

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto

Darbo teisės katedra

Manto Vasiliausko
IV kurso, darbo teisės
studijų atšakos studento

Magistro darbas

Darbuotojų teisių apsauga verslo ar verslo dalies perdavimo atveju

Vadovas: as. R.Stanevičius

Recenzentas: prof. habil. dr. Ipolitas Nekrošius

Vilnius, 2007

TURINYS

IŽANGA -----	3
ES TEISĖS, REGLAMENTUOJANČIOS VERSLO AR VERSLO DALIES PERDAVIMĄ SISTEMA IR RAIDA -----	6
LIETUVOS RESPUBLIKOS TEISĖS BEI DOKTRINOS, REGLAMENTUOJANČIOS VERSLO AR VERSLO DALIES PERDAVIMĄ SISTEMA IR RAIDA -----	8
2.1. Verslo ar verslo dalies perdavimo reglamentavimas Darbo sutarties įstatyme -----	8
2.2. Verslo ar verslo dalies perdavimo reglamentavimas DK ir CK-----	10
VERSLO AR VERSLO DALIES PERDAVIMO SAŲOKA ETT PRAKTIKOJE -----	15
3.1. Teisinis perdavimas-----	15
3.2. Susiliejimasis-----	20
3.3. Subjekto tapatybės išlaikymas -----	20
3.3.1. Stabilaus ir veikiančio subjekto perdavimas -----	21
3.3.2. Darbuotojų perdavimas jų skaičiaus ir įgūdžių prasme -----	23
3.3.3. Materialaus turto perdavimas-----	25
3.3.4. Perdavimą lemiantis kriterijus-----	26
3.4. Kiti verslo ar verslo dalies perdavimo atvejai-----	28
INDIVIDUALIŲ TEISIŲ APSAUGA PAGAL ES TEISĘ -----	29
4.1. Darbuotojų teisių apsauga -----	29
4.1.1. Darbo sąlygų pakeitimai-----	30
4.1.2. Teisės, kylančios iš kolektyvinės sutarties -----	33
4.1.3. Verslo ar verslo dalies perdavimo data -----	35
4.1.4. Darbo sąlygų, kolektyvinių sutarčių nuostatų bei perdavimo datos įtvirtinimas Lietuvos teisėje	36
4.2. Apsauga nuo atleidimo -----	36
4.2.1. ETOP verslo ar verslo dalies perdavimo atveju -----	38
4.2.2. Apsaugos netaikymas specialią kategorijų darbuotojams -----	39
VERSLO AR VERSLO DALIES PERDAVIMAS LIETUVOS RESPUBLIKOS TEISMŲ PRAKTIKOJE -----	40
IŠVADOS -----	48
LITERATŪROS SĄRAŠAS -----	52
SANTRAUKA -----	59
SUMMARY -----	60

IŽANGA

Globalizacijos procesai ir sparti ekonomikos kaita lemia vis didesnę darbo jėgos mobilumą, įmonių pertvarkymą, reorganizavimą, viso verslo arba atskirų jo dalių perdavimą, siekiant didesnio efektyvumo. Atsiranda naujų įmonės pertvarkymo modelių, nereglamentuojamų įstatymuose. Kartu su šiais pokyčiais yra svarbu užtikrinti darbuotojų teisių apsaugą ir darbo santykių tęstinumą, išvengti piktnaudžiavimo, kai dėl verslo ar verslo dalies perdavimo darbuotojai atsiduria mažiau palankioje situacijoje arba yra atleidžiami.

Atsižvelgiant į preambulėje įtvirtintą tikslą, kad “šiuo atžvilgiu valstybėse narėse išlieka darbuotojų interesų apsaugos skirtumų, kuriuos reikėtų sumažinti¹”, 1977 m. vasario 14 d. buvo priimta Europos Tarybos direktyva “dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo 77/187” (toliau tekste – Direktyva 77/187), 1998 m. iš dalies pakeista ES (toliau tekste – ES) Tarybos direktyva “iš dalies pakeičianti Direktyvą 77/187 dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų teisių apsauga perduodant įmones, verslą ar verslo dalis, suderinimo 98/50” (toliau tekste – Direktyva 98/50) ir, atsižvelgiant į Europos Teisingumo Teismo (toliau tekste – ETT) praktiką, priimta susisteminta ES Tarybos direktyva “dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo 2001/23” (toliau tekste – Direktyva 2001/23).

Lietuva, kaip ES narė, įsipareigoja perkelti ES direktyvų nuostatas į nacionalinę teisę. Direktyvos forma, pasirenkama tam, kad būtų sudarytos sąlygos ES narėms prisitaikyti prie nacionalinių sąlygų ir pasirinkti, jų manymu, geriausius variantus pasiekti bendrų direktyvoje nustatytų tikslų. Todėl atitinkamai su Direktyvos 2001/23 priėmimu ir Lietuvos naryste ES, buvo padaryti pakeitimai Darbo Kodekse (toliau tekste – DK), kuriame atsiranda nuostatos, susijusios darbuotojų teisių apsauga verslo ar verslo dalies perdavimo atvejais. Šiame darbe siekiama atskleisti direktyvose nustatytą verslo ar verslo dalies sąvoką, individualių darbuotojų teisių bei teisių, kylančių iš kolektyvinių sutarčių apsaugą ES teisėje bei praktikoje, o taip pat ar nacionalinė teisė tinkamai perkelia bei įgyvendina ES teisės nuostatas, susijusias su perdavimu.

Nepaisant Direktyvos 2001/23 nuostatų įgyvendinimo DK, pati verslo ar verslo dalies perdavimo sąvoka nėra atskleista jokiame nacionaliniame teisės akte, o taip pat ir

Lietuvos teismų praktikoje. Tad šio darbo tikslas yra daugiau atskleisti verslo ar verslo dalies perdavimo sąvoką bei darbuotojų apsaugą dėl šiais atvejais ES teisėje.

Pagal Europos Komisijos atliktą tyrimą, maždaug trečdalis visų kompanijų, esančių senosiose ES valstybėse, turės pakeisti savininką per ateinančius dešimt metų. Lietuvoje, anot Lietuvos ekonominės plėtros agentūros atlikto tyrimo, šis reiškinys taip pat tampa vis aktualesnis, ką parodė ir kitų naujokių atlikti analogiški tyrimai. Senosiose ES valstybėse ši situacija yra susidariusi todėl, kad žmonės įkūrę verslą ekonominio pakilimo 1970-ais metų jau pasiekė pensijos amžių. ES-15 šalyse 610.000 kompanijų bus paliestos šio reiškinio (iš kurių net 86% yra smulkaus ir vidutinio dydžio įmonės), o tai turės įtakos net 2,4 milijonams darbo vietų. Tam, kad garantuoti smulkaus ir vidutinio dydžio verslo tęstinumą Europoje yra būtina imtis tinkamų priemonių teikiančių pagalbą verslo nuosavybės perdavimo procese².

Temos aktualumą, o tuo pačiu ir komplikotumą, visų pirma, rodo ETT bylų gausa; antra, faktas, jog viena iš 2007 m. Europos Bendrijų Komisijos prioritetinių iniciatyvų yra siekis “persvarstyti, aiškiau išdėstyti ir supaprastinti Direktyvos 2001/23 taikymą tarpvalstybinei veiklai ir, pasikonsultavus su valstybėmis narėmis bei socialiniais partneriais, padaryti jos pakeitimus”³; trečia, teorijos, doktrinos bei praktikos Lietuvos teisės sistemoje nebuvimas.

Iš Lietuvos teisės doktrinos paminėtini tik Lietuvos Aukščiausio Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. apžvalgos kelios nuostatos, paskelbtas Dr. I.Mačernytės-Panomariovienės straipsnis “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“ nuostatas⁴ bei keletas teismų nagrinėtų bylų, kuriose ginamos pažeistos darbuotojų teisės, remiantis verslo ar verslo dalies perdavimu.

Priimdami Direktyvą 77/187, jos leidėjai neturėjo intencijos šiai direktyvai suteikti tokį turinį bei platų jos nuostatų aiškinimą, kuris buvo atskleistas ETT nagrinėjant didelę gausą bylų. Istoriskai susiklostė situacija, kad ETT taip išplėtė šių direktyvų

¹ 1977 m. vasario 14 d. Tarybos direktyva 77/187/EEB, priimta, dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo. OJ L 61, 5.3.1977, p. 26

² Žr. Family Business in an enterprise economy. Prieiga per internetą:

<http://www.asu.de/www/doc/87a3a183ff1e3fab595915b6ec077b1a.pdf>

³ EK komunikatas Tarybai, Europos Parlamentui, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui. 2007 m. Komisijos teisėkūros ir darbo programa. P.30

⁴ Mačernytė–Panomariovienė. I., *Darbuotojų teisių apsauga įmonės ar verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimo atveju. Jurisprudencija*, Nr. 4 (82) – Mykolo Romerio universitetas: mokslo darbai, 2006. p. 56-60.

taikymo sritį, jog vėlesnės direktyvos pakeistos siekiant ne įtvirtinti visiškai naujas nuostatas ir reguliavimą, o atvejus, įtvirtintus teisės praktikoje. Todėl šias direktyvas reikia vertinti kaip dinamiškas bei prisitaikančias prie praktikos ir šiame darbe išskirtinis dėmesys skiriamas ETT praktikai.

Direktyva 2001/23 atskleidžia itin daug verslo ar verslo dalies perdavimo, darbuotojų teisių apsaugos šiais atvejais, aspektų. Šiame darbe, pasitelkiant daugiausiai ETT sprendimus ir naudojant sisteminį loginį bei analitinį tyrimo metodus, bus atskleista tik dalis svarbiausių direktyvos taikymo sričių: verslo ar verslo dalies perdavimo sąvoka, būdai ir ribos, individualių teisių apsauga bei kolektyvinių sutarčių nuostatų galiojimas po perdavimo bei apsauga nuo atleidimo. Atlikta analizė neapima direktyvų reglamentuojamų viešojo ir valstybinių sektorių perdavimo atvejų, perdavimų kai taikomos bankroto arba kitos panašios nemokumo procedūros. Kadangi vienas iš darbo tikslų yra atskleisti esmines garantijas darbuotojams verslo ar verslo dalies perdavimo atveju, atskirai darbe nėra nagrinėjama jų realizavimo tvarka, todėl su tuo susiję informavimo, konsultavimo bei atstovavimo aspektai nėra nagrinėjami. Taip pat dėl itin skirtinga apimtimi perkeltų direktyvų nuostatų į nacionalines teises, šiame darbe nebus nagrinėjama kitų ES valstybių narių praktika darbuotojų teisių apsaugoje pagal Direktyvą 2001/23 ir jos pagrindu priimtus nacionalinius teisės aktus, išskyrus atvejus, kai tokie atvejai minimi atskleidžiant ETT praktiką. Atitinkamai nagrinėjamais klausimais siekiama apžvelgti Direktyvos 2001/23 nuostatų įgyvendinimą, kiek tai įmanoma, Lietuvos teisėje bei praktikoje.

ES TEISĖS, REGLAMENTUOJANČIOS VERSLO AR VERSLO DALIES PERDAVIMĄ SISTEMA IR RAIDA

Verslo ar verslo dalies perdavimo sąvoka neabejotinai yra kilusi iš ES teisės. Todėl siekiant atskleisti darbuotojų teisių apsaugą verslo ar verslo dalies perdavimo atveju, visų pirma, būtina atskleisti priežastis atitinkamoms direktyvoms priimti ES kontekste. Europos ekonominės bendrijos steigimo sutartyje, priimtoje 1957 m. numatyta, kad “Taryba, remdamasi Komisijos pasiūlymu, vieningai leidžia direktyvas dėl tų valstybių narių įstatymų ir kitų teisės aktų nuostatų, turinčių tiesioginę įtaką bendrosios rinkos kūrimui ar veikimui, suderinimo⁵”. Jos pagrindu buvo priimta Direktyva 77/187, kuria siekiama suderinti valstybių narių įstatymus, skirtus darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo atveju. Direktyvos preambulėje nustatyti direktyvos tikslai:

- dėl ekonomikos tendencijų Bendrijos ir nacionaliniu lygiu atsiranda įmonių struktūros pokyčių perduodant įmones, verslą arba verslo dalis kitiems darbdaviams teisinių perdavimų arba susijungimų atveju;
- keičiantis darbdaviams, būtina numatyti darbuotojų apsaugą, o ypač užtikrinti jų teisių apsaugą;
- valstybėse narėse išlieka darbuotojų interesų apsaugos skirtumų, kuriuos reikėtų sumažinti.

Minėtą direktyvą 1998 m. iš dalies pakeitė Direktyva 98/50. Pastarosios priėmimą daugiausiai lėmė sekančios svarbiausios priežastys:

- šios direktyvos paskirtis yra iš dalies pakeisti Direktyvą 77/187, atsižvelgiant į vidaus rinkos įtaką, valstybių narių įstatymų tendencijas, susijusias su ekonomines problemas patiriančių įmonių gelbėjimu;
- teisinės apsaugos ir skaidrumo sumetimais reikalaujama teisinę perdavimo sąvoką paaiškinti pagal Teisingumo Teismo precedentų teisę; kadangi toks paaiškinimas nepakeičia Teisingumo Teismo pateikto Direktyvos 77/187 turinio interpretavimo;
- atsižvelgiant į Teisingumo teismo precedentų teisę būtų priimta skubi nuostata dėl Direktyvos 77/187 taikymo ūkine veikla besiverčiančioms privačioms ir valstybės įmonėms nepriklausomai nuo to, ar jos veikia siekdamos pelno;
- būtina paaiškinti darbuotojo sąvoką pagal Teisingumo Teismo precedentinę teisę⁶.

⁵ 1957 m. kovo 25 d. Europos ekonominės bendrijos steigimo sutartis. 100 str.

⁶ 1998 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva 98/50/EEB, priimta, iš dalies pakeičianti Direktyvą 77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo, derinimo OJ L 201, 17.7.1998, p. 88

Direktyvos 98/50 priėmimas vienu metu „atnaujino“ Direktyvą 77/187 atsižvelgiant į ETT praktiką, valstybių narių įstatymų tendencijas ir kt., tačiau ji tik iš dalies pakeitė pirmąją direktyvą. Kadangi nebuvo imtasi apibrėžti, kokia apimtimi keičiama pirmoji direktyva, iškilo poreikis priimti konsoliduotą ir susisteminančią pirmąsias – Direktyvą 2001/23. Redakcinio pobūdžio pakeitimai nepakeitė Direktyvos 98/50 nuostatų, tačiau įnešė aiškumo ginant darbuotojų teises direktyvos taikymo srityje.

Nepaisant atliktų pakeitimų direktyvose, ETT išliko didelis skaičius prašymų pateikti preliminarų nutarimą bylose, išliko verslo ar verslo dalies perdavimo sąvokos neaiškumų, todėl viena iš 2007 m. Europos Bendrijų Komisijos prioritetinių iniciatyvų yra siekis „persvarstyti, aiškiau išdėstyti ir supaprastinti Direktyvos 2001/23 taikymą tarpvalstybinei veiklai ir, pasikonsultavus su valstybėmis narėmis bei socialiniais partneriais, padaryti jos pakeitimus”⁷.

Direktyvoje 77/187 verslo ar verslo dalies perdavimo sąvoka nebuvo apibrėžta. Dėl to jos samprata buvo formuojama ETT praktikos. Direktyvos 2001/23 1 straipsnyje verslo ar verslo dalies perdavimo sąvoka jau pateikiama:

„a) Ši direktyva taikoma bet kokiam įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimui kitam darbdaviui sutarties pagrindu arba dėl susiliejiimo.

b) Atsižvelgiant į a punktą ir kitas šio straipsnio nuostatas, šioje direktyvoje nustatytas perdavimas yra perdavimas išlaikant ūkio subjekto tapatybę, t.y. išlaikant organizuotą išteklių grupę, kurios tikslas yra ūkinė veikla, nepriklausomai nuo to, ar ta veikla yra pagrindinė ar pagalbinė.“

Taigi, darbuotojų teisių apsauga verslo ar verslo dalies perdavimo atvejais EB teritorijoje direktyvomis buvo pradėta saugoti dar 1977 m. 2001 m. priimta paskutinė direktyva, konsolidavusi pirmąsias dvi. Visų šių direktyvų narė nuo 2004 m. gegužės 1 d. yra ir Lietuvos Respublika. Atitinkamai buvo reikalingi priimti atskiri teisės aktai direktyvoms vykdyti.

⁷ 2006 m. spalio 24 d. EK komunikatas Tarybai, Europos Parlamentui, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui. *2007 m. Komisijos teisėkūros ir darbo programa*. P.30

LIETUVOS RESPUBLIKOS TEISĖS BEI DOKTRINOS, REGLAMENTUOJANČIOS VERSLO AR VERSLO DALIES PERDAVIMĄ SISTEMA IR RAIDA

Lietuvoje verslo ar verslo dalies perdavimo sąvoka įtvirtinta DK 2005 m., įgyvendinant direktyvų nuostatas nacionalinėje teisėje. Tačiau teisės doktrinoje užuomazgų bei bandymų apibrėžti verslo dalies perdavimą buvo kiek anksčiau, nei DK padarius atitinkamus pakeitimus.

2.1. Verslo ar verslo dalies perdavimo reglamentavimas Darbo sutarties įstatyme

1991 m. gruodžio 31 d. įsigaliojo Darbo sutarties įstatymas⁸, kuriame numatyti apribojimai nutraukti darbo sutartį reorganizuojant įmonę. Pirmojoje 32 str. dalyje įtvirtinta imperatyvi nuostata, jog “Įmonės savininko, jos pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas darbo sutarties nenutraukia”.

Ši dalis beveik nepakito iki šiuo metu galiojančio DK nuostatų. Antroje Darbo sutarties įstatymo 32 str. dalyje įtvirtinta, kad “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”. Kaip matyti iš straipsnio formuluotės, nuostatų apie verslo dalį ir jos perdavimą nėra. Darbuotojo sutikimo reikalavimas yra daugiau formalumas, kadangi darbuotojai turi fundamentalią teisę pasirinkti kitą darbą ir darbdavį⁹. Taisyklėje nustatyta išimtis – sutikimas nereikalingas, kai mažinimas darbuotojų skaičius įmonės jungimo, padalijimo, prijungimo prie kitos ar pakeitus įmonės rūšį atvejais, todėl sumažinus darbuotojų skaičių bent vienu, darbdavys įgyja teisę atleisti darbuotojus. Apibendrinant, Darbo sutarties įstatymo nuostatos turėjo tam tikrų neatitikimų lyginant su Europos Bendrijos tuometinėse ribose galiojusios Direktyvos 77/187 nuostatomis.

Darbuotojų apsauga įmonės reorganizavimo atveju sustiprinta 1996 metais, priėmus Darbo sutarties įstatymo 5, 12, 15, 17, 18, 24(1), 26, 29, 30, 32, 41 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymą¹⁰. Minėto įstatymo 32 str. 2 dalis pakeista taip: “Įmonėms susijungus, įmonę padalijus, prijungus prie jos kitą ar pakeitus įmonės rūšį, darbuotojo darbo santykiai tęsiasi”. Šis straipsnis nebuvo pakeistas iki DK įsigaliojimo 2003 m. sausio 1 d.

⁸ Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatymas (su pakeitimais ir papildymais), (Valstybės žinios, 1991 12 31, Nr. 36-973)

⁹ plačiau žr. 4.1.1. dalį

¹⁰ Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatymo 5, 12, 15, 17, 18, 24(1), 26, 29, 30, 32, 41 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas (Valstybės žinios, 1996 05 08, Nr. 41-983)

Verslo ar verslo dalies perdavimo sąvoka normoje nebuvo įtvirtinta, tačiau dar 2001 m. balandžio 21 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija civilinėje byloje Nr.3K-3-457/2001 m. išaiškino Darbo sutarties įstatymo 32 str. taikymo sritį, kuriame iš dalies pripažintas verslo dalies perdavimo atvejis ir apribojimai šiuo pagrindu nutraukti darbo santykius.

Teismo teigimu, “Darbo sutarties įstatymo 32 straipsnis nustato apribojimus nutraukti darbo sutartį reorganizuojant įmonę. Ši norma yra taikoma darbdaviui, kai dėl nuo jo priklausančių ar be jo valios vykstančių aplinkybių yra pertvarkoma jo veikla be likvidavimo. Nors normoje yra nurodoma įmonė, tačiau ir moksle, ir praktikoje tai suprantama plačiąja prasme kaip bet kuri įmonė, įstaiga, organizacija ar kitokia darbo santykių šalis, kuriai yra būdinga organizacinė struktūra ar vieningumas. Šio darinio pertvarkymas sujungimo, padalijimo, prijungimo būdais, pakeičiant įmonės rūšį, nenutraukia darbo santykių. Negalima manyti, kad šioje normoje yra išvardyti visi įmonės pertvarkymo būdai. Straipsnio pavadinime yra nurodyta, kad siekiama nustatyti apribojimus reorganizavimo atveju. Vadinasi, tai apima visus įstatyme numatytus įmonių pertvarkymo be likvidavimo būdus. Likvidavimas reiškia asmens teisių ir pareigų pasibaigimą, o dėl reorganizavimo jos pereina kitiems asmenims. Ar konkrečiu atveju vyko likvidavimas, turi būti sprendžiama atsižvelgiant į tai, ar buvo siekiama užbaigti egzistuojančio asmens veiklą tokiu būdu, kad įstatymo nustatyta tvarka pasibaigtų visos jo teisės ir pareigos. Dalies įmonės funkcijų su turtu, reikalingu toms funkcijoms vykdyti, perdavimas naujai kuriamam juridiniam asmeniui gali būti laikomas dalies įmonės turto savininko pakeitimu. Tai atitinka reorganizavimą Darbo sutarties įstatymo 32 straipsnio prasme, o padalinyje dirbantiems darbuotojams turi būti taikoma šioje normoje numatyta garantija”¹¹.

