

VILNIAUS UNIVERSITETAS
TEISĖS FAKULTETAS
DARBO TEISĖS KATEDRA

V kurso darbo teisės
studijų atšakos studentės
Ievos Povilaitytės

MAGISTRINIS DARBAS

**DARBUOTOJŲ TEISIŲ APSAUGA VERSLO AR VERSLO DALIES PERDAVIMO
ATVEJU**

Vadovas: doc. dr. D.Petrylaitė
Recenzentas: as. J. Judickienė

Vilnius 2007

TURINYS

IŽANGA	3
I DALIS	6
DARBUOTOJŲ TEISIŲ APSAUGOS SAMPRATA	6
II DALIS	10
VERSLO AR VERSLO DALIES PERDAVIMO REGLAMENTAVIMAS IR SAMPRATA	10
1 SKYRIUS.....	10
VERSLO AR VERSLO DALIES PERDAVIMO REGLAMENTAVIMAS	10
2 SKYRIUS.....	13
VERSLO AR VERSLO DALIES PERDAVIMO SAMPRATA: KRITERIJAI IR APLINKYBĖS, KURIAIS REMIANTIS NUSTATOMAS PERDAVIMO FAKTAS	13
2.1. <i>Europos Sąjungos reglamentavimo ypatumai</i>	13
2.2. <i>Verslo perdavimo samprata Lietuvos Respublikos teisės aktuose</i>	25
2. SKYRIUS.....	31
DARBŲ PERKĖLIMAS (OUTSOURCING) – VERSLO DALIES PERDAVIMAS?.....	31
III DALIS. DARBUOTOJŲ GARANTIJOS VERSLO AR VERSLO DALIES PERDAVIMO ATVEJU	35
1. SKYRIUS.....	35
DARBUOTOJŲ TEISĖS, KYLANČIOS IŠ INDIVIDUALIOS DARBO SUTARTIES	35
2. SKYRIUS.....	38
DARBUOTOJŲ TEISĖS, KYLANČIOS IŠ KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ	38
2.1. <i>Kolektyvinių sutarčių automatinis perėjimas</i>	39
2.2. <i>Darbuotojų atstovų statusas bei jų informavimas ir konsultavimas</i>	47
IV DALIS. DARBUOTOJŲ PERKĖLIMO ASPEKTAI LIETUVOJE	52
IŠVADOS	55
SANTRAUKA	57
SUMMARY	58
LITERATŪRA	59
PRIEDAI	69

IŽANGA

Temos aktualumas

Ekonomikos vystymasis, didėjanti konkurencija, gamybos optimizavimas bei užtikrintas laisvas asmenų, prekių ir paslaugų ir kapitalo judėjimas sąlygojo pokyčius šiandieniniame versle. Tačiau prekyba, gamyba ar įmonė negalėtų veikti be samdomų darbuotojų pagalbos. Būtent čia ir susiduriama su dviejų interesų konfliktu: verslas siekia pelno mažiausiomis sąnaudomis, jį pertvarkant ar perduodant bei siekiant išvengti papildomų įsipareigojimų, kurių tarpe randame ir įsipareigojimus darbuotojams. Dėl šių aplinkybių būtina išlaikyti tinkamą vertybių balansą, apibrėžti, kokia apimtimi gali ir turi būti saugomos darbuotojų teisės. Problema aktuali ne tik dėl ekonominių bei praktikoje kylančių situacijų, bet ir dėl teisinių priežasčių. Netikslī verslo perdavimo samprata, vieningos definicijos nebuvimas bei itin platus jos aiškinimas, buvo pagrindas gausiai Europos Teisingumo Teismo (toliau – ETT) praktikai, aibeį klausimų, kylančių nacionaliniams valstybių narių teismams. Dėl minėtų aplinkybių, tema aktualumo nepraranda bei kelia diskusijas jau nemažą laiko tarpą.

Lietuvos darbo teisės teorijoje ši problema mažai nagrinėta, todėl nekyla abejonių dėl darbo temos naujumo. Dar vienas motyvas, paskatinęs autorę gilintis į pasirinktą temą, buvo studijų metu rašytas kursinis darbas panašia tema. Manytina, kad atlikta analizė bus naudinga tiek teoriniu, tiek praktiniu aspektu: esamos situacijos analizė Lietuvos Respublikoje gali duoti minčių įstatymų leidėjui dėl tikslesnio reglamentavimo, o praktinė šio darbo reikšmė pasireiškia tuo, kad teisininkams-praktikams pateikiamas įstatymų reikalavimus atitinkantis darbuotojų perkėlimo įforminimas.

Darbo objektas

Darbo objektas – teisiniai santykiai bei darbuotojų garantijos įvykus verslo ar verslo dalies perdavimui. Išskaidžius temos pavadinimą į dvi kategorijas – darbuotojų teisių apsauga bei verslo ar verslo dalies perdavimas – tolygus dėmesys bus skiriamas joms abiems. Kitos aplinkybės turi reikšmės tiek, kiek padeda atskleisti pagrindinį darbo tikslą. Nors perdavimas priskiriamas civilinės teisės reglamentavimo sričiai, bet be jo sampratos būtų neįmanoma atskleisti ir darbuotojams suteikiamų garantijų. Akcentuotina, kad nagrinėjama teisių apsauga, o ne jų gynimas, todėl gynimo būdai nebus nagrinėjami darbe. Bus apžvelgtos aplinkybės, kuriomis bandoma pateisinti darbo sutarčių nutraukimus verslo perdavimo atvejais, bet tai

pateikiama kaip išimtis. Atsižvelgiant į dižiulį ETT indėlį aiškinant verslo perdavimą bei įtaką jį reglamentuojant, darbe analizuosiu jo praktiką.

Darbo tikslas

Magistrinio darbo tikslas – suvokti verslo ar verslo dalies perdavimo sampratą bei analizuoti darbuotojams numatytas garantijas remiantis ETT, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – Aukščiausiasis Teismas) praktika, Lietuvos teisės aktais, kitų valstybių patirtimi. Siekiant šio tikslo – iškelti tokie uždaviniai:

- atskleisti darbuotojų teisių apsaugos sampratą,
- išnagrinėti verslo ar verslo dalies perdavimo reglamentavimą,
- pateikti kriterijus ir aplinkybes, kuriomis remiantis nustatomas verslo perdavimo faktas,
- išanalizuoti darbuotojų individualias ir kolektyvines teises bei jų apsaugą verslo perdavimo atveju didelį dėmesį skiriant darbuotojų informavimui,
- įvertinti problemas, kylančias praktikoje perkeliant darbuotojus.

Darbo struktūra

Atsižvelgiant į suformuotus uždavinius, darbas suskirstytas į keturias esmines struktūrinės dalis: 1. Darbuotojų teisių apsaugos samprata (pateikiama darbuotojo sąvoka, teisių apsaugos samprata); 2. Verslo ar jo dalies perdavimo reglamentavimas ir samprata (ši dalis skirstoma į du skyrius - verslo ar verslo dalies perdavimo reglamentavimą (pateikiamas reglamentavimas istoriniu aspektu) bei kriterijus ir aplinkybes, kuriais remiantis nustatomas verslo ar verslo dalies perdavimo faktas (analizuojama Europos Sąjungos bei Lietuvos praktika, sisteminamos sąlygos, aplinkybės, kurios lemia verslo perdavimą); 3. Darbuotojų garantijos verslo ar verslo dalies perdavimo atveju bei du jos skyriai – darbuotojų teisės, kylančios iš individualios darbo sutarties (analizuojamos garantijos, įtvirtintos direktyvose, t. y. automatiniis darbo santykių tęstinumas, draudimas atleisti dėl perdavimo), darbuotojų teisės, kylančios iš kolektyvinių sutarčių (skyrius, kuriame nagrinėjamas kolektyvinių sutarčių automatiniis perėjimas, darbuotojų atstovų statusas bei jų informavimas ir konsultavimas); 4. Darbuotojų perkėlimo aspektai Lietuvoje (pateikiama DK normų analizė, įforminant darbuotojų perkėlimą įvykus verslo perdavimui).

Darbo metodai

Darbe formuluojamos išvados buvo gautos taikant įvairius mokslinio tyrimo bei analizės metodus: loginį, sisteminiį, lyginamąjį, lingvistinį, teleologinį, istorinį ir kitus. *Loginis* metodas padėjo daryti apibendrinimus bei išvadas, kadangi, nesant tikslaus reglamentavimo, teko pateikti problemų sprendimus remiantis loginiais argumentais. *Sisteminis* metodas priklauso pagrindinių tyrimo metodų kategorijai. Jo naudojimas padėjo įvertinti darbuotojų teisių apsaugą kitų teisės institutų kontekste. *Lyginamuoju* metodu remiantis, buvo pažvelgta į kitų valstybių praktiką, lyginamos skirtingos mokslininkų nuomonės. *Lingvistinis* metodas padėjo pateikti tam tikrų sąvokų reikšmes, kai jos įvairiose situacijose buvo suprantamos skirtingai. *Istoriniu* metodu pasinaudojus rastos direktyvų priėmimo priežastys. *Teleologinis* tyrimo metodas naudotas siekiant atskleisti įstatymų leidėjo ketinimus, reglamentavimo pagrįstumą, (pavyzdžiui, ar tinkamai sureguliuotas kolektyvinių sutarčių perėmimas perdavimo atveju). Kiti metodai naudoti siekiant geriau atskleisti darbo temą.

Naudoti šaltiniai

Rašant darbą, buvo naudotasi norminiais teisės aktais, teismų praktika, teisės mokslininkų darbais, moksliniais straipsniais periodikoje. Analizuojant temą tiriami ne tik Lietuvos Respublikos įstatymai, tačiau ir ES teisės aktai. Svarbiausias ir pagrindinis analizuotas teisės aktas - 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyva dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo 2001/23/EB¹ (toliau – 2001/23/EB direktyva). Dėl ETT svarbos šios direktyvos taikymui, darbe plačiai remtasi jo praktika. Lygiagrečiai stengtasi pateikti ir Lietuvos teismų praktikos analizę. Atsižvelgiant į tai, kad verslo perdavimo ir darbuotojų teisių apsaugos problematika Lietuvoje nėra plačiai nagrinėjama, analizuojant pasirinktą temą daugiausia remiamasi užsienio specialiaja moksline literatūra.

¹ OL, 2001 L 82, p. 16.

I DALIS

DARBUOTOJŲ TEISIŲ APSAUGOS SAMPRATA

Žvelgiant istoriniu aspektu, darbuotojų teisių apsauga kilo bei išsivystė keičiantis ekonominei situacijai. Netgi laisvas asmenų judėjimas tarp valstybių narių iš pradžių buvo skirtas ekonomikos augimui, o ne siekti pagerinti darbuotojų padėtį. Be to, Europos Bendrijos institucijos teisės aktus leido remdamosi ekonomine-politine kompetencija, vėliau “papildomąja” pagal Europos Bendrijos steigimo sutarties (toliau – EB steigimo sutartis) 308 straipsnį ir galiausiai pradėta vadovautis socialinio-politinio pobūdžio kompetencija. Tai rodo, kad darbo santykiams suteikiama vis didesnė svarba ir darbuotojų teisės yra labiau saugomos, nes vystantis ir plečiantis verslui, darbuotojai būtų išnaudojami ekonominių tikslų vardan².

Tarptautiniu lygiu žmogaus teisės – pilietinės ir politinės teisės – pradėjo formuotis anksčiau nei ekonominės, socialinės bei kultūrinės. Pastarosios įtvirtintos tarptautiniuose teisės aktuose kaip 1948 m. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija³, kuri liko rekomendacinio pobūdžio aktas, 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija⁴, pirmoji tarptautinė sutartis, kurioje kodifikuotos žmogaus teisės⁵. Darbuotojų teisių apsaugai svarbūs 1966 m. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas, įpareigojantis valstybes imtis konkrečių veiksmų teisių apsaugai, 1961 m. Turine priimta Europos socialinė chartija (1996 m. pataisyta Europos socialinė chartija – Lietuvoje buvo ratifikuota 2001 m. gegužės 15 d.⁶), kurioje išvardintos pagrindinės žmogaus ekonominės ir socialinės teisės, 1989 m. gruodžio 9 d. Strasbūre paskelbta Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija.⁷ Joje išvardinamos darbuotojų pagrindines socialines teises, kurios turi būti užtikrinamos bendrojoje rinkoje. Nors chartija nėra privalomas dokumentas, jis suteikė impulsų rasti naujoms socialinės teisėkūros iniciatyvoms, o ETT praktikoje Chartija tapo labai dažnai naudojama kaip Bendrijos darbo teisės normų aiškinimo priemonė. 2000 m. gruodžio 7–10 d. Europos Viršūnių Tarybos susitikime Nicoje Europos Parlamento, Tarybos ir Komisijos paskelbta Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija⁸, kuri vėlgi yra bendrojo pobūdžio visaapimantis žmogaus teisių apsaugos instrumentas. Nepaisant abiejų dokumentų deklaratyvaus pobūdžio, Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija turi nepalyginti didesnę

² Žr. plačiau DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos sąjunga ir Lietuva*. Vilnius, 2004. P. 27-32.

³ Žin., 2006, Nr. 68-2497.

⁴ Žin., 1995, Nr. 40-987.

⁵ VADAPALAS, Vilenas. *Tarptautinė teisė: bendroji dalis*. Vilnius, 1998. P. 247.

⁶ Žin., 2001, Nr. 49-1704.

⁷ ABL. EG 1989, C 120/51.

⁸ OL, 2000, C 364 p. 1.

reikšmę negu 1989 m. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija. Pagrindinių socialinių teisių, o tarp jų ir darbo teisių, įtvirtinimas universaliame Europos Sąjungos pagrindinių teisių dokumente neabejotinai rodo, kad ir Europos Bendrija turi tam tikrą vieningą socialinę politiką, orientuotą ir į darbuotojo interesų apsaugą, lygiai kaip jos ekonominė politika orientuota į ūkio (darbdavių) interesus.

Lietuvos Respublikoje socialines, ekonomines teises reglamentuoja Lietuvos Respublikos Konstitucija⁹ bei kiti teisės aktai. Tam, kad būtų paisoma įtvirtintų teisių, būtina garantuoti jų apsaugą. Už šią apsaugą yra atsakinga valstybė, kuri numato privalomą teisės normų, saugančių darbuotojų interesus, pobūdį bei darbdaviai, nuo kurių veiksmų priklauso, ar apsauga bei garantijos bus efektyvios. Tuomet kyla klausimas, ar galima tapatinti teisių apsaugą su garantijomis? Saugant teises siekiama, kad jos nebūtų pažeidinėjamos. Garantuojame teisių apsaugą, tinkamą jų įgyvendinimą – vadinasi išvengiame jų pažeidimo. Siekiamybė yra tai, kad teisės nebūtų pažeidžiamos. Anot I. Mačernytės-Panamariovienės, darbuotojų garantijoms būtų galima priskirti: tarptautinę kontrolę ir priežiūrą (TDO ir kitų organizacijų, kurių dalyvė yra ir Lietuva); teisės aktų tobulinimą einant nuo imperatyvaus prie dispozityvaus teisinio reguliavimo metodo (įstatymų, poįstatyminių aktų, teisės normų išaiškinimo reikšmė); institucinę (darbo inspekcijos, profsąjungų organizacijų ir kt.) priežiūrą, teismo vykdomą priežiūrą ir kontrolę (pvz., Konstitucinio Teismo, Aukščiausiojo Teismo senato aprobuotų sprendimų, darbo ginčų nagrinėjimo komiteto, teismų įtaka)¹⁰. Kaip matome, darbuotojų garantijos apima ne tik jų saugojimą, įgyvendinimo kontrolę, bet ir gynimą. Tokią išvadą patvirtina ir P. A. Čiočio pateikiamas apibrėžimas: teisių ir laisvių garantijos — tai sąlygos, būdai ir priemonės, užtikrinančios jų praktinį įgyvendinimą, apsaugą ir gynimą¹¹. Vadinasi, darbuotojų garantijos yra platesnė sąvoka nei darbuotojų teisių apsauga, tad neperžengiant nagrinėjamos temos ribų, darbe nebus analizuojami gynimo būdai, kadangi teisių apsauga – tai situacija iki pažeidimo, įpareigojimai nepažeisti darbuotojų teisių.

Nors darbuotojų teisės – tai pareigos darbdaviui (laikytis nustatytų įpareigojimų), tačiau tai nėra kategoriškas teiginys. Anot A. Vaišvilos, nėra teisių be pareigų ir nėra pareigų be teisių¹². Teisėmis gali naudotis tie asmenys, kurie jas turi, t. y. asmenys, turintys darbinį teisnumą ir veiksnumą, dirbantys pagal darbo sutartį už atlyginimą, tinkamai atliekantys savo

⁹ Konstitucijos 48 straipsnis 1 dalis: „Kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju“. Žin., 1992, Nr. 33-1014.

¹⁰ MAČERNYTĖ-PANAMARIOVIENĖ, Ingrida. Teisinė garantijų darbuotojams prigimtis. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25(17). P. 94.

¹¹ ČIOČYS, Petras Algirdas. *Teisės pagrindai*. Vilnius, 2002. P. 65.

¹² VAIŠVILA, Alfonsas. *Teisės teorija: vadovėlis*. Vilnius, 2000. P. 99.

pareigas, jiems pavestas užduotis ir paklūstantys darbdaviui. Be to, darbuotoju gali būti tik fizinis asmuo¹³. Tuo tarpu darbdavio pareiga – suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti atlyginimą, užtikrinti darbo sąlygas.

Tokią darbuotojo sampratą mums pateikia Lietuvos Respublikos darbo kodeksas¹⁴ (toliau – DK). Noriu pažymėti, kad darbuotojo apibrėžimo pateikimas būtinas nustatant, kokiems asmenims užtikrinamos teisės verslo perdavimo atveju. 2001/23/EB direktyvos 2 straipsnio 1 dalies d punktas nurodo, kad „darbuotojas“ yra asmuo, kurį kaip darbuotoją atitinkamoje valstybėje narėje gina nacionalinė darbo teisė. Darytina išvada, jog kilus ginčui, tai spręstų Lietuvos Respublikos teismai vadovaudamiesi aukščiau pateiktu darbuotojo apibrėžimu bei Lietuvos Respublikos teisės aktais. Antra vertus, nors EB steigimo sutartyje nėra „darbuotojo“ sąvokos apibrėžimo, bet ETT pareikalavo jai suteikti plačią objektyviais kriterijais pagrįstą Bendrijos prasmę¹⁵. Tačiau tokia nuostata taikytina laisvo asmenų judėjimo srityje ir 2001/23/EB direktyvos prasme nėra laikoma autonomine Bendrijos sąvoka. Palyginimui bei interpretavimui galime remtis ETT praktika, pagal kurią darbuotoju bus asmuo, turintis faktinių darbo santykių su darbdaviu, tai yra už atlyginimą atliekantis ekonominio pobūdžio veiklą kito asmens naudai ir paklusdamas jo nurodymams¹⁶. Abejones dėl tokios praktikos kyla tik dėl to, kad palikus valstybėms narėms spręsti, kas yra darbuotojas, gali būti susiaurinama 2001/23/EB direktyvos taikymo sritis.

Ir galiausiai, 2001/23/EB direktyva nustato, kad valstybės narės iš šios direktyvos taikymo srities neišskiria darbo sutarčių arba darbo santykių tik dėl darbo valandų, kurios jau išdirbtos arba turi būti išdirbtos, skaičiaus, dėl to, kad minėti santykiai yra darbo santykiai, kuriuos reglamentuoja terminuota darbo sutartis, kaip apibrėžta 1991 m. birželio 25 d. Tarybos direktyvos 91/383/EEB, pateikiančios papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotuose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe¹⁷ 1 straipsnio 1 dalyje, arba dėl to, kad minėti santykiai yra Direktyvos 91/383/EEB 1 straipsnio 2 dalyje nurodyti laikini darbo santykiai, o perduota įmonė, verslas arba perduota įmonės ar verslo dalis yra laikino įdarbinimo įmonė, kuri yra darbdavys, arba jos dalis. Trumpai tariant, darbuotoju turi būti pripažįstami ir tie asmenys, kurie dirba pagal terminuotąsias, laikinąsias darbo sutartis, dirbantys ne visą darbo dieną ar kai darbdavys yra laikino įdarbinimo įmonė.

¹³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Pirmas tomas. Vilnius, 2003. P. 79.

¹⁴ Žin., 2002, Nr. 64-2569.

¹⁵ BARNARD, Catherine. *Europos Sąjungos materialinė teisė: keturios laisvės 2*. Vilnius, 2006. P. 47.

¹⁶ DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos sąjunga ir Lietuva*. Vilnius, 2004. P. 181.

¹⁷ OL, 1991 L 206, p. 19.

Apibendrinant galima teigti, kad asmenys, kurių teisės bus saugomos verslo ar verslo dalies perdavimo atveju, nustatomi remiantis nacionalinės teisės aktais. Būtent darbuotojo apibrėžimas pateikiamas DK. Tuo tarpu teisių apsaugą apibrėžiame kaip tam tikrą teisės normų, principų ir priemonių, kuriomis užtikrinamos darbuotojo teisės, sistemą.

II DALIS

VERSLO AR VERSLO DALIES PERDAVIMO REGLAMENTAVIMAS IR SAMPRATA

Darbuotojų teisių apsaugos reglamentavimo specifika verslo perdavimo atveju yra ta, kad didelis dėmesys skiriamas pačiam perdavimo fakto nustatymui. Tai įrodo ir 2001/23/EB direktyvos konstrukcija, kurios pirmieji straipsniai skirti verslo ar verslo dalies perdavimo sampratai apibrėžti. Tokiu būdu fragmentiškai turi būti analizuojami ir civilinės teisės aspektai. Turint tai omenyje ir atsižvelgus, kad direktyvos nuostatos yra sunkiai perkeliamos bei taikomos praktikoje, kyla nemažai problemų užtikrinant darbuotojų padėtį keičiantis darbdaviui tiek Europos Sąjungos lygiu, tiek ir Lietuvoje. Dėl šių aplinkybių svarbu atsižvelgti kaip kylančias problemas sprendžia užsienio valstybės, turinčios didesnę patirtį šioje srityje bei galinčios nukreipti mus tinkama linkme. Be to, šiandieną kontraversiškesniu laikytinas verslo dalies perdavimas, kai dalis funkcijų pavedama atlikti profesionaliems tos srities atstovams. Yra nuomonių, kad tokia situacija nėra laikytina perdavimu. Esant tokioms abejonėms bei problemoms, reikėtų aptarti verslo perdavimo reglamentavimą bei pakomentuoti esamą užsienio bei Lietuvos praktiką.

I skyrius

Verslo ar verslo dalies perdavimo reglamentavimas

Įmonių pertvarkymai, jų susijungimai ganėtinai anksti pradėjo kelti darbuotojų nerimą, kurie likdavo bedarbiais, buvo atleidžiami taip ir neatsiskaičius už atliktus darbus. Dėl šių ir kitų socialinių priežasčių¹⁸, remiantis 1974 m. sausio 21 d. Tarybos rezoliucija patvirtinta Socialinių veiksmų programa (angl. – *Social Action Programme*)¹⁹, buvo priimtose trys direktyvos²⁰, kurių viena – 1977 m. vasario 14 d. Tarybos direktyva dėl valstybių narių

¹⁸ Kitos paminėtinos priežastys yra tiesioginis etatų, darbo užmokesčio mažinimas ar nuolat vėluojantis atsiskaitymas, darbo laiko trumpinimas, informacijos nesuteikimas apie darbo sąlygas, vienašališki darbo sutarčių pakeitimai, kolektyvinių sutarčių nesilaikymas ir kitas panašias priežastis galime rasti neseniai Tarptautinės darbo organizacijos pateiktame pranešime. Žr. plačiau: CAZES, Sandrine; ir NESPOROVA, Alena, *2001/23 Towards excessive job insecurity in transitive economies?* [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 17 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/down_load/ep23.pdf>

¹⁹ OL, 1974, C 13, p.1.

²⁰ BARNARD, Catherine. *EC Employment Law*. Third Edition. Oxford, 2006. P. 619. Kitos dvi direktyvos: 1975 m. vasario mėn. 17 d. Tarybos direktyva 75/129/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo suderinimo (OL, 1975 L48/29) ir 1980 m. spalio mėn. 20 d. Tarybos direktyva 80/987/EEB dėl valstybių narių teisės derinimo darbdavio nemokumo atveju (OL, 1980 L283/23, pakeista Direktyva 87/164 (OL, 1987 L6/11) ir iš esmės peržiūrėta Direktyva 2002/74/EB (OL, 2002 L270/10).

įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo 77/187/EEB²¹ (toliau – 77/187/EEB direktyva). Pastarajai pagrindas priimti buvo EB steigimo sutarties 94 straipsnis (buvęs 100 straipsnis), todėl būta nuomonių, kad ji skirta apsaugoti ekonominius subjektų interesus, o ne užtikrinti darbuotojų teisių apsaugą. Vėliau 77/187/EEB direktyva dėl savo sudėtingumo bei neišbaigtumo susilaukė daugiausia dėmesio: ji laikoma prieštaringa ir reikalaujančia gilių diskusijų, dėl kurios aiškinimo ETT yra priėmęs daugiau nei 30 sprendimų²².

Direktyvos priėmimą lėmė du faktoriai. Pirmas buvo darbo santykių rūšių įvairovės didėjimas. Valstybės-narės skirtingai reagavo į šį pasikeitimą ir pabandė sureguliuoti naujas darbo santykių formas, atsiradusias dėl įvairių priežasčių. Toks reguliavimas yra būtinas, pirmiausia tam, kad informuotų darbuotojus apie jų teises atitinkančias nacionalinę darbo teisę, ir antra, tam kad užtikrintų didesnę darbo rinkos skaidrumą. Antras faktorius siejasi su laisvu darbo jėgos judėjimu²³.

Minėto teisės akto tikslas yra išsaugoti darbo santykių stabilumą, jų tęstinumą tomis pačiomis sąlygomis kaip ir iki perdavimo. Pagrindiniai trys 77/187/EEB direktyvos ramsčiai – tai automatinis darbo santykių perėjimo principas, darbuotojų apsauga nuo atleidimo iš darbo remiantis įvykusi ar įvyksiančiu perdavimu bei darbuotojų atstovų informavimas bei konsultavimas. Remiantis šiais principais, išanalizavus verslo ar verslo dalies perdavimo sampratą, trečioje darbo dalyje bus analizuojamos konkrečios darbuotojų teisės, kylančios iš individualių, kolektyvinių sutarčių bei darbuotojų atstovų padėtis.

1994 m. siekiant patobulinti reglamentavimą ir, atsižvelgiant į pasikeitusias aplinkybes, Komisija buvo priėmusi siūlymą (P/94/50) pakeisti 77/187/EEB direktyvą. Tačiau tokia iniciatyva stipriai sukritikuota ir tik 1997 m. kovo 5 d. priimtas memorandumas dėl įgytų darbuotojų teisių verslo perdavimo atveju²⁴. Jame paaiškinama, kad direktyva turi būti taikoma visoms Europos Sąjungos (toliau – ES) valstybėms narėms bei Europos Ekonominės Erdvės (EEE) šalims – Norvegijai, Islandijai, Lichtenšteinui, visoms valstybės ir privačioms įmonėms, kurios verčiasi ūkine veikla, nesvarbu, ar jos veikia siekdamos pelno ar ne ir netaikoma jūrų laivams, kad valstybinių valdymo institucijų administracinis pertvarkymas

²¹ OL, 1997 L 61, p. 26.

