

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto**

**Privatinės teisės katedra**

Dovilės Zajauskaitės,  
V kurso, darbo teisės  
studijų šakos studentės

**Magistro darbas**

**Verslo ar jo dalies perdavimo sąvoka darbo teisėje**

Vadovas: doc. dr. Tomas Bagdanskis

Recenzentė: asist. Simona Cirtautaitė - Kaminskienė

Vilnius

2016

## TURINYS

TURINYS .....	1
ĮVADAS .....	2
1. VERSLO AR JO DALIES PERDAVIMO REGLAMENTAVIMAS .....	6
1.1. Verslo ar jo dalies perdavimo samprata Europos sąjungos teisės aktuose ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikoje .....	6
1.2. Verslo ar jo dalies perdavimo samprata ir reglamentavimas Lietuvoje .....	13
2. VERSLO AR JO DALIES PERDAVIMAS JURIDINIO ASMENS REORGANIZAVIMO BŪDU.....	27
3. VERSLO AR JO DALIES PERDAVIMAS TEISINIŲ SUTARČIŲ PAGRINDU .....	35
3.1. Verslo ar jo dalies perdavimas pirkimo – pardavimo sutartimi .....	35
3.2. Verslo ar jo dalies perdavimas nuomos sutarties pagrindu .....	39
3.3. Verslo ar jo dalies perdavimas paslaugų pirkimo sutartimi .....	42
4. VERSLO AR JO DALIES PERDAVIMAS KITAIŠ BŪDAIS .....	48
4.1. Verslo ar jo dalies perdavimas teismo sprendimu.....	48
4.2. Verslo ar jo dalies perdavimas viešojo administravimo subjekto ar viešosios valdžios sprendimo priėmimo pagrindu .....	51
IŠVADOS .....	56
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS .....	58
SANTRAUKA .....	68
SUMMARY .....	69

## IVADAS

Dabartinių laikų kontekste technologijų vystymasis ir inovacijų atsiradimas, ekonomikos augimas, globalizacijos procesai, platesnės ir efektyvesnės erdvės gauti bei skleisti infomaciją atsiradimas sudaro prielaidas potencialiems darbdaviams kurti ir plėsti verslą, o darbuotojams – dirbti laisvai pasirinktą, gerai apmokamą darbą, žinoti savo teises ir turėti jiems priklausančias garantijas. Tačiau, įkūrus verslą, neretai pasitaiko atveju, kai įmonė reorganizuojama, visas verslas ar jo dalis yra perduodamas, o darbdavio ir darbuotojo santykiai tampa komplikuoti, neaiškiai reglamentuoti, dėl ko nukenčia abiejų darbo teisinio santykio šalių interesai.

Ši problematika buvo pastebėta gana seniai ir dėl tos priežasties 1977 m. vasario 14 d. priimta direktyva dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo atveju, suderinimo<sup>1</sup>. Ja iš esmės buvo siekiama bent minimalios interesų pusiausvyros tarp ekonomiškai palankiai vertintino verslininkų siekio reorganizuoti verslą ir didinti jo veiksmingumą bei darbuotojų socialinių interesų neprarasti darbo, nes neigiamas verslo organizavimo poveikis darbuotojams, sukeldamas pastarųjų nepasitenkinimą, tuo pačiu stabdytų ir Bendrijos ekonomikos plėtrą<sup>2</sup>. Susisteminus gausiai susiformavusią Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (toliau – ESTT) praktiką, pastaroji direktyva buvo pakeista priėmus 1998 m. birželio 29 d. direktyvą<sup>3</sup>, o galiausiai abi minėtos direktyvos konsoliduotos į šiuo metu galiojančią 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyvą 2001/23/EB (toliau – direktyva 2001/23/EB; direktyva)<sup>4</sup>.

Nepaisant direktyvos 2001/23/EB priėmimo, jos perkėlimo į nacionalinius valstybių teisės aktus, neišnyko diskusijos ir neaiškumai, darbo santykių šalių interesai netapo nepažeidžiami. Galima teigti, jog įvyko priešingai – kilo nauji klausimai skirtingai interpretuojant minėtos direktyvos nuostatas. Kadangi darbo teisė turi ne tik skatinti ekonomikos plėtrą, bet ir apsaugoti, ginti darbuotojų interesus, darytina išvada, jog būtent šioje teisės šakoje itin svarbu suvokti verslo perdavimo sąvoką, jos sukeliamas pasekmes tiek

---

<sup>1</sup> Tarybos direktyva 77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo atveju, suderinimo. *Oficialusis leidinys L 61, 1977 3 5. p. 26.*

<sup>2</sup> BARNARD C. *EC Employment Law – United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd, 1996, p. 355.*

<sup>3</sup> Tarybos direktyva 98/50/EB keičianti Tarybos direktyvą 77/187/EEB. *Oficialusis leidinys L 201, 1988 7 17, p. 0088-0092.*

<sup>4</sup> Konsoliduota Tarybos direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo atveju, suderinimo. *Oficialusis leidinys L 082, 22/03/2001, p. 0016-0020.*

darbuotojams, tiek darbdaviams bei imtis visumos teisinių priemonių, kuriomis būtų užtikrinamas tinkamas teisinis poveikis darbo santykiams, formuojant faktinį subjektų elgesį, atitinkantį įstatymų leidėjo ketinimus<sup>5</sup>.

### *Temos aktualumas*

Visų pirma, temos aktualumą rodo tai, jog verslo ar jo dalies perdavimas yra vienas iš priimtinių, saugių bei tinkamų būdų padidinti užimtumo lygį Europos Sąjungoje<sup>6</sup> (toliau – ES), tačiau pastaraisiais metais tebenagrinėjamas nemažas skaičius su verslo perdavimo problematika darbo teisėje susijusių bylų tiek ESTT, tiek ES valstybių narių teismuose, įskaitant ir Lietuvos Aukščiausiąjį Teismą (toliau – LAT). Bylų gausa ir sprendžiamų klausimų pobūdis leidžia suprasti, jog nepaisant teisės aktų gausos, faktinė situacija yra gana sudėtinga – daugelis teisės aktų nuostatų praktikoje nėra taikomos arba taikomos ne pagal paskirtį, darbdaviai neturi pakankamai žinių restruktūrizacijos valdymo klausimais, darbuotojai nėra tinkamai informuojami, su jais nesikonsultuojama restruktūrizacijos klausimais. Svarbus vaidmuo, teisės normas įgyvendinant praktikoje, tenka socialiniams partneriams, ypač profesinėms sąjungoms ir darbo taryboms, tačiau vėl susiduriama su problema – Lietuvoje jų paplitimas yra vienas žemiausių ES<sup>7</sup>.

Antra, teisinėje literatūroje daugiausia nagrinėjamas darbuotojų apsaugos klausimas verslo ar verslo dalies perdavimo metu, tačiau išsamiai nenagrinėjama pačios sąvokos esmė, jos problematika. Taip pat aktualu, jog šiuo metu kuriamas naujas socialinis modelis ir svarstomas naujo Darbo kodekso priėmimo klausimas, todėl aktualu aptarti ir įvertinti siūlomą verslo ar jo dalies perdavimo reglamentavimą.

Galiausiai, visomis žiniasklaidos priemonėmis yra teikiama informacija apie verslo procesų aiškinimą, verslo sudarymo galimybes ir perspektyvas, jauniems verslininkams kuriamos įvairios verslumą skatinančios programos, todėl darytina prielaida, jog asmenų, ateityje norinčių siekti karjeros būtent verslo kūrimo būdu, atsiras vis daugiau. Todėl itin svarbu išgryninti verslo ar verslo dalies perdavimo sąvoką, šio reiškinio problematiką bei apsvarstyti galimus sprendimo būdus esamiems neaiškumams pašalinti.

<sup>5</sup> TIAŽKIJUS V. Darbo teisė: teorija ir praktika. T.1. – Vilnius: Justitia, 2005, p. 241.

<sup>6</sup> KALNINA, I. Įmonių perleidimas Latvijoje. *Darbo rinka XXI amžiuje, lankstumo ir saugumo paieškos*. 2011 m. gegužės 12-14 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos straipsnių rinkinys, 2011, p. 507.

<sup>7</sup> BLAŽIENĖ, I.; GRUŽEVSKIS, B. Socialiai atsakinga įmonių restruktūrizacija: darbuotojų apsaugos aspektas Lietuvoje. *Verslas: teorija ir praktika*, 2010, Nr. 11 (4):302-313, p. 303.

Taigi, nurodytos priežastys leidžia daryti išvadą, jog analizuojama magistro darbo tema yra aktuali šių dienų kontekste. Todėl temos išnagrinėjimas ir problemų atskleidimas galėtų suteikti peno pamąstymams apie galimą tikslesnį verslo ar verslo dalies perdavimo reglamentavimą.

#### *Darbo tikslai ir darbo uždaviniai*

Magistro darbo tikslas – atskleisti verslo ar verslo dalies perdavimo sąvoką darbo teisėje, analizuojant Lietuvos ir ES teisės aktus, literatūrą bei teismų praktiką ir išgryninti pagrindinius probleminius aspektus.

Siekiant nurodyto tikslo, iškelti šie uždaviniai:

- atskleisti, detalizuoti, kritiškai įvertinti verslo ar verslo dalies perdavimo sąvoką, analizuojant Lietuvos Respublikos (toliau – LR) ir ES teisės aktus, teismų praktiką, literatūrą, nurodyti kriterijus, konstatuojančius verslo perdavimo faktą, taip pat pateikti bei įvertinti verslo perdavimo reglamentavimą LR darbo kodekso projekte;
- išanalizuoti verslo ar verslo dalies perdavimą reorganizavimo būdu, pateikiant galimas reorganizavimo formas bei atskleidžiant dažniausiai kylančias problemas;
- išaiškinti verslo ar jo dalies perdavimo sąvoką, nagrinėjant verslo ar jo dalies perdavimą teisinių sutarčių, tokių kaip, pirkimas – pardavimas, nuoma, paslaugų pirkimas, sudarymo pagrindu;
- išnagrinėti verslo ar jo dalies perdavimo sąvokos specifiškumą, analizuojant kitus verslo ar jo dalies perdavimo būdus ir atskleidžiant pastarųjų svarbą.

#### *Darbo objektas ir tyrimo metodai*

Darbo tyrimo objektas – verslo ar verslo dalies perdavimo reglamentavimas ir taikymo praktikoje problematika darbo teisės kontekste. Tikslinga aptarti ne tik verslo ar verslo dalies perdavimo reglamentavimą teisės aktuose ar teisinėje literatūroje, tačiau ir atskleisti teisės normų taikymo praktikoje problematiką. Dėl ribotos darbo apimties daugiausia bus analizuojama ESTT praktika bei verslo ar jo dalies perdavimo reglamentavimas Lietuvoje. Išsamiai, tinkamai atskleidus ir išanalizavus magistro darbo objektą, bus atskleista tyrimo objekto specifika bei aktualumas.

Tiriant pasirinktą objektą bei siekiant išsikelti magistro darbo tikslo bus vadovaujama keliais mokslinio tyrimo bei analizės metodais. Tokiu būdu bus galima kuo aiškiau atskleisti ir suvokti verslo ar verslo dalies perdavimo sąvokos darbo teisėje esmę. Šiame darbe pirmenybė bus teikiama lingvistinam, sisteminiam, lyginamajam, sociologiniam, istoriniam bei teleologiniam metodams. Pasitelkiant lingvistinį metodą bus stengiamasi išsiaiškinti tikrąsias vartojamų sąvokų reikšmes atsižvelgiant į jų vartojimo kontekstą. Sisteminiis ir lyginamasis metodai padės išsiaiškinti skirtumus tarp atskirų informacijos šaltinių, tarp skirtingų valstybių praktikos verslo ar verslo perdavimo kontekste ir susisteminti pateiktą informaciją, o sociologinio metodo pasitelkimas padės suprasti normų reikšmę visuomenei, pamatyti, kaip tam tikras reguliavimas iš tiesų yra naudojamas bei suprantamas. Istorinis metodas pasitelktas nagrinėjant direktyvų priėmimo priežastis, o teleologinis metodas naudojamas siekiant atskleisti tikruosius įstatymo leidėjo ketinimus ir suprasti analizuojamų teisės normų tikslą. Visi šie kompleksiskai naudojami metodai padės atskleisti verslo ar verslo dalies perdavimo sąvoką bei jos svarbą darbo teisės kontekste, pasiekti išsikelti darbo tikslo bei uždavinių, atskleisti darbo objekto esmę.

#### *Darbo originalumas*

Darbo originalumą pagrindžia nagrinėjamų klausimų spektras ir jų analizė, probleminių aspektų įžvelgimas, kritiškas požiūris į verslo ar jo dalies perdavimo reglamentavimą, LR DK projekto įvertinimas ir analizė mokslinio darbo temos klausimu. Sistemiškai analizuojant tiek ESTT, tiek Lietuvos teismų praktiką, darytinos išvados ir pateikiami samprotavimai apie normų, reglamentuojančių verslo ar verslo dalies perdavimą, tobulinimą.

#### *Svarbiausi šaltiniai*

Siekiant kuo išsamiau ir tiksliau išanalizuoti magistro darbo temą pasitelkiami įvairūs šaltiniai – vadovėliai, monografijos, teisės mokslininkų straipsniai, įstatymai, jų komentarai, direktyvos, ESTT ir LAT praktika. Didžiausias dėmesys skiriamas direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo analizei, ESTT praktikos nagrinėjimui, aiškinant minėtos direktyvos nuostatas bei LAT nutarčių analizei, aptariant verslo ar verslo dalies perdavimo sąvoką ir šio instituto taikymo praktikoje problematiką.

## 1. VERSLO AR JO DALIES PERDAVIMO REGLAMENTAVIMAS

### *1.1. Verslo ar jo dalies perdavimo samprata Europos sąjungos teisės aktuose ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikoje*

Verslo perdavimas gali būti suprantamas kaip trečioji (po verslo kūrimo ir augimo) svarbiausia verslo gyvavimo ciklo stadija. Įmonei nustojus veikti, šalyje nebesukuriama pridėtinė vertė, nebegaunamos pajamos iš mokesčių, prarandamos darbo vietos. Dėl to didėja ekonominės ir socialinės šalies problemos. Kadangi įmonė veikia kintančiame pasaulyje ir nori jame išlikti, ji turi nuolat keistis, nes tik tada ji bus aktyvi ir efektyviai veiks konkurencingoje rinkoje<sup>8</sup>.

Būtent dėl minėtų priežasčių, verslo ar jo dalies perdavimo sąvoką ypač svarbu teisingai suvokti, ir suprasti, kada ją galima taikyti direktyvos 2001/23/EB kontekste<sup>9</sup>. Pagrindinis teisės aktas, reglamentuojantis verslo ar jo dalies perdavimą neabejotinai yra minėta direktyva dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo. Ja atsisakoma iki tol gyvavusio tradicinio darbo teisės principo, kad negali būti perduodamos teisės ir pareigos, kurias nusistatė darbo sutarties šalys. Vadovaujantis direktyvos 2001/23/EB 1 str. 1 d., ši taikoma teisinio perdavimo arba sujungimo atveju perduodant įmonę, verslą arba įmonės ar verslo dalį kitam darbdaviui. Perdavimu laikytinas tik toks perdavimas – išlaikant ūkio subjekto tapatybę, t.y. išlaikant organizuotą išteklių grupę, kurios tikslas yra ūkinė veikla, nepriklausomai nuo to, ar veikla yra pagrindinė, ar pagalbinė<sup>10</sup>. Taigi, remiantis išvardintomis nuostatomis, darytina išvada, jog verslo perdavimas konstatuotinas, kai yra šių apinkybių visetas:

- Ūkio subjektas perduodamas teisinio perdavimo ar susijungimo būdu;
- Dėl ūkio subjekto perdavimo keičiasi jame dirbančių darbuotojų darbdavys;
- Perduodamas ūkio subjektas yra išlaikęs savo tapatumą.

Pažymėtina, kad pirmosios verslo perdavimą reglamentavusios direktyvos 77/187/EEB 1 str. 1 d. verslo perdavimas buvo apibrėžtas kaip situacija, kai dėl teisinio

---

<sup>8</sup> SAKALAS, A.; SAVANEVIČIENĖ, A. Įmonės krizių vadyba. Vadovėlis. Kaunas: Technologija, 2003. p.30.

<sup>9</sup> Analizuojant ESTT praktiką, remiamasi teismo sprendimo priėmimo metu galiojančia direktyva dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo atveju, suderinimo.

<sup>10</sup> Konsoliduota Tarybos direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo atveju, suderinimo. *Oficialusis leidinys L 082, 22/03/2001, p. 0016-0020.*

perleidimo ar susijungimo būdu įvykusio įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo pasikeičia darbuotojų darbdavys, t.y. nebuvo kalbama apie „ūkio subjekto tapatumą“ ar „organizuotą išteklių grupę“. Šios verslo perdavimą apibūdinančios kategorijos atsirado tik 1998 m., kai buvo priimta direktyva 77/187/EEB, pakeitusi direktyvą 28/50/EB<sup>11</sup>. Taigi, matyti, jog bėgant laikui buvo būtina pakeisti direktyvos nuostatas ir jas detalizuoti, nurodant vieną iš pagrindinių verslo perdavimo požymių – ūkio subjekto tapatumo išlaikymą, kuris bus plačiau analizuojamas tolimesnėje darbo dalyje.

Verslo perdavimo sąvoka ES netiesiogiai išplaukia ir iš 1994 m. gruodžio 7 d. Europos Komisijos rekomendacijos 94/1069/EC dėl smulkių ir vidutinių įmonių perleidimo. Pagal tai, kokios priemonės, susijusios su verslo perdavimo palengvinimu yra rekomenduojamos įgyvendinti ES valstybėse narėse, galima daryti išvadą, kad verslo perdavimas yra suprantamas kaip įmonės teisinės formos pakeitimas, akcijų perleidimas, įmonės pirkimas pardavimas, paveldėjimas, dovanojimas<sup>12</sup>. Matyti, jog šioje rekomendacijoje verslo ar jo dalies perdavimo specifiškumas atskleidžiamas pabrėžiant skirtingus verslo ar jo dalies perdavimo būdus.

Taip pat verslo ar jo dalies perdavimo sąvoka atskleista 2002 m. Europos Komisijos pranešime<sup>13</sup>. Pastarajame dokumente verslo perdavimas suprantamas kaip įmonės nuosavybės perdavimas kitam asmeniui ar įmonei, jeigu tai užtikrina tolesnį įmonės egzistavimą ir jos komercinę veiklą. Tai gali įvykti parduodant įmonę kitiems asmenims ar įmonėms, įskaitant įmonių perėmimus (angl. *take over*) ir susiliejimus (angl. *merger*). Šiuo atveju, itin svarbu pažymėti, jog direktyva netaikoma tokiais atvejais, kai sudaromas akcijų pirkimo sandoris, nes šiuo atveju darbdavys teisiškai nesikeičia. Todėl darbo santykiai ir visos darbuotojų garantijos išlieka<sup>14</sup>. Vėl gi pabrėžiamas perduodamo verslo tęstinumas ir akcentuojama išimtis, kuomet direktyva netaikoma.

Taigi, nors pateiktuose teisės aktuose yra nurodyta, kas laikytina verslo ar verslo dalies perdavimu, tačiau praktikoje, taikant direktyvą itin dažnai kyla neaiškumų dėl verslo

---

<sup>11</sup>TAMOŠIŪNAITĖ, E. Tapatumo požymis konstatuojant verslo perdavimą. *Mokslo žurnalas Teisė*, 2012, Nr. 85, p. 186.

<sup>12</sup>ČEPAS, A. *et. al.* Europos Sąjungos ir kitų šalių patirties verslo perdavimo srityje analizė. Mokslo tyrimas. Teisės institutas, 2005 m., Vilnius, p. 9 [interaktyvus; žiūrėta 2016 m. kovo 17 d.] Prieiga per internetą: < <http://teise.org/data/1verslas-analize.pdf> >.

<sup>13</sup>Europos Komisijos ataskaita dėl mažų ir vidutinių įmonių perdavimo, 2002, p. 6. (Final Report of the Expert Group on the Transfer of Small and Medium – Sized Enterprises) [interaktyvus; žiūrėta 2016 m. kovo 7 d.] Prieiga per internetą: < [http://www.pedz.uni-mannheim.de/daten/edz-h/gdb/02/final\\_report\\_en.pdf](http://www.pedz.uni-mannheim.de/daten/edz-h/gdb/02/final_report_en.pdf) >.

<sup>14</sup>PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008, p. 266.



perdavimo sąvokos ir direktyvos taikymo apimties. Todėl galima teigti, jog tikriausiai didžiausią vaidmenį aiškinant, detalizuojant ir apibrėžiant verslo ar verslo dalies perdavimo sąvoką atlieka ESTT. Šios institucijos formuojami precedentai detalizuoja verslo ar verslo dalies perdavimo sąvoką, išskiria esminius kriterijus, leidžiančius konstatuoti verslo ar verslo dalies perdavimą.

Galima drąsiai teigti, jog ESTT svarba aiškinant ir taikant ES teisės aktus yra neabejotina. Būtent šį teismą galima laikyti ne tik Bendrijos teisę kuriančiu subjektu *de facto*, bet ir savotišku Europos integracijos varikliu dėl didelio indėlio papildant, išplėčiant ar nukreipiant Bendrijos įstatymų leidėją teisinga kryptimi. Bendrijos teisės normų turinys tapo nebeatsiejamas nuo ESTT jurisprudencijos, kurią *de facto* galima laikyti savarankišku darbo teisės šaltiniu<sup>15</sup> bei neatsiejama ES *acquis* dalimi<sup>16</sup>. Svarbiausias aspektas yra tas, jog ES valstybių narių teismai, nagrinėdami bet kokias bylas, negali vengti taikyti Bendrijos teisės arba jos taikymą sieti su įvairiomis sąlygomis, kaip pavyzdžiui – nustatyti terminą šalies teisei remtis Bendrijos teisės norma<sup>17</sup>. Be to, nacionaliniai visų instancijų teismai, nagrinėdami bylas, perima ESTT sprendimų motyvus, neapibrėžtų teisės sąvokų išaiškinimus ir jais vadovaujasi – taip pasireiškia netiesioginis ESTT praktikos poveikis<sup>18</sup>. Trumpai apibūdinant tiesioginį ESTT jurisprudencijos poveikį, galima teigti, jog tai nacionalinio teismo pareiga atsižvelgti į konkretų ESTT sprendimą. Kaip pavyzdį galima pateikti teisminės institucijos pareigą kreiptis į ESTT dėl ES teisės normų išaiškinimo, normų galiojimo ir prasmės. Tuomet ESTT priimtas prejudicinis sprendimas tampa privalomas ne tik šaliai, kuri kreipėsi į ESTT, bet privalomumas pripažintinas ir tokių bylų, kuriose ginčo dalykas yra tas pats ar analogiškas, atveju<sup>19</sup>. Darytina išvada, jog ESTT praktika atlieka itin svarbų vaidmenį visos ES teisės kontekste – aiškinamos teisės normos sukuria teisinį aiškumą, vienodumą, tikslumą. Darbe analizuojamu verslo ar verslo dalies perdavimo klausimu ESTT praktika yra itin gausi, todėl minėto teismo išaiškinimai ir išvados svarbios

---

<sup>15</sup> KRIMPHOVE, D. Europäisches Arbeitsrecht. – München: Vahlen, 2011, p. 73 iš DAVULIS, T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Monografija. *Teisinės informacijos centras*, Vilnius, 2004, p. 174.

<sup>16</sup> OTT, A. Die Annerkannte Rechtsfortbildung des EuGH als Teil des gemeinschaftlichen Besitzstandes // Europäisches Zeitschrift für Wirtschaftsrecht, 2000, p. 293 iš DAVULIS, T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Monografija. Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2004, p. 172.

<sup>17</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1995 m. gruodžio 14 d. sprendimas *Peterbroeck, Van Campenhout & Cie SCS v. Belgija* C-312/93, EU:C:1995:437.

<sup>18</sup> SCIARRA, S. Labour Law in the Courts: National Judges and the European Court of Justice. – Oxford, Portland: Hart Publishing, 2001. p. 3 iš DAVULIS, T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Monografija. *Teisinės informacijos centras*, Vilnius, 2004, p. 174.

<sup>19</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1999 m. balandžio 21 d. sprendimas *Marc Charreire ir Jean Hirtsmann v. Directeur des services fiscaux de la Moselle* C-29/98 (sujungtos bylos C- 28/98 ir C-29/98), EU:C:1999:188.

ne tik todėl, kad plačiau atskleidžiama verslo ar jo dalies perdavimo sąvoka, bet ir todėl, kad nustatyti ir nurodyti esminiai požymiai bei kriterijai, leidžiantys konstatuoti verslo ar verslo dalies perdavimo faktą.

Analizuoti ESTT praktiką tikslinga pradėti nuo vienos svarbiausių bylų – *Spijkers*<sup>20</sup> bylos. Joje aiškinama įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo samprata ir nustatytas pavyzdinis sąrašas aplinkybių, kurios turi būti vertinamos nustatant, ar perėmėjui perduotoje įmonėje veikla vykdoma išsaugojus tapatumą. Aptariamoje byloje Olandijos teismas kreipėsi į ESTT su prašymu išaiškinti, ar įmonės turto pardavimas, daugumos darbuotojų perdavimas reiškia įmonės perdavimą direktyvos 77/187/EEB prasme ir kokią įtaką perdavimui nustatyti turi tai, kad perėmėjui neperduodami įmonės klientai. ESTT pirmą kartą pabrėžė, kad direktyva siekiama užtikrinti darbo santykių tęstinumą perduodant verslą ar jo dalį ir tam jokios įtakos neturi nuosavybės teisės į tam tikrą turtą perdavimas ar neperdavimas. Akcentuotina, kad verslo ar verslo dalies perdavimą galima konstatuoti tik tuo atveju, jei įmonė, verslas ar jo dalis perleidžiami kaip veikiantis ekonominis subjektas (angl. *going concern*). Pastarąjį teiginį, anot teismo, įrodytų aplinkybė, jog perėmėjui sudarytos visos sąlygos tęsti tą pačią įmonės, verslo ar verslo dalies veiklą, kuri buvo vykdoma iki perdavimo<sup>21</sup>. Taigi, siekiant nustatyti ar perduotoje įmonėje veikla vykdoma išsaugojant tapatumą, ESTT siūlo atsižvelgti į keletą aplinkybių:

- į įmonės ar verslo rūšį;
- ar perleistas įmonės materialusis turtas;
- įmonės nematerialaus turto vertė perduodant;
- ar daugumą įmonės darbuotojų perėmė naujasis įgijėjas;
- ar buvo perduoti įmonės klientai;
- perduotos įmonės veiklos panašumas iki perdavimo ir po jo;
- laikotarpis, kuriam buvo sustabdyta įmonės veikla.