Taigi, teismas išskyrė sekančius esminius straipsnio momentus:

- yra pertvarkoma darbdavio veikla be likvidavimo;
- moksle ir praktikoje įmonė suprantama plačiąja prasme kaip bet kuri įmonė, įstaiga, organizacija ar kitokia darbo santykių šalis;
- būdinga organizacinė struktūra ar vieningumas;
- tai apima visus įstatyme numatytus įmonių pertvarkymo be likvidavimo būdus;
- dalies įmonės funkcijų su turtu, reikalingu toms funkcijoms vykdyti, perdavimas naujai kuriamam juridiniam asmeniui gali būti laikomas dalies įmonės turto savininko pakeitimu.

¹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. balandžio 23 d. nutartis civilinėje byloje *S.Pelekienė v. Šilalės rajono savivaldybė*, Nr.3K-3-457/2001, kat. 2.9., 2.11.

Būtent pastaroji LAT išaiškinimo dalis yra reikšminga verslo ar verslo dalies perdavimo atveju, kadangi draudžiama nutraukti darbo santykius, kai dalis įmonės funkcijų su turtu perduodama naujam įmonės savininkui. Reorganizuojant įmonę pvz. išdalijimo būdu, pasikeičia visos įmonės savininkas, kadangi reorganizavimas susijęs su viso įmonės turto, išipareigojimų, funkcijų perdavimu kitam juridiniam asmeniui. Pritaikant analogiją, būtų galima iškelti hipotezę, kad verslo ar verslo dalies perdavimas naujam savininkui gali būti viena iš įmonės reorganizavimo formų, arba kitaip tariant daline reorganizacija.

Teismų įstatymo¹² 23 str. 2 dalies nuostata bei analogiškos nuostatos LAT statute, nustatyta, kad “Aukščiausiasis Teismas formuoja vienodą bendrosios kompetencijos teismų praktiką aiškinant ir taikant įstatymus ir kitus teisės aktus”. Taip pat “<...> į Aukščiausiojo Teismo biuletenyje paskelbtose nutartyse esančius įstatymų ir kitų teisės aktų taikymo išaiškinimus atsižvelgia teismai, valstybės ir kitos institucijos, taip pat kiti asmenys, taikydami tuos pačius įstatymus ir kitus teisės aktus”. Todėl minėtas LAT išaiškinimas svarbus ir perspektyviaja prasme. Tačiau ruošiant naująjį DK, šios nuostatos nebuvo perkeltos iš karto.

2.2. Verslo ar verslo dalies perdavimo reglamentavimas DK ir CK

Nuo 2003 m. sausio 1 d. naujas DK kodifikavo įvairius darbo įstatymus, o taip pat ir kitus darbo santykius, kurie anksčiau buvo reguliuojami atskirais norminiais aktais. Šio kodekso 138 str. įtvirtino apribojimus nutraukti darbo sutartį reorganizuojant įmonę: “Įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas, įmonės, įstaigos ar organizacijos sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius”. Lyginant su Darbo sutarties įstatymo 32 str., DK nėra esminių normos pakeitimų, tačiau atsižvelgta jau į anksčiau minėtą Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos išaiškinimą civilinėje byloje Nr.3K-3-457/2001 m., straipsnis papildomas žodžiais “įstaigos, organizacijos”.

Įgyvendinant Direktyvas 77/187 (negaliojančią jau pakeitimo metu), 98/50 ir 2001/23¹³, DK 138 str. pakeistas 2005 m. gegužės 28 d. ir papildytas žodžiais “verslo ar verslo dalies perdavimas”. Deja, nei nagrinėjant įstatymo projektą Seimo plenariniuose

¹² Lietuvos Respublikos Teismų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1994, Nr. 46-851)

¹³ Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 114, 127, 129, 130, 132, 133, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 168, 177, 183, 225, 235, 256, 285, 286, 288, 293, 294, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo ĮSTATYMO PROJEKTAS. 2004 09 14, Nr. IXP-3871.

posėdžiuose, nei komitetuose nebuvo plačiau atskleista verslo ar verslo dalies perdavimo sąvoka bei priežastys, kodėl būtent tokia sąvoka įtraukta į DK.

Minėto straipsnio pavadinimas “Apribojimai nutraukti darbo sutartį reorganizuojant įmonę” nukreipia į Civilinio Kodekso 2.95 str. 2 dalį, kuris nustato, kad “reorganizavimas – tai juridinio asmens pabaiga be likvidavimo procedūros”. Civilinio kodekso 2.97 str. numatyti reorganizavimo būdai yra jungimo ir skaidymo būdu. Jungimo būdas apima prijungimą bei sujungimą, o skaidymą – išdalijimas bei padalijimas. Sąrašas nėra baigtinis, todėl šie būdai turėtų būti atskleidžiami giliau.

Įmonės, įstaigos ar organizacijos sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos yra aptartini kartu, nes visi šie veiksmai apima skirtingus darbdavio reorganizavimo būdus. Kiekvienu šiuo atveju juridinio asmens, kaip darbdavio, teisės ir pareigos pereina kitiems tretiesiems (jau veikiantiems arba nauji įsteigiamiems) juridiniams asmenims, o tai reiškia – ir darbdaviams. Dėl šios priežasties darytina išvada, kad juridinio asmens reorganizavimas neretai gali sutapti verslo ar verslo dalies perdavimu, nes tiek vienu, tiek kitu atveju yra perduodamas trečiajam asmeniui juridinio asmens turtas bei teisės ir pareigos. Tačiau šiuo požiūriu nei vienam reorganizavimo atvejui CK, kuris reglamentuoja jų atlikimo tvarką, nekelia jokių kriterijų susijusių su perduodamo turto bei teisių ir pareigų galėjimu/negalėjimu sudaryti savarankišką verslą ar jo dalį. Dėl šios priežasties manytina, kad juridinio asmens reorganizavimo metu trečiajam asmeniui perduodamos reorganizuojamo asmens teisės bei pareigos gali apimti verslą ar jo dalį (pvz., jei yra perduodamos visos teisės į turtą, iš sudarytų sandorių kylančios teisės ir pareigos ir pan.), todėl toks reorganizavimas kartu galėtų būti ir verslo perdavimas. Savo ruožtu reorganizavimo metu perduodamos teisės ir pareigos gali ir nesudaryti verslo ar verslo dalies perdavimo (pvz., jeigu yra perduodamos tik teisės į turtą ir nieko daugiau). Toliau bus pabandyta paanalizuoti kiekvieno iš minėtų reorganizavimo būdų bei verslo ar verslo dalies perdavimo santykis.

Sujungimas, vadovaujantis CK 2.97 straipsnio 4 dalimi, „tai dviejų ar daugiau juridinių asmenų susivienijimas į naują juridinį asmenį, kuriam pereina visos reorganizuotų juridinių asmenų teisės ir pareigos“. Kitais žodžiais tariant naujajam juridiniam asmeniui pereina kiekvieno iš tokiu būdu reorganizuojamo juridinio asmens visas materialių ir nematerialių objektų kompleksas, kurio pagalba pastarasis uždirba pajamas. Tai visiškai atitinka tiek aukščiau apibrėžtą verslo sąvoką DK prasme, tiek įmonės sąvoką CK prasme. Atitinkamai, kiekvienas sujungimas bus ir verslo perdavimas. Analizuojant sujungimo ir verslo perdavimo skirtumus, atkreiptinas dėmesys, kad

sujungimo atveju naujam juridiniam asmeniui pereina visos reorganizuojamų asmenų teisės bei pareigos ir pastarieji tokio reorganizavimo pasekoje pasibaigia. Verslo bei jo dalies perdavimo atveju yra įmanoma perduoti ne visas buvusio darbdavio teises ir pareigas, todėl pastarasis perdavimas nebūtinai turi reikšti verslą ar jo dalį perduodančio asmens pabaigą. Šiuo požiūriu sujungimo ir verslo ar verslo dalies perdavimo santykį galima apibrėžti taip, kad kiekvienas sujungimas yra verslo perdavimas, bet ne kiekvienas verslo perdavimas (jau nekalbant apie verslo dalies perdavimą) yra sujungimas.

Prijungimas, vadovaujantis CK 2.97 straipsnio 3 dalimi, „tai vieno ar daugiau juridinių asmenų prijungimas prie kito juridinio asmens, kuriam pereina visos reorganizuojamo juridinio asmens teisės ir pareigos“. Prijungimo ir aukščiau aptarto sujungimo skirtumas yra tik tas, kad prijungimo atveju reorganizuojamų juridinių asmenų teisės ir pareigos pereina jau veikiančiam juridiniam asmeniui, o sujungimo – naujai įsteigiam juridiniam asmeniui. Dėl šios priežasties verslo bei jo dalies perdavimo prasme prijungimo atžvilgiu darytinos analogiškos išvados, kaip ir sujungimo atveju.

Išdalijimas, vadovaujantis CK 2.97 straipsnio 6 dalimi, „tai reorganizuojamo juridinio asmens teisių ir pareigų išdalijimas kitiems veikiančioms juridiniams asmenims“. Kaip jau buvo minėta, CK niekaip nereglamentuoja perduodamų teisių ir pareigų. Todėl jos gali ir nesudaryti verslo ar verslo dalies aukščiau aptarta prasme. Iš kitos pusės, verslo ar verslo dalies perdavimas ne būtinai turi būti lydimas reorganizavimo procedūros. Kaip pavyzdžiui, įmonė turinti kelis popieriaus fabrikus, gali vieną jų perduoti trečiajam asmeniui turto prikimo-pardavimo, o taip pat visų susijusių reikalavimų perleidimo bei skolų perkėlimo būdu. Šiuo atveju, manytina, kad bus galima konstatuoti verslo ar verslo dalies perdavimą, tačiau tokia procedūra neturės nieko bendro su juridinio asmens reorganizavimu. Aukščiau apibūdintas įmonės pirkimas-pardavimas taip pat nėra lydimas įmonės reorganizavimo. Dėl šių priežasčių darytina išvada, kad juridinio asmens išdalijimas gali sutapti su verslo bei jo dalies perdavimu, gali ir nesutapti, tačiau toks sutapimas laikytinas daugiau atsitiktiniu reiškiniu, o ne teisinio reglamentavimo nulemtu dėsningumu.

Padalijimas, vadovaujantis CK 2.97 straipsnio 7 dalimi, „tai vieno reorganizuojamo juridinio asmens pagrindu įsteigimas dviejų ar daugiau juridinių asmenų, kuriems tam tikromis dalimis pereina reorganizuoto juridinio asmens teisės ir pareigos“. Akivaizdu, kad padalijimas yra tas pats išdalijimas tiktai įsteigiant naujus juridinius asmenis. Dėl šios priežasties, padalijimas teisine prasme taip pat neatitinka verslo ar verslo dalies perdavimo, nors gali su pastaraisiais ir sutapti.

Reziumuojant, galima daryti išvadą, kad originalioje DK 138 straipsnio redakcijoje įtvirtintos aplinkybės, negalinčios būti teisėta priežastimi nutraukti darbo santykius, iš esmės neapėmė verslo ar verslo dalies perdavimo atvejo pilna apimtimi. Papildžius minėtą straipsnį draudimu nutraukti darbo santykius taip pat ir verslo ar verslo dalies perdavimo atveju, kodekse nebuvo pateikta verslo ar verslo dalies sąvoka. Viena vertus, verslo ar verslo dalies perdavimas gali būti aiškinamas atsižvelgiant į CK normas išvedant analogiją tarp verslo ir įmonės bei verslo dalies ir įmonės dalies, atitinkamai verslą suprantant kaip turtinį kompleksą apimantį visą įmonės turtą, o verslo dalį – esminę šio komplekso dalį. Antra vertus, perdavimas taip pat gali pasireikšti visa eile juridinių sandorių nuo turto pardavimo iki jo nuomos ar paslaugų teikimo, kaip pamatysime vėliau, ir nebūtinai gali būti siejamas su įmonės, jos esminės dalies pardavimu ar reorganizavimu CK prasme. Todėl verslo ar verslo dalies perdavimą galima suprasti ir kaip visiškai savarankišką sąvoką darbo teisėje, neturinčią analogo CK ir nesiejamą su įmonės pirkimo-pardavimo sandoriu ar reorganizavimu.

Jeigu nacionalinėje teisėje verslo ar verslo dalies perdavimo atvejis neretai gali sutapti su reorganizavimu, gali kilti klausimas, ar ES teisė egzistuoja reorganizavimo ir verslo ar verslo dalies perdavimo sąsajos, skirtumai? Ar šie atvejai sutampa, ar jie gali sutapti? Ar darbuotojų teisių apsauga vienoda šiais atvejais? Kaip pamatysime vėliau, nei ES teisėje, nei teismų praktikoje šie du atvejai nėra siejami ir labiau linkstama prie to, kad verslo ar verslo dalies perdavimas yra atskira kategorija. Tačiau Lietuvos teisė nėra atskleidusi darbuotojų teisių apsaugos verslo ar verslo dalies perdavimo atveju, kai šie atvejai sutampa su įmonės reorganizavimu, įmonės ar jos esminės dalies pardavimu. Nacionalinė teisė taip pat neatskleidė ir verslo ar verslo dalies perdavimo sąvokos. Iškėlus hipotezę, kad verslo ar verslo dalies perdavimas yra platesnė ir atskira darbo teisės sąvoka, atsižvelgiant į ES teisę bei praktiką ir lyginant ją su Lietuvos teise bei praktika ir atsiranda galimybė egzistuoti neatitikimams pačioje sąvokoje ir dėl perdavimo fakto saugomose darbuotojų teisėse. Todėl būtina išanalizuoti ES bei jos kontekste Lietuvos teismų praktiką, siekiant atsakyti į šiuos klausimus.

LAT pažymėjo, jog sąvoka „perleidimas“ yra apibendrinanti, civilinėje teisėje reiškia nuosavybės teisės perdavimą kitam asmeniui. Tai dažniausiai reiškia savininko pasikeitimą. Verslo ar verslo dalies perdavimo atveju, atsižvelgiant į nuosavybės teisės perdavimą kitam asmeniui, svarbu išsiaiškinti, ar tas kitas asmuo yra savininkas, ar darbdavys. Neabejotina, kad darbdavys ir savininkas neretai nesutampa. Tuo tarpu Direktyvos 2001/23 nuostatos neakcentuoja savininko pasikeitimo atvejo ir pažymi tik perdavimą kitam darbdaviui, išlaikant subjekto tapatybę. Pagal ETT praktiką,

konsoliduotos Direktyvos 2001/23 vienu iš aspektų siekiama užtikrinti egzistuojančio ūkio subjekto darbo santykių tęstinumą, neatsižvelgiant į savininko pasikeitimą, t.y. savininkas nėra nagrinėtinas objektas verslo ar verslo dalies perdavimo atžvilgiu. Savininko pasikeitimas visais atvejais reiškia visos įmonės arba jos esminės dalies, kaip nuosavybės, perdavimą. Tačiau tai dar nereiškia kartu darbdavio pasikeitimo, o tik atsakingo asmens, nustatančio darbdavio pareigas įmonės darbuotojų atžvilgiu pasikeitimą ir gali šį įtakoti. Pabrėžtina, kad net ir perduodant verslą ar jo dalį per trečiosios šalies tarpininką, gali atsirasti kitas darbdavys. Atsižvelgiant į DK 138 str. hipotezėje įtvirtintą nuostatą, jog “Įmonės, įstaigos, organizacijos savininko <...> pasikeitimas <...> perdavimas negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius”, galima teigti, kad ši nuostata nevisada apima verslo ar verslo dalies perdavimo sąvoką Direktyvos 2001/23 prasme, kiek pastaroji siejama su darbdavio pasikeitimu. Tai vienas iš iškeltos hipotezės aspektų, verčiančių laikyti verslo ar verslo dalies perdavimą tam tikrais atvejais kaip savarankišką sąvoką nacionalinėje darbo teisėje.

Minėtoje LAT apžvalgoje be kita ko nustatyta, kad minėta perleidimo teisė gali būti realizuota per įvairias sandorių rūšis: pirkimo-pardavimo, dovanojimo, mainų ir kt. Tačiau LAT nėra pasisakęs dėl atvejų, kai verslas perduodamas be sutarties.

Todėl darytina išvada, kad Lietuvos teisėje įtvirtinta perdavimo sąvoka gali nepilnai apimti ES teisėje įtvirtintą perdavimo sąvoką ta prasme, jog teisinis perdavimas įmanomas ir nesant tokį perdavimą pasirašytos sutarties, atsižvelgiant tik į bylos aplinkybes. Todėl būtina išanalizuoti Lietuvos teismų praktiką, kuri gali įtvirtinti ir kitas perdavimo rūšis. Kaip jau nagrinėta, pagal ETT praktiką nėra svarbus pats perdavimo teisinis būdas, norint pripažinti verslo ar verslo dalies perdavimo faktą Direktyvos 2001/23 prasme.

VERSLO AR VERSLO DALIES PERDAVIMO SĄVOKA ETT PRAKTIKOJE

Jau minėta, kad ETT išplėtė šių direktyvų taikymo sritį, jog vėlesnės direktyvos pakeistos siekiant ne įtvirtinti visiškai naujas nuostatas ir reguliavimą, o atvejus, įtvirtintus teisės praktikoje. Todėl neabejotinai svarbiausias direktyvų nuostatų aiškinimo šaltinis yra ES teismų praktika.

Siekiant atskleisti verslo ar verslo dalies perdavimo sąvoką, reikia pradėti nuo to, kokiais būdais gali vykti perdavimas. Jau minėta, kad Direktyvos 77/187 taikymas 1 str. nustatytas tais atvejais, kai perdavimas vyko teisinio perdavimo arba susijungimo atvejus¹⁴.

3.1. Teisinis perdavimas

Žodis “teisinis” reiškia tik perdavimo metodą, būdą. Pirmosiose ETT nagrinėtose bylose, kaip pagrindinis ir įprastinis teisinio perdavimo būdas buvo laikomi sutartiniai perdavėjo ir perėmėjo santykiai, t.y. verslas ar jo dalis perduodami pagal sutartį. Tačiau ar teisiniu perdavimu gali būti laikomi atvejai, kai tarp perdavėjo ir perėmėjo, susiklosto sudėtiniai sandoriai, įskaitant nuomos, tam tikrų funkcijų perdavimas (valymo, maitinimo paslaugos ir pan.), kur nėra verslo perdavimo sutarties pagrindu? Ar perdavimas, nulemtas administracinio ar teismo sprendimo atitinka perdavimą Direktyvos 2001/23 prasme? Siekiant atsakyti į iškeltus klausimus, šioje dalyje bus nagrinėjama teisinio perdavimo ir susiliejinimo sąvokos ES teisėje.

Lietuvos teisėje teisinį perdavimą galima suprasti įstatymo ar sutarties pagrindu. Įmonės arba jos dalies įsigijimas vyksta pagal pirkimo-pardavimo sutartį, kontrolinio akcijų paketo įsigijimą, kelių atskirų turto ir teisių pirkimo-pardavimo sutarčių sudarymą (jose aptariama perduodamo turto apimtis, teisių, pareigų, išskolinimų perkėlimas, darbuotojų perkėlimo sąlygos ir kt.). CK 6.402 str. numato, kad pagal įmonės pirkimo-pardavimo sutartį pardavėjas išsipareigoja perduoti pirkėjui nuosavybės teise visą įmonę kaip turtinį kompleksą ar jos esminę dalį, išskyrus teises ir pareigas, kurių pardavėjas neturi teisės perduoti kitiems asmenims, o pirkėjas išsipareigoja tai priimti ir sumokėti kainą.

Kaip atskirą įmonės įgyjimo būdą CK numato galimybę faktiškai įgyti įmonę ją reorganizuojant vienu iš CK 2.97 str. numatytų būdų. Tačiau Lietuvos įstatymai nėra

¹⁴ 1977 m. vasario 14 d. Tarybos direktyva 77/187/EEB, priimta, dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo OJ L 61, 5.3.1977, p. 26–28

įtvirtinę ar atskyrę dar vieno – verslo ar verslo dalies įgijimo būdo. Todėl reikėtų atkirai išanalizuoti ES teisėje bei praktikoje įtvirtintus kitus verslo ar verslo dalies perdavimo būdus.

Abels byloje C-135/83¹⁵ ETT priėmė ryžtingą teisinio perdavimo sąvokos interpretaciją ir nusprendė, kad Direktyva 77/187 apima visus perdavimo atvejus, įskaitant administracinį aktą ar teismo sprendimą¹⁶ bei tuos atvejus, kai visai nėra perdavimo sutarties¹⁷. ETT nuomone, teisinis perdavimas Direktyvos 77/187 prasme gali apimti ir tuos atvejus, kai įvyksta perdavimas tarp motininės ir dukterinės įmonių, kurie yra nors ir atskiri juridiniai asmenys, kiekvienoje iš jų yra skirtingi darbdaviai ir darbuotojai, tačiau šių kompanijų savininkas bei vadovybė yra ta pati, nuosavybė priklauso vienam asmeniui ir šios kompanijos atlieka vienodą ar panašią ekonominę veiklą¹⁸.

