

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Ligitos Rudėnaitės
V kurso darbo teisės studijų
atšakos studentės

MAGISTRO DARBAS

Apribojimai nutraukti darbo sutartį reorganizuojant įmonę

Vadovė: Doc. dr. Daiva Petrylaitė

Recenzentas: Doc. dr. Tomas Davulis

Vilnius 2011 m.

Turiny

IŽANGA

1. DARBUOTOJŲ TEISINĖS APSAUGOS REGLAMENTAVIMAS ES	6
1.1. DARBUOTOJŲ TEISIŲ APSAUGA PAGAL DIREKTYVĄ NR. 2001/23/EB	7
1.2. DARBUOTOJŲ TEISINĖ PADĖTIS	12
1.3. KOLEKTYVINIŲ DARBUOTOJŲ INTERESŲ APSAUGA	13
2. REORGANIZAVIMO SAMPRATA LIETUVOS TEISINĖJE SISTEMOJE	19
2.1. REORGANIZAVIMO SAMPRATA PAGAL LR CIVILINĘ TEISĘ	19
2.1.1. REORGANIZAVIMO ŠAŲOKA	19
2.1.2. REORGANIZAVIMO BŪDAI IR ETAPAI	21
REORGANIZAVIMO ATSKYRIMAS NUO PERTVARKYMO, RESTRUKTŪRIZAVIMO IR LIKVIDAVIMO	23
2.2. EB NORMŲ ĮGYVENDINIMO PROBLEMAS LIETUVOJE	26
2.2.1. EB DIREKTYVŲ NUOSTATŲ PERKĖLIMAS Į DK 38 STR. REGLAMENTUOJANTĮ APRIBOJIMUS NUTRAUKTI DARBO SUTARTĮ REORGANIZUOJANT ĮMONĘ	27
2.2.2. EB TEISĖS AKTŲ REGLAMENTUOJANČIŲ KONSULTAVIMĄ IR INFORMAVIMĄ ĮGYVENDINIMAS LIETUVOS DARBO TEISĖJE	32
3. DARBDAVIO TEISĖ NUTRAUKTI DARBO SUTARTĮ IR JOS APRIBOJIMAI	36
3.1. DARBUOTOJŲ PERKĖLIMAS	38
3.2. DARBUOTOJŲ SKAIČIAUS MAŽINIMAS	39
3.3. DARBDAVIO KONSULTAVIMO IR INFORMAVIMO PAREIGOS REALIZAVIMAS	49
3.4. DARBUOTOJŲ TEISINĖ PADĖTIS ESANT ĮMONĖS REORGANIZAVIMUI	51

IŠVADOS

LITERATŪROS SARAŠAS

SANTRAUKA

SUMMARY

Ižanga

Šiuo metu yra labai svarbios garantijos darbuotojams, apsaugančios juos nuo nepagrįsto darbo santykių nutraukimo reorganizuojant įmonę. Darbo santykių stabilumo užtikrinimas yra vienas svarbiausių darbo teisės principų. Įstatymų leidėjas siekia, kad darbo santykiai būtų nuolatino pobūdžio, turėtų tęstinumą. Vis gi, ne visada pavyksta apsaugoti darbuotojus nuo neigiamos darbo santykių kaitos. Sunkiausia užduotis šiame procese yra suderinti visiškai skirtingus darbo sutarties šalių interesus: darbuotojui svarbu neprarasti darbo, kuris dažniausiai yra pagrindinis pragyvenimo ir pajamų šaltinis, o iš kitos pusės – verslininkų interesai. Įstatymai, nustatantys garantijas darbuotojams turi būti pakankami, užtikrinantys, kad darbuotojų teisinė apsauga bus tinkamai įgyvendinta, tačiau kartu imperatyvios įstatymų nuostatos neturėtų nepakeliamai apsunkinti darbdavio padėties. Darbuotojų ir darbdavių teisiniai santykiai įmonės reorganizavimo metu yra sudėtingi, dėl to pasirinkta tema reikalauja kompleksinio ir išsamaus tyrimo.

Temos aktualumas. Pasirinkta magistro darbo tema ypač reikšminga ir aktuali Europos Teisingumo Teismo praktikoje, tai rodo teismo priimtų sprendimų šiuo klausimų gausa. Nors Lietuvos teismų praktikoje nerasime daug atvejų, kada būtų nagrinėjami ginčai kylantys iš darbo santykių įmonės reorganizavimo atvejais, dar nereiškia, kad tokie ginčai apskritai neegzistuoja. Faktinė situacija yra gana sudėtinga, pastarieji metai esant ekonominiam nuosmukiui yra sunkūs tiek darbuotojams, tiek darbdaviams. Šalyje sumažėjus ekonominiam augimui, įmonės susiduria su būtinybe mažinti darbuotojų skaičių, dėl to per pastaruosius kelis metus nedarbo lygis Lietuvoje labai pakilo, daugėjo kolektyvinių atleidimų. Nors Lietuvos Respublikos darbo kodeksas riboja darbdavio teisę nutraukti darbo santykius bei labai griežtai reglamentuoja darbuotojų garantijas, darbo santykių tęstinumas ne visada yra užtikrinamas. Reorganizacija yra sudėtingas procesas, o dėl žinių trukumo darbdaviams kyla nemažai problemų, susijusių su garantijų suteikimu darbuotojams. Problemos dėl darbuotojų teisinės apsaugos turi tendenciją augti, dėl to susidomėjimas šia tema ateityje turėtų tik didėti.

Temos naujumas. Lietuvos teisės mokslininkai apie apribojimus nutraukti darbo sutartį reorganizuojant įmonę kalba vis dažniau, tačiau susidomėjimas šia tema atsirado ne taip ir

senai. Dėl šios priežasties teisinėje literatūroje pasigendama kompleksinių tyrimų šia tema. Reorganizavimas nėra naujas dalykas, senai žinomas institutas civilinėje teisėje, tačiau socialiai atsakingos įmonės koncepcija Lietuvoje atsirado palyginti neseniai. Susidomėjimas ja pastebimai auga bei skatina į įmonės reorganizavimą pažvelgti kitu žvilgsniu, t.y. kaip į galimybę prisitaikyti prie nuolat kintančios verslo aplinkos, užtikrinant ne tik įmonės interesus, bet ir darbo santykių tęstinumą bei stabilumą. Darbo metu bus nagrinėjamos naujausios Lietuvos teismuose nagrinėtos bylos išryškinant dabartinę teismų praktiką temai aktualiais klausimais.

Darbo metodai. *Lingvistinis ir etimologinis* metodas – juo siekiama išsiaiškinti sąvokų žodinę prasmę bei kilmę. Šie metodai naudojami teisės normų turinio atskleidimui. *Lyginamasis ir sisteminės analizės* metodai – tai vieni svarbiausių metodų, kurie buvo naudojami tyrimo metu. Lyginamuoju metodu yra palyginamas darbuotojų teisinės apsaugos reglamentavimas Lietuvoje ir Europos Sąjungoje, atskleidžiami teisinio reglamentavimo panašumai ir skirtumai. Sisteminės analizės metodas naudojamas sistemiškai tiriant probleminius klausimus. Taip pat šiuo metodu tiriamos ir sisteminamos doktrinoje vyraujančios skirtingos teisės mokslininkų nuomonės. *Dokumentų analizės* metodu yra išsamiai analizuojama EB direktyvos bei Lietuvos norminiai teisės aktai taip siekiant atskleisti jų reikšmę nagrinėjamai temai, siekiama išsiaiškinti tikrąją įstatymų leidėjo valią. Taip pat tiriama reikšminga Europos Teisingumo Teismo bei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika. *Loginio* metodo pagalba vertinama ir apibendrinama informacija, pateikiant suformuluotas išvadas. Naudojant *kritinį* metodą siekiama išryškinti temos probleminius klausimus, atskleisti magistro darbo autorės kritinį vertinimą bei pateikti galimus teorinių bei praktinių problemų sprendimo būdus.

Tyrimo tikslas. Šio darbo tikslas yra išnagrinėti įmonės reorganizavimą visapusiškai, atskleisti svarbiausias teorines bei praktines problemas, susijusias su darbuotojų apsaugos užtikrinimu esant įmonės reorganizavimui.

Tyrimo uždaviniai. Užsibrėžtam tikslui pasiekti yra keliami tokie uždaviniai:

- 1) apžvelgti svarbiausius Europos Bendrijų teisės aktus aktualius darbuotojų apsaugos teisiniam reglamentavimui bei išanalizuoti aktualią Europos Teisingumo Teismo

- praktiką, kurioje išaiškinamos svarbiausios Europos Tarybų direktyvų normos, bei pateikiami paaiškinimai dėl direktyvų nuostatų taikymo;
- 2) pateikti išsamią Lietuvos Respublikos teisės aktų, nustatančių garantijas darbuotojams, analizę bei įvertinti nacionalinės teisės aktų atitikimą tarptautiniams bei regioniniams teisės aktams. Išsiaiškinti, kokia yra darbuotojo teisinė padėtis įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo atveju bei išnagrinėti kolektyvinės darbuotojų apsaugos klausimą įmonės reorganizavimo metu;
 - 3) atskleisti svarbiausias pasirinktos temos sąvokas, plačiai išanalizuoti reorganizavimo sampratą, atskleisti reorganizavimo sampratos skirtumus Lietuvos civilinėje ir darbo teisėje;
 - 4) aptarti darbdavio galimybę nutraukti darbo sutartį ir šios teisės apribojimus, paliečiant darbuotojų skaičiaus mažinimo, konsultavimo ir informavimo pareigos realizavimo, bei neteisėto atleidimo iš darbo klausimus;
 - 5) išanalizuoti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuluojamą praktiką bylose, susijusiose su darbuotojų atleidimu iš darbo įmonės reorganizavimo metu, atskleisti pirmos bei antros instancijos teismų praktikoje pasitaikančias klaidas.

Tyrimo objektas. Teisiniai santykiai, atsirandantys tarp darbo teisės subjektų (darbuotojo bei darbdavio) įmonės reorganizavimo atveju bei juos reglamentuojančių Europos Bendrijos ir Lietuvos Respublikos darbo teisės normų analizė, jų vertinimas praktiniu aspektu.

Šaltiniai. Europos Bendrijų bei nacionalinės teisės aktų analizė yra svarbi siekiant įvertinti esamą darbuotojų apsaugos įstatyminį reglamentavimą bei siekiant surasti, atskleisti teisės aktuose egzistuojančias spragas bei trūkumus. Tyrimo metu plačiai bus analizuojama Tarybos direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, derinimo, nemažai dėmesio skiriama Europos Teisingumo Teismo praktikai bei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimams.

Hipotezė. Nacionaliniai ir Europos bendrijų teisės aktai, reglamentuojantys apribojimus nutraukiant darbo sutartį reorganizuojant įmonę reglamentuojantys galimai yra netikslūs.

1. Darbuotojų teisinės apsaugos reglamentavimas ES

Darbuotojų interesų apsaugos užtikrinimas reorganizuojant įmonę nėra naujiena Europos valstybių teisinėse sistemose, tačiau teisinis reglamentavimas ilgą laiką skyrėsi. Laikui bėgant šie skirtumai vis ryškėjo ir darė neigiamą įtaką darbuotojų teisinei apsaugai, kėlė grėsmę visai ekonominei Europos Bendrijos rinkai. Vieni iš svarbiausių Europos ekonominės bendrijos tikslų yra padėti šalių ekonominei integracijai, sukurti stiprią darbo jėgos rinką, skatinti verslo subjektų konkurencingumą. Šie tikslai suformavo poreikį vienodinti įmonių reorganizavimo teisinį reglamentavimą bei įtvirtinti darbuotojų teisių apsaugos garantijas visos Europos bendrijų mastu.

Pirmoji nagrinėjamai temai svarbi Europos Bendrijų Tarybos (toliau – Taryba) direktyva buvo priimta 1977 m. vasario 14 d. pavadinimu direktyva Nr. 77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo atveju, suderinimo (toliau – Direktyva Nr. 77/187/EEB)¹. Direktyvos priėmimo pagrindas buvo 1974 m. sausio 21 d. Tarybos patvirtinta Socialinių veiksmų programa, pagal kurią buvo numatyta sureguliuoti darbuotojų teisių bei interesų apsaugos klausimą įmonės pertvarkymo atveju. Direktyvos Nr. 77/187/EEB tikslas buvo skatinti įmonių reorganizavimo procesus ir tokiu būdu užtikinti verslo subjektų veiklos tęstinumą. Tačiau pati direktyva apėmė gana siaurą reguliavimo sritį, susijusią su įmonės teisinės formos pakeitimu, esant įmonių padalijimui arba sujungimui. Štai, Doc. Ingrida Mačernytė-Panomariovienė pastebi, kad minėtoje direktyvoje griežtai susikerta du prieštaringi prioritetai, t.y. darbuotojų teisių apsaugos prioritetas ir verslo apsaugos, kai perleidžiama įmonė (verslas) ar jos dalis, prioritetas.² Iš vienos pusės, Direktyvos Nr. 77/187/EEB nuostatos varžė darbdavių laisvę tvarkyti žmoniškuosius išteklius, ieškoti naujų sprendimų įmonės valdymo srityje. Kita vertus, nuostatos darbuotojų apsaugos klausimus reglamentavo ganėtinai siaurai, todėl visapusiškai negalėjo užtikrinti jų interesų apsaugos.

Dėl minėtų priežasčių Direktyvą Nr. 77/187/EEB sulaukė nemažai teisininkų kritikos, šios direktyvos nuostatos ne retai buvo aiškinamos Europos Teisingumo Teisme (toliau – ETT).

¹ Tarybos Direktyva 77/187/EEB OL L 61, 1977 3 5, p. 26.

² MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių apsauga perduodant įmonę, verslą arba jų dalis*. Jurisprudencija, 2006, Nr. 4(82), p. 54.

1998 m. birželio 29 d. buvo priimta nauja Tarybos direktyva Nr. 98/50/EB, iš dalies pakeičianti Direktyvą Nr. 77/187 dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo (toliau – Direktyva Nr. 98/50/EB).³

2001 m. kovo 12 d. abi direktyvos buvo galutinai konsoliduotos, Europos Bendrijų Taryba priėmė direktyvą Nr. 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo (toliau – Direktyva Nr. 2001/23/EB).⁴

Pagrindinis Direktyvų Nr. 77/187/EB, Nr. 98/50/EB ir Nr. 2001/23/EB tikslas – užtikrinti darbuotojų apsaugą įmonės reorganizavimo metu. Tolesnėje darbo eigoje plačiausiai bus kalbama apie 2001 m. kovo 12 d. priimta Direktyvos Nr. 2001/23/EB nuostatas.

1.1. Darbuotojų teisių apsauga pagal Direktyvą Nr. 2001/23/EB

Taikymo sritis. Direktyvos Nr. 2001/23/EB 1 straipsnis apibrėžia jos taikymo sritį, t.y. direktyva taikoma teisinio perdavimo arba susijungimo atveju perduodant įmonę, verslą arba įmonės ar verslo dalį kitam darbdaviui. Dėl direktyvos nuostatų taikymo valstybės narėms diskrecija yra paliekama gana plati. Šis aspektas turi neigiamą pusę, t.y. pernelyg didelė laisvė palikta valstybėms narėms pačioms interpretuoti Direktyvos Nr. 2001/23/EB nuostatas, o tai kelia abejonių ir sudaro nemažai keblumų dėl jos taikymo. Dėl to verta apibrėžti minėtos direktyvos taikymo sritį bei atskleisti svarbiausias sąvokas.

Taikymo sritis yra apibrėžta Direktyvos Nr. 2001/23/EB 1-ajame skyriuje. Direktyvos 1 skyriaus 1 straipsnis a) punktas skelbia, kad direktyva taikoma teisinio perdavimo arba sujungimo atveju perduodant įmonę, verslą arba įmonės ar verslo dalį kitam darbdaviui. Apibendrintai, galima išskirti 2 atvejus, kuriems esant taikoma direktyva:

- 1) teisinis perdavimas;
- 2) teisinis sujungimas.

Teisinis perdavimas. Teisinio įmonės, verslo ar jų dalies perdavimo sąvokos pati direktyva nepateikia. Kolektyvinės monografijos „Europos Sąjungos teisės aktų

³ Tarybos direktyva 98/50/EB. OL L 201, 1998 7 17, p. 88.

⁴ Tarybos direktyva 2001/23/EB. OL L 82, 2001 3 22, p. 16.

įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje⁵ autoriai, taip pat Doc. I. Mačernytė-Panomariovienė jau analizavo minėtą direktyvą ir pastebi, kad nors direktyva nepateikia įmonės, verslo ar jo dalies perdavimo sąvokos, tačiau „perdavimo“ samprata buvo išaiškinta ETT bylose dar tada kai galiojo Direktyva Nr. 77/187/EB. Taip pat 1994 m. gruodžio 7 d. Europos Bendrijos Komisijos (toliau – Komisija) rekomendacijoje dėl smulkių ir vidutinių įmonių perleidimo⁶ buvo pateikti verslo perleidimo būdai: įmonės akcijų perleidimas, pardavimas pagal įmonės pirkimo-pardavimo sandorį, paveldėjimas, dovanojimas. 2002 m. Europos Komisijos pranešime dėl smulkiųjų ir vidutinių įmonių perleidimo⁷ buvo pateikta tokia verslo perdavimo sąvoka: tai įmonės nuosavybės perdavimas kitam fiziniam ar juridiniam asmeniui, jeigu tai užtikrina tolesnį įmonės egzistavimą ir jos komercinę veiklą.⁸ Taip pat svarbu paminėti Generalinio advokato Yves Bot išvada, kurioje pažymima, kad: nustatant, ar yra teisinis perdavimas, lemiamas kriterijus yra ne sutartinis ryšys tarp perdavėjo ir perėmėjo, tačiau už įmonės veiklą atsakingo asmens pasikeitimas.⁹ Aišku tai, kad teisinis perdavimas galimas pagal pirkimo-pardavimo, dovanojimo sandorius, tačiau plačiau kalbėti apie visų rūšių sandorius ir jų ypatumus nėra reikalo, kadangi „teisinio perdavimo“ sampratos kalbant apie darbuotojų teisinę apsaugą nereikėtų sieti su nuosavybės teisių pasikeitimu. Pagal ETT, įmonės ar verslo perdavimas turi būti aiškinamas kaip darbdavio pasikeitimas, kuomet vienas fizinis ar juridinis asmuo perleidžia darbdavio teises kitam fiziniam ar juridiniam asmeniui.

Teisinis sujungimas. Sujungimo sąvoka Direktyvoje Nr. 2001/23/EB taip pat neapibrėžta, tačiau 1987 m. spalio 9 d. patvirtintos Trečiosios Tarybos direktyvos Nr. 78/855/EEC (toliau – Direktyva Nr. 78/855/EEC) 4 straipsnio 1 dalis skelbia: sujungimas reiškia tokį veiksmą, kuriuo keletas bendrovių nutraukia veiklą, tačiau nėra likviduojamos, o visą turtą bei įsipareigojimus perveda vietoje jų įsteigiamai bendrovei, mainais už naujai

5 PETRYLAITĖ D., DAVULIS T. PETRYLAITĖ V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. Monografija. Vilnius: Registrų centras, 2008, 492 p.

6 EB Komisijos rekomendacija Nr. 94/1069/EC dėl smulkių ir vidutinių įmonių perleidimo. OL L385/14, 1994 12 31, p. 14–17.

7 Final Report of the Expert Group on the Transfer of Small and Medium-Sized Enterprises. European Commission, Enterprise Directorate-General. Brussels, May 2002. [interaktyvus] [žiūrėta 2011 kovo 3 d.] Prieiga per internetą: <<http://ierc.bia-bg.com/Conf2009/DATA/MR5094EN.PDF>>.

8 Iš: KIRŠIENĖ J. *Verslo perleidimas akcijų ar įmonės pardavimo būdu: teisinio reglamentavimo ir praktikos lyginamoji analizė*. Jurisprudencija, 2006, Nr. 3 (81), p. 25.

9 Generalinio advokato Yves Bot išvada pateikta 2007 m. kovo 22 d. Byla C-458/05. [interaktyvus] [žiūrėta 2011 m. vasario 3d.]. Prieiga per internetą: <<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62005C0325:LT:PDF>>.

įsteigtos bendrovės akcijas.¹⁰ Taigi, teisinis verslo/įmonių sujungimas turėtų būti suprantamas kaip dviejų ar daugiau įmonių susijungimas į vieną ekonominį vienetą arba įsigyjant kitos įmonės akcijų, suteikiančių teisę kontroliuoti įmonę.

Ūkio subjekto tapatybės išlaikymas. Direktyvos Nr. 2001/23/EB 1 skyriaus 1 straipsnio antrojoje dalyje skelbiama: atsižvelgiant į a punktą ir kitas šio straipsnio nuostatas, šioje direktyvoje nustatytas perdavimas arba perdavimas išlaikant ūkio subjekto tapatybę, t.y. išlaikant organizuotą išteklių grupę, kurios tikslas yra ūkinė veikla, nepriklausomai nuo to, ar ta veikla yra pagrindinė ar pagalbinė. Šioje nuostatoje yra kalbama apie tai, kad įmonės ar verslo perdavimo metu turi būti išlaikomas ūkio subjekto tapatumas. Norint išaiškinti šią nuostatą, reiktų atsižvelgti ETT praktiką. Pavyzdžiui, 1986 m. kovo 18 d. buvo priimtas sprendimas *Spijkers* byloje¹¹ teismas pasisakė, kad nustatant ar perduodant ūkio subjektą, jo tapatumas buvo išlaikytas, tai matoma *inter alia*, iš to, kad jo veikla realiai tęsiama arba atnaujinama. Tai yra įmonė vykdo analogišką komercinę veiklą, ūkio subjektas yra toliau valdomas. ETT 1995 m. rugsėjo 19 d. priimdamas sprendimą *Rygaard* byloje¹², pasisakė, kad turto perėmimas suteikia naujajam savininkui galimybę valdyti įmonę. Vis tik, faktinis įmonės turto perdavimas ar nuosavybės teisių į įmonę ir jos turtą perdavimas automatiškai nėra laikomas įmonės ar verslo perleidimo atveju, tačiau teismai nagrinėdami bylas ir sprenddami ar įvyko įmonės perdavimas į tai turėtų atsižvelgti. Perduodant įmonę paprastai turėtų būti perduodami ir jos gamybos ištekliai, tačiau tai taip pat nėra lemiamas kriterijus sprendžiant dėl ūkio tapatumo išlaikymo. Tokią nuomonę paskelbė ETT 2005 m. gruodžio 15 d. sprendime *Nurten Güney-Görres v Securicor Aviation* byloje¹³. Anksčiau minėtoje Generalinio advokato Yves Bot išvadoje, apibendrinus aktualią ETT praktiką, teigiama, kad pats svarbiausias kriterijus vertinant ar po perdavimo ūkio subjekto tapatybė buvo išlaikyta yra darbuotojų kolektyvo perėmimas. Jeigu naujasis darbdavys perėmė didžiąją dalį darbuotojų, kurie pagal kompetenciją ir toliau dirba tą patį darbą, reiškią tapatumas yra išsaugotas. Anot Generalinio advokato, direktyvoje paminėta „organizuota išteklių grupė“ būtent turėtų būti suprantama kaip žmoniškieji ištekliai, darbuotojų kolektyvas. Tai siejama su pačios direktyvos tikslu – išlaikyti darbo santykių stabilumą bei tęstinumą. Doc. I.

