

## DARBO SANTYKIŲ STABILUMO PRINCIPO UŽTIKRINIMAS PERDUODANT ĮMONĘ, VERSLĄ AR JŲ DALIS

Vilius Mačiulaitis

Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto  
Darbo teisės ir socialinės saugos katedra  
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius, Lietuva  
Telefonas (+370 5) 271 4633  
Elektroninis paštas viliumaciulaitis@mruni.eu

Pateikta 2011 m. gegužės 29 d., parengta spausdinti 2012 m. vasario 23 d.

***Anotacija.** Darbo santykių stabilumo principu siekiama apsaugoti darbuotojus nuo pernelyg didelės darbo santykių kaitos tais atvejais, kai darbo santykiai atitinka nuolatinumo bei tęstinumo požymius. Visuotinai pripažįstama, kad darbas pats savaime yra vertybė, užtikrinanti dirbančiojo socialinį statusą. Iš darbo santykių gaunamos pajamos dažniausiai yra pagrindinis pragyvenimo šaltinis. Dėl to svarbu, kad darbuotojų teisės nebūtų pažeidžiamos, kai dėl vienu ar kitu priežasčių darbo santykiai turi pasibaigti. Ypač tai svarbu, kai darbo santykiai pasibaigia dėl nuo darbuotojo valios nepriklausančių priežasčių, t. y. darbo santykiai baigiasi nesant darbuotojo valios nutraukti darbo sutartį. Perduodant įmonę, verslą ar jų dalis dažniausiai sprendžiami klausimai ir dėl darbo santykių tęstinumo ar nutraukimo. Be to, užtikrinant darbo santykių tęstinumą, labai svarbu, kaip bus užtikrinamos darbo sutartyje jau sulygtos sąlygos – ar įmonės, verslo ar jų dalių perėmėjas turi tam tikrų įsipareigojimų, kylančių iš jau sudarytų darbo sutarčių.*

***Reikšminiai žodžiai:** stabilumo principas, įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas, darbo sutarties nutraukimas, garantijos, darbo teisių gynimas.*

## Įvadas

Darbuotojus, ko gero, labiausiai jaudina situacijos, kai vyksta įvairūs darbdavių struktūriniai pertvarkymai. Nėra labai svarbu, kokio jie pobūdžio: vidiniai pertvarkymai, reorganizacijos, įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas kitam juridiniam asmeniui, ar tiesiog pagrindinio akcininko pasikeitimas. Bet kuri iš išvardytų situacijų darbuotojams paprastai kelią nerimą. Tai suprantama, kadangi pertvarkant darbo organizavimą, integruojant perimtas organizacines struktūras į jau veikiančias, neišvengiamai keičiasi ir darbuotojų darbo sąlygos, atsiranda įvairių priešasčių, pripažįstamų svarbiomis, kai darbdavys turi teisę atleisti darbuotojus iš darbo. Tokie veiksmai dažnai vadinami ekonomine logika, ekonominiu racionalumu, išteklių paskirstymu ir panašiai. Kartais jais prisidengiami paprastesni, su ekonomine logika nieko bendra neturintys reiškiniai, tokie, kaip darbo organizavimo pakeitimas dėl nusistovėjusių naujųjų vadovų pažiūrų, stereotipų ar tiesiog kitokio organizacinio matymo.

Europos Bendrija į šią problemą atkreipė dėmesį jau labai seniai. Kuriant bendrą rinką neišvengiami tapo ir įvairūs įmonių reorganizavimo procesai, juose atsirado tarpautinis elementas, laisvas paslaugų teikimas skatino įvairius įmonių, verslo ar jų dalių perdavimo naujiems juridiniams asmenims būdus ir formas. Kad šie procesai būtų kuo „švelnesni“, priimtinesni darbuotojams, darbdaviams bei jų atstovams, 1974 m. Bendrijų socialinių veiksmų programa paskatino kelias iniciatyvas dėl darbuotojų teisių apsaugos<sup>1</sup>. Tai vadinamoji triada, skirta darbuotojų teisių ir interesų apsaugai užtikrinti – direktyvos dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo nuostatų suderinimo<sup>2</sup>, darbuotojų teisių apsaugos įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo atveju suderinimo<sup>3</sup> ir darbuotojų apsaugos, jų darbdaviui tapus nemokiam, nuostatų suderinimo<sup>4</sup>. Vėliau šios direktyvos buvo konsoliduotos ir pataisytos.

Šio straipsnio analizės objektu pasirinkta konsoliduota Tarybos 2001 m. kovo 12 d. direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo. Įvairūs įmonių reorganizavimo procesai, įmonių, jų dalių bei verslo ar jo dalių perdavimai turi didelę reikšmę ne tik verslo procesams, siekiant mažinti veiklos išlaidas, optimizuoti veiklą, bet ir darbuotojų darbo garantijų apsaugai, darbo vietų išsaugojimui – darbo teisių

- 
- 1 Sargeant, M.; Lewis, D. *Employment Law*. Dorchester: Dorset Press, 2008, p. 350–360.
  - 2 Tarybos 1975 m. vasario 17 d. direktyva 75/129/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo [1975] OL L48/29, pakeista Tarybos 1992 m. birželio 24 d. direktyva 92/56/EEB [1992] OL L 245/3 ir konsoliduota Tarybos 1998 m. liepos 20 d. direktyva 98/59/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo [1998] OL L 225/16.
  - 3 Tarybos 1977 m. vasario 14 d. direktyva 77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo atveju, suderinimo [1977] OL L 61/26, pakeista Tarybos 1998 m. birželio 29 d. direktyva 98/50/EB [1998] OL L 201/88 ir konsoliduota Tarybos 2001 m. kovo 12 d. direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo atveju, suderinimo [2001] OL L 82/16.
  - 4 Tarybos 1980 m. spalio 20 d. direktyva 80/987/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo [1980] OL L 283/23 ir ją pakeitusi Tarybos 2002 m. rugsėjo 23 d. direktyva 2002/74/EB [2002] OL L 270/10.

santykių stabilumo principo įgyvendinimui. Straipsnyje siekiama išanalizuoti, kokią įtaką darbo santykių stabilumo principui turi verslo pasikeitimai. Kaip įmonių reorganizavimo procesai, įmonių, verslo ar jų dalių perdavimas daro įtaką darbuotojų garantijoms, o ypač kokia šių procesų įtaka darbo vietų išsaugojimui.

Analizuojant pasirinktą temą buvo nagrinėjama Europos Teisingumo Teismo praktika, jos raida.

Su įmonių, verslo ar jų dalių perdavimu susijusias problemas įvairiais aspektais nagrinėjo Lietuvos darbo teisės mokslininkai G. Dambrauskienė, I. Nekrošius, I. Mačernytė-Panomariovienė, D. Petrylaitė, T. Davulis, V. Tiažkijus ir kiti. Taip pat paminėtini ir užsienio mokslininkai I. Kiseliovas, R. Blainpain, M. Sargeant, D. Lewis, C. Bernard ir kiti. Reikia pažymėti, kad darbo santykių stabilumo principo sąryšis su įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo atvejais kylančiomis pasekmėmis Lietuvos darbo teisės moksle plačiau nebuvo nagrinėtas.

Nagrinėjant pasirinktą temą taikyti filosofinis, loginis, dedukcinis, sisteminis bei dokumentų analizės metodai.

## 1. Darbo santykių stabilumo principo turinys

Teisės principai – tai vadovaujantys pradai, idėjos, išreiškiančios teisės, kaip specifinės socialinių santykių reguliuotojos, esmę. Teisės principai – tai bendro pobūdžio taisyklės, vienais atvejais tiesiogiai suformuluotos įstatymo tekste, kitais – kildinamos iš teisinio reguliavimo pasekmės<sup>5</sup>. Teisės principais vadiname bendrojo pobūdžio idėjas, konkretinančias teisės sampratą. Poreikis sukonkretinti leidimų ir paliepiamų vienovę kyla pereinant prie praktinio jos įgyvendinimo, kai ši abstrakcija išskaidoma į atskiras pagrindines idėjas, vertybines orientacijas, kuriomis teisės samprata galėtų prisitaikyti prie reguliuojamų santykių įvairovės. Teisės principai nurodo, kokio pobūdžio turėtų būti kuriamos teisės normos, sprendžiama konkreti teisinė byla, kad kiekvienu teisinio reguliavimo atveju būtų įgyvendinami teisės sampratos formuluojami tikslai<sup>6</sup>.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 8 punkte įtvirtintas darbo santykių stabilumo principas. Šis principas reiškia, kad darbo teisiniai santykiai turi atitikti nuolatinumo kriterijus<sup>7</sup>. Žodis „nuolatinis“ reiškia apimantis visą laiką, nepaliaujamas, nekintamas<sup>8</sup>. Šio principo esmė ir tikslas yra apsaugoti darbuotojus nuo didelės darbo teisinių santykių kaitos bei nepagrįsto darbo sutarčių nutraukimo. Tai nėra lengva užduotis esant sparčiai technologijų pažangai, stiprėjant konkurencijai, keičiantis vartotojų poreikiams, kai atsiranda būtinybė tradicinį statinių darbo teisinių santykių modelį

5 Dambrauskienė, G., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008, p. 29.

6 Vaišvila, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2009, p. 140.

7 Nekrošius, I.; Dambrauskienė, G.; Davulis, T., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I-II dalys*. Vilnius: Justitia, 2003, p. 33–34.