Vienas iš verslo ar verslo dalies teisinių perdavimų atvejų nuomos sutarties bei jos panaikinimo atžvilgiu buvo nagrinėtas *Ny Mølle Kro* byloje. A išnuomojo restoraną B, tačiau B pažeidus sutartį, A nutraukė nuomos sutartį ir restorano veiklą tęsė pati. ETT pasisakė, kad darbuotojai, kurių darbdavys pasikeičia nesant jokių savininko pasikeitimų yra situacijoje, prilyginamoje atvejui, kai perduodamas verslas pirkimo-pardavimo sutarties pagrindu ir tokiems darbuotojams priklauso ekvivalenti apsauga¹⁹. Todėl toks atvejis prilyginamas verslo ar verslo dalies perdavimui Direktyvos 77/187 prasme.

Kitoje, su nuoma susijusioje *Daddy's Dance Hall*²⁰, byloje, ETT nagrinėjo sudėtingesnę nuomos perdavimo atvejį. Čia savininkas A išnuomojo restoraną B, vėliau panaikino nuomos sutartį ir nutarė išnuomoti restoraną C. ETT nusprendė, kad iš principo toks perdavimas tarp B ir C atitinka Direktyvoje 77/187 numatytą perdavimą ir teigė, jog faktas, kad perdavimas, įvykdytas per du etapus, iš pradžių iš nuomininko B perdavus verslą savininkui A, kuris vėliau perdavė verslą naujam nuomininkui C, atitinka verslo ar verslo dalies teisinio perdavimo sąvoką, kadangi perduota ekonominė veikla išlaikė savo tapatybę²¹.

“Dvigubo” perdavimo (nuomos ir vėliau pardavimo) atvejis nagrinėtas taip pat ir *Bork*²² byloje. A išnuomojo gamyklą B. B vėliau paskelbė nutraukianti nuomos sutartį ir įstatymų numatyta tvarka įspėjo darbuotojus apie atleidimą. Tuomet A pardavė gamyklą

¹⁵ *Abels* byla C-135/83

¹⁶ žr. *Redmond* byla C-29/91, *Celtec* byla C-478/03, *Abels* byla C-135/83

¹⁷ žr. *Merckx* byla C-172/94

¹⁸ *Abels* byla C-135/83, 17 punktas

¹⁹ *Ny Mølle Kro* byla C-287/86, 12 punktas

²⁰ *Daddy's Dance Hall* byla C-324/86, 10 punktas

²¹ Žr. šio darbo 3.3. dalį

²² *Bork* byla C-101/87

C, o pastarasis perėmė daugiau nei pusę B darbuotojų. ETT pasisakė, kad toks perdavimas taip pat reguliuojamas Direktyvos 77/187 nuostatų, kadangi išlaikoma subjekto tapatybė.

ETT taip pat priėmė sprendimą *Merckx* byloje, kad Direktyva 77/187 taikoma, kalbant apie sutartinius santykius, tais atvejais, kai keičiasi už verslo vykdymą atsakingas fizinis ar juridinis asmuo, kuris nustato darbdavio pareigas įmonės darbuotojų atžvilgiu. Vadinasi, norint taikyti šią direktyvą, nereikia, kad perdavėjas ir perėmėjas būtų susiję tiesioginiais sutartiniais santykiais: perdavimas taip pat gali vykti dviem etapais per trečiosios šalies tarpininką, pavyzdžiui, savininką ar įmonei kapitalą sukaupusį asmenį ir gali būti pripažįstamas verslo ar verslo dalies perdavimu Direktyvos 77/187 prasme.

Iš šių ETT sprendimų darytinos kelios išvados:

- Direktyva 77/187 taikoma, jeigu pasikeičia už įmonės valdymą atsakingas fizinis arba juridinis asmuo, neatsižvelgiant į tai, ar pasikeitė įmonės savininkas;
- Direktyva 77/187 gali būti taikoma ir nesant sutartiniams santykiams, kaip pvz., jei yra sutartis tarp nuomotojo ir nuomininko, tai nereiškia, kad yra sutartis tarp pirmo nuomininko ir vėlesnio nuomininko. Tačiau verslo ar verslo dalies perdavimas galimas per du etapus, tiesiogiai nuomininkams nebendraudant ir toks perdavimas gali atitikti verslo ar verslo dalies perdavimą Direktyva 77/187 nesant sutarties tarp nuomininkų.

Taigi, sutarties reikalavimo perleidžiant verslą ar jo dalį nebuvimas atvėrė galimybę direktyva, saugančia darbuotojų teises verslo ar verslo dalies perdavimo atvejais, reguliuoti ir kitokio pobūdžio perleidimus. Vienas iš tokių būdų yra nepagrindinės įmonės veiklos perleidimas atlikti įmonėms, kurios specializuojasi šios veiklos atlikime (maitinimo paslaugos, patalpų valymo paslaugos ir pan.). Taigi, klausimas, ar toks perleidimas yra verslo ar verslo dalies perdavimas Direktyvos 77/187 prasme įgavo fundamentalią ekonominę reikšmę, kadangi pripažinus tokį perdavimą kaip atitinkantį direktyvoje nustatytą verslo ar verslo dalies perdavimą, perėmėjas privalėtų įdarbinti visus perdavėjo darbuotojus tokiomis pačiomis sąlygomis bei terminais, prarandant itin svarbų personalo išlaikymo kaštų taupymo aspektą.

Po ETT priimtų sprendimų nuomos klausimais, nekeista, kad nepagrindinės veiklos perdavimą teismas *Rask*²³ byloje pripažino atitinkantį Direktyvos 77/187 nuostatas. Philips ir ISS sudarė sutartį, kad ISS prisiima visą atsakomybę naudojant Philips valgyklas, konkrečiai meniu sudaryme, maisto pirkime bei ruošime, darbuotojų

²³ *Rask* byla C-209/91

samdyje bei jų apmokymuose. Philips sutiko mokėti ISS fiksuotą mėnesinę sumą ir suteikė teisę ISS naudotis neatlygintinai Philips turtu – valgyklomis, įranga bei kitais ištekliais (elektros energija, vanduo ir pan.). ETT pasisakė, kad Direktyva 77/187 gali apimti tokį atvejį, kai įmonė anksčiau tiesiogiai vykdydama nepagrindinę funkciją (darbuotojų maitinimo funkcija – *aut. past.*), ją, kartu su darbuotojais ir infrastruktūra, perduoda vykdyti perėmėjui mainais už tam tikrą mokestį ir kitą naudą, nustatytą sudarytame susitarime tarp perdavėjo ir perėmėjo²⁴. Panašios išvados ETT priėjo ir *Francisca Sánchez Hidalgo*²⁵ byloje, teigdamas, jog:

- buvo perduota nepagrindinė perdavėjo įmonės veikla, nebūtinai susijusi su pagrindine veikla;
- susitarimas tarp perdavėjo ir priėmėjo priimtas dėl paslaugų teikimo išimtinai perdavėjo naudai.

Dar vienoje byloje ETT pasisakė, kad nėra svarbu, kiek asmenų atliko tam tikrą veiklą prieš verslo ar verslo dalies perdavimą pas perėmėją. *Schmidt* byloje teismas nustatė, jog faktas, kad vykdyta veikla (patalpų valymas) prieš perdavimą buvo atliekamas perdavėjo įmonėje tik vieno asmens nėra pakankamas paneigti verslo ar verslo dalies perdavimą Direktyvos 77/187 prasme²⁶.

Taigi, perdavimas pagal ETT praktiką Direktyvos 77/187 prasme gali būti pripažintas ne tik įprastu įmonės dalies pirkimo-pardavimo būdu, tačiau ir kitais atvejais:

- “pirmojo perdavimo” atveju, kai perduodamas nepagrindinis įmonės verslas ar jo dalis perėmėjui, jeigu tarp pastarojo ir perdavėjo yra sudaroma tokio perdavimo sutartis (*Rask, Schmidt* bylos);
- “antrojo perdavimo” atveju, kai savininkas A perduoda nepagrindinį įmonės verslą ar jo dalį konkurso laimėtoju B, o pasibaigus sutarties laikotarpiui verslas ar jo dalis perduodamas naujo konkurso laimėtoju C, ir nėra jokių sutartinių santykių tarp B ir C (*Süzen, Francisca Sánchez Hidalgo* bylos);
- perduotą verslą ar jo dalį savininkui A perėmus atgal ir pradėjus vykdyti vėl, kai pasibaigia nuomos sutartis su B.
- “antrojo perdavimo” ir, kaip manoma, vėlesniais perdavimo atvejais, kai nuomos sutartis pasibaigia su B, savininkas A konkurso būdu sudaro nuomos sutartį su C, o taip pat nėra perdavimo sutarties tarp B ir C (*Ny Mølle Kro, Bork* bylos).

²⁴ *Rask* byla C-209/91, 21 punktą

²⁵ *Francisca Sánchez Hidalgo* byla C-247/96

²⁶ *Schmidt* byla C-392/92, 15 punktą

Svarbu atkreipti dėmesį, jog ETT nereikalauja perduodamam turtui suteikti nuosavybes teises, kad būtų galima pripažinti verslo ar verslo dalies perdavimo faktą. ETT *Güney-Görres* ir kt. sujungtose bylose pasisakė, “kad tai, jog naujo savininko perimti materialūs elementai nepriklauso jo pirmtakui, bet perleidėjo buvo perduoti naudotis, nereiškia, kad nėra įmonės ar verslo perdavimo Direktyvos 77/187 prasme”²⁷. T.y., tai nereiškia, kad jei buvo perduotos ne nuosavybės, o naudojimosi teisės į organizuotus išteklius, nebus verslo perdavimo pagal Direktyvą 77/187.

Keliose bylose ETT nagrinėjo dar įdomesnius aspektus. Teismas pabrėžė, kad administracinis ar teismo sprendimas, kuriuo buvo perduotas verslas ar jo dalis vienodai atitinka Direktyvą 2001/23, kaip ir perdavimas pagal pirkimo-pardavimo sutartis, nuomos sutartį arba perdavimą, kuris pripažįstamas ir nesant sutartiniais santykiams. *Redmond* byloje, Redmond fondas, kurio veikla buvo susijusi su narkotikų prevencija bei narkomanų reabilitacija, buvo finansuojamas vietinės administracijos. Po administracijos sprendimo nustoti finansuoti Redmond fondą, iš šio buvo atleisti darbuotojai, o pats fondas uždarytas. Administracijos sprendimu buvo pradėtas finansuoti kitas – Sigma fondas, kovojantis su priklausomybe narkotikams, kuris priėmė sprendimą neperimti anksčiau veikusio Redmond fondo darbuotojų. ETT nusprendė, kad tokia situacija gali atitikti perdavimą Direktyvos 77/187 prasme nepaisant fakto, jog sprendimas priimtas vienašališkai administraciniu aktu, o ne sutartimi²⁸, kadangi išsaugota subjekto tapatybė.

ETT taip pat yra pažymėjęs, kad perdavimą gali lemti ir trečiojo asmens veiksmai, kaip pavyzdžiui teismas. Todėl perdavimas pagal ES teisę reiškia ne tik perdavimus pagal sutartis, be sutarčių, bet ir perdavimus administraciniu ar teismo sprendimu. Pvz., ETT, nagrinėdamas sujungtas *Berg* ir *Busschers* bylas²⁹, nustatė, kad Direktyvos 77/187EEB 1 str. turi būti taikomas abiem nuomos sutarčių pirkimams pagal Nyderlandų įstatymus ir esant pakartotiniam įmonės perdavimui po to, kai nuomos sutarties pirkimas buvo sudarytas teismo sprendimu³⁰. Ši nuostata pakartota kitame ETT *Daddy's Dance Hall* sprendime, kur pripažino, kad Direktyvos 2001/23 nuostatos iš principo taikomos visoms įmonių teisinėms formoms, kurios baigiasi teisių perdavimu, kylančiu ne tik pagal civilinę, pavyzdžiui, pirkimo, nuomos ar kitą sutartį, bet ir pagal kitą administracinę ar teisinę aktą arba net teismo sprendimu³¹.

Teisinio perdavimo sąvoka Direktyvos 2001/23 prasme pagal ES teisę yra tiek praplėsta, kad šalia tradicinio perdavimo, kuriame pasirašoma pirkimo-pardavimo

²⁷ *Güney-Görres/Demir* sujungtos bylos C-232/03 ir C-233/03, 38 punktas

²⁸ *Redmond* byla C-29/91 17 punktas

²⁹ *Berg / Besselsen/ Busschers* sujungtos bylos C-144 ir C-145/87

³⁰ *Ibid.* 20 punktas

sutartis, pagal ETT praktiką verslas ar jo dalis gali būti perduodami atsisakant nepagrindinės įmonės veiklos (nesvarbu, kiek asmenų šią veiklą atliko perdavėjo įmonėje), nuomos sutartimis, pakartotinės nuomos atvejais, kai nuomininkai tiesiogiai nesusiję jokia sutartimi, administraciniu ar teismo sprendimu, o taip pat susilieji mo atvejais.

3.2. Susilieji mas

Susilieji mo sąvoka, įtvirtinta Direktyvoje 2001/23, ES teisėje taip pat nėra atskleista. Teisinėje teorijoje priimta laikyti, kad susilieji mas ES teisės prasme apima atvejus, nustatytus EB Trečiosios direktyvos 78/855 dėl akcinių bendrovių jungimo³² 3 ir 4 straipsnyje – kai viena arba dvi bendrovės nutraukia veiklą, jos nėra likviduojamos, o visas turtas ir įsipareigojimai perduodami kitai arba vietoje jų steigiamai bendrovei, mainais už įsigyjančios bendrovės akcijas). Pagal Direktyvos 82/891 12 str. darbuotojų teisių apsaugai taikoma Direktyva 77/187. Panaši nuostata atkartota ir Šeštosios direktyvos dėl akcinių bendrovių skaidymo³³ 11 str.

Taigi, atitinkamai susilieji mas pagal ES teisę reiškia bendrovių prijungimą arba sujungimą CK 2.97 str. numatytų reorganizavimo būdų prasme pagal Lietuvos teisę, bei susijusi su savininko pasikeitimu, todėl atskirai šiame darbe nenagrinėjamas.

3.3. Subjekto tapatybės išlaikymas

Direktyvoje 2001/23, lyginant su Direktyva 77/187, praplėstas 1 str. įtvirtina, jog “šioje direktyvoje nustatytas perdavimas yra perdavimas išlaikant ūkio subjekto tapatybę <...>”. Taigi, nustačius, kad verslo ar verslo dalies perdavimo būdas atitinka teisinį perdavimą ar susilieji mą Direktyvos 2001/23 prasme, siekiant pripažinti perdavimą pagal šią direktyvą, reikia nustatyti faktines perdavimo aplinkybes ir ar subjektas išlaiko tapatybę.

Esminį tokių faktinių aplinkybių išaiškinimą nacionaliniams teismams ETT pateikė *Spijkers*³⁴ byloje. 1986 m. ETT *Spijkers* byloje išaiškino, kaip nustatyti, ar buvo išlaikyta subjekto tapatybė ir tai pakartojo eilėje kitų spęstų bylų: “norint nustatyti, ar

³¹ *Daddy's Dance Hall* byla C-324/86

³² 1978 spalio 9 d. Trečioji Tarybos direktyva 78/855/EEB, pagrįsta Sutarties 54 straipsnio 3 dalimi, dėl akcinių bendrovių jungimo OL L 295, 1978 10 20, p. 36—43

³³ 1982 m. gruodžio 17 d. Šeštoji tarybos Direktyva 82/891/EEB, pagrįsta Sutarties 54 straipsnio 3 dalies g punktu dėl akcinių bendrovių skaidymo OL L 378, 1982 12 31, p. 47—54

³⁴ *Spijkers* byla C-24/85

perduodamas stabiliai veikiantis subjektas, reikia atsižvelgti į visumą faktinių aplinkybių, kurios apibūdina nagrinėjamą perdavimą, pavyzdžiui: įmonės arba verslo rūšį, materialaus turto, pavyzdžiui, pastatų ir kilnojamo turto, perdavimą ar neperdavimą, nematerialaus turto vertę perdavimo metu, į tai, ar naujas darbdavys perėmė daugumą darbuotojų, ar buvo perduoti klientai, į prieš ir po perdavimo atliekamos veiklos panašumo laipsnį bei į šios veiklos galimo sustabdymo trukmę” (žr., *inter alia*, *Redmond Stichting* byla C-29/91, *Spijkers* byla C-24/85, 13 punktas; *Süzen* byla C-13/95, 14 punktas, bei *Abler ir kt.* byla C-340/01, 33 punktą, *Ny Mølle Kro* byla C-287/86, 19 punktas, *Redmond* byla C-29/91 24 punktas ir kt.)³⁵. Teismas taip pat pažymėjo, kad visos šios aplinkybės yra tik atskiri visapusiško įvertinimo, kuris turi būti atliktas, aspektai, ir todėl jie negali būti vertinami izoliuotai, atskirai tik vieną jų.

Viena vertus, ši kriterijų gausa nėra aiškiai apibrėžta juos vertinant, kita vertus, tai leido nacionaliniams teismams sėkmingai laviruoti taikant nacionalinius teisės aktus, kurie ne visada buvo vieningi ES teritorijoje ir tuo pat metu nepažeidžiant dabartinės Direktyvos 2001/23 nuostatų.

Pabrėžtina, kad ETT praktikos raidoje skyrėsi kriterijai, pagal kuriuos nustatoma ar įvyko verslo ar verslo dalies perdavimas ir juos galima suskirstyti į 2 etapus. Ankstyvosiose bylose buvo remiamasi kriterijumi, ar buvo išlaikyta subjekto tapatybė pagal prieš perdavimą ir po jo atliekamos veiklos panašumo laipsnį. Vėlesnėse bylose didesnis dėmesys buvo skiriamas kriterijui, ar perduotas verslas ar jo dalis yra perduotas išlaikant subjekto tapatybę, t.y. perduodant gamybinius išteklius – materialųjį ir nematerialųjį turtą. Šiandien neabejotinai reikia atsižvelgti į visus šiuos aspektus.

3.3.1. Stabilus ir veikiančio subjekto perdavimas

ETT praktikoje atrandama ir kitų direktyvose nenustatytų kriterijų, kuriais nustatoma ar įvyko perdavimas, plačiau atskleidė tapatybės išlaikymo sąvoką. *Spijkers* byloje pasisakė, kad norint nustatyti, ar perduotas verslas ar jo dalis, reikia išsiaiškinti, ar perduotas verslas išlaikė savo tapatybę. Tapatybės išlaikymas reiškia, kad, atsižvelgiant į visas perdavimą charakterizuojančius faktus, verslas buvo perleistas kaip veikiantis verslas, ką *inter alia* galėtų paliudyti faktas, kad jo funkcionavimas tęsiamas ar atnaujintas naujojo darbdavio su tokiomis arba panašiomis veiklomis³⁶.

³⁵ *Güney-Görres/Demir* sujungtos bylos C-232/03 ir C-233/03, 33 punktas

³⁶ *Spijkers* byla C-24/85, 15 punktas

Iš ankstyvųjų bylų galima išskirti *Schmidt* (1994 m.) ir *Rygaard* (1995 m.) bylas, kurios iš esmės paneigė *Spijkers* (1986 m.) byloje nustatytus kriterijus. *Schmidt* byloje³⁷, ETT analizavo situaciją, kai bankas atleido savo darbuotoją, kurio darbas buvo valyti banko patalpas, nes šių patalpų valymą bankas ketino patikėti trečiajam asmeniui – patalpų valymo įmonei. Teismas nurodė, kad šiuo atveju galėtų būti konstatuotas verslo ar verslo dalies perdavimas ir pabrėžė, jog aplinkybė, kad patalpų valymas praktiškai neturi nieko bendro su banko vykdoma pagrindine veikla, pati savaime negali panaikinti verslo ar verslo dalies perdavimo požymių analizuojamos situacijos atžvilgiu. Todėl Direktyvoje 98/50, o vėliau ir 2001/23 1 str. įtvirtinta, jog neatsižvelgiama į tai, ar perduodama veikla yra pagrindinė ar pagalbinė. Pabrėžtina, kad banko patalpas valė tik vienas asmuo. ETT teigimu lemiamas kriterijus verslo ar verslo dalies perdavimui Direktyvos 77/187 prasme yra išsiaiškinti, ar perduotas verslas išlaikė savo tapatybę³⁸. Akivaizdu, kad buvo perduota stabiliai ir ilgai paties banko vykdyta veikla. Teismas, be kita ko, šioje byloje pirmą kartą tvirtai atmetė materialaus turto perdavimo kriterijaus taikymą.

Rygaard byloje kompanija Pedersen, statanti SAS valgyklą, nusamdė Rygaard, kaip darbuotoją. Vėliau Pedersen informavo SAS, kad dalį darbų perima ir valgyklą pabaigs statyti Strø Mølle, kuri perima ir reikmenis darbams užbaigti, o taip pat ir kai kuriuos darbuotojus. Pedersen taip pat informavo Rygaard, kad Pedersen veikla stabdoma, šis bus atleistas, o vėliau priimtas į Strø Mølle. Rygaard rėmėsi *Schmidt* byloje pateiktu ETT argumentu, jog iš Pedersen į Strø Mølle perimta veikla yra tapati. Tačiau šįkart teismas dar kartą praplėtė kriterijus, kuriais nustatoma, ar įvyko perdavimo faktas ir pasisakė, jog tai, kad verslas išlaikė savo tapatumą nėra pakankama, kadangi turi būti perduodamas stabiliai veikiantis ekonominis subjektas, kurio veikla neapsiriboja vienos konkrečios darbo sutarties vykdymu³⁹. Šiuo atveju perduota veikla negali pretenduoti į stabiliai veikiančio ekonominio subjekto perdavimo sąvoką, kadangi perdavimas susijęs su vieno statybos projekto perdavimu, o Direktyvos 77/187 prasme perdavimu šioje situacijoje galėtų būti pripažintas tik toks, jei kartu būtų perduota ir didelė dalis turto, suteikianti galimybę stabiliai tęsti perdavėjo vykdytą ar panašią veiklą⁴⁰.