¹⁰ Trečioji Tarybos direktyva 78/855/EEC pagrįsta Sutarties 54 straipsnio 3 dalimi, dėl akcinių bendrovių jungimo. OJ L295, 1978, p. 43.

¹¹ ETT 1986 m. kovo 18 d. sprendimas byloje 24/85 *Spijkers*.

¹² ETT 1995 m. rugsėjo 19 d. sprendimas byloje C-48/94 *Rygaard*.

¹³ ETT 2005 m. gruodžio 15 d. sprendimas KG sujungtose bylose C-232/04 ir *Gul Demir* C-233/04. *Nurten Güney-Görres v Securicor Aviation Ltd* (Vokietija), Kötter Aviation Security GmbH & Co.

Mačernytė-Pamariovienė pastebi, kad aiškinantis ūkio subjekto tapatumo išlaikymo klausimą svarbu nagrinėti kriterijus, o juos reikia nagrinėti ne atskirai, o kompleksiskai. Taip pat svarbu atsižvelgti ir į kitus veiksnius: ūkio subjekto tapatybę apibūdina ir kiti veiksniai, tokie kaip jo vadybos personalas, darbo jėga, organizavimo būdas, veiklos metodai ir, žinoma, kur tinka, jam prieinami veiklos vykdymo ištekliai.¹⁴

Trumpai apibendrinant, galima išskirti 3 Direktyvos Nr. 2001/23/EB taikymo sąlygas:

- 1) verslo/įmonės arba jų dalių perdavimas;
- 2) ūkio subjekto tapatybės perduodant įmonę, verslą ar jų dalį išlaikymas;
- 3) turi būti teisinis perdavimo pagrindas.

Įmonės, verslo nuoma kaip teisinis perdavimas. Nagrinėjamai temai svarbu atskleisti ar nuoma, gali būti laikoma teisinio perdavimo atveju bei ar patenka į direktyvos taikymo sritį. ETT nagrinėdamas *Molle Kro*¹⁵ ir bei *Berg*¹⁶ bylas dar galiojant Direktyvai Nr. 77/187/EEB pasisakė, kad įmonės nuoma gali būti laikoma teisiniu perdavimu jeigu keičiasi darbdavys. Tačiau reikia turėti omenyje tai, kad įmonės ar verslo nuomos sutartis paprastai yra sudaroma terminuotam laikotarpiui ir egzistuoja tam tikri pagrindai, kuriais remiantis ji gali būti nutraukta. Kyla klausimas: nutraukus nuomos sutartį, kas bus atsakingas už tolimesnius darbo santykius?

Verslo, įmonės ar jų dalių perdavimas nuomos pagrindu taip pat patenka į direktyvos reguliavimo apimtį ir remiantis ETT praktika yra įtraukiamas į „verslo perdavimo“ sampratą. Kai nuoma nutraukiama, nuomotojas, perėmęs į savo rankas verslą kartu su darbuotojais, bus laikomas darbdaviu darbuotojų atžvilgiu, tuo tarpu nuomininkas darbdavio statusą praranda. Teismas išplėtė minėtos direktyvos taikymo sritį, pasisakydamas, kad direktyva taikoma kai nuomos sutartis nutraukimas ne tik šalių susitarimu bet ir teismo sprendimu. Kitos ETT nagrinėto bylos atskleidė teismo požiūrį į direktyvos taikymą esant darbuotojų perleidimui paslaugų pirkimo sutarties pagrindu (angl. *outsourcing*). Teismas, nagrinėdamas *Rask*¹⁷ nusprendė, kad paslaugų pirkimo sutartis, kuomet viena įmonė kitai perduoda tam tikrų savo

¹⁴ MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Verslo/įmonės arba verslo/įmonės 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 2011 vasario 27 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)> p. 11.

¹⁵ ETT 1987 m. gruodžio 17 d. sprendimas byloje C-287/86 *Molle Kro*.

¹⁶ ETT 1988 m. gegužės 5 d. sprendimas byloje 145/87 *Berg*.

¹⁷ ETT 1992 m. lapkričio 12 d. sprendimas byloje C-209/91 *Rask*.

funkcijų atlikimą, kartu perleidžiant personalą turi būti laikomas verslo perleidimu ir yra direktyvos taikymo pagrindas. Verta paminėti ETT nagrinėtą *Schmidt*¹⁸ bylą. Darbuotoja, dirbanti valymo paslaugų teikimo įmonėje buvo vienintelė jos darbuotoja ir buvo atleista iš darbo, kai paslaugų pirkėjas nusprendė minėtų paslaugų atsisakyti, pirkti jas iš kito paslaugų tiekėjo. Kaip bebūtų keista, teismas konstatavo, kad net ir vieno darbuotojo perdavimas *outsourcingo* pagrindu neeliminuoja direktyvoje nustatytos darbuotojų apsaugos ir bus laikomas verslo dalies perdavimu.

Direktyvos taikymas asmenų atžvilgiu. Taip pat verta pažymėti, kad Direktyvos taikymas subjektų atžvilgiu yra apibrėžtas 1 skyriaus, 1 straipsnio c dalyje, kurioje skelbiama, kad direktyva taikoma valstybės ir privačioms įmonėms, kurios verčiasi ūkine veikla siekdamos pelno, arba yra nepelno organizacijos. Valstybinių valdymo institucijų administracinis pertvarkymas arba administracinių funkcijų perdavimas, atliekamas tarp valstybinės valdžios institucijų, nepriskiriamas šioje direktyvoje nustatytam perdavimui. Taigi, darbuotojų apsauga yra užtikrinama nepriklausomai nuo subjekto juridinės formos, darbuotojų teisių apsauga yra užtikrinama ir pelno nesiekiančių organizacijų darbuotojams. Dėl valstybinių valdžios institucijų darbuotojų (valstybės tarnautojų) apsaugos, taikant minėtą direktyvą klausimų taip pat buvo iškilę. ETT išnagrinėjęs *Henke* bylą¹⁹, išaiškino, kad struktūriniai-administraciniai pertvarkymai vykstantis tarp valstybinės valdžios institucijų nėra laikomi įmonės, verslo ar jų dalių perėmimu, dėl to į komentuojamos direktyvos taikymo sritį nepatenką, institucijų darbuotojams direktyvoje nustatyta teisinė apsauga netaikoma. Kita vertus, byloje *Delahaye*²⁰ teismas pripažino, jog privačios įmonės perdavimas valstybei turėtų būti laikomas įmonės perdavimu. Taip pat ir privatizavimo atveju, kada valstybinė įmonė yra perduodama privačiam sektoriui direktyvoje nustatyta apsauga darbuotojams turi būti taikoma. Taip ETT nusprendė byloje *Beckmann v Dynamco Whichloe Macfarlone Ltd*²¹. Tokie atvejai, kuomet įmonių perleidimas vyksta tarp viešojo ir privataus sektoriaus yra sudėtingesni, kadangi valstybės narės taikydamos direktyvos nuostatas turi atsižvelgti į nacionalinės teisės aktus reglamentuojančius valstybės tarnybą.

¹⁸ ETT 1994 m. balandžio 14d. sprendimas byloje C-392/92 *Schmidt*.

¹⁹ ETT 1996 m. spalio 15 d. sprendimas byloje C-298/94 *Henke*.

²⁰ ETT 2004 m. lapkričio 11 d. sprendimas byloje C-425/02 *Delahaye*.

²¹ ETT 2002 m. birželio 4 d. sprendimas byloje C-164/00 *Beckmann v Dynamco Whichloe Macfarlone Ltd*.

1.2. Darbuotojų teisinė padėtis

Šio tyrimo vienas iš svarbiausių tikslų yra išnagrinėti kokią apsaugą darbuotojams nustato EB teisės aktai, todėl svarbu išsiaiškinti į kokią teisinę padėtį patenka darbuotojai įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo atveju ir kokią apsaugą nustato komentuojama direktyva.

Automatinis darbo santykių perėmimo principas. Direktyvos nuostatos įtvirtina garantiją, kad įmonės, verslo ar jo dalies perdavimo faktas negali tapti darbo sutarties nutraukimo pagrindu. Šioms garantijoms galioja automatinis darbo santykių perėmimo principas, kuris reiškia perdavėjo darbdavio teisės yra perleidžiamos teisių perėmėjui. ETT 1988 m. birželio 15d. sprendime *Bork* byloje²² pabrėžė, perdavimo momento svarbą bei pažymėjo, kad įmonės darbuotojai, kurių darbo sutartys yra nutraukiamos iki įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo dienos, pažeidžia Direktyvos 2001/23/EB nuostatas. Darbuotojų garantijos suprantamos kaip darbo vietos išsaugojimas, darbo santykių tęstinumas. Tuo pačiu direktyva numato, kad reorganizacijos procesas gali nulemti organizacinius pokyčius, kurių pagrindu pasikeis darbo jėgos poreikis ir darbuotojų skaičius galimai turės būti mažinamas. Taip pat svarbu paties darbuotojo valia, t.y. darbuotojas gali nuspręsti sutikti su atitinkamais pakeitimais ir tęsti darbo santykius arba pasinaudoti direktyvos 4 straipsnyje numatyta galimybe atsisakyti tolimesnių darbo santykių. Įpareigojimai darbuotojui tęsti darbo santykius su naujuoju darbdaviu prieštarautų ir pažeistų darbuotojo teisę laisvai pasirinkti darbdavį. ETT 1992 m. gruodžio 16 d. priėmęs sprendimą *Kastiko* byloje²³ nutarė, kad nepaisant automatinio darbo santykių perėmimo principo, kuris reiškia, kad darbo sutartys naujam darbdaviui pereina negavus išankstinio darbuotojų sutikimo, tai dar nereiškia darbuotojų teisės laisvai pasirinkti darbdavį apribojimo. Teismas pažymi, kad įvykus perdavimui darbuotojas turi galimybę nuspręsti, ar toliau tęsti darbo santykius su naujuoju darbdaviu. Taip turi būti užtikrinama, kad kartu esant pertvarkymams įmonėje, nebus keičiamos kolektyvinėse sutartyse nustatytos sąlygos. ETT 1992 m. lapkričio 12 d. sprendimas byloje *Rask*²⁴ išaiškino, kad ne visi darbo sąlygų ar darbo sutarčių pakeitimai yra draudžiami ir kad reikia skirti, kurie pasikeitimai blogina darbuotojo padėtį, o kurie – ne.

²² ETT 1988 m. birželio 15d. sprendimas byloje C-101/87 *Bork*.

²³ ETT 1992 m. gruodžio 16 d. sprendimas byloje C-392/911 *Kastikas*.

²⁴ ETT 1992 m. lapkričio 12 d. sprendimas byloje C-209/91 *Rask*.

Kolektyvinių sutarčių automatinio perėjimo principas. Direktyvos 2001/23/EB 3 straipsnio 3 dalyje yra įtvirtinta, kad po perdavimo teisių perėmėjas ir toliau vykdo kolektyvinės sutarties nuostatas ir sąlygas, pagal tas pačias minėtuose sutartyse perdavėjui taikomas sąlygas iki kolektyvinės sutarties pabaigos arba kitos kolektyvinės sutarties įsigaliojimo arba taikymo. Principo esmė yra ta, kad naujajam darbdaviui įmonėje galiojančios kolektyvinės sutartys yra privalomos, o tai užtikrina papildomų garantijų, kurios yra nustatytos kolektyvinėje sutartyje tolimesnį galiojimą. Tiesa, valstybėms narėms direktyva numato teisę šios sąlygos vykdymą apriboti, bet ne trupesniai nei vienerių metų laikotarpiui.

1.3. Kolektyvinių darbuotojų interesų apsauga

Direktyvoje kolektyvinių santykių apsauga svarbi dviem aspektais. Pirma, Direktyvos Nr. 2001/23/EB nuostatos įtvirtina pareigą valstybėms narėms užtikrinti darbuotojų atstovų statusą bei imtis visų reikalingų priemonių, kad darbuotojų atstovavimas teisių perdavimo-perėmimo laikotarpiu išliktų. Antra, minėta direktyva taip pat nustato, kad tiek darbdavio teisių perėmėjas, tiek teisių perdavėjas turi pareigą konsultuoti ir informuoti darbuotojų atstovus. Abu aspektai yra pakankamai svarbūs, todėl kiekvienas iš jų turi būti apžvelgtas.

Darbuotojų atstovai. Direktyvoje darbuotojų atstovų sąvoka nėra pateikiama, tačiau yra nurodoma, kad reikia vadovautis nacionalinės teisės aktais apibrėžta sąvoka. Komentuojamos direktyvos 6 straipsnyje yra akcentuojama, kad darbuotojų atstovai išlaiko savo statusą ir vaidmenį jeigu įmonė, verslas ar jų dalis išlaiko savo savarankiškumą. O jeigu savarankiškumas nėra išlaikomas, valstybės narės turi pasirūpinti, kad tinkamas atstovavimas darbuotojams būtų užtikrinamas. Kitaip tariant, darbuotojų atstovavimui svarbus nepertraukiamumas. ETT teismas, yra išnagrinėjęs gausybę su Direktyvos Nr. 2001/23/EB nuostatų taikymo susijusių bylų, išaiškino „ūkio subjekto tapatumo“ bei kitas sąvokas, tačiau 6 straipsnio 1 dalyje esančio žodžių junginio „išlaiko savo savarankiškumą“ reikšmės nebuvo pateikęs. Vis dėlto „savarankiškumas“ ir „tapatybė“ nėra tapačios sąvokos. 2010 m. gegužės 6 d. Generalinės advokatės Sharpston pateiktoje išvadoje yra pakankamai aiškiai suformuluota minėto žodžių junginio reikšmė. Taikant 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo 6 straipsnio 1 dalį,

įmonė, verslas ar įmonės ar verslo dalis išlaiko savarankiškumą, jeigu po perdavimo ji išlaiko savo konkrečią organizacinę struktūrą, kurią perdavėjas nustatė įvairiems perduodamiems gamybos elementams. Tačiau subjektas neišlaiko savarankiškumo, jei, nepaisant išsaugoto funkcinio tarpusavio priklausomybės ir papildomo ryšio tarp perduodamų gamybos elementų, šie elementai po perdavimo integruojami į naują ir kitokią organizacinę struktūrą. Taikant šį kriterijų, būtina atsižvelgti į atitinkamo subjekto organizacines realijas po perdavimo.²⁵ Vykstant teisiniam perėmimui ar sujungimui organizaciniai įmonės tam tikri struktūriniai pokyčiai yra įmanomi: darbuotojų kolektyvo sudėtis gali pasikeisti nežymiai, tačiau gali pasikeisti ir neatpažįstamai. Išlaikius savarankiškumą galioja *Status quo*, nėra poreikio keisti darbuotojų atstovus. Įmonei, netekus savarankiškumo atstovavimas pasikeičia, darbuotojų interesais rūpinasi naujai išrinkti atstovai, kadangi perdavus darbuotojus naujam darbdaviui atitinkami darbuotojai yra integruojami į įmonės personalą ir ankstesni jų atstovai netenka savo statuso. Atstovavimo pasikeitimas susijęs ir su darbuotojų skaičiaus pasikeitimu, t.y. jam padidėjus didėja ir atstovų skaičius. Iki kol nauji darbuotojų atstovai bus išrinkti, t.y. pereinamuoju laikotarpiu darbuotojų interesams atstovauja tie patys darbuotojų atstovai, kurie atstovavo iki perdavimo. Pažymėtina tai, kad perėjimo laikotarpiui galimas atvejis, kad darbuotojai trumpai turės „dvigubą atstovavimą“.

Informavimo ir konsultavimo pareiga. Direktyva įpareigoja tiek teisių perėmėją (naują darbdavį) tiek teisių perdavėją (esamą darbdavį) informuoti darbuotojų atstovus apie numatomą perdavimą. Pagal analizuojamos direktyvos 7 straipsnio 1 dalį, perdavėjas iš anksto privalo informuoti apie:

- 1) perdavimo datą arba siūlomą perdavimo datą;
- 2) perdavimo priežastis;
- 3) perdavimo teisinius, ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojams;
- 4) priemones, numatytas darbuotojų atžvilgiu.

Tiek perdavėjas, tiek perėmėjas turi iš anksto konsultuotis su darbdavių atstovais apie numatomas priemones bei siekti susitarimo. Reikia pripažinti, kad direktyvoje ganėtinai lakoniškai kalbama apie konsultavimo ir informavimo pareigą, sąvokos vėl gi nepateikiamos. Norint išsamiau apžvelgti informavimo ir konsultavimo reglamentavimą tarptautiniu bei ES

²⁵ Generalinės advokatės Sharpston išvada pateikta 2010 m. gegužės 6 d. Byla C-151/09. [interaktyvus] [žiūrėta 2011 kovo 1 d.] Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:620090151:LT:NOT>>.

mastu reiktų apžvelgti kitus ne mažiau svarbius Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) bei kai kuriuos regioninius teisės aktus.

Konsultavimas ir informavimas yra reglamentuojamas ne tik ES lygmenyje bet ir pasauliniu mastu. TDO skiria nemažai dėmesio bendradarbiavimo tarp darbo teisinių santykių šalių skatinimui bei socialinio dialogo plėtrai. TDO konvencijose yra įtvirtinti pamatiniai darbo santykių stabilumą įtvirtinantys principai, o TDO rekomendacijose siūlomos įvairios priemonės, skirtos efektyviam bendradarbiavimui tarp socialinių partnerių užtikrinimui, netgi pateikiamos detalios instrukcijos kaip toks socialinis dialogas turėtų būti įgyvendinamas. Visos kolektyvinius santykius reglamentuojančios TDO konvencijos ir rekomendacijos nebus apžvelgiamos, tačiau būtina akcentuoti TDO Konvenciją Nr. 158 dėl darbo sutarties nutraukimo²⁶ (toliau – Konvencija Nr. 158). Šioje konvencijoje yra įtvirtinta informavimo ir konsultavimo pareiga esant darbo santykių nutraukimui dėl ekonominių, technologinių, struktūrinių ar panašių priežasčių. Konvencijos Nr. 158 2 skyriaus 1 punkto (a) papunktyje yra nustatyta darbdavio pareiga laiku pateikti tinkamą informaciją apie ketinimus nutraukti darbo santykius atitinkamiems darbuotojų atstovams. Taip pat privalu nurodyti darbo sutarčių nutraukimo priežastis, darbuotojų, kuriuos tai palies, skaičių ir kategorijas bei laikotarpį, per kurį norima darbo santykius nutraukti. Sekančiame (b) papunktyje yra įtvirtinta, kad darbuotojų atstovams kiek įmanoma anksčiau turi būti suteikta galimybė konsultuotis dėl priemonių, kurių reikia imtis norint išvengti darbo sutarčių nutraukimų ar darbuotojų skaičiaus mažinimo, ir tokių priemonių, kaip alternatyvaus darbo suradimas. Tokiu būdu bet kokios su darbo santykių nutraukimu susijusios neigiamos pasekmės būtų sušvelnintos. Šios konvencijos Lietuva nėra ratifikavusi, tačiau į neratifikuotas TDO konvencijas taip pat turi būti atsižvelgiama.

Europos Tarybos priimta Europos socialinė chartija²⁷ taip pat įtvirtina teisę į informavimą ir konsultavimą savo 2 dalies 21 straipsnyje. Straipsnis deklaruoja, kad darbuotojų teisė į informavimą ir konsultavimą įmonėje turi būti įgyvendinama, o kad įgyvendinimas būtų veiksmingas, šalys turi imtis visų reikalingų priemonių šiam tikslui pasiekti. Darbuotojai bei jų atstovai nuolat ar tam tikrais laikotarpiais turi būti informuojami apie įmonės, kurioje jie dirba, ekonominę bei finansinę būklę, taip pat būtų laiku

²⁶ TDO Konvencija Nr. 158 dėl darbo sutarties nutraukimo. [interaktyvus] [žiūrėta 2011 kovo 1 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?-1453071771>>.

²⁷ Europos socialinė chartija. Valstybės žinios, 2001-06-08, Nr. 49-1704.

konsultuojami apie numatomus sprendimus, kurie galėtų turėti esminę įtaką darbuotojų interesams, ypač apie tuos sprendimus, kurie gali gerokai paveikti užimtumą įmonėje. Pažymėtina, kad Europos socialinė chartija yra netiesioginio taikymo tarptautinis teisės aktas, kuris nustato pareigą valstybėms narėms priimti atitinkamus nacionalinius teisės aktus.

Tiek Konvencijos Nr. 158, tiek Europos Socialinės chartijos nuostatos pabrėžia, kad konsultavimas ir informavimas turi vykti laiku bei nuolatos. Šio įpareigojimo nevykdymas ar pavėluotas vykdymas pažeistų darbuotojų interesus. Vykstant įmonės reorganizavimui informavimas ir konsultavimas įgauna specifinį pobūdį, kadangi įmonėje vykstantys procesai yra susiję su neigiamais reiškinais darbuotojų atžvilgiu. Tikimasi, kad išankstinis bei reguliarus darbdavio bei darbuotojų, jų atstovų bendradarbiavimas padės sušvelninti neigiamas tokių, įmonėje vykstančių procesų, pasekmes.