8 Keinys, St.; Klimavičius, J., et al. *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidykla, 1993, p. 444.

padaryti lankstesnį – pritaikyti prie pokyčių bei ekonominių procesų dinamikos<sup>9</sup>. Darbo teisės mokslininkai neretai šį principą sieja tik su darbo sutarčių nutraukimu darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės. Iš tiesų, darbo teisinių santykių stabilumo principas yra įtvirtintas Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“, kurios 4 straipsnyje nustatyta, kad darbo santykiai su darbuotoju nenutraukiami, jeigu nėra tokiam nutraukimui pagrįstos priežasties, susijusios su darbuotojo sugebėjimais ar elgesiu arba su įmonės, įstaigos ar tarnybos veiklos reikalavimais<sup>10</sup>. Tačiau, autoriaus nuomone, atskleidžiant darbo teisinių santykių stabilumo principo turinį nepakanka apsiriboti vien tik šiuo aspektu. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos<sup>11</sup> 30 straipsnis nustato, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į apsaugą pagal Sąjungos teisę ir nacionalinius teisės aktus bei praktiką nepagrįsto atleidimo iš darbo atveju<sup>12</sup>. Akivaizdu, kad Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje įtvirtinto darbuotojo apsaugos nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo atveju mechanizmas turi būti suprantamas kur kas plačiau nei Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 158 įtvirtinta apsauga. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos nuostatose darbo sutarties nutraukimas nėra apibrėžiamas kaip priežastis, dėl kurios galėtų būti pažeistos darbuotojo teisės, o vartojama „nepagrįsto atleidimo“ sąvoka. Teisės aktų leidyboje ir mokslinėje literatūroje kalbant apie darbo teisinių santykių pabaigą, vartojami trys terminai: darbo sutarties pasibaigimas, darbo sutarties nutraukimas ir atleidimas iš darbo. Terminai artimi savo prasme, tačiau jokių būdu ne identiški. Pati plačiausia sąvoka – darbo sutarties pasibaigimas. Darbo sutarties nutraukimo sąvoka reiškia darbo sutarties pasibaigimą esant vienos iš sutarties šalių valios išraiškai arba darbo sutarties šalims susitarus. Be to, tokia išvada darytina ir analizuojant teisės aktus. Atleidimo iš darbo sąvoka paprastai suprantama kaip darbo sutarties nutraukimo sinonimas, tačiau dėl aiškumo reikia pažymėti, kad atleidimas iš darbo turi būti suprantamas kaip darbo sutarties pasibaigimo pasekmė<sup>13</sup>.

Tokiu būdu santykių stabilumo principas, kylantis iš vadinamojo darbo sutarčių priežastingumo principo, nustatančio, kad neterminuotos darbo sutartys atitinka nuolatinės darbo vietas ir, atvirkščiai, terminuotos darbo sutartys atitinka laikinus darbus<sup>14</sup>, yra įgyvendinamas per darbo sutarčių nutraukimui taikomus mechanizmus (tvarką). Tai reikštų, kad šio principo įgyvendinimas iš esmės įpareigoja kiekvienai konkrečiai darbo

- 
- 9 Kiselev, I. Ja. *Novyj oblik trudovogo prava stran zapada* [New Shape of Labour Law of Western Countries]. Moskva: Bizness-shkola, 2003, p. 8–10.
  - 10 ILO Termination of Employment Convention 158 (adopted 22 June 1982, entered into force on 23 November 1985). [interaktyvus]. Geneva, 1982 [žiūrėta 2011-01-12]. <<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>>.
  - 11 Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. [2010] OL C83/02.
  - 12 Europos Sąjungos kompetenciją leidžiant tam tikrus aktus bei jos įgaliojimai nurodomi 2009 m. gruodžio 1 d. įsigaliojusios Lisabonos sutartimi iš dalies pakeistoje Europos Bendrijos steigimo sutartyje, kurios pavadinimas pagal Lisabonos sutarties 2 straipsnio 1 punktą pakeistas į Sutartį dėl Europos sąjungos veikimo. Lisabonos sutartimi taip pat pripažįstamos Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje išdėstytos teisės, laisvės ir principai, o ši chartija tapo teisiškai privaloma.
  - 13 Nekrošius, I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 243.
  - 14 Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 80–81.

sutarties rūšiai nustatyti atitinkamą jos sudarymo, vykdymo bei nutraukimo mechanizmą ir sąlygas.

Viena iš pagrindinių darbo teisės funkcijų, iš esmės nulėmusių šios teisės šakos susiformavimą, yra socialinė, t. y. stipriau ginti ekonomiškai silpnesnės darbo santykių šalies – darbuotojų – interesus<sup>15</sup>. Tad realizuojantis šiai socialinei darbo teisės funkcijai yra nustatomi tam tikri jos įgyvendinimo būdai. Pavyzdžiui, vienas iš būdų įgyvendinti šios darbo teisės socialinę paskirtį – darbo sutarčių nutraukimo specifinės taisyklės. Reikia paminėti ir darbo teisės normas, įtvirtinančias darbo teisinių santykių tęstinumą, pavyzdžiui, darbdavio pareiga informuoti pagal terminuotąsias darbo sutartis dirbančius darbuotojus apie galimybę įsidarbinti nuolatiniam darbui<sup>16</sup>, arba apribojimai nutraukti darbo sutartį reorganizuojant įmonę<sup>17</sup>.

Tokiu būdu galėtume konstatuoti, kad darbo teisinių santykių stabilumo principas gali būti įgyvendinamas įvairiais būdais:

- a) per teisės normas, nustatančias specifines darbo sutarčių nutraukimo taisykles;
- b) per teisės normas, numatančias darbdavio pareigą informuoti darbuotojus apie galimybes iš mažiau saugaus darbo pareiti į saugesnį – nuo mažiau stabilių darbo santykių (darbas pagal laikinąsias, terminuotąsias darbo sutartis) prie stabilių darbo teisinių santykių (darbas pagal nuolatinio (įprastines) darbo sutartis);
- c) per teisės normas, nustatančias ribojimus nutraukti darbo sutartį pertvarkant darbdavį, jį reorganizuojant ar perduodant (pardavimo, nuomos ar kitu būdu).

Europos Bendrijų sutarties 94 straipsnį įgyvendinančia Direktyva 2001/23/EB siekiama užtikrinti darbuotojų teisių apsaugą. Kadangi darbuotojų apsauga valstybėse narėse yra skirtinga, todėl tokie skirtumai gali turėti įtakos bendros rinkos veikimui, dėl ko būtina suderinti valstybių narių darbuotojų apsaugos nuostatas. Europos Teisingumo Teismas savo praktikoje taip pat ne kartą yra pabrėžęs, kad Direktyvos 2001/23/EB taisyklės turi būti laikomos privalomomis ir neleidžiama nuo jų nukrypti darbuotojų nenaudai – darbuotojai negali atsisakyti direktyva suteikiamų teisių, o jos negali būti ribojamos, net ir darbuotojui sutikus, nepaisant net ir to, kad dėl kilusių pasekmių darbuotojas nenukenčia ar jos kompensuojamos darbuotojo naudai (Direktyvos 1 ir 4 str.). Taigi galima teigti, kad per Direktyvoje suformuluotas nuostatas yra įgyvendinamas darbo santykių stabilumo principas, kurio, kaip jau ir minėjome, negalima paneigti net ir pareiškiant atitinkamą valią.

## 2. Įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo būdai

Vienas iš komplikuočiausių klausimų nagrinėjant šią temą – įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo samprata. Europos Teisingumo Teismo jurisprudencijoje iš daugiau nei 50 nagrinėtų bylų daugiau nei pusė susijusi su perdavimo sąvoka. Lietuvos nacionalinėje teisėje, kaip ir daugelio Europos valstybių narių, tokios sąvokos nėra. Ji vartojama

15 Nekrošius, I., *et al.*, *supra* note 13, p. 248.

16 Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 64-1914.

17 *Ibid.*

teismų praktikoje. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas ją aiškina gana siaurai. Sutapatindamas „perleidimo“ ir „perdavimo“ sąvokas, Teismas teigia, kad ji reiškia nuosavybės teisės perdavimą kitam asmeniui, taip pat tai yra vienas iš būdų turto savininkui atlygintinai ar neatlygintinai įgyvendinti disponavimo teisę<sup>18</sup>. Daugelio Europos valstybių, tarp jų ir Lietuvos, nacionalinė teisė nereglamentuoja, kokie yra įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo būdai. Įprastai jie nusistovi pagal kiekvienos valstybės nacionalinę praktiką. Vis dėlto tam tikri indikatoriai bei nacionalinės praktikos analizė leidžia įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo būdus klasifikuoti pagal perdavimo prigimtį:

- a) įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas reorganizuojant juridinį asmenį;
- b) įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas teisinių sutarčių pagrindu;
- c) paslaugų teikimo perdavimas (funkcinių paslaugų perdavimas).