Tiesa, *Rygaard* byla tapo viena iš esminių, po kurios ETT pradėjo taikyti naują kriterijų, kuriuo nustatoma ar buvo perduotas verslas ar jo dalis, ar ne – išlaikant subjekto tapatybę kaip vientisą verslą perduodant gamybinius išteklius (materialųjį ir nematerialųjį turta). Tiesa, dar *Merckx* (1996 m.) byloje ETT kiek sugrįžo prie pirmojo požiūrio bei

³⁷ *Schmidt / Spar- und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen* byla C-392/92

³⁸ *Ibid.* 17 punktas

³⁹ *Rygaard* byla C-48/94, 20 punktas

⁴⁰ plačiau žr. *Rygaard* byla C-48/94

pripažino, kad subjekto tapatybės išlaikymas išlieka, “net jei veikla tęsiama kitos įmonės su kitu pavadinimu, kitose patalpose, kita infrastruktūra. Nereikšminga ir tai, kad pagrindinė verslo vieta yra iš principo yra kitame priemiestyje, verslo teritorija iš esmės lieka ta pati”⁴¹. Teismo teigimu, atsižvelgiant į tai, kad teikiamos paslaugos išliko tos pačios, tai yra perdavimas Direktyvos 77/187 prasme⁴².

3.3.2. Darbuotojų perdavimas jų skaičiaus ir įgūdžių prasme

Nematerialaus turto sąvoka atskleista bei šio kriterijaus taikymas atskleistas jau *Süzen* byloje. Čia ETT teismas pripažįsta, jog nepakanka tik išlaikyti tapatybę pripažinti verslo ar verslo dalies perdavimui ir grįžta prie *Spijkers* byloje nustatytų kriterijų. Čia savininkas A konkurso būdu perdavė valymo paslaugas B, pasibaigus kontraktui, A sudarė naują sutartį su C tokiam pačiam darbui, neperduodant jokie materialaus ar nematerialaus turto iš B. ETT šioje byloje pateikia subjekto sąvoką, kaip “organizuotą asmenų ir turto grupę, palengvinančią ūkinės veiklos, kuria siekiama tam tikro konkretaus tikslo, vykdymą”⁴³. Taip pat laiko svarbiu ir pakartoja *Rygaard* byloje išsakytą kriterijų, kad turi būti perduodamas stabiliai veikiantis ekonominis subjektas⁴⁴. Tačiau faktą, kad asmenų, su kuriais buvo sudaryta ankstesnioji ir naujoji sutartys, teikiama paslauga yra panaši, neužtenka išvadai apie įvykusį ūkio subjekto perdavimą padaryti. Negalima vertinti subjekto, remiantis tiktai jam pavesta vykdyti veikla. Ūkio subjekto tapatybę apibūdina ir kiti faktoriai, tokie kaip darbo jėga, jo vadybos personalas, darbo organizavimo būdas, jo veiklos metodai ir, žinoma, kur tinka, jam prieinami veiklos vykdymo išteklių⁴⁵. Taigi, šioje byloje atmestas veiklos panašumo kriterijus ir pereita prie gamybinių išteklių vertinimo.

Nors gamybiniai išteklių pirmiausiai būna suvokiami kaip materialus turtas (nekilnojama nuosavybė, kilnojamas turtas, kaip įrengimai, mechanizmai, transporto priemonės ir pan.), *Süzen* byloje išskiriamas ir nematerialus turtas, kaip darbo jėga kiekybine prasme (darbuotojų skaičius), darbuotojų kompetencija atliekant užduotis (kvalifikacija). Taip pat ETT pasisakė, kad vien tiktai paslaugų teikimo sutarties netekimas, kai ji atitenka konkurentui, negali pats savaime būti suprantamas kaip „perdavimas” šios direktyvos prasme. Tokiomis aplinkybėmis paslaugas teikusi įmonė, kuriai anksčiau buvo pavesta atlikti sutartyje įtvirtintus darbus, netekusi kliento, nenustoja

⁴¹ *Merckx* byla C-172/94, 21 punktas

⁴² *Ibid.* 30 punktas

⁴³ *Süzen* byla C-13/95, 13 punktas

⁴⁴ *Ibid.* 13 punktas

⁴⁵ *Ibid.* 15 punktas

visiškai vykdyti savo veiklos, o jai priklausantis verslas ar jo dalis negali būti laikomi perduotais asmeniui, su kuriuo buvo sudaryta nauja sutartis⁴⁶.

Galima teigti, kad ETT praktikoje šis kriterijus įvestas siekiant sutrukdyti tam, kad darbuotojų apsauga sumažėtų, jei jie dirba sektoriuje, kuriame darbo jėga yra esminis veiksnys. Tad, kokių kriterijumi reikia remtis siekiant nustatyti, ar verslas ar jo dalis yra perduoti Direktyvos 2001/23 prasme? Ar turi būti perduotas ir materialus turtas, ir nematerialus? Ar pakanka tik perduoti materialųjį arba tik nematerialųjį turtą? ETT yra ne kartą pažymėjęs, kad labai svarbu iš pradžių nustatyti su galimu perdavimu susijusios veiklos pobūdį, kadangi veiksniai, reikšmingi nustatant įmonės perdavimo faktą, priklauso nuo ūkio subjekto veiklos rūšies⁴⁷.

Kaip ETT pažymėjo *Süzen* byloje, nacionalinis teismas, vertindamas faktus, apibūdinančius nagrinėjamą sandorį, be kitų dalykų turi atsižvelgti į nagrinėjamos įmonės ar verslo rūšį. Iš to galima padaryti išvadą, kad sprendžiant, ar šios direktyvos prasme įvyko perdavimas ar ne, kiekvieno tokiam sprendimui priimti reikalingo kriterijaus svarbumas būtinai skirsis, atsižvelgiant į įmonės vykdomą veiklą ar atitinkamos įmonės, verslo ar verslo dalies naudojamus gamybos ar veiklos vykdymo būdus. Ypač tais atvejais, kai ūkio subjektas tam tikruose sektoriuose gali vykdyti veiklą be reikšmingo materialaus ar nematerialaus turto, logiška, kad jo tapatybės išsaugojimas po jam įtaką turėjusio sandorio negali priklausyti nuo tokio turto perdavimo⁴⁸.

Tais atvejais, kai verslo ar verslo dalies perdavimo atvejais subjekto tapatybės išlaikymas priklauso nuo darbuotojų kompetencijos, įgūdžių perėmimo, perdavimui pripažinti reikalinga tik nustatyti, ar perimti perleidėjo darbuotojai. Šis kriterijus yra įtrauktas į visapusišką aplinkybių nagrinėjimą. Jis tampa svarbus tik nesant turto perdavimo fakto ir kai reikia nustatyti kitus požymius, galinčius sudaryti perduodamą ūkio subjektą. Be to, jis nebūtinai susijęs su pačių darbuotojų perdavimu, o veikiau su jų specialios kompetencijos, laikomos organizuotu ūkio subjektu, perdavimu. Taip iš perdavimo šalių siekiama atimti galimybę išvengti Direktyvos 2001/23 taikymo.

Viena iš tokių sričių, kur remiamasi darbo jėga, yra paslaugų sektorius. Tuo pačiu, reikia vengti subendrinimų, kadangi labai sumažėtų veiksmų, dėl kurių paslaugų teikėjai konkuruoja tarpusavyje. Kai automatiškas įmonės perdavimo pripažinimas tarp paslaugų teikėjų (kurių verslo pagrindas yra remiantis darbuotojų įgūdžiais atliekama veikla), reikštų, kad personalo sąnaudos taptų nuolatinėmis sąnaudomis. Veikimo laisvė, kuria

⁴⁶ *Ibid.* 16 punktas

⁴⁷ *Süzen* 18 punktas; *Hernandez Vidal ir kt.* 31 punktas; *Hidalgoir kt.* 31 punktas; *Liikenne* 35 punktas ir *Abler ir kt.* 35 punktas.

⁴⁸ *Ibid.* 18 punktas

disponuotų potencialūs konkurentai, siekdami išsiskirti iš kitų konkurentų paslaugų sutarties sudarymo konkurso atveju, būtų minimali, kadangi ji būtų susijusi tik su personalo kompetencijos organizavimu⁴⁹, kaip kad būtų *Süzen* byloje.

3.3.3. Materialaus turto perdavimas

Galima daryti prielaidą, kad tuo atveju, jeigu tik tęsiama atitinkama veikla, o perimti darbuotojai nesudaro didelės dalies, darbo jėgos atžvilgiu, verslo perdavimo Direktyvos 2001/23 prasme nebus. Tačiau tuo atveju, jei verslas nesiremia iš esmės darbo jėga, darbuotojų kompetencija, tada įmonės perdavimo faktas priklauso nuo to, ar įmonė perdavė turtą.

Pavyzdžiui, *Liikenne* byloje ETT, nustatęs, jog tarp dviejų autobusų kompanijų nebuvo perduotas turtas, nepripažino Direktyvos 2001/23 taikymo, nors dalis darbuotojų ir buvo perkelta iš vienos įmonės į kitą. ETT pažymėjo, kad tose verslo rūšyse, kur veiklai yra reikalingos priemonės ar specialūs įrenginiai, pavyzdžiui, viešųjų autobusų transportas, jei neperduodama didelė turto dalis, negali būti daroma išvada, kad atitinkamas ūkio subjektas išlaikė savo tapatumą⁵⁰ ir remiamasi Direktyva 2001/23. Visų pirma ETT nurodė, kad „vežimas autobusu negali būti laikomas veikla, kuri iš esmės remiasi darbo jėga, kadangi ji reikalauja daug įrangos ir prietaisų“. Todėl „aplinkybė, kad ankstesnis sutarties vykdytojas neperdavė žymios tokių išteklių dalies, būtinų tinkamai ūkio subjekto veiklai, naujam sutarties vykdytojui, neleidžia konstatuoti, kad ūkio subjektas išsaugo savo tapatumą“. Tokiu būdu tarp dviejų vežėjų autobusais įmonė nebuvo perduota, kadangi antrasis neperėmė pirmojo transporto priemonių⁵¹.

Nagrinėjant atvejus, kai perduodama įmonės tam tikro turto dalis perėmėjui, kuris išlaiko subjekto tapatybę, svarbu atkreipti dėmesį į tai, jog ETT nereikalauja perduodamam turtui suteikti nuosavybės teises, kad būtų galima pripažinti verslo ar verslo dalies perdavimo faktą. Atsakymas dėl užsakovo turto suteikimo pasekmių buvo pateiktas sprendime *Temco*. Šioje byloje *Volkswagen* pagal sutartį perleido valymo paslaugas teikiančioms įmonėms savo įrengimų pramoniniam valymui reikalingas priemones. ETT sutiko su nacionalinio teismo analize, kuris nustatė, kad nebuvo turto dalių perdavimo tarp paslaugų teikėjų⁵². Tačiau tai nereiškia, kad neįvyko verslo perdavimas.

⁴⁹ More, Gillian., *The Acquired Rights Directive: Frustrating or Facilitating Labour Market Flexibility?* *New Legal Dynamics of European Union*. Jo Shaw and Gillian More. 1995.

⁵⁰ *Liikenne* byla C-172/99, 42 punktas

⁵¹ žr. *Liikenne* byla C-172/99

⁵² *Temco* byla C-51/00, 25 punktas

Jau anksčiau minėta, “kad tai, jog naujo savininko perimti materialūs elementai nepriklauso jo pirmtakui, bet perleidėjo buvo perduoti naudotis, nereiškia, kad nėra įmonės ar verslo perdavimo Direktyvos 77/187 prasme”⁵³. Todėl vertinant pagal konsoliduotos Direktyvos 2001/23 1b straipsnio nuostatas, nėra būtina perduoti nuosavybės teises į materialų turtą, kad įvyktų perdavimas ir jis būtų saugomas direktyvos. Faktas, kad nuosavybė nebuvo perleista iš vieno paslaugų teikėjo kitam, netrukdo įvykti turto perdavimui panaudos, nuomos ar kita teise, jei yra nustatyta, kad nagrinėjamas turtas yra perduodančio subjekto dalis. Šiuo atveju taip pat gali būti pripažinta, kad įvyko verslo ar verslo dalies perdavimas Direktyvos 2001/23 prasme.

Patvirtindamas anksčiau išsakytą nuomonę, ETT nustatė, kad tam tikrais atvejais užsakovo suteiktas turtas gali nulemti turto perdavimą iš vieno paslaugų teikėjo kitam. Pavyzdžiui, neišvengiamai išplaukia išvada, kad nagrinėjamas materialus turtas yra perduodamo ūkio subjekto dalis, nors jis liko perdavėjo nuosavybe. Jeigu materialių turtinių gamybinių išteklių perdavimas leidžia išlaikyti perduodamo subjekto tapatybę, tuo atveju atsiranda galimybė pripažinti verslo ar verslo dalies perdavimą.

Vėl gi, čia taip pat reikia vengti subendrinimo, pagal kurį bet koks užsakovo gamybos materialių išteklių suteikimas naudoti, o ne nuosavybės teise, visada yra kartu ir šių išteklių įtraukimas į perduodamą ūkio subjektą. Darant tokią prielaidą su vienintele sąlyga, kad užsakovas suteikia vykdytojams turto dalis naudojimui, bet koks paslaugų teikėjų pasikeitimas vykdant sutartį būtų vertinamas kaip įmonės perdavimas. Dėl to paprastas sutarties praradimas konkurento naudai būtų prilygintas įmonės perdavimui ir išnyktų perdavimo ir veiklos perdavimo atskyrimo riba.

Iš tikrųjų niekas netrukdo tam, kad turto dalis naudotų vienas užsakymo vykdytojas, o vėliau jo perėmėjas, tačiau pats turtas netaptų perleidžiamo ūkio subjekto dalimi. Tačiau ar toks naudojamo turto perdavimas lemia verslo ar verslo dalies perdavimą apsprendžia ir kitų aplinkybių visuma, kurios be kita ko paaiškina, ar ūkio subjektas išlaiko tapatumą.

3.3.4. Perdavimą lemiantis kriterijus

Taigi, darytina išvada, jog atsižvelgiant į tai, kad veiksniai, reikšmingi nustatant įmonės perdavimo faktą, priklauso nuo ūkio subjekto veiklos rūšies, norint nustatyti, ar įvyko įmonės perdavimas ir darbuotojų teisių apsaugai taikoma Direktyvos 2001/23 nuostatos, reikia iš pradžių nustatyti su galimu perdavimu susijusios veiklos rūšį, nuo

⁵³ *Güney-Görres/Demir* sujungtos bylos C-232/03 ir C-233/03, 38 punktas

įmonės vykdomos veiklos, gamybos metodų ir gamybos išteklių, naudojamų versle ar nagrinėjamoje verslo dalyje. Vėliau – kokios aplinkybės yra svarbios nustatant subjekto tapatumo išlaikymą. Jei verslas remiasi gamybiniais ištekliais – darbuotojų jėga ar kompetencija, reikia nustatyti, ar buvo perimta didžioji dalis darbuotojų, skaičiaus ar kompetencijos prasme. Tuo atveju, jei perduodamos veiklos rūšiai svarbus materialaus turto perdavimo faktas – nustatyti, ar esminė dalis turto ekonominei veiklai vykdyti buvo perduota verslo perėmėjui.

Tenka pripažinti, kad toks verslo ar verslo dalies perdavimo traktavimas nėra idealus, kadangi įmonė, siekdama išvengti perdavimo Direktyvos 2001/23 prasme ir jos taikymo, perimdama verslą, paremtą nematerialiais gamybiniais ištekliais gali nepriimti didelės dalies darbuotojų skaičiaus, įgūdžių ar kompetencijos prasme, tačiau perimti turtą. Ir atvirkščiai - perimdama verslą, paremtą materialiais gamybiniais ištekliais gali nepriimti didelės dalies turto ir priimti tik mažą dalį darbuotojų skaičiaus, įgūdžių ar kompetencijos prasme. Išlieka tik vienintelė užduotis – tiksliai nustatyti, kuriais gamybiniais ištekliais paremtas perimamo verslo ar verslo dalies rūšis. Tačiau net ir tais atvejais negalima prognozuoti, kokį veiksnį teismas pripažins lemiančiu tam tikros verslo rūšies požymiu – materialų ar nematerialų turtą. Pvz., ETT pripažino jau minėtoje *Liikenne* byloje vežimo viešaisiais autobusais verslą kaip verslą, kuris remiasi materialiu turtu – autobusais – ir šie turi būti perduoti verslo ar verslo dalies perdavimo metu. Ir nors funkcijų perkėlimas iš B į C, pastarajai laimėjus savininko A paskelbtą konkursą, nors perimti 33 vairuotojai iš 45, ETT pripažino, kad neperėmus autobusų, subjektas neišlaikė savo tapatybės ir tai nėra perdavimas Direktyvos 77/187 prasme.

Taip pat jau minėtoje *Abler* byloje, kurioje perėmėjas atsisakė perimti perdavėjo darbuotojus, tačiau priėmė viešojo maitinimo paslaugoms ligoninėje reikalingą virtuvės įrangą (tiesa, ne nuosavybės teise). ETT netikėtai pripažino, kad viešasis maitinimas negali būti laikomas veikla, kurios pagrindiniai gamybiniais ištekliais yra personalo kompetencija, kadangi veiklai reikalingas reikšmingas materialus turtas – speciali įranga. *Abler* byloje du paslaugų teikėjai vienas po kito teikė maitinimo paslaugas ligoninėje, ligoninės valdytojas suteikė jiems patalpas, vandenį, elektrą ir kitus įvairius būtinus įrengimus. ETT konstatavo, kad „*Sodexo* perėmė materialų turtą, būtiną vykdyti numatytą veiklą”⁵⁴ bei įvyko verslo dalies perdavimas Direktyvos 77/187 prasme.

Kaip argumentas tokiam piktnaudžiavimui siekiant išvengti Direktyvos 2001/23 nuostatų taikymu galėtų būti faktas, kad tik toks perdavimas, kuris gali būti pripažintas tik išlaikius subjekto tapatybę ir, atsižvelgiant į verslo rūšį, perėmus pagrindinius gamybos

⁵⁴ *Abler* byla C-340/01, 36 punktas

ištekliai yra prasmingas bei naudingas verslo ar verslo dalies perėmėjui, o neperėmus pagrindinių gamybos išteklių perdavimas netektų prasmės ar neatneštų siekiamos naudos.

3.4. Kiti verslo ar verslo dalies perdavimo atvejai

Direktyvoje 2001/23 nustatytos ir kitos aplinkybės, kuriomis gali būti pripažintas verslo ar verslo dalies perdavimo atvejis. Direktyva taikoma:

- valstybės ir privačioms įmonėms, kurios verčiasi ūkine veikla, nesvarbu, ar jos veikia siekdamos pelno, ar ne;
- tais atvejais, kai perduodama įmonė, verslas arba įmonės ar verslo dalis yra Sutarties taikymo teritorinėje erdvėje;

Direktyva netaikoma:

- jūrų laivams;
- kai vyksta Valstybinių valdymo institucijų administracinis pertvarkymas arba administracinių funkcijų perdavimas, atliekamas tarp valstybinės valdžios institucijų;
- netaikomi 3 ir 4 straipsniai netaikomi įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimui, jeigu perdavėjui taikomos bankroto arba kitos panašios nemokumo procedūros ketinant likviduoti perdavėjo turtą.

Žinoma, kiekvienas iš šių atvejų taip pat yra plačiai atskleistas ETT praktikoje ir turi savų išimčių bei ypatingų aplinkybių, tačiau šiame darbe plačiau nenagrinėji.

INDIVIDUALIŲ TEISIŲ APSAUGA PAGAL ES TEISĖ

Toliau bus apžvelgta fundamentalių darbuotojų teisių apsauga pagal konsoliduotą Direktyvą 2001/23. Jos 3 str. numatyta darbuotojų teisių apsauga verslo ar verslo dalies perdavimo atveju. ETT savo praktikoje atskleidė plačiau šio straipsnio nuostatas ir *Celtec* byloje teigė, kad Direktyva 77/187/EB siekiama užtikrinti darbuotojų teisių apsaugą darbdavio pasikeitimo atveju, leidžiant jiems dirbti kitam darbdaviui tokiais pačiomis sąlygomis, dėl kurių buvo susitarta su perdavėju⁵⁵ (taip pat žr. *Collino* byla C-343/98 37 punktas, *Daddy's Dance Hall* byla C-324/86 9 ir 16 punktai, *Wendelboe* byla C-19/83 15 punktas ir kt.).

Direktyvos 2001/23 4 str. nustatyta, kad įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimas pats savaime nėra pagrindas, kuriuo remdamasis perdavėjas arba perėmėjas gali atleisti iš darbo. Tokia pati nuostata atkartota ir Darbo Kodekso 138 str.

Taigi, nustačius, jog įvyko verslo ar verslo dalies perdavimas Direktyvos 2001/23 prasme, darbuotojas tęsia tą pačią veiką, tačiau pas kitą darbdavį, atsižvelgiant į tai, kad šios direktyvos tikslas – kiek įmanoma garantuoti darbo sutarčių arba darbo santykių tęstinumą perėmėjo atžvilgiu, siekiant išvengti, kad vien dėl perdavimo atitinkami darbuotojai atsidurtų mažiau palankioje situacijoje⁵⁶, Direktyva 2001/23 saugo tam tikras darbuotojų teises. Šiame darbe plačiau nagrinėjama:

- apsauga, susijusi su perdavėjo teisių ir pareigų perdavimu darbuotojui, kylančiu iš darbo sutarties bei santykių, ar kolektyvinių santykių;
- apsauga nuo atleidimo.