Taip pat reiktų paminėti vieną svarbiausių ES direktyvų šiuo klausimu – tai 2002 m. kovo 11 d. direktyva Nr. 2002/14/EB „Dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje“ (toliau – Direktyva Nr. 2002/14/EB)²⁸. Šioje direktyvoje yra trumpai apibrėžtos konsultavimo ir informavimo sąvokos, išdėstytos praktinės informavimo ir konsultavimo priemonės. Remiantis Direktyvos Nr. 2002/14/EB 2 straipsniu, informavimas tai – darbdavių atliekamas duomenų perdavimas darbuotojų atstovams, kad jie galėtų susipažinti su dalyko esme ir jį išnagrinėti, o konsultavimasis – pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio užmezgimas. Komentuojamoje direktyvoje pakankamai konkrečiai suformuluoti jos tikslai ir svarbiausi principai. Apibendrinant direktyvą, reiktų paminėti, kad ja yra siekiama sukurti bendrą visai EB informavimo ir konsultavimo sistemą, nustatyti minimalius, visoms įmonėms esančioms valstybėse narėse privalomus reikalavimus. Tokiu būdu norima ne tik užtikrinti informavimo ir konsultavimo pareigos tinkamą realizavimą, bet ir pagerinti darbdavių ir darbuotojų socialinį dialogą, skatinti darbuotojų dalyvavimą įmonės veikloje bei bendradarbiavimą su darbdaviu taip didinant įmonės konkurencingumą. Direktyvos priėmimas jokių būdu nereiškia, kad valstybėse narėse iki tol nebuvo sukurto teisinio mechanizmo užtikrinančio informavimą bei konsultavimą. Poreikį sukurti vieningą informavimo ir konsultavimo sistemą paskatino ne vien tik bendras EB siekis suvienodinti valstybių narių informavimo ir konsultavimo teisinį mechanizmą. Ekonominė globalizacija lėmė tai, kad įmonės turi prisitaikyti prie naujų verslo sąlygų, kurti ir plėtoti naujas darbo organizavimo formas. Taigi

²⁸ Europos Parlamento ir Tarybos direktyva Nr. 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje. OJ, L 080, 2002, p. 29.

tam tikri politiniai, ekonominiai, socialiniai ir teisiniai EB plėtros dalykai, reikalauja keisti egzistuojančią teisės sistemą bei nustatyti naujas teises ir praktines priemones, skirtas konsultavimo ir informavimo realizavimui. EB Tarybos ir Parlamento iniciatyva kuriant vieninga informavimo ir konsultavimo sistema Bendrijose turėtų būti vertinama teigiamai, bet deja, valstybės narės labai vėluoja perkelti direktyvos nuostatas į savo nacionalinę teisę. Tokia informacija yra pateikiama 2009 m. vasario 19 d. Europos Parlamento rezoliucijoje dėl Direktyvos Nr. 2002/14/EB²⁹. Parlamentas rezoliucija išreiškia susirūpinimą dėl vėlavimo įgyvendinti minėtą direktyvą, bei ragina valstybes nars kuo skubiau tai padaryti. Remiantis išanalizuotais teisės aktais, galima būti suformuluoti informavimo ir konsultavimo sąvokas:

1. **Informavimas** suprantamas kaip visos svarbiausios informacijos susijusios su įmonės, verslo perdavimu išankstiniu pateikimu darbuotojų atstovams.

2. **Konsultavimas** – tai savotiškas bendradarbiavimo tarp darbdavio ir darbuotojo būdas, nuomonių pasidalinimas, privalomas tuomet kai planuojamas darbuotojų skaičiaus mažinimas. Tikslas yra pasiekti kompromisą, sušvelninti neigiamas proceso pasekmes.

Apibendrinant išanalizuotus tarptautinės teisės bei Europos Sąjungos teisės aktus bei ETT praktiką, reiktų pažymėti, kad pirmieji bandymai įtvirtinti darbuotojų teisinę apsaugą Europos Bendrijoje nebuvo itin sėkmingi. Priėmus Direktyvą Nr. 2001/23/EB buvo siekiama konsoliduoti anksčiau galiojusias direktyvas bei užtikrinti teisinę apsaugą darbuotojams įmonės, verslo ar jų dalies perdavimo atveju, suvienodinti garantijų darbuotojams sąlygas visos EB mastu. Direktyvoje praktiškai nėra apibrėžiamos jos pateikiamos sąvokos, valstybėms narėms palikta teisė kai kurias sąvokas aiškinti remiantis savo nacionaline teise. Suprantama, kad dėl valstybėms narėms kildavo neaiškumų dėl direktyvos nuostatų taikymo, dėl to susiklostė ETT praktika aiškinti komentuojamos direktyvos normas bei taikymo sritį. Kai kurie ankstesni ETT išaiškinimai, buvo perkelti į Direktyvos Nr. 2001/23/EB nuostatas. Šiuo metu ETT praktikos aiškinančios galiojančią direktyvą nėra itin daug, nemažai išaiškinimų buvo pateikta galiojant ankstesnėms direktyvoms Nr. 77/187/EB bei Nr. 98/50/EB, o Direktyva Nr. 2001/23/EB praktiškai perėmė jų nuostatas, todėl ETT išaiškinimai joms galioja. Negalima teigti, kad Direktyva Nr. 2001/23/EB užtikrina visapusišką apsaugą darbuotojams įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo atveju. Visada reikia

²⁹ Europos Parlamento rezoliucija dėl Direktyvos 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo taikymo Europos bendrijoje (2008/2246(INI) Briuselis 2009. [interaktyvus] [žiūrėta 2011 kovo 3 d.] Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:076E:0011:0016:LT:PDF>>.

atsižvelgti į TDO konvencijas bei rekomendacijas, kitus EB teisės aktus reglamentuojančius darbuotojų apsaugą.

2. Reorganizavimo samprata Lietuvos teisinėje sistemoje

Kadangi reorganizavimo institutas yra susiformavęs civilinėje teisėje, vienas iš šio darbo tikslų yra išnagrinėti reorganizavimo sampratą remiantis civiline teise, atskleisti šios sąvokos esmę, skirtumus tarp to kaip reorganizavimas suprantamas civilinėje teisėje ir darbo teisėje. Taigi, šioje darbo dalyje bus kalbama apie reorganizavimo sąvoką, būdus tam tikrus reglamentavimo skirtumus.

Lietuvoje juridinių asmenų reorganizavimą reglamentuoja Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (toliau – CK)³⁰. Taip pat tam tikrus reorganizavimo ypatumus nustato įstatymai reglamentuojantys atskiras juridinių asmenų teises formas, Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas, Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas ir kt. Svarbiausi civilinės teisės mokslininkų darbai, kurie bus analizuojami tyrimo metu yra šie: LR civilinio kodekso komentaras, A. Vileitos, V. Mikėlėno ir kt. Civilinės teisės bendrosios dalies vadovėlis bei V. Pakalniškio, J. Kiršienės ir kt. parengtas Civilinės teisės bendrosios dalies vadovėlis, R. Stanislovaičio Komercinė teisė.

2.1. Reorganizavimo samprata pagal LR civilinę teisę

Juridinis asmuo negali atsirasti ar išnykti tiesiog savaime. Juridinio asmens kaip civilinės teisės objekto atsiradimas paprastai yra siejamas su juridinio asmens įregistravimu, t.y. tam tikrų veiksmų atlikimu, laikantis įstatymuose nustatytų procedūrų ir taisyklių. Amžinai egzistuoti juridinis asmuo taip pat negali. Iš vienos pusės, jo pasibaigimą gali sąlygoti įvairūs išoriniai veiksniai, tokie kaip nuolat besikeičianti rinka, verslo sąlygų pokyčiai, pasaulinės finansų krizės bei kitos nuo pačio juridinio asmens valios nepriklausančios priežastys. Kita vertus, juridinio asmens dalyvių sprendimą dėl juridinio asmens pasibaigimo gali lemti fizinių asmenų interesai, ambicijos ir panašios asmeninio pobūdžio priežastys.

2.1.1. Reorganizavimo sąvoka

Prieš pradėdant nagrinėti reorganizavimo sampratą Lietuvos civilinėje teisėje svarbu atriboti šias sąvokas: „juridinis asmuo“ ir „įmonė“. Pagal CK juridinis asmuo yra savo pavadinimą

³⁰ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios. 2000. Nr. 74-2262.

turinti įmonė, įstaiga arba organizacija, kuri gali savo vardu įgyti ir turėti teises bei pareigas, būti ieškovu ar atsakovu teisme (CK 2.33 str.). Minėtas straipsnis susilaukė nemažai kritikos iš komercinės teisės atstovų. Doc. R. Stanislovaitis kritikuoja minėtą CK straipsnį, teigdamas, kad straipsnyje nesilaikant bendrosios teorinės ir dalykinės logikos, įmonė yra vadinama juridiniu asmeniu.³¹ Anot autoriaus, įmonės sąvokos išaiškinimą apsunkina tokia CK pateikta juridinio asmens sąvoka, o norint išsiaiškinti įmonės sąvoką ją reikia priverstinai gvildinti per juridinio asmens sampratą. Žodis „įmonė“ yra plačiai vartojamas tiek teisės teorijoje, tiek praktikoje, tačiau šio termino vartojimo tikslas ir prasmė gali skirtis priklausomai nuo teisės šakos. Net civilinėje teisėje įmonės sąvoka nevienareikšmė, pavyzdžiui, CK 1.110 straipsnio 1 dalyje įmonė apibūdinama kaip verslininkui priklausantis turtas, galintis būti civilinių santykių objektu. Įmonė verslininkui priklauso kartu su turtu, turtingomis ir neturtingomis teisėmis, skolomis ir kitomis pareigomis. Įmonė laikoma nekilnojamuoju turtu, kuriuo savininkas – verslininkas gali disponuoti. Kodekso 6.185 straipsnis verslininką prilygina įmonei, vartoja šias sąvokas kaip analogus. Anksčiau galiojusiam Lietuvos Respublikos įmonių įstatyme (toliau – Įmonių įstatymas) buvo pateiktas toks apibrėžimas: įmonė yra savo firmos vardą turintis ūkinis vienetas, įsteigtas įstatymų nustatyta tvarka tam tikrai komercinei-ūkiniai veiklai. Įmonę sudaro medžiaginių – daiktinių, finansinių ir nematerialių aktyvų, jos teisių ir pareigų kompleksas.³² Reiškia, įmonė suprantama kaip ūkinis vienetas, ūkinės apyvartos dalyvis, tačiau pateikta definicija taip pat nėra visiškai aiški ir išsami.

EB norminiuose teisės aktuose įmonė suvokiama ne kaip teisės subjektas, o kaip tam tikras gamybinis ūkinis kompleksas, kaip materialijų ir žmogiškųjų elementų vienovė, tikslingai organizuota ūkiniam tikslams siekti, t.y. gaminti prekes arba teikti paslaugas.³³ Tai yra funkcinė įmonės sąvoka, kadangi subjektas pripažįstamas įmonė nepriklausomai nuo jo teisinio statuso ar finansavimo būdo. Svarbiausia, kad subjektas verstųsi ekonomine veikla, kuri suprantama labai plačiai kaip rodo 2000 m. rugsėjo 12 d. ETT priimtas sprendimas *Pavlov ir kt.* byloje.³⁴ Anot teismo, bet kokia veikla, susijusi su prekių ir paslaugų siūlymu konkrečioje rinkoje laikoma ekonomine ūkio subjekto veikla. Lietuvos Respublikos pridėtinės vertės mokesčio įstatymo projekte pateikta išsamesnė ekonominės veiklos sąvoka:

³¹ STANISLOVAITIS R. *Komercinė teisė*. Vilnius: Eugrimas, 2005, p. 30.

³² Lietuvos Respublikos įmonių įstatymas. Valstybės žinios, 1990, Nr. 14-395 (įstatymas neteko galios 2003-12-31).

³³ STANISLOVAITIS R. *Komercinė teisė*. Vilnius: Eugrimas, 2005, p. 31.

³⁴ ETT 2000 m. rugsėjo 12 d. sprendimas byloje C-180/98-C-184/98 *Pavlov ir kt.*

ekonominė veikla – veikla (įskaitant gamybą, prekybą, paslaugų teikimą, žemės ūkio veiklą, žuvininkystę, kasybą, profesinę veiklą, naudojimąsi turto ir (arba) turtinių teisių turėjimu), kurią vykdant siekiama gauti bet kokių pajamų (neatsižvelgiant į tai, ar ją vykdant siekiama gauti pelno). Tačiau ekonomine veikla nelaikoma darbo veikla, valstybės ir savivaldybių veikla (net jeigu už valstybės ir savivaldybių veiklą mokami mokesčiai ar rinkliavos).³⁵

Taigi vieningo teisės akto, kuriame būtų aiškiai ir išsamiai pateikti visi aktualūs terminai nėra. CK pateikiamos sąvokos yra aiškinamos viena per kitą, todėl nėra tikslios. Šiek tiek aiškesnį (bet neteisinį) įmonės apibūdinimą galima rasti ekonomistų darbuose³⁶. Juos išanalizavus galima būtų suformuluoti tokią sąvoką: įmonė yra socialinė grupė, kuri suburia žmones, organizuoja jų darbą, turinti tikslą gaminanti prekes ir teikianti paslaugas rinkai.

CK reorganizavimo sąvoką apibrėžia 2.96 straipsnio 2 dalį, kurioje nurodomi du galimi juridinio asmens pasibaigimo atvejai – tai reorganizavimas ir likvidavimas. Pagal minėto straipsnio pateiktą trumpą sąvoką, reorganizavimas apibrėžiamas kaip juridinio asmens pabaiga be likvidavimo procedūros. Iš to tampa aišku, kad juridinio asmens pasibaigimui yra taikomos dvi visiškai skirtingos procedūros, tačiau pateiktas apibrėžimas yra trumpas ir abstraktus, todėl neatskleidžia reorganizavimo esmės. Norint atskleisti platesnę reorganizavimo sampratą, būtina išnagrinėti teisės aktų reglamentuojamus reorganizavimo būdus, procedūrą bei išanalizuoti civilinės teisės mokslininkų darbus.

2.1.2. Reorganizavimo būdai ir etapai

Reorganizavimo būdai. Juridiniai asmenys yra reorganizuojami 2 būdais, t.y. jungimo arba skaidymo būdu. Jungimo būdas dar yra skirstomas į prijungimą ir sujungimą. CK pateikiamos sąvokos yra šios:

- 1) prijungimas – tai vieno ar daugiau juridinių asmenų prijungimas prie kito juridinio asmens, kuriam pereina visos reorganizuojamo juridinio asmens teisės ir pareigos;
- 2) sujungimas – tai dviejų ar daugiau juridinių asmenų susivienijimas į naują juridinį asmenį, kuriam pereina visos reorganizuotų juridinių asmenų teisės ir pareigos.

Galimi juridinio asmens skaidymo būdai taip pat yra du:

³⁵ Lietuvos Respublikos pridėtinės vertės mokesčio įstatymas. Valstybės žinios, 2002-04-05, Nr. 35-1271.

³⁶ BAGDONAS E., KAZLAUSKIENĖ E. *Biznio įvadas: vadovėlis*. Kaunas.: Technologija, 1997, p. 289.

- 1) išdalijimas – tai reorganizuojamo juridinio asmens teisių ir pareigų išdalijimas kitiems jau veikiančioms juridiniams asmenims;
- 2) padalijimas – tai vieno reorganizuojamo juridinio asmens pagrindu įsteigimas dviejų ar daugiau juridinių asmenų, kuriems tam tikromis dalimis pereina reorganizuoto juridinio asmens teisės ir pareigos.

Įstatymų leidėjas įtvirtino baigtinį reorganizavimo būdų sąrašą bei užtikrino galimybę juridinio asmens dalyviui pačiam nuspręsti, kurį iš būdų pasirinkti.

Reorganizavimo procesas. Įmonės reorganizavimas pakankamai ilgai vyksta dėl to yra skiriami pagrindiniai jo etapai. Išanalizavus Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentarą (Toliau – CK Komentaras)³⁷, A. Vileitos, V. Mikėlėno ir kt. autorių parengtą Civilinės teisės bendrosios dalies vadovėlį³⁸ bei V. Pakalniškio, J. Kiršienės ir kt. parengtą Civilinės teisės bendrosios dalies vadovėlį³⁹, paaiškėjo, kad vieningos autorių nuomonės į kokius etapus tikslingiausia būtų skirstyti reorganizavimą nėra. Vieni autoriai skiria 11 etapų, kiti – tik 6 etapus. Nei vienas skirstymas nėra klaidingas, tiesiog pirmu atveju reorganizavimo eiga apžvelgiama labai smulkiai, o kitu atveju etapai yra labiau apibendrinti. Todėl susisteminius ir išnagrinėjus minėtą teisinę literatūrą, galima išskirti tokius svarbiausius etapus:

- 1) sprendimo inicijuoti reorganizavimą priėmimas. Jis gali būti priimamas juridinio asmens dalyvių susirinkime. Taip pat įstatymų numatytais atvejais sprendimą dėl reorganizavimo gali priimti teismas;
- 2) reorganizavimo sąlygų rengimas. Jas rengia juridinio asmens valdymo organai;
- 3) parengtų sąlygų patvirtinimas. Tvirtina taip pat juridinio asmens dalyviai;
- 4) vertinimas. Vertinimą atlieka audito įmonė, kuri pateikia vertinimo ataskaitą;
- 5) sąlygų paskelbimas. Skelbiama viešai, visi duomenys pateikiami juridinių asmenų registru;
- 6) juridinio asmens dalyvių supažindinimas su parengtomis sąlygomis;
- 7) sprendimo reorganizuoti juridinį asmenį priėmimas bei sąlygų ir įstatų patvirtinimas. Sprendimas priimamas visuotiniame juridinio asmens dalyvių susirinkime;

³⁷ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys. Vilnius: Justitia, 2001, p. 435.

³⁸ VILEITA A. et al. *Civilinė teisė. Bendroji dalis*: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2009, p. 567.

³⁹ Kiršienė J. et al. *Civilinė teisė. Bendroji dalis*. I Tomas - Vadovėlis. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2004, p. 288.

- 8) dokumentų pateikimas notarui ir Juridinių asmenų registrui. Kai reorganizavimo metu įsteigiamas naujas juridinis asmuo, jis užregistruojamas Juridinių asmenų registre;
- 9) juridinio asmens išregistravimas;

Procesas formaliai baigiasi, tačiau kad reorganizavimas būtų faktiškai baigtas, reikia atlikti dar kelis papildomus veiksmus susijusius su turto perdavimu, teisių ir pareigų perleidimu.

Literatūroje yra išskiriamos dvi reorganizavimui būtinos sąlygos arba dar kitaip sakant prielaidos. Visų pirma, reorganizavime turėtų dalyvauti tik tos pačios teisinės formos juridiniai asmenys. Antra, draudžiama reorganizuoti juridinius asmenis, kurie yra priverstinai likviduojami arba likviduojami savanoriškai, tačiau yra prasidėjusi turto išdalijimo procedūra juridinio asmens dalyviams. Taip pat tam tikrus ypatumus gali nustatyti atskiri įstatymai, kurie reglamentuoja juridinių asmenų teises formas, kaip pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas ir kt. CK ir kiti įstatymai detalai reglamentuoja juridinių asmenų reorganizavimo tvarką, sąlygas, yra nemažai jų ypatumų. Visas galimas sąlygas ir ypatumus smulkiai ir išsamiai nagrinėti nėra pagrindo, kadangi pagrindinis šio darbo tikslas yra išanalizuoti apribojimus taikomus nutraukiant darbo sutartį reorganizuojant įmonę. Todėl reorganizavimo samprata civilinėje teisėje apžvelgta bendrais bruožais, informacija pateikiama tokia apimtimi kiek to reikia tolesniam darbo temos vystimui reorganizavimą siejant su darbo santykiais.

2.1.3. Reorganizavimo atskyrimas nuo pertvarkymo, restruktūrizavimo ir likvidavimo

Atskyrimas nuo pertvarkymo. Pertvarkymas dažniausiai yra siejamas su juridinio asmens teisinės formos pakeitimu. Iki šiol neretai šios sąvokos yra tapatinamos. Civilinės teisės vadovėlių autoriai įvardija pertvarkymo procesą kaip tam tikrą „transformaciją“: skirtingai nei juridinio asmens pabaigos atveju, kai juridinio asmens nebelieka, pertvarkymo atveju juridinis asmuo tiesiog transformuojasi (t.y. pakeičiama juridinio asmens teisinė forma, kiti juridinio asmens registracijos duomenys – kodas, adresas ir kita, dažniausiai nesikeičia), tačiau pats juridinis asmuo nesibaigia.⁴⁰

⁴⁰ VILEITA A et al.. *Civilinė teisė. Bendroji dalis: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2009, p. 281.

Atlikus minėtų civilinės teisės šaltinių palyginimą, reikėtų išskirti esminius reorganizavimo ir pertvarkymo skirtumus:

- 1) reorganizavimas laikomas juridinio asmens pasibaigimu, o pertvarkymas – ne;
- 2) pertvarkymo procedūra yra panaši į reorganizavimo procedūrą, tačiau yra kiek paprastesnė. Pertvarkymo sąlygų rengimas vertinimas ir auditas nėra privalomi;
- 3) pertvarkyme visais atvejais dalyvauja vienas ir tas pats juridinis asmuo, todėl teisių ir pareigų perleidimas/perėmimas nevyksta;
- 4) pertvarkant joks naujas juridinis asmuo taip pat nėra sukuriamas.