### 2.1. Įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas reorganizuojant juridinį asmenį

Reorganizavimas nacionalinėje teisėje paprastai reglamentuojamas civilinės teisės normomis. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.95 straipsnis pateikia reorganizavimo sąvoką – tai juridinio asmens pabaiga be likvidavimo procedūros<sup>19</sup>. Priklausomai nuo reorganizavimo būdo pasibaigusio juridinio asmens teisės ir pareigos pereina kitiems juridiniams asmenims. Juridiniai asmenys gali būti reorganizuojami jungimo ar skaidymo būdu. Jungimas gali būti dvejopas – prijungimas ar sujungimas. Reorganizuojant įmones prijungimo būdu vienas ar keli juridiniai asmenys prijungiami prie kito juridinio asmens, kuriam pereina ir visos reorganizuojamų juridinių asmenų teisės ir pareigos. Sujungiant įmones du ar daugiau juridinių asmenų suvienijami į vieną juridinį asmenį, kuris savo ruožtu perima visas reorganizuojamų juridinių asmenų teises ir pareigas. Juridinių asmenų skaidymo būdai taip pat galimi keli: išdalijimas ir padalijimas. Išdalijimo atveju juridinio asmens teisės ir pareigos išdalijamos keliems kitiems jau veikiantiems juridiniams asmenims. Reorganizuojant juridinį asmenį padalijimo būdu, vienas juridinis asmuo padalinamas į kelis naujus juridinius asmenis, kuriems tam tikromis dalimis pereina ir padalijamo juridinio asmens teisės ir pareigos. Iš esmės galima teigti, kad juridinių asmenų reorganizavimo metu įvyksta įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas, t. y. vienu metu vyksta kelių procesų sutaptis.

Tarybos direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo 4 straipsnis nustato, kad įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimas pats savaime nėra pagrindas, kuriuo remiantis perdavėjas arba perėmėjas gali atleisti darbuotojus iš darbo. Tačiau ši nuostata netrukdo atleisti darbuotojų iš darbo dėl ekonominių, techninių arba organizacinių priežasčių, susijusių su darbo jėgos pasikeitimais. Ši apsauginė nuostata yra įtvirtinta Europos valstybių nacionaliniuose teisės aktuose. Tokia nuostata įtvirtinta ir Lietuvos nacionalinėje teisėje – Lietuvos Respublikos darbo kodekso 138 straipsnyje, kuriame ir yra išvardyti jau minėti reorganizavimo būdai,

18 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. vasario 17 d. nutartis civilinėje byloje *UAB korporacija „Lietverlas“ prieš E. G.* (bylos Nr. 3K-3-113/2003).

19 Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 74-2262.



kurie negali būti teisėta priežastimi nutraukti darbo santykius. Reikia atkreipti dėmesį, kad Lietuvos nacionalinėje teisėje įtvirtinta apsauginė norma iš esmės siejama tik su pačiu procesu – reorganizavimu, tuo tarpu Tarybos direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo 1 straipsnio 1 a) punkte įvardytas perdavimo kitam darbdaviui, t. y. paties darbdavio pasikeitimas, šios normos taikymui neturi reikšmės<sup>20</sup>. Šis labai svarbus aspektas gana komplikotas ta prasme, kad reorganizavimo būdu perduodant įmonę, verslą ar jų dalis keičiasi darbo sutarties šalis – darbdavys. V. Tiažkijaus nuomone, darbdavio pasikeitimas nereiškia pasibaigus darbo sutartį, nes pagal Darbo kodekso 138 straipsnį įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas, įmonės, įstaigos ar organizacijos susijungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos, verslo ar jo dalies perdavimas negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius. Aiškinant lingvistiškai tai reiškia, kad darbo santykiai tęsiasi ir darbo sutartis nenutrūksta, ją tik reikia pataisyti, o visas anksčiau darbo sutartyse sulygtas teises ir pareigas perima naujas darbdavys<sup>21</sup>. Be to, anot I. J. Kiseliovo, Tarybos direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo atsisakoma iki tol gyvavusio tradicinio darbo teisės principo, kad negali būti perduodamos teisės ir pareigos, kurias nusistatė darbo sutarties šalys<sup>22</sup>. Situaciją komplikuoja dar ir tai, kad įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas neabejotinai susijęs su darbuotojų perkėlimo sąvoka, o pavyzdžiui, Lietuvos teisės aktuose darbuotojų perkėlimo procedūros nėra reglamentuotos. Įprasta praktika labai įvairi – reorganizavus įmones, įstaigas ar organizacijas darbuotojai perkeliama įtvirtinant darbo santykių tęstinumą su nauju darbdaviu, darbuotojai perkeliama nutraukiant darbo sutartis su reorganizuojamais darbdaviais ir sudarant naujas darbo sutartis su naujais, po reorganizacijos įsteigtais darbdaviais ar pagaliau nutraukiant darbo sutartis ir sudarant naujas, tačiau garantijų tęstinumą įtvirtinat tarp darbdavių sudaromuose susitarimuose. Mokslininkų nuomonė šiuo klausimu nėra vienareikšmė – dr. Ingridos Mačernytės-Panomariovienės nuomone, reorganizavimo metu perkeliama darbuotojus darbdavių susitarimu, darbo sutartys faktiškai turi būti nutrauktos perdavėjo įmonėje ir sudarytos naujos perėmėjo įmonėje, o darbuotojai dėl darbo sutarties sąlygų (išskyrusi Darbo kodekse numatytas garantijas) turi teisę derėtis su nauju darbdaviu. Taip darbo santykių tęstinumas išlaikomas, tačiau darbuotojų teisės ir pareigos, numatytos su perdavėju sudarytose darbo sutartyse, neišlieka<sup>23</sup>. Šiuo atveju, matyt, reikėtų pritarti V. Tiažkijaus nuomonei, kad darbdavio pasikeitimas, kai vyksta reorganizacija, būtina užtikrinti darbo santykių tęstinumą ir atitinkamai koreguoti darbo sutartis Darbo kodekso 120 straipsnio nustatyta

20 Petrylaitė, D.; Davulis, T.; Petrylaitė, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 285.

21 Tiažkijus, V., *supra* note 10, p. 397.

22 Kiselev, I. Ja. *Sravnitel'noe i mezhdunarodnoe trudovoe pravo* [Comparative and International Labour Law]. Moskva, 1999, p. 550–552.

23 Mačernytė-Panomariovienė, I. Darbuotojų teisių apsauga perduodant įmonę, verslą ar jų dalis. *Jurisprudencija*. 2006, 4(82): 54–60.

tvarka, taip būtų užtikrinamas darbo teisinių santykių stabilumo principas. Tokiai nuomonei pritartų ir autorius.

Kitas labai svarbus aspektas, dažnai keliantis problemų ir praktikoje, – ar darbuotojai turi teisę nesutikti su darbdavio pasikeitimu. Laikantis nuomonės, kad reorganizuojant juridinį asmenį bei perkeliant darbuotojus į naujai atsiradusius darbdavius turi būti keičiamos sudarytos darbo sutartys – pakeičiama darbovietės sąlyga, turime atsižvelgti ir ir į tai, kad darbo sutarčių pakeitimai galimi sutinkant abiem darbo sutarties šalims. Europos valstybių praktika įvairi. Daugelyje valstybių perduodant įmonę, verslą ar jų dalis perkeliama darbuotojai prieštarauti negali (Kipras, Danija, Suomija, Prancūzija, Graikija, Vengrija, Italija, Liuksemburgas, Slovakija)<sup>24</sup>. Kai kurių valstybių nacionalinė teisė tokią galimybę numato, tačiau darbuotojų prieštaravimo atveju teisinės pasekmės kyla labai įvairios. Pavyzdžiui, Austrijoje darbuotojas gali prieštarauti perkėlimui dviem atvejais: 1) kai naujas darbdavys atsisako vykdyti kolektyvinėse sutartyse įtvirtintas apsaugos nuo atleidimo iš darbo nuostatas arba 2) kai darbdavys atsisako perimti įsipareigojimus darbuotojų užimtumo bei pensijų fondams. Vokietijoje darbuotojai gali prieštarauti perkėlimui, dėl ko galimos keleriopos pasekmės – jis lieka dirbti pas perdavėją, o jeigu perduodama visa įmonė ar verslas – gali būti atleidžiamas iš darbo dėl svarbių priežasčių. Kai kuriose valstybėse toks darbuotojų nesutikimas yra darbo sutarties nutraukimo pagrindas: pavyzdžiui, Olandijoje su perkėlimu nesutinkantys darbuotojai lieka dirbti pirminėje įmonėje, tačiau perdavus įmonę, verslą ar jų dalis jų darbo sutartys pagal įstatymus pasibaigia. Ispanijoje tokie darbuotojai paliekami dirbti toje pačioje įmonėje arba atleidžiami iš darbo išmokant kompensaciją. Šveicarijoje nesutinkantys su perkėlimu darbuotojai atleidžiami iš darbo netaikant įspėjimo terminų bei nemokant jokių kompensacijų. Panaši praktika ir Jungtinėje Karalystėje. Norvegijoje darbuotojai turi vadinamąją „right of reservation“, kas reiškia, kad per nustatytą terminą išreiškęs savo valią darbuotojas nėra perkeliamas, o lieka dirbti toje pačioje įmonėje arba, jeigu jos nebelieka, atleidžiamas iš darbo<sup>25</sup>.

Perduodant įmonę, verslą ar jų dalis reorganizavimo būdu dažniausiai kyla įvairių organizacinių pasekmių, susijusių su darbuotojų skaičiaus keitimu, jų funkcijų koregavimu. Dėl to vykstant tokiam perdavimui būtina preciziškai laikytis materialinių teisės normų ir procedūrų. Juolab kad tiek Tarybos direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo 4 straipsnio, tiek ir valstybių nacionalinė teisė nedraudžia atleisti darbuotojų dėl ekonominių, techninių ar organizacinių priežasčių, susijusių su darbo jėgos pasikeitimais. Taigi darytina išvada, kad perduodant įmonę, verslą ar jų dalis reorganizuojant juridinį asmenį implikuojami su perdavimu susiję procesai – darbo vietų mažinimas, darbo funkcijų ar kitų darbo sutarties sąlygų keitimas, kurie, savo

24 Sargeant, M. *Implementation Report Directive 2001/23/EC on the approximation of laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers or undertakings, businesses or parts of businesses* [interaktyvus]. Middlesex University, 2007 [žiūrėta 2011-01-05]. <<http://ld.practicallaw.com/2-380-6607?q=&qp=&qo=&qe=>>>.