4.1. Darbuotojų teisių apsauga

Atsižvelgiant į Direktyvos 2001/23 3 str., perdavėjas teises ir pareigas perduoda ryšium su perdavimu. Taigi, iki įmonės perdavimo datos egzistuojančios sutartys ir tarp perdavėjo ir perduodamoje įmonėje dirbančio darbuotojo esantys darbo santykiai yra perėmėjui perduodami automatiškai, pačiu įmonės perdavimo faktu⁵⁷ (žr. *d'Urso ir kt.* byla C-362/89 20 punktą, *Rotsart de Hertaing* byla C-305/94 18 punktą).

Perdavėjo teisių ir pareigų sąvoka yra plati bei apima labai daug aspektų. Pavyzdžiui, *Rask* byloje ieškovas po perdavimo daugiau nebegavo priemokos skalbimo paslaugoms, avalynei įsigyti, nors pats atlyginimas nepakito. ETT interpretavo

⁵⁵ *Celtec* byla C-478/03, 26 punktas

⁵⁶ *Ny Mølle Kro* byla C-287/86, 25 punktas

⁵⁷ *Werhof* byla C-499/04, 26 punktas

Direktyvos 77/187 3 str. jog perdavimo metu darbo sutarties sąlygos susijusios su atlyginimu, negali būti keičiamos nei atlyginimo išmokėjimo datos, nei atlyginimo struktūros prasme, net jei pats atlyginimas ir išlieka nepakitęs⁵⁸. Teismo teigimu, perėmėjas taip pat turi įvertinti visą darbuotojo atlyginimo finansinę prigimtį, kaip atlyginimo mokėjimo nutraukimo arba atlyginimo padidėjimo sąlygos. Išsiaiškinti šią prigimtį reikia dėl to, kad perėmėjas ir toliau privalės išlaikyti tokias pačias sąlygas darbuotojo atžvilgiu⁵⁹.

Be teisių ir pareigų darbuotojo atžvilgiu išlaikymo, dar vienas iš Direktyvos 2001/23 3 str. tikslų yra atleisti perdavėją nuo visų pareigų, kylančių iš darbo sutarčių nuo perdavimo datos. *Celtec* byloje ETT pasisakė, kad Direktyvos 77/187 3 straipsnio 1 dalis yra aiškinama taip, kad nuo įmonės perdavimo dienos perdavėjas iš esmės yra laisvas nuo iš darbo sutarčių arba darbo santykių kylančių įsipareigojimų vien dėl perdavimo fakto⁶⁰. Todėl labai svarbu išsiaiškinti tokio perdavėjo atlaisvinimo nuo pareigų aspektus darbuotojų teisių apsaugos prasme. Toliau panagrinėsime svarbiausius aspektus.

4.1.1. Darbo sąlygų pakeitimai

Atsižvelgiant į Direktyvos 2001/23 tikslą kiek įmanoma garantuoti darbo sutarčių arba darbo santykių (toliau darbe – darbo sąlygos) tęstinumą perėmėjo atžvilgiu, siekiant išvengti, kad vien dėl perdavimo atitinkami darbuotojai atsidurtų mažiau palankioje situacijoje bei siekiant užtikrinti darbuotojų teisių apsaugą darbdavio pasikeitimo atveju, leidžiant jiems dirbti kitam darbdaviui tokiomis pačiomis sąlygomis, pasikeitus darbdaviams, keičiasi ir pačios darbo sutarties forma, struktūra bei turinys. Šioje vietoje itin svarbu išsiaiškinti naujų darbo sutarčių sudarymo ypatumus bei draudžiamus sąlygų pakeitimus.

Pagal Direktyvos 2001/23 3 str., perdavėjo teisės ir pareigos, kylančios iš darbo sutarties ir darbo santykių su darbuotoju, turimos perdavimo dieną, pereina perėmėjui⁶¹.

Pagrindinis ETT praktikos nagrinėtas klausimas susijęs su perimamų darbuotojų darbo sutarčių sąlygų pakeitimais, kurie leistų prilyginti jas prie jau esamų darbuotojų darbo sutarčių sąlygų. Perėmėjui yra svarbu padaryti tokius pakeitimus valdymo

⁵⁸ *Rask* byla C-209/91, 31 punktas

⁵⁹ žr. *Collins* byla C-343/98

⁶⁰ *Celtec* byla C-478/03, 41 punktas

⁶¹ De Groot C., *The Council directive on the safeguarding of employys' rights in the event of transfers of undertakings: an overview of recent case law*. The Netherlands : Kluwer Law International. 1998. P.708

patogumo, gerų profesinių santykių bei kaštų taupymo prasme⁶². Šiuo klausimu svarbios yra ETT nagrinėtos *Rask, Daddy's Dance Hall* bylos. Pastarojoje teismas pasisakė, kad darbuotojams nėra suteikta galimybė atsisakyti teisių, saugomų direktyvos, ir šių teisių negalima atsisakyti net pačių darbuotojų pritarimu. Šios nuostatos nekeičia net faktas, kad darbuotojas gauna tam tikrų privilegijų kaip kompensaciją už tam tikrų teisių atsisakymą, imant bendrai, net jei darbuotojas dėl to neatsiduria mažiau palankioje situacijoje⁶³. Teismo teigimu, Direktyvos 2001/23 saugomos teisės yra visuomeninės politikos dalis, todėl nėra laisvos nuo darbo sutarties šalių valios. Maža to, teismo teigimu, Direktyvos taisyklės yra laikomos privalomomis, taigi, nėra galimybės suvaržyti teises taip, kad jos taptų nepalankiomis darbuotojui⁶⁴.

Direktyva saugo darbuotojo teises darbo sutarties atžvilgiu tuo atveju, kiek jis susijęs su verslo ar verslo dalies perdavimu. *Rask* byloje šis požiūris atskleistas plačiau. Jei nacionalinė teisė leidžia keisti darbo sąlygas, kai šis pakeitimas nesusijęs su perdavimu, tai išeina už Direktyvos 2001/23 taikymo ribų ir tokie pakeitimai galimi. Direktyva siekiama užtikrinti tiek, kad darbuotojas yra apsaugotas santykiuose su perėmėju tokia apimtimi, kiek jo teisės buvo saugomos ankstesnio darbdavio ir perdavimas yra įvykęs pagal nacionaliniuose įstatymuose įtvirtintas normas. Tuo tarpu, kai nacionalinė teisė leidžia darbo santykius keisti darbuotojo nenaudai kitais atvejais, nei perdavimas, atsižvelgiant į Direktyvos tikslus, perėmėjui nėra draudžiama pabloginti darbuotojo sąlygas, tačiau tik tokia apimti, kiek tai būtų buvę leidžiama perdavėjui tuo atveju, jei nebūtų įvykęs perdavimas⁶⁵.

Taigi, pagal ETT praktiką, perdavimas negali būti priežastimi darbo sutarties sąlygų pakeitimui. Tačiau kiek laiko perėmėjas turi išlaukti po darbuotojų perėmimo, kad vėliau padaryti darbo sutarties pakeitimai nebūtų pripažįstami, kaip kilę dėl verslo ar verslo dalies perdavimo? *Martin* byloje ETT nagrinėjo klausimą, ar gali perimtiems darbuotojams darbdavys pakeisti sąlygas taip, kad jie būtų vienodame lygyje su jau anksčiau dirbančiais įmonės darbuotojais. Šioje byloje nagrinėtas atvejis, kai medicinos koledžo dėstytojai perėjo dirbti po iš A į B. Dirbdami A, dėstytojai be kitų privilegijų turėjo galimybę anksti išeiti į pensiją. B norėjo pakeisti šią sąlygą taip, kad sutaptų su pas B dirbančių dėstytojų darbo sąlygomis, tačiau ETT pareiškė, kad toks “darbo santykių pakeitimas yra laikomas kaip susijęs su verslo ar verslo dalies perdavimu”. ETT teigimu,

⁶² Barnard, Catherine., *EC employment Law. Third edition*. New York: Oxford University press. 2006. P.656

⁶³ *Daddy's Dance Hall* byla C-324/86, 15 punktas

⁶⁴ *Ibid.* 14 punktas

⁶⁵ Plačiau žr. *Rask* byla C-209/91, 25-31 punktai, *Collins* byla C-343/98 52 punktas, *Schmidt* byla C-392/92, 15 punktas, *Daddy's Dance Hall* byla C-324/86, 16 punktas

B “privalėjo pasiūlyti ankstyvo išėjimo sąlygas į pensiją perimtiems darbuotojams tokiomis pat sąlygomis, kaip buvo įtvirtinta A, įskaitant ir tuos darbuotojus, kurie jau yra apsisprendę išeiti į pensiją anksčiau”⁶⁶.

Tačiau į klausimą, kiek laiko turi praeiti po verslo ar verslo dalies perdavimo, kad pakeitimai darbo sutartyje nebūtų siejami su perdavimu, ETT neatsakė. Vis dėlto, teismas kiek pakeitė savo praktiką darbo sutarties sąlygų pakeitimo klausimu nagrinėdamas *Delahaye* bylą. Byloje nagrinėtas atvejis, kai tikslas buvo skatinti ir vykdyti mokomąją veiklą, skirtą ieškančių darbo asmenų ir organizacija A užsiėmė veikla, bedarbių socialinei bei profesinei padėčiai pagerinti, kad jie galėtų įsidarbinti. Dėl to, kad A perdavė veiklą viešam juridiniam asmeniui, kurio darbuotojų atlyginimą nustato nacionalinė teisė, o darbuotojai nebuvo į stažą įskaitytas darbo laikas, dirbtas pas darbdavį A, darbuotojai buvo pasiūlytas šiek tiek mažesnis atlyginimas. ETT leido neesminius darbo sąlygų pakeitimus, tačiau teigė, kad jei skaičiuojant iš esmės sumažinamas suinteresuotojo asmens darbo užmokestis, toks sumažinimas yra perdavimo sukeltas esminis darbo sąlygų pasikeitimas, nepalankus darbuotojui, dėl kurio darbdavys laikomas atsakingu už minėtų darbo sutarčių dėl šios priežasties nutraukimą pagal Direktyvos 77/187 4 straipsnio 2 dalį⁶⁷. Kilus ginčui, ką reiškia neesminis, turi atsakyti nacionalinis teismas pagal faktines bylos aplinkybes.

Taigi, darbdavys yra pakankamai suvaržytas keisti darbuotojo darbo sąlygas, jei tai susiję su verslo ar verslo dalies perdavimu. O štai darbuotojo perdavimo faktas neįpareigoja tęsti darbą pas perėmėją. ETT nusprendė, kad pagal Direktyvos 77/187 3 straipsnio 1 dalį darbuotojams suteiktų teisių įgyvendinimas nepriklauso nei nuo perleidėjo ar perėmėjo, nei nuo darbuotojų atstovų ar net pačių darbuotojų sutikimo, su ta išlyga, kad pastariesiems suteikiama galimybė laisvai nuspręsti po perdavimo nutraukti darbo santykius su nauju darbdaviu⁶⁸. Panaši nuostata ETT atkartota ir *Katsikas ir kt.*⁶⁹ byloje. Priešingu atveju Direktyva 2001/23 būtų paneigta darbuotojo fundamentali teisė pasirinkti pasirinkti darbą ir darbdavį⁷⁰. Darbuotojui savanoriškai atsisakius būti perkeltam pas kitą darbdavį, teismas tiesiog konstatuoja tokių darbo santykių pabaigą ir neįpareigoja valstybių narių priimti teisės aktus, įpareigojančius perdavėją pratęsti tokius darbo santykius neperduodant darbuotojo.

⁶⁶ *Martin* byla C-4/01, 44 ir 54 punktai

⁶⁷ *Delahaye* byla C-425/02, 35 punktas

⁶⁸ *Celtec* byla C-478/03, 37 punktas.

⁶⁹ *Katsikas ir kt.* sujungta byla C-132/91, C-138/91, C-139/91, 37 punktas

4.1.2. Teisės, kylančios iš kolektyvinės sutarties

Lietuvos įstatymuose nustatyta, kad įmonės kolektyvinėje sutartyje šalys nustato darbo, profesines, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, kurios nėra reglamentuotos įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties arba kurios jiems neprieštarauja ir neblogina darbuotojų padėties⁷¹. Praktikoje kolektyvinės sutartys nustato palankesnes sąlygas darbuotojui. Jeigu įmonėje galioja kelios kolektyvinės sutartys, taikomos tos sutarties nuostatos, kurios numato palankesnes sąlygas darbuotojams⁷². Ar verslo ar verslo dalies perdavimo atveju šios palankesnės sąlygos išlieka?

Komisijos pranešime Tarybai, teigiama, jog daugumoje valstybių kolektyvinėse sutartyse nustatytos darbo sąlygos automatiškai įtraukiamos ir į individualias darbo sutartis⁷³, todėl verslo ar verslo dalies perdavimo atveju darbo santykiai saugomi Direktyvos 2001/23 3 str. nuostatų, draudžiančių bloginti darbo sąlygas dėl perdavimo. Darbuotojų teises saugant kolektyvinei sutarčiai, Direktyvos 2001/23 nuostatos taip pat numato privalomą apsaugą – 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 taikymo⁷⁴. Tiesa, valstybės narės gali nustatyti terminą tokiam galiojimui, tačiau ši apsauga galioja ne trumpiau, kaip 1 metus. Todėl nustatius palankesnes sąlygas darbuotojui kolektyvinėje sutartyje ir po perdavimo praėjus daugiau kaip 1 metams (kai tai nustatyta valstybėje narėje), darbdavys gali pakeisti sąlygas (pvz. Martin byloje dėl ankstyvo išėjimo į pensiją) ir šis pakeitimas neturėtų būti siejamas su verslo ar verslo dalies perdavimu.

Svarbų išaiškinimą, siejamą su kolektyvinės sutarties galiojimu pas perėmėją, ETT yra paaiškinęs *Werhof* byloje: įvykus 1 straipsnio 1 dalyje nurodytam perdavimui, perėmėjas turi toliau laikytis bet kurioje kolektyvinėje sutartyje sutartų terminų ir sąlygų tokiomis pat sąlygomis, kurios buvo taikomos perėmėjui pagal šią sutartį, kol pasibaigs ar nustos galioti kolektyvinė sutartis arba kol įsigalios arba bus pradėta taikyti kita kolektyvinė sutartis. Valstybės narės gali apriboti tokių nuostatų ir sąlygų laikymosi

⁷⁰ *Merckx* byla C-172/94, 34 punktas

⁷¹ Darbo Kodekso 61 str. 1 dalis

⁷² *Ibid.* 52 str. 3 dalis

⁷³ 1992 m. birželio 2 d. Komisijos pranešimas Tarybai dėl pažangos įgyvendinant Tarybos direktyvą 77/187/EEB, susijusią su darbuotojų teisių apsauga įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo atveju.

⁷⁴ 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyva 2001/23/EB, dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo 3 str. 3 dalis

terminą, tačiau jis negali būti trumpesnis kaip vieneri metai⁷⁵. Byloje pateiktas prejudicinis klausimas: “ar suderinama su (...) Direktyvos 98/50, iš dalies keičiančios Direktyvą 77/187 (...) 3 straipsnio 1 dalimi tai, kad perėmėjas, kuriam netaikoma kolektyvinė sutartis, susaistomas tarp perdavėjo, kuriam taikoma kolektyvinė sutartis, ir darbuotojo sudarytu susitarimu, pagal kurį reikia taikyti kolektyvinių sutarčių galiojančias nuostatas, įpareigojančias perdavėją taip, kad jam taikomos tik verslo perdavimo metu galiojusios kolektyvinės sutarties, o ne vėliau įsigaliosiančių kolektyvinių sutarčių nuostatos?⁷⁶”. ETT, priėmęs sprendimą konstatavo, kad direktyva turi būti aiškinama taip, kad perėmėjas nėra susaistytas vėlesnėmis nei galiojusioji minėto perdavimo metu kolektyvinėmis sutartimis⁷⁷.

Visų pirma, pagal šią direktyvą teisės ir pareigos, atsiradusios iš kolektyvinės sutarties, kuri nurodoma darbo sutartyje, yra perduodamos automatiškai naujam savininkui, net jeigu, kaip pagrindinėje byloje, pastarasis nėra jokios kolektyvinės sutarties dalyvis. Todėl iš kolektyvinės sutarties atsiradusios teisės bei pareigos ir toliau saisto naująjį savininką po įmonės perdavimo⁷⁸. Nustatant, kurią kolektyvinę sutartį privalu taikyti po verslo perdavimo atvejo, reikia atsižvelgti į direktyvos 3 straipsnio 2 dalį, nustatančią kolektyvinės sutarties, kuri nurodoma darbo sutartyje, taikymo principo apribojimus. ETT pasisakė, kad iš direktyvos teksto nematyti, kad Bendrijos teisės aktų leidėjas siekė susaistyti perėmėją kitomis nei ši perdavimo metu galiojanti kolektyvinė sutartis, ir dėl to įpareigoti vėliau, taikant po perdavimo sudarytą naują kolektyvinę sutartį, pakeisti darbo sąlygas <...> ir direktyva nebuvo siekiama apsaugoti paprastų lūkesčių ir atitinkamai hipotetinės naudos, atsirandančios iš kolektyvinių susitarimų pokyčių ateityje⁷⁹. Taigi, Direktyvos 2001/23 nuostatos apima kolektyvinės sutarties, galiojančios perdavimo dieną, taikymą perėmėjui ne trumpesniam nei 1 metų laikotarpiui, išskyrus atvejį, kai perleidėjo įmonėje pradeda galioti nauja kolektyvinė sutartis.

Nei ES teisėje, nei ETT praktikoje nereglamentuojama tvarka, kokia turėtų būti informuojamas perėmėjas apie perdavėjo įmonėje įvykusius kolektyvinės sutarties pakeitimus. Greičiau verslo ar verslo dalies perdavimo šalys turėtų apsibrėžti šią procedūrą perdavimo sutartyje, jei tokia sudaroma.

⁷⁵ 1977 m. vasario 14 d. Tarybos direktyva 77/187/EEB, priimta, dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo 3 straipsnio 2 dalis

⁷⁶ *Werhof* byla C-499/04, 13 punktas

⁷⁷ *Ibid.* 17 punktas

⁷⁸ *Ibid.* 27 punktas

⁷⁹ *Ibid.* 29 punktas

4.1.3. Verslo ar verslo dalies perdavimo data

Direktyvos 77/187 3 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta sąvoka “perdavimo diena” siekiama apibrėžti darbuotojų, galinčių remtis šioje nuostatoje numatyta apsauga, ratą.

Pirma, ETT yra atskleidęs perdavimo dienos sąvoką *Celtec* byloje – Direktyvos 77/187 3 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta sąvoka “perdavimo diena” turi būti suprantama kaip data, kurią už nagrinėjamo ūkio subjekto valdymą atsakingo darbdavio statusas perėjo iš perdavėjo perėmėjui⁸⁰.

Darbuotojams apsauga, atsižvelgiant į Direktyvos 2001/23 nuostatas, suteikiama perduodamame ūkio subjekte dirbantiems darbuotojams, kurių darbo sutartys arba darbo santykiai galioja perdavimo dieną, skirtingai nuo tų asmenų, kurie šią dieną perdavėjui nebedirba bei nuo tų asmenų, kuriuos perėmėjas priima į darbą po šios dienos⁸¹.

ETT ne vienoje byloje nustatė, jog pripažinus perleidėjui arba perėmėjui teisę pasirinkti datą, nuo kurios darbo sutartys arba darbo santykiai yra perduodami, reikėtų pripažinti, kad darbdaviai galėtų bent laikinai nesilaikyti Direktyvos 77/187 nuostatų, nors pastarosios yra imperatyvaus pobūdžio ir nuo jų negalima nukrypti bloginant darbuotojų padėtį⁸², todėl tai yra ta diena, kai perdavėjas perduoda perėmėjui už perduodamo ūkio subjekto veiklą atsakingo darbdavio statusą. Nepriklausomai nuo verslo ar verslo dalies perdavimo subjektų valios, tai yra tikslus ir neperkeliamas momentas, nuo kurio darbuotojai pereina perėmėjui.

Siekiant kuo labiau apsaugoti darbuotoją nuo nepageidautinų pasekmių, kilusių dėl perdavimo, Direktyvos 2001/23 3 str. 1 dalyje nustatyta, kad “Valstybės narės gali nustatyti, kad po perdavimo dienos perdavėjas ir perėmėjas yra solidariai atsakingi už įsipareigojimus, iki perdavimo dienos kilusius iš darbo sutarties arba darbo santykių, galiojančių perdavimo dieną”. Skirtingos valstybės nacionalinėje teisėje yra priėmusios solidarios atsakomybės taisyklę (Ispanija, Prancūzija, Graikija, Italija, Olandija, Portugalija ir Vokietija) su įvairiais tokios atsakomybės terminais (nuo 6 mėn. iki 3 metų, kai kur neribotai). Tuo tarpu kitos valstybės nėra priėmusios solidarios atsakomybės taisyklės, todėl jau po perdavimo dieną perdavėjas yra laisvas nuo įsipareigojimų perduodamiems darbuotojams ir visa atsakomybė gula ant perėmėjo pečių⁸³.