Restruktūrizavimo ir reorganizavimo atskyrimas. Civilinės teisės, taip pat ir ekonomistų darbuose dažnai sutinkamos panašiai fonetiškai skambančios restruktūrizavimo ir reorganizavimo sąvokos. Kyla klausimas: ar reorganizavimo ir restruktūrizavimo terminus galima vartoti sinonimiškai? Doktrinoje vieningos nuomonės kaip reikėtų apibrėžti restruktūrizavimą nėra. Teisine prasme restruktūrizavimas siejamas su įmonės turtinių santykių reglamentavimu, o ekonomistai restruktūrizavimą sieją su tikslu didinti įmonės veiklos efektyvumą, konkurencingumą, pertvarkant įmonės organizacinę-administracinę struktūrą ar kitomis priemonėmis. Tokia nuomone yra pateikta Doc. R. Grinevičiaus ir kitų autorių kolektyvinėje monografijoje⁴¹ remiantis atlikta užsienio mokslininkų darbų, kuriuose kalbama apie įmonės restruktūrizavimą analize. Lietuvos Respublikos įmonių restruktūrizavimo įstatymas (toliau – Restruktūrizavimo įstatymas) pateikia tokį apibrėžimą: įmonės restruktūrizavimas – visuma šio įstatymo nustatytų procedūrų, kuriomis siekiama išsaugoti ir plėtoti įmonės veiklą, sumokėti skolas ir išvengti bankroto, gaunant įmonės kreditorių pagalbą, taikant ekonomines, technines, organizacines ir kitas priemones.⁴² Taigi, remiantis Restruktūrizavimo įstatymu, jo tikslas yra padėti įmonei išvengti likvidavimo, atkurti jos mokumą. Dėl to galima daryti išvada, kad Lietuvos įmonių teisėje restruktūrizavimas yra susiaurintas ir traktuojamas tik kaip įmonės nemokumo problemų sprendimo būdas ar būdas išvengti likvidavimo. Doc. I. Mačernytės-Pamariovienės nuomone, Lietuvoje įmonei iškėlus restruktūrizavimo bylą gali būti vykdomas Civilinio kodekso numatytas įmonės – juridinio asmens pertvarkymas, t.y. juridinio asmens teisinės formos pakeitimas, arba reorganizavimas, t.y. juridinio asmens pabaiga be likvidavimo

⁴¹GRINEVIČIUS R. ir kt. *Šiuolaikinis verslas: tobulinimo prioritetai*. Kolektyvinė monografija. Vilniaus Gedimino technikos universitetas. Verslo vadybos fakultetas. Vilnius: Technika, 2005, p. 39 – 43.

⁴² Lietuvos Respublikos restruktūrizavimo įstatymas. Valstybės žinios, 2001-03-20, Nr. 31-1012 (2010-10-01 redakcija).

procedūros (CK 2.104 str.).⁴³ Todėl apibendrinant, galima sakyti, kad restruktūrizavimas suprantamas kaip visuma teisinių bei kitų priemonių, skirtų padėti įmonei išsaugoti ir plėtoti veiklą. Kaip vienos iš minėtų priemonių yra reorganizavimas arba pertvarkymas. Todėl galima daryti išvada, kad restruktūrizavimo sąvoka lyginant su reorganizavimu yra platesnė, kadangi restruktūrizavimas apima dar įmonės bankrotą, veiklos nutraukimą, todėl vartoti šias sąvokas kaip sinonimus nebūtų visiškai tikslinga.

Reorganizavimo ir likvidavimo atskyrimas. Praktikoje pasitaiko nemažai atveju kuomet darbdaviai reorganizavimą vadina likvidavimu taip sąmoningai siekdami atsisakyti nereikalingų darbuotojų. Norint įsitikinti, ar darbo sutartis nebuvo nutraukta vien dėl reorganizavimo fakto, reikia patikrinti, ar laiko tarp reorganizavimo ir atleidimo tarpas yra pakankamai trumpas, ar po to buvo priimta naujų darbuotojų ir kita.⁴⁴ Teisės mokslo darbų autoriai kol kas mažai diskutuoja apie praktines reorganizavimo ir likvidavimo atskyrimo problemas, kompleksiskai to nenagrinėja. Dėl šios priežasties būtina apžvelgti likvidavimo ir reorganizavimo skirtumus.

Dažniausias civilinės teisės literatūroje sutinkamas likvidavimo apibrėžimas yra formuluojamas kaip juridinio asmens savanoriškas arba priverstinis veiklos nutraukimas, be teisių ir pareigų perėmėjo. Anot A. Vileitos V. Mikelėno bei kitų autorių parengusių Civilinės teisės bendrosios dalies vadovėlių, likvidavimo procedūra reiškia, kad priėmus sprendimą likviduoti, juridinio asmens veikla sustabdoma, sudarytos sutartys yra nutraukiamos, visiškai atsiskaitoma su juridinio asmens kreditoriais, o likęs turimas turtas parduodamas arba kartu su likusiomis lėšomis perduodamas juridinio asmens dalyviams.⁴⁵ CK 2.106 straipsnis reglamentuoja išsamų likvidavimo pagrindų sąrašą. Remiantis juo, likvidavimas gali būti savanoriškas, t.y. kuomet likvidavimo procedūra nusprendžia inicijuoti juridinio asmens dalyviai. Juridinio asmens veiklos nutraukimas pasibaigus laikotarpiui, kuriam buvo įsteigtas juridinis asmuo yra specifiskas pagrindas, tačiau teisinėje literatūroje taip pat priskiriamas savanoriškam likvidavimui: likvidavimo suėjus veiklos terminui atveju dalyvių valia dėl likvidavimo išreiškiama ir savo ruožtu „užprogramuojamas“ nuo pat juridinio asmens pradžios⁴⁶. Visais kitais atvejais, esant priverstiniam likvidavimui,

⁴³ MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Kolektyvinio darbuotojų atleidimo iš darbo reglamentavimas Lietuvoje*. Jurisprudencija: Mokslo darbai – Vilnius, 2007, Nr. 10 (100), p. 27.

⁴⁴ TIAŽKIJUS V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005, p. 492.

⁴⁵ VILEITA et al. *Civilinė teisė. Bendroji dalis: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2009, p. 285.

⁴⁶ VILEITA et al. *Civilinė teisė. Bendroji dalis: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2009, p. 286.

sprendimą priima teismas, Juridinių asmenų registras, o bankroto atveju gali nuspręsti ir kreditoriai. Abiem atvejais reikšmingas juridinio asmens išregistravimo iš Juridinių asmenų registro momentas. Skirtumas tas, kad juridinio asmens išregistravimas reorganizavimo atveju reiškia, kad išregistravimo rezultatas siejamas ne su reorganizuojamo juridinio asmens pabaiga, bet teisių perleidimu kitam juridiniam asmeniui arba naujo juridinio asmens sukūrimu.

Taigi, renkantis tarp reorganizavimo ir savanoriško likvidavimo procedūrų turi būti realizuojami juridinio asmens dalyvių ketinimai. Siekiant išlaikyti įmonės veiklos tęstinumą yra pasirenkamas reorganizavimo būdas. Taip yra siekiama išlaikyti juridinio asmens teises ir pareigas perleidus jas tretiesiems asmenims. Pasibaigimas siejamas su teisių ir pareigų perleidėjo pabaiga. Likvidavimo procedūros atveju ketinimai siejami su juridinio asmens pabaiga, nepaliekant teisių ir pareigų perėmėjo. Suprantama, kad reorganizuojant likvidavimo procedūros neatliekamos, nes juridinio asmens veiklą perima kitas arba kiti juridiniai asmenys.

2.2. EB normų įgyvendinimo problemos Lietuvoje

Stojimas į Europos Sąjungą mūsų valstybei buvo svarbus žingsnis, atvėręs naujas darbo rinkas, naujas galimybes nevaržomam asmenų judėjimui, geresnes sąlygas verslui, padėjęs šalies ekonominiam stabilumui. Pasirengimas narystei Europos Sąjungoje nebuvo lengvas procesas. Lietuva norėdama integruotis ir tapti visaverte Europos Sąjungos valstybių „šeimos“ nare per ganėtinai trumpą laiką turėjo priderinti nacionalinės teisės sistemą prie Europos Bendrijų diktuojamų teisės standartų. Užsibrėžtas siekis perimti ES teisės aktuose įtvirtintas teisės normas reikalavo visų teisės šakų, ne išimtis ir darbo teisės, sistemų reformų. Tiesa, kai kurios Direktyvos Nr. 2001/23EB į nacionalinę teisę buvo perkeltos pavėluotai. Tik 2008 metais Darbo kodekso, kuris laikomas pagrindiniu teisės aktu, perimančiu *acquis communautaire* darbo teisės srityje, priede buvo nurodyta, kad šiuo teisės aktu įgyvendinama aptariama direktyva⁴⁷.

Komentuojamos direktyvos nuostatos perkeltos į Lietuvos Respublikos darbo kodekso⁴⁸ (toliau – DK) 138 straipsnį dėl apribojimų nutraukiant darbo sutartį reorganizuojant įmonę bei į 47 straipsnį, įtvirtinantį darbdavio konsultavimo ir informavimo

⁴⁷PETRYLAITĖ D., DAVULIS T. PETRYLAITĖ V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Monografija. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 283.

⁴⁸Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

pareiḡą. Norint nustatyti ar EB direktyvų nuostatos buvo tinkamai inkorporuotos į nacionalinius darbo teisės įstatymus, reikia išanalizuoti minėtas DK nuostatas bei šiai temai aktualią LAT praktiką.

2.2.1. EB direktyvų nuostatų perkėlimas į DK 38 str. reglamentuojantį apribojimus nutraukti darbo sutartį reorganizuojant įmonę

DK 138 straipsnio formuluotė skamba taip: „apribojimai nutraukti darbo sutartį reorganizuojant įmonę“. Toliau straipsnis yra išplečiamas, detaliau įvardijama kokiais atvejais taikomas šis apribojimas. Straipsnį sąlyginai galima būtų išskaidyti į tokias dalis:

- 1) įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas;
- 2) įmonės, įstaigos ar organizacijos sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės;
- 3) įstaigos ar organizacijos, verslo ar jo dalies perdavimas.

Toliau kiekviena iš šių dalių bus aptarta atskirai.

Įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas. Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentarą⁴⁹ pirmoje išskirtoje dalyje minimi atvejai iš esmės sutampa su CK 2.2104 straipsniu, reglamentuojančiu juridinių asmenų pertvarkymą. Pertvarkymas yra naujas institutas Lietuvos civilinėje teisėje, kadangi iki naujojo CK įsigaliojimo 2001 m. pertvarkymas nebuvo atskirtas nuo reorganizavimo ir buvo vienas iš reorganizavimo būdų. Įdomus faktas, kad į DK pertvarkymas kaip įstatymo papildymas buvo įtrauktas 2005-05-12 Lietuvos Respublikos Seimui priėmus Darbo kodekso pakeitimo ir papildymo įstatymą⁵⁰ (toliau – 2005 m. DK pakeitimo įstatymas). Taigi šioje vietoje turime paradoksą – civilinėje teisėje reorganizavimas atskiriamas nuo pertvarkymo, o darbo teisėje pertvarkymas inkorporuojamas į reorganizavimo sąvoką. Suprantama, kad Darbo kodekso pakeitimų iniciavimas buvo susijęs su EB direktyvų įgyvendinimu, tačiau tokia straipsnio formuluotė prieštarauja civilinės teisės pateiktai reorganizavimo sampratai,

⁴⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004, p. 622.

⁵⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas. Valstybės Žinios, 2005-05-28, Nr. 67-2400).

kadangi pagal CK reorganizavimas ir pertvarkymas yra 2 skirtingi dalykai. Kyla klausimas: ar gali darbo teisės įstatymai reorganizavimo sampratą reglamentuoti plačiau negu civilinės teisės įstatymai? Šį klausimą galima būtų išspręsti pakeičiant DK 138 straipsnio formuluotę į ją įtraukiant žodį „pertvarkymas“. Tuomet įstatymo formuluotė turėtų skambėti taip: „Apribojimai nutraukti darbo sutartį reorganizuojant arba pertvarkant įmonę“.

Taip pat kyla neaiškumų dėl įmonės savininko pasikeitimo atvejo. Kokia įtaka darbo santykiams turi įmonės savininko pasikeitimas? Ar keičiantis įmonės savininkui darbdavys kaip darbo santykių šalis lieka ta pati? Doc. V. Tiažkijus buvo pastebėjęs, kad vis dėlto įmonės/verslo savininko pasikeitimas į Direktyvos Nr. 2001/23/EB veikimo sritį nėra įtrauktas kadangi pasikeitus savininkui ūkio subjekto tapatumas lieka išlaikytas, darbo santykiams tai nedaro įtakos. Taigi apibendrinant galima teigti, kad direktyva neturi būti taikoma tais atvejais, kuomet sutartinių santykių pagrindu pasikeičia įmonės ar verslo savininkas, kuris perima darbdavio teises. Tokiu atveju keičiasi įmonės savininkas, o darbdavys kaip darbo santykių šalis lieka ta pati. Remiantis Direktyvos Nr. 2001/23/EB nuostatomis, tik darbdavio pasikeitimas yra pagrindas direktyvai taikyti. Taigi ši DK nuostata numatanti, kad organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas negali būti teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį nustato platesnę darbuotojų apsaugą nei analizuota direktyva.

Įmonės, įstaigos ar organizacijos sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės. Galima teigti, kad ši DK 138 straipsnio dalis atitinka reorganizavimo būdus numatytus CK. Visi išvardinti įmonės reorganizavimo būdai negali būti teisėta priežastimi nutraukti darbo santykius. Tai atitinka, direktyvos 1 skyriuje 1 straipsnyje numatytam teisiniam perdavimui ir sujungimui kai yra perduodama įmonė, verslas arba įmonės ar verslo dalis kitam darbdaviui. Tačiau kyla klausimas, ar teisinio sujungimo prasme verslo įsigijimas akcijų pirkimo-pardavimo sandorio pagrindu bus laikomas vienu iš reorganizacijos būdu? Literatūroje nemažai kalbama apie įvairių rūšių sandorius, kurie yra verslo ar jo dalies perleidimo forma, tačiau lieka neaišku ar akcijų pirkimo – pardavimo sandoris gali būti laikomas vienu iš būdu verslui perleisti. Dėl akcijų pirkimo sandorio pripažinimo verslo perleidimu ar sujungimu teisės darbų autorių nuomonės išsiskyrė. Dr. J. Kiršienės, išanalizavusios Vokietijos teismų praktiką, nuomone ne visuomet, tačiau tam tikrais atvejais akcijų pirkimą galima būtų laikyti verslo perleidimo sandoriu. Kaip rašo autorė, įmonių/verslo perleidimas gali būti kontrolinio akcijų paketo perleidimas,

įmonės, kaip objekto perleidimas kitiems asmenims ar įmonėms, įskaitant įmonių perėmimus (take over) ir susiliejumus (merger), įmonės teisinės formos pakeitimus ir kt.⁵¹ Svarbu atsižvelgti į tam tikrus kriterijus. Visų pirma, koks yra akcijų pirkimo ekonominis tikslas ir sandorio šalių tikroji valia? Jeigu akcijų pirkėjas siekia ne tik formalaus įmonės/verslo įsigijimo, bet ir turi tikslą įgyti jos valdymo teisę bei kitas teises (tokias kaip darbdavio) ir toliau vykdyti įmonės komercinę veiklą, galima teigti, kad verslo perdavimas įvyksta. Visų antra, svarbu kokia dalis akcijų yra įsigyjama. Nedidelės dalies akcijų įsigijimas riboja akcininko įmonės valdymo teisės, dėl to autorės nuomone tik kontrolinio akcijų paketo įsigijimas galėtų būti prilyginamas verslo perdavimui. Akcijų pirkimo-pardavimo sandorio pripažinimas verslo perleidimu yra negalimas ir tuo atveju jei perkant akcijų paketą įsigyjama realios komercinės veiklos, verslo nevykdanti įmonė. Visais atvejais reikėtų atsižvelgti į konkrečios akcijų pirkimo-pardavimo sutarties sąlygas, kadangi kontrolinio akcijų paketo pirkimas tik investiciniais tikslais nebus laikomas verslo perleidimu.

Štai, autorius R. Blanpain savo darbe „European Labour Law“⁵² remdamasis ETT praktika, išsako kitokia nuomonę. Anot jo, akcijų pirkimo-pardavimo nereikėtų laikyti verslo perdavimu ar sujungimu, kadangi tokiu atveju keičiasi įmonės/verslo savininkas, bet ne darbdavys. Reiškia minėtas atvejis į direktyvos taikymo sritį apskritai nepatenka. Šiai nuomonei pritaria ir kolektyvinės monografijos autoriai, taip pat Doc. V. Tiažkijus. Klausimas dėl akcijų pirkimo-pardavimo be abejo lieka ginčytinas. Lietuvos teismų praktikoje kol kas akcijų pirkimas-pardavimas nėra traktuojamas kaip verslo perleidimas, tačiau Dr. J. Kiršienės teigimu yra perspektyvų, kad ateityje tokia praktika susiformuos. Darytina išvada, kad kol LAT praktikoje nėra ši norma aiškinama išplėstai, t.y. įtraukiant akcijų pirkimą-pardavimą, turime laikytis ETT praktikos.

Įstaigos ar organizacijos, verslo ar jo dalies perdavimas. Nei CK nei jokiame kitame teisės akte nėra apibrėžtos „įmonės perdavimo“ ar „verslo perdavimo“ sąvokos, o teisinėje literatūroje jos yra vartojamos nevienareikšmiškai. DK 138 straipsnyje verslo perdavimas yra paminėtas, tačiau terminas nėra apibrėžtas. Suprantama, kad „verslo perleidimo“ sąvoka DK atsirado ne be reikalo, o įtraukimas į DK yra siejamas su Europos Sąjungos direktyvų įgyvendinimu. Dėl sąvokų, esančių teisės aktuose neapibrėžtumo gali

⁵¹ KIRŠIENĖ J. *Verslo perleidimas akcijų ar įmonės pardavimo būdu: teisinio reglamentavimo ir praktikos lyginamoji analizė*. Jurisprudencija, 2006, Nr. 3(81), p. 25.

⁵² BLANPAIN R. *European Labour Law* – Hague: Kluwer Law International, 2000, p. 449.

iškilti dvejonų ir klausimų dėl to ar teisingai suprantama įstatymų leidėjo valia, todėl Lietuvos teisės moksle apie šių sąvokų atskleidimą vis dažniau kalbama. Žodžio „įmonė“ reikšmė remiantis civilinės teisės ir ekonomikos mokslininkų darbais buvo apibūdinta praeitame skyriuje, todėl dabar būtų tikslinga apibrėžti „verslo perleidimo“ sąvoką.

Lietuvių kalbos žodyne⁵³ yra nurodomi keli žodžio verslas apibrėžimai, tačiau šiuo atveju tinkamiausias verslo apibūdinimas būtų: verslas – tai gavybinio pobūdžio ūkinė veikla. Įstatymuose galima rasti tokį apibūdinimą: verslas – tai juridinio ar fizinio asmens, įmonės, neturinčios juridinio asmens teisių, veikla, kuriai naudojami ekonominiai ištekliai, kuria siekiama gauti pajamų bei pelno ir už kurią šis asmuo atsako savo turtu⁵⁴. Pagal CK 2.4 straipsnio 2 dalį, verslininkas – tai fizinis asmuo, kuris įstatymų nustatyta tvarka verčiasi ūkinė-komercine veikla. Taigi atsižvelgiant į įstatyminių bei etimologinių aiškinimų galima suformuluoti išvadą, kad verslas juridinio ar fizinio asmens ūkinė-komercinė veikla, kuria siekiama gauti pajamų ar pelno. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. vasario 17 d. teisėjų kolegijos nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-113/2003 pateikė savo išaiškinimą dėl įstatymų leidėjo vartojamos „perleidimo“ sąvokos. Įstatymų leidėjo vartojama sąvoka „perleidimas“ yra apibendrinanti, civilinėje teisėje reiškianti nuosavybės teisės perdavimą kitam asmeniui, taip pat vienas iš būdų įgyvendinti savininkui savo disponavimo teisę tiek už atlyginimą, tiek ir neatlygintinai. Perleidimo teisė gali būti realizuota per įvairias sandorių rūšis: pirkimo-pardavimo, dovanojimo, mainų ir kt. Mainų sutartis savo esme yra turto perleidimo sutarties rūšis.⁵⁵ Dr. J. Kiršienė savo straipsnyje „Verslo perleidimas akcijų ar įmonės pardavimo būdu: teisinio reglamentavimo ir praktikos lyginamoji analizė“ kelia klausimą ar sąvokos „perleidimas“ ir „perdavimas“ yra tapačios? Remiantis minėta LAT nutartimi, galima daryti išvadą, kad sąvokos perdavimas ir perleidimas yra sinonimiškos bei yra vartojamos kalbant apie savininko teisės disponuoti savo turtu realizavimą. Tačiau tokiu LAT išaiškinimu nereikėtų apsiriboti, kadangi verslo perleidimas ar verslo perėmimas nesusijęs vien tik su nuosavybės teisės perėmimu. Plačiąja prasme verslo perleidimas/perėmimas yra ne tik teisinė, bet ir ekonominė kategorija. Verslo įgijėjas įgyja galimybę dalyvauti verslo valdyme, priimti strateginius valdymo sprendimus.

Teismų praktikoje, dar iki naujojo LR darbo kodekso priėmimo pasitaikė bylų, kuriuose buvo aiškinamasi ar verslo ir jo dalių perdavimas laikytinas reorganizavimu. Vienas

⁵³ NAKTINIENĖ G. *Lietuvių kalbos žodynas* (t. I-XX, 1941-2002). Vilnius: Lietuvių kalbos institutas, 2005.

⁵⁴ Lietuvos Respublikos turto ir verslo vertinimo pagrindų įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 52-1672 (2003-05-01 redakcija).

⁵⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. vasario 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-113/2003.

iš pavyzdžių, 2000 m. ieškovas J. V. kreipėsi į Jonavos apylinkės teismą prašydamas išspręsti tarp jo ir darbdavio administracijos kilusį ginčą. Atsakovas įmonė „Letenerga“ buvo sudariusi bendradarbiavimo sutartį su ankstesniu ieškovo darbdaviu įmone „Achema“, pagal kurią „Letenerga“ perėmė vieno „Achemos“ filialo darbuotojus. Darbo ginčas buvo kilęs dėl to, kad atsakovas nesutiko vykdyti kolektyvinėje sutartyje numatytų įsipareigojimų, motyvuodamas tuo, kad UAB „Letenerga“ yra naujai įsteigta, visiškai savarankiška įmonė, nesanti AB „Achema“ teisių perėmėja. LAT nagrinėdamas kasacinį skundą, bei ištyręs tarp įmonių sudarytą bendradarbiavimo sutartį byloje⁵⁶ nustatė, kad UAB „Letenerga“ buvo įkurta AB „Achema“ pagrindu pastarąją įmonę reorganizavus perduodant dalį verslo kitai įmonei.

