

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto

Privatinės teisės katedra

Kamilės Skrupskytės,
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

Darbuotojų teisių apsauga verslo ar jo dalies perdavimo atveju

Vadovė: prof. dr. Daiva Petrylaitė

Recenzentas: doc. dr. Justinas Usonis

Vilnius

2019

TURINYS

ĮVADAS	2
1. VERSLO PERDAVIMO SAMPRATA	6
1.1. „Perdavimas“ kaip ūkio subjekto tapatybės išlaikymas	7
1.2. Verslo perdavimo būdai	12
1.3. Verslo perdavimo samprata nacionalinėje teisėje	15
2. INDIVIDUALIOS DARBUOTOJŲ TEISĖS VERSLO PERDAVIMO ATVEJU.....	20
2.1. Negalimas atleidimas iš darbo remiantis verslo perdavimu	21
2.2. Teisių ir pareigų, kylančių iš darbo sutarties su perdavėju, automatinis perėjimas	28
2.3. Individualios darbuotojų teisės verslo perdavimo atveju pagal nacionalinę teisę ..	36
3. KOLEKTYVINĖS DARBUOTOJŲ TEISĖS VERSLO PERDAVIMO ATVEJU	42
3.1. Kolektyvinių nuostatų vykdymas po verslo perdavimo	42
3.2. Darbuotojų atstovų vaidmens ir statuso išlaikymas	48
3.3. Privalomos informavimo ir konsultavimosi procedūros	50
3.4. Kolektyvinės darbuotojų teisės verslo perdavimo atveju pagal nacionalinę teisę ..	54
IŠVADOS	61
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS.....	63
SANTRAUKA	72
SUMMARY	73
Priedas Nr. 1 Ūkio subjekto tapatybės išlaikymo orientacinių vertinimo kriterijų lentelė	74

IVADAS

Temos aktualumas. Pasaulis juda ir tobulėja itin sparčiai: kuriasi originalios verslo nišos, vystosi technologijos, randasi naujų socialinių santykių formų. Norėdami išlikti tokiame sparčiai besivystančiame ir besikeičiančiame pasaulyje verslo subjektai ir patys turi nuolat keistis. Siekdami pagerinti ekonominių procesų veiksmingumą ir savo konkurencingumą, jie priversti nuolat taikytis prie rinkos pokyčių ir ieškoti būdų kaip padidinti savo veiklos efektyvumą. Dažnai visa tai reikalauja tam tikrų pertvarkymų: įmonės reorganizavimo, kai kurių vykdomų funkcijų atsisakymo ar dalies verslo perdavimo kitiems subjektams. Tokie procesai nėra vien ekonominiai, aktualūs išimtinai tik sandorių šalims, t. y. verslo, įmonės ar jų dalių perdavėjui ir įgijėjui kaip verslo subjektams. Tokiais padariniais yra suinteresuoti ir darbuotojai, kurie ne tik laikomi įmonės sudedamąja dalimi, tačiau vis dažniau vertinami kaip vieni pagrindinių įmonės „elementų“, kuriančių pridėtinę vertę ir konkurencinį pranašumą (ne veltui daugėja sudaromų nekonkuravimo, konfidencialios informacijos apsaugos susitarimų). Būtent dėl to kyla ir organizacinių klausimų, susijusių su darbuotojais bei jų padėtimi, pavyzdžiui, jų skaičiaus ar darbo sąlygų keitimu, funkcijų koregavimu ir kitais darbo santykių pokyčiais. Darbuotojai, remiantis Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos¹ 30 straipsniu, turi būti apsaugoti nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo, todėl privaloma pasirūpinti jų padėtimi, kad vien tam tikri verslo pokyčiai, siekiant veiklos optimizavimo ir pelningumo išlaikymo, nelemtų darbuotojų teisių pažeidimo. Į tokias situacijas Europos Bendrija atkreipė dėmesį jau pakankamai seniai, patvirtinus 1974 m. Socialinių veiksmų programą, kuria priimtos trys direktyvos (dvi iš jų – 1975 m. vasario 17 d. Tarybos direktyva 75/129/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo² bei 1980 m. spalio 20 d. Tarybos direktyva 80/987/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo³), skirtos darbuotojų teisių ir interesų apsaugai užtikrinti ir susijusios su tam tikrais įmonių pertvarkymais⁴, viena iš kurių būtent ir buvo skirta suderinti valstybių narių įstatymus, skirtus darbuotojų teisių apsaugai įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo atveju, t. y. 1977 m. vasario 14 d. Tarybos direktyva 77/187/EEB⁵.

¹ 2012 m. spalio 26 d. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. *OL*, 2012, C 326, p. 391.

² 1975 m. vasario 17 d. Tarybos direktyva 75/129/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo. *OL*, 1975, L 048, p. 29.

³ 1980 m. spalio 20 d. Tarybos direktyva 80/987/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo. *OL*, 2004 m. *specialusis leidimas*, 5 skyrius, 1 tomas, p. 217.

⁴ PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Valstybės įmonė Registrų centras, 2008, p. 264.

⁵ 1977 m. vasario 14 d. Tarybos direktyva 77/187/EEB, dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo atveju, suderinimo. *OL*, 1977, L 061, p. 26.

Pastaroji buvo tobulinta (1998 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva Nr. 98/50/EB) ir galų gale konsoliduota į dabar galiojančią 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyvą Nr. 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo⁶ (toliau – Direktyva). Nors šios Direktyvos pagalba ir sprendžiami klausimai dėl darbuotojų santykių tęstinumo, darbuotojų padėties jų įgytų ir sulgytų santykių išlaikymo prasme bei paties verslo perdavimo fakto vertinimo, vien tik jos priėmimas visų klausimų neišsprendė, nes Direktyvos nuostatos iki pat šių dienų vis dar reikalauja paaiškinimų, o tam tikrais atvejais palieka ir neaiškumą. Tai patvirtina gausi ir nuolat didėjanti Europos Sąjungos Teisingumo Teismo jurisprudencija, leidžianti pastebėti ne tik tai, kad į Direktyvos taikymo sritį patenka nemažas skirtingų situacijų skaičius, bet ir tai, kad įvairių klausimų, susijusių su verslo perdavimo faktu bei darbuotojų garantijomis, kyla ir po įvykusių pakeitimų bei konsolidavimo į minėtąją 2001 m. Direktyvą. Temos aktualumą patvirtina ir viešojoje erdvėje sutinkami realiai vykstantys ūkio subjektų pokyčiai, susiję būtent su verslo ar jo dalies perdavimu ar reorganizavimu. Be to, atsižvelgiant į tai, kad minėtoji Direktyva yra sudedamoji Lietuvos Respublikos teisinės sistemos dalis ir vadovaujantis Europos Sąjungos teisės viršenybės principu, pagal kurį teismai turi konstitucinę pareigą nacionalinę teisę aiškinti suderinamu su Europos Sąjungos teise būdu⁷, aktualu išsiaiškinti, kaip yra įgyvendinta minėtoji Direktyva nacionalinėje teisėje. Tai padėtų geriau suprasti ne tik kokios taisyklės, susijusios su darbuotojų apsaugos reglamentavimu verslo perdavimo atveju, yra numatytos, bet ir įvertinti, kokias garantijas darbuotojai išlaiko ir kokių pokyčių gali tikėtis.

Darbo tikslas ir objektas. Šio darbo pagrindinis objektas yra Direktyvos 2001/23/EB nuostatos, kurios padės pasiekti esminį tikslą – išanalizuoti numatytą darbuotojų teisių apsaugą verslo ar jo dalies perdavimo atveju. Tačiau analizuojamas bus ne tik europinis reguliavimas, bet ir tai, kaip Direktyvos nuostatos atsispindi Lietuvos darbo teisėje. Kadangi darbo tema orientuota į darbuotojų teisių apsaugą, direktyvų, reguliavusių tokius santykius, kaita istoriniu aspektu ir jų normų lyginimas nebus atliekamas, siekiant nenukrypti nuo temos, atitinkamai bus vadovaujamosi konsoliduotos Direktyvos normomis, nors tam tikra aktuali teismų praktika, suformuota galiojant originaliajai pradinei direktyvai Nr. 77/187/EEB, bus analizuojama. Siekiant išsamios analizės ir

⁶ 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo. *OL, 2004 m. specialusis leidimas*, 5 skyrius, 4 tomas, p. 98.

⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2017 m. kovo 2 d. nutartis civilinėje byloje BUAB „Veiza“ v. UAB „Čili pica“, UAB „Čili Holdingas“, UAB „Azijos skoniai“, UAB „Gamtos virtuvė“, UAB „GCW“, Nr. e3K-3-99-701/2017.

atsižvelgiant į magistro darbo ribotą apimtį, darbe bus koncentruojamasi ne į visas, bet tik į svarbiausias Direktyvos normas, numatančias esmines darbuotojų teises, atitinkamai nebus aptariamos kitos, pavyzdžiui, nebus analizuojama bankroto procedūrų specifika, nes bendriausiu atveju, jeigu siekiama įmonės turto likvidavimo – Direktyva gali būti netaikoma. Taip pat, atsižvelgiant į ribotą darbo apimtį nebus analizuojamos verslo perdavimo situacijos ir jų galima problematika, vykstant perdavimui tarp kelių valstybių (angl. *cross border transfers*).

Darbo uždaviniai. Norint pasiekti užsibrėžtą tikslą yra keliami šie uždaviniai: 1) išsiaiškinti, kas laikoma verslo perdavimu, t. y. kas patenka į šį terminą, kada galima laikyti jį įvykiu, kokie reikalavimai taikomi verslo perdavimo fakto konstatavimui ir kokie tų reikalavimų ypatumai; 2) atskleisti ir išanalizuoti, kokios individualios garantijos yra numatytos darbuotojams verslo perdavimo atveju, saugant įgytas jų teises bei kokia šios apsaugos specifika; 3) nustatyti, kaip perdavimo procesai veikia kolektyvines darbuotojų garantijas ir kokie bruožai būdingi šioms teisėms verslo perdavimo atveju; 4) įvertinti, kaip darbuotojų teisės verslo ar jo dalies perdavimo atveju saugomos Lietuvos Respublikos darbo teisėje bei kaip įtvirtintasis reguliavimas koreliuoja su europiniu. Tokie uždaviniai pasirinkti siekiant kiek įmanoma plačiau išsiaiškinti darbuotojų teisių padėtį verslo ar jo dalies perdavimo atveju, susisteminant esmines nuostatas ir stengiantis išvelgti tam tikrus probleminius/diskusinius aspektus.

Darbe naudoti tyrimo metodai. Norint išsamiau ir aiškiau atskleisti temą, šiame darbe bus naudojama nemažai tyrimo metodų – tai mokslinės literatūros ir dokumentų analizės, istorinis lyginamasis, lingvistinis, teisminės analizės, lyginamasis bei loginis. Mokslinės literatūros ir dokumentų analizės metodu analizuojamos ne tik Direktyvos normos, tačiau ir situacijos, iškilusios arba galinčios kilti praktikoje. Istorinis lyginamasis metodas padės įvertinti galiojusio Lietuvos Respublikos darbo kodekso⁸ (toliau – galiojęs Darbo kodeksas) reguliavimą lyginant jį su dabartiniu bei tam tikrais atvejais nustatyti teismų praktikos vystymąsi. Teisminės analizės metodu bus analizuojama bei sisteminama teismų praktika. Atsižvelgiant į nemažą kiekį išanalizuotų Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (toliau – ir Teisingumo Teismo, ESTT) sprendimų bei generalinių advokatų išvadų aktualiose bylose, šį metodą galima laikyti bene pagrindiniu, kuriuo vertinant praktinius atvejus daromos atitinkamos išvados. Lyginamuoju metodu bus lyginami skirtingi teismų praktikos vertinimai, kelių valstybių narių patirtis tam tikrų probleminių ir diskusinių klausimų prasme. Lingvistinio metodo pagalba bus tiriamos žodžių reikšmės, sampratos, siekiant

⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

išsiaiškinti ne tik naudojamus terminus, bet ir suprasti jų prasmę bendrame kontekste. Galų gale visame darbe pasitelkiamas loginis metodas analizuojant darbuotojų teisių apsaugą, atliekant vertinimus, bandant pastebėti galimas problemines situacijas ir darant atitinkamas išvadas.

Darbo originalumas. Ne tik dėl to, kad nuo 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojo naujasis Lietuvos Respublikos darbo kodeksas⁹ (toliau – ir Darbo kodeksas), iš dalies naujai (konkrečiau) reguliuojantis darbuotojų teises verslo perdavimo atveju, tačiau ir dėl to, kad daugiau nei dešimtmetį Lietuvoje nebuvo apginta magistro darbų minėta darbuotojų apsaugos tema, o neseniai apginta E. Tamošiūnaitės-Samaitienės daktaro disertacija¹⁰ apima tik patį verslo perdavimo sampratos aspektą, bet ne darbuotojų teisių apsaugos garantijos klausimus, šis darbas išsiskiria savo originalumu. Tai matyti ne tik nauju žvilgsniu į reguliavimą, bet ir naujos tiek Teisingumo Teismo, tiek tam tikrų vertinamųjų aspektų atveju kitų šalių teismų praktikos analize, naujų galimų probleminių atvejų vertinimu.

Svarbiausi naudoti šaltiniai. Šiam darbui vienas aktualiausių ir pamatinių šaltinių yra Direktyva 2001/23/EB bei Lietuvos Respublikos darbo kodeksas – dėl juose įtvirtintų privalomų darbuotojų apsaugos taisyklių bei jų įgyvendinimo tvarkos verslo perdavimo atveju. Taip pat ne mažiau svarbus ir reikšmingas šaltinis yra pristatoma tema susiformavusi Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika bei aktualios generalinių advokatų išvados – ne tik dėl Direktyvos nuostatų turinio atskleidimo, bet ir įvairių praktinių situacijų vertinimo. Kartu darbe bus analizuojami ir užsienio bei Lietuvos darbo teisės mokslininkų darbai, svarbūs dėl juose pateikiamų išvalgų nurodyta tema, bei kiti reikšmingi šaltiniai, kurių visuma padėtų išsamiau atskleisti darbuotojų teisių apsaugos verslo perdavimo atveju temą.

⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Teisės aktų registras*, 2016, Nr. 23709.

¹⁰ TAMOŠIŪNAITĖ-SAMAITIENĖ, E. *Verslo perdavimo samprata pagal direktyvą 2001/23/EB*: daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (01S). Vilnius: Vilniaus universitetas, 2018.

1. VERSLO PERDAVIMO SAMPRATA

Jau pats Direktyvos pavadinimas leidžia daryti išvadą, kad jos objektais yra laikytini įmonės, verslas arba jų dalis. Tai patvirtina ir Direktyvos 1 straipsnio 1 dalies a punkte nurodyta taikymo sritis. Toks pakankamai platus tiesioginis objektų įvardijimas suponuoja ir tai, kad jie visi laikomi skirtingais ir savarankiškais objektais, tačiau Direktyvoje nepateikiama nė vienos iš minėtų sąvokų apibrėžimo ir užuot įvardijus jų skirtumus, apie perdavimą kalbama bendrai¹¹. Kaip savo tyrime, atlikusi semantinę analizę naudojant lyginamąjį metodą skirtingų kalbų Direktyvos tekstuose, nurodo E. Tamošiūnaitė-Samaitienė, šioms sąvokoms apibūdinti prancūziškoje Direktyvos versijoje yra vartojami terminai „*entreprise*“ ir „*etablissement*“. Išanalizavusi šių dviejų sąvokų įvairias interpretacijas, autorė priėjo išvadą, kad „*etablissement*“ yra sudedamoji „*entreprise*“ dalis, o pasitelkusi daugiakalbį Europos Sąjungos tezaurą ir nustčiusi, kad prancūziškasis „*etablissement*“ lietuvių kalba reiškia ekonominį padalinį, padarė išvadą, kad Direktyva iš tiesų kalba apie įmonės ir jos padalinių ar tų padalinių dalių perdavimą, o ne įmonės ir verslo ar verslo dalių perdavimą. Ir nors autorė teigia, kad Direktyva lietuvių kalba nevisiškai tiksliai perteikia mintį dėl Direktyvos objekto, ji kartu konstatuoja, kad Direktyvos reguliavimo srityje terminas „verslo perdavimas“ gali būti vartojamas, tačiau tik kalbant apie verslo veiklos perdavimus, o ne verslą vykdančio subjekto perdavimus¹² (nors bendrąją prasme šie abu atvejai laikomi verslo perdavimu), kas savo ruožtu pasireiškia verslo vykdymui naudojamų materialinių ar nematerialinių objektų įsigijimu, susijusių teisių ir pareigų perėmimu iš verslą vykdžiusio asmens¹³. Šiuo atveju matyt turėta mintyje tai, kad Direktyvos taikymui svarbu aiškiai atriboti verslo perdavimą nuo paprasto akcijų įsigijimo pirkimo-pardavimo sandoriu ar naujai išleidžiamų akcijų pasirašymu, kuomet pasikeičia tik įmonės savininkas, tačiau darbdavys išlieka tas pats, nes verslą ir toliau vykdo ta pati bendrovė, kurios akcijos perleidžiamos. Tokiu atveju Direktyvos nuostatos netaikomos, nes jų tikslas (įvertinus taikymo sritį), yra spręsti visas iškilusias problemas būtent tada, kai pasikeičia darbdavys. Tokio požiūrio laikosi ne tik lietuvių mokslininkai, tokie kaip V. Tiažkijus¹⁴, tačiau ir užsienio autoriai, kaip antai H. Collins¹⁵, C. Barnard¹⁶ ar R. Blanpain¹⁷, nors pastarasis

¹¹ TAMOŠIŪNAITĖ-SAMAITIENĖ, E. *Verslo perdavimo samprata pagal direktyvą 2001/23/EB*: daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (01S). Vilnius: Vilniaus universitetas, 2018, p. 25.

¹² *Ibid.*, p. 30-34.

¹³ BITĖ, V. Akcijų pirkimo-pardavimo pripažinimas verslo perdavimu: diagnostavimo kriterijai ir reikšmė akcijų perdavėjo atsakomybei. *Jurisprudencija*, 2010, Nr. 2 (120), p. 360.

¹⁴ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 491.

¹⁵ COLLINS, H. *Employment Law*. New York: Oxford University Press, 2010, p. 198.

¹⁶ BARNARD, C. *EU Employment Law*. United Kingdom: Oxford University Press, 2012, p. 590.

¹⁷ BLANPAIN, R. *European Labour Law*. The Netherlands: Kluwer Law International BV, 2012, p. 758.

pažymi, kad ir akcijų savininkų pasikeitimas galėtų būti darbuotojams taip pat reikšmingas, jeigu jie turėtų planų imtis struktūrinių pertvarkymų. Vadinasi, toliau bus kalbama ne tik apie verslo ar jo dalies perdavimą, bet ir įmonės ar jos dalies, visą tai glausčiau įvardijant tiesiog „verslo perdavimu“, tačiau turint omenyje tai, jog šis terminas nurodo į visus pagal Direktyvą įmanomus perdavimo objektus, o ne tik į verslą kaip neva savarankišką perdavimo objektą¹⁸.

1.1. „Perdavimas“ kaip ūkio subjekto tapatybės išlaikymas

Apibrėžus, kas telpa į sąvoką „verslo perdavimas“, labai svarbu išsiaiškinti, kaip suprantamas pats „perdavimas“. Atsakyti į šį klausimą Direktyva ne itin kiek padeda, nors jos 1 straipsnio 1 dalies b punktas perdavimą ir įvardija kaip perdavimą išlaikant ūkio subjekto (angl. *economic entity*) tapatybę, t. y. išlaikant organizuotą išteklių grupę, kurios tikslas yra ūkinė veikla, nepriklausomai nuo to, ar ta veikla yra pagrindinė ar pagalbinė. Atrodo, tarsi pasakyta nemažai, tačiau aiškinant sąvoka tuo pačiu terminu („perdavimas yra perdavimas“) aiškumo nekyla. Manytina, norėdama išvengti didesnio komentavimo ir aiškinimo, tačiau kartu numatydama būtinybę didesniai konkretumui, Europos Sąjungos Taryba Direktyvos preambulės 8 konstatuojamojoje dalyje įrašė nuostatą, kad teisinę perdavimo sąvoką reikia aiškinti atsižvelgiant į Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktiką, kuo ir bus remiamasi tolimesnėje analizėje. Taigi, norint geriau suprasti aukščiau pateiktą perdavimo apibrėžtį, reikia išsiaiškinti du esminius momentus: 1) ūkio subjekto sampratą bei 2) kada galima manyti tapatybę esant išlaikytą.

Iš pirmo žvilgsnio gali pasirodyti, kad ūkio subjektas tai dar viena specifinė sąvoka, todėl siekiant aiškumo pažymėtina, kad ūkio subjekto terminą reikėtų suprasti kaip bendrą vardiklį, talpinantį ir apjungiantį savyje visus aukščiau minėtus terminus: „įmonė“, „verslas“, „įmonės ar verslo dalis“¹⁹. Labai svarbus reikalavimas, kad ūkio subjektas egzistuoję dar iki perdavimo kaip savarankiška ekonominė struktūra, neatsižvelgiant į tai, ar perduodama visa įmonė, ar jos dalis, pavyzdžiui, viena iš įmonei priklausančių gamyklų, ar tos gamyklos padaliniai ar net tam tikros tų padalinių gamybos linijos²⁰. Šis reikalavimas aktualus, nes kitu atveju apskritai negalėtume kalbėti apie jokią tapatybės išlaikymą. Pagal nusistovėjusią ESTT praktiką, ūkio subjektas yra suprantamas kaip stabilią organizaciją

¹⁸ TAMOŠIŪNAITĖ-SAMAITIENĖ, E. *Verslo perdavimo samprata pagal direktyvą 2001/23/EB*: daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (01S). Vilnius: Vilniaus universitetas, 2018, p. 34.

¹⁹ THUSING, G. *European labour law*. Munchen: Verlag C.H. Becko HG, 2013, p. 107 bei Generalinio advokato BOT, Y. 2007 m. kovo 22 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Jouini ir kt.*, C-458/05, EU:C:2007:182.

²⁰ TAMOŠIŪNAITĖ-SAMAITIENĖ, E. *Verslo perdavimo samprata pagal direktyvą 2001/23/EB*: daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (01S). Vilnius: Vilniaus universitetas, 2018, p. 40.

turintis subjektas, kurio veikla neapsiriboja vienos konkrečios užduoties vykdymu (objektas turi būti sukurtas ilgesniam laikui), ir kuris pasižymi organizuota asmenų ir išteklių (turto), leidžiančių vykdyti ūkinę veiklą, visuma, kuri siekia tam tikro tikslo²¹. Kaip galima matyti, ūkio subjektas turi aiškius pagrindinius elementus – struktūra, neapsiribojimas viena užduotimi bei savarankiškumas, kuris būtent ir leidžia atskirti organizacinius funkcinius ryšius nuo jau veikiančio subjekto ir perkelti jį į kitą. Tik nereikėtų savarankiškumo suprasti kaip darbdavio negalėjimo nustatyti jokių pareigų ir funkcijų ar draudimo nurodyti siekiamų rezultatų rodiklius ir uždavinius. Esminis momentas, kad tam tikra grupė turi turėti laisvę organizuodama ir vykdydama tuos uždavinius²². Jeigu vertinant veiklą nustatoma, kad subjektas iki perdavimo negali būti laikomas savarankišku, tai negali būti ir perdavimo Direktyvos prasme. Kaip tokios situacijos pavyzdį galima pateikti atvejį, nagrinėtą byloje *Colino Siguenza*, kurioje generalinis advokatas padarė išvadą, kad ūkio subjekto nebuvo, nes jis nevykdė veiklos, susijusios su daugiau negu viena užduotimi – kiekvieną kartą pasibaigus muzikos mokyklos valdymo koncesijos sutarčiai, darbuotojai negalėjo būti tikri dėl jos tęstinumo, todėl taip subjektas netekdavo stabilumo ir pastovumo²³. Tačiau jeigu atsakymas į šį klausimą yra teigiamas, galima pereiti prie bene didžiausią vertinimo dalį sudarančio kriterijaus – tapatybės išlaikymo.

Tiek pagal Direktyvą, tiek pagal nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką ūkio subjekto tapatybės išlaikymas yra esminis kriterijus vertinant ar įvyko verslo perdavimas. Tai matoma iš to, kad subjekto veikla iš tikrųjų tęsiama arba atnaujinama (pasinaudojant to ūkio subjekto ištekliais), kas gali būti nustatoma lyginant subjektą prieš perdavimą ir po jo²⁴. Tai vienas iš sudėtingiausiai konstatuojamų elementų, ir nors ESTT nepateikė konkretaus ir aiškaus perdavimo apibrėžimo, palikdamas galutinį vertinimą nacionalinių teismų prerogatyva, jis suformulavo septynių kriterijų sąrašą, dar kitaip vadinamus *Spijkers* kriterijus, sukongretinant, į ką reikėtų atkreipti dėmesį vertinimo metu, t. y.:

- 1) perduodamos įmonės ar verslo rūšis; 2) materialinio turto, kaip antai pastatų ir

²¹ Pvz.: Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2018 m. rugpjūčio 7 d. sprendimas *Colino Sigüenza* C-472/16, EU:C:2018:646; Generalinės advokatės SHARPSTON, E. 2010 m. gegužės 6 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *UGT-FSP* C-151/09, EU:C:2010:255; Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2010 m. liepos 29 d. sprendimas *UGT-FSP* C-151/09, EU:C:2010:452; Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2005 m. gruodžio 15 d. sprendimas sujungtose bylose *Guney-Gorres* C-232/04 ir C-233/04, EU:C:2005:778.

²² Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2011 m. rugsėjo 6 d. sprendimas *Scattolon* C-108/10, EU:C:2011:542.

²³ Generalinio advokato TANCHEV, E. 2017 m. gruodžio 6 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Colino Siguenza* C-472/16, EU:C:2017:943.

²⁴ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1986 m. kovo 18 d. sprendimas *Spijkers* C-24/85, EU:C:1986:127; Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2015 m. rugsėjo 9 d. sprendimas *Ferreira da Silva e Brito ir kt.* C-160/14, EU:C:2015:565.

kilnojamojo turto, perdavimas ar neperdavimas; 3) nematerialaus turto vertė perdavimo momentu; 4) tai, ar perimta dauguma darbuotojų; 5) ar buvo perduoti klientai; 6) prieš ir po perdavimo atliekamos veiklos panašumo laipsnis; 7) šios veiklos galimo sustabdymo trukmė²⁵ (žr. Priedą Nr. 1). Atsižvelgiant į tai, kad pagrindinis šio darbo objektas yra darbuotojų teisių apsauga, darbe atskirai bus atkreiptinas dėmesys tik į vieną iš aukščiau įvardintų kriterijų – perimtą darbuotojų daugumą. Tai, kad detalesnei analizei išskirtas tik šis kriterijus, jokiū būdu nereiškia, kad pastarasis yra svarbiausias. Jis įtraukiamas į visapusišką ir sistemišką aplinkybių nagrinėjimą kartu su kitais kriterijais. Tačiau šiuo atveju, dėl magistro darbo apimties, šis elementas domina labiau dėl tos priežasties, kad viena vertus tai yra tarsi ir požymis, lemiantis verslo perdavimo fakto konstatavimą, ir kartu pasekmė, sekanti būtent iš verslo perdavimo – draudimas verslo perėmėjui atleisti darbuotojus remiantis perdavimo faktu – apie kurią bus kalbama tolimesnėse dalyse. Taigi, darbuotojų perdavimo kriterijui didesnis prioritetas teikiamas ten, kur atsižvelgus į įmonės veiklos rūšį (pirmasis iš minėtų *Spijkers* kriterijų) nustatoma, kad įmonė veikia tuose sektoriuose, kur veikla iš esmės grindžiama darbo jėga (angl. *labour intensive sector*), pavyzdžiui valstybinio muziejaus nuolatinis stebėjimas²⁶, mokyklų valymas ir priežiūra²⁷, nes tokiu atveju darbuotojų grupė, nuolat vykdanči bendrą veiklą, yra ūkio subjektas²⁸. Šiuo atveju viena pagrindinių taisyklių yra tai, kad perimti darbuotojai turi būti reikšmingi ne tik skaičiaus (turi būti perimama didžioji, esminė dalis), bet ir kompetencijos požiūriu, atliekantys pirmtako pavestas užduotis. Perimtų darbuotojų kvalifikacijos lygis yra reikšmingas, nes mažai kvalifikuoti darbuotojai yra lengvai pakeičiami, todėl jų atveju reikia, kad būtų perimta didžioji dalis darbuotojų, konstatuojant ankstesnį darbo organizavimą, kuris lemia verslo perdavimą²⁹. Vadinasi, galima būtų net pagalvoti apie tai, kad tai labiau ne darbuotojų perdavimas, o jų turimos kompetencijos, kuri leis naujajam

²⁵ Pirmiausiai *Spijkers* byloje. Žr. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1986 m. kovo 18 d. sprendimas *Spijkers* C-24/85, EU:C:1986:127, o vėliau ne vienoje vėlesnėje byloje, pvz.: Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2017 m. liepos 20 d. sprendimas *Piscarreta Ricardo* C-416/16, EU:C:2017:574; Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2017 m. spalio 19 d. sprendimas *Securitas* C-200/16, EU:C:2017:780.; Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2015 m. lapkričio 26 d. sprendimas *Aira Pascual ir kt.* C-509/14, EU:C:2015:781.; Generalinio advokato BOT, Y. 2015 m. birželio 11 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Ferreira da Silva e Brito ir kt.* C-160/14, EU:C:2015:390.

²⁶ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2018 m. liepos 9 d. sprendimas *Somoza Hermo and Ilunion Seguridad* C-60/17, EU:C:2018:559.

²⁷ Generalinio advokato BOT, Y. 2011 m. balandžio 5 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Scattolon* C-108/10; EU:C:2015:390.

²⁸ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1997 m. kovo 11 d. sprendimas *Suzen* C-13/95, EU:C:1997:141.