²² MALMBERG, J.; *et al.* *Effective Enforcement of EC Labour Law*. The Hague/London/New York, 2003. P. 72.

²³ SZYSZCZAK, Erika. *EC Labour Law*. Harlow, 2000. P. 112.

²⁴ COM (97) 85 final, nepublikuotas OL.

arba administracinių funkcijų perdavimas, atliekamas tarp valstybinės valdžios institucijų, nepriskiriamas direktyvoje nustatytam perdavimui ir pan.²⁵.

Reikia paminėti, kad šiuo metu galioja 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyva dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo 2001/23/EB. Dar iki pastarosios atsiradimo, Taryba, atsižvelgdama į vidaus rinkos poveikį, valstybių narių įstatymų tendencijas, susijusias su ekonominius sunkumus patiriančių įmonių gelbėjimu bei atsiradus naujoms įmonių reorganizavimo formoms, 1998 m. birželio 29 d. buvo priėmusi direktyvą, iš dalies pakeičiančią Direktyvą 77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų teisių apsauga perduodant įmones, verslą ar verslo dalis, suderinimo 98/50/EEB (toliau – 98/50/EEB direktyva)²⁶. Jos tikslas buvo konsoliduoti ETT suformuotą praktiką, atsižvelgiant į bendrosios rinkos pasikeitimus. Viena iš pagrindinių jos sąlygų buvo ta, kad darbuotojų teisės ir sąlygos turi išlikti kad ir kas nutiktų įmonei, verslui arba įmonės, verslo dalims²⁷.

Priėmus konsoliduojančią 2001/23/EB direktyvą, kuria buvo panaikinta 77/187/EEB direktyva bei jos pakeitimai, ir mums įsipareigojus atsižvelgti į *acquis communautaire* (bendrą Europos Bendrijų teisinį paveldą)²⁸, žinant, kad direktyvos nėra tiesioginio taikymo aktai, privalėjome 2001/23/EB direktyvą tinkamai perkelti į Lietuvos teisės aktus. Kadangi DK reguliuoja darbo santykių atsiradimą, vystymąsi bei pasibaigimą, tad kartu numato ir darbuotojų teisių apsaugą tiems santykiams kintant. Mums svarbios darbuotojų garantijos verslo ar verslo dalies perdavimo atvejais numatytos DK 138 straipsnyje, kuris nustato atvejus, kada draudžiama nutraukti darbo santykius bei reikalauja teisėtos priežasties jų pasibaigimui. Panašiai šie santykiai buvo reguliuojami ir senajame Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatyme²⁹. Analogiškas DK 138 straipsniui šio įstatymo 32 straipsnis numatė tokias pat garantijas darbuotojams, įmonės savininko, jos pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimo ar įmonės sujungimo, padalijimo, prijungimo atvejais. DK reglamentuoja ir kolektyvinius santykius, tad darbe taip pat bus nagrinėjamos darbuotojų kolektyvinės teisės.

²⁵ Žr. plačiau: *Memorandum on acquired rights of workers in cases of transfers of undertakings*. Guidelines on the application of council Directive 77/187/EEC of 14 February 1977 based on the case law of the Court of Justice of the European Communities. [Interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 17 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.itcilo.org/actrav/actrav-english/telearn/global/ilo/seura/eutrans.htm>>; ir *Commission issues Memorandum on Transfer of Undertaking* [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 17 d.]. Prieiga per internetą: <<http://eurofound.europa.eu/eiro/1997/03/feature/eu9703109f.html>>.

²⁶ OL, 1998 L 201, p. 88–92.

²⁷ MAČERNYTĖ – PANOMAROVIEŅĖ, Ingrida. Darbuotojų teisių apsauga perduodant įmonę, verslą ar jų dalis. *Jurisprudencija*, Nr. 4 (82), 2006. P. 55.

²⁸ ŽALIMAS, Dainius; et al. *Tarptautinės organizacijos*. Vilnius, 2001. P. 803.

²⁹ Žin., 1991, Nr. 36-973.

2 skyrius

Verslo ar verslo dalies perdavimo samprata: kriterijai ir aplinkybės, kuriais remiantis nustatomas perdavimo faktas

Verslo ar verslo dalies perdavimo samprata iš esmės Lietuvos darbo teisės moksle neatskleista. Sąvokos nepateikia net ir 2001/23/EB direktyva, kuri konsolidavo ETT praktiką. Perdavimo neapibrėžia ir jį nagrinėjantys mokslininkai. Akivaizdu, kad belieka nagrinėti konkrečias situacijas bei aplinkybes, kurioms esant galėtume konstatuoti verslo perdavimo faktą. Vieningos definicijos nebuvimas patvirtina, kad nesunkiai galima išvengti įsipareigojimų darbuotojų atžvilgiu, įrodinėjant, kad iš esmės pasikeitė atliekamų funkcijų pobūdis ir iš viso atitinkama veikla nebeatliekama (verslas baigiamas). Tai rodo, kad perdavimo sampratos turime ieškoti tiek ES, tiek Lietuvos teisės aktuose bei užsienio valstybių praktikoje.

2.1. Europos Sąjungos reglamentavimo ypatumai

Aiškinantis verslo ar verslo dalies perdavimo sampratą ES lygiu, vadovausiuosi ETT praktika, kuris itin aktyviai bandė aiškinti painią verslo ar verslo dalies perdavimo definiciją, o tai lėmė neaiškus šio reiškinių reglamentavimas 77/187/EEB direktyvoje. Naujosios 2001/23/EB direktyvos taikymo sritis praplėsta ir atrodo turėtų nebekilti tiek klausimų dėl jos taikymo, tačiau Europos Bendrijų Komisija 2006 m. spalio 24 d. priėmė Komunikatą, skirtą Tarybai, Europos Parlamentui, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui³⁰, kuriame siūloma 2001/23/EB direktyvą persvarstyti ir aiškiau išdėstyti bei supaprastinti jos taikymą tarpvalstybinei veiklai ir, pasikonsultavus su valstybėmis narėmis bei socialiniais partneriais, padaryti pakeitimus. Todėl tikėtina, kad greitai laiku direktyva gali būti pakeista arba papildyta.

Akivaizdu, kad verslo perdavimas yra ES teisės suformuota definicija ir į Lietuvos Respublikos darbo teisę inkorporuota dėl narystės joje. 77/187/EEB direktyvos 1 straipsnio 1 dalyje perdavimas buvo pateikiamas kaip verslo ar verslo dalies perdavimas kitiems darbdaviams teisinio perdavimo arba susijungimo atveju. Dabar neabejotinai matome, kad

³⁰ COM(2006) 629 galutinis. [interaktyvus]. [žiūrėta: 2007 m. kovo 23 d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/atwork/programmes/docs/clwp2007_lt.pdf>.

toks reglamentavimas ir sukėlė daug abejonių, kada gi yra privalomas darbuotojų teisių tęstinumo užtikrinimas. Tokia pati nuostata išlikusi ir 2001/23/EB direktyvoje, todėl analizuosiu teisinio perdavimo ir susijungimo atvejus.

Teisinio perdavimo tipišku pavyzdžiu galime laikyti įmonės pirkimą-pardavimą. Įmonę mes dažniausiai suprantame kaip teisinių santykių subjektą, kaip tam tikrą organizacinį vienetą, kuris gali atlikti atitinkamus veiksmus, tačiau šiuo atveju įmonė turi būti suvokiama kaip teisinių santykių objektas, kaip visuma turtinių, asmeninių neturtinių teisių kompleksas.

Verslo nuoma

Kitas teisinio perdavimo atvejis galimas nuomos sutarčių pagrindu. Šiuo klausimu yra svarbi ETT *Ny Molle Kro*³¹ byla. *Ny Molle Kro*, restorano savininkė, buvo sudariusi nuomos sutartį su poniu Larsen, tačiau ją panaikino ir užsiėmė verslu pati. ETT teigimu direktyva turi būti taikoma, kai po perdavimo pasikeičia fizinis ar juridinis asmuo, kuris atsakingas už verslo tęsimą nepaisant, ar įmonės nuosavybė buvo perduota. Itin svarbu, kad pasikeistų darbdavys. Taigi, jei nuoma yra nutraukiama savininko, kuris perima verslą į savo rankas, tai bus teisėtas perleidimas direktyvos 77/187/EEB prasme³² (žr. 1 priedą).

Panašiai nuspręsta ir *Daddy's Dance Hall* byloje³³. Restoranas buvo išnuomotas, tačiau nuomos sutartis nutraukta ir sudaryta su trečiuoju asmeniu. ETT konstatavo, kad tai galima laikyti teisinio perdavimo atveju nepaisant to, kad verslas buvo perduotas iš pirmojo nuomininko savininkui ir pastarasis perdavė jį naujam nuomininkui. Tokia aplinkybė neleidžia išvengti 77/187/EEB direktyvos taikymo, kadangi buvo išlaikyta ūkio subjekto tapatybė³⁴ (žr. 2 priedą). Svarbiausia išvada, kurią galima daryti iš minėtų bylų yra tai, kad ETT pripažino, jog nėra būtinas tiesioginis sutartinis santykis tarp perdavėjo ir perėmėjo, pavyzdžiui, ir subnuomos nuomos atveju turėsime laikytis numatytos darbuotojų teisių apsaugos.

Vadovaujantis *Bork* byla³⁵, galima daryti išvadą, jog nuomos sutarties nutraukimas ir verslo pardavimo (ne antrinės nuomos) trečiajam asmeniui faktas taipogi neleidžia išvengti direktyvos numatytų darbuotojų garantijų. Dar svarbiau, kad direktyva 77/187/EEB (dabar direktyva 2001/23/EB) suteikia apsaugą darbuotojams, kai verslas perduodamas neužsiimant jokia veikla ar kai nėra įdarbinta nė vieno darbuotojo bei kai įmonė verslu užsiima tik sezono metu. Tokia nuostata suformuluota *Ny Molle Kro* bei *Bork* bylose. Pastarojoje ETT patvirtino,

³¹ ETT 1987 m. gruodžio 17 d. sprendimas byloje C-287/86, *Ny Molle Kro* (1987), ECR I-5465.

³² Kadangi ginčas kilęs galiojant 77/187/EEB direktyvai, dėl jos taikymo ir buvo pasisakyta.

³³ ETT 1988 m. vasario 10 d. sprendimas byloje C-324/86, *Daddy's Dance Hall* (1988), ECR I-739.

³⁴ *Ibid.*, para. 10.

³⁵ ETT 1988 m. birželio 15 d. sprendimas byloje C-101/87, *Bork* (1988), ECR I-3057.

kad vien tik laikino uždarymo bei darbuotojų nebuvimo perdavimo metu faktai negali užkirsti kelio taikyti direktyvą³⁶, tuo labiau, kad įmonė dažnai gali būti uždaryta Kalėdų ir Naujųjų metų atostogų laikotarpiui.

Teisinis susijungimas

2001/23/EB direktyvos 1 straipsnio 1 dalies a punkte minimas teisinio susijungimo atvejis. Šiuo atveju įmonės gali būti atskiriamos, sujungiamos, prijungiamos ar kitaip suliejamos, bet svarbiausia, kad nebūtų likviduojamos ir savo turtą bei įsipareigojimus perduotų kitai veikiančiai įmonei. Kadangi 2001/23/EB direktyva nepatikslinka, ką reiktų laikyti susijungimu, tai yra vadovaujamosi 1978 m. spalio 9 d. Trečiąja Tarybos direktyvos, pagrįstos Sutarties 54 straipsnio 3 dalimi, dėl akcinių bendrovių jungimo 78/855/EEB³⁷ 3 ir 4 straipsniais³⁸. Svarbesnių bylų ETT šiuo atveju nėra priėmęs.

Ūkio subjekto tapatybė

2001/23/EB direktyvos 1 straipsnio 1 dalies b punktas numato, kad perdavimas bus galimas 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, itin svarbu, kad būtų perduotas veikiančias verslas, kuris kuria pelną ir tikėtina, kad tai darys ateityje (angl. *going concern*), t.y. įmonės veikla yra tęsiama ar atnaujinama naujojo darbdavio, kuris vykdo tokią pačią ar panašią veiklą. Tokiu atveju bus išlaikyta ūkio subjekto tapatybė. Kita vertus, ETT byloje *Rygaard*³⁹ konstatavo, kad vien tik veiklos panašumas nelemia verslo perdavimo. Ūkio subjektas turi būti stabilus, pastovus, o ne atliekantis vieną specialų darbą pagal atitinkamą sutartį⁴⁰. Visai neseniai ETT papildė savo praktiką sprendimu *Güney-Görres*⁴¹ byloje įtvirtindamas, kad nustatant įmonės ar verslo perdavimo faktą pagal 2001/23/EB direktyvą naujos sutarties sudarymo atveju ir atsižvelgiant į visas aplinkybes, gamybos išteklių perdavimo savarankiškai ekonominei veiklai vykdyti faktas nėra būtina

³⁶ ETT 1988 m. birželio 15 d. sprendimas byloje C-101/87, *Bork* (1988), ECR I-3057, *para.* 16.

³⁷ OL, 1978 L 295, p. 36.

³⁸ 3 straipsnio 1 dalis: „Šioje direktyvoje „prijungimas“ reiškia tokį veiksma, kuriuo viena arba daugiau bendrovių nutraukia veiklą, tačiau nėra likviduojama ir visą savo turtą bei įsipareigojimus perduoda kitai bendrovei, mainais už įsigyjančios bendrovės akcijas, kurios išduodamos įsigyjamoms bendrovės arba bendrovių akcininkams, ir jeigu reikia, mokėjimą grynais pinigais, kurių suma neviršija 10 proc. naujai išleistų akcijų nominalios vertės, arba, jeigu akcijos neturi tokios nominalios vertės, jų buhalterinės nominalios vertės“. 4 straipsnio 1 dalis: „Šioje direktyvoje „sujungimas“ reiškia tokį veiksma, kuriuo keletas bendrovių nutraukia veiklą, tačiau nėra likviduojamos, o visą turtą bei įsipareigojimus perveda vietoje jų įsteigiamai bendrovei, mainais už naujai įsteigtos bendrovės akcijas, kurios išduodamos įsteigiamoms bendrovės akcininkams bei mokėjimą grynais pinigais, kurio suma neviršija 10 proc. naujai išleistų akcijų nominalios vertės, arba, jeigu akcijos neturi tokios nominalios vertės, jų buhalterinės vertės“.

³⁹ ETT 1995 m. rugsėjo 19 d. sprendimas byloje C-48/94, *Rygaard* (1995), ECR I-2745.

⁴⁰ *Ibid.*, *para.* 20. Šiuo atveju tai buvo statybininko ir dviejų mokinių perėjimas pas kitą darbdavį, kad užbaigtų statybos darbus.

⁴¹ ETT 2005 m. gruodžio 15 d. sprendimas bylose C-232/04 ir C-233/04, *Güney-Görres* (2005), ECR I-11237.

sąlyga, norint konstatuoti pradinio užsakymo vykdytojo gamybos išteklių perdavimą naujam vykdytojui. Antai, *Merckx*⁴² byloje didelę įtaką turėjo „tos pačios ar panašios veiklos“ vykdymas. Kompanija „Ford“, pasibaigus išimtinai prekybos atstovo sutarčiai, pakeitė prekybos atstovą. Ankstesnis prekybos atstovas atleido dalį darbuotojų, o likusius perkėlė dirbti pas naująjį. Nors verslas buvo tęsiamas naudojantis skirtingu pavadinimu, kitose patalpose ir nebuvo perleistas materialus turtas, tačiau pradėjus tą pačią veiklą vykdyti be pertrūkio (klientams senasis atstovas rekomendavo naująjį), ETT pripažino buvus teisinio perdavimo faktą⁴³. Vadinasi, veikla turi būti panaši ar ta pati, bet neprivalo būti perėmėjo savarankiška veikla.

Kitas svarbus dalykas tas, kad vadovaujantis ETT nuomone, o taip pat ir direktyva, ūkio subjektu galime laikyti organizuotą išteklių grupę. Ištekliais tuo tarpu laikytini darbuotojai ir/ar turtas, priemonės, kurių dėka ir vykdoma ta pati ar panaši veikla po perdavimo, siekiant ūkinių tikslų. Vadinasi, išsiaiškinus, kad toliau vykdoma panaši/tapati veikla (ūkio subjektas išlaiko tapatybę), reikia nustatyti, ar yra perleidžiami minėti ištekliai. Tokią išvadą leidžia daryti *Suzen*⁴⁴ byla. Joje taip pat teigiama, kad 77/187/EEB direktyva netaikoma tais atvejais, kai darbuotojas nutraukia savo sutartį su pirmuoju darbdaviu ir sudaro naują sutartį su antra ta veikla besiverčiančia įmone, jei tuo pačiu metu nebuvo atlikta svarbių materialiojo ar nematerialiojo turto perdavimų iš vieno verslo į kitą arba naujasis darbdavys neperėmė didelės darbo jėgos dalies⁴⁵.

Žiūrint istoriniu aspektu, būtent ši byla lėmė nagrinėjamo kriterijaus įtraukimą į dabar galiojančią direktyvą. Taigi, nacionaliniams teismams sprendžiant, ar buvo perduotas ūkio subjektas, reikia atskirti du verslo tipus: tie, kurie turi turto ir kurie neturi⁴⁶. Jei atitinkama veikla iš esmės nesiremia darbo jėga ir darbuotojų kompetencija, įmonės perdavimo faktas priklauso nuo to, ar įmonė perdavė turtą. Kaip pavyzdį galiu pateikti ETT *Liikenne*⁴⁷ bylą, kurioje vežimas autobusu nebuvo pripažinta ta veikla, kuri iš esmės remtųsi darbo jėga, kadangi jai reikalauja daug įrangos ir prietaisų⁴⁸. Abejonės dėl perdavimo buvo kilusios, nes perėmus darbuotojus, nebuvo perduoti autobusai. Todėl aplinkybė, kad ankstesnis sutarties vykdytojas neperdavė išteklių, būtinų tinkamai ūkio subjekto veiklai, naujam sutarties

⁴² ETT 1996 m. kovo 7 d. sprendimas byloje C-171/94 ir C-172/94, *Merckx* (1996), ECR I-01253.

⁴³ TIAŽKIJUS, Viktoras; PETRAVIČIUS, Ramūnas; BUŽINSKAS, Gintautas. *Darbo teisė*. Vilnius, 1999. P. 243.

⁴⁴ ETT 1997 m. kovo 11 d. sprendimas byloje C-13/95, *Suzen* (1997), ECR I-1259.

⁴⁵ CAIRNS, V. *Europos Sąjungos teisės įvadas*. Vilnius, 1999. P. 309.

⁴⁶ BARNARD, Catherine. *EC Employment Law*. Third Edition. Oxford, 2006. P. 641.

⁴⁷ ETT 2001 m. sausio 25 d. sprendimas byloje C-172/99, *Liikenne* (2001), ECR I-745.

⁴⁸ *Ibid.*, para. 39.

vykdytojui neleidžia konstatuoti, kad ūkio subjektas išsaugo savo tapatumą⁴⁹. Kita vertus, iš teismų praktikos išplaukia, kad nuosavybės perdavimas nėra būtinas tam, kad įvyktų materialaus ar nekilnojamojo turto perdavimas⁵⁰.

Minėtus verslo tipus ETT išskyrė siekdamas nesumažinti darbuotojų apsaugos, dirbančių sektoriuje, kuriame darbo jėga yra esminis veiksnys. Jis padarė išvadą, kad ilgą laiką vykdančių bendrą veiklą darbuotojų kolektyvas gali būti laikomas ūkio subjektu⁵¹. Iš to išplaukia, kad esant veiklai, kuri iš esmės grindžiama darbo jėga ir jos darbuotojų kompetencija, reikia pripažinti, kad toks subjektas gali išsaugoti savo tapatybę po perdavimo, kai naujas įmonės vadovas ne tik tęsia atitinkamą veiklą, bet ir perima didelę darbuotojų dalį, kurie buvo paskirti specialiai funkcijai atlikti⁵². Išvada čia gali būti tokia, kad tokių esminių kriterijų kaip turto perdavimas arba darbuotojų kolektyvo perėmimas ir lemiančių verslo ar jo dalies perdavimo faktą suformavimas turėtų palengvinti ginčų sprendimą nacionaliniams teismams. Vis dėlto, esant tokiai situacijai, perėmėjas gali gudrauti ir siekti išvengti perimti prievoles, kylančias iš darbo sutarčių. Tai jis galėtų padaryti teigdamas, kad jo vykdomai veiklai nėra reikalingas specialus, reikšmingas materialus ar nematerialus turtas ir jo neperimdamas, jis neperimtų dirbančių darbuotojų. Bei atvirkštinis variantas, kai neperėmus darbuotojų, be kurių kompetencijos, žinių ar patirties negalėtų būti toliau vystoma veikla, būtų teigiama, jog perėmėjui reikalingas tik turtas. Tokie pavieniai kriterijai nelemia buvus verslo perdavimą, todėl kartu reiktų atsižvelgti ir į kitus veiksnius, kurie apibūdina ūkio subjekto tapatybę. Tai galėtų būti vadybos personalas, darbo jėga, organizavimo būdas, veiklos metodai ar veiklos vykdymo išteklių⁵³.

Ūkinė veikla

Bendrai galima teigti, kad verslo ar verslo dalies perdavimas direktyvos 1 straipsnio 1 dalies b punkto prasme yra turto ir/ar darbuotojų visumos perdavimas trečiajam asmeniui. Toks ūkio subjektas turi vykdyti ekonominę veiklą, kuri tęsiama ar atnaujinama perėmėjo. Perdavimui įtakos neturi, ar ta veikla, atliekamos funkcijos yra pagalbinės ar pagrindinės. Svarbu, kad būtų verčiamasi ūkine veikla. Toliau reikalavimus perdavimui direktyva numato 1 straipsnio 1 dalies c punkte, kuriame teigiama, kad nebus atsižvelgiama, ar įmonės veikia

⁴⁹ ETT 2001 m. sausio 25 d. sprendimas byloje C-172/99, *Liikenne* (2001), ECR I-745, para. 42.

⁵⁰ Generalinio advokato M. Poiras Maduro 2005 m. sausio 27 d. išvada byloje C-478/03, *Celtec* (2005), ECR I-4389, para. 15.

⁵¹ ETT 1997 m. kovo 11 d. sprendimas byloje C-13/95, *Suzen* (1997), ECR I-1259, para. 21.

⁵² *Cit. op.*, para. 47.

⁵³ MACERNYTĖ-PANOMAROVIEŅĖ, Ingrida. *Verslo/įmonės arba jų dalių perdavimo samprata taikant direktyvos „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“ nuostatas.* [interaktyvus]. [žiūrėta: 2007 m. sausio 23 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.teise.org/docs/research/Verslo%20perdavimo%20samprata\(pataisytas\).doc](http://www.teise.org/docs/research/Verslo%20perdavimo%20samprata(pataisytas).doc)>.

siekdamos pelno ar ne, ar jos yra valstybės ar privačios įmonės. Vadinasi, direktyva taikoma visoms įmonėms – tiek siekiančioms pelno, tiek ir nesiekiančios, svarbu tik kad jos verstųsi ūkine veikla. Direktyva bus taikoma įvairiems fondams, pelno nesiekiančioms organizacijoms, paramos fondams ir pan. Antai, ETT byloje *Sozialhilfverband Rohrbach*⁵⁴, sustiprino tokią išvadą ir konstatavo, kad direktyva bus taikoma ir privačiai ribotos atsakomybės bendrovei, kurios vienintelis akcininkas yra savivaldybių socialinės paramos viešasis susivienijimas.

Akcijų pardavimas

Parduodama gali būti ne tik įmonė, nekilnojamasis turtas, bet ir jos akcijos. Galimos kelios pagrindinės pardavimo alternatyvos – tai įmonei priklausančių akcijų pardavimas trečiajai šaliai, visų įmonės akcijų pardavimas (šiuo atveju keli akcininkai parduoda jiems priklausanti kontrolinį akcijų paketą trečiajai šaliai), akcijų išpirkimas (akcininkas gali sutarti, kad likę akcininkai, jų grupė ar įmonės vadovybė per tam tikrą laikotarpį išpirks jo akcijas už tam tikrą kainą)⁵⁵. Taigi diskutuotinas verslo ar verslo dalies perdavimo atvejis, anot I. Mačernytės-Panomariovienės, yra įmonės akcijų pardavimo sandorio sudarymo atveju. Ji savo publikacijose⁵⁶ teigia, kad „<...> ne kiekvienas akcijų pardavimas laikytinas verslo perdavimu. Tam, autorės nuomone, įtakos gali turėti parduodamų akcijų kiekis <...>“⁵⁷. Toliau ji remiasi 2002 m. Europos Komisijos pranešimu ir teigia, kad verslo perdavimas suprantamas kaip įmonės nuosavybės perdavimas kitam asmeniui ar įmonei, jeigu tai užtikrina tolesnį įmonės egzistavimą ir jos komercinę veiklą. Su tokiu teiginiu galima sutikti⁵⁸, tačiau tam, kad būtų taikoma 2001/23/EB direktyva, reikalinga dar viena būtina sąlyga – darbdavio pasikeitimas⁵⁹. Dar daugiau, I. Mačernytė-Panomariovienė teigia, jog „verslo perdavimas gali būti padarytas perleidžiant ne mažiau kaip 51 procentą akcijų, taip pat parduodant įmonę kitiems asmenims ar įmonėms, įskaitant kontrolinio (valdymo) akcijų paketo įsigijimus (*take over*) ir susiliejimus (*merger*)“. Tuo tarpu mokslininko V. Tiažkijaus

⁵⁴ ETT 2005 m. gegužės 26 d. sprendimas byloje C-297/03, *Sozialhilfverband Rohrbach* (2005), ECR I-4305.

⁵⁵ MILIAUSKAS, Skirmantas. *Kaip pritraukti investuotoją?* [interaktyvus]. [žiūrėta: 2004 m. lapkričio 23 d.]. Prieiga per internetą: <<http://64.233.183.104/search?q=cache:tyf8nDRQYtoJ:www.baltcap.com/pdf/file.php%3Fid%3D28+%C4%AFmon%C4%97s+pardavimas&hl=lt>>.

⁵⁶ MAČERNYTĖ-PANOMAROVIENĖ, Ingrida. Darbuotojų teisių apsauga perduodant įmonę, verslą ar jų dalis. *Jurisprudencija*. 2006, 4(82).

⁵⁷ MAČERNYTĖ-PANOMAROVIENĖ, Ingrida. *Verslo/įmonės arba jų dalių perdavimo samprata taikant direktyvos „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“ nuostatas*. [interaktyvus]. [žiūrėta: 2007 m. sausio 23 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.teise.org/docs/research/Verslo%20perdavimo%20samprata\(pataisytas\).doc](http://www.teise.org/docs/research/Verslo%20perdavimo%20samprata(pataisytas).doc)>.

⁵⁸ Kaip jau anksčiau minėjau, verslo perdavimas gali įvykti ne tik disponuojant nuosavybe (pirkimo-pardavimo atvejis), bet ir ją valdant ir naudojant (pvz.: nuomos ir kitais atvejais).