Kolektyvinių sutarčių perėmimas. DK 63 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta, kad jeigu įmonė ar įmonės dalis pereina iš vieno darbdavio, sudariusio įmonės kolektyvinę sutartį, kitam darbdaviui, šios sutarties nuostatos galioja ir naujam darbdaviui. Teismas, priėmęs nutartį anksčiau minėtoje civilinėje byloje Nr. 3K-3457/2001 taip pat konstatavo, kad ieškovo reikalavimas vykdyti kolektyvinę sutartį yra teisėtas, kadangi įvykus verslo dalies perdavimui, UAB „Latenerga“ kaip teisių ir pareigų iš AB „Achema“ perėmėją perėmė ir įmonėje galiojančią kolektyvinę sutartį.

Tačiau tokia įstatymo straipsnio nuostata yra labai siaura lyginant su direktyvoje reglamentuojama darbuotojų apsauga įtvirtinta kolektyvinėse sutartyse. Darbo kodekse kalbama tik apie kolektyvinės sutarties galiojimą, jeigu yra įmonės perdavimas, tačiau apie verslą, verslo ar įmonių dalių perdavimą nėra pasakyta. Taip pat pati formuluotė sulaukė teisės mokslo darbų autorių kritikos: pateikta straipsnio formuluotė yra ydinga, nes pati įmonė yra darbdavys.⁵⁷ Šia nuostata Direktyvos Nr. 2001/23/EB kolektyvinių sutarčių automatinio perėmimo principas nėra visiškai įgyvendintas ir dėl to, kad DK visiškai nereglementuoja aukštesnio lygio kolektyvinės sutarties nuostatų pereinamumo naujam darbdaviui.⁵⁸ Tam tikros painiavos šiame įstatyme yra ir su terminais. Direktyvoje nustatyta, kad kolektyvinės sutarties galiojimo terminas naujam darbdaviui netrumpesnis kaip vienerių metų, o DK terminų susijusių su šiuo atveju nagrinėjamu kolektyvinių sutarčių perėmimu

⁵⁶ Lietuvos Aukščiausiasis Teismo 2001 m. balandžio 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3457/2001.

⁵⁷ MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių apsauga perduodant įmonę, verslą arba jų dalis*. Jurisprudencija, 2006, nr. 4(82), p. 57.

⁵⁸ PETRYLAITĖ D., DAVULIS T. PETRYLAITĖ V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. Monografija*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 288.

nenumato. Bendrieji terminai nustatyti DK 63 straipsnio 2 dalyje nurodo, kad terminuota uvos kolektyvinė sutartis galioja iki jos termino pabaigos, neterminuota – iki naujos kolektyvinės sutarties sudarymo.

Outsourcing. Socialinės ir darbo apsaugos ministerija dar prieš kelis metus pradėjo rengti darbo nuomos įstatymo projektą, tačiau iki šiol joks teisės aktas reglamentuojantis darbuotojų nuomą nėra priimtas. Angliškam terminui *outsourcing* šiuo metu lietuviško atitikmens nėra, o doktrinoje jis vadinamas paslauga. Nors Lietuvos darbo teisės doktrinoje apie darbo nuoma kalbama mažai, tačiau joje galime rasti sąlyginį nestandartinių darbo organizavimo formų skirstymą. Pagal formos požymius paslaugų tiekėjus galime skirstyti:

- 1) laisvai samdomus specialistus (angl. *freelancer*);
- 2) funkcinių paslaugų (angl. *outsourcing*) įmones;
- 3) personalo nuomos įmones.⁵⁹

Paslaugų teikimą reglamentuoja CK, tačiau darbo teisėje santykiai susiklostantys darbo nuomos pagrindu yra nesureguliuoti, dėl to kyla klausimų dėl darbo santykių dalyvių statuso bei darbuotojų teisinės apsaugos. Remiantis anksčiau minėtais ETT nutarimais bylose *Rask, Stichting* funkcinių paslaugų teikimą bei darbuotojų personalo nuomą reikėtų prilyginti verslo perdavimui direktyvos prasme. Tačiau kol kas darbo nuoma nėra sureguliuota teisės aktais ir nors niekas neprieštaruoja, kad toks teisinis reglamentavimas Lietuvos darbo teisėje yra būtinas, lieka neaišku, kada ši teisės spraga bus užpildyta.

Lyginant su ETT išaiškinimais, pateiktais analizuotose *Molle Kro, Berg, Bork*, kodekso 138 str. labai siaurai reglamentuoja apribojimų nutraukti darbo sutartį taikymo sritį, neištraukdama pilnos „įmonės, verslo ar jo dalių“ sąvokos ypatumų: įmonės nuomos sutarčių eliminavimas iš Darbo kodekso 138 straipsnio taikymo srities visiškai neatitinka direktyvoje iškeltų tikslų, t.y. užtikrinti darbuotojų apsaugą, kai perleidžiant įmonę, verslą ar jų dalį keičiasi darbdavys⁶⁰.

2.2.2. EB teisės aktų reglamentuojančių konsultavimą ir informavimą įgyvendinimas Lietdarbo teisėje.

⁵⁹ BAGDANSKIS T., USONIS J. *Darbo nuoma ir jos teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje*. Jurisprudencija, 2008, Nr. 8(110), p. 66.

⁶⁰ PETRYLAITĖ D., DAVULIS T. PETRYLAITĖ V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Monografija. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 286.

DK 47 straipsnis reglamentuojantis konsultavimą ir informavimą buvo keičiamas 2 kartus. Pirmas priimtas Darbo kodekso 47 straipsnio pakeitimas išplėtė informavimo ir konsultavimo sąvoką: darbuotojai, atsižvelgiant į socialinės partnerystės lygį, turi teisę į informavimą ir konsultavimą. Informavimas apima informaciją apie dabartinę ir būsimą įmonės veiklą ir jos ekonominę bei finansinę padėtį; informaciją apie esamą darbo santykių būklę, struktūrą ir galimus užimtumo pokyčius; informaciją apie numatomas naudoti priemones tuo atveju, kai galimas darbuotojų skaičiaus mažinimas; kitą informaciją, susijusią su darbo santykiais ir įmonės veikla. Konsultavimas reiškia pasikeitimą nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio (darbdavių organizacijos) užmezgimą bei plėtojimą.⁶¹ Iki įstatymo pakeitimo konsultavimas buvo įvardijamas kaip tam tikros diskusijos tarp darbuotojų ir darbdavių arba tarp jų atstovų. Toks apibūdinimas reiškia kolektyvines derybas siekiant tam tikrų susitarimų ir neatitiko EB direktyvose nustatytos konsultavimo reikšmės. Todėl naujoji įstatymo straipsnio redakcija buvo būtina. Tiesa, šiuo įstatymo pakeitimu, anksčiau galiojusi informavimo pakeista nebuvo. 2008 m. birželio 3 d. buvo priimtas dar vienas 47 straipsnio pakeitimas⁶², kuriuo buvo sukonkretintas informavimo apibrėžimas. Informavimas – tai informacijos (duomenų) perdavimas darbuotojų atstovams, siekiant supažindinti su reikalo esme. „Reikalo esmė“ nelabai aiški sąvoka, perimta iš EB direktyvų, tačiau šiame kontekste tai turėtų būti suprantama kaip visos svarbiausios informacijos susijusios su įmone, verslu pateikimu darbuotojų atstovams. DK 47 str. 2 dalis įtvirtino pareigą pastoviai, nerečiau kaip kartą per metus informuoti darbuotojus apie dabartinę ir būsimą įmonės (struktūrinio padalinio) veiklą, ekonominę padėtį bei darbo santykių būklę ir konsultuotis su jais. Iki šios pataisos priėmimo pareigos „nerečiau kaip kartą per metus“ įtvirtinta nebuvo, tačiau sprendimas įtraukti minėtą nuostatą suprantamas remiantis Europos socialine chartija, Direktyva Nr. 2001/23/EB bei Direktyva Nr. 2002/14/EB. Lygiai taip pat 47 straipsnio 7 dalyje numatyta, kad nuomonių apsikeitimas turi vykti laiku, tokiu būdu įtvirtinant direktyvose įtvirtintą efektyvaus konsultavimo principą.

Kitas svarbus momentas, buvo tas, kad įstatymo straipsnis buvo papildytas svarbiomis nuostatomis, kurių 47 straipsnio 3 dalis numato, kad prieš priimdamas sprendimą dėl grupės

⁶¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas. Valstybės Žinios, 2005-05-28, Nr. 67-2400.

⁶² Lietuvos Respublikos darbo kodekso 22, 24, 43, 47, 52, 58, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 76, 77, 78, 79, 80, 83, 84, 85, 130, 193, 194 straipsnių pakeitimo ir papildymo, kodekso papildymo 75¹, 130¹ straipsniais bei kodekso priedo papildymo. Valstybės žinios, 2008-06-03, Nr. 63-2375 (įsigaliojo 2008-07-01).

darbuotojų atleidimo iš darbo, darbdavys privalo informuoti darbuotojų atstovus ir su jais konsultuotis. Informavimas turi apimti planuojamų atleidimų priežastis, bendrą ir atleidžiamų darbuotojų skaičių pagal jų kategorijas, laikotarpį, per kurį bus nutraukiamos darbo sutartys, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus, darbo sutarčių nutraukimo sąlygas ir kitą svarbią informaciją. Konsultacijomis turi būti siekiama išvengti grupės darbuotojų atleidimų ar sumažinti jų skaičių arba sušvelninti šių atleidimų padarinius. Taip pat reikšminga 47 straipsnio 4 dalis, kuri numato, kad prieš priimdamas sprendimą dėl įmonės reorganizavimo ir kitus sprendimus, galinčius turėti esminės įtakos darbo reorganizavimui įmonėje ir darbuotojų teisinei padėčiai, darbdavys privalo informuoti darbuotojų atstovus ir konsultuotis su jais dėl tokio sprendimo priežasčių bei teisinių, ekonominių ir socialinių padarinių darbuotojams ir dėl numatytų priemonių galimiems padariniams išvengti arba jiems sušvelninti.

Remiantis analizuotų direktyvų nuostatomis bei ETT jurisprudencija yra 47 straipsnio 10 dalyje įtvirtinti reikalavimai informacijos pateikimui darbuotojams kai įmonėje nėra darbuotojų atstovų, bei patikslintas 43 straipsnis, įtvirtinantis socialinės partnerystės formas. Kaip viena iš socialinės partnerystės formų yra darbuotojų atstovų įgyvendinama informavimo ir konsultavimo teisė bei kitos dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo teisės.

Kai kurie autoriai kritikuoja kodekso nuostatas numatančias konsultavimo ir informavimo pareigą, teigdami, kad vis dar lieka neaišku, kokio tikslumo informacija turi būti pateikiama, kokių konkrečių priemonių turi imtis verslą perduodantis darbdavys ir kodėl įmonę, verslą arba jų dalis perimančiam darbdaviui nėra numatoma konsultavimo pareiga.⁶³

Norėjęsi akcentuoti, tai kad, atliktų tarptautinių teisės aktų ir DK pakeitimo įstatymų analizė leidžia daryti išvada, kad dabartinis Lietuvos Respublikos darbo kodeksas nepažeidžia tarptautinės teisės aktų, o Lietuva laikosi Europos Sąjungos įpareigojimų nustatyti praktinę darbuotojų informavimo ir konsultavimo tvarką. Didesnis priekaištas galėtų būti skirtas dėl to, kad esminiai įstatymų pakeitimai buvo įtvirtinti tik 2008 metais. Šiuo metu apribojimas nutraukti darbo sutartį yra vienas labiausiai diskutuotinų klausimų. Įstatymas reglamentuojantis apribojimus nutraukti darbo sutartį reorganizuojant įmonę yra ganėtinai painus, keliantis abejonių ir klausimų ne tik darbdaviams, darbuotojams bet ir teisininkams. Kaip yra pastebėję Kolektyvinės monografijos „Europos Sąjungos teisės aktų

⁶³ MAČERNYTĖ - PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių apsauga įmonės ar verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimo atveju*. Jurisprudencija, 2006, Nr. 4 (82) p. 59.

įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje“ autoriai Direktyvos nuostatos ne tik, kad buvo perkeltos pavėluotai, tačiau taip ir nėra iki galo inkorporuotos į nacionalinės teisės darbo įstatymus. Teismų praktikos išaiškinančios darbuotojų apsaugą įmonės reorganizavimo metu nėra daug. Pastebėtina, kad kai kurių sąvokų LAT aiškinimas skiriasi nuo ETT praktikoje pateiktos sampratos. Kaip pavyzdžiui, ETT akcentuoja, kad nuosavybės teisės perdavimą kitam asmeniui nebūtinai yra perleidimas įmonės reorganizavimo prasme, o LAT verslo ar įmonės perleidimą sieja su nuosavybės tiesių perdavimu. Aiškinant šią sąvoką visada svarbu išnagrinėti ūkio subjekto tapatumo klausimą, o analizuojamos direktyvos nuostatos turėtų būti aiškinamos vienodai, dėl to toks LAT sąvokų aiškinimas susiaurintai vertinamas kritiškai.

3. Darbdavio teisė nutraukti darbo sutartį ir jos apribojimai

Darbdavys kaip darbo santykių dalyvis. Kaip žinoma, darbo teisės subjektai yra darbuotojas ir darbdavys. DK 16 straipsnyje yra pateikta darbdavio samprata, pirmoje straipsnio dalyje nurodant, kad darbdavys gali būti įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, turinti darbinį teisnumą ir veiksnumą. Įmonės sąvoka darbo eigoje jau buvo atskleista, tačiau verta paminėti tai, kad DK Komentare įmonės kaip darbdavio samprata perteikiama cituojant įstatyminę žodžio „įmonė“ sąvoką, kuri buvo pateikta Įmonių įstatyme. Komentuojamame straipsnyje akcentuojama, kad darbdaviu taip pat gali būti įstaiga.

Lietuvių kalbos žodyne įstaiga apibūdinama kaip visuomenės ar valstybės organizacija, atliekanti valdymo, administravimo, prekybos, ūkio, mokomąjį ar mokslo darbą ir pan.⁶⁴ Remiantis įstatyminė įstaigos sąvoka, kuri yra apibūdinta Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymo pakeitimo įstatyme (toliau – Viešųjų įstaigų pakeitimo įstatymas)⁶⁵ įstaiga – tai pagal šį ir kitus įstatymus įsteigtas pelno nesiekiantis ribotos civilinės atsakomybės viešasis juridinis asmuo, kurio tikslas – tenkinti viešuosius interesus vykdant visuomenei naudingą veiklą. Sąvokos neprieštarauja viena kitai, tačiau įstatyminė sąvoka šiek tiek platesnė, pabrėžianti tai, kad įstaiga nesiekia pelno bei kaip juridinis asmuo turi ribotą civilinę atsakomybę. Ribota atsakomybė civilinėje teisėje reiškia, kad už atsiradusias prievoles atsakoma tik savo turtu. Prievolės – tai padaryta žala, mokesčiai, skolos įstaigų akcininkams, vadovui ar darbuotojams nepereina.

Organizacija taip pat dažnai vartojamas žodis, dažniausiai reiškiantis tam tikrą žmonių susivienijimą. Žodis kilęs iš graikų kalbos *organizō* reiškia „surengiu“, „sutvarkau“, tačiau dar sovietmečiu organizacija labiausiai buvo siejama su darbininkų klasės kolektyviniu susivienijimu. Tačiau šiais laikais susivienijimui nėra būtinas darbo veiklos pagrindas, bendrine prasme: organizacija – tai žmonių, visuomeninių grupių, valstybių, turinčių bendrą veikimo programą, sąjunga; valstybinė, partinė arba visuomeninė įstaiga.⁶⁶ Anksčiau įstatyminė sąvoka buvo pateikta Lietuvos Respublikos visuomeninių organizacijų įstatyme,

⁶⁴NAKTINIENĖ G. (vyr. Redaktorė). Lietuvių kalbos žodynas (t. I-XX, 1941-2002). Vilnius: Lietuvių kalbos institutas, 2005.

⁶⁵ Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymo pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, 2004-02-14, Nr. 25-752.

⁶⁶NAKTINIENĖ G. (vyr. redaktorė). Lietuvių kalbos žodynas (t. I-XX, 1941-2002). Vilnius: Lietuvių kalbos institutas, 2005.

tačiau nuo 2004 m. vasario 14 d. įstatymas nebegalioja. Jį pakeitusiame Asociacijų įstatyme⁶⁷ sąvoka skamba taip: asociacija – savo pavadinimą turintis ribotos civilinės atsakomybės viešasis juridinis asmuo, kurio tikslas – koordinuoti asociacijos narių veiklą, atstovauti asociacijos narių interesams ir juos ginti ar tenkinti kitus viešuosius interesus. Asociacijų įstatyme organizacijos terminas pavartotas vos pora kartų, o kalbant apie organizaciją kaip viešąjį juridinį asmenį vartojamas žodis „asociacija“, tačiau minėto įstatymo 2 straipsnio 2 dalyje paminėta, kad yra leidžiama asociacijos pavadinime nurodyti, kad ji yra visuomeninė organizacija. Todėl tolesnėje darbo eigoje terminas „organizacija“ ir toliau bus vartojama. Komentuojamame įstatyme akcentuojama, kad organizacijos steigimo ar veiklos pagrindai gali būti įvairūs, tačiau draudžiami tikslai, kurie prieštarautų Lietuvos Respublikos Konstitucijoje numatytiems principams, pažeistų žmogaus teises ir laisves ar prieštarautų Lietuvos Respublikos įstatymams, visuotinai pripažintoms tarptautinės teisės normoms.

Kita organizacinė struktūra gali būti įmonių, įstaigų ar organizacijų savarankiški padaliniai, filialai, atstovybės⁶⁸. Juridinio asmens filialas yra struktūrinis juridinio asmens padalinys, turintis savo buveinę ir atliekantis visas arba dalį juridinio asmens funkcijų (CK 2.53 str. 1 d.). Atstovybė yra juridinio asmens padalinys, turintis teisę atstovauti juridinio asmens interesams ir juos ginti, sudaryti sandorius bei atlikti kitus veiksmus juridinio asmens vardu, vykdyti importo ir eksporto operacijas, tačiau tik tarp užsienio juridinių asmenų ar kitų organizacijų, įsteigusių atstovybę, arba su ja susijusių įmonių, įstaigų ar organizacijų ir atstovybės (CK 2.56 str. 1 ir 2 d.). Taip pat, bet koks kitas padalinys turintis darbdavio teises ir pareigas bus pripažįstamas darbo santykiu dalyviu. Kita vertus, egzistuoja tam tikros sąlygos kada struktūriniam padaliniui yra suteikiamos darbo santykių dalyvio statusas, t.y. juridinis asmuo turi perduoti darbdavio teises savo padaliniui, atstovybei ar filialui. Perdavimas siejamas su darbdavio subjektinių teisių ir pareigų įtvirtinimu atstovybės, padalinio, filialo veiklos nuostatose. Teisės doktrinoje diskutuojama, ar toks struktūrinis padalinys visiškai įgyvendina juridinio asmens kaip darbdavio teisės ir pareigas. Doc. V. Tiažkijaus nuomone, įmonės filialas gali būti laikomas tik vienu iš darbo santykių dalyviu, tačiau filialas nėra darbdavys. Tačiau struktūrinio padalinio kaip civilinių santykių subjekto statusas taip pat yra specifiskas, kadangi remiantis CK 2.53 straipsnio 2 dalimi ir 2.56 straipsnio 3 dalimi nei atstovybė nei filialas nelaikomi juridiniu asmeniu o pagal filialo

⁶⁷ Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas. Valstybės žinios, 2004-02-14, Nr. 25-745.

⁶⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I dalis/ II dalis. Vilnius: Justitia, 2003, p. 80.

prievoles kartu su filialu atsako ir juridinis asmuo subsidiariai. Taigi darbdaviu reiktų laikyti pagrindinę įmonę, įstaigą ar organizaciją.

Civilinėje teisėje juridiniai asmenys yra skirstomi į viešuosius ir privačius. Šioje įstatymo normoje nustatyta, kad darbdavio teisiniam statusui neturi įtakos nuosavybės forma, teisinė forma ar veiklos pobūdis, kitaip tariant darbdaviais yra tiek viešieji, tiek privatūs juridiniai asmenys, atitinkamai besiverčiantys komercine veikla, viešuoju administravimu, kultūrine, socialine, švietimo, mokslo ar kitokia veikla.⁶⁹ Darbdavio darbinis subjektiškumas susideda iš dviejų elementų: darbinio teismo ir veiksnio, t.y. galėjimo turėti darbo teises ir pareigas bei galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises ir pareigas. Suprantama, kad darbdaviu laikoma įmonė, įstaiga, organizacija ar darbo santykių dalyvių laikomas struktūrinis padalinys savo darbdavio teises ir pareigas įgyvendina per savo atstovus – valdymo organus ir administraciją (DK 14 str. 2 d.).

DK 16 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad darbdavys taip pat gali būti kiekvienas fizinis asmuo. Fizinis asmuo būdamas darbdaviu turi turėti teisingumą ir veiksnumą, kurį reglamentuoja CK. Civilinį teisingumą turi visi fiziniai asmenys, o veiksnumas nustatytas CK 2.4 straipsnyje ir apibūdinamas kaip galėjimas turėti turtą, kaip privačios nuosavybės objektą, teisę verstis ūkine komercine veikla, steigti įmones ar kitokius juridinius asmenis ir kt. Taip pat fizinis asmuo gali verstis komercinę veiklą įsigijus patentą ar kitaip įteisinus komercinę veiklą, t.y. juridinio asmens steigimas nėra privaloma sąlyga asmeniui norinčiam verstis ūkine komercine veikla.