²⁹ THUSING, G. *European Labour Law*. Munchen: Verlag C.H. Beck oHG, 2013, p. 114. Pavyzdžiui, Vokietijos Federalinis darbo teismas vienoje byloje padarė išvadą, kad valymo paslaugų atveju pakankamas perduotų darbuotojų procentas būtų 85.

darbdaviui stabiliai vykdyti perduodančios įmonės veiklą arba tam tikrą jos dalį³⁰, kas atitinkamai lems, kad darbuotojų grupė bus laikoma išlaikiusia savo tapatybę. Čia gali kilti klausimas, jeigu taip svarbu, kad būtų perimama esminė / didžioji dalis darbuotojų, tai kaip būtų vertinamas perdavimas ten, kur atitinkamą veiklą vykdo tik vienas darbuotojas. Atsakymas turėtų būti – taip pat. Ūkio subjektą gali sudaryti ir vienas darbuotojas (ar būtent toje dalyje dirbantis tik vienas darbuotojas), tačiau tai nereiškia, kad galima būtų netaikyti Direktyvos³¹. Tikėtina, kad toks principas pasirinktas siekiant kuo plačiau įgyvendinti pagrindinį Direktyvos tikslą – darbuotojų apsaugą. Taigi, iš esmės su darbuotojų perėjimu didelių taisyklių nėra daug, tačiau minėta, kad gali pasirodyti, jog darbuotojų perdavimo kriterijus persidengia su privalomu darbuotojų perėmimu. Taip tarsi paliekama erdvė darbdavių piktnaudžiavimui – jie gali nuspręsti ar įvykdytos perdavimo sąlygos, pasirinkus neįdarbinti pirmtako darbuotojų ir taip „apeiti“ Direktyvą. Tačiau vis dėlto manytina, kad tam tikrą skirtumą išvelgti galima. Iš esmės, jeigu sektorius yra grindžiamas darbo jėga ir yra perimama didžioji dalis darbuotojų, tai galima konstatuoti verslo perdavimo faktą ir tada jau kelti pasekmių klausimą, kaip antai, kodėl nėra perimti visi darbuotojai (tikėtina, kad praktikoje dažniausiai ir kyla situacija, kai būtent dėl teisių pažeidimo nesilaikant įpareigojimų, kylančių iš Direktyvos, ir kreipiasi neperimtoji darbuotojų dalis) arba kodėl pažeidžiamos kitos teisės. Todėl šiuo atveju darbuotojų perėmimas yra kaip kriterijus. Tuo tarpu, jeigu remiantis kitais *Spijkers* kriterijais nustatoma, kad įvyko verslo perdavimas, tuomet visų darbuotojų perėmimas turi būti kaip pasekmė, kylanti iš perdavimo. Taigi, bandyti išvelgti skirtumą tikrai galima, tačiau visiškai paneigti, kad tas pats aspektas šiek tiek susipina tarp kriterijaus ir pasekmės statuso – nelabai pavyktų. Iš esmės, remiantis Teisingumo Teismo praktikoje išanalizuotais visais kriterijais, ūkio subjektas laikomas išlaikiusi savo tapatybę, kai perduodama reikšminga materialiojo ir nematerialiojo turto dalis ir naujasis darbdavys iš tikrųjų šį ūkio subjektą toliau naudoja arba perima tokiais pačiais arba panašiais veiksiais vykdyti³². Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad subjektas bus laikomas išlaikiusi savo tapatybę net ir juo atveju, jeigu pas perėmėją jis neišlaikys savo

³⁰ Generalinio advokato BOT, Y. 2011 m. balandžio 5 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Scattolon* C-108/10; EU:C:2015:390; bei Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1998 m. gruodžio 10 d. sprendimas sujungtose bylose *Hidalgo and others* C-173/96 ir C-247/96, EU:C:1998:595.

³¹ Generalinio advokato BOT, Y. 2007 m. kovo 22 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Jouini ir kt.*, C-458/05, EU:C:2007:182; bei Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1994 balandžio 14 d. sprendimas *Schmidt* C-392/92, EU:C:1994:134. Tokio vieno darbuotojo perdavimo pavyzdžiu galėtų būti valytoja C. Schmidt, kuomet bankas, kuriame ji vienintelė dirbo valytoja, nusprendė ją atleisti ir pasisamdyti patalpų valymo įmonę. Teisingumo Teismas pasakė, kad darbuotojų perdavimo gali pakakti konstatuojant verslo perdavimą.

³² Generalinio advokato BOT, Y. 2015 m. birželio 11 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Ferreira da Silva e Brito ir kt.* C-160/14, EU:C:2015:390.

savarankiškos organizacinės struktūros³³. Vėlgi, tai būdas užtikrinti kiek įmanoma platesnį direktyvos taikymą, atsižvelgiant į dažniausiai taikomą praktiką: perėmėjas, jau turintis savo organizacinę struktūrą, būtent perimtą objektą pritaiko prie jau egzistuojančios struktūros, o ne atvirkščiai – derinasi prie perimamųjų. Kartu tai reikšminga apsauga ir dalies verslo perdavimo atveju, kai siekiama perkelti tik tam tikrą veiklos šaką, nes jei pakaktų vien tik perduotų priemonių integravimo į perėmėjo organizacinę struktūrą fakto, norint konstatuoti verslo perdavimo nebuvimą, tai būtų itin sudėtinga taikyti būtent tokių verslo dalių perdavimo atvejais. Tačiau, pažymėtina, kad ne bet kokia padrika perimtų elementų integracija gali būti tinkama. Šiuo atveju svarbūs keli aspektai: pirmiausia, reikia kad tokia organizacinė struktūra, kurią perdavėjas nustatė įvairiems perduodamiems gamybos elementams, išsaugotų būtent funkcinį tarpusavio priklausomybės ir papildomumo ryšį tarp visų šių elementų; antra – išlaikant minėtą tarpusavio ryšį, elementai turi toliau savarankiškai (be kitų išteklių poreikio) vykdyti analogišką ar panašią iki perdavimo buvusiai ūkio subjekto veiklą, nepaisant organizacinio persikirstymo³⁴. Vadinasi, tapatybės išlaikymui svarbiau tam tikrų elementų perėmimas, pats veiklos tęsimas, elementų ryšio tęstinumas, nebūtinai išlaikant nepakitusią organizacinę struktūrą.

Atkreiptinas dėmesys, kad visi šie aukščiau pateikti kriterijai bei išaiškinimai, remiantis Direktyvos 1 straipsnio 1 dalies c punktu, taikomi ir kalbant apie valstybines įmones, kurios verčiasi ūkine veikla, nesvarbu siekdamos pelno ar ne, todėl jeigu perleidėju būtų savivaldybė ar jos įmonė ar kitas viešosios teisės reglamentuojamas juridinis asmuo (pvz.: viešoji įmonė), tai nereikštų, kad turėtų būti atmetama Direktyvos garantuojama apsauga. Tokios taisyklės būtų taikomos ir privataus juridinio asmens veiklos perdavimui viešajam juridiniam asmeniui³⁵ bei atvirkščiai – iš valstybinio organo į valstybės valdomą organą, kuris yra privatus juridinis asmuo³⁶. Tokio principo laikymasis atrodo visiškai racionalus, nes ūkine veikla laikant prekių ir paslaugų teikimą, negalima atmesti fakto, kad tokiu teikimu gali užsiimti ir valstybės įmonės. Tačiau čia labai svarbu atskirti komercines paslaugas nuo viešosios valdžios funkcijų vykdymo, kai teikiamos paslaugos, siekiant užtikrinti viešąjį interesą. Būtent pastaruoju atveju, vykdant administracines pertvarkas tarp viešojo administravimo institucijų (pavyzdžiui, perduodant teritorinio vieneto

³³ Generalinio advokato BOT, Y. 2015 m. birželio 11 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Ferreira da Silva e Brito ir kt.* C-160/14, EU:C:2015:390.

³⁴ TAMOŠIŪNAITĖ, E. Tapatumo požymis konstatuojant verslo perdavimą. *Teisė*, 2012, Nr. 85, p. 189.

³⁵ Generalinės advokatės TRSTENJAK, V. 2010 m. spalio 26 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *CLECE C-463/09*, EU:C:2010:636.

³⁶ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2000 m. rugsėjo 14 d. sprendimas *Collino and Chiappero*, C-343/98, EU:C:2000:441. Byloje vykdytas Italijos telefono operatoriaus reorganizavimas.

administracines funkcijas tarpterritoriniam susivienijimui³⁷), negalima laikyti, kad įvyksta perdavimas Direktyvos prasme³⁸. Vadinasi, vien tai, kad ūkio subjektas yra priskiriamas prie viešųjų negali būti Direktyvos netaikymo priežastimi. Tokia priežastimi negali būti ir tai, kad perdavimas vyksta tarp dviejų tos pačios grupės dukterinių bendrovių, kurios yra atskiri juridiniai asmenys, iš kurių kiekvienas susaistytas konkrečiais darbo santykiais su savo darbuotojais. Todėl nors gali atrodyti, kad tai bendra grupė, kuri gali turėti ne tik tuos pačius valdymo organus, tačiau ir tas pačias patalpas ar net vykdyti identišką veiklą, ir todėl iš dalies būtų sunku įvertinti tapatybės išlaikymo kriterijų, tačiau Teisingumo Teismo nuomone visi šie aspektai neturi reikšmės ir negali būti Direktyvos taikymo kliūtimi³⁹.

Taigi, iš aptartų ūkio subjekto ir tapatybės išlaikymo reikalavimų, galima formuoti išvadą, kad svarbu nustatyti ne tik ar ūkio subjektas savarankiškai egzistavo iki perdavimo, bet lyginant (remiantis *Spijkers* kriterijais) subjektą prieš ir po perdavimo, padaryti išvadą apie tęsiamą veiklą nors ir esant tam tikrų organizacinių pokyčių. Vis dėlto, atkreiptinas dėmesys, kad analizuojant verslo perdavimo sampratą visas per daugelį metų suformuluotas taisyklės galima laikyti tik gairėmis, nurodančiomis, į ką reikėtų atkreipti dėmesį vienu ar kitu atveju, nes Teisingumo Teismas nepateikia bendrų taisyklių, pritaikomų visais atvejais, o kiekvieną bylą vertina individualiai ir savo išvadą formuoja tiksliai nurodydamas byloje egzistuojančias aplinkybes, o neretu atveju ESTT išvada ir toje pačioje byloje paskirto generalinio advokato tų pačių bylos faktų interpretacija veda prie visiškai skirtingų rezultatų.

1.2. Verslo perdavimo būdai

Verslo perdavimo faktui konstatuoti, svarbu ne tik nustatyti, ar ūkio subjektas išlaikė savo tapatybę, tačiau ir įvertinti, ar jis buvo atliktas Direktyvoje *expressis verbis* įvardintais būdais: a) teisiniu perdavimu ir b) susijungimu. Plačiau apie juos nėra pasisakoma, todėl manytina, kad vertinga pasiaiškinti ne tik šias sąvokas, bet ypač tai, kokiomis formomis minėti būdai gali pasireikšti. Dėl teisinio perdavimo ESTT praktikoje yra suformuotas pakankamai lankstus ir platus sąvokos aiškinimas, nereikalaujantis tiesioginio sutartinio santykio tarp perdavėjo ir perėmėjo. Numatyta, kad perdavimas gali įvykti ir tarpininkaujant tretiesiems asmenims⁴⁰, vienašališkais viešosios valdžios institucijų

³⁷ Generalinio advokato MADURO, M.P. 2005 m. sausio 27 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Celtec* C-478/03, EU:C:2005:66.

³⁸ Generalinio advokato BOT, Y. 2011 m. balandžio 5 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Scattolon* C-108/10; EU:C:2015:390.

³⁹ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2014 m. kovo 6 d. sprendimas *Amatori ir kt.* C-458/12, EU:C:2014:124.

⁴⁰ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2017 m. spalio 19 d. sprendimas *Securitas* C-200/16, EU:C:2017:780.

sprendimais – administraciniu aktu⁴¹, vienašališku ankstesnio darbdavio sprendimu⁴², teismo sprendimu, kai nutraukiamas sutarties galiojimas⁴³. Vadinasi, esminiu momentu perdavimo atveju lieka darbdavio pasikeitimas, o ne forma, kuria įvyksta tokia kaita. Ganėtinai teigiamai vertintinas toks teisinio pagrindo išplėtimas, nes reikalaujant tiesioginio sutartinio santykio tarp perdavėjo ir perėmėjo, būtų suteikta galimybė darbdaviams piktnaudžiauti ir išvengti Direktyva suteikiamų darbuotojų garantijų nepasirinkus sudaryti sutarties. Įdomu ir tai, kad ESTT išaiškinimas apima ir dar platesnį požiūrį, konstatuojant, kad teisiniam perdavimui net nėra būtina rašytinė teisinio dokumento forma – teisinio perdavimo sąvoka gali apimti ir žodinį susitarimą tarp perdavėjo ir perėmėjo arba netgi nebylų jų susitarimą, sudarytą praktinio bendradarbiavimo, parodančio bendrą ketinimą įvykdyti darbdavio pakeitimą, pagrindu⁴⁴. Kaip matoma, teisinio perdavimo būdu perduoti verslą galima keliomis formomis – sandorio pagrindu, teismo sprendimu ar administraciniu aktu. Papildomai paminėtina, kad sandorio pagrindo nereikėtų tapatinti tik su pirkimu-pardavimu, t. y. nuosavybės perleidimu, kai šalys aiškiai supranta ir siekia Direktyva reglamentuojamų verslo perdavimo padarinių, pačios nustatydamos verslo perdavimo tvarką ir sąlygas. Sandorio pagrindu verslo perdavimas gali vykti ir kai nebus perduodama nuosavybė ir šalys ne tik kad nesieks, bet galbūt net nesupras ar nežinos, kad jų sandoris patenka į Direktyvos reguliavimo apimtį. Tarp tokių atvejų yra išskirtini nuomos⁴⁵ sandorio bei paslaugų pirkimo

⁴¹ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2017 m. liepos 20 d. sprendimas *Piscarreta Ricardo* C-416/16, EU:C:2017:574; bei Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2011 m. rugsėjo 6 d. sprendimas *Scattolon* C-108/10, EU:C:2011:542. Tokio atvejo pavyzdžiais galėtų būti situacijos, kai miesto savivaldybės taryba su buvusia paslaugų teikėja anksčiau sudarytą sutartį nutraukia ir sudaro su jos konkurente (žr. Generalinio advokato TANCHEV, E. 2017 m. gruodžio 6 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Colino Siguenza* C-472/16, EU:C:2017:943) arba kai remiantis savivaldybės vykdomojo organo sprendimu likviduojama savivaldybės įmonė ir įvykdomas perdavimas (žr. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2017 m. liepos 20 d. sprendimas *Piscarreta Ricardo* C-416/16, EU:C:2017:574), arba kai vietos valdžia vienašališkai nusprendžia nutraukti subsidijų tiekimą vienai asociacijai ir suteikti jas kitai, siekiančiai iš esmės tokio paties tikslo (žr. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1992 m. gegužės 19 d. sprendimas *Sophie Redmond Stichting* C-29/91, EU:C:1992:220).

⁴²Pavyzdžiui, kai darbdavys vienašališkai nusprendžia nutraukti perduotų darbuotojų darbo sutartis, o po kurio laiko naujas darbdavys priima vienašališką sprendimą ir įdarbina tuos pačius darbuotojus toms pačioms užduotims vykdyti. Žr. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2011 m. sausio 20 d. sprendimas *CLECE* C-463/09, EU:C:2011:24.

⁴³ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1988 m. gegužės 5 d. sprendimas *Berg* C-145/87, EU:C:1988:236.

⁴⁴ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2007 m. rugsėjo 13 d. sprendimas *Jouini ir kt.* C-458/05, EU:C:2007:512.

⁴⁵ Nuomos sandorio pagrindo pavyzdys galėtų būti įmonės nuoma, kai restorano patalpos jų savininko išnuomojamos vienai įmonei, o paskui, nutraukus nuomos sutartį, išnuomojamos kitai, ir pastaroji, perimdama naudoti restorano patalpas, įdarbina ir ankstesniosios nuomininkės dėl nuomos sutarties nutraukimo atleistus darbuotojus (žr. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1988 m. vasario 10 d. sprendimas *Daddy's Dance Hall* C-324/86, EU:C:1988:72) arba ar kai restorano savininkas nutraukia restorano nuomos sutartį ir pats imasi restorano verslo (žr. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1987 m. gruodžio 17 d. sprendimas *Ny Mølle Kro* C-287/86, EU:C:1987:573).

sandorio pagrindu įvykstantys perdavimai⁴⁶. Kalbant apie paslaugų teikimo atvejį reikšminga ne pati tokio pobūdžio sutartis, o funkcinių paslaugų perleidimas kitam subjektui⁴⁷. Tai angliškai dar vadinama *outsourcing* arba *contracting out* situacija, kurią paprastai galėtume apibrėžti taip: tai, ką atlikdavai pats, nebeneri daryti ir samdai kažką, kas specializuojasi tokių paslaugų teikime ir gali jas suteikti. Toks veiklos organizavimo principas atsirado darbdaviams pradėjus mąstyti, kad jie turėtų susitelkti į pagrindinį verslą, o visą kitą „šalutinę“ veiklą vykdyti *outsourcing* būdu. Pagrindinis to privalumas – mažesnės darbo sąnaudos. Tačiau šiuo atveju vien faktas, kad *outsourcing* būdu atliekama tokia pati paslauga kokią atlikdavo klientas pats sau (angl. atlikimas *in house*) nėra pakankamas kriterijus taikyti Direktyvą – reikia nepamiršti, kad subjektas, kaip ir visais kitais atvejais, turi išlaikyti tapatumą⁴⁸. Atsižvelgiant į tai kas išdėstyta, darytina išvada, kad verslo perdavimas „teisiniu perdavimu“ nėra siejamas su konkrečiomis teisinės išraiškos formomis ir esminis momentas, pasak C. Barnard, kad terminas „teisinis“ nurodo tik metodą, kuriuo atliekamas perdavimas⁴⁹ – ne tiek svarbu kuria iš teisinių formų tai bus atliekama. Tačiau tai yra tik vienas iš Direktyvoje minimų perdavimo būdų, kitas būdas – susijungimas, apie kurį taip pat nėra išsamiau paaiškinta. Susijungimo sąvokai aiškinti mokslininkai⁵⁰ siūlo taikyti Trečiąją (Nr. 78/855/EEB)⁵¹ ir Šeštąją (Nr. 82/891/EEB)⁵² Europos Bendrijų Tarybų direktyvas, kuriose teigiama, kad kiekvienos jungiamų bendrovių ir skaidant dalyvaujančių bendrovių darbuotojų teisių apsauga reglamentuojama pagal Direktyvą 77/187/EEB. Remiantis tomis direktyvomis, susijungimo sąvoka apima kelias formas: prijungimą ir sujungimą. O Šeštojoje direktyvoje kaip galimas perdavimo būdas numatytas skaidymas įgyjant⁵³. Vadinasi, nors Direktyvoje tiesiogiai ir nėra įvardinto ir

⁴⁶ TAMOŠIŪNAITĖ, E. Teisinis perdavimas ir susijungimas pagal Direktyvą 2001/23/EB. *Teisė*, 2016, Nr. 98, p. 157.

⁴⁷ MAČIULAITIS, V. Darbo santykių stabilumo principo užtikrinimas perduodant įmonę, verslą ar jų dalis. *Socialinių mokslų studijos*, 2012, Nr. 4(2), p. 570.

⁴⁸ COLLINS, H. *Employment law*. New York: Oxford University Press, 2010, p. 200-201. Tokios situacijos pavyzdžiu laikytina *Schmidt* byla, kuri vertinama pakankamai kontraversiškai, būtent dėl to, kad nebuvo nei materialaus turto, nei *know-how* ar specifinės technologijos perdavimo, o iš esmės tik atlikimas tokios pat veiklos, tačiau šiuo atveju bankui atleidus savą darbuotoją – valytoją – ir nusprendus samdyti valymo įmonę, Teisingumo Teismas pripažino tai galimu verslo perdavimo atveju.

⁴⁹ BARNARD, C. *EU Employment Law*. United Kingdom: Oxford University Press, 2012, p. 584.

⁵⁰ Pvz.: BLANPAIN, R. *European Labour Law*. Hague: Kluwer Law International, 2006, p. 632. Iš TAMOŠIŪNAITĖ, E. Teisinis perdavimas ir susijungimas pagal Direktyvą 2001/23/EB. *Teisė*, 2016, Nr. 98, p. 160.

⁵¹ 1978 m. spalio 9 d. Trečioji Europos Bendrijų Tarybos direktyva, pagrįsta Europos Bendrijų steigimo sutarties 54 straipsnio 3 dalimi, dėl akcinių bendrovių sujungimo 78/855/EEB. *OL 2004 m. specialusis leidimas*, 17 skyrius, 1 tomas, p. 42.

⁵² 1982 m. gruodžio 17 d. Šeštoji Europos Bendrijų Tarybos direktyva, pagrįsta Europos Bendrijų steigimo sutarties 54 straipsnio 3 dalies g punktu, dėl akcinių bendrovių skaidymo 82/891/EEB. *OL 2004 m. specialusis leidimas*, 17 skyrius, 1 tomas, p. 50.

⁵³ TAMOŠIŪNAITĖ, E. Teisinis perdavimas ir susijungimas pagal Direktyvą 2001/23/EB. *Teisė*, 2016, Nr. 98, p. 160.

skaidymo atvejo, jis turėtų būti taikomas, remiantis tuo, kad tiek Trečioji, tiek Šeštoji direktyvos kalba apie Direktyvos taikymą tokiais atvejais. Kadangi, kaip galima buvo pastebėti, prijungimas, sujungimas ir skaidymas koreliuoja su nacionalinėje teisėje naudojamu „reorganizavimo“ terminu, galima padaryti išvadą, kad teisinis susijungimas pagal Direktyvą 2001/23/EB iš esmės referuoja į verslo perdavimus, įvykstančius dėl juridinio asmens reorganizavimo⁵⁴. Tačiau pažymėtina, kad čia neturima galvoje restruktūrizavimo įmonės viduje. Čia galėtų kilti klausimas, ar tikrai įvardinti du atskiri verslo perdavimo būdai – teisinis perdavimas ir susijungimas – yra skirtingi, nes reorganizavimo atveju taip pat yra priimami arba valdymo organo sprendimai, arba tam tikri administraciniai aktai, įstatymai, todėl manytina, kad teisinio perdavimo sąvoka būtų pakankama apimti ir juridinio asmens reorganizavimo situacijas⁵⁵.

Įvertinus visus galimus verslo perdavimus būdus, galima daryti išvadą, kad nustatant ar yra verslo perdavimas lemiamas kriterijus yra ne sutartinis ryšys tarp perdavėjo ir perėmėjo ar forma, kuria jis įgyvendintas, o būtent už įmonės veiklą atsakingo asmens pasikeitimas, kuris įvyksta tam tikru teisiniu metodu.

1.3. Verslo perdavimo samprata nacionalinėje teisėje

Tiek anksčiau galiojusiame Darbo kodekse, tiek dabar galiojančiame įstatymų leidėjas nėra pateikęs sąvokos „verslo perdavimas“, „ūkio subjektas“ ar reikalavimo dėl tapatybės išlaikymo, o darbo kodeksas laikomas pagrindiniu teisės aktu, perimančiu *acquis communautaire* darbo teisės srityje⁵⁶, todėl vertinant verslo perdavimo egzistavimą reikia remtis būtent Teisingumo Teismo suformuota praktika, kurioje interpretuojamos Direktyvos normos. Pati sąvoka „verslo perdavimas“ papildė galiojusį Darbo kodeksą tik 2005 metais, t. y. jau Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą. Ir vis dėlto, galima sakyti, kad toks papildymas ne iki galo atspindi Direktyva reguliuojama sritį – nėra objektais įvardinti įmonė ar jos dalis. Toks neatitikimas ilgą laiką kėlė klausimų⁵⁷, tačiau remiantis T. Davulio nuomone į jį galima atsakyti, kad įstatymų leidėjas simplifikuoja Direktyvoje kartu vartojamas įmonės, verslo, įmonės ar verslo dalies sąvokas⁵⁸. Galiojusiame Darbo kodekse

⁵⁴ TAMOŠIŪNAITĖ, E. Teisinis perdavimas ir susijungimas pagal Direktyvą 2001/23/EB. *Teisė*, 2016, Nr. 98, p. 160.

⁵⁵ *Ibid.*, p. 162.

⁵⁶ PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Valstybės įmonė Registrų centras, 2008, p. 283.

⁵⁷ Pvz.: tokį klausimą buvo iškėlus E. Tamošiūnaitė-Samaitienė, teigdama, kad nėra išgryninta, ar tokia formuluotė pasirinkta dėl to, kad verslo perdavimo terminas apima ir įmonės bei jos dalies atvejus. Žiūrėti: TAMOŠIŪNAITĖ, E. *Business Transfer in the Context of Labour Law Reform*. In DAVULIS, T. *Labour Reforms in Eastern and Western Europe*. Brussels: P.I.E. Peter Lang, 2017, p. 377.

⁵⁸ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Valstybinė įmonė Registrų centras, 2018, p. 197. Primintina, kad nors „verslo ir jo dalies perdavimas“ nėra tikslus terminas, nes

darbuotojų apsauga pirmiausiai ir netgi galima būtų teigti labiausiai buvo orientuota būtent į įmonių reorganizavimo atvejus, kam buvo skirtas kodekso 138 straipsnis. Iki pat 2012 metų net pats minėto straipsnio pavadinimas skambėjo taip: „Apribojimai nutraukti darbo sutartį reorganizuojant įmonę“. Apie reorganizavimą jau buvo minėta analizuojant Direktyvos reguliavimą, teigiant, kad numatytasis verslo perdavimo būdas – susijungimas (angl. *merger*) – savo esme atitinką reorganizaciją. Tokią išvadą patvirtina ir Lietuvos Respublikos civilinio kodekso⁵⁹ (toliau – Civilinis kodeksas) 2.97 straipsnio normoje išvardyti galimi reorganizavimo būdai, kurie iš esmės atitinka tiek galiojusiame, tiek dabartiniame Darbo kodeksuose įvardintus atvejus, t. y. prijungimas, sujungimas, išdalijimas ir padalijimas. Tačiau abejuose minėtuose teisės aktuose reorganizavimas ir verslo perdavimas vertinami kaip atskiri dalykai, nors tai nėra visai tikslinga. Kaip atskleidžia Civiliniame kodekse įtvirtinti reorganizavimo būdų apibrėžimai, visais įmonės reorganizavimo atvejais reorganizuojamos įmonės, kaip juridinio asmens, reorganizavimo pabaigoje nelieka. Dėl šios priežasties visais atvejais dėl reorganizavimo keičiasi reorganizuojamoje įmonėje dirbančių darbuotojų juridinis darbdavys. Taigi galima apibendrinti, kad visi įmonės reorganizavimo atvejai Direktyvos požiūriu bus laikyti verslo perdavimu, nors ir ne visi verslo perdavimai yra lemiami sprendimo reorganizuoti įmonę⁶⁰. Taip pat tiek galiojęs Darbo kodeksas, tiek dabartinis (jo 51 str.), mini įmonės, įstaigos, organizacijos savininko (naujajame Darbo kodekse įvardijama kaip darbdavio dalyvių sudėtis, pvz.: pasikeitimas akcinės bendrovės akcininkų), jų pavaldumo (pvz.: perdavus biudžetinės įstaigos savininko teises iš vienos ministerijos ar įstaigos kitai⁶¹), steigėjo/dalyvio ar pavadinimo pasikeitimo atvejus, kaip neva savarankiškus ribojimo nutraukti darbo santykius atvejus, kas atitinkamai taip pat galėtų būti kritikuotina. Visi šie išvardyti atvejai siejami tik su pačiu reorganizacijos procesu, o ne su darbdavio pasikeitimu, todėl tai turėtų būti suvokiamas kaip reorganizacijos padarinys ir verslo sampratos dalis, o ne savarankiški ribojimo nutraukti darbo santykius atvejai⁶². Taip pat Darbo kodekso 51 straipsnio 1 dalis pamini ir restruktūrizavimo atvejį, kuris (vertinant per

lingvistiškai aiškinant Direktyvos normas reikėtų kalbėti apie įmonės ir jos padalinių perdavimą, tačiau jau nustatyta, kad jį galima naudoti kaip apibendrinamąjį terminą.

⁵⁹ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74-2262.

⁶⁰ TAMOŠIŪNAITĖ, E. Teisinis perdavimas ir susijungimas pagal Direktyvą 2001/23/EB. *Teisė*, 2016, Nr. 98, p.163.

⁶¹ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Valstybinė įmonė Registrų centras, 2018, p. 196.

⁶² Tokio požiūrio laikosi ir teisės mokslininkai bei Europos Komisija, sutardami, kad akcijų sandoriai į Direktyvos veikimo sritį nepatenka, nes tokiu atveju darbdavys kaip teisės subjektas nepasikeičia. Žiūrėti: TAMOŠIŪNAITĖ, E. Teisinis perdavimas ir susijungimas pagal Direktyvą 2001/23/EB. *Teisė*, Nr. 98, 2016, p. 163.

Direktyvos prizmę) savo esme taip pat negalėtų būti laikomas verslo perdavimu, nes remiantis Lietuvos Respublikos įmonių restruktūrizavimo įstatymo 2 straipsnio 3 dalimi pagrindinis restruktūrizavimo tikslas – išsaugoti ir plėtoti įmonės, kuri turi finansinių sunkumų, veiklą, sumokėti skolas ir išvengti bankroto⁶³. Tai visuma organizacinių ar ekonominių priemonių, kaip antai ūkinės veiklos rūšies pakeitimas, gamybos modernizavimas ar darbo organizavimo sistemos tobulinimas padedantys stabilizuoti veiklą, tačiau šiais atvejais taip pat negalėtų būti sakoma, kad keičiasi darbdavys. Todėl aukščiau pateiktą išvadą, kad Darbo kodekso 51 straipsnyje numatyti atvejai galėtų būti laikomi labiau verslo sampratos dalimi nei savarankiškais kriterijais, patvirtintų ir tai, kad priešingu atveju, t. y. juos laikant savarankišku ribojimu nutraukti darbo santykius, kiltų neaiškumų dėl garantijų darbuotojams taikymo. Lingvistiškai aiškinant kodekso 51 straipsnio normas atrodo, kad visos garantijos darbuotojams taikomos tik esant verslo perdavimui, o kalbant apie visus aukščiau nurodytus atvejus (reorganizavimą, pavaldumo pasikeitimą, restruktūrizavimą ir kt.) taikoma apsauga apima tik draudimą atleisti darbuotoją bei keisti jo darbo sąlygas (51 str. 1 d.). Todėl siekiant kuo labiau apsaugoti darbuotojų teises yra svarbu minėto santykio tarp reorganizavimo, pavaldumo pakeitimo, restruktūrizavimo ir verslo perdavimo patikslinimas. Kalbant apie verslo perdavimo būdus, galiojęs Darbo kodeksas jų tiesiogiai nenumatė, nurodydamas tik tai, kad teisiniai santykiai tęsiasi nepaisant verslo ar jo dalies perdavimo teisinio pagrindo. Iš esmės galima būtų teigti, kad nors ir nebuvo išskirtos teisinio perdavimo, administracinio akto ar teismo sprendimo formos, tačiau galima suprasti, kad visi šie būdai galėjo būti tinkami. Tuo tarpu dabartinis Darbo kodeksas jau eksplicitiškai įvardija perdavimo formas – sandorį ir teisės aktą, kurie iš esmės atitinka Direktyvoje įtvirtintuosius, nes „teisės aktas“ savo esme gali apimti ir administracinį aktą, ir teismo sprendimą. Vadinasi, galima daryti bendrą išvadą, kad iš esmės nacionalinis įstatyminis reguliavimas atitinka Direktyvą, tačiau yra ir kelių taisytinių vietų.

Teismų praktikos lyginimas šiuo atveju taip pat negalėtų būtų labai platus, nes jeigu Teisingumo Teismo praktikos, aiškinančios verslo perdavimo sampratą yra gausu, tai situacija Lietuvos teismuose yra ženkliai „skurdesnė“. Nėra gausu bylų, analizuojančių verslo perdavimo buvimą, o ir egzistuojančiose teismai savų įžvalgų praktiškai nepateikia, apsiriboją ESTT išaiškinimų citavimu, tačiau kartais ir jie interpretuojami netiksliai⁶⁴.

⁶³ Lietuvos Respublikos įmonių restruktūrizavimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 31-1012.