⁵⁹ 2001/23/EB direktyvos 1 straipsnio 1 dalies a) punktas.

nuomone, į „direktyvos veikimo sritį nepatenka atvejai, kai pasikeičia įmonės savininkas (akcijų pirkimo sandoris), nes darbdavys, kaip teisės subjektas, nepasikeičia“⁶⁰. Analizuojant išdėstytas nuomones bei remiantis užsienio šalių literatūra, kurioje taip pat teigiama, kad verslo perdavimu nėra laikomas akcijų pardavimas⁶¹, vis dėlto manytina, kad akcijų pardavimo sandoris, neatsižvelgiant į parduodamų akcijų kiekį, neturėtų būti laikomas perdavimu ir nepatektų į 2001/23/EB direktyvos taikymo sritį. Elementarus to pavyzdys būtų – prekyba akcijomis biržose, kur kasdien parduojamas tam tikras kiekis akcijų ir tai nelaikoma verslo perdavimu. Jei ir būtų parduotas kontrolinis akcijų paketas, tačiau nereikia painioti kitų sąvokų kaip akcininkas ir įmonės turėtojas. Šias sąvokas išskiria kiti autoriai, kurių teigimu, pardavus akcijas, įmonės turėtojas nesikeičia (nagrinėjamos temos atveju tai būtų darbdavys), o pardavus įmonę kaip turtinį kompleksą nepasikeis akcininkas⁶² (žr. 4 priedą). Abu šiuos būdus I. Mačernytė-Panomariovienė laiko verslo perdavimo atvejais, nors iš tiesų, kontrolinio akcijų paketo pardavimas yra tik verslo *valdymo* perdavimas. Arba tik įmonės kontrolės perleidimas⁶³. Galiausiai, patvirtinant išdėstytą nuomonę, paminėtina, jog 77/187/EEB direktyvos projektuose buvo numatyta, kad ji bus taikoma akcijų perleidimui, tačiau galutiniame variante tokia nuostata nebuvo įtraukta⁶⁴.

Privatizavimas

Kadangi turto ar akcijų pardavimas atskirai nebūtų laikomi verslo perdavimu, tai privatizavimo taip pat negalėtume įtraukti į perdavimo sampratą. Bent jau remiantis Lietuvos Respublikos privatizavimo įstatymo⁶⁵ pateikiama definicija: privatizavimas - valstybės ir savivaldybių turto (akcijų ar kito turto) perdavimas potencialių pirkėjų nuosavybėn pagal šiame įstatyme nustatyta tvarka sudarytus privatizavimo sandorius, taip pat valstybės ar savivaldybės kontrolės perdavimas valstybės ar savivaldybės kontroliuojamose įmonėse, kai iš papildomų įnašų išplatinama nauja akcijų emisija. Nors I. Mačernytė-Panomariovienė ir teigia, kad direktyva skirta apsaugoti darbuotojams, kurių darbdaviai pasikeitė privatizavimo atveju, tačiau, atsižvelgus į ETT praktiką, privatizavimą reiktų suprasti kaip perdavimą, nulemtą įstatymų leidžiamosios ar vykdomosios valdžios priimtų sprendimų ne parduoti turtą, akcijas, o perduoti vykdyti privačiam sektoriui tam tikras sritis, veiklą. Tokia praktika

⁶⁰ TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Pirmas tomas. Vilnius, 2005. P. 491.

⁶¹ SZYSZCZAK, Erika. *EC Labour Law*. Harlow, 2000. P. 116. Taip pat BARNARD, Catherine. *EC Employment Law*. Third Edition. Oxford, 2006. P. 635.

⁶² KIRŠIENĖ, Julija; KERUTIS, Kristupas. Verslo perleidimas akcijų ar įmonės pardavimo būdu: teisinio reglamentavimo ir praktikos lyginamoji analizė. *Jurisprudencija*. 2006, 3 (81).

⁶³ *Verslo pardavimas ir įsigijimas: metodinis vadovas*. [interaktyvus]. [žiūrėta: 2007 m. vasario 11 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eic-vilnius.lt/home/eic/lt/FilesForDownload/files/metodinis%20vadovas.pdf>>.

⁶⁴ BARNARD, Catherine. *EC Employment Law*. Third Edition. Oxford, 2006. P. 635.

⁶⁵ Žin., 1997, Nr. 107-2688.

suformuota *Redmond Stichting* byloje⁶⁶. Sophie Redmond fondas teikė pagalbą asmenims, priklausantiems nuo narkotikų, ir buvo finansuojamas vietinės valdžios Olandijoje. Kai pastaroji nusprendė nutraukti finansavimą, darbuotojai buvo atleisti ir fondas uždarytas. Tačiau tos pačios dotacijos vėliau buvo skirtos kitai organizacijai (Sigma), kuri teikė panašias paslaugas, bet neperėmė atleistų darbuotojų. ETT pripažino buvus verslo perdavimą, nes veikla nebuvo nutraukta, tik finansavimas suteiktas kitai organizacijai. Vėliau ETT pasisakė, kad direktyva taikoma privatizavimo situacijoms, bet *Celtec Ltd*⁶⁷ byloje tai buvo įvardijama kaip profesinio mokymo programų privatizavimas. Jungtinės Karalystės vyriausybei nusprendus dalį savo vykdomų profesinio mokymo funkcijų perduoti privatiems ūkio subjektams, buvo perleisti ministerijai pavaldžių vietos administravimo institucijų darbai bei su tuo susijusios priemonės. Kaip matome, reikia perduoti funkcijas, o ne akcijas ar tik turta, kad privatizavimą, tokį kaip įvardija ETT, galėtume laikyti verslo perdavimu.

Nemokumas bei likvidavimas

Pirminis 77/187/EEB direktyvos variantas, aiškinant jį pažodžiui, neišskyrė iš jos taikymo srities įmonės nemokumo, jos bankroto atvejų ir tik *Abels*⁶⁸ byloje ETT nusprendė, kad direktyva netaikoma įmonių perdavimui turint tikslą jas likviduoti⁶⁹. Šioje byloje ieškovas Abels dirbo privačioje ribotos atsakomybės bendrovėje Thole, kuriai Apygardos teismo sprendimu buvo suteiktas *surseance van betaling* (leidimas sustabdyti skolų mokėjimą) ir 1982 m. pradėta likvidavimo procedūra. Bendrovės Thole verslas buvo perduotas TPP, kuris perėmė jos valdymą bei didžiąją dalį darbo jėgos. Ieškovas skundėsi, kad negavo darbo užmokesčio ir kitų išmokų, kurios jam priklausė. Olandijos vyriausybė teigė, kad 77/187/EEB direktyva turėtų būti taikoma tokioje situacijoje, kai darbdavys tampa nemokus ir jo darbuotojams tuomet labiausiai reikia apsaugos⁷⁰. Kita vertus, tokia direktyvos taikymo sritis priverstų potencialius perėmėjus persigalvoti ir neperimti verslo, paprasčiausiai atkirai parduoti įmonei priklausantį turta, patenkinti kreditorių reikalavimus ir išvengti darbuotojų perėmimo⁷¹. Taigi susiduria darbuotojų ir kreditorių interesai, nes parduodant verslą, perėmėjas bus suinteresuotas mažiau mokėti už įsigyjamą turta, remdamasis tuo pagrindu, jog jam tenka ir įsipareigojimai darbuotojams. Galiausiai ETT pasisakė, kad valstybės narės gali, jei nori, nustatyti, jog direktyva taikoma įmonės, verslo ar įmonės, verslo

⁶⁶ ETT 1992 m. gegužės 19 d. sprendimas byloje C-29/91, *Redmond Stichting* (1992), ECR I-3189.

⁶⁷ ETT 2005 m. gegužės 26 d. sprendimas byloje C-478/03, *Celtec* (2005), ECR I-4389.

⁶⁸ ETT 1985 m. vasario 7 d. sprendimas byloje C-135/83, *Abels* (1985), ECR 00469.

⁶⁹ BARNARD, Catherine. *EC Employment Law*. Third Edition. Oxford, 2006. P. 647.

⁷⁰ *Cit. op.* 66, para. 20.

⁷¹ *Cit. op.* 68, p. 648.

dalies perdavimui, jei perdavėjui taikomos bankroto ar kitos panašios nemokumo procedūros. Antra, direktyva yra taikoma iki-likvidacinėms situacijoms, kai nėra tikslo baigti veiklą ir planuojama ateityje ją pratęsti bei kai tokios procedūros reikalingos tam, kad būtų išvengta likvidavimo. Atsižvelgiant į tokią formuojamą ETT praktiką, anot kurios svarbiausia yra atsižvelgti į atliekamų veiksmų tikslą, 2001/23/EB direktyva papildyta 5 straipsniu, kuris patikslino jos taikymo sritį bei verslo perdavimo sampratą⁷², tačiau buvo palikta plati diskrecijos teisė valstybėms narėms spręsti, kaip tas nuostatas įgyvendinti. Vis dėlto valstybės narės yra įpareigosos imtis atitinkamų priemonių, kad nebūtų piktnaudžiuojama aukščiau išdėstyta praktika (nemokumo procedūromis) ir nebūtų bandoma išvengti darbo santykių tęstinumo.

Paminėtina, kad galimi ir savanoriško likvidavimo atvejai, kai įmonė pati nusprendžia parduoti turtą ar kitaip jį perleisti. Tokiais atvejais vis tiek yra taikoma 2001/23/EB direktyva⁷³. Svarbiausia, sprendžiant, ar įvyko verslo perdavimas ar jis yra baigiamas, reikia atsižvelgti į atliekamos procedūros tikslą⁷⁴. Jei įmonė siekia pratęsti veiklą, vykstant likvidavimo veiksmams, tai ji gali padaryti tik perduodama verslą kitam subjektui⁷⁵, taigi ir privalo laikytis darbo santykių tęstinumo principo.

⁷² 1. Jeigu valstybės narės nenustato kitaip, 3 ir 4 straipsniai netaikomi įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimui, jeigu perdavėjui taikomos bankroto arba kitos panašios nemokumo procedūros, kurios buvo pradėtos ketinant likviduoti perdavėjo turtą ir kurias prižiūri kompetentinga valstybinės valdžios institucija (kuri gali būti kompetentingos valstybinės valdžios institucijos įgaliotas praktikuojantis nemokumo specialistas).

2. Jeigu 3 ir 4 straipsniai yra taikomi perdavimui nemokumo procedūrų metu, kurios buvo pradėtos perdavėjo atžvilgiu (nepriklausomai nuo to, ar tos procedūros buvo pradėtos norint likviduoti perdavėjo turtą), ir jeigu tokias procedūras prižiūri kompetentinga valstybinės valdžios institucija (kuri gali būti praktikuojantis nemokumo specialistas, numatytas nacionalinės teisės aktuose), valstybė narė gali nustatyti, kad:

a) nepaisant 3 straipsnio 1 dalies, perdavėjo skolos, kurios kyla iš darbo sutarčių arba darbo santykių ir kurios turi būti gražintos iki perdavimo arba prieš pradėdant nemokumo procedūras, perėmėjui neperduodamos, jeigu pagal tos valstybės narės įstatymus tokios procedūros suteikia apsaugą, kuri yra bent jau lygiavertė 1980 m. spalio 20 d. Tarybos direktyvoje 80/987/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo⁷ nurodytose situacijose taikomai apsaugai; ir/arba, kad

b) perėmėjas, perdavėjas arba asmuo ar asmenys, vykdanys perdavėjo funkcijas, ir darbuotojų atstovai gali susitarti dėl darbuotojų įdarbinimo nuostatų ir sąlygų pakeitimų, kiek tai leidžia galiojanti teisė arba praktika, kurie skirti išsaugoti įdarbinimo galimybėms garantuojant įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies išlikimą.

3. Valstybė narė perdavimams gali taikyti 2 dalies b punktą, kai perdavėjas yra sunkioje ekonominėje padėtyje, kaip nurodoma nacionalinės teisės aktuose, jeigu tokią padėtį yra paskelbusi kompetentinga valstybinės valdžios institucija ir jai yra taikoma teisminė priežiūra, tačiau tik tuo atveju, jei tokios nuostatos nacionalinės teisės aktuose jau buvo priimtos iki 1998 m. liepos 17 d.

Komisija iki 2003 m. liepos 17 d. pateikia ataskaitą apie minėtos nuostatos taikymo rezultatus ir perduoda Tarybai atitinkamus pasiūlymus.

4. Valstybės narės imasi atitinkamų priemonių, kad būtų išvengta piktnaudžiavimo nemokumo procedūromis, dėl kurio darbuotojai netektų šioje direktyvoje jiems nustatytų teisių.

⁷³ ETT 1998 m. lapkričio 12 d. sprendimas byloje C-399/96, *Europieces SA* (1998), ECR I-06965, para. 3.

⁷⁴ *Abels* byloje pateikti ETT teiginiai buvo patvirtinti vėlesnėje jo praktikoje. Pavyzdžiui, ETT 1991 m. liepos 25 d. sprendimas byloje C-362/89, *d'Urso and Others* (1991). ECR I-04105, para. 26.

⁷⁵ ETT 1998 m. kovo 12 d. sprendimas byloje C-319/94, *Dethier Equipment* (1998), ECR I-1061, para. 31.

Franšizė

Taip pat darytina išvada, kad verslo perdavimu turėsime laikyti ir franšizės sutarties pagrindu pasikeitusias aplinkybes. Juk franšizė – sutartis, pagal kurią franšizės davėjas už piniginių atlyginimų suteikia ilgalaikę teisę franšizės ėmėjui (verslo savininkui) naudoti franšizės davėjo firmos vardą, logotipą, technologijas, vadybos metodus, veiklos bei sprendimų žinias ir paslaptis⁷⁶. Praktinis to pavyzdys – McDonald‘s restoranai. Asmenys, kurie vykdo veiklą tame restorane tik naudojami McDonald‘s vardu. Jei jie nuspręstų nutraukti veiklą, tuo vardu būtų suteikta teisė naudotis kitiems asmenims. Taigi, pasikeistų asmuo, kuris yra atsakingas už tolimesnę veiklą ar verslo vystymą, ir kuris prisiima darbdavio prievolės darbuotojų atžvilgiu bei kurio pasikeitimas yra būtina sąlyga konstatuoti verslo perdavimą. Antra, būtų išlaikytas subjekto tapatumas, kuris suvokiamas dvejopai: ir kaip naujo darbdavio tos pačios veiklos tęstinumas, ir kaip darbo jėgos, valdymo organų, darbo organizavimo būdo, veiklos metodų arba turimų veiklos resursų tęstinumas.

„Spijkers“ kriterijai

Kaip matome, vienareikšmiškai pasakyti, kokie atvejai yra laikomi verslo ar verslo dalies perdavimu, remiantis ir ETT praktika negalime. Tik konkrečiais atvejais kreipiantis į ETT, nuolat yra plečiama perdavimo samprata. Vienoje savo bylų, jis įvardijo aplinkybės, kurių buvimas suponuoja esant verslo perdavimą. Ponas *Spijkers*⁷⁷ dirbo skerdyklos valdytojo asistentu. Jo darbdavys buvo Colaris. 1982 m. gruodį, kai Colario verslo aktyvumas bei firmos reputacija sumažėjo, Benedik Abattoir nusipirko minėtą skerdyklą, jos kontorą, patalpas, žemę bei tam tikrus specialius daiktus. Nuo 1983 m. vasario mėnesio Benedik Abbatoir valdė skerdyklą bei perėmė visus darbuotojus, išskyrus vieną darbuotoją ir Spijkers. Tačiau Spijkers tvirtino, kad įvyko įmonės perdavimas ir turi būti taikoma 77/187/EEB direktyva.

Taigi, ETT nagrinėjamoje byloje pateikė eilę kriterijų, į kuriuos reikia atsižvelgti aiškinant, ar įvyko perdavimas:

- įmonės arba verslo rūšį;
- ar materialieji aktyvai, tokie kaip pastatai ir kilnojamas turtas, yra perleisti⁷⁸;
- nematerialiųjų aktyvų vertė perdavimo metu⁷⁹;

⁷⁶ 2007-03-27 Wikipedia laisvoji enciklopedija. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 18 d.]. Prieiga per internetą: < <http://lt.wikipedia.org/wiki/Fran%C5%A1iz%C4%97> >.

⁷⁷ ETT 1986 m. kovo 18 d. sprendimas byloje C-24/85, *Spijkers* (1986), ECR I-1119.

⁷⁸ *Ar perleistas ilgalaikis turtas (žemė, pastatai, kitas nekilnojamas turtas)*. Tokį vertimą pateikia kiti autoriai: TIAŽKIJUS, Viktoras; PETRAVIČIUS, Ramūnas; BUŽINSKAS, Gintautas. *Darbo teisė*. Vilnius, 1999. P. 243.

- ar didžioji dauguma darbuotojų tęsia darbą toliau pas naująjį darbdavį;
- ar yra perleisti klientai;
- veiklos, vykdomos prieš ir po perdavimo, tapatumo laipsnis;
- kuriam laikotarpiui, ir ar iš viso, tos veiklos buvo sustabdytos.

Šiuos kriterijus reikia analizuoti bylos fabulos kontekste ir nė vienas iš jų nėra lemiamas. Perdavimo buvimas bet kurioje situacijoje yra fakto klausimas, kurį turi išspręsti nacionalinis teismas, atsižvelgdamas į minėtus faktorius⁸⁰. Vis dėlto, toks lygiavertis visų kriterijų vertinimas nacionaliniams teismams nepadėjo lengviau suvokti verslo perdavimo sampratos ir tarsi dar labiau praplėtė direktyvos taikymo sritį. Dažnai literatūroje tik atkartojami minėti kriterijai ir paliekama visas kylančias problemas spręsti teismams, kurie kartais priima vienas kitam prieštaraujančius sprendimus.

Išimtys

Pabrėžtina, kad direktyvoje daroma išimtis, kada ji nebus taikoma. Perdavimu nebus laikomas valstybinės valdžios institucijų administracinis reorganizavimas/pertvarkymas arba administracinių funkcijų perdavimas, atliekamas tarp valstybinės valdžios institucijų. Vėlgi, tokia išimtis suformuota ir įtraukta į direktyvą remiantis ETT praktika, kuris tokios išvados priėjo *Annette Henke* byloje⁸¹, kurioje ponija Henke dirbo sekretore mero priimamajame ir buvo atleista dėl administracinių funkcijų perdavimo naujai suformuotam dariniui bei nepažeidžiant direktyvos nuostatų.

Aptarus dalį ETT sprendimų, reikia pastebėti, kad darbuotojų pažeidimų šioje srityje yra. Be to, darbuotojų teisių gynimą kartais apsunkina ir tai, kad pačios valstybės narės tinkamai neperkelia minėtų direktyvų nuostatų. Dėl to ETT yra priėmęs ne vieną sprendimą, konstatuojantį, kad, pavyzdžiui, Liuksemburgo Didžioji Hercogystė, nepriimdama 98/50/EEB direktyvos įgyvendinančių įstatymų ir kitų teisės aktų arba, bet kuriuo atveju, nepateikdama minėtų nuostatų Komisijai, neįvykdė savo įsipareigojimų pagal šią direktyvą⁸². Kadangi už tinkamą darbuotojų teisių įgyvendinimą yra atsakingi ne tik darbdaviai, tokie valstybių įsipareigojimų pažeidimai silpnina darbuotojų pozicijas. Kita vertus, direktyvos nėra tiesioginio taikymo. Jomis siekiama ne suvienodinti darbo santykių reguliavimą, pakeičiant nacionalines normas tiesiogiai veikiančiomis normomis, o suderinti, kitaip tariant,

⁷⁹ *Trumpalaikio turto vertę parduodant verslą*. Tokį vertimą pateikia kiti autoriai: TIAŽKIJUS, Viktoras; PETRAVIČIUS, Ramūnas; BUŽINSKAS, Gintautas. *Darbo teisė*. Vilnius, 1999. P. 243.

⁸⁰ ETT 1986 m. kovo 18 d. sprendimas byloje C-24/85, *Spijkers* (1986), ECR I-1119, para. 14;

⁸¹ ETT 1996 m. spalio 15 d. sprendimas byloje C-298/94, *Annette Henke* (1996), ECR I-04989.

⁸² ETT 2004 m. birželio 10 d. sprendimas byloje C-333/03, *Commission v. Luxembourg* (2004), ECR I-6033.

harmonizuoti valstybių narių darbo teisę, pašalinti nacionalinio reguliavimo skirtumus⁸³. Kiekvienai valstybei narei, kuriai direktyva yra skirta, ji yra privaloma siekiamo tikslo atžvilgiu. Jei direktyva yra skirta minimaliems standartams ar reikalavimams nustatyti, aukštesni jau nustatyti nacionaliniai standartai yra leidžiami⁸⁴. Todėl manytina, kad direktyvos įgyvendinimą, tinkamą jos perkėlimą reikia kontroliuoti pakankamai griežtai.

ES valstybės narės patirtis

Antai Lenkijos Respublikos, kurioje 2001/23/EB direktyvos perkėlimas yra pakankamai tikslus, darbo teisėje perdavimo sąvoka apima tiek įmonės dalies, tiek visos įmonės perdavimą. Lenkijos įstatymų leidėjas šį teisinį veiksma apibūdina kaip įmonės ar jos dalies perdavimą kitam subjektui, tai yra subjektui, kurio nesiejo darbo santykiai su darbuotojais dirbančiais įmonėje ar jos dalyje prieš perdavimą⁸⁵. Taip pat dažnai pasitaiko įmonės veiklos susiaurinimas atsisakant tam tikrų sričių ar funkcijų ir jų perdavimas kitiems subjektams (pvz. „outsourcing“), kuris taip pat laikytinas verslo perdavimu.

Apskritai, Lenkijoje reorganizavimas (kaip verslo perdavimas) taikomas kaip priemonė ištraukti įmonę iš kritinės padėties (ką galėtume prilyginti iki-likvidacinei situacijai), šiuo metu taip pat dažnai taikomas įmonėse, kurių padėtis yra gera, ir kurios nori pagerinti savo veiklos efektyvumą ir tokiu būdu tapti konkurencingesnėmis rinkoje. Lenkijoje reorganizavimu laikomas pakeitimų procesas, tačiau daugelis autorių, kalbėdami apie reorganizavimą, dažniausiai atsižvelgia tik į struktūrinius-organizacinius pokyčius, kurie keičia įmonės veidą. Tokiu atveju, vartojant tik reorganizavimo sąvoką, nėra atspindėti esminiai pakeitimai, kurie ne visada yra pastebimi analizuojant įmonės struktūrinius pokyčius. Taigi, reorganizavimas – tai įvairūs veiksmai: įmonės padalinimas, įmonės atskyrimas, vienodų ar susijusių įmonių sujungimas, įmonės veiklos pobūdžio pakeitimas arba visiškai naujos veiklos vystymas, įmonės vidaus struktūros arba kapitalo struktūros pakeitimas, *etc.*⁸⁶.

⁸³ Davulis, Tomas, *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius, 2004. P. 132.

⁸⁴ *Ibid.*, p. 134.

⁸⁵ LEWANDOWSKI, Henryk. *Įmonės reorganizavimo ir įmonės veiklos pakeitimo įtaka Lenkijos darbo teisei (kolektyvinei ir individualiai)*. Pranešimas skaitytas 2006 m. gegužės 11-13 d. tarptautinėje konferencijoje „Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI-ame amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos“.

⁸⁶ LEWANDOWSKI, Henryk. *Įmonės reorganizavimo ir įmonės veiklos pakeitimo įtaka Lenkijos darbo teisei (kolektyvinei ir individualiai)*. Pranešimas skaitytas 2006 m. gegužės 11-13 d. tarptautinėje konferencijoje „Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI-ame amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos“.

2.2. Verslo perdavimo samprata Lietuvos Respublikos teisės aktuose

Įdomu yra tai, kad Aukščiausiojo Teismo jurisprudencijoje praktiškai nėra bylų, tiesiogiai susijusių su nagrinėjama tema (dažniausiai nagrinėjami klausimai – darbo santykių tęstinumas įvykus reorganizacijai). Tai galėjo lemti vėlyvas DK 138 straipsnio pakeitimas bei verslo perdavimo sampratos nepateikimas Lietuvos teisės aktuose. Dėl šių priežasčių vėlgi analizuojamos atitinkamos situacijos, aplinkybės, kurios laikytinos verslo perdavimu.

Įmonės pirkimas-pardavimas

Įmonės pirkimą – pardavimą reglamentuoja Lietuvos Respublikos civilinio kodekso⁸⁷ (toliau – CK) 6 knygos 402-410 straipsniai, tačiau ten numatyti kreditorių interesų gynimo būdai, nustatyta jų teisių apsauga, tų teisių pažeidimo teisinės pasekmės, pavyzdžiui, parduodant įmonę teisės ir pareigos (atsiskaityti su kreditoriais) pereina pirkėjui. Jei įmonė parduodama kaip teisinių santykių objektas – tai kartu su ja „parduodami“, perduodami ir darbuotojai (žr. 3 priedą). Vadinasi, įmonės pardavimas pats savaime nėra pagrindas nutraukti darbo santykius. Deja, kad praktikoje minėtomis CK normomis iš esmės nėra remiamasi. Visų pirma, dėlto, kad įmonės pardavimo procedūra pakankamai sudėtinga, numatyta privaloma notarinė pirkimo-pardavimo sutarties forma, kuri lemia papildomas išlaidas notarui, sutarties sudarymui reikalingiems dokumentams paruošti ir pan. Dėl šių priežasčių praktikoje atskirai parduodamas turtas arba parduodamos tik akcijos, *etc.* Tačiau vien tik turto (tiek kilnojamojo, tiek ir nekilnojamojo) pardavimas nereiškia esant verslo perdavimą, kadangi darbdavys teisiškai nesikeičia ir visi darbo santykiai bei darbuotojų garantijos išlieka⁸⁸. Kita vertus, šiuo klausimu yra pasisakęs ir Aukščiausiasis Teismas, atkreipdamas dėmesį į tai, kad dalies įmonės, įstaigos, organizacijos funkcijų su turtu, reikalingu toms funkcijoms vykdyti, pardavimas naujai kuriamam juridiniam asmeniui gali būti pripažįstamas tos dalies įmonės, įstaigos, organizacijos turto savininko pasikeitimu, kuriam esant taikomi DK 138 straipsnio apribojimai. Vadinasi, nekilnojamojo turto pardavimas nėra teisėta priežastis nutraukti darbo santykius, jei kartu perduodamos tam tikros funkcijos, kurios turės būti tęsiamos ir vykdomos toliau. Tačiau, jei parduodant turtą yra sukuriama nauja įmonė, įstaiga ar organizacija, nesusijusi su buvusiu turto savininke, ir ji nevykdo jokių pastarosios funkcijų, tai laikoma įmonės, įstaigos ar organizacijos struktūros pertvarkymu ir šiuo atveju nėra taikomi LR DK 138 straipsnio

⁸⁷ Žin., 2000, Nr. 74-2262.

⁸⁸ TIAŽKIJUS, Viktoras; PETRAVIČIUS, Ramūnas; BUŽINSKAS, Gintautas. *Darbo teisė*. Vilnius, 1999. P. 242.

apribojimai⁸⁹. Apskritai, sprendžiant dėl kilnojamojo ir nekilnojamojo turto perdavimo kaip vieno iš kriterijų nulemiančių verslo ar jo dalies perdavimo buvimą, turi būti perduodama esminė verslui reikalinga turto dalis ir nėra reikalaujama, kad įvyktų nuosavybės teisės perėjimas. Užtenka, kad pasikeistų turto naudotojas. Be to, jei perduodama tik teisė į turtą ir nevystoma jokia veikla, tokiu atveju negalėtume teigti buvus verslo perdavimą.

