalystėje teisės ir pareigos, kylančios iš darbo sutarčių, nepereina perėmėjui, nes Jungtinėje Karalystėje subrogacija negalima, taikoma novacija. Kaip pažymi C. Barnard, nagrinėjanti ES teisę, Europoje vyravo du požiūriai dėl sutarties perdavimo pasikeitus darbdaviui, t.y. Prancūzijoje dar 1928 m. galiojo įstatymų nuostatos, pagal kurias darbdavio pasikeitimo atveju (pvz., paveldėjimo, pardavimo ar susijungimų atveju) visos teisės ir pareigos, kylančios iš darbo teisinių santykių, pereina perėmėjui.<sup>138</sup> Jungtinėje Karalystėje, priešingai nei Prancūzijoje, darbo sutartis laikyta asmenine sutartimi, kuri negali būti perduota kitam darbdaviui, tai atitinkamai reiškė, jog nei įgijėjas, nei darbuotojai negalėjo būti tikri dėl darbo sutarčių galiojimo ir darbo jėgos, reikalingos veiklai tęsti, perdavimo.<sup>139</sup> To paties požiūrio imta laikytis ne tik Europoje, bet ir Jungtinėse Amerikos Valstijose, kuriose XX a. devintąjį dešimtmetį teismų praktika suformulavo taisykles dėl darbuotojų teisių apsaugos darbdavio pasikeitimo atveju.<sup>140</sup> Lietuvoje laikytasi Prancūzijos požiūrio. Pirmojoje Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatymo redakcijos<sup>141</sup> 32 straipsnyje numatytas draudimas nutraukti darbo sutartį reorganizuojant įmonę: įmonės savininko, jos pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas darbo sutarties nenutraukia. Įmonėms susijungus, įmonę padalijus, prijungus prie jos kitą ar pakeitus įmonės rūšį, darbo santykiai darbuotojo sutikimu tęsiasi. Šiais atvejais nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva galima tik sumažinus darbuotojų skaičių. Vėlesnėje Darbo sutarties įstatymo redakcijoje atsisakyta pirmosios straipsnio dalies žodžių *darbuotojo sutikimu* ir DSĮ 32 straipsnio 2 dalies paskutiniojo sakinio dalies *darbuotojo sutikimu* bei paskutiniojo sakinio *Šiais atvejais nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva galima tik sumažinus darbuotojų skaičių*.<sup>142</sup> Vadovaujantis DSĮ 32 straipsniu, ir darbuotojui nesutikus dirbti pasikeistusiomis darbo sąlygomis, darbo sutartis galėjo būti nutraukiama darbuotojo prašymu pagal DSĮ 28 straipsnį, šalių susitarimu (DSĮ 27 str.) arba asmuo galėjo būti atleistas iš darbo vadovaujantis DSĮ 29 straipsnio 1 dalies 2 punktu, t.y. jei po

---

137 Ibid. p. 27.

138 Barnard, C., EC Employment Law, 3rd. ed., Oxford University Press, 2006, ISBN: 9780199280032, p. 936, p. 621.

139 Ibid.

140 žr., pavyzdžiui, JAV specialios kompetencijos teismų (angl. Industrial court) bylas: *Kebeeni and others v. Cementine Products (Ciskei) (Pty) Ltd and another* (1987) 8 ILJ 442 (IC); *National Union of Textile Workers v. Braitex (Pty) Ltd* (1987) 8 ILJ 794 (IC).

141 Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatymas. Valstybės Žinios, 1991.12.31, Nr.: 36, Publ. Nr.: 973, Nr. I-2048.

142 Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatymas. Valstybės žinios, 1996, Nr. 41-983 (96.05.08), Nr. I-1285.

įmonės reorganizavimo dėl gamybos ar darbo organizavimo pakeitimų yra sumažinamas darbuotojų skaičius. Direktyvos 2001/23/EB nuostatos perkeliama DK 138 straipsnio, skirta reguliuoti apribojimus nutraukiant darbo sutartį reorganizuojant įmonę, DK 47 straipsnio 4 dalyje, kurioje reglamentuota informavimo ir konsultavimo procedūra bei DK 63 straipsnio 3 dalies, kurioje reglamentuojamas kolektyvinės sutarties galiojimas darbdavio pasikeitimo atveju, nuostatomis.<sup>143</sup>

Pati Direktyvos 2001/23/EB 3 straipsnio 3 dalies formuluotė kelia klausimą, kuri kolektyvinė sutartis taikytina, jei perdavėjo ir perėmėjo įmonėse galioja skirtingos kolektyvinės sutartys. Tai gali reikšti, C. Barnard teigimu, jog galios dvi kolektyvinės sutartys, skirtingai reguliuojančios atskirų skyrių darbuotojų darbo santykius, kas gali prieštarauti „*unité du personnel*“ (darbuotojų kolektyvo kaip vieningo vieneto) principui.<sup>144</sup> Manytina, jog turi galioti kolektyvinių sutarčių nuostatos, pagerinančios darbuotojo padėtį. Daugumoje Europos valstybių susiformavusi praktika darbo teisinių santykių srityje darbuotojų atžvilgiu taikyti darbuotojui palankesnio teisinio režimo principą *in favorem*. Pavyzdžiui, Ispanijos įstatymuose įtvirtinta, jog tais atvejais, kai perėmėjo kolektyvinės sutarties nuostatos nustato palankesnę darbuotojų teisinį režimą palyginti su perdavėjo kolektyvinės sutarties nuostatomis, taikomos nuostatos, palankesnės darbuotojui.<sup>145</sup>

Prancūzijos kolektyvinių darbo santykių ypatumas tas, jog jomis reguliuojami bene visi darbo santykiai. Kolektyvinės sutartys, sudarytos aukštesniu nei įmonės lygmeniu (šakos, teritorijos), taikomos perėmėjui tik jei perėmėjas yra kolektyvinės sutarties, sudarytos konkrečiu lygiu, narys, arba kolektyvinės sutarties taikymas išplėstas atskiru sprendimu. Prancūzijos darbo kodekse nustatyta taisyklė, pagal kurią darbuotojui, įgijusiam atskiras papildomas priemokas, jos taikomos ir galioja naujajam perėmėjui.<sup>146</sup> ETT pozicija *Martin*<sup>147</sup> byloje kitokia. ETT nurodė, jog, vadovaujantis Direktyvos 2001/23/EB 3 straipsnio 4 dalies a) punktu, tuo atveju, jei darbuotojų kolektyvinė sutarties nuostatos, kuriose numatytos išmokos dėl išankstinės senatvės pensijos išmokos, įvykus perdavimui, kolektyvinė sutartis perėjo kitam darbdaviui, o darbuotojų garantijos, susijusios su išankstinėmis senatvės pensijos išmokomis, numatytos perdavėjo kolektyvinėje sutartyje, nustojo galioti.

---

143 Petrylaitė D., Davulis T., Petrylaitė V., Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje, - Vilnius: Registrų centras, 2008, 492 pp., 283 p., ISBN 978-9955-30-043-4;

144 Ibid., p. 658.

145 Ibid.

146 *Code du Travail*.

147 ETT sprendimas, bylos Nr. C-4/01, paragrafas 48.

LR DK 63 straipsnio 3 dalyje tiesiogiai numatyta kolektyvinės sutarties taikymo taisyklė – jeigu įmonė ar įmonės dalis pereina iš vieno darbdavio, sudariusio įmonės kolektyvinę sutartį, kitam darbdaviui, šios sutarties nuostatos galioja ir naujam darbdaviui. Iki priimant cituotą DK nuostatą 2008 m., Lietuvos Aukščiausiasis Teismas suformulavo praktiką, kuria vadovaujantis kolektyvinė sutartis visa apimtimi pereina perėmėjui ir galioja visiems darbuotojams, perkeltiems dirbti iš perdavėjo į perėmėjo įmonę.<sup>148</sup> Vadovaujantis bendra LR Darbo kodekso 52 straipsnio 3 dalies nuostata, numatančia, jog kelių kolektyvinių sutarčių galiojimo įmonėje atveju taikomos tos kolektyvinės sutarties nuostatos, kurios palankesnės darbuotojams, manytina, iki priimant DK pakeitimus, iš dalies atitiko direktyvos 2001/23/EB reikalavimus ir atitiktų *in favorem* principą, taikytiną darbuotojų atžvilgiu (DK 11 straipsnis).

Nepaisant tinkamo direktyvos 2001/23/EB minimalių reikalavimų dėl kolektyvinės sutarties galiojimo darbdavio pasikeitimo atveju perkėlimo į Lietuvos teisės aktus, direktyvos nuostatos dėl pačių darbuotojų atstovų statuso išsaugojimo tiesiogiai įstatymuose nenumatytos. Lietuvos teisės mokslininkų teigimu, tokiu atveju tiesiogiai taikytinos direktyvos 2001/23/EB nuostatos, o DK nuostatos neprieštarauja direktyvai – DK 23 straipsnio 1 dalyje numatyta darbdavio pareiga darbuotojų atstovų atžvilgiu gerbti jų teises.<sup>149</sup>

Praėjus trims dešimtmečiams nuo Direktyvos 77/187/EEB priėmimo, ETT sprendžia *Werhof* byla dėl kolektyvinės sutarties įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo atveju galiojimo, t.y. dėl Direktyvos 2001/23/EB 3 straipsnio 3 dalies taikymo.<sup>150</sup> *Werhof* įmonėje dirbo nuo 1985 m. Darbo sutartyje buvo sulygta, jog darbo santykius reguliuoja bendroji kolektyvinė sutartis ir susitarimas dėl atlyginimų, sudaryti profesinės sąjungos ir darbdavių federacijos. Įmonė 1999 m. perdavė dalį verslo, kur dirbo Werhof, kitai įmonei, nesančiai kolektyvinės sutarties šalimi. Įvykus verslo dalies perdavimui, Werhof darbo santykiai su perėmėju tęsėsi. 2002 m. sudaryta nauja kolektyvinė sutartis. Werhof pateikė ieškinį *Arbeitsgericht* (Vokietijos darbo teismui), reikalaujamas išmokėti darbo užmokesčio skirtumą tarp jo gautų sumų ir pagal pirmiau paminėtą kolektyvinę sutartį jam priklausiusių sumų. *Arbeitsgericht* ieškinį atmetė. Pareiškėjas kreipėsi į *Landesarbeitsgericht* (apeliacinį teismą), kuris nustatė, jog pagal Vokietijos teisę pareiškėjas neturi teisės gauti prašomo preteisti darbo užmokesčio, nebent tokią teisę jam garantuotų Europos Bendrijos teisė, todėl, bylos nagrinėjimą sustabdžius, *Landesarbeitsgericht* kreipėsi į ETT.