25 *Transfers of undertakings guide* [interaktyvus]. Brussels: Ius Laboris 2009 [žiūrėta 2010-11-25]. <<http://www.iuslaboris.com/Files/transfers-of-undertaking.pdf>>.



ruožtu, turi esminę reikšmę darbuotojams – jie netenka darbo dėl ekonominių, techninių ar organizacinių priežasčių arba dėl to, kad nesutinka su darbo sutarties sąlygų pakeitimais. Todėl darbo santykių stabilumo principas tampa formalus – jis egzistuoja tik tol, kol vyksta perdavimo procedūros, tačiau jis nėra įgyvendinamas kaip perdavimo padariniai atsiradusiems procesams, tokiems kaip darbo vietų mažinimas.

Lietuvos nacionalinėje teisėje darbuotojų apsauga perduodant įmonę, verslą ar jų dalis reglamentuojama Darbo kodekso 138 straipsnyje, nustatančiame, kad įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas, įmonės, įstaigos ar organizacijos sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos, verslo ar jo dalies perdavimas negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius. Taigi, Darbo kodekse nustatyta, kad esant minėtiems atvejams, darbuotojas turėtų išsaugoti savo darbą. Toks teisinis reguliavimas nevisiškai atitinka Direktyvos 2001/23/EB tikslus. Atkreiptinas dėmesys, kad Direktyva numato daugiau darbuotojo teisių apsaugos būdų. Direktyvos 2001/23/EB 3 straipsnis numato, kad perdavėjo teisės ir pareigos, kylančios iš darbo sutarties ar darbo santykių, galiojančių perdavimo dieną, yra perduodamos perėmėjui. Tai reiškia, kad darbuotojui iš esmės turi būti užtikrinta ne tik teisė neprarasti darbo (darbo santykių stabilumo principas), bet ir po perdavimo išsaugotos jau išsiderėtos darbo sutarties sąlygos – naujas darbdavys turi prisiimti jau anksčiau perimamų darbuotojų darbo sutartyse sutartas sąlygas bei įsipareigojimus. Todėl pagal Direktyvoje 2001/23/EB nustatytą apsaugą ne tik užtikrinamas darbo santykių stabilumo principas, t. y. įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo reorganizavimo būdu atveju darbuotojams užtikrinamas darbo santykių tęstinumas, bet ir garantuojama, kad tęsiantis darbo santykiams darbuotojo darbo sutarties sąlygos nepablogės. Darbo kodekso 138 straipsnyje nustatyta darbuotojo teisių apsauga apsiriboja tik darbuotojo teisės neprarasti darbo užtikrinimu, tačiau įmonės, verslo ar jų dalių perėmėjo pareiga prisiimti įsipareigojimus perimamam darbuotojui, kylančius iš darbo sutarties, nenustatyta.

## 2.2. Įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas teisinių sutarčių pagrindu

Nepriklausomai nuo įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo būdų darbdavio pasikeitimas yra vienas iš esminių sąlygų, leidžiančių identifikuoti perdavimo faktą. Vėliau nagrinėsime ir kitus indikatorius, kuriuos išryškino Europos Teisingumo Teismas, kurių visuma, atsižvelgiant į konkrečią situaciją bei nacionalinę teisę ir praktiką, leidžia manyti, kad įvyko įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas. Juridinio asmens reorganizacijos atveju įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas dažniausiai susijęs ir su reorganizacija susijusiais organizaciniais pakeitimais, kurie neabejotinai paliečia ir darbuotojus. Tačiau šiuo būdu perduodant įmonę, verslą ar jų dalis abejonių kelia Europos Teisingumo Teismo praktikoje itin dažnai minimas organizacinio savarankiškumo kriterijus. Tiesa, ne tiek pats kriterijus, kiek jo reikšmingumo pabrėžimas norint konstatuoti patį perdavimo faktą.

Kiek kitaip atrodytų įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas teisinių sutarčių pagrindu. Etaloniniu tokio perdavimo būdo pavyzdžiu galėtume laikyti pirkimo-pardavimo

sutartį<sup>26</sup>, pagal kurią pardavėjas perduoda įmonę, verslą ar jų dalis. Šiuo atveju organizacinio savarankiškumo kriterijus yra ryškiau pastebimas ta prasme, kad pats tokios sutarties objektas jau yra išreiškiamas kaip iš dalies baigtinis ir apibūdinamas konkrečiais organizacinę struktūrą apibrėžiančiais požymiais. Dėl to galėtume teigti, kad praktikoje teisinių sutarčių pagrindu perduodamos įmonės, verslo ar jų dalių darbuotojai yra labiau apsaugoti nuo darbo netekimo. Beje, tai lemia net ne teisinis reguliavimas, o pati situacija – būtent organizacinis savarankiškumas, sutarties pagrindu perduodamo objekto apibrėžtumas dažnai nereikalauja esminių organizacinių pokyčių. Žinoma, darbo sąlygos gali būti keičiamos – dėl to greičiausiai keisis ir darbo sutarčių sąlygos. „Darbo sąlygų“ ir „darbo sutarties sąlygų“ sąvokos negali būti tapatinamos, nors jos ir yra labai susijusios tarpusavyje<sup>27</sup>. Darbo sąlygos gali keistis ir keičiasi dėl darbo santykių dinamikos. Įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo atveju, nepriklausomai nuo perdavimo būdo, darbuotojų darbo sąlygų pasikeitimai įvyksta dažnai. Perduodant visą įmonę ar verslą darbo sąlygos keičiasi rečiau, o perduodant įmonės ar verslo dalį – dažniau. Tai logiška, kadangi perduodant visą organizacinę struktūrą su priklausiniais (turtu, darbuotojais, klientais ir kt.), organizacinę struktūrą jau veikia autonomiškai – nusistovėję organizaciniai ryšiai, papročiai, darbo organizavimas. Tokiu būdu, jeigu veikla yra efektyvi, nereikalaujanti ypatingų pokyčių, greičiausiai organizaciniai pertvarkymai nėra būtini ir jie nevyksta. Įmonės ar verslo dalių perdavimo atveju, nepriklausomai nuo organizacinio savarankiškumo laipsnio, juolab kad perduodamo subjekto savarankiškumas gali būti ir hipotetinis, įmonės ar verslo dalis paprastai inkorporuojama į jau veikiančią organizacinę struktūrą su savo specifiniais bruožais. Tad siekiant užtikrinti efektyvų veikimą organizaciniai aspektai turi būti suderinti, o tai reiškia, kad būtini organizaciniai pokyčiai. Ar pokyčiai apims tik darbo sąlygų pasikeitimą, ar pareikalaus ir darbo sutarčių pakeitimų, priklauso nuo konkrečios situacijos ir pokyčių esmingumo.

Pirkimas-pardavimas toli gražu nėra vienintelis būdas perduoti įmonę, verslą ar jų dalis teisinių sutarčių pagrindu. Nemaža dalis Europos Teisingumo Teismo praktikos atsirado dėl ginčų, kilusių iš įmonės, verslo ar jų dalių nuomos teisinių santykių<sup>28</sup>. Analizuojant įmonės, verslo ar jų dalių nuomos, kaip perdavimo pagrindo, atvejus, būtina įvertinti tai, kad nuoma sietina su laikinumu. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.477 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad pagal nuomos sutartį viena šalis (nuomotojas) įsipareigoja duoti nuomininkui daiktą laikinai valdyti ar juo naudotis už užmokestį, o kita šalis (nuomininkas) įsipareigoja mokėti nuomos mokesčių<sup>29</sup>. Taigi vienas iš esminių tokių teisinių santykių bruožų – jo laikinumas. Vertinant tokius teisinius santykius darbo teisės principų, o ypač darbo santykių stabilumo principo užtikrinimo požiūriu, galima teigti, kad šis principas dėl tokių sandorių įgyvendinamas gana komplikotai, o kartais

26 Byla C-466/07 *Dietmar Klarenberg prieš Ferrotron Technologies GmbH* [2009] ETA I-00803.

27 Tiažkijus, V., *supra* note 10, p. 397.

28 Byla 287/86 *Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark prieš Ny Mølle Kro* [1987] ETA I-05465; Byla 324/86 *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark prieš Daddy's Dance Hall A/S* [1988] ETA I-00739; Byla 101/87 *P. Bork International A/S, en règlement judiciaire prieš Foreningen af Arbejdsledere I Danmark, en qualité de mandataire de Birger E. Petersen, ir Jens E. Olsen in kiti prieš Junckers Industrier A/S* [1988] ETA I-03057.

29 Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 74-2262.

apskritai neužtikrinamas. Todėl perduodant įmonę, verslą ar jų dalis pagal nuomos sutartis ypač opus yra darbuotojų garantijų klausimas. Pirmiausia dėl jau mūsų minėtų organizacinių pertvarkymų. Štai jeigu įmonė, verslas ar jų dalys yra nuomojamos, t. y. perduodamos kitam subjektui laikinai kartu su darbuotojais bei kitais materialiais bei nematerialiais ištekliais ir iškyla būtinybė perduodamos įmonės ar verslo dalį adaptuoti prie jau veikiančios organizacinės struktūros dėl ko gali atsirasti ir Tarybos direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo 4 straipsnyje minimos ekonominės, techninės ar organizacinės priežastys, darbuotojų garantijų užtikrinimo, o ypač darbo vietų išsaugojimo problema tampa ypač opi. Juk galima situacija, kai dėl tokio perdavimo nuomos sutarties pagrindu, atsiradus reikalui keisti darbuotojų darbo sąlygas, o galbūt ir darbo sutarčių sąlygas, darbuotojai tampa pažeidžiami – dėl laikino sandorio bei darbo sutarčių sąlygų pasikeitimo ar, pavyzdžiui, struktūrinių pertvarkymų, jie gali netekti darbo. Šis aspektas ypač svarbus ir reikalaujantis ne tik gilios teisinės analizės, bet ir galbūt nacionalinės teisės normų tobulinimo.