Verslo perdavimo pagrindai

Pastebėtina, kad literatūroje ar įvairiose diskusijose dažniau nagrinėjamas verslo perdavimas civilinės teisės prasme ir apie darbuotojų padėtį užsimenama tik tiek, kad jų apsaugą reglamentuoja nagrinėjama direktyva⁹⁰. Kita vertus, remiantis bendrais tyrimais apie verslo perdavimą, galima daryti išvadą, kad nemaža dalis įmonių buvo perleista tėvų, kitų giminaičių⁹¹, o tai rodo, kad verslo perdavimas galimas ir dovanojimo sutarties pagrindu arba paveldėjimo būdu. Antai Aukščiausiasis Teismas panašią poziciją patvirtinimo civilinėje byloje LUAB korporacija „Lietverlas“ prieš E. Grakauską⁹². Ši byla svarbi tuo, kad paaiškina perleidimo sąvoką. Atsižvelgiant į tai, galime formuoti perdavimo sampratą. Teigta, kad perleidimas yra apibendrinanti sąvoka, civilinėje teisėje reiškianti nuosavybės teisės perdavimą kitam asmeniui ir perleidimo teisė gali būti realizuota per įvairias sandorių rūšis: pirkimo-pardavimo, dovanojimo, mainų ir kt. Kitus pagrindus galima įvardinti kaip panaudos sutartį, turto perdavimą patikėjimo teise, kurie taip pat suprantami kaip verslo ar verslo dalies perdavimas.

Akcijų pardavimas

Nors akcijų pardavimas nelaikomas verslo perdavimu ir akcininkų pasikeitimas nesutapatinamas su darbdavio pasikeitimu, tačiau esant tokiai situacijai, darbuotojai vis dėl to gali nukentėti. Pavyzdžiui, Aukščiausiasis Teismas nagrinėjo darbuotojų skundus, kai sudarius viešbučio „Lietuva“ akcijų pirkimo-pardavimo sutartį pirkėjas – Norvegijos įmonė „LINSTOW ASA“ – ketino atlikti viešbučio pastato rekonstrukciją, dėl to nutraukti viešbučio veiklą, tačiau nemažinti darbuotojų skaičiaus. Tačiau ketinimai nebuvo tolygūs

⁸⁹ LAT 2003 gruodžio 29 d. apžvalga, patvirtinta senato nutarimu Nr. 44.

⁹⁰ KLUMBYTĖ, Skirmantė. *Akcijų ir turto (verslo) įsigijimo praktika ir reguliavimas Lietuvoje*: Klasikinė sandorio struktūra. [interaktyvus]. [žiūrėta: 2007 m. sausio 23 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eic-vilnius.lt/home/eic/lt/FilesForDownload/files/MA%20sandoriai%20LR%20ypatumai.PPT>>. Taip pat EDWARDS, Vanessa. *Europos Sąjungos bendrovių teisė*. Vilnius, 2002. P. 119

⁹¹ *Šeimos viduje verslo perdavimas tampa retesnis*. [interaktyvus]. [žiūrėta: 2007 m. sausio 23 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.transregio.org/pagina.phtml? id_articolo=196>.

⁹² LAT Civilinių bylų skyriaus 2003 m. vasario 17 d. nutartis civilinėje byloje LUAB korporacija „Lietverlas“ v. E. Grakauskas, Nr. 3K-3-113/2003, kat. 15.2.1.1; 15.2.2.8; 21.2.2.1; 21.6; 22.1; 41; 94.1; 103.

įsipareigojimams ir dalis darbuotojų buvo atleisti dėl įmonės darbo organizavimo pakeitimų⁹³. Kaip matome, darbuotojų interesai nebuvo apsaugoti.

Darbdavio pasikeitimas

Dar viena mokslinė diskusija buvo kilusi dėl to, ar 2001/23/EB direktyva turi būti taikoma, kai dėl įmonės juridinio perdavimo ar susijungimo pasikeičia fizinis arba juridinis asmuo (pvz., įmonės direktorius ar direktorių valdyba), atsakingas už, visų pirma, įmonės veiklos tęstinumą ir dėl šio fakto – kaip darbdavio atstovas, ir antra, asmuo, atsakingas už darbo santykių su darbuotojais išlaikymą, neatsižvelgiant į tai, ar buvo perduotas turtas. Vėlgi bandyta oponuoti mokslininko V. Tiažkijaus nuomonei. I. Mačernytės-Panomariovienės teigimu „direktyvos taikymo sritis yra kur kas platesnė nei pažodinis jos aiškinimas <...>, kuris grindžiamas juridiniu įmonės, kaip darbdavio, pasikeitimo fakto buvimu“⁹⁴. Kritikuotinas toks platus direktyvos interpretavimas, kuris darbdavio sąvoką palieka apibrėžti valstybių narių teisei. Be to, remiantis Lietuvos Respublikos teisės aktais, dar visai neseniai buvo atsisakyta nuomonės, kad darbdavys yra įmonės direktorius, kuris sudarinėja darbo sutartis su darbuotojais, ir imta jį laikyti būtent darbdavio atstovu, o ne pačiu darbdaviu, kad būtų išvengta nesusipratimų. Vien jau dėl šios priežasties negalima sutikti su I. Mačernytės-Panomariovienės nuomone. Be abejo, visais atvejais reikia atsižvelgti į 2001/23/EB direktyvos tikslą – išsaugoti darbo santykius ir tęsti perduotos įmonės veiklą, verslą – tačiau turi keistis pats darbdavys, o ne kiti asmenys. Darbo santykių tęstinumas nutrūksta, kai įmonė bankrutuoja, yra likviduojama ar iš viso nutraukia veiklą. Tokiais atvejais 2001/23/EB direktyva nėra taikoma ir nebūtina ją aiškinti bei interpretuoti taip plačiai, kad daugumai atliekamų veiksmų būtų pritaikomas verslo perdavimo atvejis. Taigi kontrolinio akcijų paketo savininko pasikeitimas neturi įtakos įmonės vadovo ar darbuotojų teisėms į darbą. Nors parduodant akcijas, akcijų savininkai pasikeičia, tačiau vis tiek darbdavys išlieka tas pats.

Reorganizavimas

Iš esmės DK atitinka 2001/23/EB direktyvą ir įtvirtina darbuotojų garantijas, įvykus verslo ar jo dalies perdavimui, kurio 138 straipsnis suformuluotas taip: įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadavimo pasikeitimas, įmonės, įstaigos

⁹³ LAT Civilinių bylų skyriaus 2003 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje *N. Urnevičienė v. AB viešbutį „Lietuva“*, Nr. 3K-3-145/2003, kat. 2.4.3.2; 37.6; LAT Civilinių bylų skyriaus 2003 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje *J. Burneikienė prieš AB viešbutį „Lietuva“*, Nr. 3K-3-553/2003, kat. 2.4.3.2; 2.6.

⁹⁴ MAČERNYTĖ-PANOMAROVIEŅĖ, Ingrida. *Verslo/įmonės arba jų dalių perdavimo samprata taikant direktyvos „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“ nuostatas*. [interaktyvus]. [žiūrėta: 2007 m. sausio 23 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.teise.org/docs/research/Verslo%20perdavimo%20samprata\(pataisytas\).doc](http://www.teise.org/docs/research/Verslo%20perdavimo%20samprata(pataisytas).doc)>.

ar organizacijos sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos, verslo ar jo dalies perdavimas negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius⁹⁵. Iš straipsnio formuluotės darytina išvada, kad verslo perdavimas ir reorganizavimas (sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas) nėra sutapatinamos sąvokos. Kita vertus, 2001/23/EB direktyvoje minimas teisinis susijungimas reiškia verslo perdavimą, todėl galima teigti, kad verslo perdavimo samprata apima įmonės reorganizavimo atvejus. Taigi, tinkamai aiškinant minėtą DK nuostatą, ja galėtų būti apimami ir visi direktyvos 2001/23/EB numatyti atvejai, nes šia nuostata kaip tik ir siekiama užtikrinti darbo santykių tęstinumą⁹⁶.

Lietuvoje plačiau ir detaliau juridinių asmenų reorganizavimą reglamentuoja CK antros knygos VIII skyrius. Čia nustatyti reorganizavimo būdai, sąlygos bei juridinių asmenų pertvarkymas. Reorganizavimas – tai juridinio asmens pabaiga be likvidavimo procedūros. Vadinasi, tokio asmens veikla nesibaigia, o pereina kitam juridiniam asmeniui. Veiklos perėjimas nėra pagrindas nutraukti sutartį⁹⁷: tiek civilinę, tiek darbo. Taigi, galimi keli reorganizavimo būdai: sujungimas - tai dviejų ar daugiau juridinių asmenų susivienijimas į naują juridinį asmenį, kuriam pereina visos reorganizuotų juridinių asmenų teisės ir pareigos; prijungimas – tai vieno ar daugiau juridinių asmenų prijungimas prie kito juridinio asmens, kuriam pereina visos reorganizuojamo juridinio asmens teisės ir pareigos⁹⁸. Padalinimas ir išdalinimas, manytina, nepriskiriamas verslo perdavimui, nes direktyva mini tik teisinį susijungimą. Kitaip tariant, veiklos perėjimas susijungimo būdu kitam asmeniui reiškia, kad šiam pereina visos teisės ir pareigos bei turtas. Iš to seka, jog kiekvienas susijungimas bus laikomas verslo perdavimu, tačiau ne atvirkščiai. Verslo perdavimas galimas ir perduodant ne visas buvusio darbdavio teises bei pareigas. Galima perduoti dalį įsipareigojimų, teisių ir tai neturi privalomai reikšti perduodančio asmens pasibaigimo.

⁹⁵ Pavyzdžiui, dažnai buvo teigiama, kad 2001/23/EB direktyva Lietuvos teisėje nėra tinkamai perkelta. Iš esmės, DK atitiko direktyvą, tačiau siūlyta DK 138 straipsnį pakeisti įterpiant žodžių junginį „verslo ar jo dalies perdavimas“ po žodžio „organizacijos“. Taip dar tiksliau perkelta direktyva į mūsų nacionalinę teisę: 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 įstatymas. Šį įstatymo projektą buvo pateikęs Seimo narys Algirdas Sysas. Vėliau šiam siūlymui pritarta.

⁹⁶ DAVULIS, Tomas. *Europos Bendrijos darbo teisės įtaka Lietuvos darbo teisei. Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Tarptautinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004. P. 111.

⁹⁷ *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*: Antroji knyga. Vilnius, 2002. P. 207.

⁹⁸ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Žin., 2000, Nr. 74-2262. str. 2.97.

Išimtis – ekonominės, techninės ar organizacinės priežastys

Kadangi darbuotojų teisės nėra absoliučios, darbdaviams palikta galimybė nutraukti darbo sutartis. Darbuotojai gali būti atleidžiami iš darbo, jeigu yra DK numatytas pagrindas, tačiau ne dėl darbovietės reorganizavimo. Be to, direktyvos 4 straipsnio 1 dalis leidžia atleisti iš darbo dėl ekonominių, techninių arba organizacinių priežasčių, susijusių su darbo jėgos pasikeitimais. Suprantama, kad nutraukiant darbo sutartį dėl DK numatytų priežasčių reikia laikytis atitinkamos darbo sutarties nutraukimo tvarkos⁹⁹. Pagrindai nutraukti darbo sutartį numatyti DK 129 straipsnyje. Atleisti galima esant svarbioms priežastims. DK kaip „svarbią priežastį“ nutraukti darbo sutartį, nesant darbuotojo kaltės, įvardija darbdavio ekonomines, technologines priežastis bei struktūrinius pertvarkymus, tačiau konkretaus jų turinio nenurodo¹⁰⁰. Praktikoje gali kilti nesutarimų tarp darbo santykių šalių, interpretuojant darbdavio ekonominių, technologinių priežasčių bei struktūrinių pertvarkymų prasmę ir jų pripažinimą pagrindu darbo sutartį nutraukti. Pavyzdžiui, reorganizavimo atveju tam tikri struktūriniai pokyčiai yra neišvengiami, tačiau ne visada juridinio asmens (darbdavio) reorganizavimas lemia realų poreikį mažinti darbuotojų skaičių¹⁰¹. Be to, bendra taisyklė draudžia atleisti dėl reorganizavimo, o atleidimas nurodytu atveju turėtų būti traktuojamas kaip išimtis iš taisyklės.

Nors atrodo aišku, kad nutraukti darbo sutartis dėl įmonės, įstaigos ar organizacijos reorganizacijos, pasikeitus savininkui ar pavaldumui yra draudžiama, tačiau iškyla problema kaip reikia atriboti reorganizaciją (verslo perdavimą siaurąja prasme) nuo struktūrinių pertvarkymų. Kodeksas galioja ne vienerius metus, tad šiuo klausimu yra pasisakęs ir Aukščiausiasis Teismas. 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimu Nr. 44 patvirtintoje apžvalgoje nustatyta, kad darbovietės struktūriniai pertvarkymai gali būti teismo pripažįstami svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį tuo atveju, jeigu dėl struktūrinių pertvarkymų darbuotojas ar keli darbuotojai nebegali atlikti darbo sutartimi prisiimtų funkcijų, nes tokios funkcijos ar jų dalis darbovietėje iš viso nebeatliekamos arba joms atlikti užtenka mažiau darbuotojų. Įmonės, įstaigos, organizacijos ar kitos organizacinės struktūros struktūriniai pertvarkymai turėtų būti įforminami atitinkamo valdymo organo (kurio kompetencijai pagal įstatymą, įstatus ar pan. priklauso tokio sprendimo priėmimas) sprendimu. Darbovietės struktūriniai pertvarkymai turi būti realūs, t.y. privalo egzistuoti ne tik atitinkamo valdymo

⁹⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras: III dalis. Individualūs darbo santykiai. Antras tomas. Vilnius, 2004. P. 158.

¹⁰⁰ 2001/23/EB direktyvos 4 straipsnio 1 dalis taip pat numato, kad atleisti iš darbo galima ekonominių, techninių arba organizacinių priežasčių, susijusių su darbo jėgos pakeitimais.

¹⁰¹ ŠVEDAITĖ, R. Darbo sutarties nutraukimo problematika. *Teisės problemos*. 2004/2 (44). P. 13 – 14.

organo sprendimas, bet ir toks sprendimas turi būti realiai vykdomas. DK 138 straipsnyje nurodyti pasikeitimai nėra struktūriniai pertvarkymai DK 129 straipsnio prasme. Jie negali būti teisėta (taigi ir svarbi) priežastis nutraukti darbo sutartį pagal DK 129 straipsnį.

Steigėjo ar pavadinimo, o jei darbdavys yra fizinis asmuo (DK 16 straipsnio 2 dalis), tai jo vardo, pavardės, asmens kodo pasikeitimas taip pat negalėtų būti teisėta priežastis nutraukti darbo sutartį (DK 9 straipsnio 1 dalis, 138 straipsnis)¹⁰².

Juridinių asmenų – įmonių, įstaigų, organizacijų vidiniai pertvarkymai, taip pat ir susijusieji su jų filialų bei atstovybių vidiniais pertvarkymais ar šių padalinių likvidavimu, yra vertintini kaip tų juridinių asmenų struktūriniai pertvarkymai, kuriems esant DK 138 straipsnis netaikytinas. Jeigu greta reorganizavimo, pertvarkymo ar kitų DK 138 straipsnyje numatytų pasikeitimų procesų darbovietėje vyksta ir kiti procesai (pavyzdžiui, vykdomi vidiniai struktūriniai pertvarkymai ar kt.), dėl kurių darbdaviui atsiranda teisė DK 129 straipsnyje numatytais pagrindais atleisti darbuotoją iš darbo, darbdavys, laikydamasis teisės aktų reikalavimų, gali tokia teise pasinaudoti ir atleisti darbuotoją pagal DK 129 straipsnį. Taigi dažniausiai darbo sutarčių nutraukimas yra grindžiamas būtent darbdavio struktūriniais pertvarkymais.

Panašiai santykiai buvo suprantami ir iki DK įsigaliojimo. Aukščiausiasis Teismas 2000 m. spalio 23 d. nutartyje¹⁰³ pasisakė, kad Darbo sutarties įstatymas numato apribojimus nutraukti darbo sutartį, kai įmonė reorganizuojama ir įsakmiai nurodo, kad įmonės savininko pasikeitimas darbo sutarties nenutraukia. Pagal Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymą¹⁰⁴ suskaidžius įmonę ir jos padalinį prijungus prie veikiančios įmonės, padalinio darbuotojų darbo santykiai tęsiasi veikiančioje įmonėje.

Restruktūrizavimas

Galimas ir įmonės restruktūrizavimas, kai siekiama pakeisti ūkinės veiklos rūšį, modernizuoti gamybą, tobulinti darbo organizavimą, parduoti įmonės turtą ar jo dalį ir pan. Lietuvos Respublikos įmonių restruktūrizavimo įstatymo¹⁰⁵ 13 straipsnyje kalbama apie restruktūrizavimo planą, kuriame turi būti nustatytas ketinamų atleisti darbuotojų skaičius, nors kitas to paties straipsnio punktas reglamentuoja, jog turi būti numatomos nutraukti, nenaudingos įmonei ir kreditoriams sutartys (*išskyrus* darbo sutartis), sudarytos iki restruktūrizavimo bylos iškėlimo dienos. Vadinasi, darbuotojų atleisti negalima remiantis restruktūrizavimo pagrindu, tačiau jei kartu vyksta įmonės struktūriniai pertvarkymai,

¹⁰² LAT 2003 gruodžio 29 d. apžvalga, patvirtinta senato nutarimu Nr. 44.

¹⁰³ LAT Civilinių bylų skyriaus 2000 m. spalio 23 d. nutartis civilinėje byloje *V. Norvilienė v. likviduojamos Lietuvos valstybinės žvejybos laivyno įmonės „Jūra“ likvidacinę komisiją ir kt.*, Nr. 3K-3-1050/2000, kat. 1.

¹⁰⁴ Žin., 2001, Nr. 31-1010.

¹⁰⁵ Žin., 2001, Nr. 31-1012.

darbdavys tokią teisę turi. Restruktūrizavimą galėčiau pavadinti situacija, kai įmonė neturi tikslo baigti veiklą, bet siekiant išvengti bankroto, atlieka tam tikrus pertvarkymus. Panašios išvados buvo padarytos ir ETT praktikoje.

2. skyrius

Darbų perkėlimas (*outsourcing*) – verslo dalies perdavimas?

2001/23/EB direktyva darbo santykių tęstinumą numato ir kai perduodama verslo dalis. Pirmiausia reikia nuspręsti, ar bus perduodamas visas verslas ar jo dalis. Jei tik dalis – tai gali būti perduotas įmonės padalinys arba dukterinė įmonė kartu su jai priklausančiu turtu, akcijomis (žr. 5 priedą). Kitose šalyse įmonės dalies interpretavimas yra platesnis. Pavyzdžiui, Lenkijos teismų praktika įmonės dalimi, kuri gali būti perdavimo objektu pripažįsta netgi pačią užduotį, nekeliant reikalavimo, kad kartu būtų perduotos kokios nors materialinės vertybės: Lenkijos Aukščiausioje Teismo nagrinėtoje byloje užduotimi buvo metus trunkantis „ikimokyklinis ugdymas“, kuris iki tol buvo vykdytas pagrindinėse mokyklose, o vėliau perkeltas į vaikų darželius. Tačiau reikėtų pažymėti, kad ši teismų pozicija sulaukė kritikos, buvo teigiama, kad toks aiškinimas yra pernelyg platus, neatitinka paplitusios įmonės kaip organizuoto komplekso materialinių ir personalo išteklių sąvokos¹⁰⁶.

Anot *Henryk Lewandowski*, dažnai pasitaiko įmonės veiklos susiaurinimas atsisakant tam tikrų sričių ar funkcijų ir jų perdavimas kitiems subjektams (angl. *outsourcing*). Toliau jis tęsia, kad reorganizavimas, kuriuo siekiama susiaurinti įmonės veiklos sritį (sumažinti įmonę), dažniausiai susijęs su veiklos, kuri laikoma šalutine palyginus su pagrindine įmonės veikla ir dažniausiai susijusi su aptarnavimo (turto apsauga, patalpų valymo paslaugos, remonto paslaugos, finansinis-buhalterinis aptarnavimas, teisinės paslaugos, informacinių technologijų valdymas ir pan.) atsisakymu. Šių pagalbinių paslaugų atlikimo perdavimas kitam subjektui gali būti atliktas perduodant įmonės ar verslo dalį, tačiau praktikoje beveik visada tam tikras skyrius, padalinys yra likviduojamas, darbuotojai atleidžiami, o minėtos paslaugos teikimas patikimas nesusijusiai įmonei civilinės sutarties pagrindu¹⁰⁷.

¹⁰⁶ LEWANDOWSKI, Henryk. *Įmonės reorganizavimo ir įmonės veiklos pakeitimo įtaka Lenkijos darbo teisei (kolektyvinei ir individualiai)*. Pranešimas skaitytas 2006 m. gegužės 11-13 d. tarptautinėje „Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI-ame amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos“.

¹⁰⁷ LEWANDOWSKI, Henryk. *Įmonės reorganizavimo ir įmonės veiklos pakeitimo įtaka Lenkijos darbo teisei (kolektyvinei ir individualiai)*. Pranešimas skaitytas 2006 m. gegužės 11-13 d. tarptautinėje konferencijoje „Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI-ame amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos“.

Tomas Davulis tokį reiškinį vadina darbų perkėlimu (kitaip – *outsourcing*)¹⁰⁸. Apskritai, anot jo, tokio reiškinio susiformavimą lėmė ekonominiai pokyčiai, t. y. globali, valstybių sienas peržengianti rinka ir konkurencija, laisvesnis kapitalo gamybos priemonių judėjimas, paslaugų sektoriaus augimas bei gamybos ir žemės ūkio sektoriaus reikšmės kritimas, gamybos ir paslaugų optimizavimas, kuris būtent ir pasireiškia darbų perkėlimu ir gamybos decentralizavimu.

Kalbant apie „outsourcing“, lietuviško atitikmens jam nėra. Vienur bandoma tai įvardinti kaip užsakomąsias paslaugas ar kaip išorinių šaltinių naudojimą. Lingvistiniu metodu aiškinantis, tokie variantai būtų tinkami, nes *out* išvertus iš anglų kalbos reikštų išorę, o *source* – šaltinis, priežastis¹⁰⁹. Tad iš tiesų galime sutikti su aukščiau pateiktomis nuomonėmis ir „outsourcing“ apibrėžti kaip daugelio ne pagrindinių įmonėje ar įmonės atliekamų funkcijų ir operacijų perdavimą kitoms kompanijoms. Tai yra priešingas reiškinys anksčiau įprastoms verslo organizavimo schemoms, kai kiekviena įmonė stengėsi kontroliuoti kuo daugiau, steigti savo viduje specialias tiekimo, transporto, konstravimo tarnybas, net valgyklas ir vaikų darželius¹¹⁰. Dabar, kai stengiamasi koncentruotis į pagrindinių efektyvių paslaugų teikimą, siekiama turėti kvalifikuotus darbuotojus, kas kartu reiškia ir papildomas investicijas, nors užsibrėžiama viską atlikti mažiausiais kaštais, paslaugų pirkimas iš specializuotų įmonių tampa patraukliausiu variantu¹¹¹.

Analizuojamas „outsourcing“ dėl tos priežasties, kad dažniau atsižvelgus tik į ekonominę naudą, pamiršamos darbuotojų garantijos, jie atleidžiami, nors iš tiesų tai reiktų laikyti tik darbo vietos perkėlimu¹¹². Taigi, *Rask*¹¹³ byloje galiausiai konstatuota, kad į direktyvos taikymo sritį turi patekti pagalbinių funkcijų perdavimas kitoms kompanijoms. Šiuo atveju, Philips kompanija nusprendė perduoti valgyklos darbą kitai įmonei (ISS). Philips turėjo mokėti mėnesinį mokestį ISS, o taip pat aprūpinti elektra, įranga, ir t.t. ISS įsipareigojo įdarbinti anksčiau dirbusius Philips valgyklos darbuotojus už buvusį atlyginimą. ISS nusprendė pakeisti atlyginimų mokėjimo datą valgyklos darbuotojams iš paskutinio mėnesio ketvirtadienio į paskutinę mėnesio dieną. Rask skundėsi, kad ji nebuvo įdarbinta laikantis tų

¹⁰⁸ DAVULIS, Tomas. *Lietuvos darbo teisės iššūkiai šiandieninių pokyčių Europos Sąjungos šviesoje*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 28 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www3.lrs.lt/docs2/BSOASEQZ.PPT>>.

¹⁰⁹ *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English*. Seventh edition. Oxford University Press, 2005.

¹¹⁰ MARINECAS, Vitalijus. Outsourcingas (Outsourcing). *Tarptautinis verslo žurnalas*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. vasario 11 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.jura.lt/contents/article_lit.php?id_year_issue=200503&id_num=16>.

¹¹¹ [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. vasario 11 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.tempoinvest.lt/aut.html>>.

¹¹² Wikipedia laisvoji enciklopedija. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 11 d.]. Prieiga per internetą: <http://en.wikipedia.org/wiki/Outsourcing#Work.2C_labour_and_economy>.

¹¹³ ETT 1992 m. lapkričio 12 d. sprendimus byloje C-209/91, *Rask and Christensen* (1992), ECR I-5755.

pačių sąlygų, kurios galiojo iki perdavimo. Teismas nusprendė, kad veiklos perdavimas (vadovavimas valgyklai) neperžengė direktyvos galiojimo ribų, ir tas faktas, kad tos veiklos buvo papildomos prie pagrindinės Philips veiklos, buvo nesvarbus. Be to, nors atlyginimo dydis, kurį gavo darbuotojai buvo tas pats, direktyva neleido darbuotojų atlyginimo datos pakeitimo.

Toliau svarbi ir *Schmidt* byla, kurioje ETT pasisakė, kad 77/187/EEB direktyvos taikymo sritis turi būti interpretuojama taip, kad apimtų situaciją, kurioje įmonė pagal sutartį kitai įmonei perduoda valymo operacijas, kurias iki šiol vykdė ji pati, nepaisant fakto, jog tokias funkcijas vykdė tik vienas darbuotojas. Toks interpretavimas yra visiškai teisingas, nes direktyvos taikymas negali priklausyti nuo darbuotojų, priskirtų verslo daliai, kuri yra perdavimo dalykas, skaičiaus. Nors apsauga taikoma darbuotojų kolektyvui, tačiau ji turi būti garantuojama ir kai perdavimas įtakoja tik vieną darbuotoją¹¹⁴. Be to, pabrėžta aplinkybė, kad patalpų valymas neturi nieko bendro su pagrindine vykdoma veikla, tai savaime nepanaikina verslo ar jo dalies perdavimo galimybes.

Kaip matome, „*outsourcing*“ atveju įmonės, kuri teiks atitinkamas paslaugas, darbuotojai atliks savo darbinės funkcijas kitos įmonės – paslaugų gavėjos – teritorijoje. Vis dėlto, neaiškus reglamentavimas ir nors gausi, bet prieštaringa ETT praktika, nacionalinius valstybių narių teismus dažnai klaidina ir jų sprendimai kartais vertintini prieštaringai. Štai Lenkijoje, atsižvelgiant į galiojančius teisės aktus, galima teigti, kad jie nenumato konkrečių aplinkybių, kada turi įvykti įmonės ar verslo dalies perdavimas, o kada galima likviduoti padalinį ir atleisti darbuotojus. Pavyzdžiui, visiems yra gerai žinoma Lenkijos Aukščiausiojo Teismo pozicija, kuris teigia, kad rinkos sąlygomis darbdavys siekdamas optimizuoti veiklos kaštus gali likviduoti tam tikrą padalinį, atleisti darbuotojus, o funkcijų atlikimą patikėti nesusijusiam subjektui¹¹⁵. Deja, tokia praktika yra kritikuotina. Nedžiuginanti situacija ir Lietuvoje. 2004 m. rugsėjo 8 d. nutartyje *S. Ugintas prieš AB „Šiaulių stumbras“* Aukščiausias Teismas paliko nepakeistus žemesnių instancijų teismo sprendimus, kuriais buvo nustatytas reorganizavimo faktas, dėl kurio bendrovėje „Šiaulių stumbras“ buvo panaikintas visas sargų padalinys, o apsaugos funkcijos perduotos profesionaliai apsaugos firmai¹¹⁶. Konstatuota, kad tokiu būdu buvo padaryti darbo organizavimo pakeitimai, dėl

¹¹⁴ ETT 1994 m. balandžio 14 d. sprendimas byloje C-392/92, *Schmidt* (1994), ECR I-1211, para. 15.