---

148 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2000 m. lapkričio 15 d. nutartis civilinėje byloje J. V. v. UAB „Letenerga“, civilinės bylos Nr. 3K-3-1177/2000, kategorija 5.

149 Petrylaitė D., Davulis T., Petrylaitė V., Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje, - Vilnius: Registrų centras, 2008, 492 pp., p. 289, ISBN 978-9955-30-043-4

150 2006 m. kovo 9 d. ETT sprendimas byloje Hans Werhof v. Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG dėl perdavimo metu perdavėjui ir darbuotojui taikomos kolektyvinės sutarties, bylos Nr. C-499/04.

ETT sprendė klausimą dėl kolektyvinės sutarties galiojimo laiko atžvilgiu įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo atveju.

ETT nuomone, Direktyvos 3 straipsnio 2 dalyje, kuria siekiama apsaugoti kolektyviai įgytas darbuotojų teises ir kuria darbdaviui nustatoma pareiga išsaugoti kolektyvine sutartimi reguliuojamus darbo santykius, yra numatyti du šioje byloje taikytini reikalavimai. *Pirma*, kolektyvine sutartimi reguliuojamų darbo sąlygų laikomasi iki jos nutraukimo arba pasibaigimo datos arba iki kitos kolektyvinės sutarties įsigaliojimo arba taikymo. Direktyva siekiama apsaugoti perdavimo metu galiojančias darbuotojų teises ir pareigas. ETT pažymėjo, jog direktyva nebuvo siekiama apsaugoti paprastų lūkesčių ir atitinkamai hipotetinės naudos, atsirandančios iš kolektyvinių susitarimų pokyčių ateityje.<sup>151</sup> Atitinkamai pagal Direktyvos 3 straipsnio 2 dalį, valstybės narės gali apriboti darbo sąlygų, kylančių iš kolektyvinės sutarties, taikymo laikotarpį, jeigu šis laikotarpis nėra trumpesnis nei vieneri metai.

ETT vadovavosi asociacijų laisvės principu bei nurodė, jog „statiškas“ kolektyvinės sutarties galiojimo aiškinimas leidžia išvengti verslo perėmėjo, kuris nėra kolektyvinės sutarties šalis, susaistymo šios sutarties pakeitimais ateityje. Tokiu atveju jo teisė nesijungti į asociaciją yra visiškai užtikrinama.<sup>152</sup>

Pagrindinis principas sprendžiant kolektyvinių sutarčių perėjimo klausimus, yra automatinis kolektyvinių sutarčių perėjimas. Vis dėlto automatinio kolektyvinių sutarčių galiojimo perėmėjo atžvilgiu principas nėra absoliutus, jis sąlygotas termino (laiko) bei asociacijų laisvės principų atžvilgiu.

### **3.3. Informavimo ir konsultavimo procedūra Direktyvos 2001/23/EB prasme**

Sąvokos informavimas ir konsultavimas Europos Bendrijoje įtvirtintos priėmus direktyvas, reguliuojančias darbuotojų teisių apsaugą kolektyvinių atleidimų, verslo perdavimo ir įmonių bankroto atvejais. Kaip minėta anksčiau, šioms sritims reguliuoti priimta 1975 m. vasario 17 d. Tarybos direktyva 75/129/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo,<sup>153</sup> 1977 m. vasario 14 d. Tarybos direktyva 77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo atveju,

---

151 Ibid. 36.paragrafas.

152 2006 m. kovo 9 d. ETT sprendimas byloje Hans Werhof v. Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG dėl perdavimo metu perdavėjui ir darbuotojui taikomos kolektyvinės sutarties, bylos Nr. C-499/04, 38 paragrafas.

153 OL L 48, 1975 2 22, p. 29; Tarybos direktyva 92/56/EEB, OL L 245, 1992 8 26, p. 3, iš dalies keičianti direktyvą 75/129/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo.

suderinimo<sup>154</sup> bei 1980 m. spalio 20 d. Tarybos direktyva 80/987/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo<sup>155</sup>.

Bendrijos teisės aktų leidėjas, manytina, pasirinko tinkamą laipsnišką būdą įgyvendinti informavimo ir konsultavimo procedūras. Darbuotojų informavimo ir konsultavimo procedūros pradėtos taikyti tokiais „politiškai nejautriais“ atvejais kaip darbuotojų informavimas sveikatos ir darbo saugos įmonėse klausimais<sup>156</sup>, taip pat nustatyta privaloma informavimo ir konsultavimo procedūra kolektyvinių atleidimų, verslo perdavimo ir įmonių bankroto atvejais, ir pagaliau direktyvomis įtvirtinama darbuotojų dalyvavimo valdant įmones procedūra. Darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę ES procedūra palyginti nauja, neturi istorinės patirties taip, kaip informavimo ir konsultavimo procedūra, numatyta Direktyvoje 77/187/EEB ir galiojančios Direktyvos 2001/23/EB III skyriuje. Atsižvelgiant į istorinę informavimo ir konsultavimo procedūrų patirtį, galima įvertinti jos efektyvumą, kaitą bei spręsti, ar ir kiek informavimo ir konsultavimo procedūra garantuoja darbuotojų individualių ir kolektyvinių teisių apsaugą.

Informavimo procedūros reikšmė domėtasi ir 1975 m. Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos pranešime, kuriame teigiama, jog administracija yra įmonės informacijos saugotojas, sprendžiantis, kada, kaip ir ar pateikti informaciją darbuotojams, o informavimas yra nežymus, pasyvus procesas, vykstantis viena kryptimi: darbuotojai gauna informaciją neturėdami teisės atsakyti.<sup>157</sup> Informavimas vertintinas kaip darbuotojų paklusnumo darbdaviui išraiška, nes vadovai (administracijos darbuotojai) kontroliuoja informacijos, pateikiamos darbuotojams, turinį, ir yra linkę elgtis atsargiai, t.y. nėra linkę darbuotojams atskleisti pilną ir išsamią informaciją baimindamiesi jos nutekėjimo į konkurentų rankas.

Nepaisant informavimo procedūros ribotumo, nurodyto aukščiau, informavimo procedūros vertintinos teigiamai, nes informacijos teikimas yra darbuotojų ir darbdavio dialogo pradžia. Informavimas reiškia informacijos apie esamą ir būsimą įmonės veiklą, jos ekonominę padėtį, struktūrą, galimus struktūros ar užimtumo pokyčius, kitos informacijos teikimą darbuotojų atstovams, o jei jų nėra – tiesiogiai darbuotojams. Informuoti darbuotojai garantuoja naujų darbo organizavimo formų tinkamą įgyvendinimą bei sukuria darbingą darbo aplinką.<sup>158</sup>

---

154 OL L 61, 1977 3 5, p. 26.; pakeista direktyva 98/50/EB, OL L 201, 1998 7 17, p. 88, bei pakeista konsoliduojančia direktyva 2001/23/EB, OL L 82, 2001 3 22, p. 16.

155 OL L 283, 1980 10 28, p. 23.

156 The Framework Dir. 89/391/EEB on Health and Safety, OL L 183/1.

157 Workers' participation: Final report of an international management seminar convened by the OECD. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (1975). Versailles, France, p. 38-40;

158 Barnard, C., EC Employment Law, 3rd. ed., Oxford University Press, 2006, p. 936, p. 511, ISBN: 9780199280032



Atkreiptinas dėmesys, jog informavimas nereiškia bet kokio informacijos teikimo, informacija turi būti aktuali ir reali, svarbiausia – objektyvi. Tinkama informavimo procedūra, siekiant realios darbuotojų teisių apsaugos, turėtų būti numatyta įstatyme.

Nei Lietuvos įstatymuose, nei ES darbo teisės aktuose informavimo samprata nepateikta. Atsižvelgiant į darbo teisės teoriją, informavimas turėtų būti suprantamas kaip periodinis ir nuodugnus būdas įtvirtinti socialinių partnerių santykius įvairiais lygmenimis, kad būtų galima sukurti nuolatinio žinių perdavimo darbuotojų atstovams sistemą.<sup>159</sup> Informavimo ir konsultavimo procedūros direktyvos 77/187/EEB prasme skiriasi nuo informavimo sampratos, pateikiamos darbo teisės teorijoje, nes teisės į informavimą ir konsultavimą sąlyginės, jos tarytum „snaudžia“ tol, kol įvyksta aplinkybės, su kuriomis siejamos informavimo ir konsultavimosi procedūrų taikymas. Kaip bus pažymėta toliau, informavimo procedūros privalomos taikyti visais darbdavio pasikeitimo atvejais, o konsultavimo – tik jei numanoma imtis priemonių darbuotojų atžvilgiu.