⁶⁴ Pvz.: vienoje iš bylų, apeliacinės instancijos teismas šalia kitų argumentų kaip neva paneigiančių verslo perdavimą, nurodė, kad perėmėjas nepradėjo vykdyti naujos veiklos, t. y. tokios, kurios pats anksčiau nevykdė, nors ESTT praktikoje nėra išreikšto reikalavimo, kad norint konstatuoti verslo perdavimą, perimama veikla turi būti skirtinga nuo tos, kuria jau verčiasi perėmėjas (žr. Klaipėdos apygardos teismo

Aišku yra ir panašių situacijų, kaip jau analizuotų šiame darbe anksčiau, kai ir Lietuvos teismai, padarė tokias pačias išvadas, pavyzdžiui, teismas sprendė, kad funkcijų ir turto perdavimas iš viešosios įstaigos (savivaldybei nusprendus ją likviduoti) naujai įkurtai savivaldybės įmonei, kurios įstatuose nurodytas analogiškas likviduotajai tikslas, t. y. savivaldybės gyvenamųjų patalpų administravimas, iš esmės atitinka verslo perdavimo sąvoką⁶⁵. Bene didžiausia verslo perdavimo sampratos aiškinimosi byla Lietuvoje galima pavadinti dalies darbuotojų iškeltą bylą prieš laivų projektavimo veikla užsiimančias įmones UAB „Western Baltic Engineering“ („Perėmėjas“) ir UAB „Baltic Engineering Centre“ („Perdavėjas“), kurios abi priklausė tam pačiam koncernui ir buvo valdomos motininės įmonės. Byla du kartus nukeliavo iki Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT), abu kartus buvo grąžinta žemesnės instancijos teismams naujam faktų ištyrimui ir vertinimui, nurodant gaires, į ką teismai turėtų atkreipti dėmesį⁶⁶, tačiau tik trečiuoju kartu nagrinėjant bylą apeliacinėje instancijoje, Klaipėdos apygardos teismas išanalizavo atskirai kiekvieną iš minėtų *Spijkers* kriterijų ir padarė išvadą apie verslo perdavimo tarp minėtų bendrovių buvimą. Toks bylos kelias leidžia suvokti, kad tie patys faktai skirtingų teismų gali būti vertinami visiškai skirtingai. Žemiau būtent ir pateikiamas skirtingas aplinkybių vertinimas, atitinkamai lėmęs ir skirtingas bylos baigtis (1 lentelė). Kaip matoma, tokiam aiškiam ir nuodugniam išnagrinėjimui prireikė nemažai laiko, kas tik patvirtina, kad verslo perdavimo nustatymas tikrai yra vienas sudėtingiausių procesų.

Apibendrinant nacionalinį reguliavimą, susijusį su verslo perdavimu, iš esmės galima padaryti kelias išvadas: 1) nė viena darbo kodekso redakcija nepateikia verslo perdavimo sampratos, todėl atliekant vertinimą reikia vadovautis Teisingumo Teismo suformuotomis taisyklėmis; 2) dabartinis Darbo kodeksas, kaip ir galiojęs, vis dar atskirai išskiria reorganizavimą, kas nėra visiškai tikslu, tačiau bent jau dabar *expressis verbis* įvardijamos galimos perdavimo formas.

Taigi, iš visos verslo perdavimo sampratos galima daryti išvadą, kad ši sąvoka yra vertinamoji, jos neįmanoma aiškiai apibrėžti ir naudoti kaip aksiomos. Iš esmės verslo perdavimo konstatavimui svarbu, kad savarankiškai veikęs ūkio subjektas, po įvykusių

Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. gegužės 13 d. nutartis civilinėje byloje N.C., T.K., L.M., M.P., G.V.(Š.) v. UAB „Western Baltic Engineering“ ir UAB „Baltic engineering centre“, Nr. 2A-811-125/2013).

⁶⁵ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. spalio 10 d. nutartis civilinėje byloje A.M. v. SĮ „Vilniaus miesto būstas“, Nr. 2A-2514-590/2011.

⁶⁶ Pvz.: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje N.Ch., T.K., J.K., L.M., M.P., G.V. v. UAB „Baltic engineering centre“, Nr. 3K-3-40/2012. LAT pateikė nemažai ESTT suformuluotų taisyklių, nurodant, į ką reikėtų atkreipti dėmesį, akcentuodamas būtinybę vertinti ne pavienius faktus, o jų visumą.

struktūrinių pokyčių, kurie būtų įgyvendinami tam tikru teisiniu metodu, sugebėtų veikti kitame subjekte, išlaikęs savo elementų tarpusavio ryšį.

1 lentelė. Skirtingas aplinkybių vertinimas Klaipėdos apygardos teisme vertinant verslo perdavimo fakto buvimą.

Aplinkybės	Bylos nagrinėjimas apeliacinėje instancijoje antrą kartą ⁶⁷ .	Bylos nagrinėjimas apeliacinėje instancijoje trečią kartą ⁶⁸
Dėl perimtų darbuotojų	Jeigu ir buvo perimti, tai ne visi.	Nesvarbu, kad ir ne visi, bet darbuotojai perkelti sudarant darbdavių susitarimą, užtikrinant jų garantijas, perimta organizuota išteklių grupė.
Perimti darbuotojai dirbo tą patį darbą ir su tais pačiais projektais	Kadangi buvo perimti įsipareigojimai pagal nebaigtas vykdyti sutartis, todėl ir perėję darbuotojai su jomis dirbo.	Tas pats funkcijų vykdymas ir organizuotos išteklių grupės perėmimas leido Perėmėjui vystyti verslo kryptį, atitinkančią perduodančio darbdavio veiklą;
Abi bendrovės bendrais pranešimais informavo klientus, kad Perdavėjo sutartis tęs Perėmėjas.	Aiškintina, kaip papildoma garantija klientams, kad šie nenutrauktų sutarčių.	Toks siuntimas savaime patvirtino, kad Perdavėjo veikla bus tęsiama Perėmėjo ūkinėje veikloje.
Kai kurių sutarčių vykdymo nenutraukimas ir perdavimas Perėmėjui	Aiškintina klientų nesutikimu nutraukti sutarčių ir būtinybe kažkam užbaigti jų vykdymą (ESTT yra nurodęs, kad sutarčių perėmimo motyvai nėra svarbūs – <i>aut. past.</i>)	Nepalaikė minties apie veiklos vienkartinumą, nes buvo perduotos beveik visos teisės ir pareigos, kylančios iš projektavimo ir inžinerijos darbų atlikimo, kurios dar ir suteikė galimybę uždirbti apie 2 mln. litų pajamų.
Dėl turto perleidimo	Laikė neįrodyta, kad programinės įrangos pardavimas po 1 LT, o materialaus turto po 10 LT neatitinka rinkos vertės.	
Dėl veiklos panašumo	Nuspręsta, kad Perdavėjas nepradėjo vykdyti būtent naujos veiklos, kurios iki tol buvo nevykdęs.	Nesvarbu, kad nepradėjo vykdyti būtent naujos veiklos, bet nustatytas veiklos tapatumas.
Išvada	Neišsaugotas ūkio subjekto tapatumas. Verslo perdavimo nebuvo. Ieškovų (darbuotojų) apeliacinis skundas atmetas.	Išlaikyta ūkio subjekto tapatybė. Verslo perdavimo faktas konstatuotas.

Šaltinis: Sudaryta autorės, remiantis Klaipėdos apygardos teismo sprendimais.

⁶⁷ Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. gegužės 13 d. nutartis civilinėje byloje N.C., T.K., L.M., M.P., G.V.(Š.) v. UAB „Western Baltic Engineering“ ir UAB „Baltic engineering centre“, Nr. 2A-811-125/2013.

⁶⁸ Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. birželio 27 d. sprendimas civilinėje byloje N.C., T.K., L.M., M.P., G.V.(Š.) v. UAB „Western Baltic Engineering“ ir UAB „Baltic engineering centre“, Nr. 2A-644-459/2014.

2. INDIVIDUALIOS DARBUOTOJŲ TEISĖS VERSLO PERDAVIMO ATVEJU

Visas darbuotojų garantijas verslo perdavimo atveju, suformuotas jau minėtoje Direktyvoje, galima suskirstyti į dvi stambias grupes – individualias: 1) perdavimas negali būti teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį; 2) perdavėjo teisių ir pareigų, kylančių iš darbo sutarties, automatinis perėjimas; bei kolektyvines: 1) tolimesnis kolektyvinių sutarčių nuostatų vykdymas po perdavimo; 2) darbuotojų atstovų vaidmens išlaikymas bei 3) privalomas informavimas ir konsultavimasis. Visų šių garantijų galutiniai benficiariai yra darbuotojai, tačiau skiriasi ar jie jas įgyvendina individualiai, ar kolektyviai. Vis dėlto dėl pačių garantijų naudos gavėjų atkreiptinas dėmesys į keletą aspektų. Pirmiausia – kitaip nei kalbant apie darbuotojų judėjimo laisvės užtikrinimą, įtvirtintą Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo⁶⁹ 45 straipsnyje, kurio atveju nuspręsta laikytis vienos autonomiškos Europos Sąjungos darbuotojo sąvokos, Direktyva numato, kad darbuotojo sąvoka turėtų būti aiškinama pagal nacionalinę teisę, t. y. darbuotojas bus tas asmuo, kurį kaip darbuotoją atitinkamoje valstybėje narėje gina darbo teisė. Sekant šia norma, tikėtina, kad kils skirtingų vertinimų ir atitinkamai gali išsiplėsti arba susiaurėti naudos gavėjų ratas. Pavyzdžiui, byloje *Piscarreta Ricardo* kilo klausimas ar darbuotojas, verslo perdavimo metu išėjęs nemokamų atostogų ir realiai nevykdęs jokių darbo užduočių, patektų į „darbuotojo“ sąvoką. ESTT atsakė teigiamai, tačiau pridūrė, kad tik tokiu atveju, jeigu jis būtų saugomas pagal nacionalinius teisės aktus⁷⁰. Tai parodo, kad Direktyva siekiama įgyvendinti tik dalinį harmonizavimą, todėl, kaip matyti, tai sukelia skirtingas pasekmes, nes vienodos situacijos gali būti vertinamos visiškai skirtingai. Lygiai tokia pati vertinimo problema iškiltų ir kalbant apie valstybės tarnautojus. Kaip savo išvadoje pateikė generalinis advokatas M.P. Maduro, jeigu jiems būtų taikoma viešoji teisė, nelaikanti jų darbuotojais pagal nacionalinę teisę, jie galėtų būti perkelti dirbti į privačią įmonę, nesinaudodami apsauga, kuri yra teikiama tokioje pat situacijoje esantiems privatiems darbuotojams⁷¹. Todėl šiuo atveju, svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad nors ir minėta, jog Direktyva taikoma ne tik privačioms, bet ir valstybės įmonėms, tačiau darbuotojams, turintiems valstybės tarnautojo statusą, Direktyvos garantuojamos teisės galėtų būti ir netaikomas, jeigu jie nebūtų laikomi darbuotojais pagal nacionalinę teisę. Tokia situacija būtų taikoma ir Lietuvoje, nes valstybės tarnautojai ir darbuotojai yra dvi skirtingos darbo

⁶⁹ Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinė redakcija. *OL*, 2012, C 326, p. 47.

⁷⁰ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2017 m. liepos 20 d. sprendimas *Piscarreta Ricardo* C-416/16, EU:C:2017:574.

⁷¹ Generalinio advokato MADURO, M.P. 2005 m. sausio 27 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Celtec* C-478/03, EU:C:2005:66.

santykių reguliavimo sritys, reglamentuojamos skirtingų teisės aktų – Valstybės tarnybos įstatymo⁷² ir Darbo kodekso. Įdomu ir tai, kad pagal Teisingumo Teismą, darbuotojui apsauga bus taikoma ir tada, kai verslo perdavimo faktas bus konstatuotas ne jo tiesioginiam darbdaviui (su kuriuo yra tiesioginis sutartinis santykis – sudaryta darbo sutartis), o tam, su kuriuo nors ir nesieja darbo santykiai, tačiau dirbama jo naudai ir pagal jo nurodymus⁷³. Vadinasi, jeigu asmuo turi darbo santykius su A, tačiau dirba toje pačioje įmonių grupėje esančioje įmonėje B, tai pastarosios verslo perdavimo atveju jam bus taikoma numatytoji apsauga. Tačiau taip pat reikia atkreipti dėmesį į tai, kad tuo atveju, kai perleidimas yra susijęs tik su verslo ar jo dalies, ar įmonės dalies perleidimu, Direktyva suteikiama apsauga taikoma tik tiems darbuotojams, kurie dirbo toje įmonės dalyje. Toks reglamentavimas aiškinamas tuo, kad darbo santykius iš esmės apibūdina ryšys, esantis tarp darbuotojo ir tos įmonės ar verslo dalies, kurioje jis paskirtas atlikti pareigas⁷⁴. Todėl, kai asmuo įmonėje atlieka kelias funkcijas (viena iš jų atliekama perkeliamoje įmonės dalyje), arba tokias, kurios negali būti priskiriamos konkrečiai įmonės daliai, pavyzdžiui, personalo vadovas⁷⁵, tai perėmus tik dalį įmonės toks darbuotojas neturi teisės reikalauti, kad jis būtų perkeltas pas naują darbuotoją (perėmėją) ir tokiu atveju Direktyvos numatytoji apsauga jam nebus taikoma.

Taigi, galima daryti išvadą, kad Direktyva leidžia numatyti kuo platesnį naudos gavėjų sampratos aiškinimą, leidžiant konkrečiau nuspręsti valstybių narių nacionalinių aktų leidėjams, priklausomai nuo pačios darbuotojo sąvokos aiškinimo.

2.1. Negalimas atleidimas iš darbo remiantis verslo perdavimu

Pirmoji ir bene esminė darbuotojus apsauganti garantija yra draudimas tiek verslo perdavėjui, tiek perėmėjui atleisti iš darbo remiantis vien tik verslo perdavimo faktu, kuri įtvirtina Direktyvos 4 straipsnio 1 dalyje. Kitaip tariant, darbuotojui suteikiama pamatinė apsauga išsaugoti turimą darbą, o iš to išplauks ir visos kitos garantijos. Vis dėlto, yra nuomonių, kad galimi atvejai, kai ne visi darbuotojai verslo perdavimo metu bus automatiškai apsaugoti nuo atleidimo, nes Direktyva taikoma tik tos kategorijos darbuotojams, kuriems apsauga nuo neteisėto atleidimo numatyta pagal valstybių narių nacionalinę teisę, pavyzdžiui, tik tiems, kurių darbo teisiniai santykiai tęsiasi tam tikrą laiką

⁷² Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 66-2130.

⁷³ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2010 m. spalio 21 d. sprendimas *Albron Catering* C-242/09, EU:C:2010:625. Čia neturima mintyje laikinųjų darbuotojų situacijos, o kalbama apie nuolatinį darbą įmonių grupės atveju, kai darbo sutartis sudaryta su holdingo bendrove, o dirbama vienoje iš dukterinių.

⁷⁴ Generalinio advokato MENGOZI, P. 2008 m. lapkričio 26 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Klarenberg* C-466/07, EU:C:2008:614.

⁷⁵ BLANPAIN, R. *European Labour Law*. The Netherlands: Kluwer Law International BV, 2012, p. 784.

tarpą. Kaip tokios situacijos pavyzdys pateikiama Jungtinė Karalystė, kurioje darbo sutartis turi tęstis du metus, kad būtų taikoma apsauga nuo neteisėtų atleidimų⁷⁶. Vis dėlto, pagal bendrą taisyklę, įvykus verslo perdavimui, perėmėjas privalo kartu su verslu perimti ir visus darbuotojus, nepriklausomai nuo to, ar tokių darbuotojų poreikis jam yra ar ne. Šį principą įgyvendinti lengviau, jeigu tarp perdavėjo ir perėmėjo yra tiesioginis sutartinis santykis, t. y. jie abu sudaro susitarimą dėl verslo perdavimo ir aiškiai yra žinoma, apie perdavėjo įmonėje esančius darbuotojus. Tačiau jau buvo aptarta, kad remiantis Direktyva nėra reikalaujama būtent tiesioginio santykio tarp verslo perdavimo šalių, jis gali vykti ir vienašališkais valdžios aktais, gali būti ir paslaugų teikimo perdavimas ir pan. Todėl čia galima kelti klausimą, kaip verslo perėmėjas turi žinoti apie egzistuojantį verslo perdavimą, jeigu jis yra tik paslaugų teikėjas ir į jį kreipiasi klientas dėl paslaugos suteikimo. Šiuo atveju galima imti bene skambiausią valytojos *Schmidt* pavyzdį. Kaip tokiu atveju valymo firmai, į kurią kreipiasi klientas dėl patalpų valymo, sužinoti, ar ji privalo perimti darbuotojus ar ne. Atrodo, kad kaskart tarsi reikėtų klausti kliento, kodėl jis ketina naudotis siūlomomis paslaugomis, ar jis kartais neturėjo darbuotojų, kuriuos atleido, t. y. teirautis, ar jis prieš tai naudojosi valymo paslaugomis, suteiktomis kitos valymo firmos (kas tokiu atveju perėmėjui leistų valyti toliau be jokių pasekmių, remiantis paprastu konkuravimu) ir aiškintis, ar perdavėjas turėjo įdarbinęs darbuotojus ir galbūt perėmėjui, kaip naujam paslaugų teikėjui, kyla pareiga perimti darbuotojus. Šiuo atveju tai pakankamai apsinkina situaciją paslaugų teikėjui, siekiančiam savo paslaugas padaryti kuo patogesnes ir patrauklesnes klientui, net ir atsižvelgiant į Direktyvos pagrindinį tikslą – apsaugoti darbuotojų teises. Todėl kaip tokios situacijos sprendimo variantas galėtų būti įpareigojamas būtent „trečiajai šaliai“, kuri ir lemia verslo perdavimą, sureguliuoti klausimus, įspėti verslo perėmėją apie jo pareigas darbuotojų atžvilgiu⁷⁷. Doktrinoje yra išsakomas požiūris, kad pats įpareigojimas perimti darbuotojus iš pažiūros turėtų būti naudingas ir pačiam darbdaviui – jis įgyja jau veikiančią ir susiformavusį subjektą, kurį kitu atveju nuo pagrindų turėtų kurti pats⁷⁸. Tačiau toks požiūris šiek tiek kritikuotinas ir galėtų būti pateisinamas tik visiško verslo perėmimo atveju. Kuomet yra įgyjama verslo dalis,

⁷⁶ COUNTOURIS, N.; NJOYA, W. 2001/23/EC: Transfer of Undertakings. In SCHLACHTER, M. *EU Labour Law. A Commentary*. The Netherlands: Kluwer Law International BV, 2015, p. 440.

⁷⁷ Toks pasiūlymas buvo pateiktas ir nagrinėjamoje byloje Nyderlanduose. Hagos apeliacinis teismas (*Gerechtshof Den Haag*). 2016 m. vasario 16 d. sprendimas civilinėje byloje *De Staat der Nederlanden (Ministerie van Economische Zaken, Agentschap NL) v. BDG Administratieve Diensten B.V.*, Nr. 200.134.332/01. Cituojama pagal: ZWANENBURG, A. Transferee has no claim against transferor for paid leave accrued before transfer. *European Employment Law Cases*, 2016, Nr. 2, p. 131 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. lapkričio 29 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.elevenjournals.com>>.

⁷⁸ RIESENHUBER, K. *European Employment Law. A Systematic Exposition*. United Kingdom: Intersentia, 2012, p. 563.

manytina, kad darbdavys patiria daugiau suvaržymų negu naudos, jei jis jau yra rinkoje žinomas „žaidėjas“, turintis veikiantį savo verslo „mechanizmą“, įmonės veiklos modelį bei viziją išmanančius bei specialių žinių turinčius darbuotojus, arba tiesiog jau turi tiek darbuotojų, kad jų pakanka ir perėmus būtų darbuotojų perteklius. Vis dėlto, tai nereiškia, kad darbdavio kaip verslininko patogumas organizuojant veiklą, gali būti iškeliamas aukščiau už darbuotojų pamatinę teisę į darbą bei garantijas, apsaugančias nuo neteisėto atleidimo. Todėl galimos situacijos, kad žinodamas tai, bet nenorėdamas perimti darbuotojų, arba norėdamas padaryti savo verslą patrauklų pirkėjams, perdavėjas, bandydamas apeiti Direktyvos taikymą, gali darbuotojus atleisti prieš arba po verslo perdavimo. Šiuo atveju nėra taisyklės, nurodančios koks atleidimo prieš ar po perdavimo laikas yra „saugus“⁷⁹. Tokia schema kiekvienu atveju turėtų būti vertinama labai akylai – ne tik laiko atžvilgiu nustatant, koks yra laiko tarpas nuo atleidimo lyginant su įvykusių verslo perdavimu⁸⁰, tačiau ir įvertinant aplinkybę, ar nebuvo darbo sutarties nutraukimo su perdavėju ir naujos darbo sutarties sudarymu su perėmėju, tačiau jau kitokiomis sąlygomis. Tai dar vienas iš būdų bandant išvengti Direktyvos taikymo, kuomet iš pažiūros atrodo, kad darbuotojai yra perimti, nes jie dirba pas perėmėją, tačiau jų perleidimo forma yra kitokia nei numatyta pagal Direktyvą, t. y. jie įdarbinami iškart po perleidimo, tačiau su nauja darbo sutartimi ir ne tokiomis palankiomis sąlygomis⁸¹. Šioje vietoje pažymėtina, kad svarbu ne tai, ar formaliai nepasirašyta nauja darbo sutartis (nes tikėtina, kad ji būtų pakeista pakoreguojant keletą būtinųjų sąlygų – nurodant pasikeitusį darbdavį kaip sutarties šalį ar darbovietės adresą), tačiau esminis akcentas – kad nebūtų pasirašoma naujomis sąlygomis grindžiama darbo sutartis. Taip pat svarbu atkreipti dėmesį, ar nėra prieš verslo perleidimą piktnaudžiaujama kitais atleidimo pagrindais. Pavyzdžiui, nėra draudimo prieš perdavimą atleisti kitais pagrindais. Vienas galimų variantų – darbo sutarties nutraukimas dėl darbuotojo netinkamo elgesio, todėl darbdavys galėtų bandyti taikyti šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo institutą (pvz.: nacionaliniu atveju – pagal DK 58 straipsnio 3 d. 7 p. „pritempti“ pažeidimą prie šiurkščių pažeidimų kategorijos, o tai padaryti palengvintų tokių situacijų traktavimo įvardijimas įmonės lokaliniuose teisės aktuose) ir atleisti darbuotoją

⁷⁹ Pvz.: Jungtinėje Karalystėje buvo atvejais, kai pripažino atleidimą tinkamu likus kelioms valandoms iki perdavimo. Žr. RIESENHUBER, K. *European Employment Law. A Systematic Exposition*. United Kingdom: Intersentia, 2012 p. 597.

⁸⁰ Sutinkama nuomonė, kad ne tik tada, kuomet laiko atžvilgiu atleidimą ir perdavimą skiria nedidelis laiko tarpas galima konstatuoti atleidimą dėl perdavimo fakto, tačiau toks vertinimas išplečiamas taip, kad tokia situacija gali būti ir tuomet, kai atleidimas įvyksta dar net nežinant konkrečios perdavimo datos ar perėmėjo. Žr. COUNTOURIS, N.; NJOYA, W. 2001/23/EC: Transfer of Undertakings. In SCHLACHTER, M. *EU Labour Law. A Commentary*. The Netherlands: Kluwer Law International BV, 2015, p. 440.

⁸¹ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1988 m. birželio 15 d. sprendimas *Bork International C-101/87*, EU:C:1988:308. Iš Generalinio advokato RUIZ-JARABO COLOMER, D. 2008 m. rugsėjo 4 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Juuri C-396/07*, EU:C:2008:471.

šiuo pagrindu. Todėl, jeigu vis dėlto paaiškėtų, kad atleidimas nors ir iki verslo perdavimo ar jau po jo buvo susijęs būtent su perdavimo faktu, tai tokiu atveju tie darbuotojai, kurių darbo sutartys ar darbo santykiai buvo nutraukti iki perdavimo dienos pažeidžiant Direktyvos 4 straipsnio 1 dalį, turi būti toliau laikomi vis dar įdarbintais įmonėje perdavimo dieną, o viena iš pasekmių – darbdavio pareigos jų atžvilgiu *ipso facto* pereina perėmėjui⁸². Iš to seka keli galimi padariniai: pasak N. Countouris ir W. Njoya, priklausomai nuo jurisdikcijos toks atleidimas yra arba negaliojantis ir darbo sutartis ar darbo santykiai tęsiasi toliau (pvz.: Vokietijoje), arba net ir egzistuojant tokiam nesažiningam atleidimui darbo santykiai laikomi nutrauktais, o pagrindinis Direktyvos tikslas įgyvendinamas per suteiktą teisę atleistam darbuotojui reikalauti kompensacijos (pvz.: Jungtinė Karalystė)⁸³. Iš esmės panašiai teigia ir britė C. Barnard, sakydama, kad dėl neteisėto atleidimo darbuotojas gali pareikšti ieškinį perėmėjui ir pastarasis yra atsakingas dėl visų antrinių sutartinių prievolių, tokių kaip teisė pareikšti ieškinį dėl neteisėto atleidimo, tačiau ne dėl pagrindinės pareigos tęsti darbo santykius⁸⁴. Šioje vietoje, atkreiptinas dėmesys, kad ne tik tada, kai darbuotojas neteisėtai atleistas dėl verslo perdavimo, turėtų būti taikomas principas dėl laikymo jo vis dar dirbančiu perdavimo metu. Gali būti situacijų, kai atleistas darbuotojas skundžia sprendimą dėl atleidimo, o tuo pačiu metu įvyksta verslo perdavimas. Tokiu atveju teismui patenkinus darbuotojo ieškinį ir pripažinus atleidimą neteisėtu, jis turėtų būti laikomas vis dar dirbusiu perdavimo metu, todėl visos pasekmės dėl neteisėto atleidimo atitektų perėmėjui⁸⁵. Gali pasirodyti, kad tokiu reguliavimu perėmėjas dažnai gali susidurti su reikalavimas, apie kurios nėra žinojęs ir negalėjęs jų įvertinti, tačiau beveik visais įmonių įsigijimo atvejais yra atliekamas teisinis patikrinimas (angl. *legal due diligence*), kurio metu perėmėjui suteikiama teisė nusistatyti ir įsivertinti visas galimas rizikas.

Aišku, kaip ir kiekviena taisyklė, taip ir ši turi išimčių. Pirmiausia, prieštaravimus automatiniam darbo santykių perėjimui gali pareikšti pats darbuotojas. Ilgą laiką buvo laikomasi nuomonės, kad perėjimas savaime naudingas darbuotojui ir atitinka geriausią jo interesą (matyt dėl to, kad jis išsaugo savo darbo vietą, o su tuo ir pajamų šaltinį), todėl net nekilo mintis svarstyti klausimo dėl darbuotojo sutikimo tęsti darbo santykius su perėmėju.

⁸² Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2010 m. rugsėjo 15 d. nutartis *Briot* C-386/09, EU:C:2010:526.

⁸³ COUNTOURIS, N.; NJOYA, W. 2001/23/EC: Transfer of Undertakings. In SCHLACHTER, M. *EU Labour Law. A Commentary*. The Netherlands: Kluwer Law International BV, 2015, p. 442.

⁸⁴ BARNARD, C. *EU Employment Law*. United Kingdom: Oxford University Press, 2012, p. 614.

⁸⁵ Panašaus tipo situacija nagrinėta Jungtinėje Karalystėje. Žr.: Jungtinės Karalystės Apcialinis darbo teismas (Employment Appeal Tribunal). 2014 m. gruodžio 10 d. sprendimas civilinėje byloje *Salmon v Castlebeck Care (Teesdale) Ltd and others*, Nr. UKEAT/0304/14/DM. Cituojama pagal: SELLA, A. Successfully appelled pre-transfer dismissal revives employment contract retroactively, causing contract to transfer. *European Employment Law Cases*, 2015, Nr. 3, p. 5-6 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.elevenjournals.com>>.

Tačiau ilgainiui, toks vertinimas pasikeitė ir buvo susimąstyta apie sutarčių laisvės principą bei individualų darbuotojo norą⁸⁶, kartu matyt ir dėl to, kad darbą pradėta vertinti ne tik kaip pragyvenimo šaltinį, bet ir vietą, kurioje asmuo galėtų atsiskleisti bei tobulėti. Ir nors Direktyva nustato pareigą darbdaviui perimti darbuotojus, ji nemato reikalavimo darbuotojams tęsti darbo santykius su perėmėju. Jie, remiantis sutarčių laisvės principu, kuris yra bendrasis Sąjungos principas, turi teisę pasirinkti kitą sutarties šalį, t. y. kontrahentą, kuris šiuo atveju būtų darbdavys. Todėl galima būtų teigti, kad ESTT nesuteikia valstybėms narėms galimybės ignoruoti darbuotojo prieštaravimą jo teisių perdavimui, o svarsto alternatyvas, kad tokiais atvejais darbo santykiai turėtų būti arba nutraukti, arba tęstis su perdavėju⁸⁷ – darbo sutarties ir darbo santykių likimą turi nuspręsti valstybės narės. Labai svarbus aspektas – įvertinti, ar tikrai darbuotojo valia susiformavo savaime, ar niekas neturėjo tam įtakos, nedarė spaudimo, galbūt buvo siūlomos išmokos, už tai, kad darbuotojas atsisakytų tęsti santykius, suteikiančios mažesnės naudos, nei garantijos, kylančios iš darbo santykių tęstinumo. Tačiau atkreiptinas dėmesys, kad darbuotojo sutikimo negalima traktuoti kaip visais atvejais privalomojo, tiesiog valstybės narės gali nuspręsti, kad jos suteiks darbuotojams prieštaravimo teisę⁸⁸ – esminis momentas, kad darbuotojui nėra draudžiama prieštarauti ir jis negali būti verčiamas tęsti darbo santykių. Šioje situacijoje gali kilti dvejopų minčių. Viena vertus, darbuotojas nutraukia sutartį savanoriškai, vadinasi pagal analogiją galima būtų kalbėti apie darbo santykių nutraukimą darbuotojo iniciatyva tokia pačia tvarka kaip ir nesant perdavimo, t. y. kad tiesiog bet kokių atveju būtų susiformavusi darbuotojo valia nutraukti santykius. Tačiau toks aiškinimas nebūtų tikslus, nes iš esmės tikėtina, kad nesant verslo perdavimo faktui, darbuotojas vis dėlto būtų linkęs tęsti darbo santykius, todėl tam tikra prasme darbuotojo valia yra paveikta kitų aplinkybių, jo valiai iš dalies turi įtakos jo manymu netinkamas naujojo darbdavio asmuo.

Kita išimtis, leidžianti nevykdyti automatinio darbo santykių perėjimo principo, jau taikoma darbdavio – jis gali atleisti iš darbo esant ekonominėms, techninėms arba organizacinėms priežastims (angliškoje literatūroje dažnai vartojama santrumpa ETOR – *aut. past.*), susijusioms su darbo jėgos pakeitimais. Tai leidžia daryti išvadą, kad pats perdavimo faktas negali būti pateisinamas pagrindas nutraukti darbo santykius, tačiau kaip tokio perdavimo padarinys atsirandančios ekonominės, techninės ar organizacinės

⁸⁶ Pvz.: Kai dirbama viešajame sektoriuje su visomis valstybės teikiamomis garantijomis, o perduodama mažai privačiai bendrovei su abejotina strategija, tai noro pereiti į tokią bendrovę gali visai nebūti. Žr. BARNARD, C. *EU Employment Law*. United Kingdom: Oxford University Press, 2012, p. 611.

⁸⁷ RIESENHUBER, K. *European Employment Law. A Systematic Exposition*. United Kingdom: Intersentia, 2012, p. 594.