Atkreiptinas dėmesys, jog šių aplinkybių sąrašas yra pavyzdinis ir jų visetas nėra būtinas nustatant perduotos įmonės veiklos tapatumą. Taigi, šiuo sprendimu ESTT pabrėžė darbo santykių tęstinumo svarbą bei būtinybę verslo ar verslo dalies perdavimo atveju bei nurodė, jog turi būti išlaikomas verslo identitetas perdavus įmonę. ESTT nuo pat *Spijkers* bylos ypatingą dėmesį skyrė įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perėmėjo gebėjimui

<sup>20</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1986 m. kovo 18 d. sprendimas *Spijkers v Gebroeders Benedik Abattoir CV and Alfred Benedik en Zonen BV* C-24/8, EU:C:1986:127.

<sup>21</sup> PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008, p. 267.

tęsti ar perimti perdavėjo profesinę ar analogišką veiklą<sup>22</sup>. Generalinis advokatas G. F. Mancini byloje *Berg ir Busschers*<sup>23</sup> pažymėjo, kad perduodamo ūkio subjekto gebėjimas neprarasti tapatybės iš esmės sutampa su jo gebėjimu išlikti veikliam ir gyvybingam<sup>24</sup>. Tai reikštų, kad perduodama įmonės ar verslo dalis iš esmės turi funkcionuoti ar bent gebėti funkcionuoti taip, kaip funkcionavo iki perdavimo ir vykdoma veikla, o tiksliau jos rezultatas, turi būti panašus į ankstesnįjį<sup>25</sup>. Praėjus nemažai laiko po šio išaiškinimo, 2009 m., ESTT sprendime<sup>26</sup> buvo aiškinamas direktyvos 2001/23/EB taikymas tuo atveju, kai verslo dalis įprastai perduodama kitai įmonei, kuri perduotą verslo dalį integruoja į savo organizacinę struktūrą neišlaikydama jos organizacinio savarankiškumo. Šiuo atveju teismas sprendimo rezoliucinėje dalyje nurodė, kad 2001 m. kovo 12 d. direktyvos 2001/23/EB 1 str. 1 d. a ir b punktai turi būti aiškinami taip, kad direktyva gali būti taikoma ir situacijai, kai perduota įmonės ar verslo dalis neišlaiko savo organizacinio savarankiškumo, su sąlyga, kad išsaugomas funkcinis įvairių perduotų elementų ryšys, ir kad jis sudaro sąlygas perėmėjui juos naudoti tapačiai ar panašiai ekonominei veiklai tęsti, o tai turi nustatyti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas. Taipogi aiškindamas ūkio subjekto tapatumo apibrėžtį, ESTT nurodė, kad perduoto subjekto organizacinės struktūros pakeitimas netrukdo taikyti direktyvos 2001/23/EB, nes joje akcentuojamas ne tik organizacinis perduoto subjekto aspektas, bet ir jo ekonominės veiklos tęstinumo aspektas<sup>27</sup>. Taigi, matyti, kad direktyvos tekstas plėtojamas ir aiškinamas dar išsamiau ir detaliau, nurodant, kad tapatumui išsaugoti, teismo nuomone, svarbiausias yra funkcinis įvairių perduotų elementų ryšys.

ESTT taip pat pabrėžė, kad verslo ar jo dalies perdavimo konstatavimui nereikia paisyti materialių išteklių perdavimo ir perėmimo – nuspręsta, kad tai, jog naujo savininko perimti materialūs elementai nepriklauso jo pirmtakui, bet perleidėjo buvo perduoti naudotis,

---

<sup>22</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1988 m. vasario 10 d. sprendimas *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v. Daddy's Dance Hall A/S* C-324/86, EU:C:1988:72; Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1992 m. gegužės 19 d. sprendimas *Dr. Sophie Redmond Stichting v. Hendrikus Bartol ir kt.* C-29/91, EU:C:1992:220; Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1992 m. lapkričio 12 d. sprendimas *Anne Watson Rask ir Kirsten Christensen v. Iss Kantineservice A/S* C-209/91, EU:C:1992:436.

<sup>23</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1988 m. gegužės 5 d. sprendimas *Harry Berg ir Johannes Theodorus Maria Busschers v. Ivo Martin Besselsen* C-144/87 (sujungtos bylos C-144/87 ir C-145/87), EU:C:1988:236.

<sup>24</sup> 1988 m. vasario 9 d. Generalinio advokato Mancini išvada, byloje *Harry Berg ir Johannes Theodorus Maria Busschers prieš Ivo Martin Besselsen* C-144/87, EU:C:1988:70.

<sup>25</sup> MAČIULAITIS, V. Darbo santykių stabilumo principo užtikrinimas perduodant įmonę, verslą ar jų dalis. *Socialinių moslų studijos*, 2012 (4.2):559-579, p. 575.

<sup>26</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2009 m. vasario 12 d. sprendimas *Dietmar Klarenberg v. Ferrotron Technologies GmbH* C-466/07, EU:C:2009:85.

<sup>27</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2009 m. vasario 12 d. sprendimas *Dietmar Klarenberg v. Ferrotron Technologies GmbH* C-466/07, EU:C:2009:85.

neraiškia, kad nėra įmonės ar verslo perdavimo direktyvos 77/187/EEB prasme<sup>28</sup>. Akivaizdu, jog materialių išteklių perdavimas nėra būtina sąlyga norint išsaugoti perduoto verslo tapatumą ir tęstinumą, todėl norint nustatyti, ar įvyko verslo ar jo dalies perdavimas tikslinga atsižvelgti į minėtą aplinkybę, tačiau tai jokių būdu negali būti laikytina privaloma sąlyga verslo ar verslo dalies perdavimo konstatavimui.

Be kita ko, tikslinga paminėti ESTT sprendimą, *Telecom Italia* byloje<sup>29</sup>. Joje keliamas klausimas, ar leidžiama perėmėjui iš perdavėjo perimti darbo santykius be perduotų darbuotojų sutikimo net ir tada, kai perduodama įmonės dalis iki perdavimo nebuvo savarankiškai veikiantis ūkinis vienetas, nors tokiu perleidžiant jį laikė perėmėjas ir perdavėjas. Teismas išaiškino, jog perėmėjui leidžiama iš perdavėjo perimti darbo santykius, net ir tuo atveju, jei ši įmonės dalis iki perdavimo nebuvo savarankiškai veikiantis ūkinis vienetas. Akcentuota, jog direktyvos 2001/23/EB taikymo būtinybė neatmetama, kai po nagrinėjamos įmonės dalies perdavimo perdavėjas daro didelę įtaką perėmėjui. Taigi, akivaizdu, kad šis sprendimas sudarė pagrindą taikyti direktyvą net ir tais atvejais, kai perduodamas objektas nėra savarankiškai veikiantis vienetas.

Kalbant apie darbuotojų teises ir direktyvos tikslą, aktualūs yra 2003 m. lapkričio 6 d.<sup>30</sup> bei 2006 m. kovo 9 d.<sup>31</sup> sprendimai. Teismas, remdamasis jau anksčiau aptartoje *Daddy's Dance Hall* byloje pateiktais išaiškinimais, nurodė, kad direktyvos tikslas – užtikrinti, kad darbuotojo teisės, kurias jam suteikia darbo sutartis ar darbo santykiai, būtų išsaugotos perleidimo metu. Tačiau buvo atskleistas ir kitas itin svarbus aspektas – *Serene Martin ir kt. v. South Bank University* byloje pažymėta, kad direktyvos taisyklės turi būti vertinamos kaip privalomos ir nuo jų negalima nukrypti tokiu būdu, kuris būtų nepalankus darbuotojams. Iš to išplaukia, kad darbuotojai neturi teisės atsisakyti savo teisių, kurias jiems suteikia direktyva, taip pat jos negali būti suvaržytos net tais atvejais, kai yra darbuotojų sutikimas. Taigi, priimdamas pastarąjį sprendimą, ESTT pabrėžė ne tik darbuotojams suteikiamas garantijas, bet ir pareigą neatsisakyti savo teisių. Verslo ar verslo dalies perdavimo atveju, šis teismo išaiškinimas yra itin svarbus, kadangi gali užkirsti kelią tokioms situacijoms, kai darbuotojai

---

<sup>28</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2003 m. lapkričio 20 d. sprendimas *Carlito Abler ir kt. v. Sodexo MM Catering Gesellschaft mbH* C-340/01, EU:C:2003:629.

<sup>29</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2014 m. kovo 6 d. sprendimas *Lorenzo Amatori ir kt. v. Telecom Italia SpA, Telecom Italia Information Technology Srl* C-458/12, EU:C:2014:124.

<sup>30</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2003 m. lapkričio 6 d. sprendimas *Serene Martin ir kt. v. South Bank University* C-4/01, EU:C:2003:594.

<sup>31</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2006 m. kovo 9 d. sprendimas *Hans Werhof v. Freeway Traffic Systems GmbH&Co* C-499/04, EU:C:2006:168.

yra spaudžiami ir priverčiami raštiškai atsisakyti jiems priklausančių teisių ir garantijų. Net ir tokiu atveju, remiantis teismo pateiktu išaiškinimu, direktyva tokiems darbuotojams galiotų ir išsaugotų visas priklausančias garantijas. Taigi, šių sprendimų pagrindinis akcentas tas, jog verslo ar jo dalies perdavimo sąvoka neatsiejama nuo darbuotojams suteikiamų teisių bei garantijų vykstant verslo ar jo dalies perdavimui.

Kitas aktualus klausimas, kurį aiškino ESTT – direktyvos taikymo apimtis. Teismas, pildydamas savo ankstesnę praktiką, aiškino direktyvos 2001/23/EB taikymo apimtį ir nurodė, kad ji iš esmės nedraudžia įmonės, kuri yra privatus juridinis asmuo (toliau – JA), perdavimo valstybei. Tokiu atveju pastarajai, kaip naujam darbdaviui, suteikiama galimybė sumažinti atitinkamų darbuotojų darbo užmokestį, siekiant laikytis galiojančių nacionalinės teisės normų, taikytinų valstybės tarnautojams. Tačiau kompetentingos valdžios institucijos, taikančios ir aiškinančios šias normas, turi tai daryti kiek įmanoma labiau vadovaudamosi direktyvos 2001/23/EB tikslu, ypač atsižvelgdamos į darbuotojų darbo stažą tiek, kiek nacionalinės teisės normos, reglamentuojančios valstybės tarnautojų padėtį, atsižvelgia į valstybės tarnautojo darbo stažą skaičiuojant jo darbo užmokestį. Jei atlikus tokį skaičiavimą iš esmės sumažėja suinteresuotojo asmens darbo užmokestis, toks sumažinimas yra perdavimo sukeltas esminis darbo sąlygų pasikeitimas, nepalankus darbuotojui, dėl kurio darbdavys laikomas atsakingu už darbo sutarčių dėl šios priežasties nutraukimą pagal direktyvos 77/187/EEB 4 straipsnio 2 d.<sup>32</sup> Taigi, matyti, jog direktyva turi būti taikoma ir tokiu atveju, kai privatus asmuo įmonę perduoda valstybei, tačiau, tokiu atveju, darytina išimtis ir valstybinė įstaiga gali koreguoti (ne tik padidinti, bet ir sumažinti) perimamų darbuotojų darbo užmokestį, atsižvelgdama į galiojančias nacionalinės ir ES teisės normas.

Analizuojant ESTT praktiką verslo ar jo dalies perdavimo kontekste, susijusią su valstybinėmis institucijomis, vienas iš labiausiai vertų paminėti aspektų yra tas, jog valstybinių valdymo institucijų administracinis pertvarkymas arba administracinių funkcijų perdavimas, atliekamas tarp valstybinės valdžios institucijų, nelaikytinas direktyvos 1 str. 1 d. c p. nustatytu verslo ar verslo dalies perdavimu. Pažymėtina, jog būtent dėl ESTT išaiškinimo *Henke* byloje<sup>33</sup>, kurioje moteris dirbo sekretore mero priimamajame ir buvo atleista dėl administracinių funkcijų perdavimo kitam dariniui, į direktyvą buvo įtraukta minėtoji nuostata. Ši situacija dar kartą patvirtina ESTT jurisprudencijos svarbą, nes matyti,

<sup>32</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2004 m. lapkričio 11 d. sprendimas *Johanna Maria Delahaye v. Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative* C-425/02, EU:C:2004:706.

<sup>33</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1996 m. spalio 15 d. sprendimas *Annette Henke v. Gemeinde Schierke and Verwaltungsgemeinschaft Brocken* C-298/94, EU:C:1996:382.

jog įstatymų leidėjas tobulindamas, koreguodamas įstatymus, neabejotinai atsižvelgia į teismo pateiktą nuomonę bei išaiškinimus.

Taigi, išanalizavus ESTT sprendimus, atskleidžiančius verslo ar jo dalies perdavimo sąvoką ir jos specifiškumą bei nurodančius perdavimą konstatuojančius kriterijus, pastebėtina, jog teismas, nuo pačių pirmųjų savo sprendimų verslo ar verslo dalies perdavimo kontekste, teigė, jog norint konstatuoti verslo perdavimą vienas iš svarbiausių kriterijų yra veiklos tapatumo išlaikymas. Darytina nuomonė, jog verslo perdavimo tapatumas konstatuotinas tik tuomet, kai perėmėjas tęsia perimto ūkio subjekto veiklą, t.y. orientuojamasi į rezultatą<sup>34</sup>. Tačiau vėlesniuose sprendimuose akcentuojamas ne vien veiklos tapatumo išlaikymas, bet tapatumo išlaikymo laipsnis, kuris susiejamas su stabilaus ekonominio subjekto sąvoka<sup>35</sup>. Vis dėlto, savarankiškos ekonominės veiklos kriterijus, negali būti laikomas lemiamu elementu, nustatant, ar įvyko gamybos išteklių perdavimas. Labiausiai akcentuojamas ir pabrėžiamas elementas ESTT sprendimuose – darbuotojų darbdavio pasikeitimas įvykus verslo ar verslo dalies perdavimui bei jau aptarta „tapatumo“ sąvoka. Trumpai apibendrinant, ESTT sprendimų gausa tik įrodo, jog verslo perdavimo sąvoka neatskleista teisės aktuose, ji siejama su ESTT vertinimu. Taigi, teismas, šiuo atveju atlieka didžiausią vaidmenį ir padeda suprasti direktyvos tekstą, pritaikyti ją konkrečioms situacijoms. Pačios verslo ar jo dalies perdavimo sąvokos specifiškumas reikalauja, kad ją vertintų teismai, o jos griežtas apibrėžimas direktyvos tekste ar kituose teisės aktuose galimai sukeltų neigiamų niuansų, kadangi kiekvienu atveju itin svarbu, jog būtų nustatyta ir teismo įvertinta kriterijų visuma, kuri sudarytų pagrindą verslo ar jo dalies perdavimo konstatavimui.

### *1.2. Verslo ar jo dalies perdavimo samprata ir reglamentavimas Lietuvoje*

Norint atskleisti verslo ar verslo dalies perdavimo sąvokos suvokimą Lietuvoje, visų pirma, bus analizuojamas direktyvos 2001/23/EB nuostatų perkėlimas į Lietuvos darbo teisę. Akcentuotina direktyvos perkėlimo būtinybė, nes Lietuvai, 2004 m. gegužės 1 d. tapus ES nare, atsirado neabejotina pareiga perimti ES *acquis communautaire*, į kurią, be abejo, patenka

---

<sup>34</sup> TAMOŠIŪNAITĖ, E. Tapatumo požymis konstatuojant verslo perdavimą. *Mokslo žurnalas Teisė*, 2012, Nr. 85, p. 187.

<sup>35</sup> PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008, p. 270.

ir direktyvos. Svarbu tai, kad direktyvomis siekiama ne suvienodinti darbo santykių reguliavimą, o suderinti, harmonizuoti valstybių narių darbo teisę, pašalinant nacionalinio reguliavimo skirtumus ir išlaikant nacionalinio teisinio reguliavimo pobūdį<sup>36</sup>. Kaip reglamentuojama Europos Bendrijos steigimo sutartyje<sup>37</sup>, kiekvienai valstybei narei direktyva yra privaloma siekiamo tikslo atžvilgiu, tačiau nacionalinėms valdžios institucijoms leidžiama pasirinkti jos įgyvendinimo priemones ir formas. Pažymėtina, jog jei pasibaigus direktyvoje nustatytam jos perkėlimo terminui, direktyvos tikslai valstybėje narėje nėra visiškai pasiekti, individualūs teisės subjektai gali remtis atskiromis šios direktyvos nuostatomis, atitinkančiomis tiesioginio veikimo (angl. *self – executing*) kriterijus<sup>38</sup>. Taigi, toliau bus atskleidžiamas direktyvos 2001/23/EB perkėlimas į LR DK<sup>39</sup> – pagrindinį teisės aktą darbo teisės srityje Lietuvoje.

Kaip jau buvo minėta, valstybei narei, šiuo atveju – Lietuvai, prieš tampant ES nare, kilo pareiga suderinti direktyvos 2001/23/EB nuostatų perkėlimą į nacionalinius teisės aktus. Tačiau tik 2008 m., praėjus ketveriems metams po įstojimo į ES, DK priede buvo nurodyta, kad šiuo teisės aktu įgyvendinama aptariama direktyva<sup>40</sup>. Matyti, kad Lietuva neįvykdė pareigos laiku perkelti direktyvos, tačiau susidūrus su tokia problema, nebuvo imtasi atitinkamų veiksmų. Kaip teigiama Europos Komisijos rekomendacijoje<sup>41</sup>, dėl teisinio neapibrėžtumo ir painiavos, kuri gresia dėl pavėluoto direktyvų perkėlimo, įmonės ir piliečiai turėtų būti informuojami apie jų teises, kai direktyvos neperkeliamos laiku. Be to, valstybės narės turėtų laiku informuoti įmones bei piliečius apie tai, kad, nepaisant direktyvų neperkėlimo, jie gali esant tam tikromis aplinkybėmis įgyti neperkeltose direktyvose nustatytas teises, o ši informacija turėtų būti nurodyta bent vyriausybės tinklavietėje. Be informavimo pareigos, laiku neperkėlus direktyvų, taip pat imtasi taikyti baudų sistemą. 30-

---

<sup>36</sup> BIRK, R. Grundlagen des Europäischen Arbeitsrechts // Richardi R. (Hrsg.). *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht Band 1. Individual – arbeitsrecht.* – München, 2000, p. 240;245 iš DAVULIS, T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Monografija. *Teisinės informacijos centras*, Vilnius, 2004, p.132.

<sup>37</sup> Europos Bendrijos Steigimo Sutartis. Suvestinė redakcija. 1997 m. spalio 2 d., autentiškas vertimas, Europos komitetas prie LR Vyriausybės. *Vertimo, dokumentacijos ir informacijos centras*. 249 str. (Ex. 189 str.).

<sup>38</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1986 m. vasario 26 d. sprendimas *M. H. Marshall v. Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching) C-152/84*, EU:C:1986:84.

<sup>39</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>40</sup> PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008, p. 283.

<sup>41</sup> 2004 m. liepos 12 d. Europos Bendrijų komisijos rekomendacija 2005/309/EB dėl vidaus rinkos direktyvų perkėlimo į nacionalinę teisę (*Commission Recommendation of 12 July 2004 on the transposition into national law of Directives affecting the internal market*) [interaktyvus; žiūrėta 2016 m. vasario 29 d.] Prieiga per internetą: < <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A32005H030> >.

oje metinėje Europos Komisijos ataskaitoje<sup>42</sup> nurodyta, kad vienas iš Komisijos prioritetų – mažinti vėlavimo perkelti direktyvas į nacionalinę teisę atvejų skaičių<sup>43</sup> ir pagal Sutarties dėl Europos sąjungos veikimo 258 str., kreipdamasi į teismą dėl vėluojančio direktyvos perkėlimo į nacionalinę teisę, Komisija gali nurodyti baudų dydį, tačiau, vadovaujantis ESTT sprendimu<sup>44</sup>, matyti, jog valstybei narei, laiku neįgyvendinusiai direktyvos, dažniausiai priteisiamos tik bylinėjimosi išlaidos, o ne bauda. Taigi, nors Lietuvos valstybė laiku neįgyvendino direktyvos, tačiau net ir perkėlus ją į nacionalinę teisę, tikslinga išanalizuoti DK nuostatas, LAT praktiką, kad būtų galima išsiaiškinti direktyvos perkėlimo tikslumą bei verslo ar jo dalies perdavimo sąvokos atskleidimą.

Remiantis DK normų visumos analize, matyti, kad direktyvos 2001/23/EB nuostatos perkeltos į:

- DK 138 str., nustatanti apribojimus nutraukti darbo sutartį verslo ar verslo dalies perdavimo atveju, ir kuomet vyksta 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;
- DK 47 str. 4 d., kurioje reglamentuojama darbdavio pareiga informuoti ir konsultuotis su darbuotojais ar jų atstovais vykstant įmonės reorganizavimui, verslo ar verslo dalies perdavimui;
- DK 63 str. 3 d., kurioje reglamentuojamas įmonės kolektyvinės sutarties galiojimas darbdavių pasikeitimo atveju.

Pradedant analizuoti DK 138 str., pažymėtina, jog šis straipsnis nuo DK priėmimo keitėsi. Visų pirma, 2002 m. priimant DK, 138 str. formuluotė atrodė taip: „Įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas, įmonės, įstaigos ar organizacijos sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius“. 2005 m.

---

<sup>42</sup> 2013 m. spalio 22 d. 30-oji metinė ES teisės taikymo stebėjimo ataskaita COM(2013) 726 final (30th annual report on monitoring the application of EU law), p. 2;5. [interaktyvus; žiūrėta 2016 m. kovo 17 d.] Prieiga per internetą: <[http://ec.europa.eu/atwork/applying-eu-law/docs/annual\\_report\\_30/com\\_2013\\_726\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/atwork/applying-eu-law/docs/annual_report_30/com_2013_726_en.pdf)>.

<sup>43</sup> Europos komisijos komunikatas „Rezultatų siekianti Europa – Bendrijos teisės taikymas“, COM(2007) 502 (Communication from the commission – A Europe of Results - Applying Community Law), p. 9. [interaktyvus; žiūrėta 2016 m. kovo 17 d.] Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52007DC0502>>.

<sup>44</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2004 m. birželio 10 d. sprendimas *Europos Bendrijų Komisija v. Liuksemburgo Didžioji Hercogystė* C-333/03, EU:C:2004:369.



gegužės 12 d. įstatymu<sup>45</sup> aptariamasis straipsnis buvo papildytas žodžiais, jog teisėta priešastimi nutraukti darbo santykius negali būti ir įmonės verslo ar jo dalies perdavimas. Galiausiai, 2012 m. lapkričio 6 d. įstatymu<sup>46</sup> 138 str. pavadinimo formuluotė iš „Apribojimais nutraukti darbo sutartį reorganizuojant įmonę“ buvo pakeista į „Apribojimais nutraukti darbo sutartį“. Be to, straipsnis buvo papildytas 2 dalimi, kurioje reglamenuota, kad „verslo ar jo dalies perdavimo atveju darbo santykiai tęsiasi tokiomis pačiomis sąlygomis verslo perėmėjo įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, nepaisant verslo ar jo dalies perdavimo teisinio pagrindo. Pakeisti darbo sąlygas ar nutraukti darbo sutartį dėl verslo ar jo dalies perdavimo draudžiama. Apie būsimą verslo ar jo dalies perdavimą darbuotojui turi būti pranešta iš anksto raštu ne vėliau kaip prieš dešimt darbo dienų, nurodant verslo ar jo dalies perdavimo datą, teisinį pagrindą, tokio perdavimo ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojui“. Matyti, jog aptariamasis DK straipsnis buvo keičiamas, pildomas, taip siekiant kuo tiksliau, aiškiau perkelti direktyvos 2001/23/EB nuostatas. Tačiau, nepaisant straipsnio korekcijų, net ir šiomis dienomis nėra visiškai aiški verslo perdavimo sąvoka, nes ji nei viename Lietuvos Respublikos teisės akte nėra reglamentuota.

Kadangi DK nepateikia verslo ar jo dalies perdavimo sąvokos, todėl tikslinga vadovautis kito LR teisės akto - CK<sup>47</sup> normomis. Pastarajame akte nėra tiesiogiai reglamentuojama „įmonės perdavimo“ sąvoka, tačiau remiantis CK 6.407 str. dalių visuma, darytina išvada, jog ji suprantama tik kaip fizinis įmonės teisių ir pareigų bei turto perdavimas užfiksuotas perdavimo – priėmimo akte, todėl įmonės perdavimo ir verslo perdavimo sąvokų negalima tapatinti, kadangi pastaroji yra daug platesnė.

DK 138 str. nurodyta, jog verslo ar verslo dalies perdavimas negali būti teisėta priešastimi nutraukti darbo santykius, tačiau verslo sąvoka nei DK, nei kituose darbo teisės sričiai priskirtinuose LR teisės aktuose, nėra apibrėžta. Šiuo atveju, vėl galima pasitelkti CK, kurio 2.4 str. 2 d. nurodyta, jog „fiziniai asmenys, kurie įstatymų nustatyta tvarka verčiasi ūkine komercine veikla, laikomi verslininkais“. Iš pateiktos normos darytina išvada, jog

---

<sup>45</sup> 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 bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas // *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 67-2400.

<sup>46</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 2, 47, 96, 101, 108, 129, 136, 138, 147, 177, 183 straipsnių pakeitimo ir papildymo ir 116 straipsnio pripažinimo netekusiu galios įstatymas // *Valstybės žinios*, 2012, Nr. 135-6859.

<sup>47</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74-2262.

verslas – tai ūkinė komercinė veikla. Nors šis verslo apibrėžimas nėra labai išsamus, tačiau juo tikslinga vadovautis aiškinant verslo ar jo dalies perdavimo sąvoką.