Daugumos akademikų nuomonės ir mokslinių diskusijų išvados liudija, jog visi darbuotojai nori būti aktyvūs įmonės dalyviai.<sup>160</sup> Darbuotojų aktyvumas pasireiškia dalyvaujant informavimo procedūrose, kurių efektyvumas, manytina, daug priklauso nuo to, koku būdu ir kokiomis priemonėmis ši procedūra vykdoma. Tinkamai organizuojant informavimo procedūras, darbuotojams padedama suprasti priimtų sprendimų priežastis bei įvertinti aplinkybes atsižvelgiant į darbdavio poziciją.<sup>161</sup> Kiti paminėtini privalumai, pavyzdžiui, informacijos suteikimas laiku sumažina neformalių kanalų, tokių kaip gandai, įtaką, galimų neramumų (streikų, protestų) pavojų, informacijos atskleidimas darbuotojų vertintinas teigiamai, nes kuria saugią darbo aplinką, ir nemanytina, jog informavimas sumažina darbdavių galią.

Informavimas Direktyvos 2001/23/EB prasme turi ypatumų.

Informavimas Direktyvos 2001/23/EB 7 straipsnio 1 dalyje apibūdinamas kaip perdavėjo ir perėmėjo pareiga tinkamu laiku informuoti savo atitinkamų darbuotojų, kuriems turėjo įtakos perdavimas, atstovus apie:

- perdavimo datą arba siūlomą perdavimo datą,
- perdavimo priežastis,
- perdavimo teisinius, ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojams,
- priemones, nustatytas darbuotojų atžvilgiu.

---

159 Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius, 2003, p. 166.

160 Brown M., Gregan C., Organizational Change Cynicism: the Role of Employee Involvement, Human Resource Management, Winter 2008, Vol. 47, No. 4, Pp. 667–686, p. 669.

161 Ibid.

Skiriasi perdavėjo ir perėmėjo pareigos informuoti savo darbuotojų atstovus turinys: pardavėjas privalo anksčiau nurodytą informaciją savo darbuotojų atstovams pateikti iš anksto, prieš atlikdamas perdavimą, o perėmėjas – iš anksto ir bet kuriuo atveju prieš tai, kol perdavimas nepadarė tiesioginės įtakos darbuotojų darbo sąlygoms ir užimtumui pasikeisti.

Informavimas vienašalis veiksmas, o konsultavimasis reiškia abiejų šalių (darbdavio ir darbuotojų atstovų) dialogą. Konsultavimasis reiškia dialogo užmezgimą. Konsultavimasi kaip socialinį reiškinį ir jo požymius nagrinėja politikos, psichologijos, žmoniškųjų išteklių, sociologijos mokslų ir kitų sričių specialistai. Socialinius konfliktus nagrinėjantis J. Lakis nurodo, jog keitimasis informacija ir nuomonių išklausa yra pagrindiniai veiksniai, kurių daugeliu atveju pakanka taikai atkurti.<sup>162</sup>

Konsultavimosi tikslas – susitarimo priėmimas, įtampos tarp šalių mažinimas ir *status quo* palaikymas. Konsultavimas plati sąvoka, ji apima ne tik nuomonių pasikeitimą, bet ir, pavyzdžiui, sprendimo priėmimą (pvz., darbo laiko režimas – DK 147 straipsnio 2 dalyje numatyta, jog darbo (pamainų) grafikus tvirtina administracija suderinusi su įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojų atstovais). Direktyvos 2001/23/EB prasme sąvoka konsultavimas reiškia ne darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus, bet nuomonių pasikeitimą, konsultacijų surengimą. Pastebėtina, jog Direktyvos 2001/23/EB III skyrius pavadintas „informavimas ir konsultavimasis“, o DK 47 straipsnyje vartojamos „informavimo“ ir „konsultavimo sąvokos“. Dirbtinių šių sąvokų skirtumų neieškotina, tiesiog manytina, kad lietuvių kalba sena ir neskurdi. Taip pat neatmetame galimybės, kad verčiant tekstus neperteikiama tikroji žodžio reikšmė, todėl oficialūs ES dokumentų vertimai kaskart taisytini ir tobulintini.

Pareiga konsultuotis, pagal Direktyvą 2001/23/EB, atsiranda tik numačius taikyti priemones darbuotojų atžvilgiu. Pareiga konsultuotis nereiškia konsultacijų darbuotojams įvairiais klausimais (pavyzdžiui, sveikatos) teikimo, bet nežymi ir bendrų sprendimų priėmimo. Nors konsultavimasis nereiškia bendrų sprendimų priėmimo, vis dėlto konsultavimosi procedūra turi būti vykdoma darbuotojams (jų atstovams) ir darbdaviui siekiant susitarti. Į siekį priimti susitarimą ETT atkreipė dėmesį anksčiau minėtoje byloje *Komisija v. Didžiosios Britanijos Jungtinė Karalystė ir Šiaurės Airija*, analizuota darbuotojų atstovų sampratos prasme.<sup>163</sup> Be kitų klausimų, minėtoje byloje pasisakyta dėl informavimo ir konsultavimo procedūrų tinkamo įgyvendinimo bei priemonių, taikytinų darbdaviui nesilaikius pareigos tinkamai informuoti

---

162 Lakis, J., Konfliktų sprendimas ir valdymas. – Vadovėlis. Vilnius: La-162 Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008, ISBN 978-9955-19-082-0, pp. 268, p.130.

163 ETT 1994 m. birželio 8 d. sprendimas byloje Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, bylos Nr. C-382/92.

darbuotojų atstovus bei konsultuotis su jais verslo, verslo dalies, įmonės ar įmonės dalies perdavimo atveju, nustymo valstybės narės teisės aktuose.

ETT pažymėjo, jog valstybės narės teisinis reguliavimas, kuomet nenumatytos priemonės, taikytinos perdavėjui ar perėmėjui vykdyti pareigą informuoti darbdavio pripažintų profesinių sąjungų darbuotojų atstovus, konsultuoti ir atsižvelgti bei atsakyti į darbuotojų atstovų pateiktas pastabas, ir, jei į jas neatsižvelgiama ar atsisakoma nurodyti priežastis, kuomet Direktyvos 77/187 dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo 6(2) straipsnis numato pareigą taikyti darbuotojų atstovų konsultavimo procedūras „siekiant“ susitarti, nereiškia tinkamo direktyvos perkėlimo į nacionalinę teisę. ETT pažymėjo, jog tuo atveju, jei „direktyva specialiai nenumato baudos direktyvos reikalavimų pažeidimo atveju arba direktyva daro nuorodą dėl baudos į valstybių narių reguliavimą, EBS sutarties 5 straipsnis numato pareigą valstybėms narėms imtis visų priemonių, reikiamų tinkamai įgyvendinti Direktyvos nuostatas. Tuo tikslu valstybės narės privalo numatyti sankcijas, kurios Bendrijos teisės pažeidimų atvejais būtų tinkamos, proporcingos bei prevencinės ir atitiktų valstybių narių praktiką panašių pažeidimų atveju“.<sup>164</sup>

ETT teigimu, sankcijos, taikomos atleidimų iš darbo pažeidimų atvejais, nėra prilyginamos ir vertinamos kaip pakankamos ir prevencinės priemonės darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimo procedūrų pažeidimų atvejais (Direktyvos 77/187 6 straipsnio pažeidimas).<sup>165</sup>

ETT teigimu, pakanka paminėti, jog Jungtinės Karalystės nuostatos nenumato pareigos perdavėjui ir perėmėjui vykdyti informavimo ir konsultavimo procedūras „siekiant bendrai susitarti“, kaip tai numatyta Direktyvos 77/187/EEB 6(2) straipsnyje.<sup>166</sup> Vadovaujantis ETT požiūriu, formuluotės „siekiant susitarti“ neįvedimas formaliai reikštų netinkamą Direktyvos 77/187/EEB įgyvendinimą.

Direktyvoje 2001/23/EB numatytas konsultavimosi pareigos apribojimo atvejis, t.y. valstybės narės gali numatyti, jog pareiga konsultuotis gali būti taikoma tik įmonėms, kurios atitinka tam tikras darbuotojų skaičiaus sąlygas, keliamas darbuotojams atstovaujancios kolegialios institucijos rinkimams ar paskyrimui.

Į ETT išaiškinimą dėl pareigos vykdyti informavimo ir konsultavimo procedūras atsižvelgtina vertinant įtvirtintas informavimo ir konsultavimo porecdūras Lietuvos teisės aktuose. Lietuvos įstatymuose nenumatyta darbdavio (perėmėjo ar perdavėjo) bauda nevykdžius

---

164 ETT 1994 m. birželio 8 d. sprendimas byloje Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, bylos Nr. C-382/92, paragrafas 4.

165 Ibid. paragrafas 6.

166 Ibid. paragrafas 50.

būtent informavimo ir konsultavimo procedūrų, tačiau ATPK 41 straipsnio nuostatos<sup>167</sup> taikytinos ir informavimo ir konsultavimo procedūrų pažeidimo atveju. Neigiamai vertinti Lietuvos teisinį reguliavimą vien dėl to, kad Lietuvos įstatymuose nenumatyta bauda netinkamai įvykdžius informavimo ir konsultavimosi pareigą, manytina, neteisinga. Lietuvoje nėra susiformavusios gausios teismų praktikos nagrinėjamu atveju. Teismų praktika ir nagrinėjamų teisminių ginčų dėl darbuotojų teisių apsaugos įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo atveju atskleidžia visuomenės narių požiūrį į savo teisių apsaugą, bet neliudija problemų nebuvimo.