⁸⁸ THUSING, G. *European Labour Law*. Munchen: Verlag C.H. Beck oHG, 2013, p. 120-121.

priežastys nekvalifikuotų darbuotojų atleidimo kaip neteisėto. Iš esmės, teisės doktrinoje ar teismų praktikoje nėra išsamiau analizuojama, kokios konkrečiai tai galėtų būti aplinkybės, dažniausiu pavyzdžiu įvardijamas etatų mažinimas⁸⁹. Svarbu tai, kad tos aplinkybės būtų tokios, dėl kurių atsiradimo darbdavys būtų priverstas atleisti darbuotojus, nepriklausomai nuo to, ar įvyksta verslo perdavimas ar ne, t. y. dirbant įprastomis sąlygomis (nors yra pavyzdžių kitų šalių nacionalinėje teisėje, kuomet net ir darbuotojų integracijos į naują darbo aplinką stoka teismai pripažino kaip galimai patenkančią į ekonominių, organizacinių bei techninių priežasčių ratą, jeigu perėmėjas dėjo tinkamas pastangas, reikalingas tai integracijai⁹⁰). Tačiau čia kyla keletas neaiškumų. Logiška, kad tam tikri organizaciniai pokyčiai yra leidžiami, nes jie yra neišvengiami įvykus perdavimui, pavyzdžiui, galbūt reikia steigti naujas ar naikinti senas pareigybes, galbūt keisti struktūrą ir gamybos pajėgumus, kurti naują algų sistemą, atleisti perteklines funkcijas vykdančius darbuotojus ir pan. Kyla mintis, kad tokiu atveju sunku atriboti, ar tos aplinkybės tikrai yra teisėtos ir tikros, o ne specialiai pritemptos siekiant atsikratyti nereikalingų darbuotojų. Taip pat, žiūrint plačiau prasme, viskas vienaip ar kitaip gali sietis su perdavimu – ir darbuotojų perteklius, ir darbo organizavimas. Be to, nėra jokių konkrečių taisyklių, kokios priemonės, bandant išlaikyti ir apsaugoti darbuotojus nuo atleidimo, yra pakankamos, kurias išnaudojus galima teigti, kad atleidimas tikrai yra dėl minėtų svarbių priežasčių, pavyzdžiui: kiek kartų ir kiek pareigybių (kitų nei eitos iki tol) reikia siūlyti darbuotojui. Manoma, kad būtent dėl tokių neaiškių atskyrimo ribų įrodinėjimo taisyklė yra perduota perėmėjui – visais atvejais įrodyti, kad atleidimas nesusijęs su verslo perdavimu, yra darbdavio pareiga, todėl jis ir turėtų stengtis surinkti ir parodyti kuo daugiau panaudotų priemonių siekiant išsaugoti darbuotoją ir atliktų realių veiksmų, pateisinančių atleidimus minėtomis priežastimis. Vadinasi, šiuo atveju vien tikėtinas darbdavio argumentas – noras padaryti įmonę ar jos dalį patrauklią ir taip parduoti už didesnę kainą, teigiant, kad tai yra ekonominė priežastis, dėl kurios reikia atleisti, – nebūtų tinkamas. Taigi, verslo perdavimas kaip pagrindas atleisti darbuotoją gali būti pateisinamas tik esant ekonominėms, techninėms ir organizacinėms priežastims, tačiau kadangi jų egzistavimas yra gana „slidus“

⁸⁹ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1998 m. kovo 12 d. sprendimas *Dethier Équipement* C-319/94, EU:C:1998:99. Iš COUNTOURIS, N.; NJOYA, W. 2001/23/EC: Transfer of Undertakings. In SCHLACHTER, M. *EU Labour Law. A Commentary*. The Netherlands: Kluwer Law International BV, 2015, p. 442.

⁹⁰ Žr. Austrijos Aukščiausiasis Teismas (Oberste Gerichtshof). 2013 m. vasario 21 d. sprendimas civilinėje byloje E.S. v. Musikschulverband, Nr. 9 ObA 96/12a. Cituojama pagal: RISAK, M. Presumption that dismissal was on account of transfer and not for an ETO reason not rebutted (AT). *European Employment Law Cases*, 2013, Nr. 2, p. 7 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.elevenjournals.com>>.

vertinimas, darbdaviams, norintiems apsaugoti, prieš imantis tokių atleidimo veiksmų, reikėtų stengtis palaukti kuo ilgesnį laiko tarpą nuo įvykusio perdavimo.

Dar vienas momentas, kada darbo sutartis gali būti nutraukiama – kai perdavimas yra susijęs su esminiu darbo sąlygų pasikeitimu, nepalankiu darbuotojui. Tokiu atveju už darbo sutarties ar darbo santykių nutraukimą yra atsakingas darbdavys. Svarbu atkreipti dėmesį, kad kalba eina būtent apie esminius pokyčius. Tai leidžia suvokti du dalykus: pirma – tam tikrus pakeitimus perėmėjas gali atlikti, t. y. pakeitimai galimi ne tik tiek, kiek dėl jų sutinka darbuotojas, bet ir tiek, kiek juos būtų galėjęs atlikti ir pats perdavėjas iki perdavimo; ir antra – ne bet koks darbo sąlygų pakeitimas gali būti laikomas nenaudingu darbuotojui, pavyzdžiui, tam tikrų papildomų funkcijų priskyrimas darbuotojui⁹¹ nepatektų į šią kategoriją. Siekiant nustatyti, kas pagal Direktyvą yra laikoma esminiu pasikeitimu, reikia vertinti subjektyviai, t. y. darbuotojo požiūriu ir atsižvelgiant į konkretaus darbuotojo teisinę ir ekonominę padėtį, buvusią sutarties nutraukimo metu⁹². Tokiu esminiu pokyčiu dažniausiai yra įvardijamas darbo užmokesčio sumažėjimas (neatsižvelgiant net į tai, ar jis gali būti kompensuotas suteikus tam tikrų privilegijų)⁹³, taip pat galėtų būti pasikeitusi darbo vieta⁹⁴. Tai, kad už sutarties nutraukimą dėl tokių numatomų pasikeitimų yra atsakingas darbdavys, kompensuoja taisyklės, draudžiančios keisti darbo sąlygas, išimtį. Ir čia svarbu atkreipti dėmesį, kad Direktyva tik nustato, kam tenka atsakomybė, bet ne sutarties nutraukimo finansines pasekmes⁹⁵. Visos pasekmės, tenkančios darbuotojui turi būti sureguliuotos kiekvienos valstybės narės nacionalinėje teisėje (tai jų prerogatyva), numatant, kad už darbo sąlygų pablogėjimą turi būti suteikta kompensacija. Tiesa, valstybės narės nebūtinai turi nusistatyti tam tikros kompensacijos mokėjimą, svarbu, kad būtų garantuojama darbdavio atsakomybė už sutarties nutraukimo pasekmes, kuri gali pasireikšti, pavyzdžiui, darbo užmokesčio išmokėjimu kaip už įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą laikotarpį. Atkreiptinas dėmesys, kad ne veltui minima galima kompensacija, nes jeigu ir atsirastų toks esminis neigiamas pokytis kaip atlyginimo sumažėjimas, tai darbuotojas galėtų reikalauti kompensacijos ir prašyti nutraukti darbo sutartį, jeigu pasirinktų nebetęsti darbo santykių, tačiau jis negalėtų pretenduoti į atlyginimo pakėlimą

⁹¹ PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Valstybės įmonė Registrų centras, 2008, p. 278.

⁹² Generalinio advokato RUIZ-JARABO COLOMER, D. 2008 m. rugsėjo 4 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Juuri C-396/07*, EU:C:2008:471.

⁹³ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2004 m. lapkričio 11 d. sprendimas *Delahaye C-425/02*, EU:C:2004:706.

⁹⁴ Pvz.: Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2008 m. lapkričio 27 d. sprendimas *Juuri C-396/07*, EU:C:2008:656, kai darbdavys reikalavo retkarčiais laikinai dirbti kitoje darbo vietoje.

⁹⁵ Generalinio advokato RUIZ-JARABO COLOMER, D. 2008 m. rugsėjo 4 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Juuri C-396/07*, EU:C:2008:471.

iki buvusio, t. y. tokį, koks buvo susitartas su perėmėju⁹⁶. Taigi, labai svarbu atskirti, kokių pagrindų darbuotojas nebenori tęsti darbo santykių – ar tiesiog savo valia (tada valstybės narės turi nusistatyti, kaip bus sprendžiamas tolimesnis darbo sutarties likimas), ar tas noras susiformavęs iš to, kad įvyko tam tikri esminiai neigiami pokyčiai, nenaudingi darbuotojui (tokiu atveju taikoma jau Direktyvos 4 str. 2 d. – atsakingas darbdavys, bet valstybės narės taip pat gali reguliuotų kompensacijų tvarką.).

Atsižvelgiant į visą tai kas išdėstyta, galima daryti išvadą, kad verslo perdavimo atveju darbuotojų teisės apsaugomos draudimu perėmėjui juos atleisti remiantis perdavimo faktu. Nepriklausomai nuo to, ar naujam darbdaviui yra reikalingi papildomi darbuotojai ar ne, jis turi išlaikyti darbo santykių stabilumą. Šios savo teisės gali atsisakyti tik patys darbuotojai, pasirinkę netęsti darbo santykių, arba esant tam tikroms Direktyvoje numatytiems išimtinėms priežastims.

2.2. Teisių ir pareigų, kylančių iš darbo sutarties su perdavėju, automatinis perėjimas

Kita ne mažiau svarbi kiekvieną darbuotoją sauganti individuali teisė, iš dalies išplaukianti iš jau aptartosios (draudimo atleisti dėl verslo perdavimo), yra teisių ir pareigų, kylančių iš darbo sutarties ar darbo santykių (ar net ir iš nesutartinių⁹⁷ darbo santykių) perėjimas. Šia garantija yra atsisakoma tradicinio principo, jog negali būti perduodamos teisės ir pareigos, kurias nustatė darbo sutarties šalys⁹⁸. Taip užtikrinama, kad darbuotojas išsaugos ne tik darbą, bet ir savo *status quo* – idealiu atveju jo situacija turimų teisių bei pareigų požiūriu liks nepakitusi (jis neatsidurs blogesnėje padėtyje), galėdamas dirbti perėmėjui tokiais pačiomis sąlygomis, dėl kurių buvo susitarta su perdavėju. Šiuo atveju tokiam teisių ir pareigų perėjimui nereikia jokio papildomo šalių susitarimo, jis vyksta automatiškai, remiantis vien verslo perdavimo faktu. Vadinasi, įvykus tokiam perdavimui perdavėjas yra laisvas nuo visų pareigų, kylančių iš darbo sutarties ar darbo santykių (todėl ir yra taip, kaip aptarta anksčiau, kad pvz.: neteisėto atleidimo, įvykusio iki perdavimo, atveju visi reikalavimai reiškiami perėmėjui). Atkreiptinas dėmesys, kad tokiu atveju, kitaip nei pagal bendrąjį prievolių teisės principą, nustatantį, kad skola gali būti perkelta tik su kreditoriaus sutikimu, darbuotojo sutikimo nereikia⁹⁹. Svarbus aspektas, kad minėtoji apsauga, kurią

⁹⁶ COUNTOURIS, N.; NJOYA, W. 2001/23/EC: Transfer of Undertakings. In SCHLACHTER, M. *EU Labour Law. A Commentary*. The Netherlands: Kluwer Law International BV, 2015, p. 441.

⁹⁷ Angl. *non-contractual employment relationship*. Minėta situacija iš Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2010 m. spalio 21 d. sprendimo byloje *Albron Catering C-242/09*, EU:C:2010:625.

⁹⁸ КИСЕЛИЕВ И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Москва, 1999, p. 551-552. Iš MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Darbuotojų teisių apsauga perduodant įmonę, verslą arba jų dalis. *Jurisprudencija*, 2006, Nr. 4(82), p. 56.

⁹⁹ BLANPAIN, R. *European Labour Law*. The Netherlands: Kluwer Law International BV, 2012, p. 787.

siekia užtikrinti Direktyva, susijusi tik su tais darbuotojais, kurių darbo sutartis ar darbo santykiai egzistuoja perdavimo dieną, todėl, pavyzdžiui, pagal terminuotą darbo sutartį dirbantys darbuotojai, jeigu jų darbo sutartis baigiasi iki perdavimo momento, nebus laikomi dirbančiais įmonėje perdavimo dieną¹⁰⁰, net ir tokiu atveju, jeigu darbo sutarčių neatnaujinimas yra dėl paties perdavimo fakto. Tokio nepratęsimo negalima būtų laikyti neteisėtu atleidimu dėl verslo perdavimo, nes darbdavys bet koku atveju nėra įpareigotas pratęsti terminuotos darbo sutarties, o ir pats darbuotojas supranta, kad tokia sutartis pasibaigs konkrečiai numatytą dieną. Daugiau klausimų gali sukelti pats perdavimo dienos konstatavimas, nes platesnių analizių ir aiškių įžvalgų bei taisyklių nepateikia net ir Teisingumo Teismas. Tai, ar perdavimo metu egzistavo tokia sutartis ar darbo santykiai, turi būti vertinama remiantis kiekvienos valstybės narės nacionaline teise¹⁰¹. Pagrindinė Teisingumo Teismo suformuota taisyklė *Celtec* byloje yra ta, kad „perdavimo diena“ žymi dieną, kurią už ūkio subjekto valdymą atsakingo darbdavio statusas perėjo iš perdavėjo perėmėjui. Ši diena yra tikslus momentas, kuris yra imperatyvus – jis nei perdavėjo, nei perėmėjo valia negali būti perkeltas į kitą dieną¹⁰² – tai reiškia, kad ji nėra šalių diskrecijos teisės objektas, todėl kad ir kokį tarpusavio susitarimą sudarytų darbdaviai, tai neturės reikšmės ir tokią perdavimo dieną esančios darbo sutartys ar darbo santykiai tarp perdavėjo ir darbuotojų yra laikomi perdavėjo perleistais perėmėjui tą pačią dieną. Vis dėlto, tai nėra visai tikslu nustatyti, nes galima kelti klausimą, kaip numatyti, kada jau laikoma, kad darbdavio statusas pereina iš perdavėjo perėmėjui. Ar tai terminas, žymintis pačios verslo perėmimo sutarties pasirašymą, ar visų papildomų reikalingų procedūrų atlikimą ir sandorio užbaigimo akto pasirašymą, ar išregistravimą oficialiuose valstybės registruose ar dar kitaip apibrėžiamą terminą. Sutinkama nuomonė, kad darbdavio teisinės padėties perkėlimas įvyksta tą dieną, kai perėmėjas inicijuoja tam tikras parengiamąsias procedūras, kad galėtų tęsti veiklą (pavyzdžiui, pradeda atnaujinimo darbus ir paengia sutartis, siekiant įdarbinti naujus darbuotojus) arba bent jau nuo tos dienos, kurią perėmėjas įsipareigoja imtis šios veiklos (pavyzdžiui, turto pirkimo-pardavimo sutartyje nustatytos veiklos pradėjimo data), neatsižvelgiant į tai, ar veikla iš tikrųjų pradėta¹⁰³. Toks vertinimas jau atrodo tikslesnis ir dalinai lengviau nustatomas. Vis dėlto, toje aukščiau minėtoje byloje

¹⁰⁰ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2010 m. rugsėjo 15 d. nutartis *Briot* C-386/09, EU:C:2010:526.

¹⁰¹ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2018 m. rugpjūčio 7 d. sprendimas *Colino Sigüenza* C-472/16, EU:C:2018:646; Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2010 m. rugsėjo 15 d. nutartis *Briot* C-386/09, EU:C:2010:526.

¹⁰² Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2005 m. gegužės 26 d. sprendimas *CELTEC* C-478/03, EU:C:2005:321.

¹⁰³ MARTINS, D. C. Transfer of an economic unit: Requirements, effects and recent CJEU ruling. *European Labour Law Journal*, 2018, Vol. 9(1), p. 33 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<https://journals.sagepub.com/home/ell>>.

generalinis advokatas M. P. Maduro iškėlė mintį apie tai, kad tiksliai ir konkrečiai data gali būti nustatyta tik tada, kai perdavimas atliekamas pagal sutartį, sudarytą tarp perdavėjo ir perėmėjo. Tačiau jau nustatyta, kad perdavimas gali vykti ir be tiesioginio šalių sutartinio santykio, todėl tokiu atveju, pasak generalinio advokato, perdavimas yra kompleksinis ir vyksta dviem etapais, kurių metu aktyvų perdavimas gali nesutapti su darbo sutarčių perdavimu. Tuomet perdavimo dieną nebūtų taip paprasta apibrėžti, todėl atitinkamai ir nėra būtina ją nustatyti tiksliai ir vieną¹⁰⁴. Tačiau vėlgi, aiškaus tokio atvejo perdavimo datos nustatymo generalinis advokatas nepateikė, ir šios minties labiau neišplėtojo, aiškindamas, kaip reikėtų vertinti tuos darbuotojus, kurie buvo įdarbinti tarp aktyvų perdavimo ir darbo sutarčių perdavimo, todėl plačiau vertinti tokią poziciją būtų sunku. Galima daryti išvadą, kad esminiu momentu vis dėlto turėtų išlikti tai, kad jokių būdu neturėtų būti leidžiama pažeisti darbuotojų teisių perdavimo dienos nustatymo varijavimu šalių susitarimu. Tai turėtų išlikti tam tikru atliktino veiksmo konstatavimu. Vis dėlto, pagrindine garantija šiuo atveju lieka pats teisių ir pareigų perėjimas. Kalbama apie visų teisių ir pareigų, kylančių ne tik iš pačios darbo sutarties, bet ir iš darbo santykių, perėjimą. Pagrindinės ir būtiniosios sąlygos perėjimo prasme klausimų kaip ir nekelia, tačiau neaišku, ar tikrai visais atvejais turėtų pereiti teisės, kurios išsivystė iš darbo teisinių santykių šalių praktikos arba yra labai glaudžiai susiję tik su konkrečiu darbdaviu (pvz.: jeigu yra įmonėje neoficialiai numatyta vadinamoji „13-oji alga“ arba nekonkuravimo susitarimas). „13-ojo atlyginimo“ atveju, tai nėra teisė, kylanti iš pačios darbo sutarties, tačiau išsivysto iš darbo teisinių santykių šalių praktikos. Tokia praktika perėmėjui galėtų būti apskritai nežinoma, o jeigu perimtų darbuotojų yra bent kelios dešimtys, finansiškai tai turėtų ir neigiamų padarinių. Galima būtų galvoti tokia linkme, kad jeigu tam tikras privilegijas nustatydavo kiekvienais naujais metais ir darbuotojai nebūdavo tikri dėl jų gavimo, tai greičiausiai būtų ne teisė, kylanti iš darbo santykių, o vienkartinis skatinimas, priklausantis nuo perdavėjo valios (panašiai kaip vienkartinis premijų atveju). Tačiau, jeigu tokia nerašyta praktika tęsiasi daugelį metų ir yra aiškus darbuotojų lūkestis, tai galėtų būti vertinama kaip susiformavusi jų teisė¹⁰⁵. Tokiu atveju, vėlgi galima būtų teigti, kad perėmėjas buvo laisvas atlikti įmonės teisinį patikrinimą ir pasidomėti apie įmonėje egzistuojančią papildomų įvairių priemonių praktiką. Taip įvairiai vertinti galima būtų ir nekonkuravimo susitarimą, kuris atrodo

¹⁰⁴ Generalinio advokato MADURO, M.P. 2005 m. sausio 27 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Celtec C-478/03*, EU:C:2005:66.

¹⁰⁵ Panašios pozicijos pateiktos ir analizuojant situaciją Graikijoje nagrinėtoje byloje. Žr. Graikijos Aukščiausiasis Teismas (Αρειος Πάγος). 2015 m. birželio 9 d. sprendimas civilinėje byloje *DIONYSSOMARBLE v. D.R.*, Nr. 802/2015. Cituojama pagal: MITSOPOULOU, E. Transferor's undocumented practice of paying retirees more than required by law crosses to transferee, even though the transferee was unaware of the practice. *European Employment Law Cases*, 2016, Nr. 3, p. 190. [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. sausio 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.elevenjournals.com>>.

pakankamai susijęs su konkrečiu darbdaviu. Teisingumo Teisme toks atvejis nebuvo nagrinėtas, tačiau kitų šalių praktikoje šis klausimas buvo kilęs. Lenkijoje vienoje byloje Aukščiausiasis Teismas padarė išvadą, kad tokie susitarimai nepereina verslo perėmėjui, nes įsipareigojama nekonkuruoti būtent po darbo santykių ir tai nėra darbo sutarties sąlygų objektas (nors pati nekonkuravimo sąlyga ir buvo įtraukta į darbo sutartį). Tuo tarpu kitų teisininkų, komentuojančių šią bylą, nuomonės buvo kitokios: terminas „teisės ir pareigos, kylančios iš darbo sutarties ar darbo santykių, egzistuojančių perdavimo dieną“ turėtų būti interpretuojamas plačiau – taip pat ir glaudžiai susijusios su darbo santykiais. Teisininkas iš Belgijos, komentuojantis minėtą bylą, atkreipė dėmesį į racionalų aspektą, kad kartais pagrindinių darbuotojų žinios ir ekspertinė patirtis yra svarbiausia priežastis, kodėl naujasis darbdavys nori perimti verslą. Todėl, jeigu tokie darbuotojai nėra automatiškai įpareigoti jau egzistuojančio nekonkuravimo susitarimo sąlygos, atsiranda rizika, kad naujasis darbdavys perima verslą, kuris yra mažiau vertingas nei tikėtasi, jeigu pagrindiniai darbuotojai yra laisvi išeiti pas konkurentus¹⁰⁶. Tokiu atveju, jeigu perdavėjas nebenori taikyti nekonkuravimo susitarimo, tai jis pats galėtų bandyti nutraukti jį (pavyzdžiui Lietuvoje – nustoti mokėti kompensaciją ir tada darbuotojo teisė į darbą bus neribojama). Aišku, tokią „pereina-nepereina“ analizę galima būtų kelti praktiškai dėl kiekvienos jau įgytos darbuotojo teisės, kaip ir tai, kokių būdu ir kokia apimtimi jos pereina, tačiau dėl ribotos darbo apimties bus atkreipiamas dėmesys tik į keletą. Visų pirma, jau pati Direktyva numato išimtį, kad naujajam darbdaviui nepereina (nebent valstybės narės nuspręstų kitaip) darbuotojų teisės į senatvės, invalidumo išmokas arba išmokas netekus maitintojo būtent pagal papildomų pensijų sistemas bendrovėje, kurios neįeina į valstybių narių įstatymų nustatytas socialinės apsaugos sistemas. Kadangi dėl tokios išimties tam tikra apimtimi nukenčia darbuotojų interesai, Teisingumo Teismas išaiškino, kad minėtą normą reikia aiškinti siaurai, t. y. darbuotojų pareiga perkelti teises gali būti netaikoma tik dėl išmokų, mokamų ne pagal įstatymų nustatytas socialinės apsaugos sistemas, kurios išsamiai išvardintos Direktyvos 3 straipsnio 4 dalies a punkte¹⁰⁷. Dėl kitų teisių perėjimo pateiktinos tik kelios įdomios samprotavimo kryptis. ESTT praktikoje yra analizuotas darbo stažo perėjimo aspektas. Iš esmės, Teisingumo Teismas sutariamai laikosi nuomonės, kad darbo perdavėjo įmonėje trukmė pati savaime nėra ta teisė, kuria galima remtis prieš naująjį darbdavį. Ji svarbi tik tokiu atveju, kai reikia nustatyti tam tikras finansinio pobūdžio teises,

¹⁰⁶ Žr. Lenkijos Aukščiausiasis Teismas (Sąd Najwyższy). 2015 m. vasario 11 d. sprendimas civilinėje byloje U.K. v. A., Nr. I PK 123/15. Cituojama pagal: WUJCZYK, M. Non-compete obligations do not cross to transferee in transfers of undertakings (PL). *European Employment Law Cases*, 2015, Nr. 3, p. 7-8 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. sausio 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.elevenjournals.com>>.

¹⁰⁷ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2015 m. sausio 28 d. nutartis *Gimnasio Deportivo San Andres* C-688/13, EU:C:2015:46.

kuriomis galima remtis prieš buvusį darbdavį, nes perėmėjas turi nustatyti jas tokios pat apimties kaip ir perdavėjas¹⁰⁸. Iš esmės, garantijų, kuriose ženkliai įtaką turi darbo stažas gali būti keletas: teisė į didesnę darbo užmokestį, išeitinė išmoka ar įspėjimo apie atleidimą terminas, nes pastarasis suteikia jo trukmės dydžio atlyginimo išmokėjimą. Tai reiškia, kad jeigu tam tikrų papildomų garantijų buvo numatyta pas perdavėją (pvz.: jo kolektyvinėje sutartyje) ir neįvyksta jokių pokyčių pas perėmėją (nes tam tikrus pokyčius pastarasis gali daryti, pvz.: vienas iš jų – pradėti taikyti savo kolektyvinėje sutartyje numatytą atlygio sistemą), tai jis turėtų išlaikyti numatytąją garantiją ir atsižvelgti į darbuotojo stažą pas perdavėją, pvz.: apskaičiuodamas įspėjimo apie atleidimą laikotarpį¹⁰⁹. Todėl, iš ESTT praktikos galima suprasti, kad ir į stažą reikia atsižvelgti ne visais atvejais, o tik tada, kai tokia prievolė kyla iš darbuotojo ir perdavėjo darbo santykių ir jų sutartų sąlygų¹¹⁰. Vadinas, atitinkamai kitokia situacija būtų tokiu atveju, jeigu darbo stažas dirbant pas perdavėją nesuteikė jokių papildomų teisių, pvz.: atlyginimo sąlygos, nustatytos perdavėjo kolektyvinėje sutartyje, nėra iš esmės pagrįstos darbo stažo kriterijumi, o tik priedais už atliekamas funkcijas. Tokia situacija buvo nagrinėta byloje *Scattolon*, kurioje generalinis advokatas savo išvadoje (kartu pasiremdamas ir sprendimu *Collino*), konstatavo, kad perėmėjas nėra įpareigojamas išlaikyti darbo sąlygų, numatytų perdavėjo taikomoje kolektyvinėje sutartyje, ir gali pakeisti atlyginimo apskaičiavimo būdus pagal savo kolektyvinėje sutartyje numatytą sistemą (tačiau visi pakeitimai turi būti teisėti, t. y. nesusiję su verslo perdavimo faktu). Jis padarė išvadą, kad jeigu pas perdavėją nebuvo remiamasi darbo stažu, tai nepriklausomai nuo to, ar pas perėmėją apskaičiuojant darbo užmokestį jau skaičiuojamas darbo stažas, pastarasis turi teisę nesiremti tuo stažu (būtent dėl to, kad tokia stažo garantija nebuvo numatyta pas perdavėją), nes turi būti išlaikomos darbo sąlygos, o ne pakeičiamos siekiant sulygtinti su perėmėjo darbuotojais. Jo nuomone, pagal Direktyvą perimtų darbuotojų ir jau dirbančių pas perėmėją darbuotojų vienodas vertinimas yra tik pageidautinas, tačiau nėra privalomas¹¹¹. Kitaip tariant, generalinio advokato pozicija tokia, kad darbuotojai turi neatsidurti nepalankesnėje padėtyje nei buvo iki tol, tačiau tai nereiškia, kad jie negali atsidurti nepalankesnėje padėtyje nei pas perėmėją

¹⁰⁸ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2000 m. rugsėjo 14 d. sprendimas *Collino and Chiappero*, C-343/98, EU:C:2000:441; Generalinio advokato TANCHEV, E. 2017 m. vasario 1 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Unionen* C-336/15, EU:C:2017:77. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2011 m. rugsėjo 6 d. sprendimas *Scattolon* C-108/10, EU:C:2011:542.

¹⁰⁹ Pz.: Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2017 m. balandžio 6 d. sprendimas *Unionen* C-336/15, EU:C:2017:276.

¹¹⁰ Generalinio advokato TANCHEV, E. 2017 m. vasario 1 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Unionen* C-336/15, EU:C:2017:77.; Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2000 m. rugsėjo 14 d. sprendimas *Collino and Chiappero*, C-343/98, EU:C:2000:44.;

¹¹¹ Generalinio advokato BOT, Y. 2011 m. balandžio 5 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Scattolon* C-108/10; EU:C:2015:390.

esantys darbuotojai. Vis dėlto, toje pačioje byloje Teisingumo Teismas pateikė ir šiek tiek kitokį vertinimą. Jis nusprendė, kad netgi jeigu ir galima pakeisti tam tikras sąlygas, neturėtų būti leidžiama nustatyti tokių, kurios bendrai būtų nepalankesnės nei taikytos iki perdavimo. Šiuo atveju minėtoje byloje, perkeltieji darbuotojai iš esmės atliko tokio paties pobūdžio funkcijas kaip ir perėmėjo darbuotojai. Be to, perdavėjo kolektyvinė sutartis numatė taip pat papildomą atlygio skaičiavimo tvarką, tik pastaroji buvo paremta atliekamomis funkcijomis, todėl tokiu atveju, jeigu nebetaikoma „senoji“ kolektyvinė sutartis, tačiau ir neatsižvelgiama į darbo stažą – darbuotojai atsiduria nepalankesnėje padėtyje. Todėl Teisingumo Teismas pasiūlė, kad stažas, kurį darbuotojas įgijo pas perdavėją būtų pripažintas. Tokiu būdu būtų įmanoma išvengti gerokai sumažėjusio darbuotojų darbo užmokesčio, palyginti su tuo, kurį jie gavo prieš perkėlimą, o tai būtų bent dalinė darbuotojų teisių apsauga¹¹². Taigi, darytina išvada, kad jeigu įgytas darbo stažas suteikia tam tikrų teisių, kurios galėtų neleisti pabloginti darbuotojui padėties – į jį vis dėlto reiktų atsižvelgti visais atvejais.

Nors kalbama vien apie teisių perėjimą ir jų išlaikymą, tačiau svarbu ir tai, ar perėmėjas gali tam tikru mastu koreguoti perimtas teises ir pareigas, ar privalo jas visais atvejais išlaikyti būtent tokias, kokios buvo. Iš esmės šiuo klausimu matoma tam tikra požiūrio formavimosi grandinė. Istorškai vertinant, ankstesnėje Teisingumo Teismo praktikoje matoma aiški nuostata, kad pakeitimai gali būti tik esant tai leidžiančiai nacionalinei teisei ir jeigu tokių pakeitimų priežastis nėra verslo perdavimas arba priežastys, susijusios su juo¹¹³. Toks vertinimas atrodo pakankamai siauras, atsižvelgiant į tai, kad tokiu atveju nekuriama pusiausvyra ir ribojamos galimybės perėmėjui modifikuoti perimtą verslo dalį siekiant įvesti bendrą reguliavimą įmonėje. Pozityviai vertinama tai, kad laikui bėgant ESTT pradėjo Direktyvą skaityti ne tik iš darbuotojo perspektyvos, bet ir su rinka susijusių problemų. Pradėjo rasti aiškinimų, kad turėtų būti suderinti abiejų pusių interesai, t. y. ne tik su perdavimu susijusių darbuotojų apsaugos, tačiau ir naujojo darbdavio, kad jis galėtų imtis perduoto ekonominio vieneto veikimui būtinų reguliavimo ir pritaikymo priemonių¹¹⁴. Atsižvelgiant į tai, ir praktika pradėjo kisti bent jau dalinai laisviau reguliuojant galimus pokyčius: *Delahaye* byloje teismas pasisakė, kad galima daryti ir tuos pokyčius, kurie yra susiję su verslo perdavimu, jeigu jie nebus esminiai. Jeigu vis dėlto tai būtų esminiai pokyčiai, tokiu atveju būtų taikoma jau aptarta Direktyvos

¹¹² Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2011 m. rugsėjo 6 d. sprendimas *Scattolon* C-108/10, EU:C:2011:542.

¹¹³ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2003 m. lapkričio 6 d. sprendimas *Martin and others*, C-1/04, EU:C:2003:594.