Atkreiptinas dėmesys, kad DK 138 str. įtvirtinta, jog darbuotojui iš esmės turi būti užtikrinta ne tik teisė neprarasti darbo (darbo santykių stabilumo principas), bet ir po perdavimo išsaugotos jau išsiderėtos darbo sutarties sąlygos – naujas darbdavys turi prisiimti jau anksčiau perimamų darbuotojų darbo sutartyse sutartas sąlygas bei įsipareigojimus. Todėl pagal direktyvoje 2001/23/EB nustatytą apsaugą ne tik užtikrinamas darbo santykių stabilumo principas, t. y. įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo reorganizavimo būdu atveju darbuotojams užtikrinamas ne tik darbo santykių tęstinumas, bet ir garantuojama, kad tęsiantis darbo santykiams darbuotojo darbo sutarties sąlygos nepablogės<sup>48</sup>. Pažymėtina, jog verslo ar jų dalių perėmėjo pareiga prisiimti įsipareigojimus perimamam darbuotojui, kylančius iš darbo sutarties, DK 138 str. įtvirtinta tik nuo 2012 m., papildžius minėtą straipsnį antra dalimi, todėl iki 2012 m. darbuotojams iš esmės buvo užtikrinta teisė tik tęsti darbo santykius, o tapačios darbo sąlygos nebuvo garantuojamos. Matyti, jog tiksliau perkėlus direktyvos nuostatas, darbuotojams suteiktas platesnis teisių spektras ir didesnė apsauga verslo ar jo dalies perdavimo atveju.

Be to, įdomu ir pabrėžtina tai, kad DK 138 str. be JA reorganizavimo būdų, kurie bus detaliam analizuojami tolimesnėje darbo dalyje, taip pat nurodyta, kad kai keičiasi įmonės, įstaigos, organizacijos savininkas, jų pavaldumas, steigėjas ar pavadinimas, tai taip pat nėra ir negali būti teisėta priežastimi nutraukti darbo santykius. Taigi, akivaizdu, kad, priešingai nei direktyvos 2001/23/EB 1 str. 1 d. a punkte, kuriame nurodyta, jog „direktyva taikoma teisinio perdavimo arba susijungimo atveju perduodant įmonę, verslą arba įmonės ar verslo dalį kitam darbdaviui“, DK nėra privalomas darbdavio pasikeitimas, nes pakankamas juridinio asmens savininko pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas. Direktyvoje nurodyta darbdavio keitimosi fakto reikšmė ta, kad direktyvos taikymo sritis neapima įmonių akcijų perleidimo sandorių, todėl esama DK 138 str. formuluotė keistina<sup>49</sup>. Taigi, matyti, jog direktyvos 2001/23/EB nuostatos šiuo atveju nėra tiksliai perkeltos, tačiau iš darbuotojų perspektyvos tai vertintina teigiamai, nes šiai darbo santykių šaliai suteikiama papildoma apsauga, kadangi iš minėto DK straipsnio formuluotės galima teigti, jog norma taikoma ir

---

<sup>48</sup> MAČIULAITIS, V. Darbo santykių stabilumo principo užtikrinimas perduodant įmonę, verslą ar jų dalis. *Socialinių mokslų studijos*, 2012 (4.2):559-579, p. 567.

<sup>49</sup> PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008, p. 285.

akcijų perleidimo sandoriams. Tačiau, vis dėlto, toks minėtos normos supratimas nėra teisingas, kadangi prieštarauja direktyvos nuostatomis.

Trumpai apibendrinant į DK perkeltas direktyvos dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo nuostatas, rekomenduotina tobulinti šiuo metu galiojantį DK sureguliuojant informavimo ir konsultavimo verslo ar jo dalies perdavimo atveju procedūrą bei jos nesilaikymo pasekmes ir kuo labiau atsižvelgiant į direktyvos tikslus įtvirtinti pačią verslo ar jo dalies perdavimo procedūrą, tame tarpe atskleidžiant ir darbuotojo valios išreiškimo pasėkmes.

Nepaisant teisės doktrinos bei įstatymų analizės, itin svarbu atsižvelgti į LAT jurisprudenciją verslo ar verslo dalies perdavimo klausimu. Išanalizavus minėto teismo bylas, bus atskleidžiama, kokie klausimai kelia daugiausia diskusijų, kaip perkeltos direktyvos nuostatos veikia praktikoje, kaip LAT aiškina direktyvos 2001/23/EB nuostatas bei ar vadovaujasi ESTT priimtais sprendimais.

LAT bylų analizę tikslinga pradėti nuo „perdavimo“ ir „perleidimo“ sąvokų atskleidimo ir jų reikšmės, kadangi pastarosios yra kartinės aiškinant darbo temą, tačiau neatskleistos Lietuvos teisės aktuose. LAT vienoje iš savo nutarčių<sup>50</sup> pasisako būtent dėl šių sąvokų reikšmės ir jų vartojimo. Aptariamoje byloje, teismas pažymėjo, jog sąvoka „perleidimas“ yra apibendrinanti, civilinėje teisėje reiškia nuosavybės teisės perdavimą kitam asmeniui, taip pat yra vienas iš būdų įgyvendinti savininkui savo disponavimo teisę tiek už atlyginimą, tiek ir neatlygintinai. Perleidimo teisė gali būti įgyvendinta sudarant įvairių rūšių sandorius: pirkimo – pardavimo, dovanojimo, mainų ir kitus sandorius. Įvertinus tiek šį teismo išaiškinimą, tiek kitas LAT bylas, darytina išvada, jog šios sąvokos aiškinamos viena per kitą, todėl yra laikytinos sinonimais. Pabrėžtina, jog pateiktos „perleidimo“ sąvokos, vartojamos civilinėje teisėje, negalima tapatinti su verslo ar verslo dalies perdavimo sąvoka darbo teisės kontekste, nes, kaip buvo teigiama ankstesnėje darbo dalyje, verslas ar jo dalis gali būti perduodamas ir neperduodant nuosavybės teisės. Taigi, jeigu verslo perdavimo sąvoka bus aiškinama tik susiejant ją su nuosavybės teisės perleidimu, DK 138 str. apimtis bus pernelyg susiaurinta, nes tokiu būdu į normos taikymo apimtį nepateks, pavyzdžiui, įmonės nuomos sutartis, kuria nuosavybės teisė į įmonei priklausantį turtą neperleidžiama. Toks įmonės nuomos sutarčių eliminavimas iš DK 138 str. taikymo srities visiškai neatitiktų

<sup>50</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2003 m. vasario 17 d. nutartis civilinėje byloje *LUAB korporacija „Lietverslas“ v. E. Grakauskas*, Nr. 3K-3-113/2003.

direktyvoje 2001/23/EB iškeltų tikslų, t.y. užtikrinti darbuotojų teisių apsaugą, kai perleidžiant įmonę, keičiasi darbdavys. Vadinasi, netikslinga vadovautis LAT pateiktu „perdavimo“ ir „perleidimo“ sąvokų išaiškinimu verslo ar jo dalies perdavimo sąvokos kontekste, nes tai iš esmės reikštų netinkamą direktyvos 2001/23/EB įgyvendinimą<sup>51</sup>.

LAT, analizuodamas verslo ar verslo dalies perdavimo sąvoką, pažymi, kad verslo ar jų dalių perdavimo atveju itin reikšmingi perduodamo subjekto organizacinis ir veiklos tęstinumo aspektai. Vertinant, ar juridinį faktą galima laikyti verslo arba jo dalies perleidimu, atsižvelgtina į tai, ar perduotas subjektas išlaiko organizacinį savarankiškumą, t. y., ar yra išlaikoma organizuota išteklių grupė<sup>52</sup>. Išteklių grupė galėtų būti suprantama kaip tarpusavyje sąveikaujančių elementų visuma, gebanti iš esmės veikti ir savarankiškai. Pažymėtina, kad galimi ir tokie atvejai, kai organizacinis perduoto objekto savarankiškumas yra tik hipotetinis, pavyzdžiui, perdavus įmonės ar verslo dalį nėra perduodama pakankamai darbuotojų, tačiau akivaizdu, kad priėmus naujų darbuotojų ar įmonės ar verslo dalies perėmėjams perskirsčius personalą perduotoji dalis galėtų funkcionuoti savarankiškai<sup>53</sup>. Taigi, išanalizavus LAT poziciją, matyti, jog sutinkama su ESTT pozicija, kad būtina išsaugoti ne tiek organizacinį savarankiškumą, kiek tarp perduodamų įvairių elementų egzistuojantį funkcinį ir tikslinį ryšį, kuris perėmėjui sudaro galimybę juos naudoti konkrečiai ekonominei veiklai vykdyti net ir tais atvejais, kai jie yra integruojami į jau egzistuojančią organizacinę struktūrą<sup>54</sup>.

Kitas svarbus LAT išaiškinimas pateiktas 2012 m. byloje<sup>55</sup>, kurioje buvo analizuojama, ar direktyvos 2001/23/EB taikymui būtinas darbdavių susitarimas dėl darbuotojų perkėlimo. Byloje tarp šalių kilo ginčas dėl to, kad atsakovai (įmonės perdavėjas ir įmonės perėmėjas; kartu – darbdaviai) neperkelė darbuotojo dirbti į po reorganizacijos įsteigtą naują bendrovę, kuriai buvo perduotos iki tol ieškovo (darbuotojo) vykdytos darbo funkcijos. Atsakovas atsisakė priimti į darbą ieškovą, motyvuodamas tuo, kad pagal DK 96 str. 1 d. 2 p.,

---

<sup>51</sup> TAMOŠIŪNAITĖ, E. Įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas Europos Bendrijos ir Lietuvos darbo teisėje. Magistro darbas – Vilniaus universitetas, 2008, p. 38.

<sup>52</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. vasario 12 d. nutartis civilinėje byloje N. C., T. K., L. M., M. P., G. V. v. *likviduojama UAB „Baltic engineering centre“*, Nr. 3K-3-40/2012.

<sup>53</sup> MAČIULAITIS, V. Savaiminio darbo santykių tęstinumo principas įmonės, verslo ar jų dalies perdavimo atveju. *Jurisprudencija*, 2015, 22(1), p. 34.

<sup>54</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2009 m. vasario 12 d. sprendimas *Dietmar Klarenberg v. Ferrotron Technologies GmbH* C-466/07, EU:C:2009:85; 2008 m. lapkričio 26 d. Generalinio advokato Paolo Mengozzi išvada byloje *Dietmar Klarenberg v. Ferrotron Technologies GmbH* C-466/07, EU:C:2008:614, 44 p.

<sup>55</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2012 m. sausio 26 d. nutartis civilinėje byloje G. J. v. *UAB „Kalvarijų turgus“ ir UAB „Šnipiškių ūkis“*, Nr. 3K-3-8/2012.

draudžiama atsisakyti priimti į darbą tik tais atvejais, jeigu yra raštiškas darbdavių susitarimas dėl darbuotojo perkėlimo į kitą darbovietę, o šiuo atveju atsakovų susitarimo dėl ieškovo perkėlimo nebuvo. LAT, remdamasis direktyva 2001/23/EB ir aiškindamas DK 138 str. nuostatas, priėjo prie išvados, kad tuo atveju, kai įmonė reorganizuojama, darbuotojų, dirbančių tame padalinyje, kuris perduodamas iš reorganizuojamos naujai įsteigtai įmonei, reorganizavimo metu egzistuojantys darbo santykiai nenutrūksta, o iš jų kylančios teisės ir pareigos pereina naujajam darbdaviui nepriklausomai nuo to, yra ar nėra sudarytas darbdavių susitarimas dėl darbuotojų perkėlimo (kaip ir ESTT praktikoje laikomasi nuostatos, kad direktyvos teikiama apsauga yra viešosios teisės dalykas ir taikoma nepriklausomai nuo šalių valios<sup>56</sup>). Taigi, matyti, jog LAT antrina ESTT ir sutinka su pozicija, jog darbdavių susitarimas dėl perimamų teisių ir pareigų nebūtinai, nes taikomas nepriklausomai nuo to, kokia buvo šalių valia.

Kitose bylose<sup>57</sup> LAT aiškindamas DK 138 str. nuostatų turinį bei taikymą, analizavo įmonės likvidavimo atvejį. Teismas pasisakė, jog įmonės likvidavimo atveju nustačius, kad iš esmės buvo perimtas verslas ar jo dalis, įmonę ar jos dalį perėmęs subjektas kartu perima ir visus įsipareigojimus darbuotojams. Taigi, įmonės funkcijų persikirstymo įvardijimo „likvidavimu“ aplinkybė tuo atveju, kai byloje nustatoma, kad perimta įmonė, verslas (ar jų dalys) išlaiko savo identitetą, nepanaikina būtinybės taikyti direktyvoje 2001/23/EB įtvirtintų garantijų. LAT praktikoje taip pat pažymima, kad garantijos perduodamos įmonės darbuotojams turi būti taikomos net ir tais atvejais, kai kitai įmonei likviduota įmonė perduoda tik dalį savo vykdytų funkcijų. Darytina išvada, jog gali pasitaikyti atvejų, kuomet bandoma nuslėpti įmonės perdavimo faktą, siekiant išvengti darbuotojams direktyvoje 2001/23/EB ir DK numatytų garantijų suteikimo. Tačiau ši LAT nutartis suteikia papildomą apsaugą darbuotojams ir aiškiai nurodo, kad tuo atveju, kai viena įmonė likviduojama ir pastarosios funkcijos perduodamos kitam subjektui išlaikant buvusio JA tapatumą, būtina taikyti direktyvos nuostatas.

Be kita ko, svarbu suprasti, kas JA likvidavimo atveju, kuomet nustatomas verslo perdavimas, laikomas tinkamu atsakovu teisme, nagrinėjant kilusį ginčą. LAT vienoje iš savo

---

<sup>56</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1988 m. vasario 10 d. sprendimas *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v. Daddy's Dance Hall A/S* C-324/86, EU:C:1988:72.

<sup>57</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. gegužės 16 d. nutartis civilinėje byloje *A. M. v. „Vilniaus miesto būstas“*, Nr. 3K-3-223/2012; TIAŽKIJUS, V., VĖGELIS, V. Darbo kodeksas ir lydimoji medžiaga pastraipsniui, *Valsybės žinios*, 2013, p. 350; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. kovo 3 d. nutartis civilinėje byloje *L. J. ir J. S. v. bankrutavusi VĮ „Vilniaus butai“ ir įmonė „Vilniaus miesto būstas“*, Nr. 3K-3-79/2014.

bylų būtent ir pasisakė dėl atsakovo likvidavimo procesinių padarinių nagrinėjamai bylai ir tinkamo atsakovo nustatymo, kai nustatomas verslo perdavimo faktas. Nagrinėjamoje byloje vienas iš pareikštų ieškovių reikalavimų buvo reikalavimas pripažinti neteisėtu jų darbo sutarčių nutraukimą. Atsakovu pagal šį reikalavimą buvo JA UAB „Baltic Engineering centre“, kuris iki bylos kasacinio nagrinėjimo proceso buvo likviduotas, tačiau teismas nustatė, kad ne visi byloje pareikšti reikalavimai adresuoti būtent šiam likviduotam atsakovui. LAT pasisakė, kad tuo atveju, jeigu būtų nustatyta, kad atsakovo vykdyta ūkinė veikla buvo perduota trečiajam asmeniui (nagrinėjamoje byloje trečiasis asmuo – UAB „Western Baltic Engineering“) ir tai atitinka verslo perdavimą direktyvos 2001/23/EB prasme, tai visi ieškovių reikalavimai turėtų būti reiškiami ne atsakovui, bet jo, kaip darbdavio, teises perėmusiam trečiajam asmeniui<sup>58</sup>. LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija nutartimi grąžino aptariamą civilinę bylą nagrinėti iš naujo pirmosios instancijos teismui dėl teismų atlikto netinkamo šalių teisinių santykių kvalifikavimo ir su tuo susijusio netinkamo bylos įrodinėjimo dalyko nustatymo bei įrodinėjimo taisyklių pažeidimo. Bylai vėl pasiekus kasacinę teismą, buvo nustatyta jog vien tas faktas, kad UAB „Baltic Engineering Centre“ pasibaigė likvidavimo būdu, nereiškia, jog nagrinėjamu atveju negali būti taikomas DK 138 str. ir jame įtvirtinti apribojimai nutraukti darbo sutartį<sup>59</sup>. Išnagrinėjus šias dvi bylas, darytina išvada, kad darbuotojui kreipiantis į teismą ir ginant savo teises ir teisėtus interesus, tinkamu atsakovu verslo ar verslo dalies perdavimo atveju yra tas subjektas, kuris perėmė iš perdavėjo teises ir pareigas, kylančias iš darbo sutarties arba darbo teisinių santykių, galiojančių perdavimo dieną, t. y. atsakovu turėtų būti laikomas „naujasis“ darbdavys. Be to, kaip jau buvo minėta, LAT išaiškinta, kad juridinio asmens likvidavimas nėra pagrindas netaikyti direktyvos 2001/23/EB ir DK nuostatų, reglamentuojančių verslo ar verslo dalies perdavimą.

Apibendrinant analizuotas LAT bylas, kuriose aiškinama verslo ar verslo dalies perdavimo sąvoka, galima daryti šias išvadas. Visų pirma, teismo nuomone, konstatuojant verslo perdavimą lemiamas veiksnys yra įmonės veiklos pobūdis ir perimtos veiklos tapatumo išlaikymas. Kaip antrąjį svarbų aspektą, LAT įvardija perduodamo objekto

---

<sup>58</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. vasario 12 d. nutartis civilinėje byloje *N. C., T. K., L. M., M. P., G. V. v. likviduojama UAB „Baltic engineering centre“*, Nr. 3K-3-40/2012.

<sup>59</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. vasario 7 d. nutartis civilinėje byloje *N. C., T. K., L. M., M. P., G. V. v. UAB „Western Baltic Engineering“, UAB „Baltic Engineering Centre“*, Nr. 3K-3-13/2014.

pripažinimą stabiliu ekonominiu vienetu. Trečiasis aspektas siekiant konstatuoti įmonės ar verslo perdavimo faktą direktyvos 2001/23/EB prasme, yra tas, jog reikia atsižvelgti į įmonės ar verslo rūšį, materialių išteklių (kilnojamojo ir nekilnojamojo turto) perdavimą ar neperdavimą, nematerialių išteklių vertę perdavimo metu, pagrindinių darbuotojų perėjimą pas naują įmonės savininką, klientų perdavimą, veiklos panašumą iki ir po perdavimo ir pan.<sup>60</sup>, tačiau visos šios aplinkybės yra tik atskiri visapusiško įvertinimo, kuris turi būti atliktas, aspektai, todėl jie negali būti vertinami izoliuotai<sup>61</sup>. Be to, galima drąsiai teigti, jog LAT nenukrypsta nuo ESTT pateiktų išaiškinimų ir jais vadovojasi. Teigiamai vertintinas LAT pozicijų tapatumas tais pačiais klausimais, matyti, jog LAT laikosi ir nenukrypsta nuo savo pateiktų išaiškinimų. Neabejotina tai, kad LAT pateikti išaiškinimai itin svarbūs DK straipsnių, reglamentuojančių verslo ar verslo dalies perdavimo sąvoką taikymui, nes sukonkretinama minėtų straipsnių taikymo apimtis, detalizuojamos DK pateiktos sąvokos. Vis dėlto, išanalizavus kasacinio teismo praktiką, kritiškai vertinamas darbuotojų ar jų atstovų informavimo ir konsultavimo institutas verslo ar jo dalies perdavimo atveju, nes jis nėra nei akcentuojamas, nei analizuojamas.

Išanalizavus DK normas ir LAT praktiką verslo ar jo dalies perdavimo klausimu, itin svarbu aptarti, kaip verslo ar jo dalies perdavimą siūloma reguliuoti LR DK projekte<sup>62</sup>. Sprendimas kurti naują socialinį modelį buvo priimtas dar 2012 m., tačiau dėl procedūrų sudėtingumo tik 2014 m. mokslininkai ėmėsi darbo. Nors naujame socialiniame modelyje koreguojamas, pertvarkomas ne tik DK, tačiau mokslinio darbo temai ir jo originalumui atskleisti pasitelkiama tik DK projekto analizė, leisianti palyginti esamą verslo ar verslo dalies perdavimo reglamentavimą su siūlomu reglamentavimu „naujajamame“ darbo kodekse. Anot naujo socialinio modelio kūrėjo T. Davulio, šiuo metu galiojančiame DK yra begalė neaiškumų, kai kurios DK nuostatos realybėje neveikia, todėl naujuoju DK siekiama pakeisti požiūrį į darbo santykius ir padaryti jį suprantamu ne tik teisininkams<sup>63</sup>. Pastebėtina,

---

<sup>60</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. vasario 12 d. nutartis civilinėje byloje *N. C., T. K., L. M., M. P., G. V. v. likviduojama UAB „Baltic engineering centre“*, Nr. 3K-3-40/2012.

<sup>61</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2005 m. gruodžio 1 d. sprendimas *Nurten Güney-Görres ir Gul Demir v. Securicor Aviation Ltd ir Kötter Aviation Security GmbH & Co. KG* C-232/04 (sujungtos bylos C-232/04 ir C-233/04), EU:C:2005:778.

<sup>62</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektas, Nr. XIIP-3234, Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2015 m. birželio 12 d. [interaktyvus; žiūrėta 2016 m. kovo 19 d.] Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=1041192&p\\_query=darbo%20kodekso&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=1041192&p_query=darbo%20kodekso&p_tr2=2)>.

<sup>63</sup> Tomo Davulio interviu publikuotas portale „Verslo žinios“. [interaktyvus; žiūrėta 2016 m. vasario 19 d.] Prieiga per internetą: <<http://vz.lt/verslo-aplinka/politika/2015/09/10/socialinio-modelio-kurejas-darbo-kodeksas-dabar-keiksmazodis&pageno=1>>.

jog DK projekte direktyvos 2001/23/EB nuostatos perkeliama kur kas tiksliau ir išsamiau nei šiuo metu galiojančiame DK. Verslo ar verslo dalies perdavimas reglamentuojamas DK projekto 50, 56, 173, 211 bei 212 straipsniuose. Tikslinga aptarti ir išanalizuoti svarbiausias siūlomas naujoves nebeaptariant panašumų tarp šiuo metu galiojančio ir „naujo“ DK.

Pradedant DK projekto analizę, matyti, jog pastarajame teisės akte nebematyti šiuo metu galiojančios normos „Apribojimai nutraukti darbo sutartį“. Matyti, jog pastarąją normą keičia DK projekto 50 str., nustatantis darbo santykių tęstinumą darbdavio reorganizavimo, restruktūrizavimo ir verslo ar jo dalies perdavimo atveju, kurį sudaro net 6 dalys. Pirmojoje straipsnio dalyje pastebėtina nauja, šiuo metu galiojančiame DK nevertinama sąvoka „darbdavio dalyvis“. Vadovaujantis CK 2.45 str., JA dalyvis (akcininkas, narys, dalininkas ir pan.) yra asmuo, kuris turi nuosavybės teisę į JA turtą, arba asmuo, kuris nors ir neišsaugo nuosavybės teisių į JA turtą, bet įgyja prievolių teisių ir (ar) pareigų, susijusių su JA. Darytina išvada, kad darbdavio dalyviu laikytinas juridinio asmens, esančio darbdaviu, akcininkas, narys ir pan. Nors darbdavio dalyvis nevykdo darbdaviui priskirtinų teisių ir pareigų, tačiau DK projekto 50 str. 1 d. nurodyta, kad net ir darbdavio dalyvių sudėties pasikeitimai, jo pavaldumo, dalyvio ar pavadinimo pasikeitimas, darbdavio sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos ar restruktūrizavimas nekeičia darbdavio darbuotojų darbo sąlygų ir negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius. Šia dalimi sukurta papildoma apsauga darbuotojams, numatanti, kad darbo santykių tęstinumas užtikrinamas ne tik pasikeitus darbdaviui, bet ir darbdavio dalyviams.

Antroje DK projekto 50 str. dalyje nustatyti verslo ar jo dalies perdavimo būdai :

- sandorio ar kelių sandoriu pagrindu įvykstantis verslo ar jo dalies perdavimas;
- teisės akto arba kelių teisės aktų pagrindu įvykstantis verslo ar jo dalies perdavimas.

Matyti, jog konkrečiai nurodomi verslo ar jo dalies perdavimo pagrindai bei pažymima, kad tokiu atveju, verslo perėmėjas įgyja verslo perdavėjo, kaip darbdavio, teises ir pareigas, egzistuojančias perdavimo momentu. Kita svarbi naujovė - kolektyvinių sutarčių, reglamentuojančių darbdavio teises ir pareigas taikymo trukmė. DK projekto 50 str. 2 d. nurodoma, kad pastarosios sutartys turi būti taikomos dvejus metus po verslo ar jo dalies perdavimo, išskyrus atvejus, kai šios sutartys pasibaigia ar šias sąlygas darbuotojams nustato naujai sudaryta kolektyvinė sutartis, taikoma verslo perėmėjui. Manytina, jog šių nuostatų



priėmimas suteiktų darbo santykiams teisinio tikrumo bei skaidrumo, o nustatytas dvejų metų terminas kolektyvinių sutarčių, nustatančių darbdavio teises ir pareigas, taikymui laikytinas protingu ir užtikrinančiu darbo santykių stabilumą pasikeitus darbdaviui.

Nemažiau svarbi siūlytina naujovė – verslo perdavėjo solidari atsakomybė, jei verslo perėmėjas nevykdo aptariamame straipsnyje nurodytų darbdavio teisių ir pareigų, egzistuojančių verslo ar jo dalies perdavimo momentu. Manytina, jog tikslinga ir teisinga būtų įtvirtinti šią siūlomą normą, kadangi, atsižvelgiant į teismų išaiškinimus, neabejotina, jog už tinkamą verslo ar jo dalies perdavimą atsakingas tiek verslo perdavėjas, tiek perėmėjas.