¹¹⁵ LEWANDOWSKI, Henryk. *Įmonės reorganizavimo ir įmonės veiklos pakeitimo įtaka Lenkijos darbo teisei (kolektyvinei ir individualiai)*. Pranešimas skaitytas 2006 m. gegužės 11-13 d. tarptautinėje konferencijoje „Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI-ame amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos“.

¹¹⁶ LAT Civilinių bylų skyriaus 2004 m. rugsėjo 8 d. nutartis civilinėje byloje *S. Ugintas prieš AB „Šiaulių stumbras“*, Nr. 3K-3-409/2004, kat. 2.4.3.2; 5.7.

kurių bendrovėje įvyko realus darbuotojų skaičiaus mažinimas. Be to, įspėjimas dėl ieškovo pareigybės panaikinimo buvo įteiktas įstatymų nustatyta tvarka nepažeidžiant numatytų terminų, naujų darbuotojų nebuvo priiminėjama, siūlytino darbo taip pat neatsirado. Todėl darbuotojo atleidimas iš darbo buvo teisėtas, nes darbo sutartis nutraukta esant įstatyme numatytam pagrindui. Iš vienos pusės, argumentai dėl atleidimo yra teisingi, jei kalbėtume apie pačią atleidimo procedūrą – įspėjimas, kito darbo siūlymas ir pan. Tačiau nebuvo atsižvelgta į tikrąją problemą, t. y. nebuvo svarstoma ta aplinkybė, kad apsaugos funkcijos buvo perduotos, o neatsisakyta iš viso apsaugos, ir tiesiog preziumuotas padalinio likvidavimas. Tokių pasekmių, deja, nebuvo, nes veikla tęsta toliau. Be to, jei vietoje sargų teikiamos apsaugos būtų sumontuotos filmavimo kameros, įrengta signalizacija ar kitaip modernizuota bendrovės apsauga, tokiu atveju atleidimas įmanomas, remiantis technologinėmis priežastimis. Išvada tokia, kad ieškovą – sargą – turėjo perimti kaip darbuotoją profesionali apsaugos tarnyba, kuriai tokia pareiga numatyta Bendrijos teisės aktu, neatsižvelgiant į tai, kad nebuvo perduotas materialus turtas bei preziumuojant, kad darbo jėga – esminis šios veiklos veiksnys. Be abejo, bylos nagrinėjimo metu 2001/23/EB direktyva nebuvo perkelta į Lietuvos teisę, tačiau jau buvome Europos Sąjungos valstybe nare ir teismai turėjo atsižvelgti į jos teisinį paveldą. Aišku dėl pačios direktyvos sudėtingumo, didelių permainų bei didelio problemiško, Lietuvos teismai dar ilgokai nesvarstys verslo perdavimo galimybes, o tiesiog remsis įprastu reorganizavimo pagrindu. Tai patvirtina tokia aplinkybė, kad iki šiol bylą, nagrinėjama tema iš esmės nėra.

III DALIS. DARBUOTOJŲ GARANTIJOS VERSLO AR VERSLO DALIES PERDAVIMO ATVEJU

1. skyrius

Darbuotojų teisės, kylančios iš individualios darbo sutarties

Kaip jau minėjau, svarbu yra išsiaiškinti, kokie atvejai yra laikomi verslo ar verslo dalies perdavimu, atskirti tai nuo paprasto materialaus turto ar lėšų pardavimo, nes tik tokiu atveju žinosime, ar reikės saugoti darbuotojų interesus¹¹⁷ ir tik po to kalbėti apie darbuotojų teisių apsaugą. Kaip žinia, teisės gali būti individualios ir kolektyvinės, todėl toks jų išskyrimas ir lėmė tolesnę darbo struktūrą. Šiame skyriuje analizuojami 2001/23/EB direktyvos 3 ir 4 straipsniai bei juose įtvirtintos esminės darbuotojų garantijos kaip automatinį darbo santykių perėjimas bei draudimas atleisti dėl perdavimo, kiti susiję klausimai.

Svarbą bei problemišką perleidžiant darbuotojus verslo perdavimo atveju rodo ir įvairūs atliekami tyrimai. Pavyzdžiui, nemažai rūpesčių sukelia darbuotojų pripažinimas, kuris buvo paskutinis pagal sudėtingumą tarp buvusių pirkėjų, tačiau yra penktas eilėje tarp būsimų pirkėjų. Net 39 % būsimų pirkėjų dabar atsako, kad darbuotojų pripažinimas yra sudėtingas aspektas įmonės perėmimo atveju. Tai rodo, kad darbuotojai ir apskritai žmogiškieji išteklių tampa vis svarbesni Lietuvoje¹¹⁸.

Pirmiausia reikia paanalizuoti perdavimo momentą: kada perdavėjas nebėra saistomas pareigų, kylančių iš darbo sutarties. Nuo to priklausys darbuotojų, galinčių remtis direktyvos apsauga, ratas. Taigi, ETT byloje *Celtec*¹¹⁹ konstatavo, kad 77/187/EEB direktyvos 3 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad pagal šią nuostatą perdavimo diena atitinka tą dieną, kurią perdavėjas perduoda perėmėjui už perduoto ūkio subjekto veiklą atsakingo darbdavio statusą. Ši diena yra tikslus momentas, kuris negali būti perkeltas į kitą dieną nei perdavėjo, nei perėmėjo valia. Pripažinus perleidėjui arba perėmėjui teisę pasirinkti datą, nuo kurios darbo sutartys arba darbo santykiai yra perduodami, reikėtų pripažinti, kad darbdaviai galėtų bent laikinai nesilaikyti 77/187/EEB direktyvos nuostatų, nors pastarosios yra imperatyvaus pobūdžio ir nuo jų negalima nukrypti bloginant darbuotojų padėtį (*Rotsart de*

¹¹⁷ SMITH, I. T.; WOOD, C. John. *Smith and Wood's Industrial Law*. 8th Edition. UK, 2003. P. 198.

¹¹⁸ Tarptautinė konferencija. *Verslo perdavimas Europos regionuose*: Lietuvos verslo pirkėjų ir pardavėjų apklausos rezultatų analizė. [interaktyvus]. [žiūrėta: 2007 m. sausio 29 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.transregio.org/pagina.phtml?id_articolo=55>.

¹¹⁹ ETT 2005 m. gegužės 26 d. sprendimas byloje C-478/03, *Celtec* (2005), ECR I-4389.

Hertaing byla, 17 ir 25 punktai)¹²⁰. Vadinasi, visos sutartys yra perduodamos perdavimo dieną neatsižvelgiant į jokių šalių susitarimus.

2001/23/EB direktyvos 3 ir 4 straipsniai suteikia darbuotojams kompleksinę apsaugą: pirmasis įtvirtina automatinį darbo santykių tęstinumą, jei jie buvo perdavimo metu, o antrasis – draudimą atleisti iš darbo. Tokį šių straipsnių sąryšį patvirtino ETT byloje *Bork*¹²¹. Nustatyta, jei darbuotojai yra atleidžiami vien tik dėl perdavimo, turi būti laikomasi nuomonės, kad jie buvo susieti darbo santykiais perdavimo metu. Taip pat svarbu atsižvelgti į tai, kokiomis aplinkybėmis buvo nutrauktos sutartys (ar prieš pat perdavimą nutraukti santykiai, ar perėmėjas įdarbino iš naujo darbuotojus ir pan.). Nacionaliai teismai privalo nustatyti tokias faktines aplinkybes.

Būtent su tokia problema buvo susidūrę Didžiosios Britanijos teismai. Dėl netinkamo direktyvos perkėlimo buvo laikoma, kad saugomos tų darbuotojų teisės, kurie tiesiogiai prieš pat perdavimą buvo įdarbinti perdavėjo. Toks ginčas kilo *Secretary of State for Employment v. Spence* byloje, kai Didžiosios Britanijos Apeliacinis teismas nusprendė, jog darbuotojų teisės nepažeidžiamos, jei jie atleidžiami 11 valandą ryto, o perdavimas įvyksta tos pačios dienos 14 valandą¹²². Taip elgiamasi siekiant išvengti darbuotojų automatinio perėmimo, tačiau šis neteisėtas atleidimas negali būti pateisinamas ir, atsižvelgus į direktyvos tikslus, matome, kad pastaroji ir siekia uždrausti tokius darbdavių susitarimus bei situacijas, užkirsti kelią darbdavių piktnaudžiavimui. Be to, 2001/23/EB direktyva numato solidarią perdavėjo ir perėmėjo atsakomybę už išpareigojimus, kilusius iki perdavimo dienos iš darbo sutarties arba darbo santykių¹²³. Vadinasi, direktyva siekia visapusiškos darbuotojų teisių apsaugos.

Vadovaujantis fundamentalia darbuotojų teise laisvai pasirinkti darbą, ETT pripažino, kad pagal direktyvos 2001/23/EB 3 straipsnio 1 dalį darbuotojai turi teisę laisva valia atsisakyti tęsti darbo santykius su teisių ir pareigų įgijėju po perdavimo. Su šia teise yra susijusi *Katsikas* byla¹²⁴. Joje teigiama, kad darbuotojui savo valia nusprendus netęsti darbo santykių su perėmėju, direktyva nereikalauja valstybių narių numatyti, kad darbo santykiai turi išlikti su ankstesniu darbdaviu. Taigi, darbuotojo atsisakymo nuo direktyvos garantuojamos apsaugos atveju, darbuotojo darbo santykių klausimą turi išspręsti valstybės narės savo nacionaliniuose teisės aktuose. Tokiu atveju darbo santykiai gali būti nutraukti darbuotojo prašymu ar darbdavio valia arba likti su perdavėju. Pavyzdžiui, Lenkijoje taip pat

¹²⁰ ETT 1996 m. lapkričio 14 d. sprendimas byloje C-305/94, *Rotsart de Hertaing* (1996), ECR I-05927.

¹²¹ *Ibid.*, para. 18.

¹²² LOCKTON, Deborah. *Employment Law: Professional Masters*. Palgrave Macmillan, 1994. P. 165.

¹²³ Direktyvos 3 straipsnio 1 dalies 2 punktas.

¹²⁴ ETT 1992 m. gruodžio 16 d. sprendimas byloje C-132/91, *Katsikas* (1992), ECR I-6577.

laikomasi direktyvos nuostatų. Ten verslo ar jo dalies perdavimas kaip teisinis įvykis taipogi negali būti pagrindu atleisti darbuotoją nei įmonėje, kuri perduoda verslą ar jo dalį, nei įmonėje, kuri perima verslą ar jo dalį. Tačiau tai nereiškia, kad prieš ar po perdavimo atleidimai yra negalimi. Atleidimai tiek individualūs, tiek ir grupiniai gali būti atliekami, jei tam yra bendrieji įstatymų numatyti pagrindai. Darbuotojai, dirbantys struktūriniame vienetė, kurį numatoma perduoti, negali priešintis jų darbdavio pasikeitimui. Tik po verslo ar jo dalies perdavimo jie per du mėnesius turi galimybę nutraukti darbo santykius¹²⁵.

Vienas esminių darbo santykius reguliuojančių principų yra darbdavio teisė nutraukti darbo sutartį su darbuotoju tik įstatymų nustatytais atvejais. DK numato darbdavio teisę atleisti dėl ekonominių ar technologinių priežasčių, taip pat dėl darbotvarkės struktūrinių pertvarkymų. Taigi tik pats perdavimo faktas negali būti pateisinama priežastis nutraukti darbo santykius. Šią nuostatą patvirtino ir Aukščiausiasis teismas civilinėje byloje *Šlevienė prieš ŽŪB „Delikatesas”*¹²⁶ nuroydamas, kad darbo sutartis gali būti nutraukta dėl technologinių priežasčių (pagal nutarimą dėl gamybos ar darbo organizavimo pakeitimų) kai sumažinimas būtent tose pareigose dirbančių darbuotojų skaičius, o ne darbuotojų skaičius įmonėje apskirtai. Reikalavimo realiai sumažinti darbuotojų skaičių pažeidimo pavyzdžiu būtų tai, kad atleidus darbuotoją į jo vietą vėliau būtų priimtas kitas darbuotojas, atliekantis tas pačias ar iš esmės tas pačias darbine funkcijas, nes tokiu atveju atitinkama darbuotojo pareigybė realiai nebūtų panaikinta ir darbuotojų skaičius būtų nesumažintas. Plačiau 2001/23/EB direktyvoje numatyta ši išimtis buvo nagrinėta antrojoje darbo dalyje.

Taigi, perduodant įmonę, perėmėjui yra perduodami tie darbuotojai, kurie nepranešė, kad nenori dirbti po perdavimo¹²⁷. *Rohrbach*¹²⁸ byloje ETT pripažino, kad valstybės įstaiga negali remtis 2001/23/EB direktyva darbuotojo atžvilgiu tam, kad jį priverstų tęsti darbo santykius su viena ar daugiau įmonių perėmėju¹²⁹. Todėl būtų logiška, jei priversti dirbti toliau negalėtų ne tik valstybės įstaiga, bet ir bet kuris kitas perėmėjas. Ir galiausiai, nagrinėjama direktyva 4 straipsnio 2 dalyje įtvirtino darbdavio atsakomybę už darbo sutarties arba darbo santykių nutraukimą, jei darbo sutartis ar darbo santykiai nutraukiami dėl to, kad perdavimas yra susijęs su esminiu darbo sąlygų pasikeitimu. Kaip esminį sąlygų pasikeitimą

¹²⁵ LEWANDOWSKI, Henryk. *Įmonės reorganizavimo ir įmonės veiklos pakeitimo įtaka Lenkijos darbo teisei (kolektyvinei ir individualiai)*. Pranešimas skaitytas 2006 m. gegužės 11-13 d. tarptautinėje konferencijoje „Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI-ame amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos“.

¹²⁶ LAT Civilinių bylų skyriaus 2001 m. balandžio 18 d. nutartis civilinėje byloje *S.Šlevienė v. ŽŪB „Delikatesas“*, Nr. 3K-3-462/2001, kat. 2.4.3.2, 2.6.

¹²⁷ ETT 2004 m. gruodžio 10 d. E-2/04, *Rasmussen* (2004), OL, 2004 C 045, p. 11.

¹²⁸ ETT 2005 m. gegužės 26 d. C-297/03, *Sozialhilfverband Rohrbach* (2005), ECR I-4305.

¹²⁹ *Ibid.*, para. 33.

ETT įvardijo darbo užmokesčio sumažinimą byloje *Delahaye*¹³⁰. Toks sumažinimas turi būti perdavimo sukeltas esminis darbo sąlygų pasikeitimas¹³¹.

Apibendrinant galima teigti, kad įgyvendinti darbo santykių automatinį perėjimą, įtvirtintą direktyvoje, perdavimo metu privalo egzistuoti darbo santykiai, darbuotojai turi neprieštarauti ir sutikti dirbti perėmėjui, o jei jie atsisako patys pratęsti santykius, tai darbdavys negali jų priversti dirbti. Jei pasikeičia esminės darbo sąlygos dėl perdavimo – už santykių nutraukimą bus atsakingas darbdavys. Dėl perdavimo negali būti nutrauktos darbo sutartys, tačiau darbuotojų gali būti atleisti kitais įstatymuose numatytais pagrindais (ekonominės, technologinės ir kt. priežastys).

2. skyrius

Darbuotojų teisės, kylančios iš kolektyvinių sutarčių

Nagrinėjant darbo santykių tęstinumą bei darbuotojų teisių apsaugą verslo ar verslo dalies perdavimo atveju, būtina atsižvelgti ir į jų įgytas kolektyvines teises. 2001/23/EB direktyva įtvirtina automatinį kolektyvinių sutarčių perdavimo principą bei įpareigoja valstybes nares užtikrinti tinkamą darbuotojų atstovų informavimą bei konsultavimą. Atsižvelgiant į tai, kad kolektyvinėmis sutartimis siekiama pagerinti darbuotojų padėtį numatant palankesnes darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ar nutraukimo, darbo apmokėjimo, darbo laiko ir kitas sąlygas, itin svarbu, kad tokių garantijų būtų laikomasi ir po perdavimo, siekiama išsaugoti santykių stabilumą ir nebūtų pažeidžiamas teisėtų lūkesčių principas darbo subjektų atžvilgiu. Akivaizdu, kad neužtikrinant darbuotojų kolektyvinių teisių apsaugos grėsmė kiltų ir perduodamo verslo stabilumui. Sutarties su darbuotojų kolektyvu ar jų atstovais nesilaikymas ar darbo jėgos netekimas, deja, galėtų lemti ir verslo dalies ar įmonės veiklos pabaigą.

¹³⁰ ETT 2004 m. lapkričio 11 d. sprendimas byloje C-425/02, *Delahaye* (2004), ECR I-10823.

¹³¹ *Ibid.*, para. 25.

2.1. Kolektyvinių sutarčių automatinis perėjimas

TDO rekomendacija Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“ kolektyvinę sutartį apibrėžia kaip bet kokią rašytinį susitarimą dėl darbo sąlygų ir priėmimo į darbą sąlygų sudaromą, iš vienos pusės, tarp darbdavio, grupės darbdavių arba vienos ar keleto darbdavių organizacijų ir, iš kitos pusės, vienu ar keliais darbuotojų organizacijų atstovų, tinkamu būdu išrinktų ir įgaliotų pagal šalies įstatymus¹³². Anot *D. Petrylaitės*, kolektyvinė sutartis – tai socialinių partnerių susitarimas, reguliuojantis darbo bei glaudžiai su juo susijusius socialinius ir ekonominius santykius nacionaliniu, šakos ar teritoriniu, įmonės ar jos struktūrinio padalinio lygiu, kuri darbuotojų ir darbdavių vardu sudaro jų atstovai ir kuris suteikia teises ir numato pareigas tiek darbuotojams ir darbdaviams, tiek ir jų atstovams¹³³. Matome, kad darbo santykių šalių susitarimo nuostatos apima ne tik darbo teisinių santykių reglamentavimą kas ir nulemia kolektyvinių sutarčių svarbą. Esmė yra ta, kad pagal šias sutartis įsipareigojama ne individualiai, o kolektyviai, dėl kurių vykdymo gali įsikišti pati valstybė. Taigi, būtina užtikrinti, kad kolektyvinių sutarčių būtų laikomasi įvykus verslo perdavimui taip pat efektyviai kaip ir individualių. Atsižvelgus dar ir į tai, kad 20 procentų DK normų (straipsnių) daro nuorodas į kolektyvines sutartis, t. y. atitinkamus darbo santykių klausimus paveda spręsti pačioms šalims kolektyvinėse sutartyse¹³⁴, įsitikiname pastarųjų reikšmingumu užtikrinant darbuotojų teises¹³⁵.

Taigi, 2001/23/EB direktyvos 3 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta, kad po perdavimo perėmėjas ir toliau vykdo kolektyvinės sutarties nuostatas ir sąlygas pagal tas pačias minėtose sutartyse perdavėjui taikomas sąlygas iki kolektyvinės sutarties pabaigos arba kitos kolektyvinės sutarties įsigaliojimo arba taikymo. Iš pirmo žvilgsnio ši direktyvos nuostata atrodo aiški ir įpareigojanti automatiškai perimti kolektyvines sutartis, tačiau ETT teko

¹³² TDO 1951 m. rekomendacija Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“.

¹³³ PETRYLAITĖ, Daiva. Aukštesnio lygmens kolektyvinių sutarčių teorinės ir praktinės problemos. [interaktyvus]. [žiūrėta: 2007 m. kovo 29 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.solidarumasmokymai.lt/uploads/docs/pranesimas%20Petrylaites.ppt>>.

¹³⁴ PETRYLAITĖ, Daiva. Aukštesnio lygmens kolektyvinių sutarčių teorinės ir praktinės problemos. [interaktyvus]. [žiūrėta: 2007 m. kovo 29 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.solidarumasmokymai.lt/uploads/docs/pranesimas%20Petrylaites.ppt>>.

¹³⁵ Atkreiptinas dėmesys, jog DK naudojama kolektyvinės sutarties samprata šiek tiek skiriasi nuo aukščiau aptarto tarptautinės teisės akto naudojamos kolektyvinės sutarties sampratos. DK numato, jog įmonės kolektyvinė sutartis sudaroma tarp darbdavio ir darbuotojų kolektyvo. TDO rekomendacijoje Nr. 91 kolektyvinė sutartis suprantama kaip darbdavio ir profesinės sąjungos ar kitų renkamų darbuotojų atstovų susitarimas. Kitaip tariant, skirtingai suprantamos kolektyvinės sutarties šalys. Lietuvoje kolektyvinės sutarties šalimi pripažįstamas darbuotojų kolektyvas, o TDO standartai kolektyvinės sutarties šalimi numato profesines sąjungas. Tokią situaciją galima paaiškinti tik Lietuvos įstatymų leidėjo pasirinkta koncepcija, pripažįstančia darbuotojų kolektyvą darbo teisinių santykių subjektu.

pasisakyti ir paaiškinti ją keliose bylose. Dar 1985 m. liepos 11 d. byloje *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v A/S Danmols Inventar, in liquidation*¹³⁶ ETT konstatavo, kad 77/187/EEB direktyvos tikslas yra užtikrinti nepakitusių darbo sutarties ar darbo santykių tęstinumą, siekti išlaikyti tokias pat sąlygas kaip ir su perdavėju bei nebloginti darbuotojų situacijos vien tik dėl perdavimo. Darytina išvada, jog privaloma užtikrinti darbo santykių tęstinumą tokiomis pačiomis sąlygomis apskritai, vadinasi, tiek individualių tiek ir kolektyvinių.

Darbuotojai, kuriems taikoma kolektyvinė sutartis

Toliau analizuojant ETT praktiką, svarbi *Ny Molle Kro*¹³⁷ byla. Joje buvo užduotas klausimas, ar perėmėjas turi laikytis kolektyvinės sutarties, kuri įpareigojo perdavėją dėl tam tikrų darbo užmokesčio ir darbo sąlygų, nepaisant to, kad perdavimo metu nedirbo jokie darbuotojai. Klausimas ETT buvo performuluotas ir siekta paaiškinti, ar minėta nuostata turi būti interpretuojama kaip įpareigojanti perėmėją laikytis kolektyvinėje sutartyje numatytų sąlygų bei nuostatų tų darbuotojų atžvilgiu, kurie nebuvo įdarbinti toje įmonėje perdavimo metu. Atsižvelgiant į 77/187/EEB direktyvos visumą, atsakymas turėtų būti neigiamas, nes apsauga taikoma iki įmonės perdavimo datos egzistuojančių darbo sutarčių, tarp perdavėjo ir įmonėje dirbančio darbuotojo esančių darbo santykių atžvilgiu¹³⁸. Taigi, būtų logiška, jei suteikiamomis garantijomis galėtų pasinaudoti tie asmenys, kurie buvo įdarbinti įmonėje perdavimo metu ir negalėtų perduota kolektyvine sutartimi remtis tie, kurie pradėjo dirbti po perdavimo. Kita vertus, galima situacija, kai perėmėjas nebuvo sudaręs kolektyvinės sutarties ir jo darbuotojai tampa blogesnėje situacijoje nei tie, kuriuos perims ir kuriems turės būti taikoma perdavėjo sudaryta kolektyvinė sutartis. Taip būtų pažeidžiamas darbo teisės subjektų lygybės principas. Vis dėlto ETT nuomone, 77/187/EEB direktyvos 3 straipsnio 2 dalimi siekiama užtikrinti, kad perėmėjas toliau laikytųsi terminų ir darbo sąlygų numatytų kolektyvinėje sutartyje tik tų darbuotojų atžvilgiu, kurie jau dirbo įmonėje jos perdavimo metu, neįskaitant tų, kurie buvo įdarbinti po įmonės perdavimo¹³⁹. Kadangi dėl minėtos problemos ETT dar nėra pasisakęs, tai jos sprendimas galėtų būti pateikiamas atsižvelgiant į DK, kurio 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte užtikrinama darbo teisės subjektų lygybė nepaisant aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis. Tai reiškia, kad vien dėl įvykusio perdavimo perėmėjo darbuotojai negali atsidurti blogesnėje padėtyje. Sprendimą

¹³⁶ ETT 1985 m. liepos 11 d. sprendimas byloje C-105/84, *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark* (1985), ECR 2639.

¹³⁷ ETT 1987 m. gruodžio 17 d. sprendimas byloje C – 287/86, *Ny Molle Kro*. (1987), ECR I – 5465.

¹³⁸ NIELSEN, Ruth. *European Labour Law*. Copenhagen, 2000. P. 337.

¹³⁹ *Cit. op.* 137.

tokiai situacijai, kai perimtiems darbuotojams taikoma kolektyvinė sutartis, sudaryta dar su perdavėju, o perėmėjo darbuotojams netaikoma jokia kolektyvinė sutartis, nes ji tiesiog nebuvo sudaryta, turėtų pateikti teismų praktika, įstatymų tobulinimas arba numatymas tokios padėties pačiose kolektyvinės sutartyse. Nesant šitų galimybių, nepažeidinėjant teisinio reglamentavimo principo, kai už vienodą atliekamą darbą darbuotojai turi būti vertinami vienodai, siūlyčiau perėmėjui atsižvelgti į kolektyvinės sutarties nuostatas ir savo buvusių darbuotojų atžvilgiu. Juk pastarieji turėtų teisėtą lūkesčių dirbti palankesnėmis sąlygomis nei numato įstatymai bei jų darbo sutartys kaip ir perimtieji darbuotojai bei reikalauti tokių teisių teisminiu būdu. Perėmėjas būtų įpareigotas laikytis perimtos kolektyvinės sutarties visų darbuotojų atžvilgiu 2001/23/EB direktyvoje numatytą vienerių metų laikotarpį, jei nenorėtų sudaryti naujos kolektyvinės sutarties, ir tik po to būtų laisvas nuo šių saistančių reikalavimų.