¹¹⁴ Generalinio advokato LÉGER, P. 2004 m. birželio 17 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Delahaye* C-425/02, EU:C:2004:376.

4 straipsnio 2 dalis. Tačiau diskusijų iki šiol kelia klausimas, ar galima atlikti tam tikrus pakeitimus remiantis ekonominėmis, techninėmis ar organizacinėmis priežastimis. Viena vertus atrodo, kad jeigu jomis galima pateisinti atleidimus po verslo perdavimo, tai turėtų implikuoti ir galimybę keisti darbo sąlygas, nes tikėtina, kad sąlygų pakeitimas galėtų darbuotojui būti mažiau žalingas nei atleidimas iš darbo. Kita vertus, toks Europos Sąjungos įstatymų leidėjo išimties pasirinkimas, numatant jį tik Direktyvos 4 straipsnyje, matyt, buvo tikslingas. Būtent toks dviprasmiškas vertinimas vyrauja ir olandų teisės mokslininkų tarpe. Tuo tarpu Jungtinėje Karalystėje šis klausimas yra sureguliuotas pakankamai aiškiai – leidžiant atlikti pakeitimus minėtomis aplinkybėmis, jeigu dėl jų susitars darbo teisinių santykių šalys¹¹⁵. Taigi, tam tikrų neigiamų pokyčių gali būti, tačiau tik minimalių, ir bet kokių atveju jie turi nepažeisti jau turimų darbuotojų teisių.

Tačiau čia galima kelti priešingą klausimą – kaip vertinti pagerinimus? Pirmiau jau išsakyta viena generalinio advokato nuomonė, dėl to, kad pats perdavimas negarantuoja perimtiems darbuotojams mokamo tokio paties darbo užmokesčio kiek pas perėmėją jau dirbantiems darbuotojams. Iš pažiūros atrodo, kad toks požiūris gali duoti erdvės rasti diskriminaciniams byloms. Viena vertus, Direktyvą aiškinant lingvistiškai, iš tiesų ji numato tik teisių ir pareigų, įgytų pas perdavėją, išlaikymą. Todėl ir situacijos pablogėjimas galėtų būti sietinas tik su tuo, kad tokie darbuotojai neatsidurtų būtent blogesnėje padėtyje nei buvo iki tol, tačiau apie jokių padėties sulyginimus su jau dirbančiais darbuotojais nėra užsimenama. Kita vertus, negalima visiškai atmesti ir darbo teisėje įsitvirtinusio principo, reikalaujančio už vienodą darbą atlyginti vienodai, taikymo. Jeigu perimtujų darbuotojų ir jau pas perėmėją dirbančių darbuotojų atliekamos funkcijos, turima kvalifikacija, darbo patirtis ir kt. pernelyg nesiskiria ir iš esmės jie kuria tokią pačią pridėtinę vertę, tai remiantis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principu, jų atlygiai turėtų būti sulyginami. Vis dėlto, kalbant apie galimą diskriminaciją, svarbu tai, kad yra aiškiai įvardinti diskriminaciniai pagrindai, tokie kaip rasė, lytis, amžius, seksualinė orientacija ir pan. Mažesnis darbo užmokestis palyginti su kitais darbuotojais, atsižvelgiant į verslo perdavimo faktą, nėra aiškiai įtrauktas į galimų diskriminacijos pagrindų sąrašą, todėl darbuotojui, teigiančiam, kad jis yra diskriminuojamas dėl skirtingo darbo užmokesčio, reikėtų ieškoti kurį iš galimų diskriminacinių pagrindų jis galėtų bandyti pritaikyti (nesvarbu, kad, pavyzdžiui, Lietuvoje diskriminaciniuose bylose įrodinėjimo našta perkelta darbdaviui, tačiau patį pagrindą, kuo pasireiškė diskriminavimas, darbuotojas turėtų pateikti), pavyzdžiui, galbūt naujasis

¹¹⁵ Žr. SRIPAL, S. Harmonising terms of employment following a transfer is no simple matter. *European Employment Law Cases*, 2018, Nr. 3, p. 28-29 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. sausio 28 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.elevenjournals.com>>.

darbuotojas yra vyras, o pas perėmėją tą pačią funkciją atliekantis darbuotojas, uždirbantis daugiau – moteris, tai būtų dėl diskriminavimo galima būtų bandyti grįsti lytimi. Panaši problema buvo iškelta ir vienoje Suomijoje nagrinėtoje byloje, kurioje Suomijos darbo teismo išvada bei kitų šalių teisininkų, komentavusių teismo vertinimą, pozicijos išsiskyrė. Suomijos darbo teismo išvadą galima būtų pavadinti labiau orientuota į maksimalią darbuotojų apsaugą, nes jo nuomone, nors pats verslo perdavimas iš pradžių ir gali būti priimtinas atlyginimų skirtumų pagrindas, vis dėlto darbdavys per tam tikrą protingą laiką yra įpareigotas pašalinti tuos skirtumus ir suderinti darbo užmokesčius (kas laikytina protingu laiku – angl. „*reasonable time*“ – nebuvo nurodyta). Tuo tarpu Vokietijos ir Graikijos teisininkai turėjo kitokį vertinimą, teigdami, kad suvienodinimo pareiga nėra numatyta jų teisinėse sistemose, tikslas yra tik apsaugoti įgytas teises, o ne jas išplėsti iki finansinės naudos. Jungtinėje Karalystėje taip pat interpretavo, kad jeigu negalima keisti sąlygų, tai negalima atlikti ir jokių vienodinimų, nes tai bus pakeitimai „susiję su verslo perdavimu“. Todėl jie mano, kad yra kelios galimybės: arba tiesiog pakelti atlygį, arba atleisti ir iš naujo įdarbinti kitokiomis sąlygomis (tačiau tokiu būdu yra rizika, kad darbdavys bus apkaltintas neteisėtu atleidimu, todėl nurodyta, kad darbdaviai prašo darbuotojų pasirašyti atsisakymo nuo pareiškimo susitarimą)¹¹⁶. Kaip galima matyti, vienareikšmiško atsakymo šiuo klausimu nėra ir nors iš esmės yra teisūs tie, kurie teigia, kad darbuotojų padėties pagerinimo sulyginant jų darbo užmokesčius Direktyva tiesiogiai nenumato, darbdaviai patys galėtų padaryti tai savanoriškai, norėdami suteikti kuo geresnes darbo sąlygas bei palengvinti integraciją perimtiems darbuotojams.

Taigi, iš viso to kas išdėstyta, galima daryti išvadą, kad verslo perdavimo atveju egzistuojantį draudimą atleisti darbuotojus papildo ir kita apsauga – jų turimo *status quo* išlaikymas verslo perėmėjui automatiškai perkeliant visas teises ir pareigas, kylančias ir darbo sutarties ar darbo santykių. Šalių pusiausvyrą bandoma užtikrinti per laiką suformuota lankstesne praktika, leidžiančia atlikti tam tikrus įgytų teisių ir pareigų pakeitimus, esmingai nebloginant darbuotojų padėties.

¹¹⁶ Žr. Suomijos darbo teismas (Työtuomioistuin). 2018 m. kovo 12 d. sprendimas civilinėje byloje The municipal organisation for trained care personnel (KoHo ry) v. Local Government Employers (KT) and Kainuu Social and Health Care Federation of Municipalities, Nr. TT 2018:18. Cituojama pagal: NURMINEN, J. Labour Court sets out employers' equal treatment obligations following the transfer of a business (FI). *European Employment Law Cases*, 2018, Nr. 2, p. 31-32 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. vasario 9 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.elevenjournals.com>>.

2.3. Individualios darbuotojų teisės verslo perdavimo atveju pagal nacionalinę teisę

Kalbant apie situaciją Lietuvoje, abi aukščiau nurodytos individualios darbuotojų garantijos taip pat yra įgyvendinamos. Teisinių santykių stabilumo principas – garantija, neleidžianti atleisti darbuotojų dėl verslo ar jo dalies perdavimo, – buvo *expressis verbis* įtvirtinta jau ir galiojusio Darbo kodekso 138 straipsnyje ir vis dar yra ir naujojo kodekso 51 straipsnio 3 dalyje. Dėl paties praktinio darbuotojų perkėlimo proceso įgyvendinimo taisyklių nėra pateikta, todėl paminėtina, kad darbdaviai galėtų sudaryti tarpusavio susitarimą, kuriame susitartų kaip, kada ir kokiomis pasekmėmis vyks darbuotojų perkėlimas. Tačiau ir šiuo atveju, darbuotojų perkėlimas gali ir apskritai neįvykti, jeigu tokiam perkėlimui darbuotojai pareikš prieštaravimus. Atkreiptinas dėmesys, kad tik dabartinis Darbo kodeksas tiesiogiai įtvirtina darbuotojų sutikimą dėl perkėlimo, numatydamas, kad darbuotojams nesutikus (nėra reikalavimo motyvuoti tokio nesutikimo) su darbo santykių tęstinumu, verslo perdavėjas nutraukia darbo sutartį pagal DK 57 straipsnį, t. y. darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės. Galima sakyti, kad sutikimo gavimas perėjo visą įsivertinimo Darbo kodekse kelią. Iš pradžių, dar galiojant 1991 m. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo¹¹⁷ (toliau – DSI) originaliajai redakcijai, buvo numatyta, kad darbo santykiai tęsiasi darbuotojo sutikimu, tačiau 1996 m. atliktu pakeitimu žodžiai „darbuotojo sutikimu“ iš DSI buvo panaikinti. Tiesa, paminėtina, kad tada apie jokią verslo perdavimą nebuvo kalbama (kaip minėta, tokia sąvoka atsirado tik 2005 m.), tačiau reorganizacijos atvejais buvo laikomasi minėto principo. Todėl nuo 1996 m. numatytas automatinis darbuotojų santykių tęstinumas, kuriam darbuotojo sutikimas nebuvo reikalingas. Tai reiškia, kad darbuotojas, nesutikęs tęsti darbo santykių reorganizuotoje įmonėje, turėdavo juos nutraukti savo iniciatyva, t. y. paties prašymu (arba šalių susitarimu).¹¹⁸ Ir tokius santykius, skirtingai nei pagal dabartinį Darbo kodeksą, turėdavo nutraukti reorganizuota įmonė¹¹⁹. Tai reiškia, kad darbuotojas likdavo praktiškai be jokios savo teisių apsaugos, pavyzdžiui, išėtinės išmokos, laikantis principo, kad tai nutraukimas vien tik darbuotojo iniciatyva, neatsižvelgiant į tai, kad nesant jokių struktūrinių pokyčių, tikėtina, kad darbuotojas būtų tęsęs savo darbo santykius. Džiugu tai, kad ilgainiui toks požiūris pasikeitė. Ir nors galiojęs Darbo kodeksas 138 straipsnyje nustatydamas draudimą atleisti dėl verslo ar jo dalies perdavimo nieko neužsiminė apie

¹¹⁷ Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 36-973.

¹¹⁸ DAVIDAVIČIUS, H. *Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas su komentarais*. Kaunas: Smaltija, 2001, p. 86.

¹¹⁹ *Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas ir jo taikymas praktikoje*. Vilnius: UAB ekonominės informacijos analizės ir leidybos centras, 2001, p. 34.

darbuotojų prieštaravimą perdavimui, tačiau teismų praktika laikėsi požiūrio, kad tokiu atveju, kai darbuotojas savo laisva valia nusprendžia nebetęsti darbo santykių, tai neleidžia spręsti, kad jis turi būti atleidžiamas pagal galiojusio Darbo kodekso 127 straipsnio 1 dalį. Tokią savo išvadą teismas motyvavo tuo, kad minėta norma yra išimtinai nuo darbuotojo valios priklausantis darbo santykių pasibaigimo pagrindas¹²⁰. Todėl ne vienoje byloje tokiais atvejais, kai darbuotojas nesutikdavo dirbti pakeistomis sąlygomis, būdavo taikomas galiojusio Darbo kodekso 129 straipsnis¹²¹, iš kurio santykio su kitais straipsniais kildavo darbuotojui tiek įspėjimo dėl santykių nutraukimo termino, tiek ir išėtinės išmokos garantijos. Kad ir kaip pozityviai būtų vertinamas darbuotojo sutikimo įtvirtinimas numatant atleidimo pagrindą, šioje vietoje gali kilti tam tikrų keblumų. Čia turima galvoje papildomai darbo rinkoje saugomus darbuotojus, kuriems naujasis Darbo kodeksas numato didesnes garantijas, nustatant darbdaviams apribojimus, kuriais neleidžiama jų atleisti būtent 57 straipsnio pagrindu. Pagal Darbo kodekso 61 straipsnį, atleisti minėtuoju straipsniu negalima nėščios darbuotojos jos nėštumo metu ir iki jos kūdikiui sukaks keturi mėnesiai, taip pat darbuotojų, auginančių vaiką iki trijų metų bei pašauktą atlikti karo tarnybą. Kyla klausimas, kaip elgtis tokiu atveju, jeigu raštu nesutikimą dėl verslo perkėlimo pareiškia būtent tokie darbuotojai. Atrodo, kad atsiranda normų priešprieša vienai numatant atleidimo pagrindą, o kitai – uždraudžiant šį pagrindą taikyti. Profesorius T. Davulis pateikia nuomonę, jog atsižvelgiant į tai, kad vis dėlto tokį darbo sutarties nutraukimo pagrindą nulemia pats darbuotojas, atleidimo iš darbo ribojimai, numatyti 61 straipsnyje, neturėtų būti taikomi¹²². Tai labai racionalus sprendimas, todėl nepritarti tokiai nuomonei nėra pagrindo. Tačiau vis dėlto, darbdaviams tai negarantuoja visiškai „saugaus“ varianto, nes nėra analizuotos panašios situacijos teismų praktikoje, kuria galima būtų pasiremti kaip susiformavusiu precedentu. Todėl galima būtų pagalvoti ir apie kitokį situacijos išsprendimą, norint nepažeisti atleidimo apribojimų tam tikrų kategorijų darbuotojams. Minėto Darbo kodekso 61 straipsnio 2 dalis konstatuoja, kad jeigu draudimo nutraukti santykius pagal 57 straipsnį laikotarpiu (kai leidžiama atleisti tik specifiniais pagrindais), t. y. visais tais aukščiau išvardintais atvejais, atsiranda pagrindas nutraukti darbo sutartį, tai nėščia darbuotoja gali būti įspėta apie darbo sutarties nutraukimą tik šiam laikotarpiui pasibaigus. Kadangi priimti įsakymą dėl struktūrinių pertvarkymų

¹²⁰ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2017 m. sausio 24 d. nutartis civilinėje byloje J.B., H.V., v. UAB „Utenos duona“, Nr. e2A-482-803/2017.

¹²¹ Pvz.: Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. birželio 27 d. sprendimas byloje N.C., T.K., L.M., M.P., G.V.(Š.) v. UAB „Western Baltic Engineering“ ir UAB „Baltic engineering centre“, Nr. 2A-644-459/2014.

¹²² DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Valstybinė įmonė Registrų centras, 2018, p. 202.

įgyvendinimo tvarkos turi bendrovės vadovas, tai jis tokiu atveju galėtų savo sprendime nurodyti, kad papildomai saugomiems darbuotojams, kurie yra motinystės atostogose, sprendimas dėl pertvarkymų įsigalios tik nuo tos dienos, kai baigs galioti Darbo kodekso numatyta garantija. Tokiu atveju, darbuotojai grįžus iš motinystės atostogų ir jos atžvilgiu įsigaliojus sprendimui dėl pertvarkymo įgyvendinimų perkeliant darbuotojus, jai paprieštaravus, nebebūtų apribojimų atleisti pagal Darbo kodekso 57 straipsnį. Aišku, daug paprasčiau būtų, jeigu teismai priimtų aukščiau pateiktą profesoriaus nuomonę ir 61 straipsnio draudimus taikytų ne formaliai, o įžvelgdami skirtumą tarp atleidimo darbdavio iniciatyva ir atleidimą pagal reikalaujamą punktą, tačiau remiantis papildomai saugomo darbuotojo nesutikimu tęsti darbo santykių. Atkreiptinas dėmesys, kad nors iš esmės yra saugomi visi darbuotojai ir jų įgytos teisės, tačiau remiantis teismų praktika, galėtų būti išskiriama viena kategorija asmenų, kuriems tokia teisė į darbo išsaugojimą nebūtų užtikrinama besąlygiškai – tai yra vadovai. Tokią išvadą teismas grindžia tuo, kad teisiškai negalima situacija, kai vienu metu įmonės vadovais būtų du skirtingi asmenys, todėl jeigu nėra nustatoma, kad vadovo pareigybė yra laisva, tai nėra ir galimybės perdavėjo įmonėje dirbusio vadovo perkelti verslo perėmėjui. Todėl tokiu atveju jis turėtų būti atleidžiamas Darbo kodekso (galiojusio) 129 straipsnio 2 dalies pagrindu¹²³ (atitiktis dabartiniam kodeksui būtų 57 str. – *aut. past.*). Iš dalies gali kilti dvejopų minčių: viena vertus, tokį diferencijavimą galima bandyti pateisinti tuo, kad tam tikra prasme vadovas yra specifinis darbo teisinių santykių subjektas (lyginant su kitomis darbuotojų kategorijomis), nes jo atveju matomi ne tik darbo, bet ir civilinių santykių požymiai – atstovaujant įmonę prieš trečiuosius asmenis. Be to, ne kartą teismų praktikoje paminėtas vadovo pasitikėjimo (fiduciarinių) santykių aspektas, todėl tikėtina, kad perėmėjai gali nelaikyti vadovo tinkamu valdyti įmonę. Taip pat, vadovų specifiskumą bei dalinai mažesnę jų apsaugą pagrindžia ir Darbo kodekse eksplicitiškai įtvirtinta papildoma vadovo atleidimo galimybė – jo atšaukimas iš užimamų pareigų. Kita vertus, siekiant užtikrinti ir jų interesų apsaugą, galima būtų pagalvoti apie kitų nei vadovo, tačiau kvalifikaciją atitinkančių, pavyzdžiui, vadovo pavaduotojo ar konkretaus skyriaus viršininko, pareigų pasiūlymą darbuotojui ir tokiu atveju jis jau pats spręstų sutikti ar ne. Be darbuotojo teisės prieštarauti, Lietuvos darbo teisėje yra matomas taip pat ir atleidimo pagrindas esant organizacinėms ar kitoms priežastims, tačiau šiuo atveju neįžvelgtinas skirtumas tarp nesutikimo pereiti dirbti pas perėmėją bei atleidimo minėtomis priežastimis, ar net pakeitus darbuotojo darbo sąlygas, nes visais šiais atvejais Lietuvos teisėje darbo sutartis turėtų būti nutraukiama remiantis tuo

¹²³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. gegužės 4 d. nutartis civilinėje byloje V. A. v. Širvintų rajono savivaldybė ir Širvintų sporto mokykla, Nr. 3K-3-263/2014.

pačiu Darbo kodekso 57 straipsniu. Aišku, atsižvelgiant į skirtingas darbo sutarties nutraukimo priežastis, gali varijuoti ir atleidimo įgyvendinimo tvarka, pavyzdžiui, konstatuojant, kad dėl ekonominių ar organizacinių aplinkybių darbuotojo atliekama funkcija yra perteklinė, atleidžiant keletą asmenų gali prireikti taikyti ir tam tikrus atrankos kriterijus ir pan.

Darbuotojas nacionalinėje teisėje saugomas ne tik per sutikimą dėl perėjimo ar draudimą atleisti iš darbo, tačiau ir neteisėto atleidimo atvejais. Tokiu atveju, jeigu jis mano, kad atleidimas iš tiesų galėjo būti kilęs būtent dėl verslo perdavimo fakto, yra suteikiama galimybė inicijuoti ginčą dėl neteisėto atleidimo ir remiantis Darbo kodekso 218 straipsniu, kaip vieną iš opcijų galima pasirinkti tęsti darbo santykius pas perėmėją. Teismų praktikoje pripažįstama, kad tokie reikalavimai turi būti pateikiami verslo perėmėjui¹²⁴, nes privalo būti konstatuotas savaiminis darbdavio pareigų perėjimas kitam asmeniui. Tai apima reikalavimus ne tik dėl grąžinimo į darbą, bet ir dėl pripažinimo atleidimo neteisėtu ir visų išmokų priteisimo, pavyzdžiui, vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką, turtinės ir neturtinės žalos atlyginimo.

Taip pat ir aptartasis darbo teisinių santykių savaiminio tęstinumo principas be didesnių pokyčių yra sureguliuotas ir nacionalinėje teisėje. Galiojęs Darbo kodeksas, skirtingai nei 2016 m. priimtasis, nebuvo *expressis verbis* įtvirtinęs nuostatos (nustatęs pareigos), kad verslo perdavimo atveju verslo perėmėjui savaime pereina to verslo ar jo dalies darbuotojų darbo santykiai ir verslo perėmėjas įgyja verslo perdavėjo, kaip darbdavio, teises ir pareigas, egzistuojančias perdavimo momentu. Tačiau tokią išvadą būtų galima logiškai išvesti iš galiojusios nuostatos, numatančios, kad verslo ar jo dalies perdavimo atveju darbo santykiai tęsiasi tokiomis pačiomis sąlygomis verslo perėmėjo įmonėje (galiojusio DK 138 str.). Vis dėlto, tuo metu buvo teisės mokslininkų, manančių, kad reorganizavimo metu perkeliant darbuotojus darbo santykių tęstinumas yra išlaikomas, tačiau darbuotojų teisės ir pareigos, numatytos darbo sutartyje su perdavėju, neišlieka, t. y. darbo sutartis faktiškai nutraukiama perdavėjo įmonėje ir sudaroma nauja perėmėjo įmonėje, o darbuotojai dėl darbo sąlygų turi derėtis iš naujo¹²⁵. Tai reiškia, kad gali būti susitariama ir dėl blogesnių, palyginti su ankstesnėmis, sąlygų – kas prieštarauja jau pateiktiems išaiškinimams, draudžiantiems kardinaliai keisti darbuotojų darbo sąlygas kaip savaiminio darbo santykių tęstinumo principo užtikrinimo garantija. Pasak V. Mačiulaičio,

¹²⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje N.Ch., T.K., J.K., L.M., M.P., G.V. v. UAB „Baltic engineering centre“, Nr. 3K-3-40/2012; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. gegužės 16 d. nutartis civilinėje byloje A.M. v. SĮ „Vilniaus miesto būstas“, Nr. 3K-3-223/2012.

¹²⁵ MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Darbuotojų teisių apsauga perduodant įmonę, verslą arba jų dalis. *Jurisprudencija*, 2006, Nr. 4(82), p. 56.

toks atvejis galimas būtų nebent tada, kai darbuotojai perkeliama į kitą įmonę darbdavių susitarimu¹²⁶, bet ne tada, kai kitam ūkio subjektui perduodama organizacinį savarankiškumą turinti darbuotojų grupė. Vis dėlto, kaip ir minėta, perėmėjui teisių ir pareigų automatinį perėjimą galiojusiame Darbo kodekse buvo galima išskaityti iš pačios normos, tačiau ir teismų praktika laikėsi tokios nuomonės, darydama išvadas, kad aiškinant Darbo kodekso (galiojusio) 138 straipsnio nuostatas, įmonės reorganizavimo atveju, perduodamų darbuotojų reorganizavimo metu egzistuojantys darbo santykiai nenutrūksta, o iš jų kylančios teisės ir pareigos pereina naujam darbdaviui nepriklausomai nuo to, ar yra sudarytas darbdavių susitarimas dėl darbuotojų perkėlimo¹²⁷. Toks išaiškinimas svarbus tuo, kad priešingu atveju būtų apribojamos darbuotojų teisės, leidžiant darbdaviams išvengti numatytos apsaugos ir pasiūlyti kitokias, nei jau susiderėtos, darbo sąlygas, vien nesudarant tarpusavio sutarties.

Dėl pačių teisių ir pareigų perėjimo apimties nacionalinėje teisėje nėra nuokrypių: vadovaujantis ta pačia logika garantijos turėtų būti taikomos ir darbo stažo atveju bei nekonkuravimo susitarimams. Pavyzdžiui, jei darbuotojas perdavė įmonėje „X“ dirbo tris metus, o praėjus pusei metų po verslo perdavimo, naujasis darbdavys (įmonė „Y“) nusprendė atleisti darbuoją Darbo kodekso 57 straipsnio pagrindu, tai perėmėjas, įvertinęs, kad darbuotojas pas jį dirba tik pusę metų, manytų, kad apie atleidimą tinkama įspėti tik prieš dvi savaites, sumokant pusės darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio išeitinę išmoką. Tačiau iš tikrųjų, darbuotojas turėtų būti laikomas bendrai įmonėms X ir Y išdirbęs tris su puse metų, todėl įspėjimas apie atleidimą jam privalomai pateikiamas prieš vieną mėnesį, išmokant dviejų jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką.

Tiek galiojęs Darbo kodeksas, tiek dabartinės redakcijos taip pat numato draudimą pakeisti darbo sąlygas dėl verslo perdavimo fakto. Vadinasi, vien dėl to „naujieji“ perėmėjo darbuotojai negali patirti jokių neigiamų pasekmių, pavyzdžiui, sumažinto atlyginimo. Tačiau manytina, kad tam tikros sąlygos galėtų pasikeisti atsižvelgiant į kitas aplinkybes, kaip antai paties darbuotojo elgesį, jeigu paaiškėtų, kad jis dirba neefektyviai. Taip pat manytina, kad nacionalinėje teisės sistemoje nėra įtvirtinta reikalavimo pagerinti perimtųjų darbuotojų sąlygas, kad jos susilygintų su jau dirbančiųjų pas perėmėją, nes Darbo kodekso 26 straipsnis numato diskriminavimo pagrindus, todėl kaip ir aptarta anksčiau, darbuotojas turėtų įrodyti bent vieną iš galimų diskriminavimo pagrindų egzistavimą.

¹²⁶ MAČIULAITIS, V. Savaiminio darbo santykių tęstinumo principas įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo atveju. *Jurisprudencija*. 2015, Nr. 22(1), p. 40.

¹²⁷ 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.

Įvertinant aptartą reguliavimą Lietuvos darbo teisėje, galima apibendrinti, kad jis atitinka Direktyvos numatytas taisykles, laikydamasis esminių principų: draudimo atleisti darbuotoją dėl verslo perdavimo, išvystytos darbuotojo teisės prieštarauti tokiam perdavimui bei reikalaujamas išlaikyti jau įgytas teises.

Apibendrinant visą individualių darbuotojų teisių apsaugą galima daryti išvadą, kad iš esmės yra laikomasi dviejų principų – darbo santykių stabilumo bei savaiminio tęstinumo. Turi būti stengiamasi kiek įmanoma labiau išlaikyti darbuotojų *status quo*, perimant visas konkrečiai įtvirtintas ar per tam tikrą šalių praktiką išvystytas teises, tačiau neužmirštant išlaikyti pusiausvyros verslo perėmėjo atžvilgiu, leidžiant jam (kaip *ultima ratio*) keisti darbo sąlygas ar nutraukti darbo santykius.

3. KOLEKTYVINĖS DARBUOTOJŲ TEISĖS VERSLO PERDAVIMO ATVEJU

Darbo santykių metu darbuotojų teisinę padėtį, jų teises ir pareigas, nustato ne tik individuali darbo sutartis, tačiau ir kolektyvinės, kurios gali būti sudaromos įvairiais lygmenimis. Taigi, pirmoji kolektyvinė darbuotojų teisių apsaugos priemonė ir yra tolimesnis kolektyvinių sutarčių nuostatų vykdymas perėmėjo įmonėje. Tačiau socialinė darbuotojų apsauga įgyvendinimą ne tik per teises ir pareigas, įtvirtintas tam tikros formos akte, tačiau būtent iš kolektyvinių santykių išplaukiančiomis kitomis įstatyminėmis teisėmis, kaip antai specialiu darbuotojų atstovų vaidmeniu bei informavimo ir konsultavimosi privalomąją tvarka. Pastarosios sudaro antrąją ir trečiąją kolektyvinių darbuotojų teisių dalį, saugomą verslo perdavimo atveju.

3.1. Kolektyvinių nuostatų vykdymas po verslo perdavimo

Iš esmės ši garantija yra panaši į jau aptartąją individualiąją teisę, numatančią, kad teisės ir pareigos, kylančios iš darbo sutarties arba darbo santykių, galiojančių perdavimo dieną, yra perduodamos perėmėjui (Direktyvos 3 str. 1 d.), nes remiantis Direktyvos 3 straipsnio 3 dalimi, galima padaryti tokią pačią išvadą, tik šiuo atveju yra kitas teisių ir pareigų šaltinis. Vadovaujantis minėta Direktyvos normos dalimi, po verslo perdavimo perėmėjas ir toliau vykdo kolektyvinės sutarties sąlygas ir nuostatas pagal tas pačias sąlygas, kurios buvo taikomos ir perdavėjui. Šios nuostatos taikymas yra ganėtinai platus ir lankstus, nes nėra svarbu, ar perdavėjas priklauso darbdavių organizacijai, kuri sudarė kolektyvinę sutartį ar ne. Reikšminga tik tai, kad kolektyvinė sutartis būtų faktiškai privaloma perdavėjui¹²⁸, pavyzdžiui, galbūt jis bus pasirinkęs ją taikyti savanoriškai. Šios darbuotojus saugančios normos taikymui neturi reikšmės ir tai, ar kolektyvinėje sutartyje numatytų darbo sąlygų taikymas darbuotojams kyla iš kolektyvinės sutarties tiesiogiai, nes ji privaloma nagrinėjamai įmonei ar sektoriui, ar netiesiogiai, nes nuoroda į kolektyvinę sutartį pateikiama darbo sutartyje¹²⁹. Taigi, nors perėmėjui nustatyta pareiga toliau laikytis darbuotojų su perdavėju sudarytos kolektyvinės sutarties, tačiau iš esmės tai yra reikalavimas išlaikyti visas darbuotojų kolektyviai išsiderėtas teises ir pareigas, t. y. kad po perdavimo būtų išlaikytos jų teisės, nesvarbu iš kokio formalaus šaltinio jos kyla. Tačiau

¹²⁸ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2014 m. rugsėjo 11 d. sprendimas *Österreichischer Gewerkschaftsbund C-328/13*, EU:C:2014:2197; Generalinio advokato BOT, Y. 2017 m. sausio 19 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sujungtose bylose *Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt C-680/15* ir C-681/15, EU:C:2017:30.