Kaip ir šiuo metu galiojančiame DK, taip ir DK projekte, numatyta, jog apie būsimą verslo ar jo dalies perdavimą darbuotojui verslo perdavėjas turi pranešti iš anksto raštu ne vėliau kaip prieš dešimt darbo dienų iki perdavimo. Tačiau šiuo metu nėra aiškaus teisinio reguliavimo, ar verslo, ar jo dalies perdavimo atveju reikalinga darbuotojo valia. Naujajame DK siūlytina darbuotojui nustatyti terminą, per kurį gali būti išreiškiamas nesutikimas tęsti darbo santykius. Siūloma numatyti, kad jei darbuotojas per penkias darbo dienas nuo pranešimo gavimo raštu nesutinka su darbo santykių tęstinumu, verslo perdavėjas nutraukia darbo sutartį su darbuotoju darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės. Tokios normos priėmimas užtikrintų teisę darbuotojams išreikšti savo valią ir nesutinkant tęsti darbo santykių dėl verslo ar jo dalies perdavimo fakto nereikėtų nutraukti darbo santykių savo noru, nes darbuotojams numatyta palanki nuostata – atleidimas iš darbo darbdavio iniciatyva, be darbuotojo kaltės, kas reiškia, jog darbuotojui priklausytų ir nustatyto dydžio išeitinė išmoka. Žvelgiant iš kitos pusės, diskutuotina, ar tokios normos priėmimas neapsunkintų paties verslo perdavimo fakto, kadangi darbuotojams atsisakius tęsti darbo santykius, būtų pernelyg apsunkintas tolimesnis efektyvus verslo funkcionavimas. Galima tik įsivaizduoti verslo ar jo dalies perdavimo komplikotumą, kuomet visi įmonės darbuotojai nesutiktų su verslo perdavimu. Taigi, matyti, jog įtvirtinus aptariamą normą, darbuotojai būtų labiau įtraukti į patį procesą, galėtų išreikšti savo valią, tačiau abejotina, jog tokiu atveju pats verslo ar jo dalies perdavimas nebūtų apsunkintas.

Kitas DK projekto kūrėjų siūlymas – įpareigoti verslo ar jo dalies perdavėją perduoti verslo perėmėjui turimus darbuotojų asmeninius duomenis, dokumentus ir apie darbdavio pasikeitimą pranešti Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinei įstaigai. Be to, siūloma ne vėliau kaip per dešimt darbo dienų nuo darbo santykių perėjimo padaryti

darbo sutarčių pakeitimus. Kadangi nurodytų įpareigojimų dabartiniame DK nėra, todėl darbdaviams suteikiama galimybė savivaliauti ir perduoti reikiamus duomenis, pranešti atsakingai institucijai ar padaryti darbo sutarties pakeitimus, kada jiems tai yra patogu ir priimtina. Ši priežastis gali suponuoti darbuotojų teisių pažeidimus, kuriems kelias gali būti užkirstas priėmus šią „naujojo“ DK normą.

Neabejotinai svarbu akcentuoti DK projekto 211 ir 212 straipsnius, kuriuose reglamentuojamas informavimas ir konsultavimasis verslo ar jo dalies perdavimo atveju bei atsakomybė už šiame straipsnyje nustatytų įpareigojimų nesilaikymą. Priešingai nei šiuo metu galiojančiame DK, „naujajame“ darbo kodekse pareiga informuoti ir konsultuotis su darbuotojų atstovais labiau detalizuojama ir net išskiriama į atskirą straipsnį. Pamaštymus sukelia DK projekto 211 str. 1 d., kurioje nurodoma, jog darbdavys informuoti ir konsultuotis su darbo taryba turi dar prieš priimant sprendimą dėl verslo ar jo dalies perdavimo. Kyla klausimas dėl šios normos efektyvumo, kadangi, darytina prielaida, jog tik nusprendus perduoti verslą būtų įgyvendinamos jau minėtos informavimo ir konsultavimo procedūros. Aptariamame straipsnyje taip pat nurodoma, jog ne vėliau kaip per penkias darbo dienas iki numatomos konsultavimosi procedūrų pradžios darbdavys turi informuoti darbo tarybą, jos nesant profesinę sąjungą, darbuotojus tiesiogiai arba darbuotojų susirinkimą apie:

- perdavimo datą arba siūlomą perdavimo datą;
- perdavimo teisinį pagrindą;
- perdavimo teisinius, ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojams;
- priemones, numatytas darbuotojams.

Suteikus nurodytą informaciją ne trumpiau kaip penkias darbo dienas privalo vykti konsultavimasis su minėtais darbuotojų atstovais siekiant išvengti arba bent jau sušvelninti padarinius, galinčius kilti darbuotojams. Vis dėlto, svarbiausia darbuotojams bei jų atstovams yra ne tik tai, kad daug tiksliau numatytos informavimo ir konsultavimosi procedūros, tačiau DK projekte reglamentuota atsakomybė už šių procedūrų nesilaikymą, kas ligi šiol nebuvo sureguliuota. Siūloma įtvirtinti darbo tarybos teisę inicijuoti darbo ginčą dėl teisės, o darbo ginčą nagrinėjančiam organui suteikti teisę panaikinti darbdavio sprendimus ir įpareigoti atlikti tam tikrus veiksmus. Taip pat siūloma Valsybinei darbo inspekcijai suteikti įgaliojimus kontroliuoti, kaip darbdaviai vykdo informavimo ir konsultavimosi procedūras. Taigi, darytina išvada, jog detalus informavimo ir konsultavimosi pareigos bei atsakomybės už šių procedūrų nesilaikymą įtvirtinimas, sudarytų didesnę darbuotojų teisių apsaugą, dėl ko,

tikėtina, jog verslo ar jo dalies perdavimo procedūra vyktų sklandžiau ir kiltų mažiau ginčų tarp darbo teisinio santykio šalių.

Apibendrinant šiuo metu galiojančią DK redakciją ir LAT praktiką verslo ar jo dalies perdavimo atvejais, darytina išvada, jog direktyva 2001/23/EB Lietuvoje įgyvendinama netiksliai, o jos tikslai ne visuomet pasiekiami, teisinės apsaugos apimtis, lyginant su nustatyta direktyvoje ir ESTT praktikoje, pernelyg susiaurinta. Kritikuotina LAT praktika, nes pastebima, jog darbdaviai nesilaiko direktyvoje 2001/23/EB ir DK 47 str. 4 d. numatyto įpareigojimo informuoti ir konsultuotis su darbuotojais ar jų atstovais prieš priimant sprendimą dėl įmonės reorganizavimo, verslo ar jo dalies perdavimo ir priimant kitus sprendimus, galinčius turėti esminės įtakos darbo organizavimui įmonėje ir darbuotojų teisei padėčiai. Visų pirma, manytina, kad darbuotojai, silpnesnioji darbo santykių šalis, ne visada žino jiems priklausančias teises, todėl kreipdamiesi į teismą dėl verslo ar verslo dalies perdavimo atveju kylančių padarinių, nenurodo, kad jie nebuvo informuoti ir su jais nebuvo konsultuojamasi. Šiuo atveju, darytina išvada, kad tokia susiklosčiusi praktika, darbdaviams yra labai patogi, nes jie gali nesilaikyti direktyvoje 2001/23/EB ir DK nustatytų įpareigojimų ir dėl tokių veiksmų, tiksliau neveikimo, jiems nekyla jokios teisinės pasėkmės. Todėl tikslinga DK numatyti, kokios teisinės pasėkmės kiltų darbdaviams, nesilaikant DK 47 str. 4 d. numatyto įpareigojimo. Taip pat išanalizavus DK projekto normas, reguliuojančias verslo ar jo dalies perdavimą, atkreiptinas dėmesys, jog siekiama kuo tiksliau įgyvendinti direktyvą 2001/23/EB, priimant teisės normas, reglamentuojančias verslo ar jo dalies perdavimo klausimus, kurie kol kas nėra sureguliuoti. Priėmus „naująją“ DK, būtų detaliau įtvirtinta verslo ar jo dalies perdavimo procedūra, numatyta efektyvesnė darbuotojų teisių apsauga, nustatyta tiksli informavimo ir konsultavimo procedūrų tvarka bei atsakomybė už pastarųjų nesilaikymą. Visa tai suponuotų tikslesnį direktyvos 2001/23/EB nuostatų įgyvendinimą, didesnę darbuotojų teisinės apsaugos apimtį, sklandesnę verslo ar jo dalies perdavimo procedūrą, kas, be abejo, sąlygotų ir pačios verslo ar jo dalies perdavimo sąvokos tikslesnį atskleidimą.

## 2. VERSLO AR JO DALIES PERDAVIMAS JURIDINIO ASMENS REORGANIZAVIMO BŪDU

Verslo ar jo dalies perdavimas gali būti įgyvendinamas įvairiais būdais, kurie bus analizuojami šiame darbe. Vienas iš jų – verslo ar jo dalies perdavimas JA reorganizavimo būdu. Teisės doktrinoje<sup>64</sup> reorganizavimu gali būti laikomi įvairūs veiksmai: įmonės padalijimas, atskyrimas, vienodų ar susijusių įmonių sujungimas, veiklos pobūdžio pakeitimas arba visiškai naujos veiklos įdiegimas, įmonės struktūros arba kapitalo struktūros pakeitimas.

DK nepateikia reorganizavimo sąvokos, todėl norint kuo tiksliau ją suprasti ir atskleisti, būtina vadovautis Lietuvos Respublikos civilinio kodekso nuostatomis, kuriose įtvirtinta reorganizavimo sąvoka, tvarka, sąlygos, būdai. Pažymėtina, jog CK 2.95 str. 2 d. nurodyta, kad reorganizavimas – tai JA pabaiga be likvidavimo procedūros. Iš pateiktos sąvokos matyti, kad JA veikla nesibaigia, o pereina kitam juridiniam asmeniui, t.y. pastarajam pereina visos teisės, pareigos bei turtas. Kaip nurodyta CK komentare<sup>65</sup>, veiklos perėjimas nėra pagrindas nutraukti sutartį ar reikalauti įvykdyti prievolę prieš terminą. Taigi, ne tik DK 138 str. numatytas apribojimas nutraukti darbo sutartį verslo ar jo dalies perdavimo atveju, bet ir CK aiškinamas analogiškai – veiklos perėjimas negali būti pagrindu nutraukti sutarčių, kas šiuo atveju reiškia, jog į sutarčių sąvoką neabejotinai patenka ir darbo sutartys.

Svarbu pabrėžti, jog tik laikantis numatytos JA reorganizavimo procedūros, bus konstatuotina, jog reorganizavimas yra teisėtas. Ši procedūra įtvirtina ES Tarybos direktyvose 78/855/EEB<sup>66</sup>, 82/891/EEB<sup>67</sup>, 2007/63/EB<sup>68</sup> kurių nuostatos perkeltos į CK ir atitinka minėtose direktyvose nustatytus reikalavimus. CK 2.96 str. 1 d. nustatyta, kad sprendimą reorganizuoti JA gali priimti JA dalyviai arba teismas. Be to, pažymėtina, jog tokį sprendimą gali priimti ir JA valdymo organai, jei egzistuoja aplinkybės, numatytos aptariamo

---

<sup>64</sup> LEWANDOWSKIS, H. Įmonių restruktūrizavimas ir jų veiklos pokyčiai Lenkijos darbo teisėje. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*, Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 221.

<sup>65</sup> MIKELĖNAS, V., et. al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. Antroji knyga. Asmenys. Vilnius: Justitia, 2002, p. 207.

<sup>66</sup> Trečioji Tarybos direktyva 78/855/EEB dėl akcinių bendrovių jungimo. *Oficialusis leidinys L 295, 1978 10 20, p. 0036-0043*.

<sup>67</sup> Tarybos direktyva 82/891/EEB dėl akcinių bendrovių skaidymo, dėl reikalavimo, kad jungiant ar skaidant bendroves, nepriklausomas ekspertas parengtų ataskaitą. *Oficialusis leidinys L 378, 1982 12 31, p. 0047-0054*.

<sup>68</sup> Europos parlamento ir Tarybos direktyva 2007/63/EB iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 78/855/EEB ir Tarybos direktyvą 82/891/EEB. *Oficialusis leidinys L 300, 2007 11 17, p. 47*.

straipsnio antroje dalyje<sup>69</sup>, t.y. JA reorganizavimo sąlygos paskelbtos ne vėliau, kaip likus trisdešimčiai dienų iki prijungiamo JA dalyvių susirinkimo, JA dalyvis turi teisę susipažinti su reikiama dokumentais ir JA dalyviai, turintys reikiamą balsų kiekį, gali sušaukti JA susirinkimą dėl reorganizavimo prijungimo būdu. Trumpai aptariant procedūrą, svarbiausia išskirti šiuos momentus: sprendimas dėl JA reorganizavimo priimamas tik praėjus trisdešimčiai dienų po viešo paskelbimo apie reorganizavimo sąlygų sudarymą kvalifikuota balsų dauguma, JA dalyviai turi teisę susipažinti su reikiama dokumentais, JA valdymo organai privalo JA dalyviams pranešti apie visus esminius pasikeitimus, įvykusius po reorganizavimo sąlygų sudarymo.

Akcentuotina, jog CK 2.97 str. 1 d. nurodyta, kad JA gali būti reorganizuojami jungimo ir skaidymo būdais. Pastarieji taip pat gali būti dvejopi. Jungimas, pagal CK 2.97 str. 2 d. gali būti dviejų rūšių:

- prijungimas, kuomet vienas ar daugiau JA prijungiamas prie kito JA, kuriam pereina visos reorganizuojamo juridinio asmens teisės ir pareigos;
- sujungimas, kuomet sujungiami du ar daugiau JA į vieną juridinį asmenį, kuriam pereina visos reorganizuojamų juridinių asmenų teisės ir pareigos.

JA skaidymas, pagal CK 2.97 str. 5 d., savo ruožtu taip pat gali pasireikšti dvejopai:

- išdalijant JA, kuomet reorganizuojamo juridinio asmens teisės ir pareigos išdalijamos kitiems veikiantiems juridiniams asmenims;
- padalijant įmonę, kai vieno reorganizuojamo JA pagrindu įsteigiami du ar daugiau juridinių asmenų, kuriems tam tikromis dalimis pereina reorganizuojamojo teisės ir pareigos<sup>70</sup>.

Matyti, jog sąvokos „sujungimas“, „padalijimas“, „išdalijimas“ ir „prijungimas“, kurios minimos DK 138 str., nustančiame apribojimus nutraukti darbo sutartį, yra ne kas kita, kaip reorganizavimo būdai. Vadinasi, JA reorganizuojant bet koku būdu, turi būti laikomasi DK 138 str. numatyto įpareigojimo nenutraukti darbo sutarčių ir tęsti darbo santykius perėmėjo įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje tokiais pačiomis sąlygomis. Ilgą laiką DK 138 str. normos taikymui buvo svarbus pats reorganizavimo faktas, o ne darbdavio pasikeitimas, kaip įtvirtina direktyvoje 2001/23/EB, tačiau ši teisinio reguliavimo spraga buvo ištaisyta tik 2012 m. pabaigoje, DK 138 str. papildžius nuostatomis dėl darbuotojų apsaugos įmonės, verslo ar

<sup>69</sup> MIKELĖNAS, V., *et. al. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. Antroji knyga. Asmenys. Vilnius: Justitia, 2002, p. 209.

<sup>70</sup> PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008, p. 284 - 285.

jų dalių perdavimo atveju<sup>71</sup>. Taigi, aiškinant aptariamą normą lingvistiškai nesunku suvokti, kad darbo santykiai tęsiasi ir darbo sutartis nenutrūksta, ją tik reikia pataisyti, o visas anksčiau darbo sutartyse sulygtas teises ir pareigas perima naujasis darbdavys<sup>72</sup>. ESTT ne kartą yra pasisakęs, kad naujasis darbdavys neturi teisės atsisakyti priimti jam perduotų teisių ir pareigų. Teismas pabrėžė, kad darbuotojai, kurių darbo sutartis ar darbo santykiai buvo nutraukti iki įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo dienos pažeidžiant direktyvos 2001/23/EB 4 str. 1 d., turi būti laikomi toliau dirbančiais įmonėje jos perdavimo dieną, ir vienas iš padarinių yra savaiminis darbdavio pareigos jų atžvilgiu perėjimas iš perdavėjo perėmėjui<sup>73</sup>. Taigi, matyti, jog reorganizavimo atveju, nepriklausomai nuo jo būdo, darbdavio pasikeitimas yra neišvengiamas, todėl privalo būti laikomasi savaiminio darbo santykių tęstinumo principo.

Darbdavio pasikeitimo būtinumas puikiai atskleidžiamas *Allen* byloje<sup>74</sup>, kurioje analizuotas atvejis, ar laikytina verslo perdavimu, kai darbuotojai, priklausantys koncernui, pereina iš vienos dukterinės įmonės į kitą. Darbuotojus perėmusios įmonės manymu, tarp dviejų bendrovių, kurios veiklą vykdo tose pačiose patalpose, užsiima tokio pat pobūdžio darbu, negauna realios autonomijos viena nuo kitos, neįmanomas verslo ar jo dalies perdavimo faktas. Tačiau, ESTT šiuo atveju išaiškino, kad nėra reikšminga, ar verslo dalies perdavimas įvyksta dėl sutartinio perleidimo, ar dėl įmonių sujungimo, ar kartu su veiklos perleidimu įvyksta ir turto perleidimas, svarbiausia – fizinio ar juridinio asmens, perimančio darbdavio įsipareigojimus pasikeitimas. Taigi ir šiuo atveju, pažymėtina, jog nors dukterinių koncerno įmonių savininkas yra tas pats, jos yra atskiri JA, kurie turi specifinius santykius su darbuotojais. Dėl šios priežasties, verslo ar jo dalies perdavimo konstatavimui privalomas būtent darbdavio pasikeitimo faktas ir tam jokios reikšmės neturi dukterinių įmonių savininko tapatumas.

Neabejotina, kad reorganizavimo sąvoka susijusi su darbuotojų perkėlimu, nors Lietuvos teisės aktuose darbuotojų perkėlimo procedūros nėra reglamentuotos, todėl praktika labai įvairi. Reorganizavus įmones, įstaigas ar organizacijas darbuotojai perkeliama įtvirtinant darbo santykių tęstinumą su nauju darbdaviu, darbuotojai perkeliama nutraukiant

---

<sup>71</sup>MAČIULAITIS, V. Savaiminio darbo santykių tęstinumo principas įmonės, verslo ar jų dalies perdavimo atveju. *Jurisprudencija*, 2015, 22(1), p. 39.

<sup>72</sup>TIAŽKIJUS V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. T.1. – Vilnius: Justitia, 2005, p. 397.

<sup>73</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2010 m. rugsėjo 15 d. nutartis *Jhonny Briot v. Randstad Interim, Sodexo SA ir Europos Sąjungos Taryba* C-386/09, EU:C:2010:526.

<sup>74</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1999 m. gruodžio 2 d. sprendimas *G. C. Allen and others v. Amalgamated Construction Co Ltd* C-234/98, EU:C:1999:594.

darbo sutartis su reorganizuojamais darbdaviais ir sudarant naujas darbo sutartis su naujais, po reorganizacijos įsteigtais darbdaviais, arba nutraukiant darbo sutartis ir sudarant naujas, tačiau garantijų tęstinumą įtvirtinant tarp darbdavių sudaromuose susitarimuose<sup>75</sup>. Dėl šios priežasties, darbuotojų perkėlimo klausimas yra diskutuotinas, o mokslininkų nuomonė įvairi. Pavyzdžiui, Ingridos Mačernytės – Panomariovienės nuomone, reorganizavimo metu perkeliant darbuotojus, darbo sutartys faktiškai turi būti nutrauktos perdavėjo įmonėje ir sudarytos naujos sutartys perėmėjo įmonėje, o darbuotojai dėl darbo sutarties sąlygų (išskyrus DK numatytas garantijas) turi teisę derėtis su nauju darbdaviu. Taip darbo santykių tęstinumas išlaikomas, tačiau darbuotojų teisės ir pareigos, numatytos su perdavėju sudarytose darbo sutartyse, neišlieka<sup>76</sup>. Su tokia pozicija netikslinga sutikti, nes darbo sutarties nutraukimas ir naujos sudarymas atima iš darbuotojo tam tikras jo teises ir socialines garantijas, kaip pavyzdžiui – nepertraukiamas darbo stažas vienoje darbovietėje. Todėl, tikslinga yra koreguoti jau esamą darbo sutartį, nes tik tokiu atveju būtų užtikrinamas vienas iš svarbiausių – darbo santykių stabilumo, principas.

Šiuo atveju LAT, aiškindamas reorganizavimo atveju kylančias pasekmes, pasisako, jog naujasis darbdavys privalo perimti iš darbo santykių kylančias teises ir pareigas, tačiau, jeigu įmonėje, perėmusioje reorganizuojamos įmonės kaip darbdavio teises ir pareigas, atliekami gamybiniai, struktūriniai pertvarkymai, dėl kurių keičiasi vykdomos funkcijos ir dėl to reikia sumažinti darbuotojų skaičių arba atsiranda kitokio pobūdžio aplinkybių, sudarančių DK nustatytą pagrindą nutraukti darbo santykius, darbuotojų atleidimo klausimas turi būti sprendžiamas vadovaujantis atitinkamomis DK normomis, pvz., DK 129 str., laikantis nustatytos darbo sutarties nutraukimo tvarkos, tačiau tai nėra pagrindas atsisakyti perimti darbuotojus, perdavimo metu dirbusius perduodamame reorganizuojamos bendrovės padalinyje<sup>77</sup>. Taigi, nesunku suvokti, kad reorganizavus JA, darbuotojai vis dėl to gali būti atleisti, tačiau itin svarbu pabrėžti, kad tai gali įvykti tik dėl gamybinių ir struktūrinių pertvarkymų, o ne dėl verslo perdavimo fakto. Todėl darbo santykių stabilumo principas tampa formalus – jis egzistuoja tik tol, kol vyksta perdavimo procedūros, tačiau jis nėra įgyvendinamas kaip perdavimo padariniai atsiradusiems procesams, tokiems kaip darbo

---

<sup>75</sup> MAČIULAITIS, V. Savaiminio darbo santykių tęstinumo principas įmonės, verslo ar jų dalies perdavimo atveju. *Jurisprudencija*, 2015, 22(1), p. 40.

<sup>76</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, I. Darbuotojų teisių apsauga perduodant įmonę, verslą ar jų dalis. *Jurisprudencija*, 2006, 4(82), p. 54-60.

<sup>77</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. sausio 26 d. nutartis civilinėje byloje G. J. v. UAB „Kalvarijų turgus“ ir UAB „Šnipiškių ūkis“, Nr. 3K-3-8/2012.

vietų mažinimas<sup>78</sup>. Manytina, jog toks formalus stabilumo principo įgyvendinimas nesutampa su tikraisiais direktyvos dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo, tikslais.

Pabrėžtina, kad verslo ar jo dalies perdavimo atveju, darbo sutartys gali būti nutraukiamos dėl to, kad įvyko esminis darbo sąlygų pasikeitimas. Direktyvos 2001/23/EB 4 str. 2 d. nurodyta – jeigu darbo sutartis arba darbo santykiai nutraukiami dėl to, kad perdavimas yra susijęs su esminiu darbo sąlygų pasikeitimu, nepalankiu darbuotojui, darbdavys yra atsakingas už darbo sutarties nutraukimą. Kyla klausimas, ar darbuotojas gali atleidžiant jį dėl esminių sąlygų pasikeitimo, kurios jam nepalankios, prašyti išmokėti kompensaciją? ESTT nurodė, kad direktyvos 4 str. 2 d. reikia aiškinti taip, kad, nutraukus darbo sutartį šios nuostatos taikymo sąlygomis ir neatsižvelgiant į tai, kad perėmėjas neįvykdė kokių nors iš šios direktyvos kylančių pareigų, ji neįpareigoja valstybių narių garantuoti darbuotojui teisę į piniginę kompensaciją, kurią turi mokėti šis perėmėjas, tokiomis pačiomis sąlygomis kaip ir teisės, kuria darbuotojas gali remtis, kai jo darbdavys neteisėtai nutraukia darbo sutartį arba darbo santykius, atveju. Matyti, kad ši nuostata nenustato ekonominių, atsakomybės už darbo sutarties arba darbo santykių nutraukimą pirmiau nurodytomis aplinkybėmis, priskyrimo darbdaviui padarinių. Vis dėlto, nacionalinis teismas, neviršydamas savo kompetencijos, turi bent jau garantuoti, kad tokiu atveju perėmėjas atsakys už padarinius, kuriuos taikytina nacionalinė teisė sieja su darbo sutarties arba darbo santykių nutraukimu darbdavio iniciatyva, pavyzdžiui, išmokės darbo užmokestį ir kitas išmokas, pagal šią teisę suteikiamas įspėjimo apie sutarties nutraukimą laikotarpiu, kurio darbdavys turi laikytis<sup>79</sup>. Taigi, matyti, jog nors kompensacija darbuotojams aptariamam atveju nepriklauso, tačiau kitos garantijos, įtvirtintos nacionaliniuose teisės aktuose, privalo būti taikomos.

Analizuojant verslo ar jo dalies perdavimą Lietuvoje, itin svarbu nustatyti, ar reorganizavimo veiksmų realumas turi įtakos DK 138 str. taikymui. Vienoje iš LAT bylų<sup>80</sup>, kasatorius teigia, kad pagal DK 138 str., draudžiama nutraukti darbo sutartis su darbuotojais dėl formalus juridinių asmenų sujungimo, t. y. kai reorganizavimo metu neatliekami jokie

---

<sup>78</sup> MAČIULAITIS, V. Darbo santykių stabilumo principo užtikrinimas perduodant įmonę, verslą ar jų dalis. *Socialinių mokslų studijos*, 2012 (4.2):559-579, p. 567.

<sup>79</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2008 m. lapkričio 27 d. sprendimas *Mirja Juuri v. Fazer Amica Oy* C-396/07, EU:C:2008:656.

<sup>80</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. gegužės 10 d. nutartis civilinėje byloje *V. A. v. Širvintų rajono savivaldybė ir Širvintų sporto mokykla*, Nr. 3K-3-263/2014.



realūs struktūriniai pertvarkymai, o nagrinėjami atveju pertvarkymai buvo realūs. Kasacinis teismas nesutinka su šiuo argumentu ir konstatuoja, kad reorganizavimas (nepriklausomai nuo to, ar jis buvo realus, ar formalus) nesudaro pagrindo atleisti darbuotojus, jie turi būti perkelti į naująją įstaigą (įmonę), perimančią reorganizuojamo JA teises ir pareigas. Taigi, LAT tik patvirtina, jog visais atvejais reorganizuojant JA, turi būti laikomasi DK 138 str. nuostatų ir siekiama direktyvoje 2001/23/EB numatytų tikslų.