Su sunkumais įgyvendinat direktyvos nuostatas dėl darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimosi susidūrė ne viena ES valstybė narė. Pavyzdžiui, Vengrijos įstatymuose nenumatyta jokia aiški informavimo procedūros sąvoka ar požymiai.<sup>168</sup> Tuo tarpu Vokietijos įstatymų leidėjas numatė pareigą darbuotojus asmeniškai raštu informuoti, nurodant informaciją apie numanomą perdavimo datą, perdavimo priežastis, teisinius, ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojų atžvilgiu bei priemones, nustatytas darbuotojų atžvilgiu<sup>169</sup>, o teismų praktika suformulavo taisykles, pagal kurias ypatingai svarbu, kad darbuotojams būtų išaiškinta, jog prieštaravimas dėl perdavimo nepadės išsaugoti darbo perdavėjo įmonėje, jei perdavėjas toliau nebetęs veiklos. Taigi Vokietijoje susiklostė praktika informuoti ne tik darbuotojų atstovus, bet ir kiekvieną darbuotoją. Tai svarbu, nes įvykdžius informavimo pareigą pradedamas skaičiuoti vieno mėnesio senaties terminas darbuotojui išreikšti atsisakymą dirbti pasikeitus darbdaviui. Taigi informavimo procedūros esmė – gauti darbuotojo sutikimą tęsti darbo santykius arba gauti darbuotojo raštišką pranešimą dėl atsisakymo tęsti darbo santykius pasikeitus darbdaviui. Perdavėjui ar perėmėjui gavus darbuotojo atsisakymą, darbo santykiai nutraukiami, bet darbdaviui tenka atsakomybė už tinkamą darbo sutarties nutraukimą nesant darbuotojo kaltės. Jei perdavėjas ar perėmėjas nevykdo pareigos informuoti, vieno mėnesio terminas atsisakyti tęsti darbo santykius neskaičiuojamas, jis pradedamas skaičiuoti tik tinkamai įvykdžius informavimo pareigą.

Atsižvelgus į ETT sprendimą *Komisija v. Didžiosios Britanijos Jungtinė Karalystė ir Šiaurės Airija*<sup>170</sup>, Jungtinėje Karalystėje padaryti teisės akto (angl. TUPE – Transfer of Undertakings (Protection of Employees) Regulations 2006), perkeliančio Direktyvą 77/187/EEB,

---

167 Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas, Nr. X-4449 1984 m. gruodžio 13 d., aktualii 41 straipsnio redakcija – 2006 m. birželio 15 d. įstatymas, Nr. X-691 (nuo 2006 m. birželio 30 d.), Žin., 2006, Nr. 73-2759 redakcija

168 Meardi., G., More voice after more exit? Unstable industrial relations in Central Eastern Europe, *Industrial Relations Journal* 38:6, pp. 503–523, p. 507 p., ISSN 0019-8692.

169 Neufeld., T., Business Acquisitions in Germany. Automatic Transfer of Employees to the Acquirer in Asset Deals. *International Business Lawyer*, 2004 m. balandis, pp. 56-58.

170 ETT 1994 m. birželio 8 d. sprendimas byloje *Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland*, bylos Nr. C-382/92.

pakeitimai. Galiojančio TUPE redakcijos 10 punktas numato, jog perdavėjui ar perėmėjui netinkamai įvykdžius ar neįvykdžius informavimo ir konsultavimo procedūrų, darbuotojai, kurių teisės pažeistos arba darbuotojų atstovai gali kreiptis į darbo teismą. Teismas gali įpareigoti atlyginti patirtus nuostolius arba atsisakyti tenkinti reikalavimą atlyginti dėl informavimo ir konsultavimo procedūrų pažeidimo atsiradusius nuostolius, jei darbdavys įrodys, jog siekė tinkamai informuoti. Maksimalus atlygintinas dydis – 13 darbuotojų savaitinių darbo užmokesčio suma kiekvienam darbuotojui. Pabrėžtina, jog dabar numatyta bendra perėmėjo ir perdavėjo atsakomybė už informavimo ir konsultavimo pareigų nevykdymą.

Atsižvelgtina į Prancūzijos informavimo ir konsultavimo procedūrų taikymo praktiką. Informavimo ir konsultavimo procedūros šioje valstybėje narėje pasižymi detalios informacijos pateikimu darbo taryboms raštu, dažniausiai „memorandumo“ forma, iš anksto, kad darbo taryba galėtų pasirengti konsultavimosi procedūrai. Neretai pakanka vieno susitikimo vykdant konsultacijas, bet kartais reikia ir kelių, todėl informavimo ir konsultavimo procedūros trunka nuo dviejų savaitinių iki dviejų mėnesių ir dažniausiai priklauso nuo darbuotojų atstovų ir darbdavio santykių įmonėje (t.y. darbuotojų interesus atstovauja darbo tarybos ar profesinės sąjungos), priklauso nuo darbuotojams taikytinų priemonių įmonės, įmonės dalies, verslo, verslo dalies perdavimo atveju.<sup>171</sup> Siekiant susitarti ir vedant konsultacijas, darbuotojų atstovai bei darbdaviai naudojami ekspertų, specifinių verslo sričių konsultantų patarimais, kas vertintina teigiamai ir atitinka konsultavimo procedūros prasmę.

Prancūzijos darbuotojų atstovai turi teisę dalyvauti informavimo ir konsultavimo procedūrose vykdant koncentracijų kontrolę taip, kaip numatyta Prancūzijos įstatymuose, reglamentuojančiuose konkurencijos teisę. Atsižvelgiant į tai, kad Prancūzijos darbuotojų atstovai dalyvauja informavimo ir konsultavimo procedūrose įmonių koncentracijų atveju, kyla klausimas, ar informavimo ir konsultavimo procedūros savo apimtimi šiais skirtingais atvejais nesiskiria. Pirmosios instancijos teismas, plėtodamas praktiką konkurencijos teisės srityje, sprendė ir klausimus, susijusius su darbuotojų atstovų dalyvavimu informavimo ir konsultavimosi procedūrose remiantis direktyva 77/187/EEB<sup>172</sup>.

Prancūzijos jungtinė darbo tarybų atstovybė (Comite Central d'Entreprise de la Societe Generale des Grandes Sources ir Comite d'Etablissement de la Source Perrier) ir de la Source Perrier profesinė sąjunga kreipėsi į Pirmosios instancijos teismą, prašydamos panaikinti 1992 m.

---

171 Employment & Benefits in the European Union, Clifford Chance LLP, 2005 m., pp. 449, p. 135.

172 Pirmosios instancijos teismo 1992 m. gruodžio 15 d. sprendimas byloje Comite Central d'Entreprise de la Societe Generale des Grandes Sources ir kiti v. Commission of the European Communities, bylos Nr. T-96/92 R.

liepos 22 d. Komisijos sprendimą dėl įmonių Nestle/Perrier koncentracijos bei, be kitų reikalavimų, prašė bylos nagrinėjimo metu drausti Nestle įmonei taikyti bet kokias priemones, susijusias su Perrier įmonių grupės darbuotojų darbo santykių nutraukimu, sąlygotu Nestle susijungimo su Perrier, ir įpareigoti Nestle įvykdyti Perrier darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimo procedūras taip, kaip numatyta nacionaliniuose teisės aktuose.

Komisija, prieš išduodama leidimą vykdyti koncentraciją, atliko tyrimą, ar Nestle ir Perrier įmonių koncentracija suderinama su bendrąja rinka, ar nekils tiesioginė grėsmė sukurti ar sustiprinti dominuojančią padėtį rinkoje, reikšmingai ir ilgai trukdysiančią veiksmingą rinkos konkurenciją. Tyrimo metu Perrier profesinė sąjunga kreipėsi į Komisiją, prašydama suteikti informacijos apie Nestle vykdomą Perrier įsigijimo tyrimą. Komisijos tarnautojai surengė susitikimą, kurio metu darbuotojų atstovai informuoti apie socialines Nestle įsigijimo Perrier įmonę pasekmes, pateikė metinį Perrier pranešimą.

Komisija, įvertinusi faktines aplinkybes ir nusprendusi, jog bendrajai rinkai neprieštarauja įmonių susijungimas, išdavė leidimą vykdyti įmonių koncentraciją. Komisijos leidime numatytos sąlygos ir įpareigojimai Nestle įmonei pradėdant veikti Prancūzijos geriamojo vandens rinkoje, tokie kaip, pavyzdžiui, draudimas Nestle įmonei pateikti kitoms įmonėms bet kokius duomenis apie pardavimų apimtis, senesnius nei vieneri metai ir draudimas Nestle atlikti struktūrinius Perrier pertvarkymus nesant išankstinio Komisijos sutikimo.

Ieškovų teigimu, ginčytinas sprendimas išduoti leidimą ir staigus jo įvykdymas sukels sunkius padarinius ir padarys nepataisomą žalą. Ieškovų teigimu, pažeistos ES socialinės teisės principai. Ieškovų teigimu, Perrier darbuotojų atstovai turėjo būti informuoti raštu, jiems turėjo būti suteikta laiko pateikti savo nuomones ir pasiūlymus, leisti susipažinti su byla, jiems turėjo būti pasiūlyta pasirūpinti advokato atstovavimu. Ieškovai teigė, jog leidimas vykdyti koncentracijas neapsaugant fundamentalių socialinių teisių, tokių kaip teisė į informaciją ir išankstines konsultacijas visais atvejais, jei kyla pavojus dėl darbo teisinių santykių stabilumo, naikintinas. Ieškovai rėmėsi būtent Bendrijos socialiniais principais, įtvirtintais Europos socialinėje chartijoje bei 1975 m. vasario 17 d. Tarybos direktyva 75/129/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo, ir 1977 m. vasario 14 d. Tarybos direktyva 77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo atveju, suderinimo bei 1980 m. spalio 20 d. Tarybos direktyva 80/987/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbaviui tapus nemokiam, suderinimo. Ieškovų teigimu, Nestle ir Perrier koncentracija neabejotinai padarys neigiamą įtaką socialinėms teisėms.