¹²⁹ Generalinio advokato BOT, Y. 2017 m. sausio 19 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sujungtose bylose *Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt C-680/15* ir C-681/15, EU:C:2017:30.

tokia pareiga nėra neribota. Iš esmės ji taikoma iki kolektyvinės sutarties pabaigos (jeigu pastaroji yra terminuota) arba kitos kolektyvinės sutarties įsigaliojimo ar taikymo. Būtent sąlyga „kitos kolektyvinės sutarties taikymo“ suponuoja tai, kad perėmėjas nuo perdavimo dienos turi teisę pradėti taikyti savo įmonėje jau egzistuojančią kolektyvinę sutartį bei joje numatytas sąlygas, t. y. jis neturi pareigos nei išlaikyti pas perdavėją buvusios kolektyvinės sutarties nuostatų, nei sudaryti naujos kolektyvinės sutarties, kuri galėtų būti ir visiškai naujomis sąlygomis¹³⁰. Atitinkamai tai reiškia, kad tokia kolektyvinė sutartis gali būti ir mažiau palanki darbuotojams. Atrodo, kad tuomet, naujasis darbdavys turi galimybę išvengti nenaudingų perimtosios kolektyvinės sutarties sąlygų pradėdamas taikyti savąją. Tokiam atvejui Teisingumo Teismas įtvirtino saugiklį, konstatuodamas, kad perėmėjui pakeičiant perdavėjo taikomoje kolektyvinėje sutartyje nustatytas sąlygas jo paties taikomoje kolektyvinėje sutartyje egzistuojančiomis, negalima nustatyti tokių sąlygų, kurios bendrai (angl. *overall*) būtų nepalankesnės nei buvo numatytos iki perdavimo arba dėl to negali atsirasti būtent tokių nepalankių pasekmių¹³¹. Taip pat, nors darbuotojų apsaugai ir yra skiriamas didesnis dėmesys, įvertinant, kad tai yra pagrindinis Direktyvos tikslas, tačiau norint išlaikyti pusiausvyrą tarp darbuotojų bei perėmėjo interesų, Direktyvoje yra įtvirtina pačių valstybių narių galimybė apriboti perimtųjų kolektyvinių sutarčių nuostatų ir sąlygų tolesnį vykdymą, tačiau ne trumpiau nei vienerių metų terminu. Tam tikra prasme šis apribojimas yra papildomas, nes jis taikomas, jei joks minėtas įvykis, t. y. egzistuojančios kolektyvinės sutarties nutraukimas arba pasibaigimas, naujos kolektyvinės sutarties įsigaliojimas arba taikymas, neįvyksta per vienerių metų nuo perdavimo laikotarpį¹³². Pažymėtina, kad pagal Direktyvos 3 straipsnio 3 dalį perimta kolektyvinė sutartis bus taikoma tik perduotiems darbuotojams, o ne tiems, kurių darbo santykiai prasidėjo po perdavimo arba tiems, kurie jau buvo įdarbinti pas perėmėją¹³³. Vadinas, pas naująjį darbdavį jau dirbančių darbuotojų atžvilgiu neįvyksta jokių pokyčių. Todėl galima suprasti, kad perimtiems darbuotojams taikoma viena, o jau dirbantiems – kita kolektyvinė sutartis. Įdomus aspektas, kad pačioje Direktyvoje nieko nėra užsiminama apie galimybę darbuotojams taikyti abi kolektyvines sutartis, suteikiant jiems teisę iš

¹³⁰ Tokio atvejo pavyzdžiu laikytina *Scattolon* byla, kai darbuotojams, kurie iki perdavimo dirbo vietos valdžios institucijose ir jiems buvo taikoma pastarųjų sudaryta kolektyvinė sutartis, o po perdavimo buvo pradėta taikyti nauja kolektyvinė sutartis, susijusi su valstybės tarnautojais. Žr. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2011 m. rugsėjo 6 d. sprendimas *Scattolon* C-108/10, EU:C:2011:542.

¹³¹ Generalinio advokato TANCHEV, E. 2017 m. vasario 1 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Unionen* C-336/15, EU:C:2017:77. Ir *Scattolon* byla, kurioje būtent ir konstatavo, kaip minėta, kad reikia atsižvelgti į darbuotojo įgytą darbo stažą pas perėmėją, netgi jeigu tokios papildomos garantijos nebuvo numatyta pas buvusį darbdavį, jeigu tai padėtų bent kiek apsaugoti darbuotojų interesus.

¹³² Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2006 m. kovo 9 d. sprendimas *Werhof* C-499/04, EU:C:2006:168.

¹³³ RIESENHUBER, K. *European Employment Law. A Systematic Exposition*. United Kingdom: Intersentia, 2012, p. 591.

kiekvienos jų pasirinkti asmeniškai palankesnes normas, tačiau tokia idėja buvo pateikta ganėtinai senoje Teisingumo Teismo praktikoje¹³⁴. Pavyzdžiui, Ispanijoje tokia konkurencija tarp dviejų kolektyvinių sutarčių išspręsta taikant darbuotojui palankiausią normą¹³⁵. Vis dėlto, matyt, tai negalėtų būti taikoma visais atvejais, ypač tose valstybėse narėse, kurios yra nusprendę, kad pagal jų nacionalinę teisę kolektyvinė sutartis galioja tik ją sudariusių šalių nariams, todėl galėtų galioti kelios savarankiškos kolektyvinės sutartys, taikomos atskiriems darbuotojų atstovavimų nariams.

Kadangi, kaip minėta, aktualus yra pats teisių ir pareigų, kylančių iš kolektyvinės sutarties perėjimas, nemažai diskusijų kėlė klausimas, kokia apimtimi pereina individualioje darbo sutartyje esanti nuostata, daranti nuorodą į kolektyvinę sutartį. Pats tokios nuostatos perėjimas kildinamas iš Direktyvos 3 straipsnio 1 dalies, bet kadangi minėtų sąlygų galimos kelios rūšys, klausimas kyla ar visos jos ir patenka į Direktyvos 3 straipsnio 1 ir 3 dalių taikymą. Teisingumo Teismas išskyrė dvi pagrindines tokių sąlygų rūšis: 1) statiškos – jų atveju daroma nuoroda tik į tas teises ir pareigas, kurios nustatytos perdavimo metu galiojusioje kolektyvinėje sutartyje; bei 2) dinamiškos – darančios nuorodas ir į būsimus kolektyvinės sutarties pakeitimus, atitinkamai lemiančius ir teisių bei pareigų pasikeitimą¹³⁶. Iš esmės šiuo atveju didžiausia problema kyla tuomet, kai darbo sutartyje daroma nuoroda į galiojančią kolektyvinę sutartį, kurią pasirašė darbdavių organizacija, kuriai priklauso perdavėjas, tačiau nepriklauso perėmėjas (aukštesnio nei įmonės lygmens kolektyvinės sutartys). Tokiu atveju darant dinamišką nuorodą į visas po perdavimo kolektyvinę sutartį pakeičiančias sutartis, kurias sudarys minėtoji organizacija, ir iš jos kylančias teises bei pareigas, perdavėjas tampa įpareigotas neribotą laiką ir iš esmės neturėdamas teisės net derėtis dėl tokių pakeitimų, jeigu jis nepriklauso darbdavių organizacijai. Galima būtų laikyti, kad tokia rimtesnė analizė Europos kontekste prasidėjo nuo sprendimo *Werhof* byloje, kuomet buvo pateikta nemažai racionalių išaiškinimų, kaip reikėtų vertinti tokią situaciją. Teisingumo Teismas pasitelkdamas lingvistinį aiškinimo metodą, priėjo išvadą, kad iš paties Direktyvos teksto nematyti, jog teisės aktų leidėjas siekė susaistyti perėmėją kitomis sutartimis nei perdavimo metu galiojanti kolektyvinė sutartis ir dėl to įpareigoti vėliau, taikant po perdavimo sudarytą naują kolektyvinę sutartį, pakeisti darbo sutarties sąlygas (jau ir pati Direktyvos 3 str. 3 d. numato tam tikrus

¹³⁴ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2003 m. lapkričio 6 d. sprendimas *Martin and others*, C-1/04, EU:C:2003:594.

¹³⁵ THUSING, G. *European Labour Law*. Munchen: Verlag C.H. Beck oHG, 2013, p. 123.

¹³⁶ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2006 m. kovo 9 d. sprendimas *Werhof* C-499/04, EU:C:2006:168. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2017 m. balandžio 27 d. sprendimas sujungtose bylose *Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt* C-680/15 ir C-681/15, EU:C:2017:317; Generalinio advokato RUIZ-JARABO COLOMER, D. 2005 m. lapkričio 15 d. išvada byloje *Werhof* C-499/04, EU:C:2005:686.

kolektyvinės sutarties ribojimo atvejus laiko atžvilgiu)¹³⁷. Tokį savo vertinimą teismas grindė tuo, kad Direktyva siekiama išlaikyti perdavimo metu galiojusias darbuotojų teises ir pareigas, o ne apsaugoti paprastus lūkesčius ir hipotetinę naudą, atsirandančią iš kolektyvinių sutarčių pokyčių ateityje. Papildomai teismas pažymėjo, kad tokias nukreipiančiąsias sąlygas reikėtų vertinti statiškai dar ir dėl to, kad tai leistų užtikrinti perėmėjo asociacijų laisvę. Šiam punktui reikėtų skirti papildomo dėmesio, nes teismas atkreipė dėmesį į svarbų aspektą. Iš tiesų, kad asociacijos laisvės principas yra svarbus darbo teisėje galima matyti jau iš jo įtvirtinimo ne viename tarptautinės ir Europos Sąjungos teisės akte, kaip antai Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje¹³⁸ (11 straipsnis), Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje (12 straipsnis), Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) konvencijoje Nr. 87¹³⁹ ir kt. Kalbant apie asociacijų laisvę primintina tai, kad ji apima ne tik pozityviąją teisę jungtis į įvairias organizacijas, bet taip pat ir negatyviąją, kuri ir būtų aktuali šiuo atveju – teisę nesijungti ir nepriklausyti jokiai organizacijai. Šiuo atveju, jeigu perėmėjui būtų privalomos ir „dinamiškos“ sąlygos, tai reikštų, kad jis įpareigojamas laikytis sąlygų, dėl kurių bus susitarta vėliau, jau po perdavimo, darbdavių organizacijoms sudarant kolektyvines sutartis. Tai reiškia, kad ten bus iš naujo deramasi ir tariamasi dėl sąlygų, tačiau perėmėjas, jeigu jis nepriklausys darbdavių organizacijai, negalės dalyvauti derybose dėl minėtos sutarties. Tokiu atveju, norėdamas apsaugoti savo interesus, perėmėjas būtų netiesiogiai priverčiamas prisijungti prie darbdavių organizacijų, kas iš esmės apribotų jo negatyviąją asociacijų laisvę. Šiuo atveju, kaip minėtoje byloje *Werhof* pažymėjo ir generalinis advokatas, jeigu tokios vėliau sudaromos kolektyvinės sutartys būtų nuolatos taikomos jas sudarant nedalyvavusiam darbdaviui, pasekmės būtų tokios pat, kaip ir pareigas trečiosioms šalims nustatančių sutarčių atveju, kai pažeidžiamas bendras principas *pacta tertiis nec nocent nec prosunt*¹⁴⁰ (sutartis nenustato pareigos trečiajai šaliai). Be to, galima būtų pagalvoti ir apie tai, kad iš tiesų formaliai perdavėjui dar nėra kilusios pareigos iš ateityje sudaromų sutarčių, todėl čia ne tik kad tinkamas Teisingumo Teismo aiškinimas, apie tai, kad turi būti perduodamos tik teisės ir pareigos, buvusios perdavimo metu, bet ir tai, kad perėmėjui tokiu atveju tų pareigų atsirastų daugiau, nei jų turėjo perdavėjas. Negalima teigti, kad tai vienareikšmiškas požiūris, kurio Teisingumo Teismas laikėsi

¹³⁷ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2006 m. kovo 9 d. sprendimas *Werhof* C-499/04, EU:C:2006:168.

¹³⁸ 1950 m. lapkričio 4 d. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 40-987.

¹³⁹ 1948 m. liepos 9 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 27-653.

¹⁴⁰ Generalinio advokato RUIZ-JARABO COLOMER, D. 2005 m. lapkričio 15 d. išvada byloje *Werhof* C-499/04, EU:C:2005:686.

visose panašaus tipo bylose. Taip pat negalima teigti ir to, kad yra radikalčiai skirtingų pozicijų ir aiškinimų. Iš esmės, Teisingumo Teismo praktika laikui bėgant minėtų *Werhof* išvadų kardinaliai nepakeitė priešinga linkme, tačiau išplėtė aiškinimo ratą. Teismo argumentu tapo sutarčiai būdingas valios autonomijos principas, pagal kurį šalys gali laisvai įsipareigoti viena kitos atžvilgiu, todėl buvo prieita prie išvados, kad perdavėjui ir darbuotojams laisvai ir savanoriškai susitarus dėl dinamiškos sutarties sąlygos ir pastarajai galiojant perdavimo metu, iš principo tokia iš darbo sutarties kylanti pareiga turi būti perduodama perėmėjui¹⁴¹. Atrodytų, kad tai visiškai priešinga išvada aptartajai anksčiau, tačiau Teisingumo Teismas, užbėgdamas už akių galimam pernelyg plačiam tokios nuostatos taikymui ir tikėtina, kad vis dėlto atsižvelgdamas į siekiamą ne tik darbuotojo teisių apsaugą, bet kiek įmanoma didesnės abipusės pusiausvyros tarp darbuotojų ir perėmėjo išlaikymo siekį, papildė savo išvadą taisykle, kad tokia dinamiška sąlyga gali pereiti tik tada, jeigu perėmėjas turi galimybę atlikti savo veiklos tęstinumui būtinus pakeitimus. Šiuo atveju kyla keletas minčių. Visų pirma dėl sutarties laisvės principo. Be abejo, paneigti sutarčių laisvės principo ir šalių autonomijos teisės susitarti dėl sąlygų – negalima, tačiau toks principas bendru atveju saistymo prasme neturėtų išsiplėsti daugiau nei tik sutartį sudariusių šalių atžvilgiu. Tokiu atveju, jeigu perėmėjas būtų įpareigojimas visais atvejais iš kolektyvinės sutarties kylančiais įsipareigojimais, būtų galima kelti klausimą ne tik apie jo teisių į asociacijų laisvę pažeidimą, kaip tau aptarta, bet ir jo sutarčių laisvės principo pažeidimą, nes jis būtų įpareigojamas priimti jam „primetamas“ sąlygas, be jokių derybų ir savo pozicijos atstovavimo. Kartu perėmėjas atsidurtų situacijoje, kai jis net ir atlikęs perimamos įmonės ar jos dalies teisinį patikrinimą, negalėtų žinoti savo būsimų pareigų apimtį, nes kaip ir minėta, tokio pobūdžio pareigas galima įvardinti tik būsimomis, naujos kolektyvinės sutarties sąlygos nėra suderėtos ir nėra aišku, kokios jos bus. Todėl vienintelį faktą, kurį teisinio patikrinimo metu perėmėjas galėtų išsiaiškinti, yra tai, kad apskritai egzistuoja nuorodos, nukreipiančios ne tik į konkrečią galiojančią kolektyvinę sutartį, bet ir į visus jos pakeitimus, tačiau pats būsimų pakeitimų turinys liktų neaiškus. Kita vertus gali atrodyti, kad jau bendrasis principas, verslo perdavimo atveju numatantis perėmėjo pareigą perimti visas teises ir pareigas, yra sutarties laisvės principo ribojamas, tačiau tai yra viena iš pasekmių, su kuria turi susitaikyti verslą perimantis asmuo. Tuo tarpu, kaip minėta, ateityje atsirasiančios pareigos nėra priklausančios dar niekam, todėl, kad ir egzistuoja tam tikra darbuotojų teisių interesų pirmenybė, verslo

¹⁴¹ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2013 m. liepos 18 d. sprendimas *Alemo-Herron* C-426/11, EU:C:2013:521; Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2017 m. balandžio 27 d. sprendimas sujungtose bylose *Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt* C-680/15 ir C-681/15, EU:C:2017:317.

perėmėjas neturi būti apkraunamas vien tuo pagrindu, kad darbuotojai išlaikytų visas jų teises su spėjamomis garantijomis. Juk verslo perdavimas pats savaime suponuoja tam tikrų neigiamų pokyčių kilimą, kurių manytina, kad negali visiškai išvengti ir darbuotojai. Teigiamai vertintinas Teisingumo Teismo tokios išvados patikslinimas perėmėjo galimais veiklos tęstinumui būtiniais pokyčiais, tačiau šiuo atveju lieka neaišku, apie kokius ir kokios apimties pokyčius kalbama. Iš tolimesnių bylų pozicija konkretėja: vis dėlto ne pokyčių galimybėmis, bet būtent tuo, kad prieš perdavėją galima remtis sąlygomis, kuriose dinamiškai daroma nuoroda į kolektyvines sutartis, dėl kurių deramasi ir susitariama po perdavimo, jeigu perdavėjas turi galimybę dalyvauti derantis dėl tokių po perdavimo sudarytų sutarčių. Manoma, kad taip bus užtikrinama perėmėjo laisvė užsiimti verslu¹⁴². Atrodo, kad tokiu požiūriu tarsi grįžtama į pirminį asociacijų laisvės principo aspektą. Matyt, siekiant išvengti galimų minėto principo pažeidimų, tokią išvadą galima interpretuoti taip, kad jeigu darbuotojas nenorės ir neprisijungs prie darbdavių organizacijų, tai jis galės netaikyti dinamiškų sąlygų, tačiau prisijungus ir turėjus galimybę derėtis, jis bus įpareigotas jų laikytis. Tik čia, matyt, galima būtų kelti retorinį klausimą apie tai, kokia tikimybė, kad darbdavys pats norės prisijungti prie tokių organizacijų. Netgi ir teigiant, kad dinamiškos nuorodos taikymui viena iš sąlygų yra, kad naujasis darbdavys galėtų dalyvauti derybose dėl ateityje sudaromų kolektyvinių sutarčių, yra generalinių advokatų, pasisakančių už tai, kad dinamiška nukreipiančioji sąlyga turėtų nebesukelti pasekmių būtent Direktyvos 3 straipsnio 3 dalyje numatytais atvejais: galiojimo pabaigos ar pakeitimo, o jeigu valstybės narės yra numačiusios – mažiausiai po metų nuo įmonės perdavimo. Tai reiškia, kad net jeigu sutartyse ir būtų dinamiškos nuorodos, tai valstybės narės galėtų apriboti jų taikymą vienerių metų laikotarpiu¹⁴³. Iš to galima suprasti, kad jeigu per metus laiko įvyks tam tikrų kolektyvinės sutarties pakeitimų (jeigu buvo numatyta dinamiškoji sąlyga), tai jie dar turės būti vykdomi, tačiau pasibaigus vienerių metų terminui, visi tolimesni pokyčiai perėmėjui nebeteks galios. Iš esmės toks sprendimas palaiko tik ribotą dinamiškų sąlygų perėjimą, kas atrodo pakankamai sąžininga. Tačiau, kaip minėta, kolektyvinių nuostatų ir sąlygų vykdymo apribojimas vienerių metų terminu yra valstybių narių diskrecijos teisė, todėl kaip reikėtų taikyti aukščiau pateiktą generalinių advokatų poziciją, kuomet valstybės narės nebus pasinaudojusios tokia teise ir savo nacionalinėse sistemose nusistačiusios jų ribojimo, – nėra aišku. Ar tokiu atveju galima

¹⁴² Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2013 m. liepos 18 d. sprendimas *Alemo-Herron* C-426/11, EU:C:2013:521.

¹⁴³ Generalinio advokato BOT, Y. 2017 m. sausio 19 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sujungtose bylose *Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt* C-680/15 ir C-681/15, EU:C:2017:30. Generalinio advokato 2013 m. vasario 19 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Alemo-Herron* C-426/11, EU:C:2013:82.

apriboti išskirtinai tik dinamiškų sąlygų taikymą, ar jeigu jau nėra įtvirtintos tokios išlygos, tai ir negalima remtis ja? Vertinant pateiktas pozicijas, galima būtų padaryti bendrą išvadą, kad tokia dinamiška sąlyga neturėtų galioti neribotą laiką, nebent darbdavys galėtų dalyvauti atliekant kolektyvinės sutarties pokyčius ateityje, o jeigu ne, tai tokios nuostatos galiojimas apibrėžiamas bendruoju vienerių metų laikotarpiu.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, darytina išvada, kad ne tiek pati kolektyvinė sutartis, bet būtent joje numatytos teisės ir pareigos, turi būti išlaikomos perėmėjo, taip apsaugant darbuotojų interesus. Valstybės narės nėra įpareigojamas perdavimo atveju užtikrinti ir dinamiškų sąlygų perdavimą, tačiau iš esmės gali tai pasirinkti, jeigu bus užtikrinti ir perėmėjo kaip verslą vykdančio subjekto interesai.

3.2. Darbuotojų atstovų vaidmens ir statuso išlaikymas

Kilus klausimams, kaip perdavimas paveikia ne tik darbuotojus, kaip individus, bet ir jų interesams atstovauti išrinktus darbuotojų atstovus, buvo suformuota kita darbuotojų garantija, priskiriama prie kolektyvinių teisių apsaugos, – galimybė darbuotojų atstovams, kuriems turėjo įtakos perdavimas, išlaikyti savo statusą ir vaidmenį, pagal tas pačias sąlygas ir nuostatas (Direktyvos 6 str. 1 d.). „Darbuotojų atstovų“ sąvoka, taip pat kaip ir „darbuotojo“, nėra autonomiška ir turi būti aiškinama pagal kiekvienos iš valstybių narių įstatymus. Dažniausiu atveju tokį atstovavimą įgyvendina darbo tarybos ir profesinės sąjungos, tačiau, pavyzdžiui, Jungtinėje Karalystėje tam tikru metu buvo gana ryškiai įsivyravęs modelis, kad tokiais darbuotojų atstovais laikytinos tik profesinės sąjungos, todėl ir atitinkamai informavimo ir konsultavimosi pareiga buvo priskirta tik joms¹⁴⁴. Vis dėlto, tokią darbuotojų atstovų apsaugą galima įvardinti kaip iš dalies sąlyginę, nes Direktyva numato tam tikrų papildomų reikalavimų. Pagrindinis ir Teisingumo Teismo praktikoje daugiausiai analizuotas aspektas yra reikalavimas perdavimo objektui, t. y. įmonei, verslui, įmonės ar verslo daliai, išlaikyti savo savarankiškumą. Pati savarankiškumo sąvoka įvardijama kaip ūkio subjekto vadovams suteiktų įgaliojimų santykinai laisvai ir nepriklausomai organizuoti darbą šio subjekto viduje visuma. Bendriausia prasme tai pasireiškia per galimybę duoti nurodymus ir instrukcijas bei paskirstyti užduotis pavaldiems darbuotojams ir priimti sprendimus dėl turimų materialinių priemonių naudojimo, tiesiogiai į tai nesikišant kitoms darbdavio organizacinėms

¹⁴⁴ Pasak Teisingumo Teismo, informavimo ir konsultavimosi teisė negali būti taikoma tik pripažintoms profesinėms sąjungoms, nes toks susiaurinimas neleistų informavimo pareigai pasiekti visiško ir pilno efekto. Atsižvelgdama į tokį teismo išaiškinimą Jungtinė Karalystė išplėtė ratą asmenų, su kuriais galimos konsultacijos, ir jeigu nėra pripažintos profesinės sąjungos, konsultacijos turi vykti su išrinktais atstovais. Žr. BARNARD, C. *EU Employment Law*. United Kingdom: Oxford University Press, 2012, p. 615.

struktūroms¹⁴⁵. Šiuo atveju, savarankiškumas panašus į tą, kurio reikalauta vertinant verslo perdavimo faktą, – būtinumas ūkio subjektui jau iki verslo perdavimo veikti pakankamai savarankiškai, kad jį galima būtų atskirti ir perduoti. Tačiau aiškinimo ir vertinimo problema šiuo atveju kyla dėl to, kad yra pavojus „savarankiškumą“ (pagal Direktyvos 6 str.) laikyti lygiaverčiu ar netgi tapačiu reikalavimui ūkio subjektui išlaikyti savo tapatybę. Jeigu šios abi sąvokos būtų sulygintos, neturėtų prasmės Direktyvos 6 straipsnio 1 dalis, prasidedanti žodžiais „jeigu <...> išlaiko savarankiškumą“, nes visais atvejais nustačius, kad įvyko verslo perdavimas automatiškai būtų konstatuojamas ir atstovų vaidmens išlaikymas. Labai svarbu suvokti tai, kad vertinimas, ar verslo perdavimo objektas išlaiko savo savarankiškumą (angl. *autonomy*) turi būti atskirtas nuo vertinimo, ar ūkio subjektas išlaiko savo tapatybę (angl. *identity*). Pats tapatybės išlaikymas, kaip minėta, svarbus sprendžiant, ar apskritai įvyko perdavimas, o jau nustačius perdavimo faktą – nagrinėjama ar išsaugotas savarankiškumas, reikalingas darbuotojų atstovų vaidmens išlaikymui. Kaip jau išsiaiškinta analizuojant verslo perdavimo sampratą, ūkio subjekto tapatybės išlaikymui nėra pareigos išlaikyti konkrečią nepakitusią organizacinę struktūrą, o svarbu tik tarp perduotų elementų išsaugoti funkcinę tarpusavio priklausomybės ir papildomumo ryšį. Tačiau gali būti atvejų, kai perduotas subjektas po perdavimo nebus integruotas į perėmėjo verslą, o veiks kaip atskiras vienetas, tokiu atveju jis netgi išlaikys ir pačią organizacinę struktūrą ir būtent tada galima būtų kalbėti apie egzistuojantį savarankiškumą Direktyvos 6 straipsnio prasme. Toks savarankiškumo reikalavimas grindžiamas tuo, kad priešingu atveju atitinkami darbuotojai būtų integruoti į įmonės perėmėjos darbuotojų, jau turinčių savo atstovus, kolektyvą, todėl būtų neracionalu, jeigu tas pačias paslaugas teikiantys ir tas pačias funkcijas atliekantys darbuotojai turėtų skirtingus atstovus¹⁴⁶. Iš esmės galima būtų sutikti su tokiu teiginiu. Vis dėlto jeigu tam tikrose sistemose profesinės sąjungos atstovauja ne visiems darbuotojams, o tik savo nariams, tai perimtieji darbuotojai norėdami išlaikyti atstovavimą būtų priversti „perstoti“ į jau veikiančią profesinę sąjungą. Aišku, šios taisyklės nereikėtų suprasti kaip leidžiančios perėmėjui padaryti bent menkiausią pakeitimą norint subjektą laikyti praradusiu savarankiškumą. Įvairūs menki pakeitimai ar nereikšmingos pertvarkymo priemonės yra galimi, jeigu jie realiai nepakeis pačios organizacinės struktūros esmės, pavyzdžiui, darbuotojų darbo vietų perkėlimas į kitas patalpas, tam tikri klientūros, kuriai perduoti

¹⁴⁵ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2010 m. liepos 29 d. sprendimas *UGT-FSP C-151/09*, EU:C:2010:452.

¹⁴⁶ Generalinės advokatės SHARPSTON, E. 2010 m. gegužės 6 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *UGT-FSP C-151/09*, EU:C:2010:255.

darbuotojai teikė paslaugas, ar net aukščiausių vadovų pakeitimai¹⁴⁷ (atkreiptinas dėmesys, kad tiesioginių vadovų pasikeitimai jau būtų vertinami rimčiau ir galėtų suponuoti savarankiškumo praradimą). Taigi, jeigu yra išlaikomas savarankiškumas, tai tam tikrą laikotarpį darbuotojai iš dalies turi dvigubą atstovavimą, kas apsunkina naująjį darbdavį. Tai pasireiškia tuo, kad Direktyvos efektas šiuo atveju iš esmės atsispindi per darbuotojų atstovų tolimesnį savo teisių, kurias suteikia tų statusas ir atliekamos funkcijos, įgyvendinimą. Tai ne tik papildomas apmokamas laisvas nuo darbo laikas atlikti savo pareigas kaip profesinės sąjungos ar darbo tarybos nariui, tačiau tam tikrose valstybėse narėse ir galima apsauga nuo neteisėto atleidimo, kaip antai Lietuvoje egzistuojantys papildomi reikalavimai gauti sutikimą norint juos atleisti iš darbo. Todėl tikėtina, kad norėdamas išvengti administracinės naštos padidėjimo dėl tokių papildomų laisvų, bet apmokamų valandų suteikimo ir kitų apsunkinimų, kartu ir siekdamas išlaikyti organizacinę pusiausvyrą, perėmėjas inicijuos naujus darbuotojų atstovų rinkimus. Įvykus naujam darbuotojų atstovų paskyrimui, minėtasis atstovavimo perėjimas nebebūtų taikomas. Vadinasi, darbuotojų atstovų statuso išlaikymui gali būti taikoma išimtis, jeigu pagal valstybių narių įstatymus arba pagal su darbuotojų atstovais sudarytą sutartį yra įvykdomos atstovavimo darbuotojams atnaujinimo ar atstovų paskyrimo iš naujo sąlygos. Vis dėlto, jeigu įmonė, verslas ar jų dalys, ir neišlaiko savarankiškumo, darbuotojai nėra paliekami be jų interesų atstovavimo, nes Direktyva numato valstybių narių pareigą užtikrinti, kad perduotiems darbuotojams būtų tinkamai atstovaujama per laikotarpį, kol bus atnaujintas darbuotojų atstovavimas ir paskirti nauji atstovai – tam tikra laikina atstovavimo „pratęsimo“ priemonė.

Taigi, iš to kas išdėstyta, darytina išvada, kad ginami ne tik pavieniai darbuotojai, tačiau ir jų atstovai, išsaugant jiems jų turimą statutą, jeigu ūkio subjektas geba po įvykusio perdavimo išlaikyti savo savarankiškumą ir nenusprendžiama organizuoti darbuotojų paskyrimo iš naujo procedūrą.

3.3. Privalomos informavimo ir konsultavimosi procedūros

Būtent informavimo ir konsultavimosi procedūrų metu pasireiškia svarbus darbuotojų atstovų vaidmuo. Informacijos suteikimui darbuotojams skiriamas itin didelis dėmesys, nes perdavimo atveju jų teisės bus paveikiamos labiausiai, todėl jie neturėtų būti paliekami nežinioje. Tokį reikšmingai vertinamą darbuotojų atstovavimo vaidmenį įrodo ir atskirai šiam institutui 2002 m. kovo 11 dieną priimta Europos Parlamento ir Tarybos

¹⁴⁷ Generalinės advokatės SHARPSTON, E. 2010 m. gegužės 6 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *UGT-FSP* C-151/09, EU:C:2010:255.

direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje¹⁴⁸ (toliau – Direktyva 2002/14), siekianti įgyvendinti Bendrijos tikslą – skatinti administracijos ir darbuotojų socialinį dialogą. Iš šios direktyvos galima suprasti, kad joje analizuotos informavimo ir konsultavimosi nuostatos taikytinos ir Direktyvos nagrinėjamiems klausimams¹⁴⁹. Vadovaujantis Direktyva 2002/14, informavimas yra duomenų perdavimas darbuotojų atstovams, kad pastarieji galėtų susipažinti su dalyko esme (šiuo atveju su pačiu verslo perdavimo faktu ir kita, jau Direktyvos reikalaujama informacija), tuo tarpu konsultavimasis yra abipusis apsisveikimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio užmezgimas. Jau konkrečiai perdavimą reguliuojančioje direktyvoje, jos 7 straipsnyje yra aiškiai suformuluoti reikalavimai, kokią informaciją privaloma pateikti, t. y. 1) perdavimo datą arba siūlomą perdavimo datą – pavyzdžiui, kada planuojamas perdavimas, galbūt jis vyks keliais etapais; 2) perdavimo priežastis – pavyzdžiui, kad planuojama perduoti įmonę pagal pirkimo-pardavimo sutartį; 3) perdavimo teisinius, ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojams – pavyzdžiui, pateikiant paaiškinimus, kad perėmėjui bus perkeltos visos darbuotojų teisės ir pareigos, kad nebus nustatomas išbandymo terminas ir kt. 4) priemonės, numatytas darbuotojų atžvilgiu. Pareiga informuoti yra privaloma tiek perdavėjui, tiek perėmėjui, tačiau šiek tiek skiriasi jiems numatytas informacijos pateikimo laikas. Iš esmės abu darbdaviai turi informuoti iš anksto, tačiau perdavėjas įpareigotas pateikti informaciją prieš atliekant perdavimą, tuo tarpu perėmėjas – prieš tai, kol pats perdavimas nėra padaręs tiesioginės įtakos darbuotojų darbo sąlygų ir užimtumo pasikeitimui. Vis dėlto, toks terminų nurodymas yra visiškai neaiškus. Pirmiausiai, pažymėtina, kad Direktyvos versijoje anglų kalba vartojamas terminas „*in good time*“ (lietuviškoje versijoje vartojamo „iš anksto“ atitikmuo), tačiau nėra aišku, kas laikytina tuo tinkamu metu. Vienoje byloje nagrinėtoje Suomijoje nacionalinio teismo buvo išaiškinta, kad informavimas laikomas tinkamu, netgi atliktas tik prieš 7,5 val. iki sandorio užbaigimo. Tokią savo išvadą teismas argumentavo tuo, kad nėra pareigos suteikti informaciją darbuotojų atstovams iki tol, kol nėra sudaromas galutinis susitarimas dėl verslo perdavimo¹⁵⁰. Manytina, kad tokio

¹⁴⁸ 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje. *OL, 2004 m. specialusis leidimas*, 5 skyrius, 4 tomas, p. 219.