⁸⁰ *Celtec* byla C-478/03, 36 punktas

⁸¹ *Celtec* byla C-478/03, 29 punktas, *Wendelboe* byla C-19/83, 13 ir 15 punktai, *Ny Mølle Kro* byla C-287/86, 24 – 26 punktai.

⁸² *Celtec* byla C-478/03, 42 punktas, *Rotsart de Hertaing* byla C-305/94 17 ir 15 punktai.

⁸³ žr. Barnard C. *EC employment Law. Third edition.* Oxford University press. 2006. P.655

4.1.4. Darbo sąlygų, kolektyvinių sutarčių nuostatų bei perdavimo datos įtvirtinimas Lietuvos teisėje

Lietuvos teisėje atskirai nėra įtvirtinta darbuotojų saugomos teisės perdavimo atveju. DK yra draudžiama verslo ar verslo dalies perdavimo pagrindu nutraukti darbo santykius, tačiau plačiau nėra pasisakyta, kokia apimtimi darbo santykiai tęsiasi pas perėmėją. Atsižvelgiant į tai, kad teismų praktikos šiuo klausimu nėra, galima numanyti, kad šie darbo santykiai tęsiasi pilna apimti, kokie jie buvo darbuotojui dirbant pas perdavėją. Lietuvoje taip pat nėra įtvirtinta nuostata bei Direktyvos 2001/23 leidžiama išimtis dėl kolektyvinės sutarties galiojimo termino po verslo ar verslo dalies perdavimo. Todėl kolektyvinės sutarties nuostatos galioja perimtam darbuotojui iki tol, kol galioja kolektyvinė sutartis, buvusi perdavimo metu arba iki tol, kol perdavimo metu galiojusi sutartis pakeičiama nauja perdavėjo įmonėje. Perdavimo data nacionalinėje teisėje nėra apibrėžta, tačiau DK reglamentuoja darbo santykius tų subjektų, kurie dirba pagal darbo sutartį. Tikėtina, kad verslo ar verslo dalies perdavimo atveju bus saugomos tų darbuotojų teisės, kurie perdavimo dieną dirba pas perdavėją, tačiau pačią faktinę verslo ar verslo dalies perdavimo dieną ir darbuotojų perkėlimo dieną turi sutapti, taip išvengiant darbdavių susitarimų, nepalankių perduodamiems darbuotojams.

4.2. Apsauga nuo atleidimo

Antras grupė šiame darbe nagrinėjamų darbuotojų saugomų teisių susijusios su apsauga nuo neteisėto atleidimo verslo ar verslo dalies perdavimo atveju. DK yra nustatyta, kad “<...> verslo ar verslo dalies perdavimas negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius”⁸⁴. Direktyvos 2001/23 4 str. nustatyta, kad “įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimas pats savaime nėra pagrindas, kuriuo remdamasis perdavėjas arba perėmėjas gali atleisti iš darbo”.

Įdomu tai, kad ETT praktika praplėtė šio straipsnio taikymo ribas ir neapsiribojo tik darbuotojų atleidimo atvejais, o į straipsnio taikymo sritį įtraukė ir tokius, kai iš esmės nepalankiai pakeičiamos darbo sąlygos, ką draudžia Direktyvos 2001/23 3 str. nuostatos. Apibendrinant, ETT darbuotojo atleidimui prilygino atvejį, kai iš esmės pabloginamos darbo sąlygos. Teismas nustatė *Merckx* byloje, kad atlyginimo dydžio lygio pakeitimas darbuotojui yra esminis darbo sąlygų pakeitimas, net ir tais atvejais, kai atlyginimas priklauso nuo pasiektos darbuotojo apyvartos. Tais atvejais, kai darbo sutartis arba darbo santykiai yra susiję su tokiu atlyginimo pasikeitimu, toks sumažinimas yra perdavimo

sukeltas esminis darbo sąlygų pasikeitimas, nepalankus darbuotojui, dėl kurio darbdavys laikomas atsakingu už minėtų darbo sutarčių dėl šios priežasties nutraukimą⁸⁵. Taigi, esminis darbo sąlygų pasikeitimas, nepalankus darbuotojams turi būti nagrinėjamas Direktyvos 2001/23 4 straipsnio 2 dalies prasme⁸⁶.

Nustačius, kad ES apsauga verslo ar verslo dalies perdavimo atveju galioja įmonėje dirbantiems darbuotojams, kurių darbo sutartys arba darbo santykiai galioja perdavimo dieną, perdavėjas gali imtis priemonių atleisti darbuotojus dar prieš perdavimą, kad šis atleidimas nebūtų siejamas su perdavimu, o perėmėjas vėliau priima tuos pačius darbuotojus jau pakeistomis sąlygomis, nepalankiomis darbuotojams (lyginant su darbo sąlygomis pas perdavėją). ETT, siekdamas išvengti panašios praktikos, yra pažymėjęs, kad nacionaliniai teismai turi atsakyti į klausimą, ar darbo santykių nutraukimai, įvykę prieš perdavimą, yra susiję. Faktui nustatyti reikia remtis visomis aplinkybėmis, įskaitant ir tai, kad reikia įvertinti laiko tarpą tarp atleidimo bei verslo ar verslo dalies perdavimo, o taip pat faktą, kad tie patys darbuotojai ar jų dalis pasamdyti perdavėjo. Tokiu atveju darbuotojai turi būti laikomi susieti darbo santykiais per verslo ar verslo dalies perdavimo šalimis perdavimo dieną ir darbdavio įsipareigojimai yra automatiškai taikomi, atsižvelgiant į Direktyvos 2001/23 3 str. nuostatas⁸⁷.

Tad kokia atsakomybė neteisėto atleidimo atveju taikoma darbdaviui – ar darbuotojas, atleistas dėl perdavimo turi teisę reikalauti grąžinti jį į darbą, ar darbuotojo teisės apsiriboja kompensacijomis iš perėmėjo dėl neteisėto atleidimo?

Atsižvelgiant į ETT nagrinėtoje *Dethier* byloje išsakytą nuomonę, jog darbuotojai, perdavėjo neteisėtai atleisti prieš pat verslo ar verslo dalies perdavimą ir neperimti perėmėjo, gali reikšti pretenzijas dėl to, kad jų atleidimas buvo neteisėtas⁸⁸. Pagal Lietuvos teisę, toks darbuotojas gali kreiptis į teismą.

Taigi, Direktyvos 2001/23 4 str. saugo darbuotojus nuo neteisėto atleidimo dėl verslo ar verslo dalies perdavimo, o taip pat numato tokios apsaugos dvi išimtis:

- netrukdo atleisti iš darbo dėl ekonominių, techninių arba organizacinių priežasčių (toliau tekste ETOP), susijusių su darbo jėgos pasikeitimais;
- Valstybės narės gali nustatyti, kad pirma šio straipsnio pastraipa netaikoma tam tikrų specialių kategorijų darbuotojams, kurie nenumatyti valstybių narių teisės aktuose arba praktikoje dėl apsaugos nuo atleidimo iš darbo.

⁸⁴ Darbo Kodekso 138 str.

⁸⁵ *Merckx* byla C-172/94, 38 punktą

⁸⁶ *Delahaye* byla C-425/02, 33 punktą

⁸⁷ *Bork* byla C-101/87, 18 punktą, *Dethier* byla C-319/94, 35 punktą

4.2.1. ETOP verslo ar verslo dalies perdavimo atveju

ETT teismas nėra plačiau pasisakęs dėl ETOP, nėra atskleista sąvoka ir priežastys, dėl kurių vieni darbuotojų atleidimai pripažįstami dėl ETOP, o kiti – dėl verslo ar verslo dalies perdavimo. Akivaizdu, kad darbuotojus draudžiama atleisti prieš ar po verslo ar verslo dalies perdavimo tais atvejais, kai atleidimai susiję su perdavimo faktu. Tačiau nedraudžiama minėtu laikotarpiu nutraukti darbo santykius, argumentuojant ETOP. Tai atveria kelią neteisėtiems perdavėjo ir perėmėjo susitarimams, kuriais gali būti siekiama tokių tikslų, kaip išvengti Direktyvos 2001/23 3 str. nuostatų taikymo, atleisti darbuotojus prieš pat perdavimą dėl ETOP, o perdavus verslą ar jo dalį, priimti visus ar dalį tų pačių darbuotojų su jau pakeistomis darbo sąlygomis.

Dėl šio aspekto atskleidimo trūkumo ETT praktikoje, reikia pažvelgti į Anglijos teismų praktiką, kurioje ETOP ir dėl jų sekę darbo santykių nutraukimai buvo nagrinėti verslo ar verslo dalies perdavimo prasme. Anglijos teismai atskleidė, kad sąvoka ekonominės priežastys turi būti susijusios su verslo ar verslo dalies pertvarkymu.

Pirma, darbuotojų atleidimai, susiję su siekiu sumažinti darbo jėgos perteklių dažniausiai reiškia atleidimus dėl ETOP. Dėl to, pagal Anglijos teisę, tokie atleidimai yra susiję su išėtinės kompensacijos sumokėjimu. Atleidus darbuotoją dėl šių priežasčių prieš verslo ar verslo dalies perdavimą – šią kompensaciją moka perdavėjas. Tačiau po perdavimo dienos, perdavėjas lieka laisvas nuo įsipareigojimų darbo santykiuose su perleistais darbuotojais, todėl ši našta atitenka perėmėjui.

Antra, platesnės ekonominės priežastys, kaip pvz. atleidimai, susiję su personalo išlaikymo kaštų mažinimu bei noras už verslo ar verslo dalies perdavimą gauti didesnę atlygį ar apskritai, verslą ar jo dalį padaryti patrauklesnį, kad toks perdavimas įvyktų nėra siejamas su ekonominėmis priežastimis, o veikia su perdavimu, todėl Direktyva 2001/23 prasme tokie atleidimai yra saugomi.

Trečia, kitos kaštų mažinimo priemonės taip pat nepriskiriamos ETOP, jei tokios priežastys nesukelia jokių darbuotojų skaičiaus ar jų atliekamų funkcijų pasikeitimų⁸⁹.

Darbdavys turi būti tikras dėl ETOP ir šios priežastys privalomai pasireiškia darbuotojų atleidimu. Taigi, tie atvejai, kai perėmėjas, remdamasis ETOP atleidžia perimtus darbuotojus, o vėliau vėl juos įdarbina, tiesa, su nepalankesnėmis darbuotojams sąlygomis dažnai gali būti įtariamasis pažeidęs Direktyvą 2001/23, kuri iš esmės draudžia bet kokius atleidimus dėl ETOP, jei jie atsiranda dėl perdavimo fakto. Tik tokie

⁸⁸ *Dethier* byla C-319/94, 41 punktas

⁸⁹ Žr. *Wheeler v. Patel* byla IRLR 631 (1987), *Berriman v. Delabole Slate* byla ICR 85 (1990)

atleidimai, kurie būtų buvę atlikti ir nesant verslo ar verslo dalies perdavimo faktui, gali būti laikomi dėl ETOP.

LAT apžvalgoje struktūrinius pertvarkymus dėl ETOP ir verslo bei verslo dalies perdavimo atvejus yra aiškiai atskyręs. Darbuotojų teisės šiais atvejais skirtinti DK straipsniai. Tad siekiant nustatyti, ar darbuotojas atleistas daugiau dėl perdavimo, nei dėl ETOP, reikia atsižvelgti į faktines atleidimo aplinkybes.

4.2.2. Apsaugos netaikymas specialių kategorijų darbuotojams

Direktyva 2001/23 nesuteikia apsaugoms verslo ar verslo dalies perdavimo atvejais tiems specialių kategorijų darbuotojams, kuriems pagal valstybių narių įstatymus arba praktiką netaikoma tokia apsauga. Šiuo atveju ES teisė yra dispozityvi ir nukreipia į valstybių nacionalinę teisę bei praktiką. Plačiau ši direktyvos dalis praktikoje nėra atskleidžiama.

Kadangi Lietuvos teisėje, įgyvendinant Direktyvas 77/187, 98/50 ir 2001/23 buvo padaryti nežymūs pakeitimai tik Darbo Kodekso 138 str., joje nėra nustatyta jokia darbuotojų kategorija, kuriai netaikoma minėtų direktyvų garantuojama apsauga.

VERSLO AR VERSLO DALIES PERDAVIMAS LIETUVOS RESPUBLIKOS TEISMŲ PRAKTIKOJE

Jau minėta, kad nacionalinėje teisėje nėra atskleista verslo ar verslo dalies perdavimo sąvoka. Reikia pažymėti, kad ir ES teisėje ši sąvoka ir visos iš perdavimo kylančios teisės bei pareigos buvo atskleisto ETT praktikoje, ko pasekoje buvo padaryti atitinkami direktyvų pakeitimai. Todėl reikėtų paanalizuoti kai kurias Lietuvos teismų nagrinėtas bylas ir padaryti tam tikras išvadas apie direktyvų įgyvendinimą Darbo Kodekse.

Lietuvos teismų nagrinėtose bylose verslo ar verslo dalies perdavimas nebuvo nagrinėta, kaip esminė bylų aplinkybė. Be jau minėtos civilinės bylos Nr.3K-3-457/2001 m. ir joje skirtos atskiros dalies įmonių reorganizavimui bei verslo ar verslo dalies perdavimui atskleisti, teismų praktikoje randama dar keletas bylų, kai ginant darbuotojų teises remiamasi Darbo Kodekso 138 str. Šių bylų apžvalga kiek atskleidžia santykį su atitinkamomis ES priimtų direktyvų nuostatomis.

Štai pavyzdžiui civilinėje byloje Nr.3K-3-282/2006 LAT teisėjų kolegija išnagrinėjo civilinę bylą pagal atsakovo AB „Vakarų laivų gamykla“ kasacinį skundą dėl Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. lapkričio 17 d. sprendimo peržiūrėjimo civilinėje byloje pagal ieškovo P. S. ieškinį atsakovui AB „Vakarų laivų gamykla“ dėl darbo užmokesčio priteisimo⁹⁰. Klaipėdos miesto apylinkės teismas visų pirma nustatė, kad nuo 2003 m. lapkričio 1 d. atsakovas vykdė struktūrinius pakeitimus, dėl to šios įmonės padalinių funkcijos buvo perduodamos naujai steigiamoms įmonėms. Teismo teigimu, tai nebuvo įmonės reorganizavimas (kai taikomas DK 138 str. – *aut. past.*), nes atsakovas kaip juridinis asmuo nepasibaigė (CK 2.95 straipsnio 2 dalis)”. Teismas, remdamasis tik tuo, kad DK 138 str. numato šio straipsnio galiojimą įmonės reorganizavimo atveju, nesiėmė plačiau nagrinėti, ar vyko verslo ar verslo dalies perdavimas, ar perduotos funkcijos su turtu, žmogiškieji ištekliai, ar perduota pagrindinė ar nepagrindinė veikla, ar atsirado kitas darbdavys. Teismas konstatavo faktą, kad “mašinių ir metalo konstrukcijų gamybos funkcijas atsakovas perdavė UAB „Vakarų konstrukcijos”. Tuo tarpu Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, nagrinėdama bylą apeliacine tvarka jau konstatavo, kad “2003 m. pabaigoje vyko reorganizavimo procesas, dalis įmonės funkcijų buvo perduotos naujai įsteigtoms dukterinėms įmonėms. Taigi ieškovo darbas turėjo tęstis buvusioje arba naujoje įmonėje”. Byloje nebuvo atskleisti motyvai, kuriais nustatytas reorganizavimas, o ne verslo ar jo

⁹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. balandžio 19 d. nutartis civilinėje byloje P.S. v. AB „Vakarų laivų gamykla“, Nr.3K-3-282/2006

dalies perdavimas. Tokiu atveju, svarbu nustatyti, reikia atsižvelgti į visumą faktinių aplinkybių, kurios apibūdina nagrinėjamą perdavimą, pavyzdžiui: įmonės arba verslo rūšį, materialaus turto, pavyzdžiui, pastatų ir kilnojamo turto, perdavimą ar neperdavimą, nematerialaus turto vertę perdavimo metu, į tai, ar naujas darbdavys perėmė daugumą darbuotojų, ar buvo perduoti klientai, į prieš ir po perdavimo atliekamos veiklos panašumo laipsnį bei į šios veiklos galimo sustabdymo trukmę⁹¹. Minėtos aplinkybės teismo sprendime nebuvo atskleistos, o išdėstytas bylos aplinkybes bei paskelbtą LAT paskelbtą Lietuvos Teismų praktikos apžvalgą, o taip pat atsižvelgiant į ES teisę bei ETT praktiką, darytina prielaida, kad šioje byloje teismas galėjo nagrinėti verslo dalies perdavimo atvejį, tačiau jį priskyrė prie vieno iš įmonės reorganizavimo būdų.

Kitoje civilinėje byloje Nr.3K-3-333/2006 pagal ieškovo G. V. ieškinį atsakovui AB „Kauno energija“ dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, ieškovas kasaciniame skunde gynėsi pagal Darbo Kodekso 138 str., remdamasi tuo, kad jis dirbo atsakovo filiale „Kauno šilumos tinklai“, kuris likviduotas, o visas šio filialo teises ir pareigas, o tuo pačiu – ir įsipareigojimus darbuotojams perėmė atsakovas (AB „Kauno energija – aut past.)“ Kasacinis teismas nenagrinėjo galimybės filialo teisių ir pareigų motininei įmonei prilyginti verslo dalies perdavimo atvejui. Šioje byloje reikia pažymėti, kad atsižvelgiant į CK 2.53 str. 2 dalį „juridinio asmens filialas nėra juridinis asmuo“.

Nors šis aspektas nebuvo nagrinėtas šiame darbe, Direktyvos 2001/23 2 str. nurodo, jog „perdavėjas“ ir „perėmėjas“ yra fizinis arba juridinis asmuo, kuris dėl 1 straipsnio 1 dalyje nurodyto perdavimo praranda arba įgyja darbdavio teises įmonėje, versle arba įmonės ar verslo dalyje. Juridinio asmens filialai ir atstovybės nacionalinėje teisėje veikia pagal juridinio asmens patvirtintus nuostatus, kuriuose, be kitų duomenų, turi būti nurodyta šių juridinio asmens padalinių valdymo organas ir jo kompetencija⁹². Taigi, juridinis asmuo gali nuostatais suteikti savo filialams ir atstovybėms kompetenciją priimti darbuotojus į darbą ir įgyti darbdavio teises, prisiimti darbo pareigas bei tokias teises ir pareigas įgyvendinti. Tokiais atvejais juridinio asmens filialai ir atstovybės yra darbdaviai⁹³. Jau išsiaiškinome, kad Direktyvos 2001/23 nuostatos iš principo taikomos visoms įmonių teisinėms formoms, kurios baigiasi teisių perdavimu, kylančiu ne tik pagal civilinę, pavyzdžiui, pirkimo, nuomos ar kitą sutartį, bet ir pagal kitą administracinę ar

⁹¹ Žr. ., *inter alia*, ETT sprendimai – *Redmond Stichting* byla C-29/91, *Spijkers* byla C-24/85, 13 punktas; *Süzen* byla C-13/95, 14 punktas, bei *Abler ir kt.* byla C-340/01, 33 punktą, *Ny Mølle Kro* byla C-287/86, 19 punktas, *Redmond* byla C-29/91 24 punktas ir kt.

⁹² Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Civilinis KODEKSAS. (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262) 2.54 ir 2.57 str.

⁹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. *Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant DK normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalga*, Nr. A2-20

teisinį aktą arba net teismo sprendimu. Taip pat teisinis perdavimas Direktyvos 2001/23 prasme gali apimti ir tuos atvejus, kai įvyksta perdavimas tarp motininės ir dukterinės įmonių, kurios nors ir laikytinos vienu juridiniu asmeniu, kiekvienoje iš jų gali būti skirtingi darbdaviai ir darbuotojai, nors šių kompanijų savininkas bei vadovybė yra ta pati, nuosavybė priklauso vienam asmeniui ir šios kompanijos atlieka vienodą ar panašią ekonominę veiklą⁹⁴. Taigi, teisiniam perdavimui įvykti svarbu yra subjekto tapatybės išlaikymas. Filialo funkcijas toliau atliko motininė įmonė. Pateiktos bylos aplinkybės, kad nustatyta išplėstinė bendrovės valdymo struktūra, patvirtinta nauja AB „Kauno energija“ valdymo struktūra, keli bendrovės filialai, tarp jų ir filialas „Kauno šilumos tinklai“, kuriame dirbo ieškovas G. V., buvo panaikinti ir sukurtos kelios naujos tarnybos bei departamentai. Tačiau visas šio filialo teises ir pareigas, tuo pačiu – ir išipareigojimus darbuotojams perėmė atsakovas, kuris tiek atleidimo iš darbo dieną, tiek bylos nagrinėjimo metu turėjo laisvą darbo vietų, todėl filialo panaikinimas negalėjo būti vertinamas kaip organizacinė ar pan. priežastis. Šis atvejis pripažintas įmonės struktūriniu pertvarkymu dėl ETOP. Pagal ETT praktiką, nedraudžiama atleisti darbuotojų dėl ETOP, tačiau tokie atvejai visada turi būti susiję su darbuotojų atleidimu. Darbo sutarties nutraukimas dėl ekonominių priežasčių turi būti pagrįstas ekonomine būtinybe. Pavyzdžiui, nuolatinis apyvartos mažėjimas, nuolatiniai nuostoliai, nulemti objektyvių priežasčių (pavyzdžiui, naujo konkurento atsiradimas rinkoje ir pan.). Tais atvejais, kai darbuotojai atleidžiami, o verslas ar verslo dalis perduodami ir tie patys, ar kiti darbuotojai blogesnėmis sąlygomis priimami pas perėmėją vėl, tai yra Direktyvos 2001/23 pažeidimas. Daroma išvada, kad LAT praktika suteikia galimybę filialą pripažinti darbdaviu, kuris pagal ES teisę gali tapti perdavėju ar perėmėju ir būti atsakingu už Direktyvos 2001/23 pažeidimus.