Atsakydama į ieškovų argumentus, Komisija nurodė, jog verslo perdavimas nepažeidžia darbuotojų teisių, nes darbuotojų teisės ir pareigos, susijusios su darbo teisiniais santykiais, pereina naujam darbdaviui nesudarant pagrindo nutraukti darbo teisinius santykius remiantis perdavimo faktu. Komisijos nurodymuose nenumatyta pareiga Nestle įmonei vykdyti atleidimus iš darbo, todėl leidimas vykdyti koncentraciją, Komisijos teigimu, negali būti vertinamas kaip darbuotojų teisių pažeidimas. Be to, ieškovai neįrodė tiesioginio leidimo vykdyti koncentracijas išdavimo ir neva įvykdytų atleidimų priežastinio ryšio, o, Komisijos teigimu, darbo vietų skaičiaus mažėjimas ateityje nereiškia realios padarytos žalos – tik spėjamą ir nepagrįstą hipotetinę situaciją.

Pirmosios instancijos teismas sutiko su Komisijos argumentais bei pažymėjo, jog įmonių koncentraciją ne visada lydi užimtumo sumažėjimas. Įmonių reorganizacija, pasak Pirmosios instancijos teismo, vertintina teigiamai, nes įmonių pokyčiai liudija reakciją į besikeičiančią verslo aplinką, skatina įmonių konkurencingumą, sudaro sąlygas sparčiai augti pramonei bei kelia pragyvenimo lygį, jei tik tai vyksta nepažeidžiant konkurencijos taisyklių.<sup>173</sup>

Pirmosios instancijos teismas netenkino ieškovų prašymo ir, palaikydamas Komisijos argumentus, nurodė, jog sprendimas leisti vykdyti koncentracijas savo esme negali daryti įtakos darbuotojų, dirbusių įmonėje, kurios savininkas pasikeitė įvykdžius koncentraciją, teisėms. Pažymėta, jog realių priemonių darbuotojų atžvilgiu vykdytą įmonių koncentraciją imtasi nebuvo.

Teismo sprendimas įdomus tuo, jog darbuotojų atstovų bandymas išplėsti teises dalyvauti informavimo ir konsultavimosi procedūrose įmonių koncentracijų atvejais remiantis direktyva 77/187/EEB bei kitomis socialinėmis darbuotojų teisėmis, liko neįgyvendintas. Iš teismo sprendimo matyti, jog informavimo ir konsultavimo procedūros įmonių, verslo ar jų dalių perdavimo atveju ir įmonių koncentracijų atvejais skiriasi ir yra du atskiri dalykai. Nepaisant skirtumų, visais įmonių pokyčių atvejais siekiama dviejų tikslų – kurti bendrąją rinką ir garantuoti darbuotojų socialinių teisių apsaugą.

Informavimo ir konsultavimo procedūros Lietuvoje įtvirtintos bendrajame DK skyriuje, reglamentuojančiame kolektyvinius darbo santykius, 47 jo straipsnyje.

Vykdytą informavimo ir konsultavimo procedūras susiduriama su klausimu, kas laikytina konfidencialia informacija, kurios teikimas apribojamas. Pripažinus, jog tam tikra informacija neteiktina, nes ji neva konfidenciali, informavimo ir konsultavimo procedūros neatitiktų savo

---

173 Pirmosios instancijos teismo 1992 m. gruodžio 15 d. sprendimas byloje *Comite Central d'Entreprise de la Societe Generale des Grandes Sources* ir kiti v. *Commission of the European Communities*, bylos Nr. T-96/92 R, paragrafas 27.

paskirties. Gamybinės (komercinės) paslapties atskleidimo problema tinkamai išspręsta LR Darbo tarybų įstatymo 23 straipsnio 2 dalyje, kurioje numatyta, jog darbo tarybos nariai, pateikę darbdaviui rašytinį įsipareigojimą neatskleisti komercinės (gamybinės) ar profesinės paslapties, turi teisę susipažinti su tokia informacija. Žinoma, informacija turi būti būtina jų pareigoms atlikti. Jei darbdavys nesutinka pateikti tam tikros informacijos, darbo taryba gali kreiptis į teismą dėl tokios informacijos pateikimo.

Teigiamai vertintina LR DK 47 straipsnio nuostata, jog informacijos pateikimo bei konsultavimo sąlygos ir tvarka nustatoma kolektyvinėse sutartyse. Susitarus, kas yra informacija, kas laikoma konfidencialia informacija, būtų sumažinta bylinėjimosi tikimybė. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje dėl atsisakymo pateikti informaciją *Lietuvos medicinos darbuotojų profesinės sąjunga v. VŠĮ Kauno miesto greitosios medicinos pagalbos stotis*<sup>174</sup> pažymėjo, jog informavimo apimtį apibrėžia DK 47 straipsnio 4 dalis, o kokia forma darbdavys turėtų pateikti informaciją darbuotojų atstovams, nenustatyta. Profesinei sąjungai buvo reikalingi būtent dokumentų nuorašai, turintys teisinę galią kaip įrodymai, kurie galėtų būti panaudoti kaip pagrindas tolimesniems teisiniams veiksams, tačiau ieškinyje nenurodė, kokiam konkrečiam ginčui spręsti buvo reikalingi reikalaujami dokumentai. Teismas konstatavo, jog tiesės į informavimą negalima tapatinti su teise gauti informaciją iš darbdavių su teise kopijuoti dokumentus. Teisė kopijuoti dokumentus sietina su teise turėti dokumentų kopijas, naudotis jomis savo nuožiūra, o darbdavio pareiga „pateikti informaciją“ ar darbuotojų atstovų teisė „gauti informaciją“ aiškintina kaip darbuotojų atstovo galimybė tik susipažinti su dokumento turiniu. Kita vertus, kolektyvinėje sutartyje nustačius informacijos teikimo procedūrą, kad, pavyzdžiui, informavimas suprantamas kaip informacijos pateikimas darbuotojų atstovams raštu, žodžiu, kita prieinama forma, suteikiant teisę kopijuoti ar kt., nurodyto ginčo būtų, tikėtina, būtų išvengta.

Informavimo ir konsultavimo procedūra, nustatyta Direktyvoje 2001/23/EB, nedaug skiriasi nuo informavimo ir konsultavimosi procedūros, įtvirtintos Direktyvoje dėl kolektyvinių atleidimų iš darbo. Skirtumas tas, jog informavimo pareiga privaloma, negalima atsisakyti vykdyti informavimo procedūras motyvuojant tuo, kad sprendimus priima darbdavį kontroliuojanti įmonė, o ne jos filialas. Direktyvoje 2001/23/EB, priešingai nei Direktyvoje 75/129/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo,

---

174 2004 m. gegužės 12 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje Lietuvos medicinos darbuotojų profesinės sąjunga v. VŠĮ Kauno miesto greitosios medicinos pagalbos stotis, Nr. 3K-3-301/2004 m., bylų kategorija: 10; 13.



suderinimo, sureguliuota situacija, kuomet įmonės, verslo at jų dalių darbuotojai neturi atstovų ne dėl savo kaltės. Nesant darbuotojų atstovų, atitinkamiems darbuotojams turi būti iš anksto pranešta apie perdavimo datą, priežastis, teisinius, ekonominius ir socialinius padarinius bei priemones, numatytas darbuotojų atžvilgiu. Tokiu atveju darbdaviai turėtų reikalauti raštiško darbuotojų atsakymo į pranešimą apie perdavimą, nes tai padėtų išvengti galimų ginčų dėl tinkamo informavimo.

Informavimo ir konsultavimo procedūrų sėkmė bei efektyvumas daug priklauso nuo pačių darbuotojų atstovų asmeninių savybių. Darbuotojų atstovai, mokslininkų John Armour ir Simon Deakin teigimu, privalo būti pajėgūs atlikti tarpininko vaidmenį tarp darbuotojų ir darbdavio bei tarp skirtingų darbuotojų grupių narių, kurių interesai neretai būna skirtingi, o santykiai konfliktiški, dar daugiau – jie turi būti kompetentingi pateikti pagrįstus pasiūlymus, siekiant tinkamai įgyvendinti informavimo ir konsultavimo procedūras.<sup>175</sup> Pagrindinė problema, manytina, kompetentingų darbuotojų atstovų trūkumas daugumoje darboviečių arba visiškai jų nebuvimas.

Tų pačių autorių pateikiamas sėkmingas praktikos pavyzdys, kuomet direktyvoje 2001/23/EB numatytos informavimo ir konsultavimo procedūros suveikė taip, kaip numatyta idealiajame direktyvos taikymo variante. Jungtinės Karalystės automobilių gamintojas Rover daugiausia gamyklų turėjo Jungtinės Karalystės Viduriniuose Vakaruose, kuomet 1999 metų pabaigoje Rover kontroliuojanti įmonė BMW nusprendė parduoti Rover remdamasi nuostolinga Rover veikla, sudarančia 2 milijonus svarų sterlingų nuostolių kasdien. Nors nebuvo kalbama apie bankroto iškelimą, verslo nutraukimas buvo realus, o neradus pirkėjo svarstyta BMW galimybė likviduoti Rover kreditorių parieškimu, kas riekštų 24,000 darbo vietų praradimą ne tik Rover Longbridge gamykloje, kurioje dirbo 8000 darbuotojų, bet ir visų smulkiųjų ir stambiųjų automobilių detalių tiekėjų verslo žlugimą.<sup>176</sup> Neatskleistos derybos dėl Rover gamyklos pardavimo su galimu pirkėju Alchemy Partners prasidėjo 1999 m. spalio mėnesį, o jos viešai paskelbtos tik 2000 m. kovo mėnesį, BMW paviešinus planus parduoti Rover ir MG prekių ženklus bei Longbridge gamyklą pirkėjui Alchemy. Buvo aišku, jog MG siekis – nustoti vykdyti Rover gamybą. Įdomu, jog buvęs Rover vadovas sudarė 'Phoenix' konsorciumą ir, vadovaudamas jam, siekė pradėti derybas su BMW. BMW iki pat balandžio mėnesio pabaigos atsisakė dalyvauti derybose su Phoenix konsorciumu, netgi paspartino Rover pardavimą Alchemy.