¹⁴⁹ Generalinės advokatės SHARPSTON, E. 2010 m. gegužės 6 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *UGT-FSP C-151/09*, EU:C:2010:255.

¹⁵⁰ Žr. Turku miesto apeliacinis teismas (Turun hovioikeus Turku). 2014 m. gruodžio 3 d. sprendimas civilinėje byloje *Prosecutor v. J. Toivonen and M. Vauhkonen as directors of Tulikivi Oyj*, Nr. R13/2005. Cituojama pagal: SWANLJUNG, K.; ELLONEN, J. No obligation to inform employee representatives of transfer of business entity until final agreement (FI). *European Employment Law Cases*, 2015, Nr. 1, p. 5 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. vasario 27 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.elevenjournals.com>>.

informavimo termino neaiškumo išvengimo tikslais, tam tikrose šalyse yra aiškiai apibrėžta, prieš kiek dienų iki perdavimo turi būti informuoti darbuotojų atstovai, dažniausiai sutinkamas terminas – apytiksliai mėnuo¹⁵¹. Teisingumo Teismas taip pat nėra atsakęs į šį klausimą ir nurodęs labiau apibrėžto termino. Vienintelė jo suformuluota išvada, kad vykstant verslo perdavimui keliais etapais, informacija turi būti pateikta prieš pirmąjį perdavimo etapą, tačiau ji privalo apimti visus iš numatomų etapų¹⁵².

Kita analizuojamos garantijos dalis yra susijusi su konsultacijomis ir pasak mokslininkų, komentuojančių Direktyvos normas, pareiga informuoti ir pareiga konsultuotis yra dvi skirtingos pareigos: informacija, kuri numatyta 7 straipsnio 1 dalyje turi būti suteikiama paveikiamiems darbuotojams visada, tuo tarpu pareiga konsultuotis (Direktyvos 7 str. 2 d.), kyla tik tada, kai darbdavys numato priemones savo darbuotojų atžvilgiu¹⁵³. Vadinasi, perdavimai, kur nėra numatyta jokių priemonių, nereikalauja ir konsultavimosi. Minėtos „priemonės“ gali būti labai įvairios, pavyzdžiui, darbo jėgos sumažinimas, naujų darbo metodų įdiegimas, darbuotojų perkėlimas į kitas pareigas, užduočių perskirstymas ar kiti pokyčiai, turintys įtakos darbuotojams¹⁵⁴. Dėl pačių konsultacijų esmės, atkreiptinas dėmesys, kad nors ir lietuviškojoje Direktyvos versijoje nurodoma, kad konsultuojamasi su darbuotojų atstovais, kad būtų pasiektas susitarimas, tačiau dauguma užsienio šalių mokslininkų¹⁵⁵ laikosi nuomonės, kad vis dėlto nėra būtina pasiekti susitarimą. Tikrai pritarina tokiam požiūriui. Konsultacijų esmė – apsikeisti nuomonėmis, idealiu atveju šalys galėtų pasiekti susitarimą, kaip pagerinti darbuotojų padėtį, tačiau tokio susitarimo reikalaujant privalomai, konsultavimosi procedūromis galėtų būti piktnaudžiaujama ir jų procesas išsitęstų iki neriboto laiko. Taigi, iš esmės svarbu pats procedūrų inicijavimas ir įgyvendinimas, o ne konkretaus susitarimo sudarymas. Tačiau jeigu apskritai būtų nesilaikoma informavimo ir konsultavimosi

¹⁵¹ Pvz.: Čekija, Rumunija, Slovakija. Žr. SWANLJUNG, K.; ELLONEN, J. No obligation to inform employee representatives of transfer of business entity until final agreement (FI). *European Employment Law Cases*, 2015, Nr. 1, p. 6 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. vasario 27 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.elevenjournals.com>>.

¹⁵² Generalinio advokato MADURO, M.P. 2005 m. sausio 27 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Celtec C-478/03*, EU:C:2005:66.

¹⁵³ COUNTOURIS, N.; NJOYA, W. 2001/23/EC: Transfer of Undertakings. In SCHLACHTER, M. *EU Labour Law. A Commentary*. The Netherlands: Kluwer Law International BV, 2015, p. 451.

¹⁵⁴ RIESENHUBER, K. *European Employment Law. A Systematic Exposition*. United Kingdom: Intersentia, 2012, p. 601.

¹⁵⁵ Pvz.: COUNTOURIS, N.; NJOYA, W. 2001/23/EC: Transfer of Undertakings. In SCHLACHTER, M. *EU Labour Law. A Commentary*. The Netherlands: Kluwer Law International BV, 2015, p. 452; Taip pat ir RIESENHUBER, K. *European Employment Law. A Systematic Exposition*. United Kingdom: Intersentia, 2012, p. 601. Tokios nuomonės laikosi ir Lietuvos mokslininkai (žr. DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Valstybinė įmonė Registrų centras, 2018, p. 579). Nors galima rasti ir kitokių vertinimų, pvz.: ESTT byla Komisija prieš Jungtinę Karalystę, kurioje teigta, kad būtina priimti susitarimą (žr. PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Valstybės įmonė Registrų centras, 2008, p. 281).

pareigos, tuomet kiltų tam tikros pasekmės. Kaip ir daugeliu jau analizuotų įvairių probleminių aspektų atveju, šiuo taip pat pasekmių klausimas nereguliuojamas Direktyvos ir paliekamas kiekvienai valstybei narei jį nusistatyti savarankiškai. Vyraujančias pasekmių variacijas praktiškai galima suskirstyti į dvi grupes: valstybės, kurios kaip pasekmę numato sprendimo dėl verslo perdavimo tapimą negaliojančiu, pavyzdžiui, Kroatija, Vokietija (iš dalies, nes numatyta galimybė kreiptis į teismą su prašymu sustabdyti perdavimo vykdymą iki tol, kol derybos su darbuotojais pasieks patenkinamą sprendimą¹⁵⁶) ir tos, kurios už informavimo ir konsultavimosi pareigos nevykdymą yra numachišios administracinę atsakomybę taikant pinigines baudas, pavyzdžiui, Jungtinė Karalystė, Graikija, Suomija¹⁵⁷. Paties verslo perdavimo negaliojimo pasekmė, atrodo, itin griežta, įvertinant tai, kad pasiekti susitarimo su darbuotojų atstovais nereikia, be to tokiu atveju griūva ilgą laiką (tikėtina) derintas perdavimo planas, nes turi būti atstatomas *status quo*, t. y. atstatomi visi atlikti žingsniai, siekiant sugrįžti į pradinę padėtį, įskaitant ir tai, kad darbo sutartis lieka pas perdavėją. Todėl bauda atrodo racionalesnė priemonė, kuri taip pat kompensuoja darbuotojų teisių pažeidimą. Tikėtina, kad verslo perdavimas vis tiek vyks, tik tam reikės pradėti visą procesą iš pradžių. Tose valstybėse, kur už informavimo ir konsultavimosi pareigos pažeidimą numatytos baudos, galima būtų kelti klausimą dėl vadovo materialinės atsakomybės, nes apie tokias savo pareigas jis privalo žinoti, todėl verslo sprendimo rizikos taisykle pasiremti negalėtų. Atkreiptinas dėmesys, kad nors daugiausiai taisyklių yra orientuotų į informavimą ir konsultavimąsi su darbuotojų atstovais, tačiau Direktyva apsaugo ir tuos darbuotojus, kurie atstovų neturi ne dėl savo kaltės, tokiais atvejais numatydamas informacijos išankstinį suteikimą individualiam darbuotojui (7 str. 6 d.).

Taigi, remiantis aptartu reguliavimu, galima daryti išvadą, kad informavimas ir konsultavimasis, įgyvendinamas per darbuotojų atstovus arba tiesiogiai darbuotojams, yra svarbi darbuotojų teisių apsauga, kurios pagalba jie sužino ne tik kada ir dėl kokių priežasčių vyks perdavimas, bet svarbiausiai, kokie viso to padariniai bus jų užimtumui, taip bent iš dalies turėdami progą daryti įtaką minėtiems sprendimams.

¹⁵⁶ COUNTOURIS, N.; NJOYA, W. 2001/23/EC: Transfer of Undertakings. In SCHLACHTER, M. *EU Labour Law. A Commentary*. The Netherlands: Kluwer Law International BV, 2015, p. 453.

¹⁵⁷ Žr. BUHIN, D. V. 2017/24 Failure of the transferor of a business to fully inform the transferee about employees' rights. *European Employment Law Cases*, 2017, Nr. 2, p. 100 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. vasario 27 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.elevenjournals.com>>.

3.4. Kolektyvinės darbuotojų teisės verslo perdavimo atveju pagal nacionalinę teisę

Pirmiausiai, kolektyvinių sutarčių svarbos darbuotojams negalima paneigti ir nacionalinėje teisėje. Ji pasireiškia būtent tuo aspektu, kad kolektyvinėje sutartyje šalys gali gerinti padėtį palyginti su ta, kuri numatyta Darbo kodekse arba susitarta individualioje darbo sutartyje, todėl logiška, kad išsiderėtas sąlygas darbuotojai nori išlaikyti ir verslo perdavimo atveju. Tam tikrą kolektyvinių sutarčių išsaugojimą jau galima pastebėti ir galiojusio Darbo kodekso 63 straipsnyje, tiesa, nors ir eksplicitiškai neįvardintas verslo perdavimo atvejis, tačiau buvo numatyta, kad jeigu įmonė ar jos dalis pereina iš vieno darbdavio, sudariusio kolektyvinę sutartį, kitam darbdaviui, šios sutarties nuostatos galioja ir pastarajam. Tačiau daugiau jokių kolektyvinės sutarties ribojimų laiko atžvilgiu nenustatyta (pavyzdžiui, kad ji taikoma tik vienerius metus), todėl galima būtų daryti išvadą, kad perėmus kolektyvinę sutartį būtų tekę vadovautis bendraisiais kolektyvinių sutarčių galiojimo terminais, t. y. terminuota kolektyvinė sutartis būtų galiojusi iki termino pabaigos, o neterminuota – iki naujos kolektyvinės sutarties sudarymo¹⁵⁸. Dabartinis Darbo kodekso 51 straipsnis jau labiau atspindi Direktyvos nuostatas, numatydamas, ne tik tai, kad teisės ir pareigos, nustatytos kolektyvinėje sutartyje privalomos verslo perėmėjui, tačiau kartu pasinaudodamas Direktyvoje suteikiama galimybe įstatymų leidėjas nusprendė apriboti apsaugos terminą, tiesa, ilgesniam nei Sąjungos lygmeniu siūlytu minimaliu terminu – dvejais metais po verslo ar jo dalies perdavimo. Vis dėlto, ši taisyklė taip pat turi išimčių, nors ir siauresnių nei numatyta Europos Sąjungos įstatymo leidėjo. Kaip jau minėta, Direktyvoje leidžiama nesilaikyti „senosios“ kolektyvinės sutarties ne tik tada, kai baigėsi jos terminas ar sudaroma nauja, tačiau ir tada, kai pradedama taikyti perėmėjo kolektyvinė sutartis. Šiuo atveju Darbo kodeksas apsiriboja tik kolektyvinės sutarties pabaiga bei būtent naujos kolektyvinės sutarties, kuri taikoma verslo perėmėjui sudarymu. Taigi, iš esmės perėmėjas turi laikytis naujos kolektyvinės sutarties mažiausiai dvejus metus ir iškart pritaikyti savosios – negali. Vadinasi, yra tikimybė susidaryti situacijai (jeigu perėmėjas nepasirinks sudaryta naujos kolektyvinės sutarties), kuomet vienoje įmonėje bus taikomos kelios kolektyvinės sutartys. Šiuo atveju Darbo kodeksas tokių sutarčių koliziją *expressis verbis* išsprendė tik esant skirtingų lygių kolektyvinėms sutartims. Darbo kodekso 197 straipsnio 4 dalis sureguliuo tokius atvejus, numatydamas, kad prioritetas teikiamas aukštesnio lygmens kolektyvinei sutarčiai, pavyzdžiui, jeigu yra ir įmonės, ir šakos kolektyvinės sutartys, tai būtų taikomos pastarosios nuostatos, nepriklausomai nuo to, kad

¹⁵⁸ PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Valstybės įmonė Registrų centras, 2008, p. 288.

ji gali numatyti ir nepalankesnes normas, lyginant su įmonės lygmens kolektyvine sutartimi. Tačiau nėra įtvirtinta to paties lygmens kolektyvinių sutarčių kolizijos, kai po perdavimo atsiranda dvi įmonės kolektyvinės sutartys – viena, kuri egzistavo jau pas perėmėją, o kita, kuri atėjo iš perdavėjo. Galima būtų teigti, kad šiuo metu tokios problemos jau neturėtų kilti. Kadangi pagal Darbo kodeksą kolektyvinių sutarčių sudarymas yra išimtinė profesinių sąjungų prerogatyva, o jos pagal dabartinį reguliavimą atstovauja tik savo nariams, vadinasi profesinės sąjungos gali veikti savarankiškai (nebūtinai tik apsijungusios į atstovybę) ir vesti derybas kiekvienos atskirai, todėl atsižvelgiant į tai, darytina išvada, kad tokiu atveju po perdavimo viena kolektyvinė sutartis galios perimtiems darbuotojams, o kita – jau pas perėmėją dirbantiems darbuotojams. Tačiau, jeigu perdavimas įvyko iki 2019 m. sausio 1 d., o kolektyvinės sutartys buvo sudarytos iki dabartinio kodekso įsigaliojimo, tai tokiu atveju remiantis Darbo kodekso 6 straipsniu, tokių sutarčių galiojimui taikomas galiojęs Darbo kodeksas, o remiantis juo – kolektyvinė sutartis taikoma visiems įmonėms darbuotojams, todėl darbuotojai būtų galėję pasirinkti iš dviejų sutarčių palankiausias sau normas.

Kita garantija, susijusi su darbuotojų atstovų statuso išlaikymu, nacionalinėje teisėje nėra taip aiškiai išvystyta lyginant su europiniu reguliavimu. Kaip žinia, Lietuvoje darbuotojų atstovais laikytini profesinė sąjunga, darbo taryba ir darbuotojų patikėtinis. Iš esmės didesnis dėmesys, atsižvelgiant į egzistavimo dažnumą ir atliekamų funkcijų svarbą skiriamas profesinėms sąjungoms ir darbo taryboms. Pažymėtina tai, kad įmonės/darbdavio lygmeniu veikianti profsąjunga pagal naujausią LAT praktika turi būti būtent ir įsteigta įmonėje pagal visas taisykles, t. y. būti atskira profesinė sąjunga, o ne veikti kaip teritorinės profesinės sąjungos padalinys¹⁵⁹. Kaip jau buvo minėta anksčiau, darbuotojų atstovų statuso išlaikymo gali norėti ne tik darbuotojai, tam, kad turėtų subjektą, kuris gintų jų teises, tačiau ir patys profesinių sąjungų ar darbo tarybų nariai, dėl jiems numatytų papildomų apsaugos priemonių. Lietuva nėra išimtis, nes Darbo kodeksas taip pat numato ne tik laisvą nuo darbo, bet apmokamų valandų, skirtų atlikti savo kaip atstovų pareigas, ar papildomų apmokamų valandų mokymuisi ir švietimui, tačiau įtvirtina ir sąlyginai papildomą apsaugą nuo atleidimo, reikalaujančią jų išrinkimo laikotarpiu bei 6 mėnesius po kadencijos pabaigos profesinių sąjungų valdymo organų bei darbo tarybų narių neatleisti iš darbo darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia be Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įgalioto Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus,

¹⁵⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2018 m. lapkričio 12 d. nutartis civilinėje byloje J.J. v. Vilniaus lopšelio-darželio „Jovarelis“ darbo tarybos rinkimų komisija, Nr. 3K-3-417-421/2018.

kuriam priklausančioje teritorijoje yra darbdavio darbovietė, vadovo sutikimo. Minėtas nacionalinės teisės neišvystymas pagal europinį reguliavimą matomas būtent darbuotojų atstovų statuso išlaikymo prasme. Pirmiausiai, niekur nėra užsimenama apie tokį vaidmens pratęsimą ūkio subjekto savarankiškumo išlaikymo atveju. Galiojusiame Darbo kodekse nerandama jokių normų, reglamentavusių darbuotojų atstovų teisinę padėtį verslo ar jo dalies perdavimo metu. Dabar tam tikrą eksplicitiškai numatytą reglamentavimą, tačiau ir tai tik darbo tarybų atveju, galima rasti Darbo kodekso 176 straipsnio 1 dalies 5 punkte. Minėta norma nustato taisyklę, kad tais atvejais, kai darbdavys sujungiamas ar prijungiamas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos arba darbdavio verslas ar verslo dalis perduodama kitam ir jame veikusi darbo taryba susitaria su verslo perėmėjo darbo taryba dėl naujų rinkimų, darbo taryba baigia veiklą. Jeigu nepavyksta susitarti, veikusi darbo taryba išlaiko savo įgaliojimus atstovauti darbdavio ar verslo ar verslo dalies darbuotojams iki savo kadencijos pabaigos arba naujos darbo tarybos sudarymo, priklausomai kuris terminas yra trumpesnis. Tačiau pasigilinus atidžiau į šią normą, matosi, kad ji nėra tokia aiški. Visų pirma, atkreiptinas dėmesys, kad darbo taryba savo esme siejama su juridiniu asmeniu, tai reiškia, kad jeigu jis netenka tokio statuso tai ir darbo tarybos nebelieka. Be to, skirtingai nei profesinių sąjungų atveju, Darbo kodekse nenumatyta galimybė vienoje įmonėje veikti kelioms darbo taryboms. Turi būti viena, kurios narių skaičius nustatomas priklausomai nuo įmonėje dirbančių darbuotojų. Todėl, aukščiau pateiktos normos reguliavimas atitinka šį principą tik tokiu atveju, jeigu susijungus ar prijungus vieną juridinį asmenį prie kito ir jiems abiem turint darbo tarybas, pastarosios susitaria dėl naujų darbo tarybos rinkimų. Tačiau taip nesusitarus, remiantis minėta Darbo kodekso 176 straipsnio norma, galima sakyti, kad atsiranda dvigubas atstovavimas, nes abi veikusios darbo tarybos kurį laiką dar išlaiko įgaliojimus atstovauti savo darbuotojams, t. y. iki savo kadencijos pabaigos arba naujos darbo tarybos sudarymo. Tokiu atveju atsiranda išimtis iš aukščiau aptartos vienasmeniškos darbo tarybos įmonėje veikimo. Todėl, manytina, kad įstatymų leidėjas galėtų numatyti ne suteiktą teisę darbo taryboms susitarti dėl naujų rinkimų, o nustatyti privalomą pareigą pradėti naujus darbo tarybos rinkimus, siekiant išvengti dvigubo atstovavimo. Problema kyla ne tik tada, kai vyksta susijungimas ar prijungimas (kas, kaip jau nustatyta, yra vienas iš galimų verslo perdavimo būdų), tačiau ir vertinant verslo dalies perdavimą. Kaip minėta, darbo tarybos siejamos su juridinio asmens statusą turinčiu subjektu, o ne su tam tikra jo dalimi. Todėl, jeigu Direktyvos taikymui užtenka, kad perduotas ūkio subjektas išliktų savarankiškas, tai nacionaliniu atveju galima sakyti, kad perdavus tam tikrą verslo dalį, kaip vieną šaką, tikėtina, kad joje esantys darbuotojų atstovai galėtų savo teisių ir neišlaikyti (pvz.: jeigu

būtų perduota dalis darbuotojų, apie 30, ir bent trys iš jų būtų buvę darbo tarybas nariais verslo perdavėjo įmonėje). Šiuo atveju, šią painią situaciją bandė paaiškinti T. Davulis, komentuodamas analizuojamą kodekso normą. Pasak profesoriaus, apie darbo tarybų tarimąsi ir tam tikrą dvigubą atstovavimą, t. y. savo funkcijų ir statuso išlaikymą galima kalbėti tik susijungimo ir prijungimo atveju. Tuo tarpu, esant verslo dalies perleidimui, perleidžiant dalį darbuotojų kitam darbdaviui, darbo taryba lieka toliau veikti pas perdavėją, nebent darbo santykiais su darbdaviu susijusių darbo tarybos narių skaičius sumažėja iki mažesnio nei minimalusis. Lygiai toks pats vertinimas išsakytas ir žvelgiant iš perėmėjo perspektyvos, t. y. jeigu darbdavys perima kito darbdavio verslą arba jo dalį, tai kitame juridiniame asmenyje veikusi darbo taryba su verslu ar jo dalimi pereina ir lieka pas perdavėją. Tokiu atveju perėmėjo įmonėje veikianti darbo taryba pradeda atstovauti ir perimtame versle ar verslo dalyje dirbantiems darbuotojams¹⁶⁰. Toks vertinimas atrodo logiškas ir pateisinimas, jeigu perimtoji dalis yra nežymi ir nėra joje darbo tarybos narių, arba jų skaičius nesiekia minimalaus. Tačiau vis dėlto, visiškai atmesti galimo darbo tarybos narių statuso išlaikymo negalima būtų tais atvejais, kai subjektas A, perima dalį subjekto B, o toji perimtoji dalis yra ne tik, kad ženkliai tačiau tokio paties dydžio kaip visas subjektas A, ar netgi didesnė. Tokiu atveju, perėmus verslo dalį, kurioje pavyzdžiui, yra 50 darbuotojų ir bent jau trys darbo tarybos nariai, jie neturėtų būti ignoruojami, o turėtų būti tariamasi dėl naujų darbo tarybos rinkimų. Iš esmės, manytina, kad profesoriaus idėja buvo parodyti, kad perdavus verslą, jeigu išlieka subjektas kaip juridinis asmuo, tai jis turi ir išlaikyti darbo tarybą. Todėl iš esmės, čia galima būtų daryti išvadą, kad pas verslo perdavėją darbo taryba turėtų išlikti, o verslo perėmėjo atveju reikėtų vertinti ar perimtoji verslo dalis yra ženkliai, ar ją sudaro nemažas darbuotojų skaičius, kurie kartu yra ir darbo tarybos nariais.

Tuo tarpu informavimo ir konsultavimosi pareiga verslo ar jo dalies perdavimo atveju iš esmės reguliuojama taip kaip ir nurodyta Direktyvoje. Jau galiojusio Darbo kodekso 47 straipsnis numatė pareigą darbdaviui prieš priimant sprendimus dėl įmonės reorganizavimo ir verslo ar jo dalies perdavimo, informuoti darbuotojų atstovus ir konsultuotis su jais. Tiesa, tokia norma, konkrečiai mininti verslo ar jo dalies perdavimą, kodeksą papildė tik 2012 metais, atlikus minėto straipsnio pakeitimą. Šiuo metu informavimui ir konsultavimuisi skiriamas atskiras Darbo kodekso 208 straipsnis. Atkreiptinas dėmesys, kad tiek iš dabartinio, tiek iš galiojusio Darbo kodeksų gali atrodyti, kad numatyta informavimo ir konsultavimosi pareiga taikoma tik perdavėjui, nes nėra

¹⁶⁰ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Valstybinė įmonė Registrų centras, 2018, p. 518-519.

aiškiai atskirtos ir *expressis verbis* pažymėtos tiek perdavėjo, tiek perėmėjo pareigos. Vis dėlto atsižvelgiant į Direktyvos nuostatas, tokia pareiga turėtų būti taikoma abiem darbdaviams. Informavimo ir konsultavimosi procedūros yra darbo tarybų kompetencija, tačiau taip pat laikomasi principo, kad jų nesant, informacija turi būti suteikiama darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai, darbuotojams tiesiogiai arba visuotiniame darbdavio darbuotojų susirinkime. Atkreiptinas dėmesys, kad pagal nacionalinę teisę, konsultacijos turi vykti ne tik tada, kai numatytos tam tikros priemonės, tačiau apskritai jos vyksta būtent dėl sprendimo priežasčių bei teisinių, ekonominių ir socialinių padarinių. Kaip buvo minėta anksčiau, nėra aiški informacijos ir konsultacijų termino „iš anksto“ (angl. *in good time*) apibrėžtis, tačiau Lietuva nepatenka ir į tą ratą valstybių narių, kurios nusistatė konkretų terminą, kada turi būti pradėtos šios procedūros. Nurodymas yra „prieš priimant sprendimą <..> dėl verslo ar jo dalies perdavimo“, tačiau atsižvelgiant į tai, kokią informaciją reikalaujama pateikti, kyla išvada, kad tokios procedūros turėtų vykti ne tik dar svarstant pačią perdavimo idėją, tačiau jau turint preliminarų planą, kada, kam ir kokiomis pasekmėmis bus perduodama. Kviesti šioms konsultacijoms ir jas pradėti turi darbdavys. Tačiau kartais rinkoje vykstant tam tikriems procesams, susijusiems su verslo perdavimu ar įsigijimu, šalys nori tokią informaciją kurį laiką išlaikyti paslapyje. Dažnai tokiais atvejais būsimos sutarties šalys ne tik įsipareigoja viena kitos atžvilgiu laikyti tokią informaciją konfidencialia, tačiau ir vienos iš šalių teisininkai, talkinantys sandorio metu (pavyzdžiui, atliekant teisinį patikrinimą), būna paprašyti pasirašyti susitarimus neatskleisti proceso metu sužinotos konfidencialios informacijos. Toks susitarimas dažnai liečia ne tik dokumentų turinį, tačiau ir patį planuojamo perdavimo ar susijungimo faktą. Atsižvelgiant į tokią pasitaikančią praktiką, tikėtina, kad verslo perdavimo šalys atitinkamai gali nenorėti atskleisti informacijos ir darbo tarybai arba bent jau numatyti apsisaugojimo priemones, užkertančias kelią bent kuriam iš darbo tarybos narių paviešinti tokią informaciją. Panašioms situacijoms Darbo kodeksas numato keletą galimybių. Pirmą, vadovaujantis bendrosiomis informavimo ir konsultavimosi taisyklėmis, darbdavys gali paprašyti darbo tarybos pateikti rašytinius įsipareigojimus neatskleisti konfidencialios informacijos, jeigu jo privaloma pateikti informacija laikoma komercine arba gamybine paslaptimi. Tokiame įsipareigojime nurodytos informacijos atskleidimas užtraukia įstatyme numatytą atsakomybę, pirmiausia – pareigą atlyginti žalą¹⁶¹. Vadinasi, tokio pobūdžio įsipareigojime darbdavys gali susitarti su darbo taryba dėl baudos dydžio už perduotos paslapties atskleidimą. Vis dėlto, reikia nepamiršti, kad kalba šiuo atveju eina būtent apie komercines

¹⁶¹ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Valstybinė įmonė Registrų centras, 2018, p. 569.

(gamybines) ar profesines paslaptis, kurios aiškiai turi atitikti tam tikrus požymius, kad galėtų būti laikomos tokiomis arba bent jau būti patvirtintos įmonės komercinių paslapčių sąraše. Be to, šis reguliavimas labiau taikytinas tais atvejais, kai tam tikrą informaciją suteikti prašo pati darbo taryba, o ne tuomet, kai yra numatyta darbdavio informavimo ir konsultavimosi pareiga specialiose normose. Antra, yra išskirtinių atvejų, kuomet darbdavys turi teisę visiškai atsisakyti suteikti informaciją, jeigu ji arba konsultavimasis dėl savo pobūdžio pagal objektyvius kriterijus pakenktų arba galėtų labai pakenkti įmonei ar jos veiklai (DK 203 str. 5 d.). Šiuo atveju, Darbo kodekso komentaras kaip tokios situacijos pavyzdžiais būtent ir įvardija rinkos dalyviams nežinomą informaciją apie planuojamus įsigijimus, verslo praradimus, gamybos sustabdymą ir kt.¹⁶². Vis dėlto manytina, kad atsižvelgiant į tai, jog informavimas ir konsultavimasis verslo perdavimo atveju yra darbdavio pareiga bei į tai, kad priešingu atveju, leidus neinformuoti (norint išlaikyti verslo perdavimo faktą paslapyje) būtų pažeistos darbuotojų teisės, siūlytinas variantas darbdaviui, norinčiam apsisaugoti nuo rizikos, galėtų būti darbdavio ir darbo tarybos susitarimo dėl tokios informacijos saugojimo sudarymas, už jo nevykdymą numatant baudas. Taip būtų užtikrinti abiejų šalių interesai – ir darbuotojų atstovai gautų reikiamą informaciją, ir darbdavys būtų ramus, kad tai nepakenks jo būsimam sandoriui. Manytina, kad tuomet, nors ir esant susitarimui sudarytam bendrai su visa darbo taryba, darbdavys galėtų reikalauti žalos atlyginimo individualia tvarka iš pareigą pažeidusio darbo tarybos nario, t. y. atsakomybė nebūtų solidari, o diferencijuotą priklausomai nuo to, kas padarė pažeidimą. Todėl, pareiga informuoti ir konsultuotis turi būti vykdoma. Kitaip nei galiojusiame Darbo kodekse, šiuo metu yra aiškiai reglamentuoti teisiniai padariniai už tokios pareigos pažeidimą. Darbuotojų atstovai turėtų teisę inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą dėl teisės, ir viena iš galimų tokio ginčo pasekmių – priimtų darbdavio sprendimų panaikinimas. Taip pat galima būtų taikyti ir Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekse¹⁶³ (toliau – ANK) numatytą atsakomybę, pavyzdžiui, taikyti baudą pagal ANK 96 straipsnio 3 dalį. Baudos galimybė numatyta ir Darbo kodekso 217 straipsnyje, kuomet nagrinėjant kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės suteikiama galimybė darbo teisės normas pažeidusiai šaliai kitos šalies naudai skirti iki 3 000 eurų baudą. Pirmuoju atveju bauda keliautų valstybei, tuo tarpu antruoju kiltų klausimas, į kurį iki šiol nėra aiškaus atsakymo, kas turėtų būti baudų gavėjas praktinio taikymo prasme.

¹⁶² DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Valstybinė įmonė Registrų centras, 2018, p. 569.

¹⁶³ Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Teisės aktų registras*, 2015, Nr. 11216.

Pagal idėją tai turėtų būti pati darbo taryba, tačiau jeigu ji nėra juridinis asmuo, neturi savo sąskaitos, pasidaro painu nustatyti kur ir kam reikėtų pervesti nurodytą žalos atlyginimą.

Atsižvelgiant į aptartąjį darbuotojų kolektyvinių teisių apsaugos reguliavimą, galima daryti išvadą, kad iš esmės nacionaliniam reguliavimui reikėtų didesnio aiškumo darbuotojų atstovų vaidmens išlaikymo reguliavimo prasme. Visa kita – reikalavimai išlaikyti kolektyvinėje sutartyje numatytas darbuotojų teises bei informavimas ir konsultavimas – ne tik kad iš esmės visiškai atitinka Direktyvą, tačiau tam tikrais atvejais, pavyzdžiui, kolektyvinių sutarčių galiojimo termino ir pakeitimo tvarka, numato ir didesnę apsaugos lygį.