Nemažiau svarbu akcentuoti, ką tikslinga vadinti struktūriniais pertvarkymais, nes tinkamas šios sąvokos supratimas leis nustatyti, kokiais atvejais gali būti taikoma DK 129 str. 2 d., kurioje, kaip jau buvo minėta, įtvirtinta darbdavių teisė atleisti darbuotojus dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų. Pažymėtina, kad teismas kiekvienu atveju privalo atsižvelgti į konkrečios bylos aplinkybes ir įvertinti, ar tos priežastys yra pakankamai svarbios, kad sudarytų pagrindą nutraukti darbo sutartį. LAT, nagrinėdamas aptariamą klausimą pasisakė, jog darbovietės struktūriniai pertvarkymai turi būti realūs, t. y. privalo egzistuoti ne tik atitinkamo valdymo organo sprendimas, bet ir toks sprendimas turi būti realiai vykdomas<sup>81</sup>. Taigi, darytina išvada, kad DK 138 str. nurodyti pasikeitimai nėra struktūriniai pertvarkymai DK 129 str. prasme ir dar kartą akcentuojama, kad jie negali būti teisėta (taigi ir svarbi) priežastis nutraukti darbo sutartį pagal DK 129 str.

Siekiant visapusiškai atskleisti verslo ar jo dalies perdavimą reorganizavimo būdu, būtina aptarti atvejus, kuomet įmonių, įstaigų vadovams netaikoma apsauga vykstant verslo ar jo dalies perdavimui. Visų pirma, verta apžvelgti 2014 m. bylą<sup>82</sup>, kurioje darbuotojas, dirbęs Kauno Raudonojo Kryžiaus klinikinėje ligoninėje (ieškovas), prašė jį grąžinti į VšĮ Kauno klinikinės ligoninės direktoriaus pareigas, kurias jis ėjo laikinai, kuomet buvo sujungtos dvi viešosios įstaigos – Kauno Raudonojo Kryžiaus klinikinė ligoninė ir Kauno 2-oji klinikinė ligoninė. Byloje nustatyta, kad direktyvos 2001/23/EB tikslai, kurie atspindėti DK 138 str. normoje, ieškovo darbo santykių atveju negali būti pasiekti dėl objektyvių priežasčių: reorganizavus dvi ligonines sujungimo būdu, nė vienos iš jų vadovo – direktoriaus – darbo santykiai negali būti savaimė be pakeitimų perkelti į naujai po reorganizavimo pradėjusį veikti juridinį asmenį – VšĮ Kauno klinikinę ligoninę. Apeliacinės instancijos teismas teisingai konstatavo, kad Sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo 15 str.

<sup>81</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. birželio 15 d. nutartis civilinėje byloje *A. D. v. AB „Lietuvos geležinkeliai“*, Nr. 3K-3-294/2012.

<sup>82</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. sausio 10 d. nutartis civilinėje byloje *K. M. v. Kauno miesto savivaldybės administracija, Kauno miesto savivaldybė, VĮ Kauno klinikinė ligoninė*, Nr. 3K-3-133/2014.

nuostatos<sup>83</sup>, pagal kurias ligoninių vadovai į darbą priimami viešo konkurso būdu, yra imperatyvaus pobūdžio ir negali būti aiškinamos plečiamai. Taigi, VšĮ Kauno klinikinės liginės direktoriaus pareigoms eiti turėjo būti skelbiamas naujas konkursas, kas ir buvo įgyvendinta. Be to, byloje taip pat buvo nustatyta, kad darbuotojas darbo santykius su Raudonojo Kryžiaus ligonine nutraukė savo iniciatyva. Ši aplinkybė taip pat sudaro pagrindą išvadai, kad darbo santykiams netaikytinos DK 138 str. nustatytos garantijos. Toks aiškinimas atitinka ESTT praktiką, pagal kurią tais atvejais, kai darbuotojas laisva valia nusprendžia nutraukti darbo santykius ir netęsti jų pas naująjį darbdavį, direktyvoje nustatytos garantijos netaikomos, nes jos netenka savo tikslo<sup>84</sup>. Apibendrinant, galima konstatuoti, kad šiuo atveju, kai JA sujungiami, jų vadovams netaikoma direktyvoje ir DK numatyta apsauga.

Tęsiant JA vadovo atleidimo verslo ar verslo dalies perdavimo atveju analizę, verta paminėti vieną naujesnių LAT bylų, kurioje darbuotojui – įmonės vadovui, taip pat nebuvo taikoma direktyvoje 2001/23/EB ir DK numatyta darbuotojų teisių apsauga<sup>85</sup>. Byloje nustatyta, kad direktyvoje numatyta darbuotojų apsaugos garantija, susijusi su privalomu darbuotojų perėmimu, besąlygiškai specifiniam subjektui, juridinio asmens vadovui, negali būti taikoma. Kasacinio teismo praktikoje išaiškinta, kad teisiškai negalima situacija, kai vienu metu įmonės vadovais būtų du skirtingi asmenys<sup>86</sup> (CK 2.82 str. 2 d.). Kaip ir prieš tai aptartoje civilinėje byloje *K. M. v. Kauno miesto savivaldybės administracija ir kt.*, sprendamas direktoriaus atleidimo klausimą reorganizavus (sujungimo būdu) liginines, kasacinis teismas *inter alia* nurodė, kad tokiu atveju vadovo darbo santykiai negali savaime būti perkelti į naujai pradėjusį veikti juridinį asmenį, taip ir analizuojamoje byloje, teisėjų kolegija, atsižvelgdama į formuojamą praktiką, daro išvadą, kad ši taisyklė taikytina ir nagrinėjamu atveju vieną juridinį asmenį prijungus prie kito. Biudžetinių įstaigų įstatymo 9 str. 1 d.<sup>87</sup> nustatyta, kad biudžetinės įstaigos vadovas yra vienasmenis biudžetinės įstaigos valdymo organas, taigi, vienu metu šios funkcijos negali vykdyti du asmenys. Nagrinėjamoje

---

<sup>83</sup> Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 66-1572.

<sup>84</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1985 m. liepos 11 d. sprendimas *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v. Société en faillite A/S Danmols Inventar* C-105/84, EU:C:1985:331.

<sup>85</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. gegužės 10 d. nutartis civilinėje byloje *V. A. v. Širvintų rajono savivaldybė ir Širvintų sporto mokykla*, Nr. 3K-3-263/2014.

<sup>86</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. kovo 12 d. nutartis civilinėje byloje *A. Ž. v. UAB „Flakt“*, Nr. 3K-3-86/2013.

<sup>87</sup> Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 104-2322; Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų įstatymas. *Valstybės žinios*, 2010, Nr. 15-699 (nauja įstatymo redakcija).

byloje nustatyta, kad Širvintų laisvalaikio centras (toliau – Centras) buvo prijungtas prie Širvintų sporto mokyklos (toliau – Mokykla), kuri tęsė veiklą, todėl, nenustačius, kad Mokyklos vadovo (direktoriaus) vieta buvo laisva, nėra galimybės daryti išvadą, kad Centro direktorius (ieškovas) turėjo ir galėjo būti perkeltas į Mokyklos direktoriaus pareigas. Savaiminis prijungiamo JA vadovo darbo santykių perkėlimas nenustačius, kad naujai suformuotame juridiniame asmenyje yra laisva vadovo pareigybė, reikštų protingumo ir teisėtumo principų pažeidimą bei sukurtą situaciją, paneigiančią vienasmenio valdymo principą. Taigi, matyti, jog LAT priimtose nutartyse laikomasi pozicijos, kad JA vadovo statuso specifiskumas nurodytais reorganizavimo atvejais sudaro pagrindą netaikyti direktyvos 2001/23/EB ir DK nuostatų, reglamentuojančių verslo ar verslo dalies perdavimo atveju kylančią apsaugą, tačiau šių išaiškinimų negalima suabsoliutinti, nes kiekvienu atveju teismas turi įvertinti esamą situaciją, nustatyti verslo perdavimą konstatuojančius kriterijus ir nuspręsti dėl direktyvoje ir DK numatytos apsaugos darbuotojams, įskaitant ir JA vadovą, taikymo galimybes.

Išanalizavus verslo ar jo dalies perdavimą reorganizavimo būdu prieita prie išvados, kad JA reorganizavimo metu ir įvyksta, verslo ar jo dalių perdavimas, t. y. vienu metu vyksta kelių procesų sutaptis<sup>88</sup>. Be to, darytina išvada, jog verslo ar jo dalies perdavimas reorganizavimo būdu dažniausiai sukelia organizacinius pokyčius juridiniame asmenyje, kurie gali neigiamai paveikti darbuotojus, todėl šiuo perdavimo atveju, itin svarbu, kad darbdaviai nepiktnaudžiautų DK 129 str. 2 d., kurioje suteikiama teisė atleisti dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų.

---

<sup>88</sup>MAČIULAITIS, V. Savaiminio darbo santykių tęstinumo principas įmonės, verslo ar jų dalies perdavimo atveju. *Jurisprudencija*, 2015, 22(1), p. 38.

### 3. VERSLO AR JO DALIES PERDAVIMAS TEISINIŲ SUTARČIŲ PAGRINDU

Kuomet pagalvojama apie verslo ar jo dalies perdavimo reiškinį, tikriausiai, gana dažnas jį pirmiausia susieja su verslo perdavimu tam tikros teisinės sutarties pagrindu. Svarbu tai, kad, įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo faktui konstatuoti sutarties forma nėra itin reikšminga ir teismų praktikoje pripažįstama, kad atsižvelgiant į bylos aplinkybes perdavimo faktui konstatuoti tinkamas galėtų būti tiek raštiškas, tiek ir žodinis susitarimas ar net konkludentiniai veiksmai (nebylus susitarimas), liudijantys tokį faktą<sup>89</sup>. Taigi, matyti, kad svarbus pats verslo perdavimo faktas ir tikroji šalių valia, o tam tikrų procedūrų trūkumai, negali panaikinti galimybės konsatuoti verslo ar jo dalies perdavimo faktą.

#### *3.1. Verslo ar jo dalies perdavimas pirkimo – pardavimo sutartimi*

Vienu iš dažniausiai pasitaikančių verslo perdavimo būdų laikytinas pirkimo – pardavimo sutarties sudarymas, todėl tikslinga verslo ar jo dalies perdavimą teisinių sutarčių pagrindu pradėti analizuoti būtent nuo šio būdo atskleidžiant dažniausiai kylančias problemas, šio verslo perdavimo būdo pasekmes darbo santykio šalims, pažymint šio perdavimo būdo išskirtinumą ir svarbą aiškinant verslo ar jo dalies perdavimo sąvoką.

Visų pirma, pradėdant aiškinti šį verslo ar jo dalies perdavimo būdą, svarbu atskleisti pirkimo – pardavimo sutarties sampratą. Šios sąvokos apibrėžimas pateiktas CK 6.305 str. 1 d., kurioje įtvirtinta, kad pirkimo – pardavimo sutartimi viena šalis (pardavėjas) įsipareigoja perduoti daiktą (prekę) kitai šaliai (pirkėjui) nuosavybės ar patikėjimo teise, o pirkėjas įsipareigoja priimti daiktą (prekę) ir sumokėti už jį nustatytą pinigų sumą (kainą). Verslo ar jo dalies perdavimo atveju, darytina išvada, kad pardavėju laikytinas darbdavys parduodantis verslą, pirkėju – „naujasis“ darbdavys, perimantis visas teises ir pareigas, o prekė šiuo atveju – tai verslas, kurį, kaip anksčiau darbe buvo nurodyta, galima apibūdinti kaip ūkinę komercinę veiklą. Vykdam šią veiklą gali būti steigiamos įvairių rūšių įmonės. Pavyzdžiui, akcinės bendrovės, uždarnosios akcinės bendrovės, individualios įmonės, viešosios įstaigos, Europos bendrovės ir kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos.

Ekonominiu požiūriu įmonė yra verslo vienetas (verslas), kuriam teisiškai suteikiamas nekilnojamojo daikto režimas, todėl verslas yra ne kas kita, kaip įmonės komercinis aspektas. Taigi, įmonės arba jos dalies pardavimas visuomet reiškia verslo arba jo dalies pardavimą ir

<sup>89</sup>MAČIULAITIS, V. Savaiminio darbo santykių tęstinumo principas įmonės, verslo ar jų dalies perdavimo atveju. *Jurisprudencija*, 2015, 22(1), p. 42.

atvirkščiai<sup>90</sup>. Sąvoka „įmonė“ gali būti vartojama dviem reikšmėmis: ji gali reikšti civilinių teisinių santykių subjektą arba objektą<sup>91</sup>, tačiau, pažymėtina, jog analizuojant verslo ar jo dalies perdavimą, įmonė bus suprantama kaip daiktas, verslas, t.y. kaip civilinių teisinių santykių objektas.

Vadovaujantis CK 1.110 str. 1 d. nuostata, įmone, kaip civilinių teisių objektu, laikytinas nekilnojamas daiktas, kurį sudaro turto ir turtinių bei neturtinių teisių, skolų ir kitokių pareigų visuma. CK XXIII skyriaus devintajame skirsnyje reglamentuojamas būtent įmonės pirkimas – pardavimas. Vadovaujantis CK 6.402 str. 1 d. norma, pagal įmonės pirkimo – pardavimo sutartį pardavėjas įsipareigoja perduoti pirkėjui nuosavybės teise visą įmonę kaip turtinį kompleksą ar jos esminę dalį, išskyrus teises ir pareigas, kurių pardavėjas neturi teisės perduoti kitiems asmenims, o pirkėjas įsipareigoja tai priimti ir sumokėti kainą. Tačiau, vis dėlto, reikia pabrėžti, jog galimas ne tik visos įmonės, kaip turtinio komplekso, pirkimas – pardavimas, bet ir akcijų pirkimas – pardavimas (angl. *share deal*). Šios pirkimo – pardavimo rūšys nėra tapačios, todėl būtina jas atskirti ir aptarti.

Abiem minėtais atvejais ekonomine prasme bus gautas toks pats faktinis rezultatas – įmonė bus perleista. Tačiau, kaip jau minėta, įmonės pirkimo – pardavimo ir akcijų pirkimo – pardavimo sutartys nėra tapačios. Jos skiriasi savo objektu, viena iš šalių – pardavėju, sudarymo tvarka bei teisinėmis pasekmėmis. Teisės mokslininkai, nurodo, kad įmonės pirkimo – pardavimo sutarties objektu yra įmonė kaip turtinis kompleksas arba esminė jos dalis (LR CK 6. 402 str. 1 d.), pardavėju yra įmonės savininkas, t.y. pats JA, kuris ir gauna pinigus už parduotą įmonę. Šios sutarties sudarymo tvarka pasižymi specifiniais reikalavimais, keliamais sutarties turiniui, formai, priemonėms, taikomoms kreditorių bei pirkėjo teisių apsaugai. Po šios sutarties sudarymo įmonė pereina naujam savininkui, buvęs įmonės savininkas dėl to nenustoja egzistuoti<sup>92</sup>, kas reiškia, jog pats JA išlieka, tačiau įvyksta darbdavio pasikeitimas, todėl konstatuotinas verslo perdavimo faktas direktyvos 2001/23/EB prasme. Priešingai, nei minėtu atveju, vadovaujantis LR akcinių bendrovių

---

<sup>90</sup> KIRŠIENĖ, J; KERUTIS, K. Verslo perleidimas akcijų ar įmonės pardavimo būdu: teisinio reglamentavimo ir praktikos lyginamoji analizė. *Jurisprudencija*, 2006, 3(81);24-31, p. 26.

<sup>91</sup> AMBRASIENĖ D., *et. al.* Civilinė teisė. Prievolių teisė. Vadovėlis: antroji laida. Mykolo Romerio universitetas, Vilnius, 2004, p. 339.

<sup>92</sup> ČEPAS, A. *et. al.* Europos Sąjungos ir kitų šalių patirties verslo perdavimo srityje analizė. Mokslo tyrimas. Teisės institutas, 2005 m., Vilnius, p. 68 [interaktyvus; žiūrėta 2016 m. kovo 17 d.] Prieiga per internetą: <<http://teise.org/data/1verslas-analize.pdf>>.

įstatymo 46, 47 str. nuostatomis<sup>93</sup>, akcijų pirkimo – pardavimo sutartimi yra perleidžiamos bendrovės akcijos, o pinigus už akcijų pardavimą gauna akcininkai. Taigi, akivaizdu, jog po akcijų pardavimo pasikeičia įmonės akcininkai, tačiau įmonė priklauso tam pačiam juridiniam asmeniui, vadinasi - darbdavys nepasikeičia. ESTT analizuodamas įvairius teisėto perdavimo atvejus pripažino, kad direktyva dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo netaikoma akcijų pirkimo – pardavimo sandorio atveju, nes darbdavys teisiškai nesikeičia ir darbuotojų garantijos išlieka<sup>94</sup>.

Vis dėlto, teisės mokslininkai J. Kiršienė ir K. Kerutis viename iš savo mokslinių straipsnių<sup>95</sup> pateikia priešingą nuomonę. Išanalizavę Vokietijos teismų praktiką, minėti mokslininkai pastebi, jog tam tikrais atvejais, dėl kilusių pasekmių, akcijų pardavimas buvo prilygintas įmonės pardavimui, t.y. tuo pačiu ir verslo perdavimui direktyvos 2001/23/EB prasme. Straipsnio autoriai teigia, kad akcijų pardavimo sandoris turėtų būti vertintinas kaip verslo perdavimas tuomet, kai dėl sandorio perduodamos verslo valdymo teisės (tai paprastai įvyksta įsigijus kontrolinį akcijų paketą), o kitų bendrovės dalininkų dalys yra tokios menkos, kad jie negali suvaržyti dominuojančio įmonės akcininko teisės valdyti įmonę. Kadangi Lietuvos teisinėje sistemoje reikalinga dviejų trečdalių (kvalifikuota) balsų dauguma norint priimti svarbiausius JA sprendimus, straipsnyje pateikiama pozicija, jog, jei parduotų akcijų skaičius suteikia dviejų trečdalių ar didesnę balsavimo teisę, toks akcijų pardavimas turėtų būti traktuojamas kaip verslo perdavimas. Tačiau, diskutuotina, ar su šia pozicija tikrai galima sutikti, nes, kaip jau minėta, vienas iš svarbiausių faktorių direktyvos taikymui – darbdavio pasikeitimas, kuris aprašytu atveju neįvyktų.

Analizuojant verslo ar jo dalies perdavimą pirkimo – pardavimo sutarties pagrindu, tikslinga paminėti ESTT pateiktą poziciją byloje *Dietmar Klarenberg v. Ferrotron Technologies GmbH*<sup>96</sup>. Šios bylos atveju, darbuotojas Klarenberg dirbo bendrovėje ET Electrotechnology GmbH, kuri su Ferrotron bendrove ir pastarosios motinine bendrove, sudarė turto ir verslo pirkimo – pardavimo sutartį (angl. *asset and business sale and purchase agreement*). Byloje pateiktas prejudicinis klausimas: ar įmonės, ar verslo dalies

---

<sup>93</sup> Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 64-1914.

<sup>94</sup> BLANPAIN, R. *European Labour Law*. – Hague: Kluwer Law International, 2006. p. 389.

<sup>95</sup> KIRŠIENĖ, J; KERUTIS, K. Verslo perleidimas akcijų ar įmonės pardavimo būdu: teisinio reglamentavimo ir praktikos lyginamoji analizė. *Jurisprudencija*, 2006, 3(81);24-31, p. 27.

<sup>96</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2009 m. vasario 12 d. sprendimas *Dietmar Klarenberg v. Ferrotron Technologies GmbH* C-466/07, EU:C:2009:85.

perdavimas kitam savininkui direktyvos 2001/23/EB 1 str.1 d. a ir b punktų prasme vyksta tik tuomet, kai naujasis savininkas perduotą įmonės ar verslo dalį toliau valdo kaip organizaciniu aspektu savarankišką įmonės ar verslo dalį. Teismas, išanalizavęs jau esamą situaciją ir atsižvelgdamas į ankstesnius savo sprendimus nustatė, kad, direktyva gali būti taikoma, kai perduota įmonės ar verslo dalis neišlaiko savo organizacinio savarankiškumo, tačiau privalo būti išsaugomas funkcinis įvairių perduotų elementų ryšys, kuris sudarytų sąlygas perėmėjui juos naudoti tapačiai ar panašiai ekonominei veiklai tęsti. Pažymima, jog minėtą funkcinį elementų ryšį turi nustatyti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, t.y. nacionaliniams valstybių narių teismams suteikta teisė įvertinti esamą situaciją.

Verslo ar jo dalies perdavimo pirkimo – pardavimo sutartimi atveju organizacinio savarankiškumo kriterijus yra ryškiau pastebimas ta prasme, kad pats tokios sutarties objektas jau yra išreiškiamas kaip iš dalies baigtinis ir apibūdinamas konkrečiais organizacinę struktūrą apibrėžiančiais požymiais. Dėl to teigtina, kad praktikoje teisinių sutarčių pagrindu perduodamos įmonės, verslo ar jų dalių darbuotojai yra labiau apsaugoti nuo darbo netekimo<sup>97</sup>. Kitaip tariant, perduodant įmonę, t.y. verslą, pasikeičia darbdavys, tačiau dažnai organizaciniai pokyčiai neįvyksta ir perduotas objektas, kaip minėta, išlaiko savo organizacinę struktūrą. Tačiau, vadovaujantis ESTT pateiktu ir prieš tai aptartu išaiškinimu, darytina išvada, kad svarbiausias šiuo atveju yra ne organizacinio savarankiškumo išlaikymas, o perdavimas tokių elementų, kurie leistų perėmėjui tęsti tapačią ar bent jau panašią veiklą.

Vienoje iš naujausių ESTT bylų<sup>98</sup> analizuojamas komercinės bendrovės Gimnasio pardavimas kitai bendrovei. Pastaroji bendrovė įsipareigojo tęsti Gimnasio veiklą ir perimti su darbuotojais sudarytas darbo sutartis. Tačiau byloje svarbus faktas, jog bendrovei Gimnasio pradėta nemokumo procedūra dar prieš teismo patvirtinimą apie įvykusį bendrovės pardavimo faktą, todėl byloje keliamas klausimas, ar verslo perėmėjui nebus priskirti ar perduoti perdavėjo įsipareigojimai, kurie kyla iš sutarčių ar santykių, kuriuos jis perima, ypač įsipareigojimai, kurie kyla dėl ankstesnių darbo sutarčių ar dėl skolų už socialinio draudimo įmokas. Kitaip tariant, problema tampa nemokaus perdavėjo nesumokėtos socialinio draudimo įmokos ar neįvykdyti įsipareigojimai, kylantys iš darbo sutarčių. Teismas, išanalizavęs šį atvejį, konstatavo, jog tuo atveju, kai vykstant įmonės

<sup>97</sup> MAČIULAITIS, V. Darbo santykių stabilumo principo užtikrinimas perduodant įmonę, verslą ar jų dalis. *Socialinių mokslų studijos*, 2012 (4.2):559-579, p. 568.

<sup>98</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2015 m. sausio 28 d. nutartis *Gimnasio Deportivo San Andrés SL v. Tesorería General de la Seguridad Social C-688/13*, EU:C:2015:46.

perdavimui perdavėjui taikoma nemokumo procedūra, kurią prižiūri kompetentinga valdžios institucija, ir kai atitinkama valstybė narė nusprendžia taikyti direktyvos 2001/23/EB 5 str. 2 .d, pagal ją nedraudžiama, kad ši valstybė narė numatytų arba leistų, kad perdavimo ar nemokumo procedūros pradžios dieną perdavėjo įsipareigojimai, kurie kyla pagal darbo sutartis arba darbo santykius, įskaitant susijusius su įstatymo nustatyta socialinės apsaugos sistema, nebūtų perkeliama perėmėjui. Nepaisant to, nustatoma, kad tokių sąlygų įgyvendinimas turi garantuoti darbuotojų apsaugą, kuri yra bent jau lygiavertė direktyvoje 80/987/EEB<sup>99</sup> numatyta apsaugai. Be to, visais atvejais kiekviena valstybė narė gali numatyti, kad verslo perėmėjas tokius įsipareigojimus turi įvykdyti net ir perdavėjo nemokumo atveju. Taigi, išanalizavus šią bylą, darytina išvada, kad verslo perdavimas pirkimo – pardavimo sutartimi, kuomet parduodama nemoki bendrovė ar įstaiga suteikia teisę perėmėjui perimti ne visus prieš tai buvusio darbdavio įsipareigojimus. Taip išlaikoma pusiausvyra tarp darbuotojų ir darbdavio teisių apsaugos.

Išanalizavus verslo ar jo dalies perdavimą pirkimo – pardavimo sutarties pagrindu, prieita prie išvados, jog šiuo perdavimo būdu dažniausiai išlaikomas perduoto verslo organizacinis savarankiškumas, bet nepaisant to, darbdavio pasikeitimo faktas išlieka esmine sąlyga, leidžiančia identifikuoti ir konstatuoti verslo perdavimo faktą. Pastarojo fakto reikšmė pasižymi akcentuojant visos įmonės (verslo) pardavimo ir tik akcijų pardavimo skirtumą.

### *3.2. Verslo ar jo dalies perdavimas nuomos sutarties pagrindu*

Kitas gana nemažai diskusijų keliantis verslo ar jo dalies perdavimo būdas – tai perdavimas nuomos sutarties pagrindu. ESTT ne kartą nagrinėjo bylas, aiškindamas nuomos sutarties reikšmę bei pasekmes verslo ar jo dalies perdavimo kontekste, todėl tikslinga aptarti šio teismo poziciją minėtu klausimu bei išgryninti nuomos sąvoką ir jos problematiką.

Visų pirma, pradedant nagrinėti aptariamą verslo ar jo dalies perdavimo būdą, naudinga išanalizuoti nuomos sutarties sąvoką. Kadangi direktyvoje vartojama tik sąvoka „perdavimas“, o atskiri perdavimo būdai, tokie, kaip pavyzdžiui nuoma, neapibrėžti, todėl vėl tikslinga vadovautis vienu iš nacionalinės teisės aktų – CK. Pastarojo akto 6.477 str. 1 d. nurodoma, jog nuomos sutarties atveju viena šalis, kuri vadinama nuomotoju, įsipareigoja

---

<sup>99</sup> Tarybos direktyva 80/987/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo. *Oficialusis leidinys L 283, 1980 10 28, p. 23-27.*



duoti kitai šaliai, vadinamai nuomininku, daiktą laikinai valdyti ir naudotis juo už užmokestį, o nuomininkas įsipareigoja mokėti minėtą nuomos mokesťį.