Įmonė, verslas ar jų dalys gali būti perleidžiamos ir kitų civilinių sutarčių pagrindu, pavyzdžiui, panaudos ar dovanojimo sutartimi. Perdavimo problematika tiek perduodant įmonę, verslą ar jų dalis reorganizavimo būdu, tiek ir teisinių sandorių būdu susijusi su garantijų darbuotojams išsaugojimu. Nors Tarybos direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo bei daugelio valstybių nacionalinė praktika numato, kad pats perdavimas negali būti pagrindu nutraukti darbo santykius, tačiau kaip tokio perdavimo pasekmė atsirandančios ekonominės, techninės ar organizacinės priežastys kaip tik ir yra darbo sutarčių nutraukimo pagrindas. Taigi, jeigu pats įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas yra laikinas, įvykęs laike apribotos sutarties pagrindu, ir po perdavimo atsiranda tam tikros svarbios priežastys, pripažįstamos teisėtomis nutraukti darbo santykius, kyla pagrįstų abejonių, ar tokiais atvejais bus tinkamai užtikrinta darbuotojų teisių apsauga. Taigi, tokiu atveju galima rizika, kad dėl laikinų verslo sprendimų kyla problemų dėl darbo santykių stabilumo principo užtikrinimo ir darbuotojai dėl tokių iš esmės laikinų sprendimų gali netekti darbo. Siekiant užtikrinti, kad būtų pasiekti Direktyvoje 2001/23/EB nustatyti tikslai ir tinkama darbuotojų teisių apsauga įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo atveju, ypač atkreipiant dėmesį į jau aptartus laikinumo faktorius, dėl kurių darbuotojai gali netekti darbo, tobulintinas teisinis reglamentavimas.

### 2.3. Paslaugų teikimo perdavimas (funkcinių paslaugų perdavimas)

Daiva Petrylaitė nagrinėdama Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimo Lietuvos darbo teisėje problematiką ši įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo būdą įvardina kaip paslaugų pirkimo sutartį<sup>30</sup>. Autoriaus nuomone, tokia pozicija turėtų būti patikslinama. Be abejonės, Europos Teisingumo Teismo jurisprudencijoje<sup>31</sup> minimos paslaugų pirk-

30 Petrylaitė, D.; Davulis, T.; Petrylaitė, V., *supra* note 28, p. 269.

31 Byla C-209/91 *Anne Watson Rask ir Kirsten Christensen prieš Iss Kantineservice A/S* [1992] ETA I-05755; Byla C-392/92 *Christel Schmidt prieš Spar- und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen* [1994] ETA I-01311 ir kt.

mo sutartys, tačiau manytina, kad ne pati tokio pobūdžio sutartis, kaip įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo teisinis pagrindas, yra reikšminga, o pats funkcinių paslaugų perleidimas kitam subjektui. Tai yra tokia situacija, kai keičiasi paslaugų teikėjas, pavyzdžiui, teikiantis vienokio ar kitokio pobūdžio paslaugas subjektas nusprendžia savo verslą perleisti kitam subjektui ar subjektams. Paprastai naujam paslaugos teikėjui perduodamas ir personalas bei materialūs ir nematerialūs išteklių. Kitaip tariant, įmonės, verslo ar jų dalių perėmėjui perduodamas organizacinį savarankiškumą turintis subjektas. Šiuo atveju reikia pasakyti, kad paslaugų teikimo perdavimas nėra visiškai grynas įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo būdas. Paprastai greta vyksta ir kiti procesai – įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas pagal civilines sutartis (pirkimas-pardavimas, nuoma ir kt.). Toks funkcinių paslaugų teikimo perleidimas Europos Teisingumo Teismo pripažįstamas kaip verslo dalies perdavimas. Tokia praktika yra suprantama, kadangi paprastai paslaugų teikėjai keičiami iš ekonominių paskatų – siekiant sumažinti sąnaudas. Atsiradus galimybei gauti tam tikras paslaugas pigiau, jos yra perkamos iš mažesnes kainas siūlančių tiekėjų. Svarbiausiu kriterijumi Europos Teisingumo Teismas čia įvardija mūsų jau analizuoto stabilaus ekonominio vieneto perdavimą, t. y. tikroju įmonės, verslo ar jų dalių perdavimu negalima laikyti trumpalaikių paslaugų teikėjų pasikeitimo ar vienkartinių darbų atlikimo.

### 3. *Spijkers* kriterijus

Viena iš pirmųjų ir svarbiausių Europos Teisingumo Teismo išnagrinėtų bylų dėl įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimo kitam darbdaviui buvo *Spijkers* byla<sup>32</sup>. Šioje byloje Europos Teisingumo Teismas pasisakė dėl kriterijų, kuriais remiantis galima nustatyti, ar įvyko įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimas. Byloje į Europos Teisingumo Teismą kreipėsi Olandijos teismas, prašydamas išaiškinti, ar įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimu laikytina situacija, kai perdavimo metu perduodamas turtas, žaliavos bei perkeliama perdavėjui priklausantys darbuotojai, taip pat ar perdavimui turi įtakos faktas, kad nėra perėmėjui perduoti perdavėjo klientai. Reikia pažymėti, kad Europos Teisingumo Teismas šioje byloje pirmą kartą pažymėjo, kad siekiant suprasti šių klausimų esmę juos reikia vertinti Direktyvos 77/187 kontekste, kuri buvo priimta atsižvelgiant *inter alia* į Europos Ekonominės Bendrijos steigimo sutarties 100 straipsnį, kurios preambulėje nustatytas tikslas užtikrinti darbuotojų apsaugą keičiantis darbdaviui, o ypač užtikrinant jų teises. Tokiu būdu Europos Teisingumo Teismo buvo pripažinta, kad Direktyva keičiantis darbdaviui siekiama užtikrinti darbo santykių tęstinumą, kai perduodama įmonė, verslas arba įmonės ar verslo dalis. Vien nuosavybės teisės perdavimas arba neperdavimas iš esmės neturi įtakos darbuotojų teisių apsaugai ir netaikytinas įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimu. Teismas išryškino kriterijus, kuriuos mes vadiname *Spijkers* kriterijais, kada galima manyti,

32 Byla 24/85, *Jozef Maria Antonius Spijkers prieš Gebroeders Benedik Abattoir CV ir Alfred Benedik en Zonen BV*. [1986] ETA I-01119.

kad įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimas įvyko. Siekiant nustatyti perdavimo faktą, Teismo manymu, svarbūs šie kriterijai:

- a) įmonės ar verslo rūšis;
- b) materialaus turto (pastatų ir kilnojamojo turto) perdavimas arba neperdavimas;
- c) nematerialaus turto vertė perdavimo metu;
- d) faktas, ar naujasis darbdavys parėmė daugumą darbuotojų;
- e) faktas, ar buvo perimti klientai;
- f) ar prieš ir po perdavimo atliekama veikla yra panaši – jos panašumo laipsnis;
- g) šios veiklos sustabdymo trukmė.

Šiais kriterijais aiškindamas įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimo sąvoką Europos Teisingumo Teismas nuosekliai vadovavosi ir vėlesnėse bylose<sup>33</sup>. Europos Teisingumo Teismas, be kita ko, išgrynindamas kriterijus pažymėjo, kad viso šios aplinkybės yra tik atskiri atliktino visapusiško įvertinimo aspektai ir jos negali būti vertinamos izoliuotai, t. y. nustatant, ar įvyko perdavimo faktas ar ne, kriterijai vertinimi kompleksiskai. Tokia Teismo pozicija reikštų, kad nacionaliniai teismai kiekvienu konkrečiu atveju privalo sisteminiu požiūriu vertinti kriterijų visetą, kad būtų galima konstatuoti įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimą. Europos Komisija savo ataskaitoje taip pat pažymėjo, kad visi šie kriterijai tėra būtinos įvertinti visumos daliniai aspektai ir todėl negali būti vertinami atskirai<sup>34</sup>.

Atsižvelgiant į tokią Teismo praktiką pagrindiniai reikalavimai įmonės, verslo ar jų dalių perdavimui gali būti skirstomi taip:

- išlaikoma ūkio subjekto tapatybė;
- perdavimo procesas, t. y. turto, didelės darbuotojų dalies įvertinant tiek perduodamo personalo skaičių, tiek ir perduodamas kompetencijas naujam darbdaviui;
- įmonės, verslo ar jų dalių perėmėjas turi vykdyti tokią pačią ar panašią veiklą, naudodamas perimtąjį personalą ir / ar turtą be esminės veiklos pertraukos.