Lietuvos teismai taip pat nagrinėjo keletą reikšmingų verslo ar verslo dalies perdavimui bylų, kuriose atskleidė, jog atskirų darbovietės skyrių panaikinimas paliekant vieną jų ar sukuriant naują, yra struktūriniai pertvarkymai ir darbuotojų teisių gynimas reguliuojamas DK 129 str. Štai civilinėje byloje Nr. 3K-3-430/2005 pagal atsakovo AB „Vilniaus Vingis Inžinierių profsąjungos“ kasacinį skundą nustatyta, kad “bendrovėje buvo vykdomi darbo organizavimo pakeitimai, kurių metu buvo padaryti bendrovės struktūriniai pertvarkymai, buvo sujungti kompleksai „Valba“ ir „Gija“ į vieną kompleksą, nemažinant darbuotojų skaičiaus”⁹⁵. Kasaciniu skundu AB „Vilniaus Vingis“ inžinierių profesinė sąjunga prašė panaikinti žemesnės instancijos teismo sprendimą ir

⁹⁴ Žr. pvz. *Abels* byla C-135/83, 17 punktas

vienu iš argumentų laikydami faktą, kad “jeigu darbdavys akivaizdžiai pažeidžia DK 23 straipsnio 1 dalies 2 punktą, 130 straipsnio 4 dalį ir 138 straipsnį, darbuotojų atstovas turi teisę neduoti sutikimo atleisti iš darbo pagal DK 129 straipsnį jo renkamojo organo narį”. Profesinė sąjunga, pripažindama, jog įvyko įmonės struktūriniai pertvarkymai, kai darbuotojų apsaugai taikomas DK 129 str., atsiliepime darbuotojo teisių apsaugai remiasi DK 138 str.

Kitoje teismų nagrinėtoje civilinėje byloje Nr. 3K-3-58/2004, pagal ieškovės Sigitos Šveikauskienės kasacinį skundą dėl neteisėto atleidimo iš darbo, grąžinimo į darbą ir darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką priteisimo, buvo nustatyta, kad sujungus ligoninės buvusių I, IV, X skyrius į ramios psichiatrijos vyrų skyrių atliktas Rokiškio psichiatrijos ligoninės struktūrinis pertvarkymas. Ieškovė vienu iš kasacinio skundo argumentų laikė, kad “sprendžiant iš to, kad visi darbuotojai priimti dirbti į Rokiškio psichiatrijos ligoninę, reikia manyti, kad reorganizacija vyko visoje ligoninėje, o ne skyriuje. <...> Todėl pagal DK 138 str. įmonės, įstaigos, organizacijos sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos, organizacijos negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius”⁹⁶. LAT teisėjų kolegija konstatavo, kad pas atsakovą įvyko struktūriniai pertvarkymai. Šiose teismų praktikos atvejuose akivaizdu, kad tam tikrais atvejais bylos šalys klaidingai remiasi argumentuodami DK 138 str. nuostatomis ir nemato skirtumo tarp struktūrinio pertvarkymo bei verslo ar verslo dalies perdavimo. Direktyva 2001/23 pagal jos 1 str. 1 dalį taikoma teisinio perdavimo arba susijungimo atveju perduodant įmonę, verslą arba įmonės ar verslo dalį kitam darbdaviui. Akivaizdu, kad atliekant struktūrinius pertvarkymus įmonės viduje darbdavys nesikeičia. Todėl daroma išvada, jog atskirų darbovietės skyrių panaikinimas paliekant vieną jų ar sukuriant naują, yra struktūriniai pertvarkymai pagal nacionalinę teisę ir atitinka Direktyvos 2001/23 nuostatas.

Atskleidžiant verslo dalies perdavimo sąvoką, dar vienoje civilinėje byloje Nr. 3K-3-639/2004, J.Nurov prieš VĮ Ignalinos atominė elektrinė. 2002 m. buvo atskirtas vienas iš VĮ Ignalinos atominės elektrinės struktūrinių padalinių – įrangos remonto cechas – ir jo funkcijos perduotos naujai įsteigta VĮ „Visagino energetikos remontas“. Pažymėtina, kad LR Vyriausybės 2001 m. vasario 19 d. nutarimu Nr. 172 buvo numatyta ne VĮ Ignalinos atominės elektrinės reorganizacija, kaip buvo padaryta, o šios įmonės restruktūrizacija (nors bendrovė dirba pelningai), kurios atveju netaikoma apribojimų

⁹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. rugsėjo 28 d. nutartis civilinėje byloje *Daugiabučio namo savininkų bendrijos „Klevas“ v. UAB „Šakių šilumos tinklai“*, Nr. 3K-3-430/2005

⁹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. sausio 21 d. nutartis civilinėje byloje *S.Šveikauskienė v. VŠĮ Rokiškio psichiatrijos ligoninė*, Nr. 3K-3-58/2004

nutraukti darbo sutartį su darbuotojais. Visagino miesto apylinkės teismas pripažino, kad darbuotojų, tarp jų ir ieškovo, darbo santykiai tęsiasi naujai įsteigtoje VĮ „Visagino energetikos remontas“, nes nepasikeitė jų darbo vieta, jie dirba tą patį darbą, gauna tą patį darbo užmokestį, kaip ir numatyta jų darbo sutartyse, jiems galioja ta pati kolektyvinė sutartis; ieškovas sutiko tęsti darbą naujai įsteigtoje įmonėje. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija nustatė esminę bylos aplinkybę: akivaizdu, kad LR Vyriausybės 2001 m. vasario 19 d. nutarimu Nr. 172 buvo numatyta ne VĮ Ignalinos atominės elektrinės restruktūrizacija Įmonių restruktūrizavimo įstatymo nustatyta tvarka, o šios įmonės skaidymas⁹⁷. Atsižvelgiant į ES teisę, "skaidymas – tai operacija, kuria įmonė, kuri baigia savo veiklą be likvidavimo procedūros ir perleidžia visą savo turtą ir įsipareigojimus dviem arba daugiau esančioms arba naujoms įmonėms, mainais <...>⁹⁸". Pagal nacionalinę teisę, skaidymas yra vienas iš reorganizavimo būdų, numatytų CK 2.97 str. Pagal CK 2.95 str., "reorganizavimas – tai juridinio asmens pabaiga be likvidavimo procedūros". Akivaizdu, kad VĮ Ignalinos atominė elektrinė tęsia savo veiklą. 2001m., kai buvo nagrinėjama ši byla, Lietuva nebuvo ES narė, o verslo ar verslo dalies sąvoka DK 138 str. nuostatose atsirado tik 2005m. Todėl natūralu, jog LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija konstatuoja, kad "vykdant Valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės pirmojo bloko eksploatavimo nutraukimo įstatymą, taip pat kitus teisės aktus, priimtus vadovaujantis minėtu įstatymu, buvo skaidoma VĮ Ignalinos atominė elektrinė, atskiriant nuo įmonės nepagrindinės įmonės veiklos padalinius", todėl darbuotojų teisių gynimui taikoma DK 138 str., kadangi funkcijų perdavimas, atsižvelgiant į faktines bylos aplinkybes, artimesnis vienam iš reorganizavimo būdų – skaidymui, o ne restruktūrizavimui. Jau minėta, kad reorganizavimas tam tikrais atvejais gali sutapti su verslo ar verslo dalies perdavimu, todėl neatmestina, kad VĮ Ignalinos atominės elektrinės tam tikrų funkcijų perdavimas naujai įsteigta VĮ „Visagino energetikos remontas“ atitinka perdavimą Direktyvos 2001/23 prasme, o nacionalinis teismas gali pripažinti perdavimo faktą pagal bylos aplinkybes ir tokį, kai centrinis valdymo organas priima aktą, numatantį kitokį įmonės pertvarkymo būdą.

Itin svarbi byla, vertinant verslo ar verslo dalies perdavimo sąvoką, nagrinėta LAT Civilinėje byloje Nr. 3K-3-382/2004 pagal ieškovų Astos Monstavičienės ir Rolando Monstavičiaus kasacinį skundą prieš atsakovą Klaipėdos miesto valstybinei maisto ir

⁹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. lapkričio 24 d. nutartis civilinėje byloje *J.Nurov v. VĮ Ignalinos atominė elektrinė*, Nr. 3K-3-639/2004

⁹⁸ 1990 m. liepos 23 d. Tarybos direktyva 90/434/EEB dėl bendros mokesčių sistemos, taikomos įvairių valstybių narių įmonių jungimui, skaidymui, turto perleidimui ir keitimuisi akcijomis. OL L 225, 1990 8 20, p. 1–5

veterinarijos tarnybą dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu ir išmokų, susijusių su darbo santykiais priteisimo. Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija nustatė, “kad 2002 m. gruodžio 21 d. įsakymu Nr.738 buvo patvirtinta Turgaviečių veterinarinės kontrolės tvarka, pagal kurią nuo 2003 m. vasario 1 d. Valstybinė maisto ir veterinarijos tarnyba vykdo tik maisto tvarkymą reglamentuojančių teisės aktų kontrolę turgavietėse, o už maisto tvarkymą turgavietėje reglamentuojančių teisės aktų vykdymą ir laikymąsi atsako atsakingas turgavietės asmuo. Pagal anksčiau galiojusią tvarką pastarąsias funkcijas atliko valstybinės maisto ir veterinarijos tarnybos veterinarinė-sanitarinė ekspertizės laboratorija, kuri atsakė už maisto produktų ekspertizę, jų kokybę, sanitarinę būklę, taip pat saugojimo ir perdavimo kontrolę, o nuo 2003 m. vasario 1 d. šios funkcijos neliko ir tarnyba vykdo tik maisto tvarkymą reglamentuojančių teisės aktų kontrolę. Teisės akte vengiama žodžių “perdavimas” ar “reorganizacija”. Dėl šios priežasties buvo panaikintos tarnybos veterinarinės-sanitarinės ekspertizės laboratorijos ir nurodytų teisės aktų kontrolę buvo pavesta vykdyti tarnybos veterinarijos inspektoriams. Teismo nuomone, šios aplinkybės duoda pagrindą daryti išvadą, kad valstybinėje maisto ir veterinarijos tarnyboje buvo atlikti struktūriniai pertvarkymai ir dėl jų dalis dirbusių darbuotojų nebegalėjo atlikti darbo sutartimi prisiimtų funkcijų, nes tokios funkcijos tarnyboje nebeatliekamos, o kitoms funkcijoms atlikti užtenka mažiau darbuotojų. Tokie struktūriniai pertvarkymai pripažintini svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartis”. Kasacinis skundas buvo grindžiamas vienu argumentu, kad “apeliacinės instancijos teismas netinkamai taikė ir aiškino DK 138 straipsnį (pagal turinį, atitinkantį DSĮ 32 straipsnio nuostatas ir nukrypo nuo Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuotos teisės taikymo ir aiškinimo praktikos dėl DSĮ 32 straipsnio (DK 138 straipsnio) taikymo. Teismas nurodė, kad juridinio asmens reorganizavimas yra juridinio asmens pabaiga be likvidavimo procedūros, kad atsakovė nebuvo reorganizuojama ir jos veikla nepasibaigė. Tuo tarpu Lietuvos Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje Nr. 3k-3-457/2001 konstatavo, kad ši teisės norma (Darbo sutarties įstatymo 32 str. – *aut. past.*) yra taikoma darbdaviui ir tada, kai be jo valios vykstančių aplinkybių yra pertvarkoma jo veikla be likvidavimo. Dalis įmonės funkcijų su turtu, reikalingu toms funkcijoms vykdyti buvo perduota turgavietės administracijai, o tai atitinka įmonės reorganizavimą DSĮ 32 straipsnio (DK 138 straipsnio) prasme. Todėl kasatorei turėjo būti taikomos šioje normoje numatytos garantijos”, t.y. darbuotojai neturėjo būti atleisti šiuo pagrindu. Tačiau LAT teisėjų kolegija, remdamasi aplinkybėmis, jog nuo 2003 m. vasario 1 d. valstybinė maisto ir veterinarijos tarnyba turėjo vykdyti maisto tvarkymą reglamentuojančių teisės aktų kontrolę turgavietėse, o už maisto tvarkymą turgavietėje reglamentuojančių teisės aktų

vykdymą ir laikymąsi atsakingu paskirtas turgavietės asmuo, todėl buvo panaikinta Klaipėdos miesto valstybinės maisto ir veterinarijos tarnybos veterinarinė-sanitarinė ekspertizės laboratorija, anksčiau atlikusi minėtą funkciją, nustatė, kad “šios aplinkybės patvirtina, jog pas atsakovą buvo atlikti struktūriniai pertvarkymai ir jie pripažintini svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartis su kasatoriais. Pas atsakovą darbdavį įvyko struktūriniai pertvarkymai, dėl kurių kasatoriai nebegalėjo atlikti darbo sutartimi prisiimtų funkcijų, kadangi atsakovas jų nebeatlieka, o likusioms funkcijoms atlikti reikia mažiau darbuotojų”. Nepaisant aplinkybių, jog dalis funkcijų bei turto perduota turgavietės administracijai, šioje byloje teismas netyrė, ar veterinarinės-sanitarinės ekspertizės laboratorija bei kiti gamybiniai išteklių perėjo turgavietės administracijai, ar buvo priimti nauji darbuotojai šioms funkcijoms atlikti, ar perduotų gamybinių išteklių užteko perdavimui pripažinti ir kitų svarbių aplinkybių. Papildomai nemotyvuodamas teismas konstatavo, jog įvyko įstaigos struktūriniai pertvarkymai ir darbuotojų teisių gynimui DK 138 str. netaikomas.

Pakartotina, kad ETT dar 1986 m. suformavo kriterijus, kurie vėliau buvo papildyti. Atsižvelgiant į juos, ir patvirtinti verslo ar verslo dalies perdavimo atvejį reikia nustatyti, ar buvo išlaikyta subjekto tapatybė ir ar perduodamas stabiliai veikiantis subjektas, reikia atsižvelgti į visumą faktinių aplinkybių, kurios apibūdina nagrinėjamą perdavimą, pavyzdžiui: įmonės arba verslo rūšį, materialaus turto, pavyzdžiui, pastatų ir kilnojamo turto, perdavimą ar neperdavimą, nematerialaus turto vertę perdavimo metu, į tai, ar naujas darbdavys perėmė daugumą darbuotojų, ar buvo perduoti klientai, į prieš ir po perdavimo atliekamos veiklos panašumo laipsnį bei į šios veiklos galimo sustabdymo trukmę” (žr., *inter alia*, *Redmond Stichting* byla C-29/91, *Spijkers* byla C-24/85, 13 punktas; *Süzen* byla C-13/95, 14 punktas, bei *Abler ir kt.* byla C-340/01, 33 punktą, *Ny Mølle Kro* byla C-287/86, 19 punktas, *Redmond* byla C-29/91 24 punktas ir kt.)⁹⁹. Visos šios aplinkybės yra tik atskiri visapusiško įvertinimo, kuris turi būti atliktas, aspektai, ir todėl jie negali būti vertinami izoliuotai, atskirai tik vieną jų.

Šiose apžvelgtose bylose tam tikra apimtimi galima išvelgti verslo ar verslo dalies perdavimo nuostatų įgyvendinimą Lietuvoje. Pabrėžtina, kad ši sąvoka įtvirtinta 2005 m. gegužės 28 d., o po priėmimo yra vos 3 susijusios bylos, nagrinėtos LAT. Iš priimtų sprendimų daromos išvados, jog:

- Lietuvos Respublikos teismai papildomai nemotyvuoja savo sprendimuose priežasčių, kodėl vienais atvejais pripažįstamas struktūriniai pertvarkymai, o kitais atvejais –

⁹⁹ *Güney-Görres/Demir* sujungtos bylos C-232/03 ir C-233/03, 33 punktas

verslo ar verslo dalies perdavimas. Net ir tais atvejais, kai verslo dalies perdavimo faktas yra pripažintas aukštesnės instancijos teismo toje pačioje byloje, prieš tai pripažinus struktūrinių pertvarkymų faktą. Tai byloje apie vieningos Lietuvos teismų praktikos nebuvimą;

- ginčo šalys, pateikdamos apeliacinius bei kasacinius skundus neteisingai argumentuoja, prašydami teismų remtis DK 138 str., kai vykdomas įmonės struktūriniai pertvarkymai. Šiuose argumentuose ginčo šalys nepateikia jokių verslo ar verslo dalies perdavimą įrodančių faktų. Todėl darytina išvada, jog ginčo šalys dažnai neteisingai suvokia arba nesuvokia skirtumo tarp struktūrinių pertvarkymų ir verslo ar verslo dalies perdavimo;
- Lietuvos Respublikos teismai vienos įmonės padalinių sujungimą/skaidymą prilygina įmonės vidaus struktūriniais pertvarkymams ir darbuotojų teisių apsaugai taiko DK 129 str. nuostatas;
- nepriklausomai nuo valstybės valdymo institucijos priimto teisės akto pavadinimo (pvz. dėl įstaigos restruktūrizavimo), teismai, atsižvelgdami į faktines aplinkybes, gali pripažinti reorganizavimo faktą.

Sunkumų atskleidžiant verslo ar verslo dalies perdavimo sąvoką atsiranda dėl to, kad Lietuvos teismų praktika, lyginant su ETT praktika, šiuo atžvilgiu yra labai siaura. Šioje praktikoje verslo ar verslo dalies perdavimo atvejis nėra pagrindinis bylų nagrinėjimo dalykas, dėl to, jei ir atskleidžiamas, tai daroma itin siaurai.

IŠVADOS

1. 1977 m. Tarybos priimta Direktyva 77/187 buvo pakeista Direktyva 98/50, o 2001 m. priimta konsoliduota Direktyva 2001/23 (toliau išvadose – direktyvos). Direktyvų keitimas inicijuotas ETT praktikos, kuri, atsirandant naujiems verslo ar jo dalies perdavimo metodams, būdams bei aplinkybėms, praplėtė direktyvų taikymo sritį. Vėlesnės direktyvos pakeistos siekiant ne įtvirtinti visiškai naujas nuostatas ir reguliavimą direktyvų turinio prasme, o atvejus, įtvirtintus teisės praktikoje. Dėl to ypatingas dėmesys verslo ar verslo dalies perdavimui teikiamas ETT praktikai.
2. ETT praktika atskleidė, jog direktyvos apima visus perdavimo atvejus, įskaitant administracinį aktą ar teismo sprendimą; atvejus, kai nėra sutartinių santykių tarp perdavėjo ir perėmėjo; perdavimus tarp motininės ir dukterinės įmonių; nuomos atvejus, kai neperduodamos turto nuosavybės teisės; perdavimus, vykstančius dviem etapais per trečiosios šalies tarpininką; perdavimus, kai pasikeičia už įmonės valdymą atsakingas fizinis arba juridinis asmuo, neatsižvelgiant į tai, ar pasikeitė įmonės savininkas; paslaugų dalies perdavimo atvejai. Visais atvejais atsiranda kitas darbdavys.
3. Visais perdavimo atvejais nėra svarbu, ar perduodama yra pagrindinė ar nepagrindinė įmonės veikla, ar perduodamas funkcijas atliko vienas ar daugiau asmenų. Taip pat nesvarbu, ar perduodamam turtui suteiktos nuosavybės teisės. Susiliejiama sąvoka ES teisėje atitinka reorganizavimą prijungimo arba susijungimo būdu CK 2.97 prasme.
4. Lemiamas kriterijus verslo ar verslo dalies perdavimui direktyvų prasme yra, ar perduotas verslas išlaikė savo tapatybę. Verslas turi būti perleistas kaip veikiantis verslas, kuris paaiškinamas kaip stabiliai veikiantis ekonominis subjektas. Be to, reikia atsižvelgti į visumą faktinių aplinkybių, kurios apibūdina nagrinėjamą perdavimą, pavyzdžiui: įmonės arba verslo rūšį, materialaus turto, pavyzdžiui, pastatų ir kilnojamo turto, perdavimą ar neperdavimą, nematerialaus turto vertę perdavimo metu, į tai, ar naujas darbdavys perėmė daugumą darbuotojų, ar buvo perduoti klientai, į prieš ir po perdavimo atliekamos veiklos panašumo laipsnį bei į šios veiklos galimo sustabdymo trukmę. Visos šios aplinkybės yra tik atskiri visapusiško įvertinimo, kuris turi būti atliktas, aspektai, ir todėl jie negali būti vertinami izoliuotai, atskirai tik vieną jų. Kurie kriterijai yra daugiausiai lemiantys, sprendžiama pagal atitinkamą verslo rūšį. Jei subjekto tapatybės išlaikymas priklauso nuo darbuotojų kompetencijos, įgūdžių perėmimo, perdavimas direktyvų prasme yra didelės darbuotojų dalies perėmimas jų skaičiaus ar įgūdžių prasme. Kitu atveju įmonės

perdavimo faktas priklauso nuo to, ar įmonės perdavė didžiąją dalį turto funkcijoms atlikti.