Kelių kolektyvinių sutarčių egzistavimas

Kita situacija, kai perėmėjo įmonėje jau buvo sudaryta kolektyvinė sutartis. Tokiu atveju turėtų galioti tiek perdavėjo sudaryta sutartis perimtų darbuotojų atžvilgiu, tiek jo paties sudaryta sutartis. Taigi atsižvelgiant į tai, kad darbuotojų padėtį kolektyvinėmis sutartimis siekiama tik pagerinti, turėtume taikyti palankesnes sąlygas numatančią sutartį. Tokią išvadą patvirtina ir ETT, ir DK. Antai pastarojo 52 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad „jeigu įmonėje galioja kelios kolektyvinės sutartys, taikomos tos sutarties nuostatos, kurios numato palankesnes sąlygas darbuotojams“. Tuo tarpu ETT viename savo sprendimų¹⁴⁰ taip pat nurodė, kad Bendrijos teisės nuostatos draudžia įmonės perėmėjui siūlyti darbuotojams blogesnes sąlygas nei siūlytas įmonės perdavėjo, išskyrus atvejus, kai geresnės sąlygos yra numatytos nebegaliojančioje kolektyvinėje sutartyje. Be to, svarbu nustatyti, kad tam tikros kolektyvinės sutarties nuostatos būtų visuotinai palankesnės visiems suinteresuotiems darbuotojams, jų kolektyvui, o ne pavieniui darbuotojui. Tačiau toks vertinimas turėtų būti atliekamas žemiausiu – įmonės – lygiu¹⁴¹. Panašiai problema sprendžiama ir kai kuriose valstybėse, tokiose kaip Ispanija, kur įstatymas numato, kad jei kolektyvinių sutarčių sąlygos, kuriomis naudojasi perėmėjo darbuotojai yra geresnės už tas, kurias turėjo perdavėjo darbuotojai, tada perdavėjo darbuotojai naudojami geresnėmis sąlygomis¹⁴². Antai Lenkijoje, susijungus kelioms įmonėms ar padaliniais ir esant kelioms kolektyvinėms sutartims, darbdavys kartu su profesine sąjunga nusprendžia, kurią sutartį taikys naujosios įmonės darbuotojams iki kol bus sudaryta visiems bendra, nauja sutartis. Jei po perdavimo įmonės

¹⁴⁰ ETT 2003 m. lapkričio 6 d. C-4/01, *Martin and others* (2003), ECR I-12859.

¹⁴¹ KASILIAUSKAS, Nerijus. *Kolektyvinės derybos Lietuvoje*, Vilnius, 2005.

¹⁴² BARNARD, Catherine. *EC Employment Law*. Oxford, 2000. P. 485.

kolektyvinė sutartis galiotų tik daliai darbuotojų, naujasis darbdavys su profesine sąjunga galėtų praplėsti sutarties taikymą visų darbuotojų atžvilgiu. Taipogi, po perdavimo nusprendus taikyti kažkurią vieną kolektyvinę sutartį, kiekvieno darbuotojo darbo užmokesčio ir darbo sąlygos negali būti blogesnės nei tos, kurios buvo numatytos jo senojoje (iki perdavimo jam galiojusioje) kolektyvinėje sutartyje, o jei laikomasi senosios sutarties nuostatų, tai darbdavys yra įpareigotas laikytis jos vienerius metus¹⁴³.

Vienerių metų terminas

2001/23/EB direktyvos numatytas vienerių metų terminas, per kurį toliau turi būti vykdomos perimtos kolektyvinės sutartys¹⁴⁴, varžo naujojo darbdavio teises. Kita vertus, čia susiduriame su netinkamu minėtos direktyvos įgyvendinimu Lietuvoje, nes DK jokio termino nenustato. Dar daugiau, direktyvose numatomi tik minimalūs standartai, tad termino nenustatymas reiškia nepakankamą direktyvos perkėlimą. DK 63 straipsnio 3 dalis mini tik bendrą tolesnį įmonės kolektyvinės sutarties galiojimą perduodant įmonę ir nieko nekalba apie tokios sutarties galiojimo apribojimą, o tokia formuluotė tampa naudinga perėmėjui: jis gali pažeisti direktyvos garantuojamą darbuotojų teisių apsaugą pasinaudodamas teise nutraukti kolektyvinę sutartį išpėjęs kitą šalį ne vėliau kaip prieš tris mėnesius (DK 65 straipsnis). Šiuo atveju būtų pažeisti perėjusių darbuotojų interesai, jei greitu metu po perdavimo naujasis darbdavys sudarys naują kolektyvinę sutartį ar nutrauks iki tol galiojusią ir dėl to nustos galios sutarties sąlygos ir nuostatos, sulygtos su perdavėju. Ši problema turėtų būti sprendžiama vadovaujantis kolektyvinių sutarčių nuostatomis, o jei tai nebūtų jose numatyta, tai teismai turėtų remtis protingumo, sąžiningumo ir teisingumo principais. Remiantis minėta direktyvos norma, galima daryti išvadą, kad kolektyvinė sutartis galėtų būti nutraukta per protingą laikotarpį po perdavimo, kuris prilyginamas numatytam vienerių metų terminui.

Nagrinėjamos 2001/23/EB direktyvos nuostatos yra labai svarbios tiek darbuotojams, tiek jų naujajam darbdaviui, todėl turėtų būti aiškiau išreikštos darbo teisės aktuose. Vis dėlto neaiškumų kelia ir pati direktyva. Pavyzdžiui, analizuojant galimus kolektyvinės sutarties pasibaigimo pagrindus, nėra aišku, ar kolektyvinę sutartį reikia taikyti mažiausiai vienerius metus po perdavimo, ar ji gali nustoti galioti anksčiau dėl jos pasibaigimo ar kitos kolektyvinės sutarties įsigaliojimo ar taikymo, t.y. kuriam direktyvos 2001/23/EB 3 straipsnio

¹⁴³ Žr. plačiau: GACH, Natasza. Transfer of undertakings under the polish labour law, *Yearbook of Labour Law Social Policy*. Vol. 10, 1998/99. P. 197.

¹⁴⁴ 2001/23/EB direktyvos 3 straipsnio 3 dalies 2 punktą: valstybės narės gali apriboti tokių nuostatų ir sąlygų vykdymo laikotarpį, tačiau jis negali būti trumpesnis kaip vieneri metai.

3 dalies punktui reikia teikti pirmenybę. Jei kolektyvinė sutartis bus taikoma mažiausiai vienerius metus po perdavimo, taip bus užtikrintas santykių tęstinumas bei direktyvos 2001/23/EB tikslai, kuriais siekiama garantuoti darbo santykių stabilumą. Tačiau šiuo atveju yra pažeidžiami naujojo darbdavio interesai, nes jis turi taikyti keletą įmonės kolektyvinių sutarčių.

Nacionalinės, šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties perėmimas

Pastebėtina dar viena problema, kylanti įgyvendinant automatinę kolektyvinių sutarčių perėjimo principą. Žvelgiant į DK, kyla klausimas, ar perėmėjas privalės vykdyti tik įmonės kolektyvines sutartis po perdavimo ar ir teritorines, šakos bei nacionalines. Kadangi DK 63 straipsnio 3 dalyje aiškiai numatoma, jog kolektyvinės sutarties nuostatos galioja naujam darbdaviui, jei pereina įmonė ar įmonės dalis, todėl seka logiška išvada, kad perėmėjas neturėtų laikytis aukštesnio nei įmonės lygio sutarčių. Bet tai gali būti tik įstatymo leidėjo klaida, kad kitame DK skyriuje, kuris reglamentuoja nacionalinę, šakos ir teritorinę kolektyvinę sutartį, nėra normų, garantuojančių sutarties tęstinumą, įvykus verslo ar verslo dalies perdavimui. Apskritai, kolektyvinių sutarčių, išskyrus įmonės lygio, taikymas galimas tik tiems darbdaviams, kurie buvo sutartį pasirašiusių darbdavių asociacijų nariai ar prisijungę prie šių asociacijų po sutarties pasirašymo (DK 52 straipsnio 1 dalis). Nesant šių sąlygų, darbdavys nėra įpareigojamas laikytis sutarties. Panašią nuomonę yra pateikęs ir generalinis advokatas *Damaso Ruiz-Jarabo Colomer* išvadoje¹⁴⁵, kurioje teigė, kad santykius sudarančios teisės ir pareigos būna išdėstytos individualiose arba kolektyvinėse sutartyse. Tokios sutartys labai skiriasi savo prigimtimi, nes pirmosios kyla iš tarp darbuotojo ir darbdavio sudarytos sutarties, o pastarosios yra jų atstovų derybų rezultatas; kiek tai susiję su pasekmėmis, individualios sąlygos galioja tik dėl jų susitarusiems asmenims, o kolektyvinės sąlygos galioja asmenims, kuriuos atstovavo dėl jų susitariusios profesinės sąjungos ir darbdavių federacijos¹⁴⁶. Taip pat pasisakyta dėl kolektyvinių sutarčių, sudarytų nedalyvaujant darbdaviui. Jei pastarosios būtų taikomos šiems darbdaviams, pasekmės būtų tokios pat, kaip ir pareigas trečiosioms šalims nustatančių sutarčių atveju, kai yra pažeidžiamas bendras principas *pacta tertiis nec nocent*. Tokiu atveju sutarties šalimi nesančiam darbdaviui gali būti nustatoma daugiau pareigų nei ją sudariusiam asmeniui, pirmajam sukeliant netikrumą ir kylant rizikai, kad sąlygos gali būti numatytos jam nežinant¹⁴⁷.

¹⁴⁵ Generalinio advokato *Damaso Ruiz-Jarabo Colomer* 2005 m. lapkričio 15 d. išvada byloje C-499/04, *Hans Werhof v. Freeway Traffic systems GmbH & Co. KG* (2006), ECR I-2397.

¹⁴⁶ *Ibid.*, para. 38.

¹⁴⁷ *Ibid.*, para. 52.

Vadinasi, jei perėmėjas nusprendžia neprisijungti prie jokios asociacijos, jam, atsižvelgiant į 2001/23/EB direktyvos nuostatas, kolektyvinės sutartys turėtų būti privalomos vykdyti tik vienerius metus po perdavimo. Dar galima situacija, kai šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties nuostatos yra svarbios atitinkamai gamybos šakai, profesijai ir sutarties ar atskirų jos nuostatų taikymo sritis yra praplečiama¹⁴⁸. Tokiu atveju manyčiau kolektyvinė sutartis bus privaloma naujam darbdaviui ir nebus ribojamas jos galiojimas vienerių metų terminu.

„Dinamiškas“ kolektyvinių sutarčių laikymasis

Dėl kolektyvinių sutarčių taikymo ETT yra pasisakęs 2006 m. kovo 9 d. byloje *Hans Werhof*¹⁴⁹. Joje pagal darbo sutartį darbo santykius turėjo reguliuoti bendroji kolektyvinė sutartis ir susitarimas dėl atlyginimų. 1999 m. įvykus verslo dalies perdavimui kilo problemos dėl darbo užmokesčio. Buvo kreiptasi į ETT ir jam pateiktas šis klausimas: ar suderinama su 98/50/EEB direktyvos, iš dalies keičiančios 77/187/EEB direktyvą 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? ETT pasisakė, kad šiuo atveju darbo sutartyje uždarbio klausimu buvo daroma nuoroda į kolektyvinę sutartį. Taigi pagal direktyvą teisės ir pareigos, atsiradusios iš kolektyvinės sutarties, kuri nurodoma darbo sutartyje, yra perduodamos automatiškai naujam savininkui, net jeigu pastarasis nėra jokios kolektyvinės sutarties dalyvis. Todėl iš kolektyvinės sutarties atsiradusios teisės bei pareigos saisto naująjį savininką po įmonės perdavimo. Tačiau kolektyvine sutartimi reguliuojamų darbo sąlygų yra laikomasi iki jos nutraukimo arba pasibaigimo datos arba iki kitos kolektyvinės sutarties įsigaliojimo arba taikymo. Teismo išvada buvo tokia, kad jei darbo sutartyje daroma nuoroda į perdavėjui taikomą kolektyvinę sutartį, perėmėjas, kuris nėra tos sutarties šalis, nebūtų susaistytas vėlesnėmis, nei galiojusi verslo perdavimo metu, kolektyvinėmis sutartimis. Vadinasi, jei būtų laikomas kolektyvinės sutarties „dinamiškas“ aiškinimas pagrįstu, tai reikštų, kad

¹⁴⁸ DK 52 straipsnio 2 dalis nustato, kad socialinės apsaugos ir darbo ministras gali praplėsti sutarties taikymo sritį, nustatydamas, kad ji bus taikoma visai šakai, profesijai, paslaugų sričiai ar tam tikrai teritorijai, jei tokį reikalavimą pateikė viena ar keletas dalyvaujančių šakos ar teritorinėje kolektyvinėje sutartyje darbuotojų ar darbdavių organizacijų.

¹⁴⁹ ETT 2006 m. kovo 9 d. sprendimas byloje C-499/04, *Hans Werhof v. Freeway Traffic systems GmbH & Co. KG* (2006), ECR I-2397.

būsimos kolektyvinės sutartys būtų taikytinos perėmėjui, kuris nėra kolektyvinės sutarties šalis, ir kad galėtų būti pažeista jo pagrindinė teisė nesijungti į asociaciją.

Kolektyvinių sutarčių galiojimas reorganizacijos atveju

Be vienerių metų termino reikšmingumo, visų kolektyvinių sutarčių rūšių privalomo galiojimo naujam darbdaviui, svarbu paanalizuoti pastarųjų galiojimą, kai įmonė, reorganizuojama, restruktūrizuojama, pertvarkoma (keičiama jos forma), ir pan. Antroje darbo dalyje išsiaiškinta, kad 2001/23/EB direktyva yra taikoma tokioms situacijoms, kai įmonė yra nemoki, tačiau yra pertvarkoma neturint tikslo likviduoti perdavėjo turtą¹⁵⁰. Iki DK įsigaliojimo veikęs Lietuvos Respublikos Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo 3 straipsnis numatė, kad kolektyvinė sutartis nustoja galioti įmonei iškėlus bankroto bylą arba pradėjus neteisminę bankroto procedūrą¹⁵¹. Tuo tarpu Įmonių bankroto įstatymo aktualioje redakcijoje numatyta, kad įmonės kolektyvinės sutarties galiojimas ribojamas kreditorių susirinkimo nustatyta tvarka ir nutraukus įmonės bankroto bylą atnaujinamas ribojamos kolektyvinės sutarties galiojimas¹⁵². Vadinasi, ribojimo sąlygos priklauso nuo pačių kreditorių. Be to, kolektyvinės sutarties galiojimas yra ribojamas, o ne apskritai nustoja galioti iškėlus bankroto bylą. Reikia turėti omenyje, kad bankroto bylos iškėlimas ne visais atvejais tolygus įmonės turto (verslo) likvidavimui¹⁵³. Būtent tokiais atvejais turi galioti visos darbuotojų garantijos, tame tarpe ir kylančios iš kolektyvinių sutarčių. Taip būtų užtikrintas kolektyvinių sutarčių automatinis perkėlimas.

Galiausiai pastebėtina, kad DK mini tik įmonės ar įmonės dalies perėjimą kitam darbdaviui ir neužsimena apie verslo perdavimą, nes kaip minėjau verslo perdavimas yra platesnė sąvoka. Teigiama yra tai, kad DK straipsnis, reglamentuojantis darbuotojų individualias teises, buvo keistas ir įterpta verslo ar jo dalies perdavimo sąvoka¹⁵⁴. Vis dėlto, laikantis 2001/23/EB direktyvos reikalavimų siūlytina būtų DK 63 straipsnio 3 dalį pakoreguoti įterpiant verslo ar verslo perdavimo sąvoką bei pakeisti darbdavio sąvoką į perdavėjo ir perėmėjo, kurios ir yra naudojamos direktyvoje.

¹⁵⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Pirmas tomas. Vilnius, 2003. P. 201.

¹⁵¹ Žin., 1991, Nr. 12-312.

¹⁵² Žin., 2001, Nr. 31-1010. 10 straipsnio 7 dalies 3 punktą ir 27 straipsnio 3 dalį.

¹⁵³ MACERNYTĖ-PANOMAROVIEŅĖ, Ingrida. Dispozityvios darbuotojų garantijos darbdaviui tapus nemokiam. *Jurisprudencija*, 2003, t. 40(32).

¹⁵⁴ 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 įstatymas. Šį įstatymo projektą buvo pateikęs Seimo narys Algirdas Sysas.

Aukščiausiojo Teismo praktika

Atsižvelgiant į ES reglamentavimo ypatumus, kolektyvinių sutarčių automatinis perdavimas Lietuvos teismų yra užtikrinamas gana efektyviai. Paminėtina yra Aukščiausiojo Teismo byla *J. Volyckij prieš UAB „Letenerga“*, kurioje pasisakyta dėl teisių, įgytų kolektyvinės sutarties pagrindu, realizavimo. UAB „Letenerga“ buvo įkurta išskyrus dalį AB „Achema“ (jos filialą) ir taip perėmė atitinkamą dalį teisių ir pareigų, taip pat teises ir pareigas, kylančias iš kolektyvinės sutarties. Teismas konstatavo, kad, nepaisant jokių susitarimų tarp perėmėjo ir perdavėjo, AB „Achemos“ kolektyvinė sutartis visa apimtimi yra privaloma perėmėjui bei galioja visiems AB „Achema“ darbuotojams, perkeltiems dirbti į UAB „Letenerga“¹⁵⁵. Taipogi svarbi išvada Aukščiausiojo Teismo buvo padaryta dėl kolektyvinės sutarties galiojimo: „jei darbuotojas įgijo tam tikrą teisę pagal galiojančią kolektyvinę sutartį, tai šią įgytą teisę galima realizuoti ir po to, kai kolektyvinė sutartis jau nustojo galioti, jeigu nėra praleisti įstatymo nustatyti senaties terminai tokiai teisei realizuoti. Kolektyvinės sutarties pasibaigimas nepanaikina jos galiojimo metu įgytų teisių, nes suėjus kolektyvinės sutarties galiojimo terminui ji nebegalioja tik į ateitį“. Kaip matome, Aukščiausiasis Teismas visapusiškai įpareigoja saugoti darbuotojų teises, pasikeitus darbdaviui, ir toks interpretavimas atitinka direktyvos reikalavimus.

Reziumuojant galima teigti, kad nagrinėjama direktyva įpareigoja perimti ne tik individualias, bet ir kolektyvines sutartis. Kadangi Lietuvos darbo teisė numato kolektyvinių sutarčių automatinio perėjimo principą įmonės ar įmonės dalies perdavimo atveju, galime teigti, kad ji yra iš dalies suderinta su analizuojama direktyva kolektyvinių sutarčių galiojimo prasme. Vis dėl to dar reikalinga įstatymų leidėjo ar teismų intervencija, siekiant ištaisyti minėtus teorinius trūkumus bei išspręsti praktikoje galinčias kilti problemas, kadangi direktyvos perkėlimo pareigos pažeidimas valstybei narei sukelia tam tikrų teisinių padarinių: tokiu atveju atsiranda tiesioginis direktyvų normų veikimas bei valstybės narės atsakomybės pareiga¹⁵⁶.

¹⁵⁵ LAT Civilinių bylų skyriaus 2000 m. lapkričio 15 d. nutartis civilinėje byloje *J. Volyckij v. UAB „Letenerga“*, Nr. 3K-3-1177/2000, kat. 5.

¹⁵⁶ DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius, 2004. P. 146.

2.2. Darbuotojų atstovų statusas bei jų informavimas ir konsultavimas

Svarbu paanalizuoti darbuotojų atstovų padėtį, kurie atlieka didelį vaidmenį saugodami bei gindami darbuotojų profesines darbo, ekonomines, socialines teises bei interesus ir be kurių registavimo nebūtų galimi kolektyviniai santykiai. Ką laikyti darbuotojų atstovais, 2001/23/EB direktyva palieka valstybių narių kompetencijai, o pagal Lietuvos Respublikos teisės aktus, jais laikyti turime profesines sąjungas ir darbo tarybas. Atstovų reikšmė šios temos ribose yra pakankamai didelė. Nuo jų aktyvumo gali priklausyti darbuotojų teisių apsaugos lygis, nes DK 22 straipsnio 1 dalies 6 punktą – pagrindas atstovams imtis veiklos siekiant apsaugoti darbuotojų teises sudarant ir vykdant įmonės pirkimo-pardavimo, verslo ar jo dalies perleidimo sandorius, koncentruojant rinkos struktūras ir reorganizuojant ar pertvarkant įmones. Pavyzdžiui, Lenkijoje profesinės sąjungos gina bei atstovauja visiems darbuotojams nepriklausomai, ar jie yra jos nariai, kai tai susiję su kolektyvinėmis darbuotojų teisėmis, ir tik individualių darbo santykių atveju yra ginami tik narių interesai¹⁵⁷. Preziumuojant, kad verslo perdavimo atvejais darbuotojų padėtis tampa dar labiau pažeidžiama, leidus bei įpareigojus veikti darbuotojų atstovus – darbuotojų teisės taptų labiau užtikrinamos. Atsižvelgiant į tai, kad Lietuvoje profesinių sąjungų monopolis buvo panaikintas prieš porą metų pakeitus DK, šiuo metu darbo tarybos¹⁵⁸ kaip ir profesinės sąjungos turi teisę kontroliuoti, kaip darbdavys laikosi ir vykdo su jų atstovaujama darbuotojų teisėmis ir interesais susijusius darbo, ekonominius ir socialinius įstatymus, kolektyvines sutartis ir susitarimus¹⁵⁹. Be to, profesinės sąjungos ar darbo tarybų narys, kai yra sprendžiamas jo atleidimo iš darbo klausimas, naudojasi atstovų gynyba. Toks asmuo dėl savo narystės profesinėje sąjungoje ar darbo taryboje turi papildomą garantiją. Pavyzdžiui, kai mažinamas darbuotojų skaičius, darbuotojai, kurie išrinkti į darbuotojų atstovaujamosius organus, turi pirmenybės teisę būti palikti dirbti (DK 135 str. 1 d. 6 p.). Kaip matome, darbuotojų atstovai tik padeda apsaugoti savo ir kitų darbuotojų teises, tačiau problema yra ta, kad DK neužsimena apie darbuotojų atstovų funkcijų tęstinumą įvykus verslo perdavimui. Todėl rekomenduotina būtų įtraukti į kolektyvines sutartis nuostatą, kad verslo perdavimo

¹⁵⁷ RODER, Gerhard and GOPFERT, Burkard. General Editors, *Restructuring a Business in Europe: legal Questions for Employers*. New York, 2003. P. 10-6.

¹⁵⁸ Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo 19 straipsnio 1 dalies 7 punktą: kreiptis į teismą dėl darbdavio sprendimų teisėtumo, taip pat dėl įstatymų, kitų norminių teisės aktų, kolektyvinių sutarčių nevykdymo ar netinkamo vykdymo.

¹⁵⁹ Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (Žin., 1991, Nr. 34-933). 17 straipsnis 1 dalis.

atveju automatiškai darbuotojų atstovai išlaikytų tą patį statusą. Taip nebūtų pažeidžiami 2001/23/EB direktyvos reikalavimai.

Apskritai, ETT sprendimų, literatūros, susijusios su darbuotojų atstovų padėtimi verslo perdavimo atveju, nėra daug¹⁶⁰. 2001/23/EB direktyva užtikrina atstovų arba atstovavimo darbuotojams, kuriems turėjo įtakos perdavimas, statuso ir vaidmens išlaikymą pagal tas pačias nuostatas ir tomis pačiomis sąlygomis, kurios iki perdavimo dienos buvo taikomos pagal įstatymą ir kitus teisės aktus arba sutartį, jeigu įvykdomos darbuotojų atstovavimo sukūrimui būtinos sąlygos ir įmonė, verslas arba įmonės ar verslo dalis išlaiko savo savarankiškumą¹⁶¹. Matome, kad įvirtinamas automatinis darbuotojų atstovų funkcijų tęstinumas, tačiau numatomos dvi sąlygos. Pirma, turi būti išlaikytas savarankiškumas – verslas ar įmonė gebanti veikti savarankiškai ir nėra įtraukta į kitą didesnę padalinį¹⁶². Antra, jei „pagal valstybių narių įstatymus ir kitus teisės aktus arba praktiką arba pagal su darbuotojų atstovais sudarytą sutartį yra įvykdomos darbuotojų atstovų paskyrimo iš naujo arba atstovavimo darbuotojams atnaujinimo sąlygos“¹⁶³, pirminių atstovų statusas ir funkcijos nebus išsaugotos. Tai gali įvykti, kai dėl perdavimo pasikeičia darbuotojų skaičius ir taip pat reikalinga pakeisti darbuotojų atstovų skaičių¹⁶⁴. Tuo atveju, jei įmonė, verslas arba įmonės ar verslo dalis neišlaiko savarankiškumo¹⁶⁵, taikomos bankroto ar kitos panašios nemokumo procedūros¹⁶⁶, imamasi priemonių užtikrinti tinkamą atstovavimą, tik skirtumas tas, kad nemokumo atvejais valstybės narės gali taikyti būtinas priemones, bet neprivalo.

Nagrinėjama direktyva numato pareigą informuoti darbuotojų, kuriems turi įtakos perdavimas, atstovus, tad naudinga aptarti jų informavimo bei konsultavimo sąlygas. Įdomu

¹⁶⁰ Kai kurie autoriai išskiria atskirą potemę nagrinėjama tema, tačiau joje tik pakartoja analizuojamos direktyvos nuostatas. Pavyzdžiui, BALNPAIN, Roger, *European Labour Law/by Roger Blanpain*. 7th edition. The Hague, 2000. P. 405-406.

¹⁶¹ 2001/23/EB direktyvos 6 straipsnio 1 dalies 1 punktas.

¹⁶² *Memorandum on acquired rights of workers in cases of transfers of undertakings*. Guidelines on the application of council Directive 77/187/EEC of 14 february 1977 based on the case law of the Court of Justice of the European Communities. [interaktyvus]. [žiūrėta: 2007 m. kovo 17 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.itcilo.org/actrav/actrav-english/telearn/global/ilo/seura/eutrans.htm>>.

¹⁶³ 2001/23/EB direktyvos 6 straipsnio 1 dalies 2 punktas.

¹⁶⁴ BARNARD, Catherine. *EC Employment Law*. Third Edition. Oxford, 2006. P. 668.

¹⁶⁵ 2001/23/EB direktyvos 6 straipsnio 1 dalies 4 punktas: Jeigu įmonė, verslas arba įmonės ar verslo dalis neišlaiko savo savarankiškumo, valstybės narės imasi būtinų priemonių, kurios toliau užtikrintų tinkamą atstovavimą perduotiems darbuotojams, kuriems buvo atstovaujama iki perdavimo, tuo laikotarpiu, kuris reikalingas darbuotojų atstovavimui atnaujinti arba atstovams iš naujo paskirti pagal nacionalinės teisės aktus arba praktiką.

¹⁶⁶ 2001/23/EB direktyvos 6 straipsnio 1 dalies 3 punktas: Jeigu perdavėjui taikomos bankroto arba kitos panašios nemokumo procedūros, kurios buvo pradėtos ketinant likviduoti perdavėjo turtą ir kurios yra vykdomos prižiūrint kompetentingai valstybinės valdžios institucijai (kuri gali būti kompetentingos valstybinės valdžios institucijos įgaliotas praktikuojantis nemokumo specialistas), valstybės narės gali taikyti būtinas priemones, kurios užtikrintų tinkamą atstovavimą perduotiems darbuotojams iki naujo darbuotojų atstovų išrinkimo arba paskyrimo.

tai, kad darbuotojų informavimas bei konsultavimas patenka į šiek tiek platesnę sąvoką – „darbuotojų dalyvavimas priimant sprendimus“. Nuo pat pradžių tokia situacija skirtingose šalyse buvo apibūdinama įvairiai. Kai kurios šalys itin detalai rutuliojo darbuotojų dalyvavimą, kitos priešingai – turėjo labai silpną informavimo ir konsultavimo sistemą, nepalaikė bendradarbiavimo idėjos, o pasiklioė ginčų sprendimu, kolektyvinėmis derybomis. 1970 metais Europos Bendrijos pasiūlė informavimo ir konsultavimo pavyzdžius, siekiant garantuoti minimalų darbuotojų įtraukimą į sprendimų priėmimo procesą. Taip vėliau buvo priimtos kelios direktyvos, kurių viena – dabar galiojanti 2001/23/EB direktyva¹⁶⁷. Kaip matome, tinkamai informuojant bei konsultuojant, įmanoma išvengti darbuotojų teisių pažeidimų ir tinkamai jas apsaugoti, o jų atstovai netgi gali daryti poveikį bendrovėje priimtiniams sprendimams.