3.1. Darbuotojų perkėlimas

Mačernytė-Panomariovienė savo straipsnyje „Darbuotojų teisių apsauga perduodant įmonę, verslą arba jų dalis“ pastebi, kad reorganizuojant įmonę jungimo ar skaidymo būdu įmonės savininkas pasikeičia. Kuomet vyksta įmonės reorganizavimas skaidymo ar jungimo būdu, pasibaigus procesui gali būti sukuriamas naujas juridinis asmuo, kuris tampa nauju darbo santykių subjektu, įgyja darbdavio teises ir pareigas. Tačiau ar tai reiškia darbdavio, kaip darbo sutarties šalies pasikeitimą? Jeigu taip, ar tai reiškia, kad su darbuotojais iš naujo reiks sudaryti darbo sutartis? Į šį klausimą atsako DK 120 straipsnio 2 dalis, kuria numatyta, kad jeigu keičiasi darbo sutarties sąlygos, atitinkami pakeitimai turi būti įforminami darbo

⁶⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I dalis/ II dalis. Vilnius: Justitia, 2003, p. 80.

sutartyje, antraip sutartis negalios. Reiškias iš naujo darbo sutarčių su darbuotojais sudaryti nereikia, pakanka įtvirtinti atitinkamus pakeitimus sutartyse. Darbovietės kaip būtinosios darbo sutarties sąlygos pasikeitimo atveju reikalingas raštiškas darbuotojų sutikimas remiantis DK 120 straipsniu. Minėta įstatymų nuostata atitinka Direktyvoje Nr. 23/2001/EB nustatytam automatiniam darbo sutarčių perėmimo principui.

LR DK atskiro reglamentavimo, kaip reorganizavimo turi būti perkeliama darbuotojai nepateikia, tačiau tokia galimybė yra preziumuojama remiantis kitomis kodekse įtvirtintomis teisės normomis. Pavyzdžiui, DK 30 straipsnio 1 d. ir 105 straipsnio 3 d. garantuoja darbuotojams darbo stažo nepertraukiamumą ir išbandymo termino netaikymą, kai vyksta perkėlimas į kitą įmonę darbdavių susitarimu. Darbo teisinių santykių šalys iš naujo gali derėtis dėl būtinųjų ir papildomų darbo sutarties sąlygų.

DK 129 straipsnio 1 dalyje yra numatyta, kad darbuotoją atleisti iš darbo kai nėra jo kaltės galima tik tuo atveju jei nėra galimybės perkelti jo sutikimu į kitą darbą. Reiškias, įstatymai imperatyviai nustato darbdaviui pareigą ieškoti galimybių, kaip išvengti darbuotojų atleidimo. LAT suformuluotoje praktikoje galima rasti minėtų darbo teisės normos išaiškinimą: kitas darbas darbuotojui gali būti siūlomas individualiai, bet gali būti siūlomas ir suteikiant darbuotojui informaciją apie laisvas darbo vietas įmonėje ir sudarant sąlygas įspėtam apie atleidimą darbuotojui pareikšti norą būti perkeltam, svarstant darbuotojo iniciatyvą dėl perkėlimo. Darbdavio pareiga perkelti įspėtam apie būsimą atleidimą darbuotoją į kitą darbą reiškias darbuotojo teisę būti perkeltam į kitą darbą, kuri jis pagal profesiją, specialybę, kvalifikaciją ir, reikiamais atvejais, sveikatos būklę, gali dirbti.⁷⁰ Susitarimas dėl darbuotojų perėmimo turėtų būti priimtas dar iki perėmimo dienos. Jeigu dėl įvykusių struktūrinių pertvarkymų įmonėje keičiasi darbo sąlygos, kitas darbas darbuotojui turi būti siūlomas atsižvelgiant į jo profesiją, kvalifikaciją, o tam tikrais atvejais ir į sveikatos būklę. Kita vertus, vykstant reorganizacijai naujasis darbdavys-teisių perėmėjas pats turėtų būti suinteresuotas, kad su perimama įmonę kartu pereitų ir darbuotojai, turintys reikiamų žinių ir patirties, t.y. kvalifikuoti darbuotojai, todėl darbdaviai turėtų bandyti susitarti dėl darbuotojų perkėlimo.

3.2. Darbuotojų skaičiaus mažinimas

⁷⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. kovo 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-102/2009.

Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva. Teisinių darbo santykių atsiradimo pagrindas siejantis darbdavį ir darbuotoją yra darbo sutartis. Šiuo metu galiojančiame DK yra nustatyti įvairūs darbo sutarties nutraukimo pagrindai, tačiau jų sąrašas nėra baigtinis. Darbo teisės doktrinoje darbo sutarties pasibaigimo pagrindais suprantami kaip tam tikri juridiniai faktai, su kuriais įstatymai sieja darbo sutarties pasibaigimą.⁷¹ Darbo sutarties pasibaigimas atitinkamai siejamas su teisinių darbo santykių pabaiga, kuomet darbuotojo bei darbdavio teisės ir pareigos pasibaigia. Darbo sutarties pabaiga ir darbo sutarties nutraukimas yra skirtingos sąvokos. Darbo sutarties pabaiga suprantama plačiau, apimanti daugiau atvejų kuomet darbo santykiai nutrūksta. Teisinėje literatūroje galima rasti nuomonių, kad atleidimas iš darbo ir darbo sutarties nutraukimas yra netapačios sąvokos, bei kad praktiniu požiūriu atleidimas iš darbo yra susijęs su darbuotojo asmenybe: nors darbo sutarties pasibaigimo (nutraukimo) ir atleidimo iš darbo sąvokos vartojamos kaip sinonimai, teisiniu aspektu jų reikšmė skiriasi, nes atleidimas iš darbo taikomas darbuotojo asmeniui kaip darbo sutarties pasibaigimo (nutraukimo) galutinis rezultatas⁷². Atleidimas iš darbo suprantamas kaip darbdavio teisės savo iniciatyva nutraukti darbo santykius realizavimas. Kalbant apie darbo sutarties pasibaigimo pagrindų klasifikaciją, reikšminga yra tai, kad atleidimo pagrindas gali sukelti tam tikrus teisinius padarinius darbo santykių šalims, t.y. įstatymai numato garantijas ir apribojimus dėl atleidimo.

Darbo sutarties nutraukimas dėl struktūrinių pertvarkymų. Teisinis pagrindas mažinti darbuotojų skaičių darbdaviui yra numatytas DK 129 str. Siekiant apsaugoti darbuotojus kaip silpnesnę darbo sutarties šalį, darbdaviui įstatymuose nustatyta teisė nutraukti darbo sutartį yra apribota. Pagal DK 129 straipsnį darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva kai nėra darbuotojo kaltės galimas tik esant svarbioms priežastims. Kodekse konkretus svarbių priežasčių sąrašas nėra pateiktas, tačiau yra nurodyti bendrieji požymiai, kuriuos galima skirstyti į aplinkybės susijusios su darbuotojo asmeniu bei aplinkybės susijusios su darbdaviu. Lietuvos Aukščiausiojo teismo senatas 2003 m. gruodžio 29 d. priėmė nutarimą Nr. 44, Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje. Šiame nutarime darbo sutarties nutraukimą esant įmonės struktūriniams pokyčiams LAT aiškina taip: darbovietės struktūriniai pertvarkymai gali būti teismo pripažįs-

⁷¹ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 421.

⁷² MACIJAUŠKIENĖ R. *Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas*. Jurisprudencija, 2006, Nr. 10 (88), p. 72

tami svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį tuo atveju, jeigu dėl struktūrinių pertvarkymų darbuotojas arba keli darbuotojai nebegali atlikti darbo sutartimi prisiimtų funkcijų, nes tokios funkcijos ar jų dalis darbovietėje iš viso nebeatliekamos arba joms atlikti užtenka mažiau darbuotojų.⁷³ Reiškias, struktūriniai pokyčiai savaime nėra teisėtas motyvas, kuriuo remiantis gali būti atleisti darbuotojai. Visais atvejais darbdaviui reikia pagrįsti darbuotojų skaičiaus mažinimo būtinybę.

Paprastai, reorganizavimas iš esmės yra susijęs su struktūriniais pasikeitimais įmonėje bei jos padaliniuose, o tai susiję su tam tikrais darbo organizavimo ir darbo tvarkos pokyčiais. Nors DK 138 straipsnis aiškiai įtvirtino nuostatą, kad įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas, įmonės, įstaigos ar organizacijos sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos negali būti teisėta priežastimi nutraukiant darbo sutartį dar nereiškia, kad darbo santykiai tarp subjektų apskritai negali būti nutraukti. Įstatymų leidėjas šiuo atveju nurodo, kad reorganizacija pati savaime nėra pagrindas darbo santykiams nutrūkti. Kadangi reorganizacija trunka pakankamai ilgą laiką, darbuotojams apsaugos galiojimui svarbūs du momentai – tai reorganizacijos pradžia ir pabaiga. Pradžios momentas yra pirmas etapas, t.y. sprendimo priėmimas, o pabaigos momentas susijęs su įmonės išregistravimu/įregistravimu Juridinių asmenų registre. Suprantama, kad DK 138 straipsnyje įtvirtintas draudimas nutraukti darbo sutartį darbdaviui galioja konkretų laikotarpį. Reorganizuojamo juridinio asmens teisių ir pareigų perėmėjas kartu perima ir visus darbuotojus. Neatmetama galimybė, kad reorganizavus įmonę darbdavys susidurs su būtinybe mažinti darbuotojų skaičių. Pasibaigus reorganizavimo procesui naujas juridinis asmuo, perėmęs reorganizuojamos įmonės darbuotojus bei turėdamas visas darbdavio kaip darbo santykių subjekto teises ir pareigas, įgyja galimybę keisti įmonės valdymo struktūrą, nuspręsti dėl filialo ar atstovybės veiklos nutraukimo, taip pat peržiūri darbuotojų pareigybes ir sprendžia ar reikia mažinti darbuotojų skaičių. Remiantis minėtu LAT nutarimu, 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.⁷⁴ Kaip jau buvo minėta, būtinybę nutraukti darbo sutartį dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar struktūrinių pokyčių darbdavys turi pagrįsti.

⁷³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Teisėjų Senato 2003 m. gruodžio 29 d. Nutarimas Nr. 44.

⁷⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Teisėjų Senato 2003 m. gruodžio 29 d. Nutarimas Nr. 44.

Taip pat LAT akcentuoja pertvarkymų realų egzistavimą, fiktyvūs sprendimai neleidžiami. Darbovietės struktūriniai pertvarkymai turi būti realūs, t.y. privalomas ne tik atitinkamo valdymo organo sprendimas, bet ir toks sprendimas turi būti realiai vykdomas. DK 138 straipsnyje numatyti pasikeitimai nėra struktūriniai pertvarkymai.⁷⁵

Darbo sutarties nutraukimo apribojimai ir garantijos tam tikrų kategorijų darbuotojams. DK 129 straipsnio 4 dalis nustato, kad darbo sutartis su darbuotojais, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenimis iki aštuoniolikos metų, neįgaliaisiais, darbuotojais, auginančiais vaikus iki keturiolikos metų, gali būti nutraukta tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus. Kokie atvejai gali būti vadinami ypatingais įstatymų apibrėžta nėra. Teisės doktrinoje vyrauja nuomonė, kad ypatingu atveju turėtų būti pripažįstamos tam tikros aplinkybės, kurios nėra dažnai pasitaikančios, sunkiai prognozuojamos, kurios yra taisyklės yra išimtis ar sudaro absoliučia mažumą.⁷⁶ Taip pat tam tikrų išaiškinimų galima rasti LAT praktikoje. Darbdaviui ekonominė būtinybė ir jo tiesioginis interesas yra siekis išvengti nepagrįstų darbo užmokesčio išlaidų tiems darbuotojams, kurių atliekamas darbas ir jo rezultatai pasikeitus aplinkybėms tampa nebereikalingi, nebepateisinantys darbuotojo buvimo darbe. Toks atvejis, kai darbuotojo atliekamas darbas savo įnašu neprisideda prie darbdavio (įmonės) veiklos rezultatų, blogina darbdavio finansinę padėtį, yra tas ypatingas atvejis, dėl kurio darbdavys turi teisę pagal DK 129 straipsnio 2, 4 dalis atleisti darbuotoją laikydamasis įstatymo nustatytos tvarkos.⁷⁷ Įstatymai atskiria terminuotų ir neterminuotų darbo sutarčių nutraukimo atvejus. Remiantis DK 129 straipsnio 5 dalimi, darbdavys turi teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, laikydamasis šio ir 130 straipsnio nuostatų, tik ypatingais atvejais, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą, arba sumokėjęs darbuotojui už likusį darbo sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo užmokestį. Įstatymų leidėjas pabrėžia, kad tokių darbo sutarčių nutraukimai darbdavio iniciatyva galimi tik esant ypatingiems atvejams. Apibendrinus, galima teigti, kad ypatingi atvejai siejami su aplinkybėmis, kurios iš esmės pažeidžia darbdavio interesus ir dėl kurių darbdavys neturi kitos išeities kaip atleisti darbuotoją. Pastebėtina, kad sąvokos „ypatingi atvejai“ ir „darbdavio intereso pažeidimas“ yra labai susijusios ir turėtų būti aiškinamos kartu.

⁷⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Teisėjų Senato 2003 m. gruodžio 29 d. Nutarimas Nr. 44

⁷⁶ TIAŽKIJUS V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 438.

⁷⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. birželio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-356/2004.

Darbdavys priėmęs sprendimą mažinti darbuotojų skaičių, prieš pradėdamas darbo sutarčių nutraukimo procedūras, turi įsitikinti, kad darbuotojai, kuriuos norima atleisti, nepatenka į tam tikrą darbuotojų kategoriją, pagal kurią, remiantis DK 131, 132, 133 ir 134 straipsniais, yra draudžiami atleidimai iš darbo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės.

DK 131 straipsnis imperatyviai nustato, kad draudžiama įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti iš darbo:

- 1) darbuotoją laikino nedarbingumo laikotarpiu (Kodekso 133 straipsnis), taip pat jo atostogų metu, išskyrus šio Kodekso 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus;
- 2) darbuotoją, pašauktą atlikti tikrąją krašto apsaugos tarnybą arba kitas Lietuvos Respublikos piliečio pareigas, išskyrus šio Kodekso 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus;
- 3) kitais įstatymų nustatytais atvejais.

Šiame straipsnyje ribojimai susiję su darbuotojo interesų apsauga kuomet jis laikinai, dėl objektyvių priežasčių nedirba. Darbuotojo tiesioginis dalyvavimas priimant sprendimą dėl jo atleidimo, įteikiant įspėjimą yra būtinas.

DK 132 straipsnis nustato garantijas nėščioms moterims ir darbuotojams, auginantiems vaikus Darbo sutartis negali būti nutraukta su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, išskyrus šio Kodekso 136 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytus atvejus, taip pat laikinąją darbo sutartį pasibaigus jos terminui. Su darbuotojais, auginančiais vaiką (vaikus) iki trejų metų, darbo sutartis negali būti nutraukta, jei nėra darbuotojo kaltės (Kodekso 129 straipsnis).

Taigi, darbdavys prieš pradėdamas įmonės struktūrinius pokyčius bei darbuotojų skaičiaus mažinimą turi patikrinti informaciją susijusią su darbuotojais. Praktikoje gali įvykti tokių situacijų, kad darbdavys pats nepraneša darbdaviui apie aplinkybes reikšmingas pirmenybei būti paliktam darbe, pavyzdžiui nepraneša, kad vienas augina vaikus iki šešiolikos metų arba nepraneša apie nėštumą. Kyla klausimas, kokia atsakomybė kiltų darbo santykių šalims jeigu tokiu atveju darbdavys nežinodamas minėtų aplinkybių atleistų darbuotoją iš darbo netaikant rokiruotės pagal DK 135 straipsnį? Kilus teisminiam ginčui, darbdavys turėtų įrodyti, kad jis objektyviai negalėjo žinoti minėtų faktų ir aplinkybių, kurias pats darbuotojas nuslėpė, tačiau bendradarbiavo su darbuotoju, siekdamas išsiaiškinti minėtas aplinkybės. LAT nagrinėdamas kasacinį skundą dėl nėščios moters atleidimo teisėtumo

konstatavo: ar darbuotoja naudosis įstatymo suteikta garantija, palikta jos nuožiūrai, nes ji gali naudotis garantija, t. y. pateikti duomenis darbdaviui ir nebūti atleistai, ar nesinaudoti, t. y. nepateikti duomenų ir būti atleistai vykdant nuostatą, kad darbo sutartis pasibaigė. Darbdavio veiksmai ar sprendimai šiuo atveju įstatyme nenurodomi, darbuotojos teisiškai reikšmingi veiksmai garantijai gauti yra atitinkamo turinio pažymėjimo pateikimas.⁷⁸ Galima konstatuoti, kad jeigu darbuotojas sąmoningai nuslėpė aplinkybes, kurios reikšmingos teisės į pirmenybę būti paliktam taikymui, vadinasi savanoriškai atsisakė įstatymų nustatytų garantijų. Pripažinus, kad darbuotojas savanoriškai nesinaudojo įstatymų nustatytomis garantijomis, o darbdaviui teisinė atsakomybė nekiltų.

DK 133 straipsnis numato Garantijos sergantiems ir sužalotiems darbe darbuotojams:

- 1) Darbuotojams, netekusiems darbingumo dėl sužalojimo darbe arba profesinės ligos, darbo vieta ir pareigos paliekamos, kol bus atgautas darbingumas arba nustatytas neįgalumas. Su darbuotoju, kuriam nustatytas neįgalumas, darbo sutartis gali būti nutraukiama laikantis šio skirsnio nuostatų;
- 2) Darbuotojams, tapusiems laikinai nedarbingiems ne dėl šio straipsnio 1 dalyje nustatytų priežasčių, darbo vieta ir pareigos paliekamos, jeigu jie dėl laikinojo nedarbingumo neatvyksta į darbą ne daugiau kaip šimtą dvidešimt dienų iš eilės arba ne daugiau kaip šimtą keturiasdešimt dienų per paskutinius dvylika mėnesių, jei įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai nenustato, kad tam tikros ligos atveju darbo vieta ir pareigos paliekamos ilgesnį laiką.

DK 131 straipsnio dalis susijusi su apribojimais nutraukti darbo sutartis su tais darbuotojais, kurie turi rimtų sveikatos sutrikimų (netekę darbingumo, tapę neįgaliais) ir tie sutrikimai nulemti darbo santykių. Vis tik tai darbuotojams, kurie nukentėjo darbe garantijos išsaugoti darbo vietą kuomet mažinamas darbuotojų skaičius nėra absoliučios. Pasibaigus DK 133 straipsnio 2 dalyje numatytiems terminams, darbdavys turi teisę įspėti apie atleidimą iš darbo ir atleisti darbuotojus.

DK 134 straipsnio 1 dalimi darbuotojų atstovams yra garantuojama, kad laikotarpiu, kuriam jie išrinkti į darbuotojų atstovaujamosius organus, nebus atleisti iš darbo pagal DK 129 straipsnį be išankstinio to organo sutikimo. Darbdavys negavęs išankstinio profesinės sąjungos ar kito darbuotojų atstovaujamojo organo sutikimo negalės nutraukti darbo sutarčių

⁷⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-92/2005.

su atitinkamais darbuotojais. Nesutikęs su tokiu darbuotojų atstovaujamojo organo sprendimu, darbdavys turi teisę kreiptis į teismą. Tokiu atveju darbdavys turėtų pagrįsti ir įrodyti, kad toks nesutikimas iš esmės pažeidė jo, kaip darbdavio interesus.

Pirmenybės teisė būti paliktam darbe kai mažinamas darbuotojų skaičius. Būtinybė mažinti darbuotojų skaičių įmonėje siejama ne su pavienių darbuotojų atleidimu iš darbo, o su kolektyviniais darbuotojų atleidimais. Kolektyviniai atleidimai ar kitaip tariant grupės darbuotojų atleidimai vykstant reorganizacijos procesams yra neišvengiami, todėl įstatymai ne tik reglamentuoja grupės darbuotojų atleidimą, bet numato papildomas garantijas. Pagal DK 135 straipsnį, pirmumo teisę pasilikti darbe kai mažinamas darbuotojų skaičius turi darbuotojai:

- 1) kurie toje darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga;
- 2) kurie vieni augina vaikus (įvaikius) iki šešiolikos metų arba prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas sunkaus ar vidutinio neįgalumo lygis arba mažesnio negu 55 procentai darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukakusius senatvės pensijos amžių, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis;
- 3) kurie turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, išskyrus darbuotojus, įgijusius teisę į visą senatvės pensiją arba ją gaunančius;
- 4) kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip treji metai;
- 5) kuriems tokia teisė nustatyta kolektyvinėje sutartyje;
- 6) kurie yra išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus (Kodekso 19 straipsnis).