Šiuo atžvilgiu taip pat yra svarbu, koks yra įmonės ar verslo arba jų dalių veiklos tipas, t. y. kokia konkrečia veikla yra verčiamasi prieš ir po įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo. Pagal Europos Teisingumo Teismo praktiką tuose ekonominės veiklos sektoriuose, kuriuose gamybos ir / ar darbo veiklos procesai yra paremti darbo jėgos poreikiu, veiklai atlikti reikalingas didelis darbuotojų skaičius bei jų sugebėjimai, organizuota darbuotojų grupė galėtų būti prilyginama ūkio subjektui<sup>35</sup>. Toks darinys iš

33 Byla C-29/91 *Dr. Sophie Redmond Stichting prieš Hendrikus Bartol ir kt.* [1992] ETA I-03189; Byla C13/95 *Ayşe Sützen prieš Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice* [1997] ETA I-01259; Byla C-340/01 *Carlito Abler ir kiti prieš Sodexho MM Catering Gesellschaft mbH* [2003] ETA I-14023; Bylos C-232/04 ir C-233/04 *Nurten Güney-Görres (C-232/04) ir Gul Demir (C-233/04) prieš Securicor Aviation (Germany) Ltd ir Kötter Aviation Security GmbH & Co. KG.* [2005] ETA I-11237 ir kt.

34 Commission Report on Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employee's rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses. Brussels, 18.6.2007, COM (2007) 334 final.

35 Bylos C-127/96, C-229/96, C-74/97 *Francisco Hernández Vidal SA prieš Prudencia Gómez Pérez, María Gómez Pérez ir Contratas y Limpiezas SL (C-127/96), Friedrich Santner prieš Hoechst AG (C-229/96), ir Mercedes Gómez Montaña prieš Claro Sol SA ir Red Nacional de Ferrocarriles Españoles (Renfe) (C-74/97)* [1998] ETA I-08179; Byla C-151/09 *Federación de Servicios Públicos de la UGT (UGT-FSP) prieš Ayuntamiento de La Línea de la Concepción, María del Rosario Vecino Uribe ir Ministerio Fiscal* (Teismo praktikos rinkinys 2010).

esmės išlaiko tapatybę po įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo, ir naujas darbdavys tęsdamas perduotojo subjekto veiklą panaudoja darbuotojus bei jų gebėjimus po perkėlimo. Kitaip tariant, tokia darbuotojų grupė neturi „išnykti“ po perkėlimo, nes tokia situacija galėtų būti vertinama kaip paprastas darbuotojų perkėlimas iš vieno darbdavio į kitą. Ir štai, kita vertus, tose ekonominės veiklos srityse, kuriose nėra svarbi darbo jėga, o pavyzdžiui, reikalingos specialios technologijos, žinios ar galbūt nematerialus turtas, duomenys ar pan., įmonės, verslo ar jų dalių perkėlimas gali įvykti ir neperkeliant ženklios darbuotojų dalies<sup>36</sup> – Europos Teisingumo Teismo praktikoje ne kartą yra pažymėta, kad aplinkybės, jog veiklą vykdo vienas darbuotojas, neužtenka, kad būtų atsisakyta taikyti Direktyva 2001/23/EB numatomos apsaugos, t. y. ūkio subjektą gali sudaryti ir vienas darbuotojas<sup>37</sup>. Be to, reikia pažymėti, kad atsižvelgiant į rinkų dinamiką ir sparčią ekonominės sanklodos kaitą, verslo sampratą ir struktūras taip pat gerokai keičiasi, todėl nusistovėjusi praktika dėl įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo iš esmės komplikuoja, nes atsakymo į klausimą, kaip reikėtų suprasti atvejį, kai perkeliamas darbuotojas su „know-how“, neperduodant tam tikros savarankiškos organizacinės struktūros, Europos Teisingumo Teismo praktika nepateikia. Praktikoje dažnai pasitaiko tokia situacija, kai didžiulę apyvartą turintis ūkio subjektas turi tik kelis darbuotojus ir intelektualinį turtą (potencialą). Tokiam subjektui nusprendus atsisakyti verslo dalies, pavyzdžiui, konkretaus produkto kūrimo (kad ir specialios programinės įrangos) ir civilinių sutarčių pagrindu tą dalį perduoti kitam ūkio subjektui, kitam juridiniam asmeniui būtų perduodamas vienas ar keli darbuotojai, turintys intelektualinį potencialą ar valdantys intelektualinį turtą. Tokiam perdavimui, autoriaus nuomone, būtų gana sunku pritaikyti *Spijkers* kriterijų visetą, juolab kad konkrečiai atsiradusioje situacijoje Europos Teisingumo Teismui galėtų tekti keisti suformuotą praktiką, kadangi akivaizdu, kad Teismo nurodyti kriterijai nėra absoliutūs konkrečiose situacijose ir, priklausomai nuo veiklos specifikos, apskritai gali netikti.

#### 4. Tapatybės išsaugojimo sąlyga kaip esminė perdavimo atveju

Tarybos direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo 1 straipsnis nustato, kad Direktyva yra taikoma teisinio perdavimo arba susijungimo atveju perduodant įmonę, verslą arba įmonės ar verslo dalį kitam darbdaviui. Tačiau šis perdavimas Direktyvos 1 straipsnio b) punkto yra aiškiai saistomas vienos sąlygos – perdavimas turi įvykti išlaikant ūkio subjekto tapatybę, t. y. išlaikant organizuotą iš-

36 Byla C13/95 *Ayşe Süzen prieš Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice* [1997] ETA I-01259; Byla C-340/01 *Carlito Abler ir kiti prieš Sodexo MM Catering Gesellschaft mbH* [2003] ETA I-14023; Bylos C-173/96, C-247/96 *Francisca Sánchez Hidalgo ir kt. prieš Asociación de Servicios Aser ir Sociedad Cooperativa Minerva (C-173/96)*, ir *Horst Ziemann prieš Ziemann Sicherheit GmbH ir Horst Bohn Sicherheitsdienst (C-247/96)* [1998] ETA I-08237.

37 Byla C-392/92 *Christel Schmidt prieš Spar- und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen* [1994] ETA I-01311; Byla C-458/05 *Mohamed Jouini ir kiti prieš Princess Personal Service GmbH (PPS)* [2007] ETA I-07301 ir kt.



teklių grupę, kurios tikslas yra ūkinė veikla, nepriklausomai nuo to, ar ta veikla yra pagrindinė, ar pagalbinė. Tai štai *Spijkers* kriterijai detalizuoja tapatybės išsaugojimo, kaip būtinos sąlygos pripažįstant įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perkėlimą, buvimą. Direktyvos 2001/23/EB 1 straipsnyje nurodyta tapatybės sąvoka neturėtų būti vertinama kaip organizacinis perduodamos įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies organizacinis savarankiškumas. Toks supratimas būtų aiškiai per siauras.

Akivaizdu, kad Direktyvos 2001/23/EB 1 straipsnio a) punktas yra saistomas ir apriojamas to paties straipsnio b) punkto. Tai reikštų, kad netinkamas tapatybės išsaugojimo aiškinimas iš esmės pasikėsintų į Direktyvos iškeltus tikslus. Dėl šios priežasties analizuojant tapatybės išsaugojimo sąlygos turinį svarbu atkreipti dėmesį į du aspektus:

- a) organizacinį perduoto subjekto aspektą ir
- b) ekonominės veiklos tęstinumo aspektą.

Vertinant, ar juridinį faktą galima laikyti įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perleidimu, atsižvelgtina į tai, ar perduotas subjektas išlaiko organizacinį savarankiškumą, t. y. ar yra išlaikoma organizuota išteklių grupė. Išteklių grupė galėtų būti suprantama kaip tarpusavyje sąveikaujančių elementų visuma, gebanti iš esmės veikti ir savarankiškai – perimti darbuotojai, kartu su materialiu ar nematerialiu turtu, perimti klientai ir pan. Tai galėtų būti iš esmės atskiras organizacinis darinys, gebantis veikti savarankiškai. Be jokios abejonės, kaip jau ir minėjome, *Spijkers* kriterijai vertintini kaip sudarantys visetą ir kartu labai priklausomi nuo konkrečios situacijos. Tai reikštų, kad galimi ir tokie atvejai, kai organizacinis perduoto objekto savarankiškumas yra tik hipotetinis, pavyzdžiui, perdavus įmonės ar verslo dalį nėra perduodama pakankamai darbuotojų, tačiau akivaizdu, kad priėmus naujus darbuotojus ar įmonės ar verslo dalies perėmėjus perskirsčius personalą perduotoji dalis galėtų funkcionuoti savarankiškai. Tas pats pasakytina ir apie, pavyzdžiui, materialių ar nematerialių išteklių visišką ar dalinį perdavimą, kai dalies išteklių nebuvimas galėtų reikšti, kad perduodamas subjektas negali veikti savarankiškai, tačiau akivaizdu, kad suteikus tam tikrus išteklius organizacinis savarankiškumas atsirastų. Todėl būtų galima daryti išvadą, kad organizacinis perduoto subjekto aspektas daugeliu atvejų net nėra esminis. Kaip jau ir minėjome, vien aplinkybė, kad perduodamas subjektas negali dėl tam tikrų funkcinių ryšių nebuvimo savarankiškai veikti, nėra pakankama konstatuoti, kad esant tokiai situacijai įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimas nėra galimas. Kitaip tariant, siekiant išsaugoti tapatybę Direktyvos 2001/23/EB 1 straipsnio 1 dalies b) punkto prasme būtina išsaugoti ne tiek organizacinį savarankiškumą, kiek tarp perduodamų įvairių elementų egzistuojantį funkcinį ir tikslinį ryšį, kuris perėmėjui sudaro galimybę juos naudoti konkrečiai ekonominei veiklai vykdyti net ir tais atvejais, kai jie yra integruojami jau į egzistuojančią organizacinę struktūrą<sup>38</sup>.