Analizuojama direktyva nepateikia apibrėžimų, todėl informavimo sąvoką randame 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje¹⁶⁸, kuri yra apibrėžiama kaip darbdavių atliekamas duomenų perdavimas darbuotojų atstovams, kad jie galėtų susipažinti su dalyko esme ir jį išnagrinėti. Iš to sektų, kad pavienis darbuotojas neturi galimybės kreiptis į darbdavį ir reikalauti tam tikros su įmonės veikla susijusios informacijos, kurią darbdavys privalėtų pateikti darbuotojų atstovams. Taigi nebūtų aišku, kaip reikia elgtis, jei įmonėje nėra darbuotojų atstovų. Tokia situacija buvo iki DK 47 straipsnio pakeitimo¹⁶⁹, tačiau dabar DK 47 straipsnio 3 dalyje nurodyta, jog darbdavių pareiga yra teikti informaciją ne tik darbuotojų atstovams, bet ir darbuotojams. Be to, kilus tokiai problemai, reiktų atsižvelgti į 2001/23/EB direktyvos 7 straipsnio 6 dalį, kuri įpareigoja pranešti apie perdavimo datą arba siūlomą perdavimo datą, perdavimo priežastis, perdavimo teisinius, ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojams, priemonės numatytas darbuotojų atžvilgiu atitinkamiems darbuotojams, jei jie savo atstovų neturi ne dėl savo kaltės¹⁷⁰. Tokiu atveju, nelieka pareigos konsultuotis, nes direktyvos 7 straipsnio 2 dalis imperatyviai numato konsultavimąsi su darbuotojų atstovais (o ne su darbuotojais), kad būtų pasiektas susitarimas. Dar daugiau, jei perdavėjas ar perėmėjas nenumato jokių priemonių darbuotojų atžvilgiu (darbuotojų skaičiaus mažinimas, darbo užmokesčio sistemos

¹⁶⁷ *Globalization and the Future of Labour Law*. Edited by CRAIG, D. R.; and LYNK, Michael S. Cambridge, 2006. P. 181.

¹⁶⁸ OL, 2002 L 80, p. 29.

¹⁶⁹ Žr. plačiau: ZDANAVIČIUS, Donatas. *Darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme*. Darbo teisė suvienytoje Europoje: Tarptautinės konferencijos medžiaga. – Vilnius, 2004. P. 273-274.

¹⁷⁰ 2001/23/EB direktyvos 7 straipsnio 6 dalis.

pakeitimas, etc.), tai konsultavimasis nebūtinai. Vadinasi, pareiga konsultuoti nėra absoliuti. Svarbu, kad tai būtų atlikta su tikslu pasiekti susitarimą bei iš anksto, kol perdavimas nėra padaręs tiesioginės įtakos darbuotojų darbo sąlygoms ir užimtumui¹⁷¹. Direktyva taip pat nepateikia tikslaus termino, prieš kiek laiko reikia atlikti procedūras, bet, pavyzdžiui, Lenkijoje yra apibrėžtas toks terminas – 30 dienų iki numatomos perdavimo datos¹⁷². Manytina, kad Lietuvoje toks laiko tarpas būtų per trumpas, nes darbuotojui nesutikus tęsti darbo santykių ir perdavėjui esant už tai atsakingam, jis turėtų įspėti tokius asmenis prieš 2 mėnesius, o tam tikrais atvejais ir prieš 4 mėnesius (DK 130 straipsnio 1 dalis).

Trumpai tariant, pareiga informuoti numatyta perdavėjui, o konsultuotis – perėmėjui¹⁷³. Informacija ir konsultacijos turi apimti bent tas priemones, kurias ketinama taikyti darbuotojams¹⁷⁴. Kadangi konsultavimasis – tai pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio (darbdavių organizacijos) užmezgimas bei plėtojimas (DK 47 straipsnio 1 dalis), tai suprantama, kad konsultuotis turi perėmėjas, kuris bus darbdavys ir kurio veiksmai gali įtakoti darbuotojų padėtį, o ne perdavėjas, kuris po perdavimo nebebus darbdaviu ir kurio vėlesni veiksmai neturės jokios reikšmės¹⁷⁵, kai tuo tarpu perdavėjas turi tarsi įspėti, vadinasi informuoti savo darbuotojus apie būsimus ar galimus pasikeitimus, nes galimi atvejai, kai perėmėjas dar nėra aiškus, tad negalėtų ir informuoti. Išimtis iš taisyklės galima, jei mirus darbdaviui, jo verslas yra paveldimas ir yra tęsiama veikla, tuomet naujasis savininkas ir darbdavys informuotų apie pasikeitusią situaciją. Kitu atveju, pasibaigus darbdaviui, nutrūktų ir darbo santykiai.

Kita problema – kokia informacija turi ir gali būti pateikiama darbuotojams. DK 47 straipsnio 4 dalis leidžia darbdaviui raštu atsisakyti suteikti informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi. Tuo tarpu CK 1.116 straipsnyje pasakyta, kad komercine (gamybine) paslaptimi yra tokia informacija, kuri turi tikrą ar potencialią komercinę (gamybinę) vertę dėl to, kad jos nežino tretieji asmenys ir ji negali būti laisvai prieinama dėl šios informacijos savininko ar kito asmens, kuriam savininkas yra ją patikėjęs, protingų pastangų išsaugoti jos slaptumą. Kiekvienoje įmonėje turi būti patvirtintas komercinių paslapčių sąrašas ir nustatyta jų apsauga, antraip vadovaujantis minėta CK

¹⁷¹ 2001/23/EB direktyvos 7 straipsnio 1 dalies 2 punktą bei 2 dalis.

¹⁷² LEWANDOWSKI, Henryk. *Įmonės reorganizavimo ir įmonės veiklos pakeitimo įtaka Lenkijos darbo teisei (kolektyvinei ir individualiai)*. Pranešimas skaitytas 2006 m. gegužės 11-13 d. tarptautinėje konferencijoje „Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI-ame amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos“.

¹⁷³ *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Pirmas tomas. Vilnius, 2003. P. 168.

¹⁷⁴ 2001/23/EB direktyvos 7 straipsnio 3 dalies 2 punktą.

¹⁷⁵ Anot I. Mačernytės-Panomariovienės yra neišku, kodėl naujam/būsiam darbdaviui numatoma konsultavimo pareiga. MAČERNYTĖ-PANOMAROVIEŅĖ, Ingrida. Darbuotojų teisių apsauga perduodant įmonę, verslą ar jų dalis. *Jurisprudencija*. 2006, 4(82). P. 59.

nuostata, darbdavys komercine paslaptimi gali pripažinti bet kokią informaciją, kurios jis nenori atskleisti. Tokiu atveju DK numatyta informavimo pareiga netektų prasmės. Taipogi, perdavėjas turi žodžiu, tam tikrais atvejais ir raštu suteikti prašomą informaciją, kurią jis turi pats. Dažniausiai perdavėjas perėmėjo planų, konfidencialios informacijos nežino ir neturi, tad ir negalėtų jos suteikti, išskyrus atvejus, kai perėmėjas pats ją perduoda perdavėjui.

Pažymėtina, kad iš pradžių direktyva neapėmė atvejų, kai filialo darbuotojai buvo įtakojami sprendimų, priimtų kontroliuojančios bendrovės, kuri galėjo būti užsienio valstybėje ar toje pačioje šalyje kaip ir darbuotojai. Atsižvelgiant į tai, buvo pakeista direktyva ir šiuo metu nebeturi reikšmės, ar sprendimas perduoti verslą priimtas darbdavio ar darbdavį kontroliuojančios kompanijos¹⁷⁶. 2001/23/EB direktyvos 7 straipsnio 4 dalies 2 punkte taip pat numatyta, jog svarstant išvardytų informavimo ir konsultavimosi reikalavimų pažeidimus, argumentas, kad toks pažeidimas buvo padarytas dėl to, jog darbdavį kontroliuojanti įmonė nepateikė informacijos, nelaikomas pasiteisinimu.

¹⁷⁶ *The Future of Labour Law: Liber Amicorum Bob Hepple QC*. Edited by BARNARD, Catherine; DEAKIN, Simon; and MORRIS, Gillian. Oxford and Portland Oregon, 2004. P. 232.

IV DALIS. DARBUOTOJŲ PERKĖLIMO ASPEKTAI LIETUVOJE

Kaip žinia, net teoriškai tiksliai sureglamentuotų santykių įgyvendinimas praktikoje sukelia nemažai problemų ir diskusijų. Tad aptarus teorines verslo ar verslo dalies perdavimo problemas, teismų praktiką, susijusią su nagrinėjama tema, išsamesnės analizės reikalingi ir praktiniai darbuotojų perkėlimo aspektai.

2001/23/EB direktyva imperatyviai įpareigoja užtikrinti automatinį darbo santykių tęstinumą. Iš to išplaukia, kad santykiai po perdavimo turi tęsti nepertraukiamai, automatiškai bei tomis pačiomis sąlygomis. Deja, dažnai perėmėjai būna nesuinteresuoti perimti darbuotojus apskritai, tad bandoma perimti juos naujam darbdaviui palankesnėmis sąlygomis (pavyzdžiui, numatant, jog darbo užmokestis bus mažinamas penktadaliu įvykus perdavimui ir pan.). Be to, DK tiesiogiai nereglamentuoja, kaip reikia įforminti darbo santykių tęstinumą, todėl remiamasi atskiromis jo nuostatomis. Dar daugiau, perduodant verslą, reorganizuojant įmones, visas dėmesys skiriamas kreditorių interesų tenkinimui, pačio perdavimo įforminimas ir darbuotojų klausimai sprendžiami fragmentiškai, tik užsimenant, kad jie bus perimti.

Štai visai neseniai pasirodė kone pirmasis ir vienintelis straipsnis, susijęs su praktiniu darbuotojų perkėlimo įforminimu¹⁷⁷. Bet tai nereiškia, kad Lietuvoje nevyksta verslo ar verslo dalies perdavimas. Priešingai, tokius klausimus dažniausiai tvarko didžiosios kompanijos, kurios tokią informaciją laiko konfidencialia. Taigi, remiantis minėtu šaltiniu, yra išskiriami du perkėlimo būdai:

- Perkėlimas sudarant darbdavių susitarimą dėl darbuotojų perkėlimo. Tokiu atveju nutraukimos darbo sutartys šalių susitarimu ir su naujuoju darbdaviu sudarant naujas darbo sutartis;
- Perkėlimas sudarant trišalį – senojo ir naujojo darbdavių bei perkeliamų darbuotojų – susitarimą. Tokiu atveju tiesiog pakeičiama darbovietės sąlyga darbo sutartyse.

Pirmasis perkėlimo variantas dar kartais vadinamas „tyliuoju perdavimu“. Turbūt dėl to, kad tokio tiesioginio perdavimo kaip ir nėra, nes darbo sutartys nutraukiamos ir sudaromos iš naujo, jose gali būti pakeičiamos sąlygos. Iš to galima daryti išvadą, kad toliau darbuotojai dirbtų netapačiomis sąlygomis, kokios buvo iki perdavimo, ir taip būtų pažeidžiamas automatinis darbo santykių perėjimo principas. Analogišką išaiškinimą pateikė ir Lietuvos

¹⁷⁷ ISOKAITYTĖ, Indrė. Darbuotojų perkėlimas reorganizuojant įmones ir perleidžiant verslą. Mano verslas. 2007 kovo 30 d. *Verslo žinios*, Nr. 61. P. 15.

Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos teisės skyriaus specialistai¹⁷⁸. Jų teigimu, vienai įmonei, įstaigai ar organizacijai perleidžiant verslą ar jo dalį kitai įmonei, įstaigai ar organizacijai, darbuotojų darbo sutarčių nutraukti nereikia – pakanka darbuotojų sutikimu, vadovaujantis DK 120 straipsnio nuostatomis, įforminti darbo sąlygų pakeitimus, t. y. darbo santykiai nenutrūksta ir tęsiasi toliau toje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, kuriai perduotas verslas ar jo dalis. Atsižvelgiant į tai, toliau nagrinėjamas tik tas būdas, kuris manytina nepažeidžia darbuotojų interesų, – perkėlimas sudarant trišalį susitarimą. Tiksliau dvišalį darbdavių susitarimą, kuriam pritaria darbuotojai.

DK 120 straipsnis numato, kad norint pakeisti darbo sutarties sąlygas, reikalingas darbuotojo sutikimas, o tam tikrais atvejais reikalingas ir išankstinis raštiškas sutikimas. Kadangi direktyva numato pareigą informuoti darbuotojus apie perdavimą, tai tuo pačiu galima ir gauti jų sutikimą. Praktiškai turėtų vykti susirinkimai su darbuotojais, kurių metu jiems būtų pateikta informacija ir pasiūlyta pasirašyti minėtą trišalį susitarimą. Kitas variantas, kiekvienam darbuotojui įteikti informacinio pobūdžio įspėjimą su siūlymu pakeisti darbo sutarties sąlygą ir suteikti protingą laikotarpį, pavyzdžiui 10 dienų, raštiškai išreikšti savo valią. Tuo atveju, jei darbuotojai nesutiktų dirbti pakeistomis sąlygomis – darbdavys gali juos atleisti pagal DK 129 straipsnį, bet kaip ir minėjau, tokiu atveju už visas pasekmes (privalės išpėti darbuotoją prieš 2 arba 4 mėnesius, tinkamai su juo atsiskaityti ir pan.) būtų atsakingas jis pats – darbdavys.

Perkeliant darbuotojus, reikia atsižvelgti į kai kurias DK nuostatas, pagal kurias:

- naujasis darbdavys negali atsisakyti priimti į darbą, jei yra raštiškas susitarimas dėl darbuotojų perkėlimo į kitą darbovietę (DK 96 straipsnio 1 dalies 2 punktas);
- perdavimas neįtakoja darbo stažo nepertraukiamumo (DK 30 straipsnio 1 dalies 3 ir 4 punktai);
- perdavimo atveju nėra leidžiama nustatyti išbandymo terminą (DK 105 straipsnio 3 dalies 3 punktas).

Verslo ar verslo dalies perdavimas praktikoje įpareigoja informuoti Valstybinio socialinio draudimo fondą apie pasikeitusį darbdavį, t. y. pasikeitusį draudiką.

Nagrinėta direktyva užtikrina, kad dėl perdavimo darbo sutartis nebus nutraukiamos. Vadinasi, remiantis DK 125 straipsniu ir nutraukinėjant sutartis šalių susitarimu bei po to jas vėl sudarant iš naujo – nebus tinkamai apsaugoti darbuotojų interesai, nors darbuotojų pritarimu čia galėtume laikyti naujos darbo sutarties pasirašymą. Vis dėlto, teismai toleruoja

¹⁷⁸ 2007 m. vasario 12 d. išaiškinimas Nr. 06-10-2259.

darbo sutarčių nutraukimą ir jų sudarymą iš naujo. Antai, jau nagrinėtoje Aukščiausiojo Teismo byloje *J. Volyckij prieš UAB „Letenerga“*, darbo sutartis po reorganizavimo buvo sudarytos su UAB „Letenerga“ tik po to, kai buvo nutrauktos darbuotojų sutikimu su buvusiu darbdaviu AB „Achema“.

Kitoje Aukščiausiojo Teismo byloje *E. Mikalajūnienė prieš AB „Lietuvos energija“*¹⁷⁹ po degalinės pirkimo-pardavimo sutarties pasikeitus savininkui (kartu ir darbdaviui), anot ieškovės turėjo būti pakeista ir darbo sutartis. Tačiau jos nepakeitus, ieškovė vėliau buvo atleista, o Apeliacinės instancijos teismas argumentavo, kad E. Mikalajūnienė dirbo ne pas atsakovą (perėmėją), o kitoje įmonėje, t. y. pas pirminį darbdavį ir atleidimą laikė neteisėtu. Būtų logiška laikyti, kad atleisti ieškovę po perdavimo gali naujasis darbdavys, tačiau žemesniesiems teismams neišsiaiškinus faktinių aplinkybių, Aukščiausiasis Teismas bylą grąžino nagrinėti iš naujo. Šis atvejis taip pat duoda minčių pasvarstymui, kuris gi darbdavys turi atleisti darbuotoją, kuris nesutinka dirbti po perdavimo. Manytina, kad senasis, nes sutinkant darbuotojui, pastarasis net negalės būti perkeltas ir nebus susaistytas darbo santykiais su perėmėju.

Pabaigoje paminėtina SPAB „Vilniaus šilumos tinklai“ turto ilgalaikės nuomos ir valdymo sutartis, kurios projekte buvo skirtas atskiras straipsnis darbuotojų teisių apsaugai bei gana detaliai įvardijantis darbuotojų perkėlimą¹⁸⁰. Nuomininkas įsipareigojo vykdyti sudarytą perdavėjo kolektyvinę sutartį, netaikyti perkeliams darbuotojams numatyto apribojimo suteikti kasmetines atostogas tik po 6 mėnesių nepertraukimo darbo naujoje įmonėje. Be to, darbuotojai perkelti dirbti į naują bendrovę darbdavių susitarimu ir tik esant darbuotojų sutikimui. Vadinasi, direktyvos bei DK reikalavimai buvo pilnai išpildyti ir nepažeisti.

Apibendrinant matome, kad darbuotojai turi būti perkelti darbdavių susitarimu bei pritariant pačiam darbuotojui. Prieš tai būtinas darbuotojų informavimas apie darbo sutarties sąlygų pakeitimą bei pačios darbo sutarties pakeitimo įforminimas. Remiantis perdavimu, negalima nutraukinėti darbo sutarčių taip išvengiant darbuotojų teisių pažeidimų bei papildomų išlaidų (nereikia mokėti kompensacijų, nepanaudotų atostogų suteikimas ir pan.).

¹⁷⁹ LAT Civilinių bylų skyriaus 2001 m. sausio 29 d. nutartis civilinėje byloje *E. Mikalajūnienė v. AB „Lietuvos energija“*, Nr. 3K-3-107-2001, kat. 2.4.

¹⁸⁰ [interaktyvus]. [žiūrėta: 2007 m. kovo 22 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.vilnius.lt/siluma/VST/ns.doc>>.

IŠVADOS

Apibendrinant magistrinį darbą, galima daryti keletą išvadų, susijusių su darbuotojų teisių apsauga verslo ar verslo dalies perdavimo atveju:

I. Nei teorija, nei praktika nepateikia vieningos ir aiškios verslo ar verslo dalies perdavimo sąvokos. Galime tik bendrai kalbėti apie jos sampratą, kriterijus, aplinkybes, lemiančias perdavimo buvimo faktą. Įdomu tai, kad dabar galiojanti 2001/23/EB direktyva nors ir pateikia verslo, įmonės ar verslo, įmonės dalies perdavimo bendrąją sampratą, tačiau jos normos tėra tik kai kurių ETT sprendimų ištraukos ar išvados. Jei bus vadovaujamosi toliau tokia praktika, dėl direktyvos netikslumo bei neaiškumo ateityje bus priimama daugybė ETT bylų. Logiškai sektų, kad po kurio laiko direktyva vėl turės būti pildoma. Todėl siūlytina labiau koncentruotis į ETT suformuotus kriterijus bei kuo tiksliau perkelti direktyvos nuostatas.

1.1. Išskirtini tokie esminiai verslo ar verslo dalies perdavimą apibūdinantys kriterijai: ūkio subjektas turi būti stabilus, pastovus, aiškus, pripažintas, apčiuopiamas; ūkio subjektas turi išlaikyti savo tapatumą; jis turi tęsti nuolatinę veiklą, o ne veikti pagal vienkartinį kontraktą; jis verčiasi ūkine veikla ir nesvarbu, ar siekdamas pelno, ar ne; perduodama veikla gali būti tiek pagalbinė, tiek pagrindinė; nėra būtinas materialaus turto perdavimas, išskyrus darbo jėgą; nėra privalomas sutartinis ryšys tarp perdavėjo ir perėmėjo; veiklos, vykdomos prieš ir po perdavimo, tapatumo laipsnis; ar buvo perleisti klientai.

1.2. Išskirtini pavyzdiniai atvejai, kai bus taikomos verslo perdavimo taisyklės bei reikalavimai: franšizės sutartys; nuomos sutartys; darbų perdavimo/“outsourcing“ situacijos; įmonės, kompanijos, kurios yra iki-likvidacinėje būsenoje ir nėra tikslo jas likviduoti; situacijos, kai perduodamas tik vienas darbuotojas, tiek privačios, tiek valstybinės įstaigos, neatsižvelgiant į įmonės ar verslo rūšį; ir kt.

1.3. Būtinasis reikalavimas – darbdavio pasikeitimas, nepriklausomai nuo to, ar pasikeitė to turto savininkas. Todėl akcijų pardavimas ar vien tik turto perleidimas nėra laikomas verslo perdavimu.

II. Analizuojant individualių darbo santykių automatinio perėjimo principą, susiduriame su reikalavimu, kad santykiai turėtų egzistuoti verslo ar verslo dalies perdavimo momentu. Darbuotojams paliekama teisė atsisakyti tęsti darbo santykius su naujuoju darbdaviu, tačiau jie gali prieštarauti tik savo darbo santykių tęstinumui, o ne perdavimui apskritai. Darbuotojai negali būti atleisti remiantis vien perdavimo faktu, o jei pasikeičia esminės darbo sąlygos dėl

perdavimo – už santykių nutraukimą bus atsakingas darbdavys, tačiau jis turi teisę atleisti darbuotojus dėl ekonominių, techninių arba organizacinių priežasčių, susijusių su darbo jėgos pakeitimais.

III. Susisteminus ETT praktiką, matome, kad darbuotojų interesai ginami tiek esant kolektyviniams, tiek individualiems santykiams. ETT nuomone, turi būti siekiama užtikrinti, kad perėmėjas toliau laikytųsi terminų ir darbo sąlygų numatytų kolektyvinėje sutartyje tik tų darbuotojų atžvilgiu, kurie jau dirbo įmonėje jos perdavimo metu, neįskaitant tų, kurie buvo įdarbinti po įmonės perdavimo. Be to, perimtosios kolektyvinės sutarties neprivaloma laikytis ilgiau nei vieneri metai nuo perdavimo momento ar tų kolektyvinių sutarčių, kurios buvo sudarytos perdavėjo po verslo perdavimo. Taip šiomis taisyklėmis užtikrinamas automatinis kolektyvinių santykių perėjimo principas bei tokių santykių išlaikymas.

3.1. Atsižvelgus į DK nuostatas, galime daryti išvadą, kad Lietuvoje daugeliu atveju nerandame atsakymų į klausimus, susijusius su kolektyvinių sutarčių perdavimu: ar visos kolektyvinių sutarčių nuostatos turi būti perimamos, ar ribojamas jos galiojimas, ar tik įmonės lygio kolektyvinės sutartys turi būti perimamos ir pan. Iš esmės rekomenduotinas kai kurių DK normų pakeitimas, tačiau reikia turėti omenyje, kad netinkamas direktyvos perkėlimas, suteikia galimybę ja remtis tiesiogiai.

3.2. Darbuotojai turi teisę į informavimą ir konsultavimą, o darbdavys turi pareigą informaciją atskleisti iš anksto, kad būtų išvengta neigiamų pasekmių perleidžiant verslą ar jo dalį. Nesant darbuotojų atstovų, darbdavys galėtų nesikonsultuoti su darbuotojais, nes informacijos pateikimas galimas ir tiesiogiai darbuotojams, o konsultavimas – tik su jų atstovais.

IV. Iš DK normų analizės išplaukia, kad darbuotojai turi būti perkelti darbdavių susitarimu bei pritariant pačiam darbuotojui. Prieš tai būtinas darbuotojų informavimas apie darbo sutarties sąlygų pakeitimą bei pačios darbo sutarties pakeitimo įforminimas. Remiantis perdavimu, negalima nutraukti darbo sutarčių ir sudaryti jas iš naujo. Taip būtų pažeidžiamos darbuotojų teisės bei darbdaviai patirtų papildomų išlaidų (kompensacijų mokėjimas, nepanaudotų atostogų suteikimas ir pan.).

SANTRAUKA

Darbuotojų teisių apsauga verslo ar verslo dalies perdavimo atveju

Sparčiai besivystančioje ekonomikoje neišvengiami tiek teigiami, tiek neigiami jos pokyčiai. Teigiamu aspektu laikytinas verslo ar verslo dalies perdavimas, kurio tikslas – įmonės veiklos didesnis našumas, efektyvumas bei, atsiradus sunkumams, siekis jį plėtoti toliau. Tokie pasikeitimai neabejotinai įtakoja darbuotojų padėtį perduodame versle arba įmonėje. Atsižvelgiant į tai, darbe analizuojamos dvi teisinės kategorijos – verslo ar verslo dalies perdavimo samprata ir darbuotojų teisių apsauga perdavimo atveju. Pabrėžtina, kad neišanalizavus perdavimo definicijos, nebūtų logiška kalbėti ir apie darbuotojų garantijas.

Magistrinis darbas suskirstytas į keturias dalis. Pirmojoje bendrai aptariama darbuotojų teisių apsaugos samprata, antroje – Europos sąjungos reglamentavimas šia tema bei kriterijai ir aplinkybės, kuriais nustatomas verslo perdavimo faktas. Kadangi Lietuva yra ES valstybė narė, itin svarbios buvo 2001/23/EB direktyvos nuostatos, numatančios ne tik perdavimo definiciją, bet ir darbuotojų garantijas kaip antai, apsauga nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo, automatinis darbo santykių perėjimas, t. y. teisės, kylančios iš individualių darbo sutarčių, ir tos teisės, kurios kyla iš kolektyvinių sutarčių – automatinis jų perėmimas, sutarčių galiojimas bent vienerius metus po perdavimo, darbuotojų informavimas bei jų atstovų konsultavimas. Paskutinėje dalyje pateikiami praktiniai darbuotojų perkėlimo aspektai Lietuvoje. Nagrinėjamos DK normos, reglamentuojančios darbuotojų perkėlimą jų sutikimu į kitą darbovietę, nes tiesiogiai teisės aktai Lietuvoje nenurodo, kaip reiktų įforminti darbo sutarčių perdavimą.

Darbe pateikiamos problemos, susijusios su 2001/23/EB direktyvos įgyvendinimu Lietuvoje, kartais prieštaringa ETT praktika, kai kuriais klausimais atsižvelgiama į Lenkijos Respublikos praktiką bei aptariama darbų perkėlimo situacija (kitaip – *outsourcing*), pastaruju metu susilaukianti vis daugiau dėmesio bei diskusijų.

SUMMARY

Safeguarding Employees' Rights in the Event of Transfer of Undertaking (Business) or Parts of Undertaking (Business)

Provisions relating to employment rights on the transfer of an undertaking are contained in Council Directive 2001/23/EC which is to be an invaluable instrument for the protection of workers in the event of the reorganization of an undertaking, ensuring peaceful and consensual restructuring. This act includes two main aspects – the conception of transfer of undertaking and workers' rights under it. However, during the transfer not only the transferor and the transferee but also the employees as a part of an undertaking have the interest in the outcome of the action.