Apibendrinant visą darbuotojų interesų užtikrinimą per kolektyvines teises galima formuoti keletą esminių momentų: 1) verslo perėmėjas turi išlaikyti kolektyvinėje sutartyje numatytas teises iš esmės neatlikdamas jokių kardinalių ir esminių pokyčių; 2) ūkio subjekto savarankiškumo išlaikymo atveju darbuotojų atstovai gali ir toliau vykdyti savo funkcijas bei naudotis statuso teikiamais pranašumais; 3) nors ir nėra aiškus informacijos pateikimo ir konsultacijos terminas, prieš priimant sprendimus dėl verslo perdavimo darbuotojų atstovams arba pavieniams darbuotojams turi būti sudaryta galimybė išsakyti savo nuomonę numatomų taikomų apsauginių priemonių atžvilgiu.

IŠVADOS

1. Verslo perdavimo sampratą apibūdina kriterijų visuma, kuriuos naudojant kaip orientyrus galima nustatyti esminį aspektą – ar savarankiškai iki perdavimo egzistavęs ir stabilią struktūrą turintis ūkio subjektas (įmonė ar jos padaliniai ar tų padalinių dalys), sukurtas daugiau nei vienos užduoties atlikimui, išlaikė savo tapatybę. Toks vertinimas atliekamas lyginant subjektą prieš ir po perdavimo, atsižvelgiant į tai, ar jis naudojamas tokiai pat ar panašiai veiklai atlikti, neakcentuojant organizacinio savarankiškumo. Tokiam perdavimo konstatavimui nesvarbu, kuria iš teisinių formų jis atliekamas (teisiniu perdavimu ar susijungimu), svarbu, kad apskritai būtų taikomas teisinis metodas.
2. Asmenims, pagal valstybių narių teisę laikomiems darbuotojais, priskirtiems perduodamai verslo daliai ir neišreiškusiems prieštaravimų darbo santykių perėjimui, taikoma apsauga ne tik nuo atleidimo, užtikrinant automatinį darbo santykių perėjimą, tačiau ir nustatant garantijas visoms jų įgytoms teisėms, kylančioms iš darbo sutarties ar darbo santykių ir draudžiančioms atlikti esminius darbo sąlygų pokyčius ar pasirašyti naujomis sąlygomis grindžiamas darbo sutartis. Šalių interesų pusiausvyra užtikrinama leidimu verslo perėmėjui atleisti darbuotojus dėl ekonominių, techninių ar organizacinių priežasčių bei galimybe atlikti minimalius darbo sutarčių pokyčius, padedančius pritaikyti perimtąją dalį prie veikiančio subjekto, siekiant vieningo veiklos vykdymo.
3. Tokių kolektyvinių teisių, kaip antai kolektyvinių sutarčių perėjimo, darbuotojų atstovų statuso išlaikymo bei informavimo ir konsultavimosi pareigos, nustatymas papildoma individualią darbuotojų apsaugą šiais aspektais: 1) išsaugomos darbuotojų išsiderėtos teisės, įtvirtintos kolektyvinėje sutartyje bei neleidžiama verslo perėjimui iškart po perėmimo pradėjus taikyti savąją kolektyvinę sutartį nustatyti bendrai nepalankesnių normų (tačiau yra galimybė verslo perėjimui netaikyti „dinamiškų“ nuostatų); 2) esant išlaikytam ūkio subjekto savarankiškumui, išsaugomas darbuotojų atstovavimas, kuris naudingas ne tik pavieniams darbuotojams, tačiau ir patiems darbuotojų atstovais esantiems individams, išlaikant jiems taikomas papildomas garantijas; 3) galimybę daryti dalinę įtaką verslo perdavimo padariniams dalyvaujant informavimo ir konsultavimosi procedūrose, kurios yra ne formalios, o privalomos, ir už kurių nevykdymą ne tik, kad gali grėsti bauda, tačiau ir darbdavio sprendimo dėl perdavimo panaikinimas.
4. Iš esmės nesant gausesnės nacionalinės teismų praktikos, verslo perdavimo sampratos aiškinimui ir tam tikrai numatytų darbuotojų garantijų specifikai nustatyti turi būti

remiamasi Europos Sąjungos Teisingumo Teismo suformuluotais išaiškinimais. Nacionalinis reguliavimas per visą darbo santykius reguliavusių teisės aktų raidą šiuo metu labiausiai atitinka Direktyvos normas, iš esmės nustatydamas tokią pačią darbuotojų teisių apsaugą, laikydamasis tokių pačių darbo santykių stabilumo ir tęstinumo principų reikalavimų, tačiau yra ir keletas taisytinių vietų, pavyzdžiui, verslo perdavimo ir reorganizavimo santykio tikslinimas, aiškesnis ir konkretesnis darbuotojų atstovų (ypač darbo tarybų) statuso likimo įtvirtinimas Darbo kodekse.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Teisės aktai:

Tarptautiniai teisės aktai:

1. 1950 m. lapkričio 4 d. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 40-987.
2. 1948 m. liepos 9 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 27-653.

Europos Sąjungos teisės aktai:

3. Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinė redakcija. *OL*, 2012, C 326, p. 47.
4. 2012 m. spalio 26 d. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. *OL*, 2012, C 326, p. 391.
5. 1975 m. vasario 17 d. Tarybos direktyva 75/129/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo. *OL*, 1975, L 048, p. 29.
6. 1977 m. vasario 14 d. Tarybos direktyva 77/187/EEB, dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo atveju, suderinimo. *OL*, 1977, L 061, p. 26.
7. 1978 m. spalio 9 d. Trečioji Europos Bendrijų Tarybos direktyva, pagrįsta Europos Bendrijų steigimo sutarties 54 straipsnio 3 dalimi, dėl akcinių bendrovių sujungimo 78/855/EEB. *OL 2004 m. specialusis leidimas*, 17 skyrius, 1 tomas, p. 42.
8. 1980 m. spalio 20 d. Tarybos direktyva 80/987/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo. *OL*, 2004 m. specialusis leidimas, 5 skyrius, 1 tomas, p. 217.
9. 1982 m. gruodžio 17 d. Šeštoji Europos Bendrijų Tarybos direktyva, pagrįsta Europos Bendrijų steigimo sutarties 54 straipsnio 3 dalies g punktu, dėl akcinių bendrovių skaidymo 82/891/EEB. *OL 2004 m. specialusis leidimas*, 17 skyrius, 1 tomas, p. 50.
10. 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo. *OL*, 2004 m. specialusis leidimas, 5 skyrius, 4 tomas, p. 98.

11. 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje. *OL, 2004 m. specialusis leidimas*, 5 skyrius, 4 tomas, p. 219.

Lietuvos Respublikos teisės aktai:

12. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 36-973.
13. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 66-2130.
14. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74-2262.
15. Lietuvos Respublikos įmonių restruktūrizavimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 31-1012.
16. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.
17. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Teisės aktų registras*, 2015, Nr. 11216.
18. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Teisės aktų registras*, 2016, Nr. 23709.

Specialioji literatūra:

Lietuvių kalba:

19. BITĖ, V. Akcijų pirkimo-pardavimo pripažinimas verslo perdavimu: diagnozavimo kriterijai ir reikšmė akcijų perdavėjo atsakomybei. *Jurisprudencija*, 2010, Nr. 2 (120), p. 357-378.
20. DAVIDAVIČIUS, H. *Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas su komentarais*. Kaunas: Smaltija, 2001.
21. DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Valstybinė įmonė Registrų centras, 2018.
22. MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Darbuotojų teisių apsauga perduodant įmonę, verslą arba jų dalis. *Jurisprudencija*, 2006, Nr. 4(82), p. 54-60.
23. MAČIULAITIS, V. Darbo santykių stabilumo principo užtikrinimas perduodant įmonę, verslą ar jų dalis. *Socialinių mokslų studijos*, 2012, Nr. 4(2), p. 559-579.

24. MAČIULAITIS, V. Savaiminio darbo santykių tęstinumo principas įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo atveju. *Jurisprudencija*. 2015, Nr. 22(1), p. 30-47.
25. PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Valstybės įmonė Registrų centras, 2008.
26. TAMOŠIŪNAITĖ, E. Tapatumo požymis konstatuojant verslo perdavimą. *Teisė*, 2012, Nr. 85, p. 184-195.
27. TAMOŠIŪNAITĖ, E. Teisinis perdavimas ir susijungimas pagal Direktyvą 2001/23/EB. *Teisė*, 2016, Nr. 98, p. 152-167.
28. TAMOŠIŪNAITĖ-SAMAITIENĖ, E. *Verslo perdavimo samprata pagal direktyvą 2001/23/EB: daktaro disertacija*. Socialiniai mokslai, teisė (01S). Vilnius: Vilniaus universitetas, 2018.
29. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005.
30. *Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas ir jo taikymas praktikoje*. Vilnius: UAB ekonominės informacijos analizės ir leidybos centras, 2001, p. 34.

Anglų kalba:

31. BARNARD, C. *EU Employment Law*. United Kingdom: Oxford University Press, 2012.
32. BLANPAIN, R. *European Labour Law*. The Netherlands: Kluwer Law International BV, 2012.
33. BUHIN, D. V. 2017/24 Failure of the transferor of a business to fully inform the transferee about employees' rights. *European Employment Law Cases*, 2017, Nr. 2, p. 98-100 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. vasario 27 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.elevenjournals.com>>.
34. COLLINS, H. *Employment Law*. New York: Oxford University Press, 2010.
35. MARTINS, D. C. Transfer of an economic unit: Requirements, effects and recent CJEU ruling. *European Labour Law Journal*, 2018, Vol. 9(1), p. 24-49 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<https://journals.sagepub.com/home/ell>>.
36. MITSOPOULOU, E. Transferor's undocumented practice of paying retirees more than required by law crosses to transferee, even though the transferee was unaware of the practice. *European Employment Law Cases*, 2016, Nr. 3, p. 190-191.

- [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. sausio 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.elevenjournals.com>>.
37. NURMINEN, J. Labour Court sets out employers' equal treatment obligations following the transfer of a business (FI). *European Employment Law Cases*, 2018, Nr. 2, p. 30-33 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. vasario 9 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.elevenjournals.com>>.
 38. RIESENHUBER, K. *European Employment Law. A Systematic Exposition*. United Kingdom: Intersentia, 2012.
 39. RISAK, M. Presumption that dismissal was on account of transfer and not for an ETO reason not rebutted (AT). *European Employment Law Cases*, 2013, Nr. 2, p. 7-8 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.elevenjournals.com>>.
 40. SCHLACHTER, M. *EU Labour Law. A Commentary*. The Netherlands: Kluwer Law International BV, 2015.
 41. SELLA, A. Successfully appealed pre-transfer dismissal revives employment contract retroactively, causing contract to transfer. *European Employment Law Cases*, 2015, Nr. 3, p. 5-6 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.elevenjournals.com>>.
 42. SRIPAL, S. Harmonising terms of employment following a transfer is no simple matter. *European Employment Law Cases*, 2018, Nr. 3, p. 26-30 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. sausio 28 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.elevenjournals.com>>.
 43. SWANLJUNG, K.; ELLONEN, J. No obligation to inform employee representatives of transfer of business entity until final agreement (FI). *European Employment Law Cases*, 2015, Nr. 1, p. 5-6 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. vasario 27 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.elevenjournals.com>>.
 44. TAMOŠIŪNAITĖ, E. Business Transfer in the Context of Labour Law Reform. In DAVULIS, T. *Labour Reforms in Eastern and Western Europe*. Brussels: P.I.E. Peter Lang, 2017.
 45. THUSING, G. *European labour law*. Munchen: Verlag C.H. Becko HG, 2013.
 46. WUJCZYK, M. Non-compete obligations do not cross to transferee in transfers of undertakings (PL). *European Employment Law Cases*, 2015, Nr. 3, p. 7-9 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. sausio 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.elevenjournals.com>>.

47. ZWANENBURG, A. Transferee has no claim against transferor for paid leave accrued before transfer. *European Employment Law Cases*, 2016, Nr. 2, p. 130-132 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. lapkričio 29 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.elevenjournals.com>>.

Teismų praktika ir kita praktinė medžiaga:

Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika:

48. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1986 m. kovo 18 d. sprendimas *Spijkers* C-24/85, EU:C:1986:127.
49. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1987 gruodžio 17 d. sprendimas *Ny Mølle Kro* C-287/86, EU:C:1987:573.
50. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1988 m. vasario 10 d. sprendimas *Daddy's Dance Hall* C-324/86, EU:C:1988:72.
51. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1988 m. gegužės 5 d. sprendimas *Berg* C-145/87, EU:C:1988:236.
52. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1992 m. gegužės 19 d. sprendimas *Sophie Redmond Stichting* C-29/91, EU:C:1992:220.
53. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1994 balandžio 14 d. sprendimas *Schmidt* C-392/92, EU:C:1994:134.
54. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1997 m. kovo 11 d. sprendimas *Suzen* C-13/95, EU:C:1997:141.
55. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1998 m. gruodžio 10 d. sprendimas sujungtose bylose *Hidalgo and others* C-173/96 ir C-247/96, EU:C:1998:595.
56. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2000 m. rugsėjo 14 d. sprendimas *Collino and Chiappero*, C-343/98, EU:C:2000:441.
57. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2001 m. sausio 25 d. sprendimas *Liikenne* C-172/99, EU:C:2001:59.
58. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2003 m. lapkričio 6 d. sprendimas *Martin and others* C-1/04, EU:C:2003:594.
59. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2003 m. lapkričio 20 d. sprendimas *Abler and others* C-340/01, EU:C:2003:629.
60. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2004 m. lapkričio 11 d. sprendimas *Delahaye* C-425/02, EU:C:2004:706.

61. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2005 m. gegužės 26 d. sprendimas *CELTEC* C-478/03, EU:C:2005:321.
62. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2005 m. gruodžio 15 d. sprendimas sujungtose bylose *Guney-Gorres* C-232/04 ir C-233/04, EU:C:2005:778.
63. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2006 m. kovo 9 d. sprendimas *Werhof* C-499/04, EU:C:2006:168.
64. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2007 m. rugsėjo 13 d. sprendimas *Jouini ir kt.* C-458/05, EU:C:2007:512.
65. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2008 m. lapkričio 27 d. sprendimas *Juuri* C-396/07, EU:C:2008:656.
66. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2010 m. liepos 29 d. sprendimas *UGT-FSP* C-151/09, EU:C:2010:452.
67. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2010 m. rugsėjo 15 d. nutartis *Briot* C-386/09, EU:C:2010:526.
68. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2010 m. spalio 21 d. sprendimas *Albron Catering* C-242/09, EU:C:2010:625.
69. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2011 m. sausio 20 d. sprendimas *CLECE* C-463/09, EU:C:2011:24.
70. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2011 m. rugsėjo 6 d. sprendimas *Scattolon* C-108/10, EU:C:2011:542.
71. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2013 m. liepos 18 d. sprendimas *Alemo-Herron* C-426/11, EU:C:2013:521.
72. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2014 m. kovo 6 d. sprendimas *Amatori ir kt.* C-458/12, EU:C:2014:124.
73. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2014 m. rugsėjo 11 d. sprendimas *Österreichischer Gewerkschaftsbund* C-328/13, EU:C:2014:2197.
74. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2015 m. sausio 28 d. nutartis *Gimnasio Deportivo San Andres* C-688/13, EU:C:2015:46.
75. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2015 m. rugsėjo 9 d. sprendimas *Ferreira da Silva e Brito ir kt.* C-160/14, EU:C:2015:565.
76. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2015 m. lapkričio 26 d. sprendimas *Aira Pascual ir kt.* C-509/14, EU:C:2015:781.
77. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2017 m. balandžio 6 d. sprendimas *Unionen* C-336/15, EU:C:2017:276.

78. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2017 m. balandžio 27 d. sprendimas sujungtose bylose *Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt* C-680/15 ir C-681/15, EU:C:2017:317.
79. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2017 m. liepos 20 d. sprendimas *Piscarreta Ricardo* C-416/16, EU:C:2017:574.
80. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2017 m. spalio 19 d. sprendimas *Securitas* C-200/16, EU:C:2017:780.
81. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2018 m. liepos 9 d. sprendimas *Somoza Hermo and Ilunion Seguridad* C-60/17, EU:C:2018:559.
82. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2018 m. rugpjūčio 7 d. sprendimas *Colino Sigüenza* C-472/16, EU:C:2018:646.

Generalinių advokatų išvados:

83. Generalinio advokato LÉGER, P. 2004 m. birželio 17 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Delahaye* C-425/02, EU:C:2004:376.
84. Generalinio advokato MADURO, M.P. 2005 m. sausio 27 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Celtec* C-478/03, EU:C:2005:66.
85. Generalinio advokato RUIZ-JARABO COLOMER, D. 2005 m. lapkričio 15 d. išvada byloje *Werhof* C-499/04, EU:C:2005:686.
86. Generalinio advokato BOT, Y. 2007 m. kovo 22 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Jouini ir kt.*, C-458/05, EU:C:2007:182.
87. Generalinio advokato RUIZ-JARABO COLOMER, D. 2008 m. rugsėjo 4 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Juuri* C-396/07, EU:C:2008:471.
88. Generalinio advokato MENGOZI, P. 2008 m. lapkričio 26 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Klarenberg* C-466/07, EU:C:2008:614.
89. Generalinės advokatės SHARPSTON, E. 2010 m. gegužės 6 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *UGT-FSP* C-151/09, EU:C:2010:255.
90. Generalinės advokatės TRSTENJAK, V. 2010 m. spalio 26 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *CLECE* C-463/09, EU:C:2010:636.
91. Generalinio advokato BOT, Y. 2011 m. balandžio 5 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Scattolon* C-108/10; EU:C:2015:390.
92. Generalinio advokato 2013 m. vasario 19 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Alemo-Herron* C-426/11, EU:C:2013:82.

93. Generalinio advokato BOT, Y. 2015 m. birželio 11 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Ferreira da Silva e Brito ir kt.* C-160/14, EU:C:2015:390.
94. Generalinio advokato BOT, Y. 2017 m. sausio 19 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sujungtose bylose *Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt* C-680/15 ir C-681/15, EU:C:2017:30.
95. Generalinio advokato TANCHEV, E. 2017 m. vasario 1 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Unionen* C-336/15, EU:C:2017:77.
96. Generalinio advokato TANCHEV, E. 2017 m. gruodžio 6 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Colino Siguenza* C-472/16, EU:C:2017:943.

Lietuvos Respublikos teismų praktika:

97. 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.
98. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje *N.Ch., T.K., J.K., L.M., M.P., G.V. v. UAB „Baltic engineering centre“*, Nr. 3K-3-40/2012.
99. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. gegužės 16 d. nutartis civilinėje byloje *A.M. v. SĮ „Vilniaus miesto būstas“*, Nr. 3K-3-223/2012.
100. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. gegužės 4 d. nutartis civilinėje byloje *V.A. v. Širvintų rajono savivaldybė ir Širvintų sporto mokykla*, Nr. 3K-3-263/2014.
101. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2017 m. kovo 2 d. nutartis civilinėje byloje *BUAB „Veiza“ v. UAB „Čili pica“, UAB „Čili Holdingas“, UAB „Azijos skoniai“, UAB „Gamtos virtuvė“, UAB „GCW“*, Nr. e3K-3-99-701/2017.
102. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2018 m. lapkričio 12 d. nutartis civilinėje byloje *J.J. v. Vilniaus lopšelio-darželio „Jovarelis“ darbo tarybos rinkimų komisija*, Nr. 3K-3-417-421/2018.
103. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. spalio 10 d. nutartis civilinėje byloje *A.M. v. SĮ „Vilniaus miesto būstas“*, Nr. 2A-2514-590/2011.

104. Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. gegužės 13 d. nutartis civilinėje byloje N.C., T.K., L.M., M.P., G.V.(Š.) v. UAB „Western Baltic Engineering“ ir UAB „Baltic engineering centre“, Nr. 2A-811-125/2013.
105. Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. birželio 27 d. sprendimas civilinėje byloje N.C., T.K., L.M., M.P., G.V.(Š.) v. UAB „Western Baltic Engineering“ ir UAB „Baltic engineering centre“, Nr. 2A-644-459/2014.
106. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2017 m. sausio 24 d. nutartis civilinėje byloje J.B., H.V., v. UAB „Utenos duona“, Nr. e2A-482-803/2017.

SANTRAUKA

Bene pagrindinės darbo teisės funkcijos – socialinės – paskirtis yra užtikrinti darbuotojų, kaip silpnesnės darbo teisinių santykių šalies, interesus. Vienas iš atvejų, kai juos reikia itin kruopščiai saugoti, yra verslo ar jo dalies perdavimas. Tokiu atveju svarbu, kad darbuotojai dėl verslo subjektų siekio padidinti ekonominių procesų veiksmingumą nenukentėtų, t. y. ne tik, kad nebūtų neteisėtai atleidžiami, bet ir nepatirtų kitokio savo teisių pablogėjimo. Šiuo atveju, tokia darbuotojų teisių apsauga rūpinasi ir Europos Sąjunga, 2001 m. kovo 12 d. direktyvos 2001/23/EB forma įtvirtindama taisykles, kurių turi laikytis visos valstybės narės. Jos įpareigojamos atidžiai nagrinėti konkrečius atvejus ir pagal Europos Sąjungos Teisingumo Teismo suformuotas vertinamąsias gaires nustatčiusios, kad savarankiškai veikęs ūkio subjektas išlaiko savo tapatybę po tam tikrų struktūrinių pertvarkymų, t. y. pripažinusios faktinį verslo ar jo dalies perdavimą, užtikrinti automatinį darbuotojų perėjimą verslo perėmėjui bei neginčijamą pastarojo pareigą tomis pačiomis sąlygomis perimti ir visas darbuotojų įgytas teises, kylančias tiek iš darbo sutarčių, tiek iš darbo santykių, be teisės atlikti didesnes nei minimalias modifikacijas. Kitaip tariant, turi būti užtikrinami savaiminio darbo santykių tęstinumo bei stabilumo principai. Tokia apsauga taikoma plačiau ir apima iš kolektyvinių sutarčių kylančias nuostatas, numatant pastarųjų galiojimo laikotarpį ir po įvykusio verslo perdavimo. Ne tik šiuo atveju, tačiau ir apskritai yra pabrėžiama verslo perėmėjo pareiga paisyti ne tik individualiai pasireiškiančios darbuotojų apsaugos, bet ir tam tikrų kolektyviai įgyvendinamųjų garantijų: darbuotojai privalo būti tinkamai informuojami apie su perdavimu susijusius procesus bei jų teisinę padėtį juose, atitinkamai vykdant konsultacijas, o tam tikrais atvejais netgi užtikrinant darbuotojų atstovams galimybę išlaikyti savo statusą ir įvykus integracijai į naują ūkio subjektą.

SUMMARY

Protection of Employees' Rights in Case of Transfer of Business or Part Thereof

Undoubtedly, one of the main functions of the labour law is social function. The main purpose of this function is to ensure the interest of employees which are generally recognized as a weaker party in the employment relationship. The transfer of business or part thereof is one of that cases where these interests should be preserved carefully. In such a case, it is important that employees do not encounter negative consequences as a result of the desire of business entities to increase the efficiency of economic processes. It is vital not only to avoid unlawful dismissal, but also any other deterioration of their rights. The European Union is also concerned with the above-mentioned type of protection of employees' rights. For this purpose the Directive 2001/23/EC, which lays down rules that should be followed by all Member States, was adopted. All Member States are obliged to look carefully at the each specific case. Following the assessment guidelines developed by the Court of Justice of the European Union, when the national court establishes that economic entity retains its identity after certain structural adjustments, the automatic transfer of employees to a transferee takes place. Additionally, the transferee has an undisputed obligation to take over all rights acquired by employee in his previous workplace both in terms of employment contract or employment relationships, without the right to carry out any fundamental modifications. In other words, the principle of continuity and stability of labour relations must be ensured. Such protection should be considered as broad, because it also includes provisions deriving from collective agreements. In general, the duty of the transferee to respect not only the individual protection of employees but also certain collectively enforceable guarantees is emphasized. The employees must be adequately informed and consulted about the process of the transfer and their legal status, and, in particular cases, the employees' representatives should be allowed to maintain their status in the event of integration into a new legal entity.

Priedas Nr. 1 Ūkio subjekto tapatybės išlaikymo orientacinių vertinimo kriterijų lentelė¹⁶⁴

KRITERIJUS	ESMINIAI ASPEKTAI
1. Perduodamos įmonės ar verslo rūšis	<ol style="list-style-type: none"> 1) Nustatoma iš ko konkrečiai susideda verslas, ko reikia norint jį vykdyti. 2) Ūkinė veikla išskiriama į dvi stambias grupes – sektoriai, grindžiami darbo jėga (angl. <i>labour intensive sector</i>) ir sektoriai, kuriuose vyrauja įrangos ir kitų išteklių naudojimas (angl. <i>capital intensive sector</i>), pvz.: viešojo transporto autobusų eksploatavimas¹⁶⁵, ligoninės virtuvės veikla¹⁶⁶, muzikos mokyklos valdymas¹⁶⁷, oro transporto sektorius¹⁶⁸.
2. Materialinio turto perdavimas ar neperdavimas	<ol style="list-style-type: none"> 1) Gali būti pritaikomas ne visais atvejais, nes ten, kur veikla grindžiama darbo jėga, jokio materialaus turto gali ir nebūti. 2) Toks turtas gali ir nepriklausyti perdavėjui nuosavybės teise, o būti naudojamas nuomos ar panaudos teise¹⁶⁹. 3) Nesvarbu, ar darbdavys, kaip užsakymo vykdytojas, gali naudoti tokį materialųjį turtą savarankiškai komercinei veiklai, ar tik tos šalies, kuriai jis priklauso nuosavybės teise, naudai¹⁷⁰. 4) Vertinant, reikia atsižvelgti į tokį turtą ir naudojamą įrangą, kuri yra iš tikrųjų naudojama teikiant atitinkamas paslaugas, o ne tą, kuri pati yra paslaugų teikimo objektas¹⁷¹. 5) Nėra reikalavimo perduoto turto dalį naudoti išimtinai tęsiamai veiklai, kad būtų konstatuotas ūkio subjekto tapatybės išlaikymas. Užtenka to, kad tokie ištekliai būtų naudojami bent jau panašiai veiklai¹⁷².

¹⁶⁴ Vienas iš orientacinių (*Spijkers*) kriterijų – darbuotojų daugumos perėmimas – atskirai jau analizuotas šio magistro darbo 1.1. dalyje, todėl šioje lentelėje neaprašomas.

¹⁶⁵ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2001 m. sausio 25 d. sprendimas *Liikenne* C-172/99, EU:C:2001:59.

¹⁶⁶ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2003 m. lapkričio 20 d. sprendimas *Abler and others* C-340/01, EU:C:2003:629.

¹⁶⁷ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2018 m. rugpjūčio 7 d. sprendimas *Colino Sigüenza* C-472/16, EU:C:2018:646.

¹⁶⁸ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2015 m. rugsėjo 9 d. sprendimas *Ferreira da Silva e Brito ir kt.* C-160/14, EU:C:2015:565.

¹⁶⁹ Generalinio advokato TANCHEV, E. 2017 m. gruodžio 6 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Colino Sigüenza* C-472/16, EU:C:2017:943.

¹⁷⁰ 2005 m. gruodžio 15 d. sprendimas sujungtose bylose *Guney-Gorres* C-232/04 ir C-233/04, EU:C:2005:778.

¹⁷¹ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2017 m. spalio 19 d. sprendimas *Securitas* C-200/16, EU:C:2017:780.

¹⁷² Generalinio advokato BOT, Y. 2015 m. birželio 11 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Ferreira da Silva e Brito ir kt.* C-160/14, EU:C:2015:390.

3. Nematerialaus turto vertė perdavimo metu	<ol style="list-style-type: none"> 1) Toks turtas galėtų būti turimos įvairaus pobūdžio sutartys, licencijos, darbo proceso organizavimas, specifiniai darbo metodai, įgyti specialūs gebėjimai (<i>know-how</i>). 2) Atkreipti dėmesį, ar sutartys tikrai perėjo, ar tik buvo pakeistos naujomis. 3) Nesvarbūs sutarčių perėjimo motyvai, pvz.: perimta nuomos sutartis norint išvengti neigiamų finansinių pasekmių, kurios būtų galėjusios atsirasti tą sutartį nutraukus prieš terminą.
4. Ar buvo perduoti klientai	<ol style="list-style-type: none"> 1) Įprastas klientų bazės perkėlimo būdas – klientų bylos arba verslo / tarpininkavimo santykių perėmimas. 2) Paprastas paslaugų sutarties praradimas konkurento naudai pats savaime nėra perdavimas Direktyvos 2001/23/EB prasme¹⁷³.
5. Prieš ir po perdavimo atliekamos veiklos panašumo laipsnis	<ol style="list-style-type: none"> 1) Perduodamo ūkio subjekto gebėjimas neprarasti tapatybės iš esmės sutampa su jo gebėjimu išlikti veikliam ir gyvybingam – perduodama įmonė ar verslo dalis iš esmės turėtų funkcionuoti ar bent gebėti funkcionuoti taip, kaip funkcionavo iki perdavimo, o vykdomos veiklos rezultatas – būti panašus į ankstesnįjį¹⁷⁴. 2) Vienintelė aplinkybė, jog senosios ir naujosios sutarties šalies teikiama paslauga yra panaši, nesuteikia aplinkybių daryti išvados, kad įvyko perdavimas, nes subjekto tapatybę lemia daugiau nei tik jo vykdoma veikla (taip pat jį supantys darbuotojai, vadovai, jo darbo organizavimas, valdymo metodai, turimos eksploatavimo priemonės)¹⁷⁵. 3) Tikėtina, kad kuo veikla panašesnė, tuo daugiau požymių, kad bus įvykęs verslo perdavimas.
6. Šios veiklos galimo sustabdymo trukmė	<ol style="list-style-type: none"> 1) Vertinama, kiek laiko praėjo nuo subjekto A veiklos nutraukimo ir subjekto B tokios pačios veiklos tęsimu. 2) Jeigu veikla yra sezoninė, tai intervalas tarp aktyvių laikotarpių nebūtų pagrindas neigti, kad perdavimas įvyko¹⁷⁶. 3) Svarbus klientų požiūris į veiklos sustabdymą: jeigu nuo įprastos veiklos nukrypstama tiek, kad nebeliko klientų pasitikėjimo, jog paslauga vis dėlto bus teikiama, tokią pertrauką reikėtų vertinti kaip pernelyg ilgą¹⁷⁷.

Šaltinis: Sudaryta autorės, remiantis Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika

¹⁷³ Generalinio advokato TANCHEV, E. 2017 m. gruodžio 6 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Colino Siguenza* C-472/16, EU:C:2017:943; Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1997 m. kovo 11 d. sprendimas *Suzen* C-13/95, EU:C:1997:141.

¹⁷⁴ MAČIULAITIS, V. Savaiminio darbo santykių tęstinumo principas įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo atveju. *Jurisprudencija*. 2015, Nr. 22(1), p. 37.

¹⁷⁵ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1997 m. kovo 11 d. sprendimas *Suzen* C-13/95, EU:C:1997:141. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2011 m. sausio 20 d. sprendimas *CLECE* C-463/09, EU:C:2011:24.

¹⁷⁶ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1987 gruodžio 17 d. sprendimas *Ny Mølle Kro* C-287/86, EU:C:1987:573.

¹⁷⁷ Generalinio advokato TANCHEV, E. 2017 m. gruodžio 6 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Colino Siguenza* C-472/16, EU:C:2017:943.