---

175 Armour, J., Deakin, S., *Insolvency and Employment Protection: the Mixed Effects of the Acquired Rights Directive*, *International Review of Law and Economics*, 2002 m. gruodis, nr. 443

176 Ibid.

Nei Rover, nei kiti BMW filialai ar dukterinės bendrovės nevedė konsultacijų su darbuotojų atstovais, o Phoenix konsorciumas – vykdė jas. Įdomu, jog darbuotojų atstovais buvo pripažintos profesinės sąjungos, kurios vis dėlto nesiėmė jokių veiksmų perdavimo atveju. Be to, atsakomybė už informavimo ir konsultavimo procedūrų pažeidimus tektų BMW ar jos filialams, tuo remdamasi Phoenix konsorciumas kreipėsi į darbo tribunolą. Nurodyta pareiškimų suma viršijo 300 milijonų svarų sterlingų. To pasekoje Alchemy paskutinę derybų dieną belikus pasirašyti sutartį, nutraukė derybas su BMW. Manytina, tai nulėmė informavimo ir konsultavimo procedūrų pažeidimai, už kuriuos Jungtinės Karalystės teisės aktų leidėjo numatyta didelė bauda. Iš pateikto pavyzdžio matyti, jog informavimo ir konsultavimo procedūrų pažeidimai bei absoliutus procedūrų ignoravimas gali sužlugdyti verslo planus bei sukelti nuostolių. Tokiu atveju darbuotojų atstovai privalo siekti apginti darbuotojų interesus, žinoti turimas teises, o nelikti pasyviais stebėtojais.

Informavimo ir konsultavimo procedūros valstybėse narėse skiriasi nepaisant direktyvos 2001/23/EB siekio harmonizuoti valstybių narių socialinius standartus. Tam įtakos turi pats Direktyvos dvilypumas (t.y. įtvirtinti minimalius standartus ir harmonizuoti nenumatant tam tinkamo mechanizmo), skirtingų valstybių narių praktika, valstybių narių įstatymų leidėjų pozicija, valstybių narių socialinių partnerių pozicijos, kiti faktoriai.

Pati Direktyva 2001/23/EB neatsako į klausimą, ar informavimo ir konsultavimo procedūros reiškia darbuotojų dalyvavimą valdant įmonę. Kai kurių autorių teigimu, vykdant konsultavimo procedūras suteikiama teisė darbuotojų atstovams dalyvauti valdant įmones.<sup>177</sup> Tam tikra prasme informavimas ir konsultavimas plačiąja prasme yra darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę forma. Šiai nuomonei pritaria dauguma autorių.<sup>178</sup> Vienareikšmiškai su tuo sutikti nereiktų ir netikslinga. Pavyzdžiui, *veto* darbuotojų atstovų teisė informavimo ir konsultavimo procedūrų metu nenumatyta. Manytina, kategoriškai teigti, jog informavimas ir konsultavimas yra darbuotojų dalyvavimas valdant įmonę, nereikia, nes net jei ir dalyvavimas informavimo ir konsultavimosi procedūrose yra darbuotojų atstovų dalyvavimas valdant įmonę, tai tik „lengvoji“ jo forma.

---

177 Barnard, C., *EC Employment Law*, 3rd. ed., Oxford University Press, 2006, ISBN: 9780199280032, p. 936.

178 Ibid., taip pat žr. Pichot, E., *Employee Representatives in Europe and their Economic Prerogatives*, European Commission, 2001, p. 17., Kasiliauskas, N., *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*, Vilnius, 2006, ISBN 9955-9570-9-3, pp. 184, p. 67.

## IŠVADOS

1. Teisinė įmonės, įmonės dalies, verslo ar jo dalies perdavimo sąvoka Europos Sąjungos teisės aktuose nepateikiama. Įmonės, įmonės dalies, verslo ar jo dalies perdavimas direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai nuostatas prasme aiškinamas vadovaujantis pačios direktyvos 2001/23/EB nuostatomis bei atsižvelgiant į Europos Teisingumo Teismo suformuluotą praktiką. Valstybės narės nėra laisvos pačios nustatyti perdavimo sąvoką, joms numatyta pareiga įmonės, įmonės dalies, verslo ar jo dalies perdavimo sąvoką interpretuoti Europos Teisingumo Teismo praktikos kontekste, o kilus abejonėms dėl tinkamo direktyvos 2001/23/EB taikymo, kyla pareiga benradarbiauti su Europos Teisingumo Teismu kreipiantis dėl preliminarus sprendimo priėmimo. Atitinkamai Komisijai kyla pareiga tikrinti, ar direktyvos 2001/23/EB nuostatos tinkamai įgyvendintos valstybių narių teisės aktuose ar teismų praktikoje, nustačius pažeidimus, kreiptis į Europos Teisingumo Teismą.
2. Gausi ir nuosekli Europos Teisingumo Teismo praktika įmonės, įmonės dalies, verslo ar jo dalies perdavimo atveju netiesiogiai liudija sėkmingo dialogo tarp nacionalinių teismų ir Europos Teisingumo Teismo vedimą, siekiant harmonizuoti Bendrijos ir valstybių narių teisės aktus.
3. Darbuotojų atstovavimo formos, panašios visose Europos Sąjungos valstybėse narėse, turi savų ypatumų, atsiradusių dėl skirtingų teisinių tradicijų ir istorinės patirties, todėl Bendrijos teisės aktų leidėjo siekis Bendrijos lygmeniu harmonizuoti valstybių narių teisės aktus darbuotojų atstovavimo įmonės, įmonės dalies, verslo ar jo perdavimo srityje nelengva užduotis. Tokių darbuotojų atstovavimo institutų kaip vokiečių *betriebsrat* ar prancūzų *comité d'entreprise* įvedimas kitose valstybėse narėse truko ilgai, o pati teisė nėra pajėgi užtikrinti šių institutų efektyvumo, nebent imperatyvų įsteigimą.
4. Informavimo ir konsultavimosi procedūra ir jos laikymosi užtikrinimas realiai žymi darbuotojų dalyvavimą valdant įmonę plačiaja prasme. Informavimo ir konsultavimosi procedūrų imperatyvus įvedimas konkrečiu įmonės, įmonės dalies, verslo ar jo dalies perdavimo atveju sudarė prielaidas darbuotojams dalyvauti valdant įmonę.
  - 4.1. Pripažįstant specialų darbuotojų atstovų teisinį statusą, jam išsaugoti suteikiama papildoma apsauga, kas didina informavimo ir konsultavimo procedūrų įmonės, įmonės dalies, verslo ar jo dalies perdavimo atveju reikšmę.

- 4.2. Kolektyvinės sutarties automatinio perėjimo principas sąlygotas valstybių narių praktikos tiesiogiai taikyti kolektyvinės sutarties nuostatas individualių darbo sutarčių atžvilgiu. Kolektyvinės sutarties galiojimas nėra absoliutus, jis ribojamas laiko bei asociacijų laisvės principų atžvilgiu, kas liudija darbuotojų ir darbdavio kompromiso paiešką.
- 4.3. Aiškus, tikslus ir imperatyvus darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimo procedūrų reglamentavimas sudaro tinkamas prielaidas darbuotojams dalyvauti valdant įmonę, sumažina darbo ginčų tikimybę, skatina verslo plėtrą, todėl įstatymų leidėjams kyla pareiga numatyti atsakomybę už informavimo ir konsultavimo procedūrų pažeidimus, o taikytojams praktikams kyla užduotis laikytis jų.

## SANTRAUKA

Įmonės, įmonės dalies, verslo ar jo dalies perdavimas – šiandienos verslo kasdienybė. Nagrinėjamas ekonominis reiškinys turi socialinę pusę ir darbe nagrinėjamas darbo teisės prasme. Preziumuojama, jog įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo atveju gali pasikeisti darbuotojų teisių apimtis, todėl Bendrijos teisės aktų leidėjui tenka užduotis nustatyti perdavimo sąvoką, pateikti jos požymius, o valstybėms narėms – tinkamai perkelti Direktyvą 77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonės, įmonės dalies, verslo ar verslo dalies perdavimo atveju, suderinimo bei ją keičiančią direktyvas ir konsoliduotąjį direktyvos tekstą. Vadovaujantis prezumpcija, jog įmonės, įmonės dalies, verslo ar jo dalies perdavimas pakeičia darbuotojų teisinį statusą, darbe keliami klausimai: kaip ir ar tinkamai Direktyvoje 77/187/EEB bei Europo Teisingumo Teismo praktikoje apibūdinamos „įmonės, verslo, jų dalių perdavimo“, „darbuotojų atstovų“, „informavimo ir konsultavimo procedūrų“ sąvokos ir kaip nuostatos įgyvendinamos bei kaip atsižvelgiama į Europos Teisingumo Teismo praktiką valstybėse narėse; nagrinėjami darbuotojų atstovavimo teoriniai bei praktiniai pagrindai bei skirtingos tokio atstovavimo formos; siekiama atsakyti į klausimą, ar Europos Bendrijos bei nacionalinių Europos Sąjungos valstybių narių teisinio reguliavimo modeliai darbuotojų atstovavimo ir dalyvavimo informavimo ir konsultavimo procedūrose pakankamai užtikrina darbuotojų kolektyvinių bei individualių teisių ir pareigų tęstinumą įmonės, verslo ar jų dalių perėmimo atveju. Darbe patvirtinamos hipotezės, jog įmonės, verslo ar verslo dalių perdavimo sąvoka nėra visiškai aiški ir kelia praktinių problemų, patvirtinama, kad darbuotojų atstovavimo modeliai Europos valstybėse skiriasi. Direktyvoje 77/187/EEB naudojamas minimalaus harmonizavimo modelis, todėl tai yra viena iš priežasčių, kodėl informavimo bei konsultavimo procedūros nesuvienodintos ES valstybėse narėse, o darbuotojų atstovavimo formos valstybėse narėse skiriasi. Darbe analizuojamos informavimo ir konsultavimo procedūros direktyvos 77/187/EEB prasme, siekiama atsakyti į klausimą, kaip ir ar informavimo ir konsultavimo procedūros realiai padeda apsaugoti darbuotojų teises bei interesus įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo atveju.