Therefore, master thesis comprises of four parts mainly dealing with the understanding of employees' guarantees, the regulation of transfer, criteria and factors, determining the fact of transfer in European Union and Lithuania, workers' individual expectations (*e. g.* protection against dismissal – the transfer of the undertaking, business or part of the undertaking or business can not in itself constitute grounds for dismissal by the transferor or the transferee, guaranteeing automatic transfer of the employment relationship *etc.*), collective privileges (obligation on the transferee to respect the terms of pre-existing agreement at least for one year, information and consultation of the representatives of the employees affected by the transfer, *etc.*). The Fourth part of the Thesis is important for practitioners. It concerns practical aspects of transferring of labour agreements and analyzes the provisions of Labour code.

Also, it has been touched the practice of European Court of Justice, Poland's view in some questions and the controversial "outsourcing".

LITERATŪRA

Norminė literatūra

Tarptautinės sutartys ir tarptautiniai dokumentai

1. 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 40-987.
2. Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704.
3. Tarptautinių ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 77-3290.
4. 1951 m. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“.
5. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 68-2497.

Europos Sąjungos teisės aktai

6. 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje. OL, 2002 L 80, p. 29.
7. 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyva dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo 2001/23/EB. OL, 2001 L 82, p. 16.
8. 1977 m. vasario 14 d. Tarybos direktyva dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo 77/187/EEB. OL, 1977 L 61, p. 26.
9. 1998 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva, iš dalies pakeičianti Direktyvą 77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų teisių apsauga perduodant įmones, verslą ar verslo dalis, suderinimo 98/50/EEB. OL, 1998 L 201, p. 88-92.
10. 1991 m. birželio 25 d. Tarybos direktyva 91/383/EEB, pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotuose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe. OL, 1991 L 206, p. 19.

11. Europos Bendrijų Komisijos 2006 m. spalio 24 d. priimtas Komunikatas, skirtas Tarybai, Europos Parlamentui, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui. COM(2006) 629 galutinis. [interaktyvus]. [žiūrėta: 2007 m. kovo 23 d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/atwork/programmes/docs/clwp2007_lt.pdf>.
12. 1978 m. spalio 9 d. Trečioji Tarybos direktyva, pagrįsta Sutarties 54 straipsnio 3 dalimi, dėl akcinių bendrovių jungimo 78/855/EEB. OL, 1978 L 295/36.
13. Europos Sąjungos Pagrindinių teisių chartija. OL, 2000, C 364 p. 1.
14. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija. *ABL. EG* 1989, C 120/51.
15. Komisijos 1997 m. kovo 5 d. Memorandumas dėl įgytų darbuotojų teisių verslo perdavimo atveju. COM (97) 85 final, nepublikuotas OL.

Lietuvos teisės aktai

16. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.
17. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74-2262.
18. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64 – 2569.
19. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 34-933.
20. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 36-973.
21. Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 12-312.
22. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 64-1914.
23. Lietuvos Respublikos įmonių restruktūrizavimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 31-1012.
24. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas. *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 31-1010.

Lietuvos Respublikos teisės aktų projektai

25. 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. [interaktyvus]. [žiūrėta: 2007 m. sausio 22 d.]. Prieiga per internetą: < http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=241366>.

Specialioji literatūra

Spausdintinės monografijos

Lietuvių kalba

26. BARNARD, Catherine. *Europos Sąjungos materialinė teisė: keturios laisvės 2*. Vilnius: Eugrimas, 2006. 418 p.
27. CAIRNS, V. *Europos Sąjungos teisės įvadas*. Vilnius: Eugrimas, 1999. 407 p.
28. ČIOČYS, Petras Algirdas. *Teisės pagrindai: mokomoji knyga*. Trečiasis leidimas. Papildyta ir pataisyta pagal naujausius teisės norminius aktus. Vilnius: Vilniaus vadybos kolegija, 2002. 335 p.
29. DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. 351 p.
30. EDWARDS, Vanessa. *Europos Sąjungos bendrovių teisė; iš anglų kalbos vertė Audrius Paksas*. Vilnius: Eugrimas, 2002. 430 p.
31. KASILIAUSKAS, Nerijus. *Kolektyvinės derybos Lietuvoje*. Vilnius, 2005.
32. VADAPALAS, Vilenas. *Tarptautinė teisė: bendroji dalis*. Vilnius: Eugrimas, 1998. 372 p.
33. VAIŠVILA, Alfonsas. *Teisės teorija: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2000. 376 p.
34. TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2005. 496 p.
35. TIAŽKIJUS, Viktoras; PETRAVIČIUS, Ramūnas; BUŽINSKAS, Gintautas. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999. 416 p.

36. ŽALIMAS, Dainius, et al. *Tarptautinės organizacijos*. Vilnius: Justitia, 2001. 1100 p.

Anglų kalba

37. BARNARD, Catherine, *EC Employment Law*. Third Edition. Oxford: Oxford University Press, 2006. 936 p.
38. BLANPAIN, Roger. *European Labour Law*/by Roger Blanpain. 7th edition. The Hague: Kluwer Law International, 2000. 548 p.
39. BRUUN, N., et. al. *The Nordic Labour Relations Model: Labour Law and Trade Unions in the Nordic Countries*. Aldershot/UK: Dartmouth Press, 1992.
40. LOCKTON, Deborah. *Employment Law: Professional Masters*. Palgrave Macmillan, 1994. 266 p.
41. MALMBERG, J. et al., *Effective Enforcement of EC Labour Law*. The Hague/London/New York: Kluwer Law International, 2003. 336 p.
42. NIELSEN, Ruth. *European Labour Law*. Copenhagen: DJØF Publishing, 2000. 466 p.
43. RODER, Gerhard and GOPFERT, Burkard, General Editors. *Restructuring a Business in Europe: legal Questions for Employers*. New York: LexisNexis, 2003.
44. SMITH, I. T.; & WOOD, C. John. *Industrial Law*. 8th Edition. UK: Lexis Nexis, 2003. 1034 p.
45. SZYSZCZAK, Erika. *EC Labour Law*. Harlow: Longman/Pearson, 2000. 216 p.
46. *The Future of Labour Law: Liber Amicorum Bob Hepple QC*. Edited by BARNARD, Catherine; DEAKIN, Simon; and MORRIS, Gillian. Oxford and Portland Oregon: Hart publishing, 2004. 320 p.
47. *Globalization and the Future of Labour Law*. Edited by CRAIG, D. R.; and LYNK, Michael S. Cambridge: Cambridge University Press, 2006. 498 p.

Straipsniai iš spausdintinių leidinių

Lietuvių kalba

48. DAVULIS, Tomas. *Europos Bendrijos darbo teisės įtaka Lietuvos darbo teisei*. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Tarptautinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Forzacas, 2004. 383 p.

49. ISOKAITYTĖ, Indrė. Darbuotojų perkėlimas reorganizuojant įmones ir perleidžiant verslą. Mano verslas. 2007 kovo 30 d. *Verslo žinios*, Nr. 61.
50. MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, Ingrida. Teisinė garantijų darbuotojams prigimtis. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25 (17).
51. MAČERNYTĖ-PANOMAROVĖ, Ingrida. Dispozityvios darbuotojų garantijos darbdaviui tapus nemokiam. *Jurisprudencija*, 2003, t. 40(32).
52. MAČERNYTĖ-PANOMAROVĖ, Ingrida. Darbuotojų teisių apsauga perduodant įmonę, verslą ar jų dalis. *Jurisprudencija*. 2006, 4(82).
53. KIRŠIENĖ, Julija; KERUTIS, Kristupas. Verslo perleidimas akcijų ar įmonės pardavimo būdu: teisinio reglamentavimo ir praktikos lyginamoji analizė. *Jurisprudencija*. 2006, 3 (81).
54. SWIATKOWSKI, A. M. *Polish Labour Law in Context of the European Union*. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Tarptautinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Forzacas, 2004. 383 p.
55. ŠVEDAITĖ, R. Darbo sutarties nutraukimo problematika. *Teisės problemos*. 2004/2 (44).
56. ZDANAVIČIUS, Donatas. Darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme. *Darbo teisė suvienytoje Europoje*: Tarptautinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Forzacas, 2004. 383 p.

Anglų kalba

57. GACH, Natasza. Transfer of Undertakings Under the Polish Labour Law, *Yearbook of Labour Law Social Policy*. Vol. 10, 1998/99.

Teisės aktų komentarai

58. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras: Antroji knyga. Vilnius: Justitia, 2002. 435 p.
59. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras: I dalis. Bendrosios nuostatos. II dalis. Kolektyviniai darbo santykiai. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2003. 287 p.
60. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras: III dalis. Individualūs darbo santykiai. Antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004. 537 p.

Kita literatūra

61. LEWANDOWSKI, Henryk. *Įmonės reorganizavimo ir įmonės veiklos pakeitimo įtaka Lenkijos darbo teisei (kolektyvinei ir individualiai)*. Pranešimas skaitytas 2006 m. gegužės 11-13 d. tarptautinėje konferencijoje „Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI-ame amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos“.
62. 2007 m. vasario 12 d. Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos teisės skyriaus specialistų išaiškinimas Nr. 06-10-2259.
63. *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English*. Seventh edition. Oxford University Press, 2005.

Praktinė medžiaga

Europos Teisingumo Teismo praktika

64. ETT 1985 m. vasario 7 d. sprendimas byloje C-135/83, *Abels* (1985), ECR 00469.
65. ETT 1985 m. liepos 11 d. sprendimas byloje C-105/84, *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark* (1985), ECR 2639.
66. ETT 1986 m. kovo 18 d. sprendimas byloje C-24/85, *Spijkers* (1986), ECR I-1119.
67. ETT 1987 m. gruodžio 17 d. sprendimas byloje C-287/86, *Ny Molle Kro* (1987), ECR I-5465.
68. ETT 1988 m. vasario 10 d. sprendimas byloje C-324/86, *Daddy's Dance Hall* (1988), ECR I-739.
69. ETT 1988 m. birželio 15 d. sprendimas byloje C-101/87, *Bork* (1988), ECR I-3057.
70. ETT 1991 m. liepos 25 d. sprendimas byloje C-362/89, *d'Urso and Others* (1991). ECR I-04105.
71. ETT 1992 m. gegužės 19 d. sprendimas byloje C-29/91, *Redmond Stichting* (1992), ECR I-3189.
72. ETT 1992 m. lapkričio 12 d. sprendimus byloje C-209/91, *Rask and Christensen* (1992), ECR I-5755.
73. ETT 1992 m. gruodžio 16 d. sprendimas byloje C-132/91, *Katsikas* (1992), ECR I-6577.
74. ETT 1994 m. balandžio 14 d. sprendimas byloje C-392/92, *Schmidt* (1994), ECR I-1211.

75. ETT 1995 m. rugsėjo 19 d. sprendimas byloje C-48/94, *Rygaard* (1995), ECR I-2745.
76. ETT 1996 m. kovo 7 d. sprendimas bylose C-171/94 ir C-172/94, *Merckx* (1996), ECR I-01253.
77. ETT 1996 m. spalio 15 d. sprendimas byloje C-298/94, *Annette Henke* (1996), ECR I-04989.
78. ETT 1996 m. lapkričio 14 d. sprendimas byloje C-305/94, *Rotsart de Hertaing* (1996), ECR I-05927.
79. ETT 1997 m. kovo 11 d. sprendimas byloje C-13/95, *Suzen* (1997), ECR I-1259.
80. ETT 1998 m. kovo 12 d. sprendimas byloje C-319/94, *Dethier Equipement* (1998), ECR I-1061.
81. ETT 1998 m. lapkričio 12 d. sprendimas byloje C-399/96, *Europieces SA* (1998), ECR I-06965.
82. ETT 2001 m. sausio 25 d. sprendimas byloje C-172/99, *Liikenne* (2001), ECR I-745.
83. ETT 2003 m. lapkričio 6 d. C-4/01, *Martin and others* (2003), ECR I-12859.
84. ETT 2004 m. birželio 10 d. sprendimas byloje C-333/03, *Commission v. Luxembourg* (2004), ECR I-6033.
85. ETT 2004 m. lapkričio 11 d. sprendimas byloje C-425/02, *Delahaye* (2004), ECR I-10823.
86. ETT 2004 m. gruodžio 10 d. E-2/04, *Rasmussen* (2004), OL, 2004 C 045, p. 11.
87. Generalinio advokato M. Poiares Maduro 2005 m. sausio 27 d. išvada byloje C-478/03, *Celtec* (2005), ECR I-4389.
88. ETT 2005 m. gegužės 26 d. sprendimas byloje C-297/03, *Sozialhilfeverband Rohrbach* (2005), ECR I-4305.
89. ETT 2005 m. gegužės 26 d. sprendimas byloje C-478/03, *Celtec* (2005), ECR I-4389.
90. Generalinio advokato *Damaso Ruiz-Jarabo Colomer* 2005 m. lapkričio 15 d. išvada byloje C-499/04, *Hans Werhof v. Freeway Traffic systems GmbH & Co. KG* (2006), ECR I-2397.
91. ETT 2005 m. gruodžio 15 d. sprendimas bylose C-232/04 ir C-233/04, *Güney-Görres* (2005), ECR I-11237.
92. ETT 2006 m. kovo 9 d. sprendimas byloje C-499/04, *Hans Werhof v. Freeway Traffic systems GmbH & Co. KG* (2006), ECR I-2397.

Lietuvos Aukščiausio Teismo praktika

93. LAT Civilinių bylų skyriaus 2000 m. spalio 23 d. nutartis civilinėje byloje *V. Norvilienė v. likviduojamos Lietuvos valstybinės žvejybos laivyno įmonės „Jūra“ likvidacinę komisiją ir kt.*, Nr. 3K-3-1050/2000, kat. 1.
94. LAT Civilinių bylų skyriaus 2000 m. lapkričio 15 d. nutartis civilinėje byloje *J. Volyckij v. UAB „Letenerga“*, Nr. 3K-3-1177/2000, kat. 5.
95. LAT Civilinių bylų skyriaus 2001 m. sausio 29 d. nutartis civilinėje byloje *E. Mikalajūnienė v. AB „Lietuvos energija“*, Nr. 3K-3-107-2001, kat. 2.4.
96. LAT Civilinių bylų skyriaus 2001 m. balandžio 18 d. nutartis civilinėje byloje *S.Šlevienė v. ŽŪB „Delikatesas“*, Nr. 3K-3-462/2001, kat. 2.4.3.2, 2.6.
97. LAT Civilinių bylų skyriaus 2003 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje *N. Urnevičienė v. AB viešbutį „Lietuva“*, Nr. 3K-3-145/2003, kat. 2.4.3.2; 37.6.
98. LAT Civilinių bylų skyriaus 2003 m. vasario 17 d. nutartis civilinėje byloje LUAB korporacija *„Lietverslas“ v. E. Grakauskas*, Nr. 3K-3-113/2003, kat. 15.2.1.1; 15.2.2.8; 21.2.2.1; 21.6; 22.1; 41; 94.1; 103.
99. LAT Civilinių bylų skyriaus 2003 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje *J. Burneikienė prieš AB viešbutį „Lietuva“*, Nr. 3K-3-553/2003, kat. 2.4.3.2; 2.6.
100. LAT 2003 gruodžio 29 d. apžvalga, patvirtinta senato nutarimu Nr. 44.
101. LAT Civilinių bylų skyriaus 2004 m. rugsėjo 8 d. nutartis civilinėje byloje *S. Ugintas v. AB „Šiaulių stumbras“*, Nr. 3K-3-409/2004, kat. 2.4.3.2; 5.7.

Elektroniniai dokumentai

Lietuvių kalba

102. DAVULIS, Tomas. *Lietuvos darbo teisės iššūkiai šiandieninių pokyčių Europos Sąjungos šviesoje*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 28 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www3.lrs.lt/docs2/BSOASEQZ.PPT>>.
103. KLUMBYTĖ, Skirmantė. *Akcijų ir turto (verslo) įsigijimo praktika ir reguliavimas Lietuvoje*: Klasikinė sandorio struktūra. [interaktyvus]. [žiūrėta: 2007 m. sausio 23 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eic-vilnius.lt/home/eic/lt/FilesForDownload/files/MA%20sandoriai%20LR%20ypatumai.PPT>>.

104. MAČERNYTĖ-PANOMAROVIEŅĖ, Ingrida. *Verslo/įmonės arba jų dalių perdavimo samprata taikant direktyvos „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“ nuostatas*. [interaktyvus]. [žiūrėta: 2007 m. sausio 23 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.teise.org/docs/research/Verslo%20perdavimo%20samprata\(pataisytas\).doc](http://www.teise.org/docs/research/Verslo%20perdavimo%20samprata(pataisytas).doc)>.
105. MARINECAS, Vitalijus. Outsourcingas (Outsourcing). *Tarptautinis verslo žurnalas*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. vasario 11 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.jura.lt/contents/article_lit.php?id_year_issue=200503&id_num=16>.
106. MILIAUSKAS, Skirmantas. *Kaip pritraukti investuotoją?* [interaktyvus]. [žiūrėta: 2004 m. lapkričio 23 d.]. Prieiga per internetą: <<http://64.233.183.104/search?q=cache:tyf8nDRQYtoJ:www.baltcap.com/pdf/file.php%3Fid%3D28+%C4%AFmon%C4%97s+pardavimas&hl=lt>>.
107. PETRYLAITĖ, Daiva. *Aukšesnio lygmens kolektyvinių sutarčių teorinės ir praktinės problemos*. [interaktyvus]. [žiūrėta: 2007 m. kovo 29 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.solidarumasmokymai.lt/uploads/docs/pranesimas%20Petrylaites.ppt>>.
108. Tarptautinė konferencija. *Verslo perdavimas Europos regionuose: Lietuvos verslo pirkėjų ir pardavėjų apklausos rezultatų analizė*. [interaktyvus]. [žiūrėta: 2007 m. sausio 29 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.transregio.org/pagina.phtml?id_articolo=55>.
109. Wikipedia laisvoji enciklopedija. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 18 d.]. Prieiga per internetą: <<http://lt.wikipedia.org/wiki/Fran%C5%A1iz%C4%97>>.
110. Wikipedia laisvoji enciklopedija. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 11 d.]. Prieiga per internetą: <http://en.wikipedia.org/wiki/Outsourcing#Work.2C_labour_and_economy>.
111. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. vasario 11 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.tem.poinvest.lt/aut.html>>.
112. [interaktyvus]. [žiūrėta: 2007 m. kovo 22 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.vilnius.lt/siluma/VST/ns.doc>>.

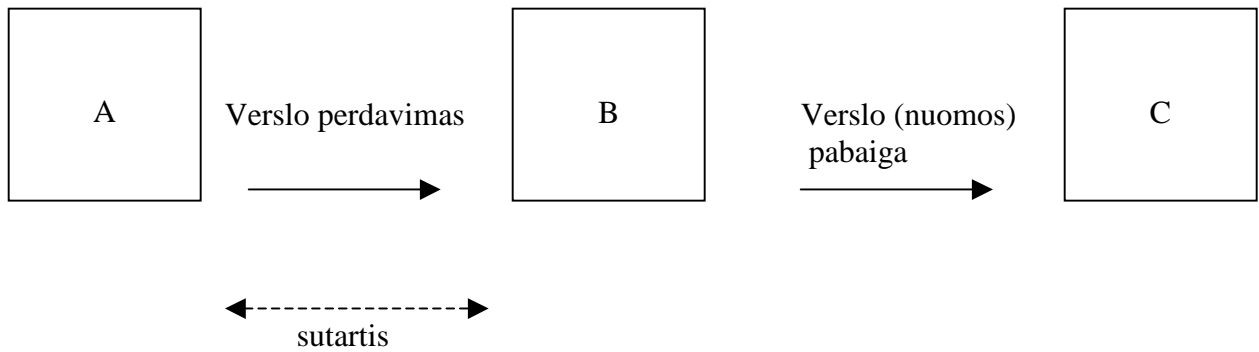
Anglų kalba

113. CAZES, Sandrine; ir NESPOROVA, Alena. 2001/23 *Towards excessive job insecurity in transitive economies?* [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 17 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/ep23.pdf>>
114. *Commission issues Memorandum on Transfer of Undertaking* [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 17 d.]. Prieiga per internetą: <<http://eurofound.europa.eu/eiro/1997/03/feature/eu9703109f.html>>.
115. *Memorandum on acquired rights of workers in cases of transfers of undertakings. Guidelines on the application of council Directive 77/187/EEC of 14 february 1977 based on the case law of the Court of Justice of the European Communities.* [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 17 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.itcilo.org/actrav/actrav-english/telearn/global/ilo/seura/eutrans.htm>>.

PRIEDAI

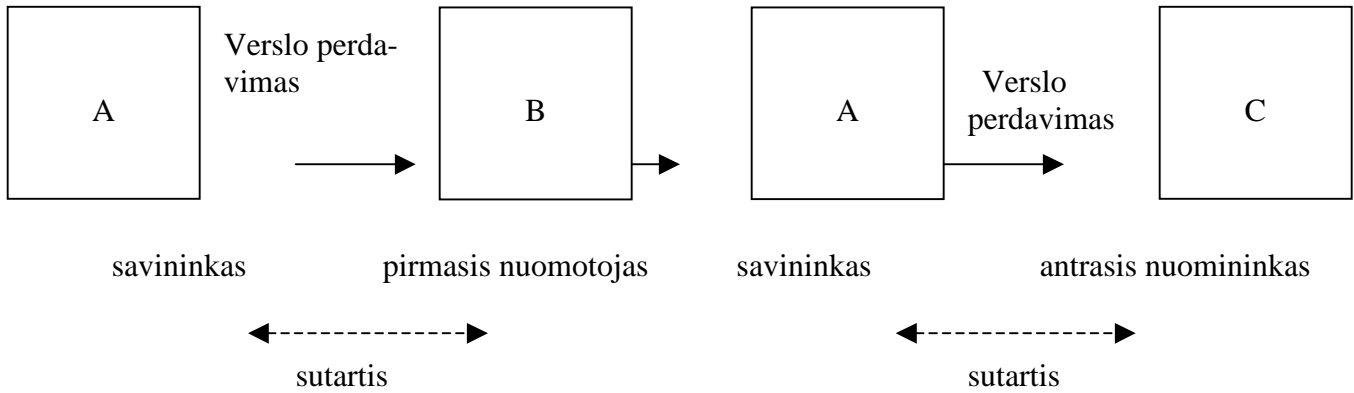
Priedas 1

Verslo perdavimas nuomos sutarčių pagrindu (byla 287/86 *Ny Molle Kro*)



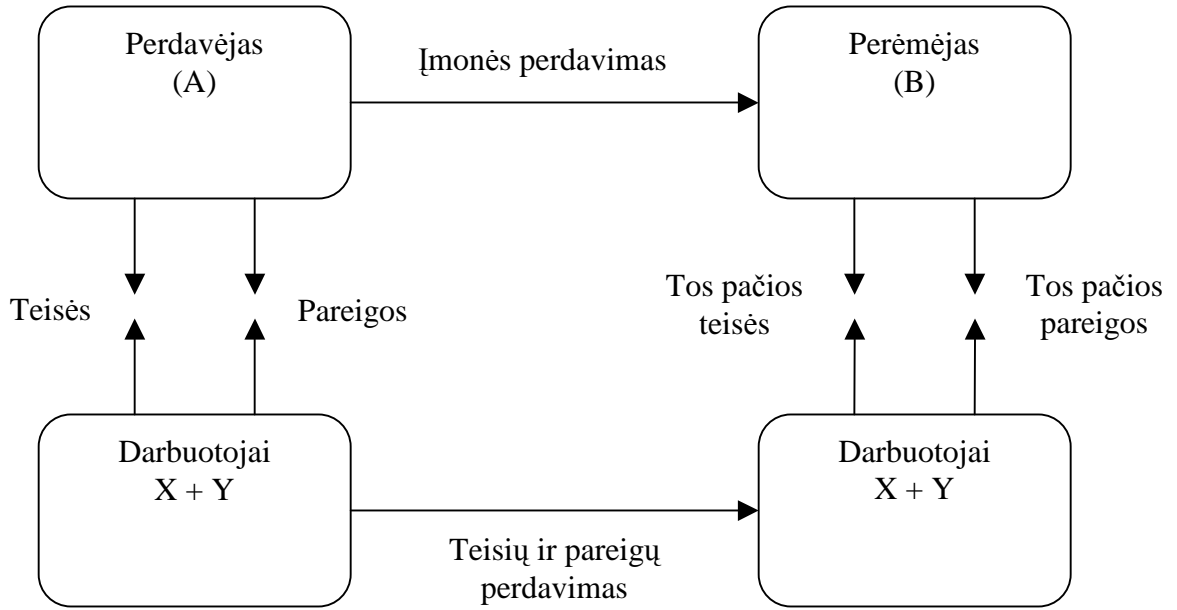
Priedas 2

Byla 324/86 Daddy's Dance Hall



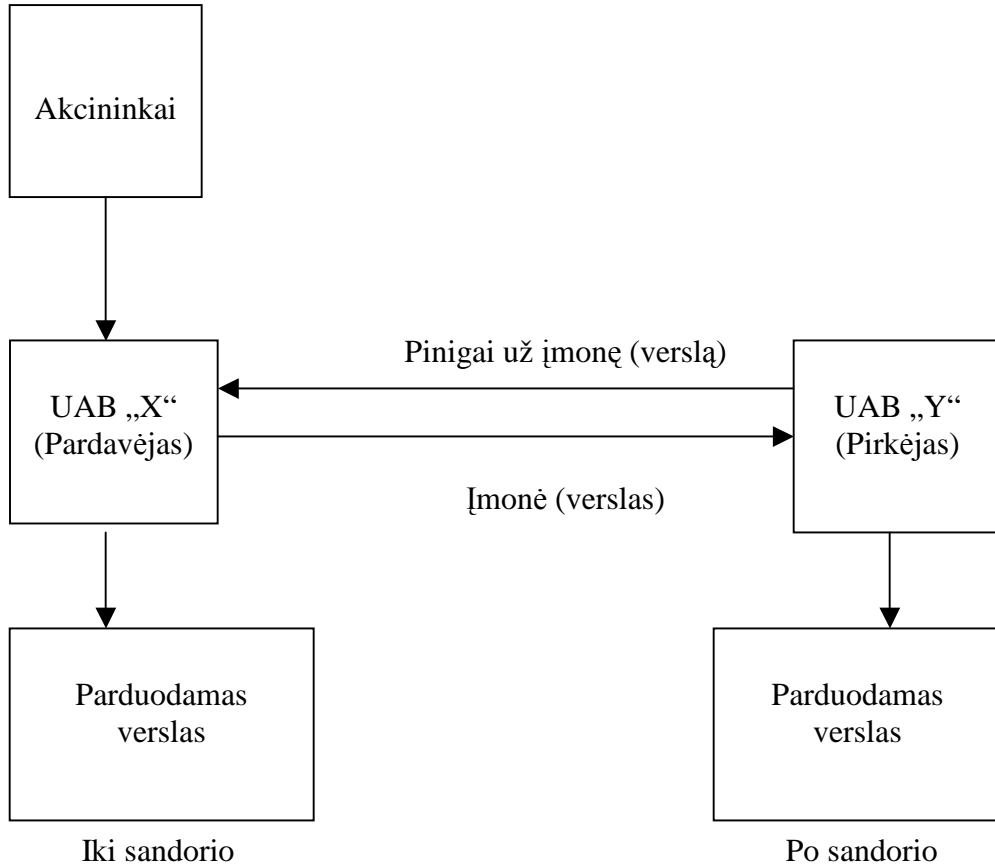
Priedas 3

Verslo (įmonės) perdavimas



Priedas 4

Verslo (įmonės) perdavimas



Priedas 5

Verslo (įmonės) dalies perdavimas