Tačiau, be paminėtos normos, CK 6.536 str. 1 d. apibrėžiama analizuojamam klausimui aktuali įmonės nuomos samprata. Konkretizuojamas prieš tai nurodytas CK straipsnis ir nurodoma, jog nuomotojas perduoda nuomininkui laikinai valdyti ir naudoti įmonę kaip turtinį kompleksą, naudojamą verslui. Be to, kartu su įmone kaip turtiniu kompleksu nuomininkui perduodamas žemės sklypas, pastatai, statiniai, įrengimai, mechanizmai bei kitos sutartyje numatytos gamybos priemonės, žaliavos, atsargos, apyvartinės lėšos, teisės naudotis žeme, vandeniu ir kitais gamtos ištekliais, pastatais, statiniais ar įrenginiais, kitos su įmone susijusios nuomotojo turtinės teisės, teisė į prekių ar paslaugų ženklą bei firmos vardą ir kitos išimtinės teisės, taip pat perleidžiamos reikalavimo teisės ir perkeliama skola, numatytos nuomos sutartyje. Taigi, matyti, jog šiame straipsnyje nėra tiesiogiai nurodyta, kad įmonės nuomininkui pereina įmonėje dirbantys darbuotojai, todėl tikslinga išanalizuoti svarbiausius ESTT sprendimus ir išsiaiškinti, ar nuomos atvejis patenka į direktyvos dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo taikymo sritį, ar darbuotojams išsaugoma garantija toliau tęsti darbo santykius nepakitusiomis sąlygomis.

Verslo ar jo dalies perdavimo nuomos sutarties pagrindu kontekste aktualus ESTT sprendimas, priimtas *Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark v. Ny Mølle Kro*<sup>100</sup> byloje. Joje teismas analizavo situaciją, kuomet restorano savininkė Mølle Kro išnuomavo restoraną poniai Larsen, tačiau ilgainiui nuomos sutartį panaikino ir verslo ėmėsi pati. ESTT, analizuodamas nurodytą situaciją, konkretino direktyvos 77/187/EEB 1 str. 1 d. turinį ir nurodė, kad pastaroji norma yra taikoma, kai išnuomotos (nuomuojamos) įmonės savininkas perima įmonės veiklą nutraukus įmonės nuomos sutartį. Akcentuojama, jog direktyva turi būti taikoma visais atvejais, kai po perdavimo pasikeičia fizinis ar juridinis asmuo, atsakingas už verslo tęsimą, nepaisant, ar įmonės nuosavybė buvo perduota. Taigi, akivaizdžiai matyti, jog verslo ar jo dalies perdavimas nuomos sutarties pagrindu yra galimas, patenkantis į direktyvos taikymo sritį. Pabrėžtina, jog ir šiuo atveju svarbiausias faktorius – darbdavio pasikeitimas, kas būdinga ir kitoms verslo ar verslo dalies perdavimo rūšims.

---

<sup>100</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1987 m. gruodžio 17 d. sprendimas *Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark v. Ny Mølle Kro* C-287/86, EU:C:1987:573.

Kitas analizuojamu klausimu aktualus ESTT sprendimas pateiktas 1998 m. vasario 10 d. *Daddy's Dance Hall*<sup>101</sup> byloje. Šioje byloje analizuojama situacija, kuomet verslas buvo perduotas iš pirmojo nuomininko savininkui ir pastarasis perdavė jį naujam nuomininkui. Aiškindamas susiklosčiusią situaciją, ESTT pripažino, kad tokia situacija galima ir ji patenka į direktyvos taikymo apimtį, nes nėra būtinas tiesioginis sutartinis santykis tarp perdavėjo ir perėmėjo. Tai reiškia, kad pavyzdžiui ir subnuomos atveju reikėtų laikytis numatytos darbuotojų teisių apsaugos ir vadovautis direktyvos nuostatomis. Taigi, darytina išvada, kad išlaikant ūkio subjekto tapatybę, perduodant verslą ar jo dalį nuomos teisinės sutarties pagrindu, nebūtinas tiesioginis santykis tarp verslo perdavėjo ir verslo perėmėjo. Vien tokia aplinkybė, kad aptariamas perdavimas vykdomas dviem etapais, kai įmonė pirmiausia yra perduodama savininkui, kuris tada ją perduoda naujam savininkui, nereiškia, kad direktyva turėtų būti netaikoma.

ESTT sprendime, priimtame *Bork*<sup>102</sup> byloje, analizuotas atvejis, kuomet nutraukiama nuomos sutartis ir verslas perduodamas trečiajam asmeniui (perduodama ne subnuomos pagrindu). Teismas vėl neatmetė direktyvos 77/187/EEB taikymo galimybes. Be to, plačiau analizuojama darbuotojų apsauga ir nurodoma, kad apsauga darbuotojams suteikiama ir tais atvejais, kai verslas perduodamas neužsiimant jokia veikla ar, kai nėra įdarbintas nė vienas darbuotojas bei, kai įmonė verslu užsiima tik sezono metu. ESTT patvirtino, kad vien tik laikino uždarymo ir darbuotojų nebuvimo perdavimo metu faktai negali užkirsti kelio taikyti direktyvą, jeigu yra išlaikoma perduoto verslo tapatybė. Tuo labiau, kad dauguma įmonių gali būti uždarytos dėl švenčių ar atostogų. Todėl įmonės darbuotojai, kurių darbo sutartys ar darbo santykiai nutraukti iki perdavimo dienos pažeidžiant direktyvos 2001/23/EB 4 str. 1 d., turi būti toliau laikomi dirbančiais įmonėje perdavimo dieną, o viena iš pasekmių yra tai, kad darbdavio pareigos jų atžvilgiu automatiškai pereina iš perdavėjo perėmėjui pagal šios direktyvos 3 str. 1 d.<sup>103</sup>. Taigi, sprendimas *Bork* byloje sudarė pagrindus dar didesnei darbuotojų teisių apsaugai verslo ar verslo dalies perdavimo atveju bei pabrėžė verslo ar jo dalies perdavimo faktą bei direktyvos taikymo būtinybę net ir tuo atveju, kai nuomos sutartis nutraukiama ir vėliau perduodama trečiajam asmeniui.

---

<sup>101</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1988 m. vasario 10 d. sprendimas *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v. Daddy's Dance Hall A/S* C-324/86, EU:C:1988:72.

<sup>102</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1988 m. birželio 15 d. sprendimas *P. Bork International A/S, v. Foreningen af Arbejdsledere I Danmark ir kt. v. Junckers Industrier A/S* C-101/87, EU:C:1988:308.

<sup>103</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2010 m. rugsėjo 15 d. nutartis *Jhonny Briot v. Randstad Interim, Sodexo SA ir Europos Sąjungos Taryba* C-386/09, EU:C:2010:526.

Taigi, išanalizavus svarbiausius ESTT sprendimus, kuriuose nagrinėjamas verslo ar jo dalies perdavimas nuomos sutarties pagrindu, galima daryti išvadą, jog šio verslo perdavimo būdo didžiausia problematika – darbuotojų garantijų užtikrinimas, nes nuomos sąvoka sietina su laikinumu, o verslo ar jo dalies perdavimo atveju būtina užtikrinti stabilumą. Taigi, matyti, jog nuomos pagrindu, kuris savaime yra laikinas reiškinys, siekiama stabilių, ilgalaikių tikslų. Dėl perdavimo nuomos sutarties pagrindu, atsiradus reikalui keisti darbuotojų darbo, galbūt ir darbo sutarčių sąlygas, darbuotojai tampa pažeidžiami – dėl laikino sandorio ir darbo sutarčių sąlygų pasikeitimo ar, pavyzdžiui, struktūrinių pertvarkymų jie gali netekti darbo<sup>104</sup>. Todėl šis verslo perdavimo būdas darbuotojų akimis, tikriausiai, atrodo kaip labiausiai galintis pažeisti jų teises, bet iš tiesų ESTT savo sprendimuose pripažino šį būdą kaip vienu iš galimų verslo perdavimo būdų ir akcentavo darbuotojų garantijas net ir tokias atvejais, kai verslo perdavėjo ir perėmėjo nesieja tiesioginiai sutartiniai santykiai.

### *3.3. Verslo ar jo dalies perdavimas paslaugų pirkimo sutartimi*

Ankstesnėje darbo dalyje buvo aptariamas verslo ar jo dalies perdavimas pirkimo – pardavimo sutarties pagrindu, kuomet buvo nagrinėjamas įmonės, kaip turtinio komplekso pardavimas, tačiau atsižvelgiant į aktualią ESTT praktiką tikslinga išskirti verslo ar jo dalies perdavimą paslaugų pirkimo sutarties pagrindu, kuomet kitam verslo subjektui perduodama vykdyti tam tikras funkcijas, t.y. teikti paslaugas, kas prilyginama verslo perdavimui direktyvos 2001/23/EB prasme. Pastarąjį perdavimo būdą taip pat išskiria ir D. Petrylaitė, nagrinėdama įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo sampratą<sup>105</sup>.

Pažymėtina, jog viename iš savo straipsnių M. Mačiulaitis ne visiškai sutinka su tokio verslo ar jo dalies perdavimo būdo išskyrimu, nurodydamas, kad ne pati tokio pobūdžio sutartis, kaip įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo teisinis pagrindas, yra reikšminga, o pats funkcinis paslaugų perleidimas kitam subjektui. Taip pat cituojamas autorius pabrėžia, kad paslaugų teikimo perdavimas negali būti laikytinas grynu įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo būdu, nes dažniausiai greta vyksta ir kiti procesai – įmonės, verslo ar jų dalių

---

<sup>104</sup> MAČIULAITIS, V. Savaiminio darbo santykių tęstinumo principas įmonės, verslo ar jų dalies perdavimo atveju. *Jurisprudencija*, 2015, 22(1), p. 43.

<sup>105</sup> PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008, p. 269.

perdavimas pagal civilines sutartis (pirkimas – pardavimas, nuoma ir kt.)<sup>106</sup>. Taigi, matyti, jog teisės mokslininkų pozicija aptariamiu klausimu yra prieštaringa. Negalima nesutikti su V. Mačiulaičio argumentais, jog reikšmingas yra funkcinių paslaugų perleidimas kitam verslo subjektui, jog greta paslaugų pirkimo sutarčių sudarymo gali būti sudaromos ir kitos civilinės sutartys, įrodančios verslo ar verslo dalies perdavimo faktą, tačiau, vis dėlto, atsižvelgiant į ESTT išaiškinimus, sutinkama su D. Petrylaitės pozicija ir toks verslo ar jo dalies perdavimo būdas išskirtinas, nes būtent pats paslaugų pirkimo sutarties sudarymas yra pagrindas perduoti tam tikras funkcijas atlikti kitam subjektui, ko pasekoje konstatuotinas verslo ar jo dalies perdavimas.

Prieš pradėdant analizuoti pagrindinius ESTT sprendimus, aiškinančius šį perdavimo būdą, tikslinga trumpai aptarti paslaugų sutarties sampratą Lietuvoje. CK 6.716 str. 1 d. normoje, įtvirtinančioje paslaugų sutarties sampratą, nurodoma, jog sudarius paslaugų sutartį viena šalis įsipareigoja pagal kitos šalies užsakymą suteikti pastarajai tam tikras nematerialaus pobūdžio (intelektines) ar kitokias paslaugas, nesusijusias su materialaus objekto sukūrimu (atlikti tam tikrus veiksmus arba vykdyti tam tikrą veiklą), o užsakęs paslaugas asmuo įsipareigoja už suteiktas paslaugas sumokėti. Pastebimas panašumas su darbo sutartimi ta prasme, kad abiem atvejais – tiek sudarius paslaugų, tiek darbo sutartį, įsipareigojama ne sukurti tam tikrą materialų objektą, rezultatą, o vykdyti tam tikras funkcijas, t.y. įgyvendinti sutartimi prisiimtas pareigas. Tačiau, pažymėtina, jog CK skyrius, reglamentuojantis paslaugų sutartis, taikomas būtent tuo atveju, kai tarp paslaugų teikėjo ir kliento neatsiranda darbo ar kitokių pavaldumo (subordinacijos) santykių. Taigi, analizuojamuose ESTT sprendimuose kaip tik ir bus nagrinėjami tokie atvejai, kuomet atitinkamas verslo subjektas (pvz. įmonė), įgyvendinęs tam tikras funkcijas, perduoda jas ar dalį jų vykdyti kitam verslo subjektui arba iš vis atsisakoma tam tikrą funkciją atlikusio subjekto paslaugų ir vietoj jo paslaugos perkamos iš kito subjekto. Kitaip tariant, analizuojamas paslaugų sutarties sudarymas, kuomet įvyksta tam tikrų funkcijų perdavimas, darbų perkėlimas (angl. *outsourcing*).

Pastebėtina, kad verslo ar jo dalies perdavimo būdas, sudarant paslaugų pirkimo sutartį, ESTT pradėtas nagrinėti jau 1992 m. Aktualus minėtų metų sprendimas *Rask* byloje<sup>107</sup>. Joje bendrovė Philips patikėjo kitai bendrovei ISS valdyti ir prisiimti visišką atsakomybę už

<sup>106</sup> MAČIULAITIS, V. Darbo santykių stabilumo principo užtikrinimas perduodant įmonę, verslą ar jų dalis. *Socialinių mokslų studijos*, 2012 (4.2):559-579, p. 570.

<sup>107</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1992 m. lapkričio 12 d. sprendimas *Anne Watson Rask ir Kirsten Christensen v. Iss Kantineservice A/S* C-209/91, EU:C:1992:436.

Philips valgyklą. Buvo perduotos meniu planavimo, prekių pirkimo, maisto paruošimo, išsiuntimo ir visos kitos administracinės funkcijos, įskaitant ir personalo mokymą. Taigi, už tam tikrą mėnesinį mokestį Philips bendrovė suligo, kad jų darbuotojams ISS teiks maitinimo paslaugas, t.y. buvo sudaryta paslaugų pirkimo sutartis. Esminis byloje keliamas klausimas – ar bendrovės tam tikrų atliekamų funkcijų perdavimas kitai bendrovei (šiuo atveju maitinimo paslaugų teikimo perdavimas) laikytinas verslo ar jo dalies perdavimu. Nors iš pirmo žvilgsnio vien tik tam tikrų funkcijų atlikimo perdavimas neatrodo sietinas su viso verslo ar jo dalies perdavimu, tačiau teismas aptariamame sprendime konstatavo, jog vis dėlto paslaugų pirkimo sutarties sudarymas ir tam tikrų funkcijų atlikimo perdavimas kitai įmonei, bendrovei laikytinas verslo ar jo dalies perdavimo būdu. Pasisakyta, kad vienas iš svarbiausių akcentų yra tas, jog ISS vykdo tą pačią veiklą, kurią iki minėtos sutarties sudarymo atliko Philips bendrovė. Vien tas faktas, kad perduota veikla įmonėje nebuvo pagrindinė, o tik laikoma šalutine bei, kad veikla po perdavimo vykdoma išimtinai perdavėjo naudai už tam tikrą fiksuotą mokestį, negali sudaryti pagrindo teigti, jog tai nelaikytina verslo ar jo dalies perdavimu ir dėl to netaikytinos direktyvos nuostatos<sup>108</sup>. Taigi, galima teigti, kad aptariamasis ESTT sprendimas padėjo pamatus tokiam verslo ar jo dalies perdavimo būdui, kaip paslaugų pirkimo sutarties sudarymas, pabrėžiant esminį elementą – tos pačios veiklos vykdymą, kurį kitaip galima suprasti kaip tapatumo išlaikymo elementą, kuris ne kartą buvo minėtas ankstesnėse darbo dalyse analizuojamuose sprendimuose.

Analizuojant verslo ar jo dalies perdavimą paslaugų pirkimo sutartimi taip pat itin reikšmingas ESTT sprendimas *Schmidt* byloje<sup>109</sup>. Joje sprendžiamas klausimas, kuomet bankas (byloje – Savings Bank) atleido vienintelę savo darbuotoją, teikusią valymo paslaugas ir vietoj jos toms pačioms paslaugoms atlikti buvo pasamdyta valymo paslaugas teikianti įmonė Spiegelblank, kuriai nebuvo perduotas joks materialus turtas, reikalingas valymo paslaugoms teikti. Pastaroji įmonė pasiūlė įdarbinti atleistą valytoją Schmidt už mėnesinį darbo užmokestį, kuris buvo didesnis nei tas, kurį ji anksčiau gaudavo, tačiau darbuotoja įvertinusi, kad jos valandinis darbo užmokestis būtų iš tiesų mažesnis dėl padidėjusio valymo ploto, pasiūlymo atsisakė. Buvusi banko valytoja kreipėsi į teismą dėl jos neteisėto atleidimo, tačiau Vokietijos nacionaliam teismui iškilo klausimas, ar tokio funkcijų atlikimo perdavimo, t.y. paslaugų pirkimo sutarties sudarymo, nebūtų galima laikyti verslo ar jo dalies perdavimu

<sup>108</sup> PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008, p. 269.

<sup>109</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1994 m. balandžio 14 d. sprendimas *Christel Schmidt v. Spar- und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen* C-392/92, EU:C:1994:134.

direktyvos dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo prasme.

Teismas šiuo atveju analizavo dvi esmines aplinkybes – materialaus turto perdavimo nebuvimo faktą bei galimybę vieno darbuotojo atliekamų pareigų mastą prilyginti verslo daliai. Taigi, aptariamam sprendimui ESTT patvirtino, jog nėra būtinas turto perdavimo elementas konstatuojant verslo perdavimo faktą. Be to, pabrėžtina, kad direktyvos taikymui neturi reikšmės darbuotojų skaičius, t.y. pripažintina, jog neturi reikšmės, ar būtų atleista viena darbuotoja, ar darbuotojų grupė. Direktyvos tikslas yra apsaugoti darbuotojus darbdavio pasikeitimo atveju, todėl tokia apsauga turi būti užtikrinama net jei tik vienas darbuotojas nukentėtų nuo perdavimo. Taigi, kaip jau minėta, šiame sprendime nurodyta, jog verslo ar jo dalies perdavimo konstatavimui ne tik nėra būtinas nuosavybės teisės į tam tikrą turtą perdavimas, bet apskritai nebūtina perduoti kokį nors turtą<sup>110</sup>, o atliekamų vienintelio įmonėje darbuotojo funkcijų perdavimas kitam subjektui, kuris tęsia ilgalaikę ir tapačią veiklą, vis dėlto pripažintinas verslo ar jo dalies perdavimu, kaip tai suprantama direktyvoje. Tačiau itin svarbu pabrėžti, jog visais atvejais teismas turi įvertinti kriterijų, įrodančių verslo ar jo dalies perdavimą, visumą ir tuomet nuspręsti dėl verslo ar jo dalies perdavimo konstatavimo. Aptartame sprendime negalima suabsoliutinti ir griežtai teigti, jog atleidus vieną darbuotoją ir pradėdant paslaugas pirkti iš kitos įmonės, automatiškai tai bus galima laikyti verslo ar jo dalies perdavimu.

Pabrėžtina, jog itin svarbus ESTT išaiškinimas pateiktas 2011 m. sausio 20 d. sprendime<sup>111</sup>, kuriame nurodoma, kad verslo perdavimu nelaikytinas atvejis, kuomet savivaldybė, patikėjusi savo patalpų valymą privačiai įmonei, nutraukia su pastarąja sudarytą sutartį, pati imasi vykdyti šių patalpų valymo veiklą ir tokiu tikslu įdarbina naujus darbuotojus. Teismas pažymėjo, kad vien ta aplinkybė, jog privačios įmonės ir savivaldybės vykdoma veikla yra panaši ar net sutampa, neleidžia daryti išvados, jog yra išlaikoma ūkio subjekto tapatybė. Taigi, matyti, jog kaip jau buvo minėta, vertinama kriterijų visuma, o šiuo atveju pastarųjų nepakanka verslo ar jo dalies perdavimui konstatuoti.

Panašus išaiškinimas taip pat pateikiamas viename naujausių ESTT sprendimų<sup>112</sup>,

---

<sup>110</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1996 m. kovo 7 d. sprendimas *Albert Merckx ir Patrick Neuhuys prieš Ford Motors Company Belgium SA* C-171/94 (sujungtos bylos C-171/97 ir C-172/94), EU:C:1996:87.

<sup>111</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2011 m. sausio 20 d. sprendimas *CLECE SA v. María Socorro Martín Valor ir Ayuntamiento de Cobisa* C-463/09, EU:C:2011:24.

<sup>112</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2015 m. lapkričio 26 d. sprendimas *Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF) v. Luis Aira Pascual ir kt.* C-509/14, EU:C:2015:781.

kuriame nurodoma, kad direktyva netaikoma tuo atveju, kai viešoji įmonė, vykdanči tam tikrą transporto valdymo ūkinę veiklą, pagal viešųjų paslaugų administravimo sutartį šios veiklos vykdymą patiki kitai įmonei ir perduoda šiai jai priklausančią būtiną infrastruktūrą ir įrangą, o vėliau nusprendžia nutraukti šią sutartį ir neperimti šios įmonės darbuotojų, kaip motyvą nurodydama tai, kad toliau pati vykdys šią veiklą ir tam naudos savo darbuotojus. Taigi, kai tiesioginis viešosios paslaugos administravimas vėl perimamas už šios paslaugos teikimą atsakingos įmonės kuri, nusprendžia teikti paslaugą per savo darbuotojus ir neperimti kontrahento darbuotojų, tai nelaikytina verslo ar jo dalies perdavimu, kaip tai įtvirtinta direktyvos tekste.

Taip pat itin svarbu pabrėžti, kad ESTT savo sprendimuose<sup>113</sup> išaiškino ir vienkartinių susitarimų dėl specifinių darbų atlikimo sąsają su verslo ar jo dalies perdavimo konstatavimu. Minėtuose sprendimuose išgryninta, kad vienkartinių susitarimų dėl specifinių darbų atlikimo negalima prilyginti verslo ar jo dalies perdavimui. Tačiau, priešingai nei anksčiau aptartame ir analizuotame sprendime, kuriame nurodyta, jog nebūtinai turto perdavimas verslo ar jo dalies perdavimui konstatuoti, šiuo atveju, susitarus dėl tam tikrų vienkartinių specifinių darbų atlikimo ir būtent perdavus turtą, kuris perėmėjui leistų vykdyti nuolatinę, pastovią veiklą, būtų galima konstatuoti verslo perdavimo faktą.

Darytina išvada, kad ESTT iš esmės suformulavo praktiką, kad paslaugų pirkimo sutarčių sudarymas gali būti laikomas verslo ar jo dalies perdavimo pagrindu, nes pačių sutarčių sudarymo tikslas ekonominis – siekiama, kad kitas subjektas tas pačias paslaugas teiktų pigiau<sup>114</sup>. Galima teigti, jog dėl verslo ar jo dalies perdavimo paslaugų pirkimo sutartimi pripažinimo, tam tikra prasme užtikrinami abiejų darbo santykio šalių interesai, nes darbdaviai, siekdami ekonominės naudos, norėdami sumažinti verslo įgyvendinimo kaštus gali sudaryti paslaugų pirkimo sutartis, o darbuotojams tokiu atveju išsaugomos jiems priklausančios garantijos. Taigi, paslaugų pirkimo sutarties sudarymą pripažinus atskiru verslo perdavimo būdu, atskleidžiami išskirtiniai aspektai, aiškinantys direktyvą 2001/23/EB: verslo ar jo dalies perdavimui nėra būtinas turto perdavimo faktas bei darbuotojų, kurie iki perdavimo dirbo, atliko tam tikrą funkciją, skaičius. Taip pat pažymėtina, kad naujausiuose ESTT sprendimuose išskiriami atvejai, kuomet direktyva vis dėlto netaikoma. Akcentuojama,

---

<sup>113</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1995 m. rugsėjo 19 d. sprendimas *Ole Rygaard v. Dansk Arbejdsgiverforening* C-48/94, EU:C:1995:290; Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1997 m. kovo 11 d. sprendimas *Ayşe Süzen v. Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice* C-13/95, EU:C:1997:141.

<sup>114</sup> PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008, p. 270.

kad, atvejais, kai savivaldybė ar viešoji įmonė, patikėjusi tam tikras paslaugas teikti, vykdyti kitą įmonę, vėliau pati imasi šios veiklos vykdymo, nepriskirtini verslo ar jo dalies perdavimui.

Taigi, išanalizavus verslo ar jo dalies perdavimą sudarant teisinę sutartį, matyti, jog egzistuoja aibė sutarčių, tokių, kaip pirkimas – pardavimas, nuoma, paslaugų pirkimas ir kitos darbe neapertos sutartys, kurių pagrindu gali būti konstatuotas verslo ar jo dalies perdavimo faktas. Pabrėžtina, jog kiekviena iš sutarčių, nepaisant jai būdingos specifikos, svarbiausia turi atitikti tikrąją šalių valią, o nežymūs sutarčių sudarymo trūkumai negali eliminuoti direktyvos dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo taikymo galimybes. Be to, išanalizavus tiek ESTT, tiek Lietuvos teismų praktiką, pastebėtina, jog šis verslo ar jo dalies perdavimo būdas laikytinas vienu saugiausių silpnesniajai darbo santykių šaliai – darbuotojui, būtent dėl to, jog perdavus verslą teisinių sutarčių sudarymo pagrindu, dažniausiai perduotoje įmonėje, bendrovėje organizaciniai pokyčiai neįvyksta.



#### 4. VERSLO AR JO DALIES PERDAVIMAS KITAIŠ BŪDAIS

Direktyvos dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo nuostatos, kurių analizavimas siekiant suprasti ir išgryninti verslo ar jo dalies perdavimo sąvoką šiame darbe atliekamas, iš principo taikomos visoms įmonių teisinėms formoms, kurios baigiasi teisių perdavimu, kylančiu ne tik pagal civilinę, pavyzdžiui, nuomos sutartį, bet ir pagal kitą administracinę arba teisinę aktą arba net teismo sprendimu<sup>115</sup>. Pagrindiniai, labiausiai ESTT analizuoti verslo perdavimo būdai buvo analizuoti ankstesnėse darbo dalyse, tačiau vis dėl to, pažymėtina, jog ne ką mažiau verti dėmesio yra ne klasikiniai verslo ar jo dalies perdavimo būdai, kurie įvyksta ne tam tikros sutarties sudarymo pagrindu.