## SUMMARY

Transfers of undertakings of their parts are today's business reality. Despite the fact that this economic concept can be interpreted from many perspectives, this work approaches it from a labour law point of view. In order to safeguard employees' rights in the transfer of undertakings situation, the Council directive 77/187/EEC was adopted. Based on the assumption that transfers of undertakings change legal status of employees, the following issues are raised and discussed in this work: how „transfer of undertakings“, „employee representatives“, „information and consultation procedures“ are defined in the Directive 77/187/EEC and case law of EU courts and whether such definitions are clear cut and properly implemented in the national laws of EU member states; theoretical and practical grounds for employees' representation and its' forms; whether EU model and models of separate EU member of information and consultation secures the continuity of rights of employee representatives in transfer of undertakings situation. It is concluded that the above mentioned definitions still raise practical problems, models of implementation differ from state to state.

## LITERATŪROS SĄRAŠAS

### NORMINĖ LITERATŪRA

#### Europos Sąjungos teisės aktai:

1. Tarybos direktyva 77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonės, įmonės dalies, verslo ar verslo dalies perdavimo atveju, suderinimo // OL L 61, 1977 3 5, p. 26;
2. Tarybos direktyva 78/885/EEB dėl akcinių bendrovių sujungimo // OL L 295, 1978 10 20, p. 0036-0043;
3. Tarybos direktyva 82/891/EEB dėl akcinių bendrovių skaidymo // OL L 378, 1982 12 31, p. 0047-0054;
4. Tarybos direktyva 98/50/EB keičiant 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;
5. 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;
6. Europos Bendrijos Steigimo sutartis (suvestinė redakcija), Valstybės žinios, 2004-01-03, Nr. 2-2;

#### Lietuvos Respublikos teisės aktai:

7. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas, Nr. X-4449 1984 m. gruodžio 13 d., aktuali 41 straipsnio redakcija – 2006 m. birželio 15 d. įstatymas, Nr. X-691 (nuo 2006 m. birželio 30 d.), Žin., 2006, Nr. 73-2759 redakcija;
8. Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatymas. Valstybės Žinios, 1991.12.31, Nr.: 36, Publ. Nr.: 973, Nr. I-2048.
9. Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatymas. Valstybės žinios, 1996, Nr. 41-983 (96.05.08), Nr. I-1285.
10. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262;
11. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569;
12. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914;

13. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, 2003-12-30, Nr. 123-5574, 2003 m. gruodžio 11 d. Nr. IX-1889, Nr. IX-1889.
14. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972;

Užsienio valstybių narių teisės aktai:

15. *Bundesgesetzblatt*, priimtas 2001 m. rugsėjo 25 d. įstatymu "Bundesgesetzblatt, Part I, p. 2518, pataisyta redakcija 81 straipsnio įstatymu 2003 m. gruodžio 23 d., "Bundesgesetzblatt", Part I, p. 2848;

Kiti teisės aktai, nuomonės, rekomendacijos:

17. Europos socialinė chartija (pataisyta), Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.
18. The Framework Dir. 89/391/EEB on Health and Safety, OL L 183/1;
19. Commission of the European Communities, Commission Report to the Council on progress with regard to the implementation of Directive 77/187/EEB relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, business or parts of businesses, 1992 m. birželio 2 d., SEC (92), 857 final. pp. 136;

## TEISMŲ PRAKTIKA

Europos Teisingumo Teismo praktika:

20. ETT 1985 m. vasario 7 d. sprendimas byloje *H. B. M. ABELS v. BEDRIJFSVERENIGING VOOR DE METAALINDUSTRIE EN DE ELECTROTECHNISCHE INDUSTRIE*, bylos Nr. 135/83.
21. ETT 1986 m. kovo 18 d. sprendimas byloje *Jozef Maria Antonius Spijkers v Gebroeders Benedik Abattoir CV et Alfred Benedik en Zonen BV*, bylos Nr. 24/85;
22. ETT 1986 m. liepos 10 d. sprendimą byloje *Komisija v. Ialija*, bylos Nr. 235/84, 2 paragrafas; ETT 1998 m. lapkričio 12 d. sprendimas byloje *Europièces SA v. Wilfried Sanders ir Automotive Industries Holding Company SA*; bylos Nr. C-399/96;
23. ETT 1987 m. gruodžio 17 d. sprendimas byloje *Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark v Ny Mølle Kro*, bylos Nr. 287/86;
24. ETT 1988 m. gegužės 5 d. sprendimas byloje *Harry Berg ir Johannes Theodorus Maria Busschers v. Ivo Martin Besselsen*, bylos Nr. 144 ir 145/87;
25. ETT 1991 m. liepos 25 d. sprendimas byloje *Giuseppe d'Urso, Adriana Ventadori ir kiti v. Ercole Marelli Elettromeccanica Generale SpA ir kt.*, bylos Nr. C-362/89;



26. ETT 1992 m. gegužės 19 d. sprendimas byloje *Dr. Sophie Redmond Stichting v Hendrikus Bartol ir kt.*, bylos Nr. C-29/91;
27. ETT 1992 m. lapkričio 12 d. sprendimas byloje *Anne Watson Rask and Kirsten Christensen v. Iss Kantineservice A/S*, bylos Nr. C-209/91;
28. ETT 1994 m. balandžio 14 d. sprendimas byloje *Christel Schmidt v. Spar*, bylos Nr. C-392/92;
29. ETT 1997 m. kovo 11 d. sprendimas byloje *Ayse Süzen v. Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice*, bylos Nr. C-13/95;
30. ETT 1998 m. kovo 18 d. sprendimas byloje *Dethier Equipment v. Dassy*, bylos Nr. C-319/94;
31. ETT 1998 m. lapkričio 12 d. sprendimas byloje *Europièces SA v. Wilfried Sanders ir Automotive Industries Holding Company SA.*, bylos Nr. 399/96;
32. ETT 2005 m. lapkričio 15 d. generalinio advokato Damaso R.J. Colomer Išvada byloje *Hans Werhof v. Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG*, bylos Nr. C-499/04;
33. ETT 2005 m. gruodžio 15 d. sprendimas sujungtose bylose Nurten Güney-Görres ir Gül Demir Prieš Securicor Aviation (Germany) Ltd ir Kötter Aviation Security GmbH & Co. KG; bylų Nr. C-232/04 ir C-233/04;
34. ETT 2006 m. kovo 9 d. sprendimas byloje *Hans Werhof v. Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG*; bylos Nr. C-499/04;
35. ETT 2005 m. gruodžio 15 d. sprendimas sujungtose bylose Nurten Güney-Görres ir Gül Demir Prieš Securicor Aviation (Germany) Ltd ir Kötter Aviation Security GmbH & Co. KG; bylų Nr. C-232/04 ir C-233/04;
36. ETT 2007 m. rugsėjo 13 d. sprendimas 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 prieš Princess Personal Service GmbH (PPS), bylos Nr. C-458/05;
37. ETT 1994 m. birželio 8 d. sprendimas byloje *Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland*, bylos Nr. C-382/92;
38. ETT 2006 m. kovo 9 d. sprendimas byloje *Hans Werhof v. Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG*, bylos Nr. C-499/04;

39. ETT 2009 m. vasario 12 d. sprendimas byloje *Dietmar Klarenberg v. Ferrotron Technologies GmbH*, bylos Nr. C-466/07;

Europos pirmosios instancijos teismo sprendimas:

40. 1992 m. sprendimas byloje T-96/92, Celex Nr. 692B0096, *Comite d' Etablissement de la Source Perrier v. Europos Komisija* // Rec. 1992, p. II-02579;

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika:

41. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje *Jevhen Volyckyj v. UAB "Letenerga"*, civilinės bylos Nr. 3K-3-1177/2000, kategorija 5;

42. 2004 m. gegužės 12 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje *Lietuvos medicinos darbuotojų profesinės sąjunga v. VŠĮ Kauno miesto greitosios medicinos pagalbos stotis*, Nr. 3K-3-301/2004 m., bylų kategorija: 10; 13.

Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo sprendimai:

43. Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo 2006 m. liepos 20 d. nutarimas administracinėje byloje *UAB „Lukoil Baltija“ v. Valstybinės darbo inspekcijos Kauno skyrius*, bylos Nr. A<sup>2</sup>-1177-06, procesinio sprendimo kategorija 25.

44. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2006 m. vasario 1 d. nutarimas administracinėje byloje *Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos Kauno skyrius v. UAB "Haidaja"*, bylos Nr. N<sup>17</sup> - 182 – 06, procesinio sprendimo kategorija 27;

Specialioji literatūra:

45. Addison, J.T., Schnabel, C., Wagner, J., *The (Parlous) State of German Unions*, Working Paper Series in Economics 23, University of Lüneburg, Institute of Economics, 2006, kovas, 30 p.

46. Armour, J., Deakin, S., *Insolvency and Employment Protection: the Mixed Effects of the Acquired Rights Directive*, International Review of Law and Economics, 2002 m. gruodis, nr. 443

47. Barnard, C., *EC Employment Law*, 3<sup>rd</sup>. ed., Oxford University Press, 2006, p. 936, ISBN: 9780199280032;

48. Bennett, J. T., Kaufman, B. E., *What do unions do?: a twenty-year perspective*, Published by Transaction Publishers, 2007, p. 653., ISBN 1412805945;

49. Benson, E., *The Employment Protection Directives, The Social Dimension: Employment Policy in the European Community*, London, Macmillan, 1993;
50. Bercusson. B., *European Labour Law*, 2nd ed., 2001, p. 322, ISBN 0406982546;
51. Blanpain R., *European Labour Law*, 9<sup>th</sup> revised edition, Kluwer Law International, the Hague, 2003;
52. Carry CJ., Kay PJ., *Employment Law*, 7<sup>th</sup> edition, Pitman Publishing, London 1998;
53. Conseil, A., Pichot, E., *Employee representatives in Europe and their economic prerogatives*. 2001. European Commission, Brussels, 1999, p. 270., ISBN 92-894-1897-4;
54. Cooke, F., Shen, J., ir Mc Bride, A., *Outsourcing HR as a Competitive Strategy? A Literature Review And an Assessment of Implications*, Human Resource Management, Winter 2005, Vol. 44, Nr. 4, pp. 413–432;
55. Davidavičius, M., Pocius, A. ir kt., *Darbo rinkos terminai ir sąvoka*, Vilnius: Agora, 1998, pp. 113, ISBN 9986-633-21-4;
56. Davies P., Lyon-Caen A., Sciarra S., Simitis S., *European Community Labour Law: Principles and Perspectives*, Oxford, 1996;
57. Davies, P., Kilpatrick, C., *UK Worker Representation After Single Chanel*, Industrial Law Journal, 2004 m., birželis, Nr. 33,121;
58. Davies P., *European Developments. Amendments to the Acquired Rights Directive*, Industrial Law Journal, Vol 27, No 4, December 1998, pp. 365-373, p. 370.
59. Edwards, V., *EC Company Law*, Oxford University Press, 1999, p. 433., ISBN 0-19-82-5993-X;
60. Egan M., Nugent N., Paterson W., *New Governance in European Social Policy*, Palgrave Macsimillan;
61. *Employment & Benefits in the European Union*, Clifford Chance LLP, 2005 m., pp. 449;
62. *Employment Law in Europe*, eds. Mayne, S., Malyon, S., Butterworths: 2001, pp. 1026, ISSN 0 406 923 604;
63. Frege C. M., *A Critical Assessment of the Theoretical and Empirical Research on German Works Councils*, British Journal of Industrial Relations, 40:2 June 2002, p. 221-248;
64. Frege, C. M. & Andra's To'th, *Institutions Matter: Union Solidarity in Hungary and East Germany*, British Journal of Industrial Relations, Volume 37 Issue 1, p. 117 – 140.
65. Harcourt, M., Lam, H., *Union Certification: a Critical Anglysis and Proposed Alternative*, The Journal of Labor and Society, Volume 10, September 2007, pp. 327–345;

66. Hepple B. A., *Social and Labour Rights in Global Context: International and Comparative Perspectives*, Cambridge, Cambridge University Press;
67. Hepple, B., *Community Measures For The Protection of Workers Against Dismissal*, (1997), 14, *Common Market Law Review*, pp. 489-500;
68. Hepple, B., ir Mumgaard, K., *Pension rights in business transfers*, *Industrial Law Journal*, VoL 27, ,Vo 4, December 1998, pp. 309-324;
69. Hübler O., Jirjahn U., *Works Councils and Collective Bargaining in Germany: the Impact on Productivity and Wages*, *Scottish Journal of Political Economy*, Vol. 50, No.4, September 2003, Published by Blackwell Publishing, 9600 Garsington Road, Oxford OX4 2DQ, UK;
70. Kasiliauskas, N., *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*, Vilnius, 2006, pp. 184, ISBN 9955-9570-9-3;
71. Kasiliauskas, N., *Profesinės sąjungos Lietuvoje: teisinio statuso problemos*. Vilnius: Teisės namai, 2008, p. 259. ISBN 978-609-95028-0-9.
72. Kiršienė J., Kerutis K. *Verslo perleidimas akcijų ar įmonės pardavimo būdu: teisinio reglamentavimo ir praktikos lyginamoji analizė // Jurisprudencija*. Nr. 3(81), 2006;
73. Kraakman Reinier R., Davies Paul, Hansmann H. et al. *The Anatomy of Corporate Law – a Comparative and Functional Approach*, Oxford, Oxford University Press, 2004; ISBN 978-019926064-5;
74. Lakis, J., *Konfliktų sprendimas ir valdymas. – Vadovėlis*. Vilnius: La-162 Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008, p. 268, ISBN 978-9955-19-082-0;
75. Leccese, V., *Italian Courts, the ECJ and Transfers of Undertakings: A Multi-Speed Dialogue?* *European Law Journal*, Vol. 5, No. 3, September 1999, p. 311–330.
76. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2003, pirmas tomas, 288, ISBN 9986-567-86-6;
77. Mačernytė-Panomariovienė I., *Dabuotojų teisių apsauga perduodant įmonę, verslą arba jų dalis // Jurisprudencija*, 2006 4(82);
78. Mačernytė-Panomariovienė I., *Verslo/įmonės arba jų dalių perdavimo samprata taikant direktyvos “Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų dabuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“ nuostatas // Teisės problemos*, 2006, Nr. 3;
79. Meardi., G., *More voice after more exit? Unstable industrial relations in Central Eastern Europe*, *Industrial Relations Journal* 38:6, pp. 503–523, p. 507 p., ISSN 0019-8692;

80. Mizaras V., Bublienė D., Greičienė J. et. alt., *Europos sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos civilinėje teisėje*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005;
81. Nekrošius et al. *Darbo teisė*. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, 544 p., ISBN 978-9955-30-027-4;
82. Neufeld., T., *Business Acquisitions in Germany. Automatic Transfer of Employees to the Acquirer in Asset Deals*. International Business Lawyer, 2004 m. balandis, pp. 56-58;
83. Peijpe, van Von Taco, *Transfers, Dismissal and Change of Conditions in Dutch labour law*, NZA-Beil. 2008 Heft 4;
84. Petrylaitė D., *Lietuvos Respublikos Darbo tarybų įstatymo komentaras // Justitia*, 2007 m. Nr. 4 (66)
85. Petrylaitė D., Davulis T., Petrylaitė V., *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*, - Vilnius: Registrų centras, 2008, 492 p., ISBN 978-9955-30-043-4;
86. Pichot, E., *Employee Representatives in Europe and their Economic Prerogatives*, European Commission, 2001, p. 17.
87. Rodríguez-Piñero Royo, M. C., *Transmisión de empresas y derecho europeo, La transmisión de empresas en Europa*, Cacucci Editore, Bari, 1999, p. 5.
88. Sciarra, S., *Labour Law in the Courts: NATIONAL Judges and the European Court of Justice*. Portland, Oregon: Hart publishing, 2001. p. 136;
89. Syrpis, P., eds. Davies, P., Erving, K., Freedland, M., *EU intervention in Domestic Labour Law*, Oxford University Press, 2007, pp. 220, ISBN 978-0-19-927720-9;
90. Szyszczak E., *EC Labour Law (European Law Series), EU labour law*. Great Britain, Longman, 2000, p. 260, ISBN 0-582-30814-3;
74. *The Economic Mind in America: Essays in the History of American Economics. History of Economics Society*. (red.) Weber, W., Conference, Malcolm Rutherford, Published by Routledge, 1998, p. 333, ISBN 0415133556, 9780415133555;
84. Tiažkijus V., *Darbo teisė: teorija ir praktika, T. I.*, Vilnius, Justitia, 2005, 496 p., ISBN 9986-616-13-X;
85. Wolfgang Streeck, W. ir Thelen, k., *Beyond Continuity: Institutional Change in Advanced Political Economies*, ISBN 978-0-19-928046-9, Oxford: Oxford University Press, 2005, p. 290;

86. Workers' participation: Final report of an international management seminar convened by the OECD. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (1975). Versailles, France;

Kiti šaltiniai:

87. dr. Kopenhagen., M., Which employees "accompany the transfer"?, [žiūrėta: 2009 m. sausio 3 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.fedee.com/transfers\\_de.html](http://www.fedee.com/transfers_de.html)>;
88. National Industrial Relations, Trade Union. [žiūrėta: 2009 m. sausio 23 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.worker-participation.eu/national\\_industrial\\_relations/compare\\_countries?countries%5B%5D=580&countries%5B%5D=273&countries%5B%5D=346&fields%5B%5D=2&fields%5B%5D=7](http://www.worker-participation.eu/national_industrial_relations/compare_countries?countries%5B%5D=580&countries%5B%5D=273&countries%5B%5D=346&fields%5B%5D=2&fields%5B%5D=7)>;
89. Code du Travail. [Žiūrėta 2009 m. vasario 22 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.lexinter.net/index.html>>;
90. Oficialus Čekijos Užsienio investicijų agentūros tinklalapis. [žiūrėta: 2009 m. sausio 23 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.czechinvest.org/data/files/fs-09-labour-regulations-73-en.pdf>>.