Remiantis DK 135 straipsniu, konkrečių asmenų atžvilgiu, kurie priskiriami šių garantijų kategorijai, turi papildomą garantiją neprarasti darbo vietos. Tiesa, garantija nėra absoliuti, kadangi 135 straipsnio antra dalis numato, kad visų kategorijų darbuotojams išskyrus 1 dalies 1 ir 6 punktą nustatyta pirmenybė likti darbe taikoma tik tada kai atitinkamų darbuotojų kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, kvalifikaciją. Taigi, pirmenybės teisė likti darbe kai mažinamas darbuotojų skaičius taikoma atsižvelgiant į darbuotojo kvalifikaciją. LAT dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo nustatė tokia taisyklę: kai, mažinant darbuotojų skaičių, būti palikti dirbti tarpusavyje konkuruoja du ar daugiau darbuotojų, kurių kvalifikacija yra

vienoda, tai dirbti turėtų būti paliekamas labiau socialiai pažeidžiamas darbuotojas.⁷⁹ Kai kurių autorių teigimu, įvertinimas, kuris darbuotojas yra labiau pažeidžiamas yra sudėtingas, kadangi norint tai nustatyti, darbdavys turėtų žinoti tikrąją padėtį šeimoje.⁸⁰ Žinoma, išskyrus darbuotojus, kurie buvo sužaloti ar susirgo profesine liga, bei kurie yra išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus – tokiu atveju kvalifikacija su teise būti paliktam darbe išvis nesiejama. Teisinėje literatūroje yra keliamas klausimas, kodėl išskirtos dvi kategorijos darbuotojų, kuriems kvalifikacijos reikalavimas netaikomas. Greičiausiai įstatymų leidėjas darbuotojus, susirgusius profesine liga ar sužalotus darbovietėje, priskiria prie ypač socialiai remtinų asmenų grupės, jiems būtų labai sunku susirasti kitą darbą, o 6 punkte paminėti darbuotojai, šalia savo darbo funkcijų vykdo ir kitas visuomenei naudingas funkcijas, gina viešąjį interesą, dėl to turėtų būti toleruojama šiek tiek žemesnė kvalifikacija.⁸¹ Reiškias, darbdavys rinkdamasis tarp dviejų ar daugiau vienodą kvalifikaciją turinčių darbuotojų turi atsižvelgti į visas aplinkybes, kurioms esant darbuotojai yra daugiau pažeidžiami. Pavyzdžiui, jeigu vienas iš darbuotojų pagal 135 str. nurodytas sąlygas turi pirmumo teisę likti darbe pagal kelis įstatyme išvardintus punktus, reiškias lyginant su kitais konkurentais jis yra labiau socialiai pažeidžiamas. Remiantis LAT praktika, darbdavys į tai turėtų atsižvelgti. Tačiau rinkdamasis tarp darbuotojų, kurie socialiai vienodai pažeidžiami, darbdavys turi diskrecija ir gali laisvai pasirinkti, kurį darbuotoją pasilikti.

Paminėtinas dar vienas LAT išaiškinimas dėl darbo sutarčių nutraukimo darbdavio iniciatyva. Pagrindą nutraukti darbo sutartį pagal DK 129 straipsnį sudaro šių juridinių faktų visuma: tinkamai įgyvendinta darbdavio iniciatyva (darbuotojo išspėjimas); svarbi darbo sutarties nutraukimo priežastis; faktas, kad darbuotojas negali būti perkeltas jo sutikimu į kitą darbą.⁸²

Įspėjimas apie atleidimą iš darbo. Tai yra dar viena garantija darbuotojams, kurie yra atleidžiami iš darbo darbdavio iniciatyva nesant jų kaltės. Remiantis įstatymu, darbdavys turi raštu pasirašytinai įspėti darbuotojus prieš du mėnesius apie darbo sutarties nutraukimą. Darbuotojai, nurodyti DK 129 straipsnio 4 dalyje, apie atleidimą iš darbo turi būti įspėti ne vėliau kaip prieš keturis mėnesius. Įspėjimo tikslas yra siejamas su darbuotojo informavimu apie artėjantį darbo santykių nutraukimą, tuo pačiu yra suteikiama galimybė pradėti ieškoti

⁷⁹ Lietuvos Aukščiausio Teismo 2004 m. sausio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-58/2004.

⁸⁰ DAMBRAUSKIENĖ G. et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 177.

⁸¹ TIAŽKIJUS V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. p. 433.

⁸² Lietuvos Aukščiausio Teismo Civilinių 2004 m. kovo 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-227/2004.

naujo darbo. Vykstant darbuotojų skaičiaus mažinimui pasitaiko atveju, kuomet darbdavys išpėja visus darbuotojus, o atleidžia tik kelis. Išpėjimas apie darbo sutarties nutraukimą turi turėti pagrindą, kadangi nepagrįstas išpėjimo įteikimas susijęs su teisine darbuotojo padėtimi. Tokiu atveju darbdavys pažeistų įstatymuose nustatytus apribojimus dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva. Kita vertus, išpėjimų įteikimas paprastai sukelia socialinę įtampą įmonėje, mažina darbuotojų motyvaciją dirbti, kitaip pažeidžia darbo santykius, todėl turėtų būti vengiama nepagrįstų išpėjimų įteikimo darbuotojams. Per išpėjimo laikotarpį darbdavys privalo suteikti darbuotojui laisvo laiko naujo darbo paieškoms (pagal DK 3 d.).

Išpėjimų apie atleidimą iš darbo terminai teisine prasme yra svarbūs, kadangi terminų nesilaikymas ir teisės aktų nustatytų procedūrų pažeidimas gali būti ginčijami teisme. Nustačius pažeidimą darbo sutarties nutraukimas gali būti pripažintas neteisėtu. Taip pat svarbu, kad išpėjime būtų nurodytos atleidimo iš darbo priežastys, motyvai ir data (DK 130 str. 2d.). Kilus teisiniui ginčui minėtos aplinkybės bus itin reikšmingos. Kaip rodo praktika, teismai ne visada tinkamai taiko ir aiškina įstatymus. Ieškovas A. V. pateikė apeliacinį skundą dėl Vilniaus apygardos teismui, nesutikdamas su Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo priimto sprendimo civilinėje byloje pagal ieškovo A. V. ieškinį atsakovui VŠĮ Vilniaus miesto universitetinei ligoninei dėl neteisėto atleidimo iš darbo. Vilniaus apygardos teismas nagrinėdamas bylą pripažino, kad pirmosios instancijos teismas netinkamai taikė materialinės teisės normas. Pirmosios instancijos teismas įrodymais nepagrindė išvados, kad ieškovo išpėjimo apie atleidimą iš darbo ir atleidimo iš darbo metu egzistavo atsakovo ekonominės būklės pablogėjimas⁸³ Lietuvos apygardos teismas nagrinėdamas bylą apeliacinė tvarka konstatavo darbo sutarties tvarkos pažeidimą dėl DK 130 straipsnio 2 dalies 1 punkto reglamentuojamos tvarkos nesilaikymo, kadangi išpėjime apie darbo sutarties nutraukimą buvo nurodyta priežastis teritorinių ligonių kasų finansavimo sumažinimas kaip ekonominės būklės pablogėjimas ir dėl to priimtas sprendimas atsisakyti kai kurių specialistų. Tokia formali priežastis, anot teismo, neatitinka išpėjimo apie atleidimą iš darbo tvarkos reikalavimų, kadangi darbo sutarties nutraukimo priežastis yra abstrakti, nemotyvuota. Teisėjų kolegija pažymėjo, kad finansavimo mažėjimas yra daugiau formali priežastis ir nesudaro jokio teisinio pagrindo panaikinti, kurią nors pareigybę ir nutraukti darbo santykius dėl ekonominių priežasčių.

⁸³ Vilniaus Apygardos teismo 2010 m. gruodžio 1 d. nenuasmenintas sprendimas civilinėje byloje Nr. 2A-1435-567/2010.

Deja, praktikoje egzistuoja kitokia situacija. Juridinių asmenų dalyviai renkasi jiems palankesnę juridinio asmens pabaigos būdą, nepaisydami galiojančių įstatymų. Vis dažniau įmonės atleidžia darbuotojus motyvuodamos tuo, kad įmonė yra likviduojama bei prisidengdamos LR DK 136 str. 1 d. 6 punktu, suteikiančiu galimybę nutraukti sutartį be įspėjimo termino. Kaip vėliau paaiškėja, kad likvidavus juridinį asmenį yra įsteigiama kita įmonė, vykdanči analogišką veiklą, iš naujo priimanti nemažą dalį buvusių darbuotojų tam pačiam darbui dirbti.

Teismas nagrinėdamas bylą turi išsiaiškinti realius juridinio asmens dalyvių ketinimus, kadangi pasitaiko atvejų kuomet įmonės prisidengdamos likvidavimo procedūra vykdo įmonės reorganizavimą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas apie tai yra pasisakęs dar 2001 metais nutartyje, priimtoje civilinėje byloje Nr. 3K-3457/2001⁸⁴. Tuo metu DK dar nebuvo priimtas, LAT išaiškino tuo metu galiojusio Darbo sutarties įstatymo taikymą, kuriame taip pat buvo nustatyti apribojimai nutraukti darbo sutartį reorganizuojant įmonę. Jau tada LAT pasisakė, kad kiekvienu konkrečiu atveju reikia išsiaiškinti ar likvidavimo procedūra vyksta siekiant užbaigti juridinio asmens veiklą be turto perėmėjo. Netgi dalinis įmonės veiklos perėmimas turėtų būti traktuojamas kaip reorganizavimas.

Teismų praktikoje jau pasitaikė ne vienas atvejis kuomet nukrypstama nuo Lietuvos Aukščiausiojo teismo suformuluotos praktikos, sunkiai atskiriamas likvidavimas nuo reorganizavimo. Vienas iš pavyzdžių – Lietuvos Apeliacinio Teismo sprendimas byloje Nr. 2A-431/2008⁸⁵. Ieškovė B.T. kreipėsi į Vilniaus apygardos teismą su ieškiniu, kuriame nurodė jog jos neterminuota darbo sutartis su Viešosios įstaigos Ukmergės rajono socialinių paslaugų centru (toliau – Centras) jos pačios manymu buvo nutraukta neteisėtai bei prašė priteisti vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką bei atlyginti neturtinę žalą, kurią įvertino 100 000 Lt. Ieškovės sutartis buvo nutraukta pagal DK 136 straipsnio 1 dalies 6 punktą, t.y. likvidavus darbdavį, jeigu jo darbo prievolių nebuvo įpareigota vykdyti kitas asmeniui. Ukmergės rajono savivaldybės tarybos sprendimu minėtą Centrą buvo nuspręsta pertvarkyti į biudžetinę įstaigą. Susipažinusi su sprendimu ieškovė suprato, kad Centras yra pertvarkomas, o ne likviduojamas, o Centro teisės, pareigos ir turtas yra perduodamas naujai įstaigai. Tačiau Vilniaus apygardos teismas ieškinį atmetė, motyvuodamas tuo, kad Centro likvidavimas buvo teisėtas, todėl tai yra pagrindas nutraukti darbo sutartį. Taip pat

⁸⁴ Lietuvos Aukščiausiasis Teismo 2001 m. balandžio 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3457/2001.

⁸⁵ Lietuvos Apeliacinio Teismo 2008 m. rugsėjo 15 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2A-431/2008.

pabrėžė, kad nutraukiant darbo sutartį jokie DK reikalavimai pažeisti nebuvo. Nesutikdama su tokiu teismo sprendimu, ieškovė B.T. kreipėsi į Lietuvos apeliacinį teismą su apeliaciniu skundu. Apeliacinis teismas ieškinį patenkino iš dalies priteisdamas vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką ir 500 Lt sumą neturtinei žalai atlyginti. Svarbiausia yra tai, kad bylą nagrinėjusi Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija konstatavo, kad darbo sutartis buvo nutraukta neteisėtai, bei pripažino, kad Centras buvo reorganizuotas (nelikviduotas). Iš šios situacijos matome, kad Vilniaus apygardos teismas tyrė likvidavimo dokumentus, įrašus juridinių asmenų registre, tačiau neatsižvelgė į faktines aplinkybes, nesilaikė Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuluotos praktikos.

3.3. Darbdavio konsultavimo ir informavimo pareigos realizavimas

Informavimo ir konsultavimo sąvoka ir tikslai. Kaip jau buvo minėta, DK 47 straipsnis reglamentuoja darbuotojų atstovų teisę į informavimą ir konsultavimą. Darbdavio pareiga ne rečiau kaip kartą per metus informuoti darbuotojų atstovus (o jei tokių nėra – pačius darbuotojus) apie įmonės veiklą, ekonominę padėtį bei kita. Konsultavimas – tai savotiškas bendradarbiavimo tarp darbdavio ir darbuotojo būdas, nuomonių pasidalinimas, privalomas tuomet kai planuojamas darbuotojų skaičiaus mažinimas. Tikslas yra pasiekti kompromisą, sušvelninti neigiamas proceso pasekmes. Dr. N. Kasiliauskas informavimo ir konsultavimo bendruosius tikslus atskiria į dvi dalis, t.y. iš vienos pusės yra darbuotojų interesų užtikrinimas, iš kitos pusės – nauda darbdaviui. Informavimo ir konsultavimo tikslai paprastai siejami pirmiausia su darbuotojų interesais – ši partnerystės forma sudaro sąlygas darbuotojams mokytis įmonėje užtikrinti saugumą, supažindina darbuotojus su prisitaikymo poreikiais, didina dirbančiųjų galimybes imtis priemonių ir veiklos, kurios pagerintų jų gebėjimą įsidarbinti, skatina abipusį pasitikėjimą įmonės veikloje ir pan. Kita vertus, informavimo ir konsultavimo procesai naudingi darbdaviui – pagerina dialogą ir skatina abipusį pasitikėjimą įmonėse, sumažina rizikos tikimybę, darbo organizavimui suteikia lankstumo ir sudaro sąlygas didinti įmonės konkurencingumą.⁸⁶ Šiai nuomonei reikėtų pritarti, kadangi konsultavimo ir informavimo pareigos realizavimas nepažeidžia nei vienos iš šalių interesų, o netgi priešingai padeda surasti kompromisą įgyvendinti bendrus tikslus. Nors reikalavimas darbdaviui konsultuotis su darbuotojais bei jų atstovais bei informuoti juos

⁸⁶KASILIAUSKAS N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, p. 38.

apie padėti įmonėje įstatymų bei tarptautinės teisės aktų nustatytas imperatyviai, reikia pripažinti, kad jo dėka tiek darbuotojas, tiek darbdavys gali gauti abipusę naudą.

DK 47 straipsniu yra numatyta, kad prieš priimdamas sprendimą dėl įmonės reorganizavimo ir kitus sprendimus, galinčius turėti esminės įtakos darbo organizavimui įmonėje ir darbuotojų teisinei padėčiai, darbdavys privalo informuoti darbuotojų atstovus ir konsultuotis su jais dėl tokio sprendimo priežasčių bei teisinių, ekonominių ir socialinių padarinių darbuotojams ir dėl numatytų priemonių galimiems padariniams išvengti arba jiems sušvelninti. Konsultacijų metu turi būti surašomas išvadų protokolas, kurį pasirašo Darbuotojų profesinės sąjungos ar kiti darbuotojų atstovai atlieka svarbų vaidmenį dalyvaudami konsultacijose dėl įmonėje atliekamų struktūrinių pokyčių, tačiau įstatymuose nėra numatyta, kad darbdavys besąlygiškai turi paklusti darbuotojų atstovų siūlymams. Nors konsultavimo metu profesinių sąjungų tikslas yra padėti pasiekti struktūrinių pokyčių išengimo taip pasaugant darbuotojus, tačiau praktiškai darbdaviui, nusprendusiam atlikti tam tikrus struktūrinius pertvarkymus įmonėje besąlygiškas darbuotojų atstovų pritarimas nėra reikalingas. Taigi, konsultavimas numatomu grupės darbuotojų atleidimo atveju yra įstatymų nustatyta pareiga, o ją darbo sutarčių nutraukimas būtų pripažintas neteisėtu (pagal DK 130¹ str. 4 d.).

Kita praktinę reikšmę konsultavimo ir pareigos realizavimui turi tai, kad įstatymų nustatyta tvarka mažindamas darbuotojų skaičių, darbdavys privalo raštu iš anksto (t.y. prieš 2 mėnesius) apie tai pranešti ne tik darbuotojų atstovams, bet ir teritorinei darbo biržai. Toks įpareigojimas numatomas tada, kai per 30 d. numatoma atleisti:

- 1) 10 ir daugiau darbuotojų, jeigu įmonėje dirba ne daugiau 99 darbuotojai;
- 2) daugiau kaip 10 procentų darbuotojų, jeigu įmonėje dirba nuo 100 iki 299 darbuotojų;
- 3) trisdešimt ir daugiau darbuotojų jeigu įmonėje dirba trys šimtai ir daugiau darbuotojų.

Remiantis DK130¹ straipsniu, apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą darbdavys privalo raštu pranešti teritorinei darbo biržai Vyriausybės nustatyta tvarka. Informavimas vyksta jau pasibaigus konsultacijoms su darbuotojų atstovais, tačiau iki įteikiant išėjimus apie darbo sutarties nutraukimą. Pažeidus šią pareigą darbo sutarčių nutraukimai negalimi. Taip pat pažymėtina tai, kad informavimo ir konsultavimo tvarką numato ne tik įstatymai, bet papildomos sąlygos gali būti numatytos ir kolektyvinėje sutartyje.

Atkreiptinas dėmesys, kad anksčiau minėta TDO Konvencija Nr. 158 formuoja socialiai atsakingos įmonės koncepciją. Įmonės, nepaisant sunkumų kylančių siekiant prisitaikyti prie nuolat kintančios verslo aplinkos, turi rūpintis ne tik savo interesais, bet ir

siekti sumažinti neigiamas socialines reorganizavimo pasekmes. Dėl to itin svarbu, kad darbdavio konsultavimo ir informavimo pareigos laikymasis bei įstatymų nustatytos tvarkos atleidžiant grupę darbuotojų taikymas būtų tinkamai realizuojamas siekiant užtikrinti darbuotojų teisinę apsaugą įmonės reorganizacijos metu.

3.4. Darbuotojų teisinė padėtis esant įmonės reorganizavimui

DK 15 straipsnyje pateiktame darbuotojo apibrėžime, darbuotojas yra fizinis asmuo, pagal turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą. Teisinis subjekto statusas – tai subjekto padėtis, būklė, kuri priklauso nuo tam tikrų aplinkybių. Individualusis darbuotojo teisinis statusas yra konkretaus darbuotojo faktinė teisinė būklė, kuri apima teisnumą, veiksnumą, subjektines teises bei pareigas, garantijas, atsakomybę.

Kilus ginčui dėl darbo sutarties nutraukimo teisėtumo, darbdavys, kaip ekonomiškai stipresnė darbo santykių šalis, atsakinga už darbo sutarties nutraukimą, turės įrodyti kad darbo sutartis buvo nutraukta teisėtai. Taigi, darbuotojas siekdamas, kad atleidimas iš darbo būtų pripažintas neteisėtu turi teisę kreiptis į teismą bei reikalauti ne tik turtinės bet ir neturtinės žalos atlyginimo. Pagal DK 250 straipsnį darbo sutarties šalys privalo atlyginti viena kitai padarytą neturtinę žalą. Pagal CK 6.249 str. turtinė žala suprantama kaip turto netekimas ar sužalojimas, turėtos išlaidos arba negautos pajamos. Tuo tarpu neturtinė žala pagal LR CK 6.250 str. yra fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kita, teismo įvertinta pinigais. Darbo santykiuose darbuotojui atsiradusi žala siejama su neteisėtais darbdavio veiksmais, t.y. neteisėtu atleidimu, neteisėtu perkėlimu į kitą darbo vietą ir panašiai.

LAT nutartyje, priimtoje civilinėje byloje Nr. 3K-3-10/2006 pabrėžiama neturtinės žalos įvertinimo svarba, siekiant apginti silpnesnės darbo santykių šalies, tai yra darbuotojo teises. Sprendžiant dėl darbdavio neteisėtais veiksmais padarytos neturtinės žalos darbuotojui, būtina įvertinti ir tai, kad darbuotojas darbo santykiuose paprastai yra silpnesnė teisinių santykių šalis, o darbdaviui, kaip stipresnei darbo teisinių santykių šaliai, kuriai suteikiama daugiau teisinių įgaliojimų, sprendžiant dėl darbuotojo priėmimo į darbą, jo darbo veiklos vertinimo, atleidimo iš darbo ir pagrindo, atleidžiant darbuotoją iš darbo, parinkimo, keliami griežtesni teisių ir pareigų bei atsakomybės už darbo teisinius santykius reglamentuojančių teisės normų pažeidimus standartai, siekiant užkirsti kelią darbdaviui

piktnaudžiauti savo įgalinimais.⁸⁷ Kokio dydžio neturtinę žalą darbdavys turėtų atlyginti darbuotojui dėl neteisėto atleidimo iš darbo įstatymai nenurodo, tačiau yra pasakyta, kad neturtinę žalą pinigais gali įvertinti teismas. Bendros formulės, kuria galima būtų tiksliai apskaičiuoti neturtinės žalos dydį teismai neturi, tačiau įstatymai apibrėžia kelis kriterijus, į kuriuos būtina atsižvelgti sprendžiant tokio pobūdžio klausimą. Svarbiausi kriterijai yra pasekmės atsiradusios dėl padarytos žalos, žalą padariusio asmens kaltė ir jo turtinė padėtis bei padarytos turtinės žalos dydį. Šis kriterijų sąrašas nėra baigtinis, kadangi įstatymo straipsnis nurodo atsižvelgti ir į kitas, konkrečiai bylai svarbias aplinkybes bei vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais. Verta akcentuoti tai, kad neturtinės žalos atlyginimui nepakanka to, kad teismas nustatytų asmens teisės ar teisėto intereso pažeidimo faktą, kadangi pažeidimas *ex facto* dar nereiškia neturtinės žalos padarymo. Neteisėti veiksmai, priežastinis ryšys, kaltė ir žala – tai yra visos civilinės atsakomybės sąlygos yra būtinos.

Kyla klausimas: ar gali darbuotojas nesutikti tęsti darbo santykių bei reikalauti išėtinės kompensacijos pasikeitus darbdaviui reorganizacijos metu ar įmonė pertvarkymo atveju? Ar tokius reikalavimus darbuotojas reikalavimus galėtų argumentuoti, teisiškai pagrįsti? Norint atsakyti į šiuos klausimus, visų pirmą reiktų pradėti nuo to, kad anksčiau analizuota Direktyva Nr. 2001/23/EB nenumato draudimų darbuotojams nutraukti darbo sutartį kai pasikeičia darbdavys. Antra, Lietuvos Respublikos Konstitucijos⁸⁸ 48 straipsnio pirmoje dalyje yra įtvirtinta piliečių teisė laisvai pasirinkti darbą, taip pat kiti įstatymai nenumato jokių draudimų darbuotojams nutraukti darbo sutartį. Darbo sutartis visada gali būti nutraukta šalių susitarimu arba darbuotojo pareiškimu, t.y. pagal Darbo kodekso 125 ir 127 straipsnius. Todėl analizuojant konkretų atvejį kuomet darbuotojas atsisako dirbti nesutikdamas su „darbovietės“ kaip vienos iš būtinųjų darbo sutarties sąlygų pasikeitimu, reiktų pažymėti, kad įstatymai nenumato darbdaviui pagrindo nutraukti darbo sutartį jeigu darbuotojas atsisako pasirašyti sutikimą dirbti pakeistomis sąlygomis (pagal DK 120 str.). Toks atsisakymas neturėtų būti traktuojamas kaip darbo pareigų nevykdymas ar darbo sutarties pažeidimas iš darbuotojo pusės. Tačiau ar tokiu atveju darbuotojas turi teisės reikalauti, kad darbdavys jį atleistų pagal Darbo kodekso 129 straipsnį bei tikėtis papildomų garantijų? Tokios teisės darbuotojui įstatymai nenumato, tačiau už darbo sutarties nutraukimą atsakingas yra darbdavys. Remiantis darbo įstatymuose pateiktais darbo sutarties nutraukimo

⁸⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. sausio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-10/2006.