Tai puikiai įrodo ESTT sprendimas<sup>116</sup>, kuriame teismas analizavo teisinio perdavimo (angl. *legal transfer*) sąvoką, kadangi buvo atsižvelgta, jog pastaroji skirtingai verčiama valstybėse narėse<sup>117</sup>. Atsižvelgdamas į direktyvos tikslus, pabrėždamas būtent darbdavio pasikeitimo verslo ar jo dalies perdavimo atveju svarbą, teismas vis dėlto priėmė platų teisinio perdavimo sąvokos aiškinimą ir konstatavo, kad verslo ar jo dalies perdavimui ir direktyvos taikymui nėra būtina sutartis, kuria sulygtą dėl verslo ar jo dalies perdavimo, nes tai gali įvykti ir administracinio ar teismo sprendimo pagrindu<sup>118</sup>. Pastarųjų verslo perdavimo būdų specifika nėra tapati prieš tai aptartiems atvejams, nes šiuo atveju pagrindinis elementas yra sprendimo priėmimas, o ne sutarties sudarymas. Būtent dėl šios priežasties tikslinga aptarti ir išanalizuoti verslo ar jo dalies perdavimą, kuris įvyksta teismo, viešojo administravimo subjekto ar viešosios valdžios sprendimo priėmimo pagrindu.

##### 4.1. Verslo ar jo dalies perdavimas teismo sprendimu

Prieš pradėdant verslo ar verslo dalies perdavimo teismo sprendimo priėmimo pagrindu analizę, tikslinga paminėti, jog dažniausiai teismo sprendimo priėmimas verslo ar jo dalies

---

<sup>115</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, I. Darbuotojų teisių apsauga perduodant įmonę, verslą ar jų dalis. *Jurisprudencija*, 2006, 4(82), p. 56.

<sup>116</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1985 m. vasario 7 d. sprendimas *H.B.M. Abels v. Direction de la Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electrotechnische Industrie* C-135/83, EU:C:1985:55.

<sup>117</sup> Prancūzijoje – „*cession conventionnelle*“, Portugalijoje – „*cesio contractual*“, Vokietijoje – „*vertragliche ubertragung*“, Italijoje – „*cessione contrattuale*“, Olandijoje – „*overdracht krachtens overen komst*“ vartojamos sąvokos reiškia verslo ar jo dalies perdavimus kylančius tik iš sutarties, tačiau Anglijoje – „*legal transfer*“, Danijoje – „*overdragelse*“ vartojamų teisinio perdavimo sąvokų taikymo sritis platesnė.

<sup>118</sup> BARNARD, C. *EC Employment Law*. Third Edition. – New York: Oxford University Press, 2006, p. 628.

perdavimo kontekste yra susijęs su likvidavimo, bankroto procedūromis, kas ir bus atskleidžiama šioje darbo dalyje.

Visų pirma, vertas analizės - ESTT sprendimas *Abels* byloje<sup>119</sup>. Šioje byloje darbuotojas dirbo įmonėje, kuriai buvo suteiktas teismo leidimas sustabdyti skolų mokėjimą (nl. *surseance van betaling*), o dar vėliau – įmonė likviduota ir likvidavimo metu susitarta, kad verslas perduotas privačiai ribotos atsakomybės bendrovei. Pagrindinė šioje byloje kilusi problema ta, jog darbuotojas iš verslą perėmusios įmonės, kurioje, buvo įgyvendinama *surseance van betaling* procedūra, negavo darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų. Todėl Nyderlandų teismas išskėlė klausimą, ar direktyva apima tokius atvejus, kai įmonės perdavėjas pripažintas nemokiu arba jam suteiktas *surseance van betaling*. Teismas, įvertinęs visas pateiktas aplinkybes, konstatavo, kad *surseance van betaling* turi bendrų bruožų su likvidavimo procedūra, nes jos abi yra teismo pobūdžio, todėl atvejais, kai įmonė, verslas ar verslo dalis yra perduodama kitam darbdaviui, pasitelkiant tokią procedūrą, kaip *surseance van betaling*, direktyva privalo būti taikoma. Taigi, matyti, jog nepriklausomai nuo perdavėjo ir perėmėjo valios, užtenka teismo sprendimo pradėti įgyvendinti tam tikrą procedūrą, šiuo atveju - *surseance van betaling* procedūrą, ir tai jau bus galima laikyti verslo ar jo dalies perdavimu, suteikiančiu palankų ekonominį ir socialinį poveikį darbo santykio šalims.

Kitame ESTT sprendime<sup>120</sup> verslo perdavimas taip pat konstatuotas teismo sprendimo priėmimo pagrindu. Aptariamoje byloje baro – diskotekos nuomos sutartis buvo nutraukta ne šalių susitarimu, o galiausiai pastarasis buvo sugrąžintas savininkui teismo iniciatyva – priimant sprendimą. Taigi, darytina išvada, jog dar kartą akcentuojama esminė verslo perdavimo pasekmė – darbdavio pasikeitimas, nepriklausomai nuo to, ar perdavimas įvyksta esant šalių susitarimui, ar teismo sprendimui.

Tęsiant aptariamo verslo perdavimo būdo analizę aktualus ESTT sprendimas *Kirruna SL* byloje<sup>121</sup>. Ispanijos teismui priėmus sprendimą buvo pradėtas bendrovės Red Elitede Electrodomésticos likvidavimas, o tuo pačiu teismas nurodė, kad privalo būti tiesiogiai perduota dalis parduotuvių ir įstaigų kitai bendrovei pavadinimu Electro Calvet. Pastarajai

---

<sup>119</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1985 m. vasario 7 d. sprendimas *H.B.M. Abels v. Direction de la Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electrotechnische Industrie* C-135/83, EU:C:1985:55.

<sup>120</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1988 m. gegužės 5 d. sprendimas *Harry Berg ir Johannes Theodorus Maria Busschers v. Ivo Martin Besselsen* C-144/87 (sujungtos bylos C-144/87 ir C-145/87), EU:C:1988:236.

<sup>121</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2008 m. spalio 16 d. sprendimas *Kirruna SL ir Elisa Vigano v. Red Elite de Electrodomésticos SA ir kt.* C-313/07, EU:C:2008:574.

perėjo įsipareigojimai išsaugoti 127 darbuotojų darbo sutartis, laikytis atitinkamų patalpų nuomotojų galimų teisių, tačiau bendrovės turtas neperduodamas, nes jis taip pat, kaip ir pati bendrovė, buvo likviduojamas.

Šioje byloje pagrindinis klausimas kilo dėl nuomos sutarties perėjimo, kuomet bendrovė likviduojama teismo sprendimu. Komercinių patalpų, kurias nuomavosi likviduota bendrovė, savininkai nurodė, kad jokios teisės normos neįpareigoja jų pripažinti nuomos sutartį perduotą Electro Calvet, tačiau Ispanijos teismas teigė priešingai – jei Electro Calvet privalėtų išsikelti iš šių patalpų, tai privalėtų nutraukti ir savo veiklą, kiltų pavojus, kad pažeidžiant atitinkamoje parduotuvėje dirbančių darbuotojų teises būtų nutrauktos darbo sutartys.

ESTT, išanalizavęs nurodytą situaciją, konstatavo, jog siekiant apsaugoti darbuotojus, negalima leisti iškreipti direktyvos 2001/23/EB 3 str.1 d. nedviprasmiško teksto ir pažeisti su įmonės perdavimo operacija nesusijusių trečiųjų šalių teisių, įpareigojant jas automatiškai perduoti ir nuomos sutartį, nors tai aiškiai nenumatyta šioje direktyvoje. Teismas nutarė, kad pagal direktyvos 2001/23/EB 3 str. 1 d., nereikalaujama įmonės perdavimo atveju išsaugoti komercinės patalpos nuomos sutarties, kurią perdavėjas yra sudaręs su trečiaja šalimi, net jeigu dėl šios sutarties nutraukimo kiltų pavojus, kad bus nutrauktos perėmėjui perduotos darbo sutartys. Atsižvelgiant į aptariamą ESTT sprendimą, darytina išvada, kad perėmėjui ir nuomotojams nesusitarus dėl naujos nuomos sutarties, nesant galimybės surasti kitas komercines patalpas ar personalą perkelti dirbti į kitas parduotuves, darbuotojus būtų galima atleisti iš darbo dėl ekonominių, techninių arba organizacinių priežasčių, susijusių su darbo jėgos pasikeitimais.

Apibendrinant šį teismo sprendimą, darytina išvada, jog verslo ar jo dalies perdavimui įvykus priimto teismo sprendimo pagrindu kilo neigiamų padarinių tikimybė darbuotojams, kadangi teismas patvirtino, jog turi būti ginamos trečiųjų asmenų teisės ir šiuo atveju, nuomos sutartis neprivalo būti perduota. Galima daryti prielaidą, jog verslo ar jo dalies perdavimui įvykstant sutarties pagrindu, tikėtina, jog neigiamų padarinių tikimybė darbuotojams gali būti mažesnė, kadangi tokiu atveju išreiškiama šalių – perdavėjo ir perėmėjo valia, dažniausiai detalčiai, raštu susitariama dėl būsimo verslo perdavimo, o šiuo atveju sprendimą priima teismas, kurio negalima laikyti nei verslo perdavėju, nei perėmėju.

Taigi, matyti, jog į direktyvoje vartojamą „teisinio perdavimo“ sąvoką patenka toks verslo ar jo dalies perdavimo būdas, kuomet priimamas teismo sprendimas, o ne sudaroma

tam tikra sutartis tarp verslo perdavimo šalių. Šio būdo pripažinimas ESTT praktikoje vertintinas itin teigiamai, kadangi atsižvelgiant į tikruosius direktyvos tikslus išplečiama jos taikymo sritis, kas šiuo atveju itin naudinga silpnesniajai darbo santykių šaliai – darbuotojui.

#### *4.2. Verslo ar jo dalies perdavimas viešojo administravimo subjekto ar viešosios valdžios sprendimo priėmimo pagrindu*

Pradedant analizuoti verslo ar jo dalies perdavimą viešojo administravimo subjekto sprendimo priėmimo pagrindu, pažymėtina, jog vadovaujantis Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymo 2 str. 11 d., administraciniu sprendimu galima laikyti administracinį aktą ar nustatyta tvarka priimtą kitą nustatytos formos dokumentą, kuriame išreikšta viešojo administravimo subjekto valia<sup>122</sup>, o administraciniu aktu, laikytinas viešojo administravimo subjekto išleistas nustatytos formos teisės aktas<sup>123</sup>, kuris priklausomai nuo turinio, gali būti taikomas individualiais požymiais neapibūdintų subjektų grupei (norminis teisės aktas) arba konkrečiam subjektui ar individualiais požymiais apibūdintų subjektų grupei (individualus teisės aktas)<sup>124</sup>. Taigi, matyti, jog administraciniai sprendimai yra tokie administraciniai aktai, ar kiti dokumentai, kuriuose išreiškiama administravimo subjektų valia. Tačiau pažymėtina, jog mūsų įstatymų leidėjas tarsi išplėtė administracinio sprendimo sąvoką už administracinio akto sampratos ribų, administraciniu sprendimu laikydamas ne tik administracinį aktą, kaip teisinę viešojo valdymo (administravimo) formą, tačiau ir kitus dokumentus, manytina, neturinčius teisės akto statuso<sup>125</sup>. Todėl, darytina išvada, kad administracinis sprendimas gali nebūti siejamas su teisės akto sąvoka, tačiau tai neeliminuoja direktyvos 2001/23/EB taikymo, jeigu tokiu sprendimu įvyksta verslo ar jo dalies perdavimas.

Aptariamo klausimo analizei ir atskleidimui itin aktuali Šiaulių apygardos teismo byla<sup>126</sup>, kurioje viešojo administravimo subjektas - Raseinių rajono savivaldybės taryba

---

<sup>122</sup>Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 60-1945; Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 77-2975 (nauja įstatymo redakcija).

<sup>123</sup> Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 13-308; Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 85-2566, 2 str. 15 d. (nauja įstatymo redakcija).

<sup>124</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausiasis Administracinis Teismas. 2013 m. liepos 31 d. nutartis administracinėje byloje *VĮ „Technopolis“ v. Lietuvos Respublikos kultūros ministerija*, Nr. AS<sup>756</sup>-533/2013.

<sup>125</sup> KUNCEVIČIUS, G. Administracinio akto ir administracinės sutarties teisinės prigimties sąsajos: teorinis aspektas. *Socialinių mokslų studijos*, 2012, 4(3), 1041-1061, p. 1046.

<sup>126</sup> Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. rugsėjo 18 d. nutartis civilinėje byloje *D. Y. B. ir A. K. v. VŠĮ „Raseinių socialinių paslaugų centras“*, *Raseinių rajono savivaldybė*, Nr. 2A-518-124/2011.

priėmė sprendimą, kuriuo nutarė likviduoti biudžetinę įstaigą „Raseinių socialinių paslaugų centras“ ir įkurti tuo pačiu pavadinimu viešąją įstaigą. Pagrindinė šiuo atveju kilusi problema ta, jog darbuotojai buvo įteiktas įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą dėl įstaigos likvidavimo. Dėl šios priežasties ji kreipėsi į teismą, nurodydama, kad tikros likvidacijos nebuvo, o atlikta reorganizacija, kurios pagrindu taikomas DK 138 str. Teismas, įvertinęs išdėstytas aplinkybes, konstatavo, kad biudžetinė įstaiga buvo ne likviduota, bet pertvarkyta pakeičiant jos teisinę veiklos formą, o visos biudžetinės įstaigos funkcijos ir uždaviniai buvo perimti. Taigi, ši nutartis tik įrodo, kad viešojo administravimo subjektas gali priimti sprendimus, kurių pavadinimuose neatsispindi reorganizavimo, verslo perdavimo sąvokos, tačiau savo esme sukuriama teisinė pasėkmė tapačios verslo ar jo dalies perdavimo atveju kylančioms pasekmėms. Vien tik sprendimas, jog įmonė ar įstaiga likviduota, nereiškia, jog verslas negali būti perimtas kito subjekto. Būtent todėl, teismas kiekvienu atveju turi įvertinti visas bylos aplinkybes ir nustatyti, ar administracinio sprendimo priėmimo pagrindu verslas ar jo dalis yra perduodamas, ar ne.

LAT taip pat analizuotas beveik analogiškas atvejis, kuomet nagrinėjant bylą buvo nustatyta, jog administracinio sprendimo pagrindu įvyko verslo perdavimas<sup>127</sup>. Nagrinėjamoje byloje viešojo administravimo subjekto – Vilniaus miesto savivaldybės tarybos, sprendimu nuspręsta pertvarkyti uždarąją akcinę bendrovę „Bendruva“ į savivaldybės įmonę „Vilniaus miesto būstas“. Taip pat sprendimo pagrindu pastarajai perduotas valdyti patikėjimo teise trečiojo asmens „Vilniaus butai“ ilgalaikis ir trumpalaikis turtas bei įsipareigojimai. Kiek vėliau priimtu sprendimu apskritai likviduota įmonė „Vilniaus butai“, ko pasekoje darbuotoja neteko turėto darbo, nors likviduoto JA funkcijos buvo perduotos minėtai savivaldybės įmonei. Taigi, tiek šioje byloje, tiek viename naujausių ESTT sprendimų<sup>128</sup>, konstatuojama, kad verslo perdavimas galimas ir įmonės likvidavimo atveju, kai verslas ar jo dalis perimamas kito subjekto, vykdančio likviduotos įmonės veiklą. Teismas pažymi, kad net ir tuo atveju, kai verslą perėmusio subjekto vykdoma veikla apima mažiau funkcijų, nei įgyvendindavo perduotas verslo subjektas, tai nereiškia, jog funkcijų perdavimo neįvyko. Apibendrinant, galima teigti, kad dar kartą teismo jurisprudencijoje akcentuota, jog administracinio sprendimo priėmimo pagrindu galimas verslo perdavimas ir tai jokių būdu nepašalina darbuotojų garantijų, įtvirtintų direktyvos 2001/23/EB nuostatose,

<sup>127</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. gegužės 16 d. nutartis civilinėje byloje *A. M. v. „Vilniaus miesto būstas“*, Nr. 3K-3-223/2012.

<sup>128</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2015 m. birželio 11 d. sprendimas *João Filipe Ferreira da Silva e Brito ir kt. v. Estado português* C-160/14, EU:C:2015:390.

nors praktikoje pastarosios ne visuomet taikomos, kadangi bandoma įrodyti JA likvidavimo faktą ir įgyvendinamų funkcijų neperdavimą.

ESTT praktikoje taip pat pastebėtinas vienas įdomesnių atvejų, kuomet konstatuojamas verslo ar jo dalies perdavimas. 2011 m. rugsėjo 6 d. ESTT sprendime<sup>129</sup> analizuojama situacija, kuomet pakeistas vienas iš Italijos įstatymų ir jame numatyta, jog vietos valdžios institucijų darbuotojai, dirbantys valstybinėse mokyklose, tampa valstybės tarnautojais. Dėl tokio pasikeitimo darbuotojai Scattolon nebuvo išsaugotas visas darbo stažas, kas turėjo įtakos darbo užmokesčio dydžiui. Tai suponavo Italijos teismo kreipimąsi su prejudiciniais klausimais į ESTT, o pastaris tikrino, ar valstybės narės viešosios valdžios institucijos atliekamas kitos valdžios institucijos darbuotojų, teikiančių tam tikras paslaugas perėmimas gali atitikti direktyvos nuostatas.

Teismas, visų pirma, atsižvelgė į savo ankstesnius sprendimus<sup>130</sup> ir nurodė, kad aptariamų darbuotojų grupę galima tapatinti su „įmonės“ sąvoka, kadangi, tai yra bet kokia organizuota asmenų ir kitų išteklių grupė, leidžianti vykdyti ūkinę veiklą, kuri siekia tam tikro tikslo ir yra pakankamos struktūros bei savarankiška. Taip pat minėti asmenys vykdo ūkinę veiklą, kuri ESTT praktikoje suprantama, kaip veikla, kai konkrečioje rinkoje siūlomos prekės ar paslaugos<sup>131</sup>. Taigi, teismas nurodė, kad valstybės narės viešosios valdžios institucijos atliktas kitoje viešosios valdžios institucijoje dirbančių darbuotojų, kurie mokykloms teikia pagalbines paslaugas, būtent vykdo priežiūros ir administracinės pagalbos užduotis, perėmimas yra įmonės perdavimas pagal direktyvą 77/187/EEB, kai tokie darbuotojai sudaro struktūrinę grupę darbuotojų, kuriems taikoma pagal tokios valstybės narės vidaus teisę darbuotojams numatyta apsauga. Apibendrinant, svarbu pažymėti, jog aptartos situacijos negalima laikyti viešosios administracijos struktūriniu pertvarkymu, nes tokiu atveju perduodama su viešosios valdžios įgaliojimų vykdymu susijusi veikla, o šiuo atveju matyti, jog įvyko ūkinę veiklą vykdančių darbuotojų perkėlimas į viešąją

---

<sup>129</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2011 m. rugsėjo 6 d. sprendimas *Ivana Scattolon v. Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca* C-108/10, EU:C:2011:542.

<sup>130</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2007 m. rugsėjo 13 d. sprendimas *Mohamed Jouini ir kt. V. Princess Personal Service GmbH* C-458/05, EU:C:2007:512; Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2010 m. liepos 29 d. sprendimas *Federación de Servicios Públicos de la UGT v. Ayuntamiento de La Línea de la Concepción ir kt.* C-151/09, EU:C:2010:452.

<sup>131</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2001 m. spalio 25 d. sprendimas *Firma Ambulanz Glöckner v. Landkreis Südwestpfalz* C-475/99, EU:C:2001:577; Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2002 m. spalio 24 d. sprendimas *Aéroports de Paris v. Commission of the European Communities* C-82/01, EU:C:2002:617; Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2006 m. sausio 10 d. sprendimas *Ministero dell'Economia e delle Finanze v Cassa di Risparmio di Firenze SpA ir kt.* C-222/04, EU:C:2006:8.

administraciją. Taigi, matyti, jog šiuo atveju verslo perdavimas įvyko būtent dėl pakeisto valstybės narės įstatyminio reguliavimo, kuris negali pašalinti direktyvos taikymo būtinybės.

Dar vėliau priimtame ESTT sprendime *Stichting* byloje<sup>132</sup>, vėl buvo aiškinamasi, ar analizuojamą situaciją galima laikyti verslo perdavimu. Šioje byloje Redmondo Stichtingo fondas Olandijoje teikė pagalbą asmenims, priklausantiems nuo narkotikų. Fondas buvo finansuojamas vietinės valdžios, tačiau pastaroji nusprendė finansavimą nutraukti, todėl fondas buvo uždarytas, o darbuotojai atleisti. Tos pačios dotacijos vėliau buvo skirtos kitai organizacijai, kuri teikė panašias paslaugas, bet neperėmė atleistų darbuotojų. Taigi, Olandijos teismas siekė išsiaiškinti, ar esamą situaciją galima laikyti verslo perdavimu ir ar tai, kad sprendimas perkelti veiklą buvo priimtas viešosios valdžios įgaliojimus turinčios institucijos vienvaldiškai, ir tai nebuvo susitarimas, sudarytas dviejų subsidijuojamų subjektų, lemia tai, kad direktyva turėtų būti netaikoma. ESTT pasisakė, jog terminas „įmonės, verslo ar jo dalies perleidimas“, įtvirtintas direktyvos 1 str. 1 d., apibūdina tokią situaciją, kurioje ūkinis vienetas, dėl kurio sprendžiama, išlaiko savo identitetą. Tam, kad galima būtų įvertinti, ar buvo toks perleidimas tokioje byloje, kaip nagrinėjamoji, būtina apibrėžti, atsižvelgus į visas faktines perleidimo aplinkybes, ar vykdomos funkcijos yra faktiškai tęsiamos ar atnaujintos naujojo subjekto vykdamas tą pačią ar panašią veiklą, taip pat tai turi būti suprantama, kad speciali veikla, kuri yra atskira funkcija, gali būti prilyginama verslo ar jo dalies sąvokai direktyvos prasme. Be to, kiekvienu atveju subsidijos gavėjo pasikeitimas vyksta sutartinių santykių direktyvos prasme pagrindu ir tas faktas, kad veiklos prigimtis kyla iš subsidijų teikimo fondams ar asociacijoms, kurių paslaugos yra teikiamos be atlygio, nereiškia, kad tokių fondų veikla nepatenka į direktyvos taikymo sritį. Direktyva yra sukurta tam, kad apsaugotų darbuotojų teises, ir apima visus darbuotojus, kuriems taikoma apsauga nuo atleidimo pagal nacionalinę teisę<sup>133</sup>. Taigi, tiek aptariamoje byloje, tiek daug vėliau priimtame ESTT sprendime<sup>134</sup> pabrėžiama, kad tai, jog perdavimas vyksta vienašališkų viešosios valdžios institucijų sprendimų, o ne susitarimo pagrindu, neatmeta direktyvos taikymo galimybės.

---

<sup>132</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1992 m. gegužės 19 d. sprendimas *Dr. Sophie Redmond Stichting v Hendrikus Bartol ir kt.* C-29/91, EU:C:1992:220.

<sup>133</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1985 m. liepos 11 d. sprendimas *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v. Société en faillite A/S Danmols Inventar* C-105/84, EU:C:1985:331; Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1986 m. balandžio 15 d. sprendimas *Europos Bendrijų Komisija v. Belgijos Karalystė*, C- 237/84, EU:C:1986:149.

<sup>134</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2010 m. liepos 29 d. sprendimas *Federación de Servicios Públicos de la UGT (UGT-FSP) v. Ayuntamiento de La Línea de la Concepción ir kt.* C-151/09, EU:C:2010:452.

Taigi, išanalizavus verslo ar jo dalies perdavimo būdus, kurie įvyksta ne JA reorganizavimo ar tam tikros sutarties sudarymo pagrindu, o teismui, viešojo administravimo ar viešosios valdžios subjektui priimant tam tikrą sprendimą, matyti, kad verslas ar jo dalis gali būti perduodama ne tik šalių – verslo perėmėjo ir verslo perdavėjo, valia. Net ir tokie subjektai, kuriems nepriklauso verslas, gali priimti jų kompetencijai priskirtiną sprendimą, kurio pagrindu bus laikytinas verslo ar jo dalies perdavimas. Pažymėtina, jog šių būdų įtraukimui į direktyvos taikymo apimtį didelę įtaką padarė ESTT, plačiai interpretuodamas „teisinio perdavimo“ sąvoką ir nesudarydamas kliūčių direktyvos taikymui<sup>135</sup>. Todėl toks interpretavimas vertintinas itin teigiamai, kadangi buvo ne tik atsižvelgta į valstybių narių „teisinio perdavimo“ sąvokos supratimą bet ir į verslo ar jo perdavimo atveju kylančias pasekmes, kurios yra tapačios tiek verslą ar jo dalį perduodant šalių susitarimo pagrindu, tiek sprendimą priimant teismui, viešojo administravimo subjektui ar viešosios valdžios institucijai.

---

<sup>135</sup> BARNARD, C. EC Employment Law. Third Edition. – New York: Oxford University Press, 2006, p. 634.