5. Perdavimas negali būti priešastimi darbo sutarties sąlygų pakeitimui. Perėmėjas taip pat turi įvertinti visą darbuotojo atlyginimo finansinę prigimtį, kaip atlyginimo mokėjimo nutraukimo arba atlyginimo padidėjimo sąlygos. Darbuotojams nėra suteikta galimybė atsisakyti direktyvų saugomų teisių, net jų pačių sutikimu. Šios nuostatos nekeičia net faktas, kad darbuotojas gauna tam tikrų privilegijų kaip kompensaciją už tam tikrų teisių atsisakymą ir darbuotojas dėl to neatsiduria mažiau palankioje situacijoje.
6. ETT leidžia neesminius darbo sąlygų pakeitimus, tačiau jei iš esmės sumažinamas suinteresuotojo asmens darbo užmokestis, toks sumažinimas yra perdavimo sukeltas esminis darbo sąlygų pasikeitimas, nepalankus darbuotojui, dėl kurio darbdavys laikomas atsakingu už minėtų darbo sutarčių dėl šios priežasties nutraukimą.
7. Kai nacionalinė teisė leidžia darbo santykius keisti darbuotojo nenaudai kitais atvejais, nei perdavimas, atsižvelgiant į direktyvų tikslus, perėmėjui nėra draudžiama pabloginti darbuotojo sąlygas, tačiau tik tokia apimti, kiek tai būtų buvę leidžiama darbdaviui tuo atveju, jei nebūtų įvykęs perdavimas.
8. Perdavėjo teisės ir pareigos, kylančios iš darbo sutarties ir darbo santykių su darbuotoju, turimos perdavimo dieną, pereina perėmėjui. Darbuotojams suteikiama galimybė laisvai nuspręsti po perdavimo nutraukti darbo santykius su nauju darbdaviu
9. Perėmėjas ir toliau vykdo kolektyvinės sutarties nuostatas ir sąlygas iki kolektyvinės sutarties pabaigos arba kitos kolektyvinės sutarties įsigaliojimo arba taikymo. Valstybės narės gali nustatyti terminą tokiam galiojimui, tačiau ši apsauga galioja ne trumpiau, kaip 1 metus. Atsižvelgiant į direktyvų tikslą, perėmėjas nėra susaistytas vėlesnėmis nei galiojusioji minėto perdavimo metu kolektyvinėmis sutartimis.
10. Sąvoka “perdavimo diena” turi būti suprantama kaip data, kurią už nagrinėjamo ūkio subjekto valdymą atsakingo darbdavio statusas perėjo iš perdavėjo perėmėjui. Direktyvų apsauga taikoma perduodamame ūkio subjekte dirbantiems darbuotojams, kurių darbo sutartys arba darbo santykiai galioja perdavimo dieną.
11. Darbuotojus draudžiama atleisti prieš ar po verslo ar verslo dalies perdavimo tais atvejais, kai tokie atleidimai susiję su perdavimo faktu. Tačiau nedraudžiama minėtu laikotarpiu nutraukti darbo santykius, argumentuojant ETOP. Jei perėmėjas, remdamasis ETOP atleidžia perimtus darbuotojus, o vėliau vėl juos įdarbina, tiesa, su nepalankesnėmis darbuotojams sąlygomis, direktyvų nuostatos pažeidžiamos.

12. LAT nustatė, kad Darbo sutarties įstatymas apėmė visus įstatyme numatytus įmonių pertvarkymo be likvidavimo būdus. Dalies įmonės funkcijų su turtu, reikalingu toms funkcijoms vykdyti, perdavimas naujai kuriamam juridiniam asmeniui gali būti laikomas dalies įmonės turto savininko pakeitimu ir draudžiama nutraukti darbo santykius, kai dalis įmonės funkcijų su turtu perduodama naujam įmonės savininkui
13. Įgyvendinant direktyvas 77/187, 98/50 ir 2001/23 Lietuvos DK buvo inicijuoti pakeitimai ir 138 str. įtvirtinta nuostata, jog verslo ar jo dalies perdavimas negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius. Tačiau nacionalinė teisė neatskleidė verslo ar verslo dalies perdavimo sąvokos ir saugomų darbuotojų teisių atitinkamais atvejais. Sistemiškai lyginant CK 2.95, 2.97 ir DK 138 str. iki papildymo galiojusias nuostatas, jos iš esmės neapėmė verslo ar verslo dalies perdavimo atvejo pilna apimtimi todėl DK turėjo būti papildytas. Tam tikrais atvejais verslo ar verslo dalies perdavimas yra laikomas savarankiška kategorija, kuri įtvirtina dar vieną įmonės ar jos dalies įgijimo būdą be pirkimo-pardavimo ar reorganizavimo būdų.
14. LAT apžvalgoje nustatyta, jog CK įtvirtinta perleidimo teisė gali būti realizuota per įvairias sandorių rūšis: pirkimo-pardavimo, dovanojimo, mainų ir kt. Tačiau nacionalinė teisė bei praktika nėra įtvirtinusi atvejų, kai verslas ar verslo dalis perduodami ne sutartiniais santykiais, ar perdavimai, vykstantys dviem etapais per trečiosios šalies tarpininką gali būti pripažinti verslo ar verslo dalies perdavimu. Taip pat Lietuvos teisėje nėra įtvirtintų nuostatų, o teismų praktikoje – pavyzdžių, jog galima pripažinti verslo ar verslo dalies perdavimą, nesusijusį su materialaus turto perdavimu.
15. Po verslo ar verslo dalies sąvokos įtvirtinimo DK yra praėjęs pernelyg trumpas laiko tarpas, kad būtų galima (nekvėstionuojant fakto, kad direktyvos įgyvendintos nacionalinėje teisėje), daryti tam tikras išvadas, ar tinkama apimti direktyvų nuostatos taikomos Lietuvos teismų praktikoje. Akivaizdu, kad ES teisė bei praktika taikant direktyvų nuostatas platesnė, apimanti pačius įvairius verslo ar jo dalies perdavimo būdus, įtvirtinanti kriterijus perdavimui nustatyti, praplečianti darbuotojų saugomas teises nuo draudimo juos atleisti iki perdavimo, kai draudžiama siūlyti mažiau palankias darbo sąlygas ir kita. Pagal atliktą analizę, kiek ji galima, darytinos prielaidos, kad Lietuvos teisėje direktyvos įgyvendinamos ne visa apimtimi ir teismai, kaip vienu teisės šaltinių, turėtų naudoti ETT teismo sprendimus bei praktiką, verslo ar jo dalies perdavimui pripažinti bei darbuotojų apsaugai šiais atvejais Lietuvoje. Atsižvelgiant į Komisijos iniciatyvą padaryti Direktyvos 2001/23 pakeitimus, aiškiau

išdėstant ir supaprastinant jos taikymą, po pakeitimų ES teisėje atitinkamai padaryti DK pakeitimus bei įtvirtinti naujos direktyvos nuostatas pilna apimtimi.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Lietuvos Respublikos teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos KONSTITUCIJA (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014)
2. Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Civilinis KODEKSAS. (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262)
3. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Darbo KODEKSAS (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569)
4. Lietuvos Respublikos Teismų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1994, Nr. 46-851)
5. Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatymas (su pakeitimais ir papildymais), (Valstybės žinios, 1991 12 31, Nr. 36-973)
6. Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatymo 5, 12, 15, 17, 18, 24(1), 26, 29, 30, 32, 41 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas (Valstybės žinios, 1996 05 08, Nr. 41-983)
7. Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 114, 127, 129, 130, 132, 133, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 168, 177, 183, 225, 235, 256, 285, 286, 288, 293, 294, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo ĮSTATYMO PROJEKTAS. 2004 09 14, Nr. IXP-3871. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=241366

Europos Sąjungos teisės aktai

8. 2001 m. kovo 12 d. 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—20

9. 1998 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva 98/50/EEB, priimta, iš dalies pakeičianti Direktyvą 77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo, derinimo OJ L 201, 17.7.1998, p. 88–92
10. 1990 m. liepos 23 d. Tarybos direktyva 90/434/EEB dėl bendros mokesčių sistemos, taikomos įvairių valstybių narių įmonių jungimui, skaidymui, turto perleidimui ir keitimuisi akcijomis. OL L 225, 1990 8 20, p. 1—5
11. 1982 m. gruodžio 17 d. Šeštoji tarybos Direktyva 82/891/EEB, pagrįsta Sutarties 54 straipsnio 3 dalies g punktu dėl akcinių bendrovių skaidymo OL L 378, 1982 12 31, p. 47—54
12. 1978 spalio 9 d. Trečioji Tarybos direktyva 78/855/EEB, pagrįsta Sutarties 54 straipsnio 3 dalimi, dėl akcinių bendrovių jungimo OL L 295, 1978 10 20, p. 36—43
13. 1977 m. vasario 14 d. Tarybos direktyva 77/187/EEB, priimta, dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo OJ L 61, 5.3.1977, p. 26–28
14. 1957 m. kovo 25 d. Europos ekonominės bendrijos steigimo sutartis. Nepaskelbta. [žiūrėta 2007-04-22]. Prieiga per internetą: <http://eur-lex.europa.eu/lt/treaties/dat/11957E/word/11957E.doc>

Specialioji literatūra

15. Tiažkijus. Viktoras., *Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Monografija*. Vilnius: Justitia. 2005
16. Davulis. Tomas., *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Monografija*. Vilnius: teisinės informacijos centras. 2004
17. Nekrošius. I., et. al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (II tomas) III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia. 2004
18. Nekrošius. I., et. al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (I tomas) I dalis. Bendrosios nuostatos. II dalis. Kolektyviniai darbo santykiai*. Vilnius: Justitia. 2003.

19. Mikelėnas, V., et. al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys*. Vilnius: Justitia. 2002
20. Mačernytė–Panomariovienė, I., *Darbuotojų teisių apsauga įmonės ar verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimo atveju. Jurisprudencija*, Nr. 4 (82) – Mykolo Romerio universitetas: mokslo darbai, 2006. p. 56-60. ISSN 1392-6195
21. Barnard, Catherine., *EC employment Law. Third edition*. New York: Oxford University press. 2006.
22. Szyszczak, Erika., *EC Labour Law. England*: Pearson Education Limited, 2000.
23. De Groot C., *The Council directive on the safeguarding of employys' rights in the event of transfers of undertakings: an overview of recent case law*. The Netherlands : Kluwer Law International. 1998.
24. Blanpain, R; Engels Ch., *European Labour Law. The Netherlands*: Kluwer Law International. 1997.
25. More, Gillian., *The Aquired Rights Directive: Frustrating or Facilitating Labour Market Flexibility? New Legal Dynamics of European Union*. Jo Shaw and Gillian More. 1995.

Lietuvos Respublikos teismų sprendimai

26. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. balandžio 19 d. nutartis civilinėje byloje *P.S. v. AB „Vakarų laivų gamykla“*, Nr.3K-3-282/2006, kat. 14.3.4 (S);
27. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. rugsėjo 28 d. nutartis civilinėje byloje *Daugiabučio namo savininkų bendrijos „Klevas“ v. UAB „Šakių šilumos tinklai“*, Nr. 3K-3-430/2005, kat. 25.3;
28. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. rugsėjo 28 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Telšių keliai“ v. UAB „Švaresta“*, Nr. 3K-3-434/2005, kat. 36.1.; 42.8.; 45.7.;

29. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. lapkričio 24 d. nutartis civilinėje byloje *J.Nurov v. VĮ Ignalinos atominė elektrinė*, Nr. 3K-3-639/2004, kat. 2.11; 87.5.2.
30. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. sausio 21 d. nutartis civilinėje byloje *S.Šveikauskienė v. VŠĮ Rokiškio psichiatrijos ligoninė*, Nr. 3K-3-58/2004, kat. 2.4.3.2.
31. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. *Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant DK normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalga*, Nr. A2-20
32. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. balandžio 23 d. nutartis civilinėje byloje *S.Pelekienė v. Šilalės rajono savivaldybė*, Nr.3K-3-457/2001, kat. 2.9., 2.11.

Europos Sąjungos ir užsienio teismų sprendimai

33. 2006 m. kovo 9 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje Nr. C-499/04 *Werhof* // Europos teismo pranešimai 2006 m. I-2397 p.
34. 2005 m. gruodžio 15 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas sujungtose bylose Nr. C-232/04 ir C-233/04 *Güney-Görres/ Demir* // Europos teismo pranešimai 2005 m. I-11237 p.
35. 2005 m. gegužės 26 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje Nr. C-478/03 *Celtec* // Europos teismo pranešimai 2005 m. I-4389 p.
36. 2004 m. lapkričio 11 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje Nr. C-425/02 *Delahaye* // Europos teismo pranešimai 2004 m. I-10823 p
37. 2003 m. lapkričio 6 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje Nr. C-4/01 *Martin and others* // Europos teismo pranešimai 2003 m. I-12859 p
38. 2002 m. sausio 24 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje Nr. C-51/00 *Temco* // Europos teismo pranešimai 2002 m. I-969 p.

39. 2001 m. sausio 25 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje Nr. C-172/99
Liikenne // Europos teismo pranešimai 2001 m. I-745 p.
40. 2000 m. rugsėjo 14 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje Nr. C-343/98
Collino and Chiappero // Europos teismo pranešimai 2000 m. I-6659 p.
41. 1998 m. kovo 12 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje Nr. C-319/94
Dethier Équipement / Dassay and Sovam // Europos teismo pranešimai 1998 m. I-1061
p
42. 1998 m. gruodžio 10 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas sujungtose bylose
Nr. C-173/96 ir C-247/96 *Hidalgo and others* // Europos teismo pranešimai 1998 m.
I-8237 p.
43. 1998 m. gruodžio 10 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje Nr. C-127/96
Hernández Vidal // Europos teismo pranešimai 1998 m. I-8179 p.
44. 1997 m. kovo 11 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje Nr. C-13/95
Sützen / Zehnacker Gebäudereinigung Krankenhausservice // Europos teismo
pranešimai 1997 m. I-1259 p.
45. 1996 m. lapkričio 11 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje Nr. C-305/94
Rotsart de Hertaing / Benoidt and IGC Housing Service // Europos teismo pranešimai
1996 m. I-5927 p
46. 1996 m. kovo 7 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas sujungtose bylose Nr. C-
171/94 ir C-172/94 *Merckx and Neuhuys / Ford Motors Company Belgium* // Europos
teismo pranešimai 1996 m. I-1253 p.
47. 1995 m. rugsėjo 19 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje Nr. C-48/94
*Ledernes Hovedorganisation, acting on behalf of Rygaard / Dansk
Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Strø Mølle Akustik* // Europos teismo
pranešimai 1995 m. I-2745 p.
48. 1994 m. balandžio 14 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje Nr. C-
392/92 , *Schmidt / Spar- und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und
Cronshagen* // Europos teismo pranešimai 1994 m. I-1311 p.

49. 1992 m. lapkričio 12 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje Nr. C-209/91 *Rask and Christensen / ISS Kantineservice* // Europos teismo pranešimai 1992 m. I-5755 p.
50. 1992 m. gruodžio 16 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas sujungtose bylose Nr. C-132/91, C-138/91 ir C-139/91 *Katsikas and others / Konstantinidis and others* // Europos teismo pranešimai 1992 m. I-6577 p.
51. 1992 m. gegužės 19 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje Nr. C-29/91 *Redmond Stichting / Bartol and others* // Europos teismo pranešimai 1992 m. I-3189 p.
52. 1988 m. vasario 10 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje Nr. C-324/86 *Tellerup / Daddy's Dance Hall* // Europos teismo pranešimai 1988 m. 739 p.
53. 1988 m. gegužės 5 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas sujungtose bylose Nr. C-144/87 ir C-145/87 *Berg / Besselsen/ Busschers* // Europos teismo pranešimai 1988 m. 2559 p.
54. 1988 m. birželio 15 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje Nr. C-101/87 *Bork International / Foreningen af Arbejdsledere i Danmark* // Europos teismo pranešimai 1988 m. 3057 p.
55. 1987 m. gruodžio 17 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje Nr. C-287/86 *Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark / Ny Mølle Kro* // Europos teismo pranešimai 1987 m. 5465 p.
56. 1986 m. kovo 18 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje Nr. C-24/85 *Spijkers / Benedik* // Europos teismo pranešimai 1986 m. 1119 p.
57. 1985 m. vasario 7 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje Nr. C-135/83 *Abels / Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electrotechnische Industrie* // Europos teismo pranešimai 1985 m. 469 p.
58. 1985 m. vasario 7 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje Nr. C-13/83 *Wendelboe / L.J. Music* // Europos teismo pranešimai 1985 m. 457 p.
59. *Wheeler v. Patel* byla IRLR 631 (1987),
60. 1985 m. kovo 28 d. *Berriman v. Delabole Slate* byla ICR 85 (1990)

Elektroniniai dokumentai

61. 2006 m. spalio 24 d. EK komunikatas Tarybai, Europos Parlamentui, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui. *2007 m. Komisijos teisėkūros ir darbo programa*. [žiūrėta 2007-04-22]. Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/atwork/programmes/docs/clwp2007_lt.pdf
62. Europos Komisijos tarnybų darbo dokumentas *Memorandumas del darbuotojų teisių įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo atveju*. [žiūrėta 2007-04-22]. Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/transfer_memorandum_2004_en.pdf
63. Family Business in an enterprise economy. *European group of owner managed and family enterprises*. Brussels, 2003 m. lapkričio 26 d. [žiūrėta 2007-04-22]. Prieiga per internetą: <http://www.asu.de/www/doc/87a3a183ff1e3fab595915b6ec077b1a.pdf>
64. 1992 m. birželio 2 d. Komisijos pranešimas Tarybai dėl pažangos įgyvendinant Tarybos direktyvą 77/187/EEB, susijusią su darbuotojų teisių apsauga įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo atveju. [žiūrėta 2007-04-22]. Prieiga per internetą: http://aei.pitt.edu/5818/01/003824_1.pdf

SANTRAUKA

“Darbuotojų teisių apsauga verslo ar verslo dalies perdavimo atveju”

Šiame darbe analizuojama verslo ar verslo dalies perdavimo sąvoka bei darbuotojų teisių apsaugos tam tikri aspektai ES teisėje, teismų praktikoje, taip pat lyginama su šių nuostatų įgyvendinimu Lietuvos teisėje bei praktikoje. Siekiant nustatyti, ar šios direktyvos pilna apimti įgyvendintos Lietuvos teisėje, atlikta ETT praktikos analizė, kurioje atskleista, jog verslo ar verslo dalies perdavimas yra platesnė sąvoka, nei nustatyta direktyvose (77/187, 98/50 ir 2001/23) ir apima pačius įvairiausių perdavimo būdus, įskaitant ir tuos, kai perdavėjo bei perėmėjo nesieja jokia sutartis, administraciniu ar teismo sprendimu ir pan. Nustatyta, jog Lietuvoje verslo ar verslo dalies perdavimas tam tikrais atvejais gali būti laikomas savarankišku įmonės ar jos dalies įgyjimo būdu, šalia įmonės ar jos esminės dalies pirkimo-pardavimo, o taip pat ir reorganizavimo. Nepaisant to, Lietuvos teisėje nėra pateikta verslo ar verslo dalies perdavimo sąvoka, kaip ji yra apibrėžiama ES teisėje todėl praktikoje dažniausiai įvardinama kaip įmonės reorganizavimas arba struktūrinis pertvarkymas.

Nagrinėti darbuotojų teisių apsaugos aspektai ES teisėje nustato aiškia apsaugą bei jos apimtį. Kita vertus, ETT praktika atskleidė darbo santykių apsaugos išimtis ir susiaurino jos taikymo sritį. Įgyvendinant direktyvas Lietuvos teisėje, nebuvo įtvirtinta jokia papildoma apsauga perimamiems darbuotojams, išskyrus tai, jog verslo ar verslo dalies perdavimas negali būti teisėta priežastimi nutraukti darbo santykius. Todėl negalima nustatyti perimamų darbuotojų teisių apsaugos lygio nacionalinėje teisėje.

Atsižvelgiant į ES ir Lietuvos teisės skirtumus bei tai, kad į Lietuvos teisę Direktyvos 2001/23 nuostatos nagrinėtais aspektais nėra pilnai perkeltos, siekiant suvienodinti ES valstybių narių įstatymus verslo ar verslo dalies perdavimo atvejais, reikalingi tam tikri pakeitimai nacionalinėje teisėje.

SUMMARY

“Safeguarding of employees' rights in the event of transfers of business or parts of businesses”

This article analyses the definition of transfer of business or part of business, the protection of particular employees' rights in the European law, case law, and compares realisation of current provisions in the Lithuanian law and application in the national case law. The European Court of Justice case law is analysed with the aim to determine if the European directives regarding the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses were introduced into the Lithuanian law on the whole extent. According to the judgements of the European Court of Justice, the concept of the transfer of business or part of business should cover a wider number of transfers than it is stated in directives, including those transfers, where there is no contract between transferor and transferee, transfers as a result of a legislative or administrative decision. Purchasing or reorganisation of enterprise does not always coincide with transfer of business or part of business and can be considered as a separate type of acquirement of business or part of business. However, the Lithuanian Labour Code does not provide for a definition of transfer of business, as it is done by The European Court of Justice and in Lithuanian case law it is often recognised as reorganisation or structural changes.

The most basic protected employees' rights were analysed and it showed that the European law provides clear protected rights and its bounds. However, the European Court of Justice case law points some exceptions and narrows limits of the protection. While transposing directives into the Lithuanian law, any additional protection to the transferred employees' was not settled except the provision of the Labour Code saying that the aforementioned transfer may not be a valid reason for the termination of employment relationships. Therefore the level of the protection of the transferred employees' rights in the national law can't be identified.

Regarding the differences between EU and Lithuanian law, also having in mind that not all the provisions of the mentioned directives properly coincide with the Lithuanian law, appropriate adjustments are still required in the national law in order to unify the law of EU countries regarding the transfer of business or part of business.