⁸⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

pagrindais, jeigu nėra darbuotojo kaltės darbdaviui belieka nutraukti darbo sutartį pagal 129 straipsnį. Taigi, darbuotojas atsisakęs dirbti pakeistomis sąlygomis gali tikėtis, kad išeitinės išmokos bei kitų papildomų garantijų, kurios numatytos DK 129 straipsnyje. Aišku, jeigu šalys nesusitarė kitaip. Kita vertus, praktikoje pasitaiko atvejų kuomet darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu ar darbuotojų pareiškimu įvyksta ne savanoriškai, o darbdaviui elgiantis nesažiningai, darant spaudimą. Direktyvoje ir ETT praktikoje buvo analizuojami atvejai, kada įmonės/verslo perdavimas susijęs su esminių darbo sąlygų pakeitimu ar pabloginimu, tačiau DK sąlygų pabloginimo neišskiria, o nustato, kad darbo sutartis yra sudaryta kai šalys susitarė dėl jos būtinųjų sąlygų.

Apibendrinus, galima pasakyti, kad darbas šių laikų žmogui yra daugiau negu tik būdas užsidirbti pragyvenimui ar užtikrinti šeimos materialinę gerovę. Darbas yra viena svarbiausių gyvenimo sričių, kurioje asmuo turi galimybę atskleisti savo gabumus bei realizuoti savas idėjas, sumanymus, tobulėti kaip asmenybė. Darbinė veikla turi įtakos ne vien asmens materialinei gerovei, bet ir socialinei padėčiai visuomenėje, o taip pat ir psichologiniai būsenai. Todėl įmonėje susiklosčius padėčiai kai vyksta kolektyviniai atleidimai iš darbo tai savaime sukelia tam tikrą socialinę įtampą.

Darytina išvada, kad darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva kai nėra darbuotojo kaltės yra bene griežčiausiai ir detaliausiai įstatymais reglamentuojamas institutas darbo teisėje. Šio instituto reikšmė yra didelė tiek teisine, tiek ekonomine ir socialine prasme. Atleidžiami darbuotojai yra ne tik ekonomiškai silpnesnė, tačiau ir socialiai jautresnė darbo santykių šalis. Įstatymai imperatyviai nustato apribojimus nutraukti darbo sutartį su atskirų kategorijų darbuotojais, taip pat nustato pirmumo teisę būti paliktam darbe kai mažinamas darbuotojų skaičius, o įstatymų nustatyta darbo sutarčių nutraukimo tvarka yra privaloma darbdaviui. Tokia griežta ir sudėtinga darbo sutarties nutraukimo tvarka skatina darbuotojus ir darbdavius atsakingiau žiūrėti į darbo santykius. Taigi, galima teigti, kad darbdavio teisė nutraukti darbo sutartis yra pakankamai apribota įstatymų. Deja, ne visada darbo sutarčių nutraukimai vyksta įstatymų nustatyta tvarka bei sąlygomis. Darbdavio neteisėti veiksmai darbuotojo atžvilgiu, tokie kaip pavyzdžiui, neteisėtas atleidimas iš darbo sukelia fizinio bei dvasinio pobūdžio pakenkimus.

Lietuvos darbo teisėje galima išskirti 2 rūšių teisinę apsaugą darbuotojams įmonės reorganizavimo metu:

- 1) darbdavio pasikeitimas neturintis įtakos darbo santykiams;

2) darbdavio vykdomi struktūriniai pertvarkymai, turintys įtakos darbuotojo ir darbdavio santykiams.

Pirmuoju atveju taikomas DK 138 straipsnis, kuris reiškia, kad darbdavio pasikeitimas savaime nėra priežastis nutraukti darbo sutartis. Tačiau šalia reorganizavimo ir pertvarkymo įmonėje vyksta ir struktūriniai pokyčiai dėl kurių darbdaviui atsiranda teisė numatyta DK 129 straipsnyje atleisti darbuotojus, laikantis teisės aktų nustatytų reikalavimų.

Išvados

Atlikus šį mokslinį tyrimą galima daryti tokias išvadas:

1. Norint užtikrinti visapusišką darbuotojų apsaugą įmonės reorganizavimo atveju, reikia atsižvelgti į TDO konvencijas bei rekomendacijas, kitus tarptautinius bei regioninius teisės aktus, reglamentuojančius darbuotojų apsaugą. Svarbiausia iš jų Europos Tarybos Direktyva Nr. 2001/23/EB, kuri įtvirtina darbuotojų apsaugą įmonės, verslo ar jų dalies perdavimo atveju. Tačiau kartu reikia pastebėti, kad šiame teisės akte nustatytas teisinis reglamentavimas yra gana siauras ir neviseškai aiškus. Europos Bendrijų teisės normos palieka pernelyg didelę diskreciją valstybėms narėms, o dėl per didelės interpretavimo laisvės kyla grėsmė nukrypti nuo Europos Bendrijų teisės normų reikalavimų. Todėl taikant šios direktyvos nuostatas ypač reikšminga ETT praktika.
2. Remiantis Direktyvos Nr. 2001/23/EB nuostatomis bei ETT išaiškinimais, daroma išvada, kad direktyvos taikymui būtinos sąlygos: vykstantis įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas turi turėti teisinį pagrindą, darbuotojų apsauga galioja esant teisiniam perdavimui arba teisiniam sujungimui, kuriuo metu darbdavys pasikeičia, perdavimo metu ūkio subjekto tapatumas yra išlaikomas. Direktyvos taikymas valstybinės valdžios institucijų darbuotojų atžvilgiu (valstybės tarnautojams) yra ribotas. Direktyvoje įtvirtintas automatinis darbo sutarčių ir kolektyvinių sutarčių principas neriboja darbuotojo teisės pasirinkimo laisvės dėl darbo santykių tęsimo su naujuoju darbdaviu.
3. Vieningo teisės akto, kuriame būtų pateiktos visos reikšmingos sąvokos atskleidžiančios reorganizavimo sampratą Lietuvos civilinėje teisėje nėra. Visi CK reglamentuojami reorganizavimo būdai: prijungimas, sujungimas, išdalijimas, padalijimas – yra įtraukti į DK 138 straipsnio įtvirtintus atvejus kuomet ribojama darbdavio teisė nutraukti darbo sutartį. Tačiau į DK 138 straipsnį, kaip vienas iš reorganizavimo būdų, yra įtrauktas juridinio asmens pertvarkymas, o tai prieštarauja civilinėje teisėje pateikiamai reorganizavimo sampratai. Siekiant išvengti prieštaravimų tarp civilinės ir darbo teisės siūloma papildyti DK 138 straipsnio formuluotę, ją įvardijant „Apribojimai nutraukti darbo sutartį reorganizuojant arba pertvarkant įmonę“. Akcijų pirkimo-pardavimo sandoris nepatenka į direktyvos taikymo sritį, kadangi toks atvejis laikomas savininko, bet ne darbdavio pasikeitimu. Tačiau DK 138 straipsnyje įtvirtintas apribojimas nutraukti darbo sutartį kai yra įmonės, įstaigos,

organizacijos savininko pasikeitimas. Minėtos nuostatos įtraukdamas į darbo teisės įstatymus šiuo atveju užtikrina platesnę darbuotojų apsaugą.

4. Nacionaliniai teisės aktai nebuvo iki galo suderinti su tarptautiniais ir regioniniais teisės aktais, o LAT aiškinamos normos ne visada atitinka ETT suformuluotą praktiką. Įmonės, verslo nuomos neįtraukimas į DK 138 straipsnio nuostatas bei darbuotojų apsaugos nereglamentavimas *outsorsing* atveju neatitinka direktyvos, kadangi siaurina jos taikymo sritį. Reikšmingi pakeitimai reglamentuojantys darbdavio konsultavimo ir informavimo pareigą į DK buvo įtvirtinti pavėluotai. Dabar galiojanti DK 47 straipsnio redakcija iš esmės nepažeidžia tarptautinių bei regioninių teisės aktų, tačiau nėra detalizuota kokios apimties informacija turi būti pateikiama, kokių konkrečių priemonių, turi imtis darbdavys siekdamas visiškai realizuoti informavimo ir konsultavimo pareigą.

5. Reorganizavimas pats savaime nėra teisėta priežastis darbdaviui nutraukti darbo santykius, tačiau DK 138 straipsnyje nustatyta apsauga nėra absoliuti ir galioja konkretų laikotarpį, t.y. iki reorganizacijos pabaigos. Reorganizavimo nulemti struktūriniai pokyčiai įmonėje gali turėti įtakos darbo santykių atžvilgiu. Įvykus tokiems pokyčiams darbdavys prieš priimdamas sprendimą dėl darbo santykių nutraukimo privalo ieškoti galimybių išvengti darbo sutarčių nutraukimo bei siūlyti perkėlimą į kitą darbo vietą. Įstatymai imperatyviai nustato draudimus nutraukti darbo sutartis su atskirų kategorijų darbuotojais, todėl darbdavys, priėmęs sprendimą dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo, privalo atsižvelgti į DK 129 - 134 straipsniuose įtvirtintas garantijas darbuotojams bei DK 135 straipsnyje reglamentuojamą darbuotojų pirmumo teisę pasilikti darbe kai mažinamas darbuotojų skaičius. Taip pat darbdavys privalo laikytis įstatymų numatytos darbo sutarčių nutraukimo tvarkos.

6. DK 138 straipsnio nuostata yra ganėtinai siaura, įtvirtinanti bendro pobūdžio nuostata. Straipsnio nuostata turėtų būti aiškinama ir plečiama LAT praktikoje, tačiau šiuo metu tokios aktualios teismo praktikos pasigendama. Kaip rodo praktika, pirmosios bei antrosios instancijos teismai neretai nukrypsta nuo LAT teisės aiškinimo ir taikymo praktikos.

Literatūros sąrašas

Norminiai teisės aktai

Tarptautiniai ir regioniniai teisės aktai

1. TDO Konvencija Nr. 158 dėl darbo sutarties nutraukimo [interaktyvus] [žiūrėta 2011 kovo 1 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.socmin.lt/index.php?-1453071771>>.
2. Europos socialinė chartija. Valstybės žinios, 2001-06-08, Nr. 49-1704.
3. Tarybos direktyva 77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo atveju, suderinimo. OL L 61, 1977 3, p. 26.
4. Trečioji Tarybos direktyva 78/855/EEC pagrįsta Sutarties 54 straipsnio 3 dalimi, dėl akcinių bendrovių jungimo. OJ L295, 1978, p. 49.
5. EB Komisijos rekomendacija Nr. 94/1069/EC dėl smulkių ir vidutinių įmonių perleidimo. OL L385/14, 1994 12 31, p. 14—17.
6. Tarybos direktyva 98/50/EB keičianti direktyvą 77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo. OL L 201, 1998 7 17, p. 0088 – 0092.
7. Tarybos direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, derinimo. OL L 82, 2001 3 22, p.16.
8. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva Nr. 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje. OJ, L 080, 2002, p. 29.
9. *Final Report of the Expert Group on the Transfer of Small and Medium-Sized Enterprises*. European Commission, Enterprise Directorate-General. Brussels, May 2002. [interaktyvus] [žiūrėta 2011 kovo 3 d.] Prieiga per internetą: <<http://ierc.bia-bg.com/Conf2009/DATA/MR5094EN.PDF>>.
10. Europos Parlamento rezoliucija dėl Direktyvos 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo taikymo Europos bendrijoje (2008/2246(INI) Briuselis 2009. [interaktyvus] [žiūrėta 2011 kovo 3 d.] Prieiga per

interneta: <<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:076E:0011:0016:LT:PDF>>.

Lietuvos Respublikos teisės aktai

11. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
12. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.
13. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
14. Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas. Valstybės žinios, 2004-02-14, Nr. 25-745.
15. Lietuvos Respublikos įmonių įstatymas. Valstybės žinios, 1990, Nr. 14-395 (įstatymas neteko galios 2003-12-31).
16. Lietuvos Respublikos pridėtinės vertės mokesčio įstatymas. Valstybės žinios, 2002-04-05 Nr. 35-1271.
17. Lietuvos Respublikos restruktūrizavimo įstatymas. Valstybės žinios, 2001-03-20, Nr. 31-1012 (2010-10-01 redakcija).
18. Lietuvos Respublikos turto ir verslo vertinimo pagrindų įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 52-1672 (2003-05-01 redakcija).
19. Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymo pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, 2004-02-14, Nr. 25-752.
20. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, 2005-05-28, Nr. 67-2400.
21. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 22, 24, 43, 47, 52, 58, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 76, 77, 78, 79, 80, 83, 84, 85, 130, 193, 194 straipsnių pakeitimo ir papildymo, kodekso papildymo 75¹, 130¹ straipsniais bei kodekso priedo papildymo. Valstybės žinios, 2008-06-03, Nr. 63-2375 (įsigaliojo 2008-07-01).

Specialioji Literatūra

1. BAGDANSKIS T., USONIS J. *Darbo nuoma ir jos teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje*. Jurisprudencija, 2008, nr. 8(110), p. 65-72.

2. BAGDONAS E., KAZLAUSKIENĖ E. *Biznio įvadas: vadovėlis*. Kaunas.: Technologija, 1997, p.289.
3. BLANPAIN R. *European Labour Law*. Hague: Kluwer Law International, 2000, p. 449.
4. DAMBRAUSKIENĖ G. et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 477.
5. GRINEVIČIUS R. et al. *Šiuolaikinis verslas: tobulinimo prioritetai*. Kolektyvinė monografija. Vilniaus Gedimino technikos universitetas. Verslo vadybos fakultetas. Vilnius: Technika, 2005, p. 447.
6. KASILIAUSKAS N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, p. 183.
7. KIRŠIENĖ J. et al. *Civilinė teisė. Bendroji dalis*. I tomas. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2003, p. 288.
8. KIRŠIENĖ J. *Verslo perleidimas akcijų ar įmonės pardavimo būdu: teisinio reglamentavimo ir praktikos lyginamoji analizė*. Jurisprudencija, 2006, Nr. 3 (81), p. 24-31.
9. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. II knyga. Vilnius: Justitia, 2001, p. 435.
10. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. I dalis/ II dalis. Vilnius: Justitia, 2003, p. 287.
11. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004, p. 622.
12. MACIJAUSKIENĖ R. *Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas*. Jurisprudencija, 2006, Nr. 10 (88), p. 71-78.
13. MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ I. *Darbuotojų teisių apsauga perduodant įmonę, verslą arba jų dalis*. Jurisprudencija, 2006, Nr. 4 (82), p. 54-60.
14. MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Kolektyvinio darbuotojų atleidimo iš darbo reglamentavimas Lietuvoje*. Jurisprudencija, 2007, Nr. 10 (100), p. 23-31.
15. MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Verslo/įmonės arba verslo/įmonės 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 2011 vasario 27 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)>.
16. NAKTINIENĖ G. (vyr. redaktorė). *Lietuvių kalbos žodynas* (t. I-XX, 1941-2002). Vilnius, Lietuvių kalbos institutas, 2005.
 17. PETRYLAITĖ D., DAVULIS T. PETRYLAITĖ V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Monografija. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 492.
 18. STANISLOVAITIS R. *Komercinė teisė*. Vilnius: Eugrimas, 2005, p. 283.
 19. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 494.
 20. VILEITA A. et al. *Civilinė teisė. Bendroji dalis: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2009, p. 567.

Teismų praktika

Europos Teisingumo Teismo praktika ir kiti procesiniai dokumentai

21. ETT 2005 m. gruodžio 15 d. sprendimas KG sujungtose bylose C-232/04 ir Gul Demir C-233/04. *Nurten Güney-Görres v Securicor Aviation Ltd* (Vokietija), Kötter Aviation Security GmbH & Co.
22. ETT 2002 m. birželio 4 d. sprendimas byloje C-164/00 *Beckmann v Dynamco Whichloe Macfarlane Ltd*.
23. ETT 2000 m. rugsėjo 12 d. sprendimas byloje C-180/98-C-184/98 *Pavlov ir kt.*
24. ETT 2004 m. lapkričio 11 d. sprendimas byloje c-425/02 *Delahaye*.
25. ETT 1996 m. spalio 15 d. sprendimas byloje C-298/94 *Henke*.
26. ETT 1995 m. rugsėjo 19 d. sprendimas byloje C-48/94 *Rygaard*.
27. ETT 1994 m. balandžio 14d. sprendimas byloje C-392/92 *Schmidt*.
28. ETT 1992 m. gruodžio 16 d. sprendimas byloje C-392/911 *Kastikas*.
29. ETT 1992 m. lapkričio 12 d. sprendimas byloje C-209/91 *Rask*.
30. ETT 1988 m. birželio 15d. sprendimas byloje C-101/87 *Bork*.
31. ETT 1988 m. gegužės 5 d. sprendimas byloje 145/87 *Berg*.
32. ETT 1987 m. gruodžio 17 d. sprendimas byloje C-287/86 *Molle Kro*.
33. ETT 1986 m. kovo 18 d. sprendimas byloje 24/85 *Spijkers*.

34. Generalinės advokatės Sharpston išvada pateikta 2010 m. gegužės 6 d. Byla C-151/09. [interaktyvus] [žiūrėta 2011 kovo 1 d.] Prieiga per internetą: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62009C0151:LT:NOT>
35. Generalinio advokato Yves Bot išvada pateikta 2007 m. kovo 22 d. Byla C-458/05. [interaktyvus] [žiūrėta 2011 kovo 3 d.] Prieiga per internetą: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62005C0325:LT:PDF>

Lietuvos teismų praktika

36. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. kovo 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-102/2009.
37. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. sausio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-10/2006.
38. Lietuvos Aukščiausiasis Teismo 2000 m. lapkričio 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-1177/2000.
39. Lietuvos Aukščiausiasis Teismo 2001 m. balandžio 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3457/2001.
40. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. vasario 17 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-113/2003.
41. Lietuvos Aukščiausio Teismo 2004 m. sausio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-58/2004.
42. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. kovo 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-227/2004.
43. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. birželio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-356/2004.
44. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-92/2005.
45. Lietuvos Apeliacinio Teismo 2008 m. rugsėjo 15 d. Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos sprendimas Nr. 2A-431/2008.
46. Vilniaus Apygardos teismo 2010 m. gruodžio 1 d. nenuasmenintas sprendimas civilinėje byloje Nr. 2A-1435-567/2010.

Santrauka

Šio darbo pirmoje dalyje yra nagrinėjama Europos Bendrijų teisės aktuose nustatytos garantijos darbuotojams, taikomos įmonės reorganizavimo atveju. Tyrimo metu analizuojama Direktyva Nr. 2001/23/EB, remiantis Europos Teisingumo Teismo praktiką, aiškinamos direktyvos nuostatos įtvirtinančios individualią bei kolektyvinę darbuotojų interesų apsaugą.

Antrojoje dalyje analizuojama reorganizavimo samprata civilinėje bei darbo teisėje, atskleidžiama reorganizavimo sąvoka, būdai, etapai. Pateikiamas reorganizavimo palyginimas su likvidavimo procedūra bei restruktūrizavimu. Taip pat analizuojamos Lietuvos Respublikos darbo kodekso normos, nustatančios apribojimus darbdaviui nutraukti darbo sutartį reorganizuojant įmonę. Tyrimo metu paaiškėja, kad nacionalinės teisės aktai nevisiškai atitinka Direktyvos Nr. 2001/23/EB tikslus.

Nors reorganizavimas pats savaime nėra teisėta priežastis darbo santykių nutraukimui, tačiau darbuotojų apsauga nėra absoliuti. Reorganizavimo metu ir jam pasibaigus įmonėje susiklosto sudėtingi darbo santykiai, darbo santykių tęstinumas ne visada yra užtikrinamas. Todėl trečioje darbo dalyje yra kalbama apie darbdavio teisės nutraukti darbo sutartį įgyvendinimą bei jos apribojimus, aptariama darbuotojų perkėlimo galimybė, informavimo ir konsultavimo pareigos realizavimas.

Darbo pabaigoje yra suformuluotos išvados remiantis atliktu teisės aktų bei Europos Teisingumo Teismo bei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikos tyrimu bei teisės doktrinos analize.

Restrictions to terminate the employment contract during reorganization of the enterprises

Summary

In the first part the main issue is analyzes of European Communities law and the Directive No 2001/23/EC witch laid down legal guarantees for the employees during the process of enterprises reorganization. The main provisions of the directive that include protection of individual and collective employee's interests were explained according to The European Court of Justice practice.

In the second part of the work was done analyzes of the concept of reorganization in civil and labor law, in purpose to find out definition of reorganization, means and stages of process. There are given a comparison of reorganization and liquidation, reorganization and restructuring. This part of work also includes analyzes of Labour Code norms, which laid down restrictions on employer who is unallowable to terminate the employment contract during reorganization of the enterprises. The study reveals that national legislation does not fully comply with purposes of Directive No 2001/23/EC.

Although, reorganization in itself is not a legitimate reason for termination of employment, but employment protection is not absolute too. During the reorganization and after this process, labour relations between employer and employees may be complicated and employment succession is not always guaranteed. Therefore, there is talking about the employer's right to terminate the labour contract, the implementation and restricts of this right. Last part also includes discussion about possibility to transfer employees, realization of information and consultation obligations.

Work has been finished with the conclusions, which is based on investigation of laws and the European Court of Justice and the Lithuanian Supreme Court practice and also analysis of legal doctrine.