## IŠVADOS

1. Sąvokos „verslo ar jo dalies perdavimas“ problemiškumą atskleidžia tai, jog pastaroji neįtvirtinta nei ES, nei nacionaliniuose valstybių narių teisės aktuose. Dėl šios priežasties didžiausią sąvokos aiškinimo vaidmenį atlieka ESTT, sprenddamas valstybėms narėms kilusius klausimus bei nustatydamas pagrindinius kriterijus, leidžiančius konstatuoti verslo perdavimo faktą. Pastarieji kiekvieną kartą vertinami atsižvelgiant į aplinkybių visumą, todėl nenustatytas baigtinis kriterijų sąrašas, pabrėžiant kriterijų visumos buvimo svarbą. ESTT sprendimų gausa įrodo, jog analizuojama sąvoka tampa teismo vertinimo dalyku kiekvienu konkrečiu atveju, todėl netikslinga griežtai apibrėžti šią sąvoką, paliekant galimybę ir toliau ją aiškinti teismams. Be to, išanalizavus LR teisės aktus ir teismų praktiką, pastebima, jog minėta direktyva Lietuvoje įgyvendinama netiksliai, todėl pritartina DK projekte siūlomoms naujovėms, kurios suponotų tikslesnę direktyvos įgyvendinimą ir tuo pačiu tiksliau atskleistų verslo ar jo dalies perdavimo sampratą.
2. Reorganizuojant juridinį asmenį tiek jungimo, tiek skaidymo būdais ir nepriklausomai nuo reorganizavimo formalios pusės, visuomet konstatuojamas verslo ar jo dalių perdavimas, kurio vienas svarbiausių akcentų – šio verslo perdavimo būdo netapatinimas su struktūriniais pertvarkymais, kas išsamiai atsispindi teismų praktikoje. Svarbu tai, jog šiuo verslo perdavimo būdu, dėl įvykstančių organizacinių pertvarkymų, bene dažniausiai neigiamai paveikiami darbuotojai, kas iš tiesų neturėtų įvykti, siekiant direktyvoje numatytų tikslų.
3. Verslo ar jo dalies perdavimo sąvoką detalai atskleidžia teismų sprendimuose analizuotas verslo perdavimo būdas plataus spektro teisinių sutarčių sudarymo pagrindu, nes išskiriami papildomi aspektai, būdingi verslo perdavimui. Pažymėtina, jog aiškinant būtent šį perdavimo būdą, akcentuojama, jog nėra reikšmingas perduodamų darbuotojų skaičius, nebūtinas turto perdavimas, tiesioginis santykis tarp verslo perdavėjo ir perėmėjo o svarbiausias pabrėžiamas aspektas – darbdavio pasikeitimas, kuris reikšmingas įmonės, kaip komplekso bei įmonės akcijų pardavimo atskirčiai.
4. Verslo ar jo dalies perdavimo konstatavimui nebūtina šalių, t.y. verslo perdavėjo ir verslo perėmėjo, valia. ESTT sprendimuose atsižvelgiama į verslo perdavimo sąvokos problematiką ir skirtingą jos suvokimą valstybėse narėse, todėl praplėsta

direktyvos dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo taikymo sritis, nurodant būtinybę pripažinti verslo ar jo dalies perdavimą įvykstantį teismo, administracinio akto ar įstatymo priėmimo pagrindu. Toks verslo ar jo dalies perdavimo sąvokos išaiškinimas, vertintinas itin teigiamai, kadangi darbuotojams suteikiamos jiems priklausančios garantijos ir atsižvelgiama į tikruosius direktyvos tikslus.

5. Darbe nagrinėjamos sąvokos atskleidimui pastaruoju metu reikšmingi verslo perdavimo probleminiai aspektai yra susiję su tam tikrų funkcijų perdavimo, darbų perkėlimo (angl. *outsourcing*) aspektais. Išanalizavus ESTT praktiką, akcentuotina, jog net ir vieno asmens atleidimas ir paslaugų pirkimas iš kitos įmonės gali būti pripažintinas verslo perdavimu, tačiau pabrėžtina tokio išaiškinimo nesuabsoliutinimo būtinybė. Kiekvienu atveju privalo būti įvertintas tam tikrų funkcijų perdavimo, darbų perkėlimo ir paties verslo perdavimo santykis, kas aiškiai atsispindi naujausiuose ESTT sprendimuose.

## ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

### NORMINIAI TEISĖS AKTAI

#### Europos Sąjungos teisės aktai

1. Europos Bendrijos Steigimo Sutartis. Suvestinė redakcija. 1997 m. spalio 2 d., autentiškas vertimas, Europos komitetas prie LR Vyriausybės. *Vertimo, dokumentacijos ir informacijos centras*.
2. Tarybos direktyva 77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo atveju, suderinimo. *Oficialusis leidinys L 61, 1977 3 5. p. 26*.
3. Trečioji Tarybos direktyva 78/855/EEB dėl akcinių bendrovių jungimo. *Oficialusis leidinys L 295, 1978 10 20, p. 0036-0043*.
4. Tarybos direktyva 80/987/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo. *Oficialusis leidinys L 283, 1980 10 28, p. 23-27*.
5. Tarybos direktyva 82/891/EEB dėl akcinių bendrovių skaidymo, dėl reikalavimo, kad jungiant ar skaidant bendroves, nepriklausomas ekspertas parengtų ataskaitą. *Oficialusis leidinys L 378, 1982 12 31, p. 0047-0054*.
6. Tarybos direktyva 98/50/EB keičianti Tarybos direktyvą 77/187/EEB. *Oficialusis leidinys L 201, 1988 7 17, p. 0088-0092*.
7. Konsoliduota Tarybos direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo atveju, suderinimo. *Oficialusis leidinys L 082, 22/03/2001, p. 0016-0020*.
8. Europos parlamento ir Tarybos direktyva 2007/63/EB iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 78/855/EEB ir Tarybos direktyvą 82/891/EEB. *Oficialusis leidinys L 300, 2007 11 17, p. 47*.

#### Lietuvos Respublikos teisės aktai

9. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74-2262.
10. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

11. Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 13-308; Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 85-2566 (nauja įstatymo redakcija).
12. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 64-1914.
13. Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 104-2322; Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų įstatymas. *Valstybės žinios*, 2010, Nr. 15-699 (nauja įstatymo redakcija).
14. 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 bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas // *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 67-2400.
15. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 2, 47, 96, 101, 108, 129, 136, 138, 147, 177, 183 straipsnių pakeitimo ir papildymo ir 116 straipsnio pripažinimo netekusiu galios įstatymas // *Valstybės žinios*, 2012, Nr. 135-6859.
16. Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 66-1572.
17. Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 60-1945; Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 77-2975 (nauja įstatymo redakcija).

## **SPECIALIOJI LITERATŪRA**

18. AMBRASIENĖ D., *et. al.* Civilinė teisė. Prievolių teisė. Vadovėlis: antroji laida. Mykolo Romerio universitetas, Vilnius, 2004.
19. BLAŽIENĖ, I.; GRUŽEVSKIS, B. Socialiai atsakinga įmonių restruktūrizacija: darbuotojų apsaugos aspektas Lietuvoje. *Verslas: teorija ir praktika*, 2010, Nr. 11 (4):302-313.
20. ČEPAS, A. *et. al.* Europos Sąjungos ir kitų šalių patirties verslo perdavimo srityje analizė. Mokslo tyrimas. Teisės institutas, 2005 m., Vilnius, p. 9 [interaktyvus;

- žiūrėta 2016 m. kovo 17 d.] Prieiga per internetą: <<http://teise.org/data/1verslas-analize.pdf>>.
21. DAVULIS, T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Monografija. *Teisinės informacijos centras*, Vilnius, 2004.
  22. DAVULIS, T. Interviu publikuotas portale „Verslo žinios“. [interaktyvus; žiūrėta 2016 m. vasario 19 d.] Prieiga per internetą: <<http://vz.lt/verslo-aplinka/politika/2015/09/10/socialinio-modelio-kurejas-darbo-kodeksas-dabar-keiksmazodis&pageno=1>>.
  23. KALNINA, I. Įmonių perleidimas Latvijoje. *Darbo rinka XXI amžiuje, lankstumo ir saugumo paieškos*. 2011 m. gegužės 12-14 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos straipsnių rinkinys, 2011.
  24. KIRŠIENĖ, J; KERUTIS, K. Verslo perleidimas akcijų ar įmonės pardavimo būdu: teisinio reglamentavimo ir praktikos lyginamoji analizė. *Jurisprudencija*, 2006, 3(81); 24-31.
  25. KUNCEVIČIUS, G. Administracinio akto ir administracinės sutarties teisinės prigimties sąsajos: teorinis aspektas. *Socialinių mokslų studijos*, 2012, 4(3), 1041-1061.
  26. MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, I. Darbuotojų teisių apsauga perduodant įmonę, verslą ar jų dalis. *Jurisprudencija*, 2006, 4(82).
  27. MAČIULAITIS, V. Darbo santykių stabilumo principo užtikrinimas perduodant įmonę, verslą ar jų dalis. *Socialinių mokslų studijos*, 2012 (4.2):559-579.
  28. MAČIULAITIS, V. Savaiminio darbo santykių tęstinumo principas įmonės, verslo ar jų dalies perdavimo atveju. *Jurisprudencija*, 2015, 22(1).
  29. MIKELĖNAS, V., et. al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. Antroji knyga. Asmenys. Vilnius: Justitia, 2002.
  30. PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008.
  31. SAKALAS, A.; SAVANEVIČIENĖ, A. Įmonės krizių vadyba. Vadovėlis. Kaunas: Technologija, 2003.
  32. TAMOŠIŪNAITĖ, E. Įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas Europos Bendrijos ir Lietuvos darbo teisėje. Magistro darbas – Vilniaus universitetas, 2008.

33. TAMOŠIŪNAITĖ, E. Tapatumo požymis konstatuojant verslo perdavimą. *Mokslo žurnalas Teisė*, 2012, Nr. 85.
34. TIAŽKIJUS V. Darbo teisė: teorija ir praktika. T.1. – Vilnius: Justitia, 2005.
35. TIAŽKIJUS, V., VĖGELIS, V. Darbo kodeksas ir lydimoji medžiaga pastraipsniui, *Valsybės žinios*, 2013.
36. BARNARD C. EC Employment Law – United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd, 1996.
37. BARNARD, C. EC Employment Law. Third Edition. – New York: Oxford University Press, 2006.
38. BIRK, R. Grundlagen des Europäischen Arbeitsrechts // Richardi R. (Hrsg.). *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht Band 1. Individual – arbeitsrecht.* – München, 2000.
39. BLANPAIN, R. European Labour Law. – Hague: Kluwer Law International, 2006.
40. KRIMPHOVE, D. Europäisches Arbeitsrecht. – München: Vahlen, 2011.
41. LEWANDOWSKIS, H. Įmonių restruktūrizavimas ir jų veiklos pokyčiai Lenkijos darbo teisėje. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*, Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.
42. OTT, A. Die Annerkannte Rechtsfortbildung des EuGH als Teil des gemeinschaftlichen Besitzstandes // *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht*, 2000.
43. SCIARRA, S. Labour Law in the Courts: National Judges and the European Court of Justice. – Oxford, Portland: Hart Publishing, 2001.

## **TEISMŲ PRAKTIKA**

### **Europos Sąjungos Teisingumo teismo praktika**

44. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1985 m. vasario 7 d. sprendimas *H.B.M. Abels v. Direction de la Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electrotechnische Industrie* C-135/83, EU:C:1985:55.
45. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1985 m. liepos 11 d. sprendimas *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v. Société en faillite A/S Danmols Inventar* C-105/84, EU:C:1985:331.

46. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1986 m. vasario 26 d. sprendimas *M. H. Marshall v. Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching)* C-152/84, EU:C:1986:84.
47. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1986 m. kovo 18 d. sprendimas *Spijkers v Gebroeders Benedik Abattoir CV and Alfred Benedik en Zonen BV* C-24/8, EU:C:1986:127.
48. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1986 m. balandžio 15 d. sprendimas *Europos Bendrijų Komisija v. Belgijos Karalystė*, C- 237/84, EU:C:1986:149.
49. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1987 m. gruodžio 17 d. sprendimas *Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark v. Ny Mølle Kro* C-287/86, EU:C:1987:573.
50. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1988 m. vasario 10 d. sprendimas *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v. Daddy's Dance Hall A/S* C-324/86, EU:C:1988:72.
51. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1988 m. gegužės 5 d. sprendimas *Harry Berg ir Johannes Theodorus Maria Busschers v. Ivo Martin Besselsen* C-144/87 (sujungtos bylos C-144/87 ir C-145/87), EU:C:1988:236.
52. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1988 m. birželio 15 d. sprendimas *P. Bork International A/S, v. Foreningen af Arbejdsledere I Danmark ir kt. v. Junckers Industrier A/S* C-101/87, EU:C:1988:308.
53. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1992 m. gegužės 19 d. sprendimas *Dr. Sophie Redmond Stichting v. Hendrikus Bartol ir kt.* C-29/91, EU:C:1992:220.
54. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1992 m. lapkričio 12 d. sprendimas *Anne Watson Rask ir Kirsten Christensen v. Iss Kantineservice A/S* C-209/91, EU:C:1992:436.
55. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1994 m. balandžio 14 d. sprendimas *Christel Schmidt v. Spar- und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen* C-392/92, EU:C:1994:134.
56. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1995 m. rugsėjo 19 d. sprendimas *Ole Rygaard v. Dansk Arbejdsgiverforening* C-48/94, EU:C:1995:290.
57. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1995 m. gruodžio 14 d. sprendimas *Peterbroeck, Van Campenhout & Cie SCS v. Belgija* C-312/93, EU:C:1995:437.

58. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1996 m. kovo 7 d. sprendimas *Albert Merckx ir Patrick Neuhuys prieš Ford Motors Company Belgium SA* C-171/94 (sujungtos bylos C-171/97 ir C-172/94), EU:C:1996:87.
59. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1996 m. spalio 15 d. sprendimas *Annette Henke v Gemeinde Schierke and Verwaltungsgemeinschaft Brocken* C-298/94, EU:C:1996:382.
60. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1997 m. kovo 11 d. sprendimas *Ayse Sützen v. Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice* C-13/95, EU:C:1997:141.
61. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1999 m. balandžio 21 d. sprendimas *Marc Charreire ir Jean Hirtsmann v. Directeur des services fiscaux de la Moselle* C-29/98 (sujungtos bylos C- 28/98 ir C-29/98), EU:C:1999:188.
62. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1999 m. gruodžio 2 d. sprendimas *G. C. Allen and others v. Amalgamated Construction Co Ltd* C-234/98, EU:C:1999:594.
63. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2001 m. spalio 25 d. sprendimas *Firma Ambulanz Glöckner v. Landkreis Südwestpfalz* C-475/99, EU:C:2001:577.
64. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2002 m. spalio 24 d. sprendimas *Aéroports de Paris v. Commission of the European Communities* C-82/01, EU:C:2002:617.
65. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2003 m. lapkričio 6 d. sprendimas *Serene Martin ir kt. v. South Bank University* C-4/01, EU:C:2003:594.
66. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2003 m. lapkričio 20 d. sprendimas *Carlito Abler ir kt. v. Sodexo MM Catering Gesellschaft mbH* C-340/01, EU:C:2003:629.
67. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2004 m. birželio 10 d. sprendimas *Europos Bendrijų Komisija v. Liuksemburgo Didžioji Hercogystė* C-333/03, EU:C:2004:369.
68. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2004 m. lapkričio 11 d. sprendimas *Johanna Maria Delahaye v. Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative* C-425/02, EU:C:2004:706.
69. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2005 m. gruodžio 1 d. sprendimas *Nurten Güney-Görres ir Gul Demir v. Securicor Aviation Ltd ir Kötter Aviation Security GmbH & Co. KG* C-232/04 (sujungtos bylos C-232/04 ir C-233/04), EU:C:2005:778.



70. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2006 m. sausio 10 d. sprendimas *Ministero dell'Economia e delle Finanze v Cassa di Risparmio di Firenze SpA ir kt.* C-222/04, EU:C:2006:8.
71. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2006 m. kovo 9 d. sprendimas *Hans Werhof v. Freeway Traffic Systems GmbH&Co* C-499/04, EU:C:2006:168.
72. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2007 m. rugsėjo 13 d. sprendimas *Mohamed Jouini ir kt. V. Princess Personal Service GmbH* C-458/05, EU:C:2007:512.
73. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2008 m. spalio 16 d. sprendimas *Kirtruna SL ir Elisa Vigano v. Red Elite de Electrodomésticos SA ir kt.* C-313/07, EU:C:2008:574.
74. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2008 m. lapkričio 27 d. sprendimas *Mirja Juuri v. Fazer Amica Oy* C-396/07, EU:C:2008:656.
75. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2009 m. vasario 12 d. sprendimas *Dietmar Klarenberg v. Ferrotron Technologies GmbH* C-466/07, EU:C:2009:85.
76. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2010 m. liepos 29 d. sprendimas *Federación de Servicios Públicos de la UGT v. Ayuntamiento de La Línea de la Concepción ir kt.* C-151/09, EU:C:2010:452.
77. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2010 m. rugsėjo 15 d. nutartis *Jhonny Briot v. Randstad Interim, Sodexo SA ir Europos Sąjungos Taryba* C-386/09, EU:C:2010:526.
78. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2011 m. sausio 20 d. sprendimas *CLECE SA v. María Socorro Martín Valor ir Ayuntamiento de Cobisa* C-463/09, EU:C:2011:24.
79. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2011 m. rugsėjo 6 d. sprendimas *Ivana Scattolon v. Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca* C-108/10, EU:C:2011:542.
80. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2014 m. kovo 6 d. sprendimas *Lorenzo Amatori ir kt. v. Telecom Italia SpA, Telecom Italia Information Technology Srl* C-458/12, EU:C:2014:124.
81. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2015 m. sausio 28 d. nutartis *Gimnasio Deportivo San Andrés SL v. Tesorería General de la Seguridad Social* C-688/13, EU:C:2015:46.
82. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2015 m. birželio 11 d. sprendimas *João Filipe Ferreira da Silva e Brito ir kt. v. Estado português* C-160/14, EU:C:2015:390.

83. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2015 m. lapkričio 26 d. sprendimas *Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF) v. Luis Aira Pascual ir kt.* C-509/14, EU:C:2015:781.

### **Europos Sąjungos Teisingumo Teismo Generalinių Advokatų išvados**

84. 1988 m. vasario 9 d. Generalinio advokato Mancini išvada, byloje *Harry Berg ir Johannes Theodorus Maria Busschers v. Ivo Martin Besselsen* C-144/87, EU:C:1988:70.
85. 2008 m. lapkričio 26 d. Generalinio advokato Paolo Mengozzi išvada byloje *Dietmar Klarenberg v. Ferrotron Technologies GmbH* C-466/07, EU:C:2008:614.

### **Lietuvos Respublikos teismų praktika**

86. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2003 m. vasario 17 d. nutartis civilinėje byloje *LUAB korporacija „Lietverslas“ v. E. Grakauskas*, Nr. 3K-3-113/2003.
87. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2012 m. sausio 26 d. nutartis civilinėje byloje *G. J. v. UAB „Kalvarijų turgus“ ir UAB „Šnipiškių ūkis“*, Nr. 3K-3-8/2012.
88. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. vasario 12 d. nutartis civilinėje byloje *N. C., T. K., L. M., M. P., G. V. v. likviduojama UAB „Baltic engineering centre“*, Nr. 3K-3-40/2012.
89. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. gegužės 16 d. nutartis civilinėje byloje *A. M. v. „Vilniaus miesto būstas“*, Nr. 3K-3-223/2012.
90. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. birželio 15 d. nutartis civilinėje byloje *A. D. v. AB „Lietuvos geležinkeliai“*, Nr. 3K-3-294/2012.
91. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. kovo 12 d. nutartis civilinėje byloje *A. Ž. v. UAB „Flakt“*, Nr. 3K-3-86/2013.
92. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. sausio 10 d. nutartis civilinėje byloje *K. M. v. Kauno miesto savivaldybės*

- administracija, Kauno miesto savivaldybė, VĮ Kauno klinikinė ligoninė*, Nr. 3K-3-133/2014.
93. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. vasario 7 d. nutartis civilinėje byloje *N. C., T. K., L. M., M. P., G. V. v. UAB „Western Baltic Engineering“, UAB „Baltic Engineering Centre“*, Nr. 3K-3-13/2014.
94. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. kovo 3 d. nutartis civilinėje byloje *L. J. ir J. S. v. bankrutavusi VĮ „Vilniaus butai“ ir įmonė „Vilniaus miesto būstas“*, Nr. 3K-3-79/2014.
95. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. gegužės 10 d. nutartis civilinėje byloje *V. A. v. Širvintų rajono savivaldybė ir Širvintų sporto mokykla*, Nr. 3K-3-263/2014.
96. Lietuvos Respublikos Vyriausiasis Administracinis Teismas. 2013 m. liepos 31 d. nutartis administracinėje byloje *VĮ „Technopolis“ v. Lietuvos Respublikos kultūros ministerija*, Nr. AS<sup>756</sup>-533/2013.
97. Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. rugsėjo 18 d. nutartis civilinėje byloje *D. Y. B. ir A. K. V. VŠĮ „Raseinių socialinių paslaugų centras“*, *Raseinių rajono savivaldybė*, Nr. 2A-518-124/2011.

## **TRAVAUX PRÉPARATOIRES**

98. Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektas, Nr. XIIP-3234, Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2015 m. birželio 12 d. [interaktyvus; žiūrėta 2016 m. kovo 19 d.] Prieiga per internetą:  
<[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=1041192&p\\_query=darbo%20kodekso&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=1041192&p_query=darbo%20kodekso&p_tr2=2)>.

## **KITA PRAKTINĖ MEDŽIAGA**

99. 2004 m. liepos 12 d. Europos Bendrijų komisijos rekomendacija 2005/309/EB dėl vidaus rinkos direktyvų perkėlimo į nacionalinę teisę (*Commission Recommendation of 12 July 2004 on the transposition into national law of Directives affecting the internal market*) [interaktyvus; žiūrėta 2016 m. vasario 29 d.] Prieiga per internetą:  
<<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A32005H0309>>.

100. 2013 m. spalio 22 d. 30- oji metinė ES teisės taikymo stebėjimo ataskaita COM(2013) 726 final (*30th annual report on monitoring the application of EU law*) [interaktyvus; žiūrėta 2016 m. kovo 17 d.] Prieiga per internetą: <[http://ec.europa.eu/atwork/applying-eu-law/docs/annual\\_report\\_30/com\\_2013\\_726\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/atwork/applying-eu-law/docs/annual_report_30/com_2013_726_en.pdf)>.
101. Europos komisijos komunikatas „Rezultatų siekianti Europa – Bendrijos teisės taikymas“, COM(2007) 502 (*Communication from the commission – A Europe of Results - Applying Community Law*), p. 9. [interaktyvus; žiūrėta 2016 m. kovo 17 d.] Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52007DC0502>>.
102. Europos Komisijos ataskaita dėl mažų ir vidutinių įmonių perdavimo, 2002 (Final Report of the Expert Group on the Transfer of Small and Medium – Sized Enterprises) [interaktyvus; žiūrėta 2016 m. kovo 7 d.] Prieiga per internetą: <[http://www.pedz.uni-mannheim.de/daten/edz-h/gdb/02/final\\_report\\_en.pdf](http://www.pedz.uni-mannheim.de/daten/edz-h/gdb/02/final_report_en.pdf)>.

## SANTRAUKA

### Verslo ar jo dalies perdavimo sąvoka darbo teisėje

Darbe nagrinėjama verslo ar jo dalies perdavimo sąvoka, akcentuojant jos specifiškumą ir pateikiant pagrindinius probleminius aspektus sistemiškai analizuojant platų šaltinių spektrą, didžiausią dėmesį skiriant specialiajai literatūrai, Lietuvos ir ES teisės aktams bei teismų sprendimams.

Pirmojoje darbo dalyje atskleidžiamas sąvokos įtvirtinimas ES ir Lietuvos teisės aktuose itin didelį dėmesį skiriant direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo aiškinimui ESTT praktikoje. Pabrėžiama, jog verslo perdavimas konstatuojamas teismui nustatčius reikiamų kriterijų visumą, todėl, prieita prie išvados, jog analizuojama sąvoka yra vertinamoji, todėl prioritetas turi būti teikiamas ne apibrėžtos sąvokos įtvirtinimui teisės aktuose, o kuo tikslesniam direktyvos perkėlimui į nacionalinius valstybių teisės aktus. Taip pat kritiškai įvertinamas minėtos direktyvos nuostatų perkėlimas į DK, pateikiamos rekomendacijos dėl DK normų tobulinimo, pabrėžiant informavimą ir konsultavimą bei pačią verslo perdavimo procedūrą reglamentuojančių normų įtvirtinimo būtinybę. Nagrinėjamos temos kontekste aptariami ir argumentuotai įvertinami DK projekte pateikti pasiūlymai.

Verslo ar jo dalies perdavimo sąvoka atskleidžiama pasitelkiant skirtingus verslo perdavimo būdus. Nagrinėjami klasikiniai perdavimo būdai, kuriems priskirtinas JA reorganizavimas ar teisinių sutarčių, tokių kaip pirkimo – pardavimo, nuomos, paslaugų pirkimo sutarties sudarymas bei ne klasikiniai atvejai, kuomet verslas ar jo dalis perduodamas teismo sprendimo, viešojo administravimo subjekto ar viešosios valdžios sprendimo priėmimo pagrindu.

Nurodytų skirtingų verslo perdavimo būdų analizė suponuoja tikslesnę nagrinėjamos sąvokos išaiškinimą, nes ESTT sprendimuose, priklausomai nuo verslo perdavimo būdo, pateikiami skirtingi aspektai, reikšmingi verslo ar jo dalies perdavimo konstatavimui. Pateikiama kiekvieno verslo perdavimo būdo specifika, išskiriami pastarųjų teigiami ir neigiami niuansai darbo santykio šalims, pabrėžiamos ir įvertinamos kertinės kylančios problemos bei išgryninamas kiekvieno analizuoto perdavimo būdo indėlis kuo tikslesniam verslo ar jo dalies perdavimo sąvokos atskleidimui.

## SUMMARY

### **Definition of the Transfer of Undertaking in the Labour Law**

The present paper discusses the concept of transfer, emphasising its specificity and presenting its main problem areas, systematically analysing a range of sources with a focus on the reference literature, the Lithuanian and European Union legislature and case-law.

The first part of the present paper discusses the introduction into the legislation of the concept with a focus on explanation of harmonisation of the Directive 2001/23/EC in the case-law of the Court of Justice of the European Union. It is stressed that the transfer of a business is found when the court establishes the whole of criteria required, therefore it was concluded that the analysed concept is evaluative, and therefore the priority shall be given to a more precise transfer of the directive into the national legislation, rather than the introduction of the concept into the legislation. The transfer of the provisions of the aforementioned directive into the Labour Code is also critically assessed, the recommendations regarding the improvement of the provisions of the Labour Code are provided, stressing the necessity of introduction of the provisions regulating the informing, consulting, and the procedure of business transfer itself. The proposals provided in the Labour Code project are discussed and their reasoned assessment is provided.

In the other parts of the present paper, the concept of transfer of business or its part is revealed by means of different business transfer methods. The classical methods of transfer including the reorganisation of a legal entity and the composition of legal contracts, such as sales, lease, and purchase of services contracts, as well as non-classic cases when the business or its part is transferred on the basis of the judgement of the Court or of the subject of public administration, or of the public authority, are discussed.

The analysis of the aforementioned methods implies a more precise explanation of the analysed concept because the judgements of the Court of Justice of the European Union, depending on the method of the transfer of business, provide different aspects meaningful to the finding of the transfer of business or its part. The specifics of each method is provided, their positive and negative aspects to the parties of employment relationships are enumerated, the arising key problems are stressed and assessed, the contribution of each analysed method to a more precise disclosure of the concept of transfer of business or its part is identified.