Kur kas svarbesnis yra ekonominės veiklos tęstinumo aspektas. Tarybos direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo 1 straipsnio 1 dalies

38 Byla C-466/07 *Dietmar Klarenberg prieš Ferrotron Technologies GmbH* [2009] ETA I-00803; Generalinio advokato Mengozzi išvados, pateiktos 2008 m. lapkričio 6 d., 44 punktas.

b) punktas nustato, kad organizuotos išteklių grupės tikslas turi būti ūkinė veikla, nepriklausomai nuo to, ar ji pagrindinė, ar pagalbinė. Tad organizacinis savarankiškumas yra siejamas su veiklos tęstinumo sąlyga. Tai reiškia, kad perduodamas subjektas ne tik gali po perdavimo būti identifikuojamas kaip gebantis būti savarankiškas, bet turi tikslą ir turi turėti gebėjimą vykdyti tam tikrą ūkinę veiklą. Šiuo atveju taip pat labai svarbu, kad ūkinė veikla, kuria perduota įmonė, verslas arba įmonės ar verslo dalis versis, būtų panaši į tą, kuria perduotasis subjektas vertėsi iki perdavimo. Taigi labai svarbus yra prieš ir po perdavimo atliekamos ūkinės veiklos panašumo laipsnis. Kuo veikla panašesnė, tuo daugiau požymių, kad įvyko įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimas, ir atvirkščiai – kuo veiklos pobūdis po perdavimo labiau skiriasi nuo buvusios iki perdavimo, tuo daugiau abejonių, ar įvyko perdavimas Direktyvos 2001/23/EB prasme. Tokia situacija, matyt, labiau vertintina, kaip paprastas darbuotojų perkėlimas darbdavių susitarimu, kurio metu darbo sutartys su perduodančiu darbuotojus darbdaviu nutraukiamos, o su perimančiu sudaromos naujos, t. y. darbuotojui užtikrinama teisė išsaugoti savo darbą, tačiau dėl naujų darbo sutarties sąlygų jis turi derėtis iš naujo. Darbo santykių stabilumo principas įgyvendinamas siauriau – apsiribojama tik tuo, kad darbuotojas nepraranda darbo apskritai, tačiau jo padėtis, palyginti su jau išsiderėtomis darbo sutarties sąlygomis su perduodančiu darbdaviu, gali pablogėti – sudarant naują darbo sutartį šalys dėl darbo sutarties sąlygų turi derėtis iš naujo, o tai reiškia, kad gali būti susitarinama dėl bet kokių, net ir blogesnių, palyginti su ankstesnėmis, darbo sutarties sąlygų.

Reikia pažymėti, kad organizacinio ir ekonominio veiklos tęstinumo aspektai ypač svarbūs yra perduodant įmonės ar verslo dalį. Teisinio perdavimo ar sujungimo / prijungimo atvejais perdavus visą įmonę ar verslą abejonių dėl organizacinio savarankiškumo išsaugojimo bei ekonominės veiklos tęstinumo galimybių praktiškai nekyla. Tokiais atvejais dažniausiai perduodamas visas subjektas jo nedalant. Dažnu atveju keičiasi perduodamų subjektų vadovaujančios grandys ar perskirstomi organizaciniai įgaliojimai, tačiau toks perskirstymas iš principo negali padaryti įtakos šio subjekto savarankiškumui ir vien vadovaujančių asmenų pasikeitimas jam neturi reikšmės<sup>39</sup>.

Kitokia situacija susiklosto įmonės ar verslo dalies perleidimo atveju, kai perdavimas apima ne visą subjektą, o jo struktūrinį vienetą ar funkciniais ryšiais susijusių elementų dalį. Taigi, tiek dalies perdavimo atveju, tiek ir padalijimo / išdalijimo būdu perduodant įmonės ar verslo dalį organizacinio savarankiškumo išsaugojimo bei ekonominės veiklos tęstinumo aspektų įrodinėjimas yra sudėtingesnis. Šiuo atveju, kaip jau ir minėta, atsiranda daugiau galimų *Spijkers* kriterijaus elementų modifikacijų ir šių elementų vertinimas tampa labai svarbus.

Analizuojant skaidymo būdu perleidžiamos įmonės ar verslo dalies problematiką tikslinga trumpai aptarti galimus jau minėtų organizacinio bei ekonominės veiklos tęstinumo aspektų pasireiškimo būdus. Jau padarėme išvadą, kad organizacinio savarankiškumo aspektas nėra toks svarbus, arba tiksliau pasakius – yra labiau priklausomas nuo įvairių papildomų veiksnių (tokių kaip išteklių, vieta organizacinėse struktūrose ir

39 Byla C-151/09 *Federación de Servicios Públicos de la UGT (UGT-FSP) prieš Ayuntamiento de La Línea de la Concepción, María del Rosario Vecino Uribe ir Ministerio Fiscal* [2010] (Teismo praktikos rinkinys 2010).

pan.), todėl organizacinį savarankiškumą turėtume suprasti ne kaip organizacinį-struktūrinį vienetą, gebantį veikti savarankiškai, o kaip funkciniais ryšiais susijusius elementus, gebančius funkcionuoti iš dalies ar visiškai savarankiškai, visiškai nepaisant to, ar šiam funkcionavimui būtini papildomi veiksniai ar išteklių (pvz., darbuotojai, medžiagos, klientai), ar ne.

Analizuojant ekonominės veiklos tęstinumo užtikrinimo aspektą reikia atkreipti dėmesį į kelis svarbius dalykus. Kaip jau minėjome, Tarybos direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo 1 straipsnio 1 dalies b) punkte nurodytos ūkio subjekto tapatybės sąvokos vienas iš elementų yra veiklos tęstinumas. Dabartinės lietuvių kalbos žodyne viena iš žodžio „tęsti“ reikšmių nurodyta „vykdyti toliau“<sup>40</sup>. Analizuojant įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimo atvejį mums svarbu tai, ar perduotasis subjektas geba vykdyti ir / ar vykdo savo funkcijas po perdavimo. Būtent šis gebėjimas tęsti savo veiklą, nors ir ne visuomet tiesiogiai, o kaip jau minėjome, ir naudojantis papildomais elementais, ir suponuoja įmonės ar verslo dalies apibrėžtį. Jeigu nekreiptume dėmesio į ekonominės veiklos tęstinumo kaip ūkio subjekto tapatybės elemento išskirtinę svarbą, greičiausiai negalėtume tinkamai identifikuoti įmonės ar verslo dalies perdavimo. Tokiu atveju nebūtų jokio skirtumo tarp analizuojamos situacijos ir paprasto turto perdavimo sandorio. Europos Teisingumo Teismas nuo pat *Spijkers* bylos ypatingą dėmesį skyrė įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perėmėjo gebėjimui tęsti ar perimti perdavėjo profesinę ar analogišką veiklą<sup>41</sup>. Generalinis advokatas G. F. Mancini byloje *Berg ir Busschers*<sup>42</sup> pažymėjo, kad perduodamo ūkio subjekto gebėjimas neprarasti tapatybės iš esmės sutampa su jo gebėjimu išlikti veikliam ir gyvybingam<sup>43</sup>. Tai reikštų, kad perduodama įmonės ar verslo dalis iš esmės turi funkcionuoti ar bent gebėti funkcionuoti taip, kaip funkcionavo iki perdavimo ir vykdoma veikla, o tiksliau jos rezultatas turi būti panašus į ankstesnįjį. Beje, Teisingumo Teismas šiuo klausimu ne visuomet buvo nuoseklus. Pavyzdžiui, *Süzen*<sup>44</sup> byloje jis nurodė, kad vienintelė aplinkybė, jog senosios ir naujosios sutarties šalies teikiama paslauga yra panaši, nesuteikia galimybių daryti išvadą, kad įvyko subjekto perdavimas. Tai tik dar kartą patvirtina, kad įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo atveju būtina atsižvelgti į visas reikšmingas aplinkybes, o Europos Teisingumo Teismo įvardinti kriterijai tėra fakultatyvūs, kuriuos nacionaliniai teismai turi vertinti bendrame perdavimo proceso kontekste.

40 Keinys, St.; Klimavičius, J., *et al.*, *supra* note 4, p. 842.

41 Byla 324/86 *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark prieš Daddy's Dance Hall A/S* [1988] ETA I-00739; Byla C-29/91 *Dr. Sophie Redmond Stichting prieš Hendrikus Bartol ir kt.* [1992] ETA I-03189; Byla C-209/91 *Anne Watson Rask ir Kirsten Christensen prieš Iss Kantineservice A/S* [1992] ETA I-05755.

42 Bylos 144 ir 145/87 *Harry Berg ir Johannes Theodorius Maria Busschers prieš Ivo Martin Besselsen* [1988] ETA I-02559.

43 Generalinio advokato Mancini išvada, pateikta 1988 m. vasario 9 d. byloje *Harry Berg ir Johannes Theodorius Maria Busschers prieš Ivo Martin Besselsen*.

44 Byla C13/95 *Ayşe Süzen prieš Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice* [1997] ETA I-01259.

## Išvados

1. Perduodant įmonę, verslą ar jų dalis dažniausiai vyksta arba inicijuojami ir kiti procesai – darbo vietų mažinimas, darbo sąlygų keitimas, o tai turi didelę reikšmę darbuotojams – jie gali netekti darbo dėl perdavimo proceso kilusių ekonominių, techninių ar organizacinių priežasčių arba dėl to, kad nesutinka su darbo sutarčių sąlygų pakeitimais. Todėl darbo santykių stabilumo principas tampa formalus – jis egzistuoja tik tol, kol vyksta perdavimo procedūros, tačiau gali būti neįgyvendintas perdavimo pasekmėms – tokioms kaip darbo vietų mažinimas.

2. Įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas galimas pagal savo esmę laikinas civilines sutartis (nuomos, panaudos ar kt.). Įvykus laike apribotam perdavimui gali atsirasti Direktyvos 2001/23/EB 4 straipsnio 1 dalyje įvardintos svarbios priežastys (ekonominės, techninės ar organizacinės), kurios įgalina darbdavį inicijuoti darbo sutarčių nutraukimą. Todėl galima daryti išvadą, kad tokio perdavimo atveju gali būti netinkamai užtikrinta darbuotojų apsauga ir pažeistas darbo santykių stabilumo principas.

3. Europos Teisingumo Teismo nurodyti *Spjkers* kriterijai siekiant nustatyti, ar įvyko įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas, daugeliu atvejų yra tinkami, tačiau atsižvelgiant į moderniosios rinkos dinamiką, kai kuriais atvejais, pavyzdžiui, perduodant įmonės ar verslo dalį, neturinčią organizacinio savarankiškumo, turto bei esant itin mažam darbuotojų skaičiui, kai perduodamas vienas ar keli darbuotojai su „*know how*“, šie kriterijai gali netikti.

4. Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatytas darbuotojų apsaugos teisinis reguliavimas įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo atveju nevisiškai atitinka Direktyvos 2001/23/EB tikslus. Atkreiptinas dėmesys, kad Direktyva numato daugiau darbuotojo teisių apsaugos būdų. Direktyvos 2001/23/EB 3 straipsnis numato, kad perdavėjo teisės ir pareigos, kylančios iš darbo sutarties ar darbo santykių, galiojančių perdavimo dieną, yra perduodamos perėmėjui. Tai reiškia, kad darbuotojui iš esmės turi būti užtikrinta ne tik teisė neprarasti darbo (darbo santykių stabilumo principas), bet ir po perdavimo išsaugotos jau išsiderėtos darbo sutarties sąlygos – naujas darbdavys turi prisiimti jau anksčiau perimamų darbuotojų darbo sutartyse sutartas sąlygas bei įsipareigojimus. Todėl pagal Direktyvoje 2001/23/EB nustatytą apsaugą ne tik užtikrinamas darbo santykių stabilumo principas, t. y. įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo reorganizavimo būdu darbuotojams ne tik užtikrinamas darbo santykių tęstinumas, bet ir garantuojama, kad tęsiantis darbo santykiams darbuotojo darbo sutarties sąlygos nepablogės. Tuo tarpu Darbo kodekso 138 straipsnyje nustatyta darbuotojo teisių apsauga apsiriboja tik darbuotojo teisės neprarasti darbo užtikrinimu. Tačiau įmonės, verslo ar jų dalių perėmėjo pareiga prisiimti įsipareigojimus perimamam darbuotojui, kylančius iš darbo sutarties, nenustatyta.

## Literatūra

- Byla C-151/09 *Federación de Servicios Públicos de la UGT (UGT-FSP) prieš Ayuntamiento de La Línea de la Concepción, María del Rosario Vecino Uribe ir Ministerio Fiscal* (Teismo praktikos rinkinys 2010).
- Byla C-466/07 *Dietmar Klarenberg prieš Ferrotron Technologies GmbH* [2009] ETA I-00803.
- Byla C-458/05 *Mohamed Jouini ir kiti prieš Princess Personal Service GmbH (PPS)* [2007] ETA I-07301.
- Bylos C-232/04 ir C-233/04 *Nurten Güney-Görres (C-232/04) ir Gul Demir (C-233/04) prieš Securicor Aviation (Germany) Ltd ir Kötter Aviation Security GmbH & Co. KG.* [2005] ETA I-11237.
- Byla C-340/01 *Carlito Abler ir kiti prieš Sodexo MM Catering Gesellschaft mbH* [2003] ETA I-14023.
- Bylos C-173/96, C-247/96 *Francisca Sánchez Hidalgo ir kt. prieš Asociación de Servicios Aser ir Sociedad Cooperativa Minerva (C-173/96), ir Horst Ziemann prieš Ziemann Sicherheit GmbH ir Horst Bohn Sicherheitsdienst (C-247/96)* [1998] ETA I-08237.
- Bylos C-127/96, C-229/96, C-74/97 *Francisco Hernández Vidal SA prieš Prudencia Gómez Pérez, María Gómez Pérez ir Contratas y Limpiezas SL (C-127/96), Friedrich Santner prieš Hoechst AG (C-229/96), ir Mercedes Gómez Montaña prieš Claro Sol SA ir Red Nacional de Ferrocarriles Españoles (Renfe) (C-74/97)* [1998] ETA I-08179.
- Byla C13/95 *Ayse Süzen prieš Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice* [1997] ETA I-01259.
- Byla C-392/92 *Christel Schmidt prieš Spar- und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen* [1994] ETA I-01311.
- Byla C-209/91 *Anne Watson Rask ir Kirsten Christensen prieš Iss Kantineservice A/S* [1992] ETA I-05755.
- Byla C-29/91 *Dr. Sophie Redmond Stichting prieš Hendrikus Bartol ir kt.* [1992] ETA I-03189.
- Byla 101/87 *P. Bork International A/S, en règlement judiciaire prieš Foreningen af Arbejdsledere I Danmark, en qualité de mandataire de Birger E. Petersen, ir Jens E. Olsen ir kiti prieš Junckers Industrier A/S* [1988] ETA I- 03057.
- Byla 324/86 *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark prieš Daddy's Dance Hall A/S* [1988] ETA I-00739.
- Byla 287/86 *Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark prieš Ny Mølle Kro* [1987] ETA I-05465.
- Bylos 144 ir 145/87 *Harry Berg ir Johannes Theodorus Maria Busschers prieš Ivo Martin Besselsen* [1988] ETA I-02559.
- Byla 24/85 *Jozef Maria Antonius Spijkers prieš Gebroeders Benedik Abattoir CV ir Alfred Benedik en Zonen BV.* [1986] ETA I-01119.
- Commission Report on Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employee's rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses. Brussels, 18.6.2007, COM (2007) 334 final.
- Dambrauskienė, G., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008.
- Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. [2010] OL C83/02.
- ILO Termination of Employment Convention 158 (adopted 22 June 1982, entered into force on 23 November 1985). [interaktyvus]. Geneva, 1982 [žiūrėta 2011-01-12]. <<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>>.
- Tarybos 2001 m. kovo 12 d. direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonės, verslo ar

- verslo dalies perdavimo atveju, suderinimo [2001] OL L 82/16.
- Kiselev, I. Ja. *Novyj oblik trudovogo prava stran zapada* [New Shape of Labour Law of Western Countries]. Moskva: Bizness-shkola, 2003.
- Kiselev, I. Ja. *Sravnitelnoe i mezhdunarodnoe trudovoe pravo* [Comparative and International Labour Law]. Moskva, 1999.
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. vasario 17 d. nutartis civilinėje byloje UAB korporacija „Lietverklas“ prieš E. G. (bylos Nr. 3K-3-113/2003).
- Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 74-2262.
- Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 64-1914.
- Mačernytė-Panomariovienė, I. Darbuotojų teisių apsauga perduodant įmonę, verslą ar jų dalis. *Jurisprudencija*. 2006, 4(82).
- Nekrošius, I.; Dambrauskienė, G.; Davulis, T., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I-II dalys*. Vilnius: Justitia, 2003.
- Nekrošius, I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
- Petrylaitė, D.; Davulis, T.; Petrylaitė, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registru centras, 2008.
- Sargeant, M.; Lewis, D. *Employment Law*. Dorchester: Dorset Press, 2008.
- Sargeant, M. *Implementation Report Directive 2001/23/EC on the approximation of laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers or undertakings, businesses or parts of businesses* [interaktyvus]. Middlesex University, 2007 [žiūrėta 2011-01-05]. <<http://ld.practicallaw.com/2-380-6607?q=&qp=&qo=&qe=>>>.
- Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005.
- Transfers of undertakings guide [interaktyvus]. Brussels: Ius Laboris 2009 [žiūrėta 2010-11-25]. <<http://www.iuslaboris.com/Files/transfers-of-undertaking.pdf>>.
- Vaišvila, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2009.

## ENSURING THE PRINCIPLE OF THE STABILITY OF LABOUR RELATIONS IN THE EVENT OF A TRANSFER OF UNDERTAKINGS, BUSINESSES OR PARTS OF UNDERTAKINGS OR BUSINESSES

Vilius Mačiulaitis

Mykolas Romeris University, Lithuania

**Summary.** *Employees are the most likely to become an extremely vulnerable link in labour relations during various employer initiated reorganisation processes. This situation remains despite the nature of reorganisation processes, i.e. local adjustment, reorganisation, transfer of business or its share to another legal entity, or, simply, the replacement of the main shareholder. As a rule, all the aforementioned situations are very stressful for employees because the adjustment of work organisation and integration of additional organisational structures leads to alterations in working conditions as well as to giving cause for lawful dismissal. In most cases such actions are justified by economic logic, economic rationality, allocation of resources, etc. But sometimes such actions hide things that have nothing to do*



*with economic logic, for example, the change of work organisation due to the specific attitude of new management, stereotypes or even different organisational understanding.*

*The European Community has spotlighted these problems long ago. The development of a single market led to quite a number of reorganisations as these processes involved international components. The free movement of services has determined the various ways and forms for the transfer of undertaking, the whole or any part of the business. In order to make these changes more acceptable and to soften their effect on employees, employers and their representatives, a number of initiatives on safeguarding employee rights emerged from the Community's Social Action Programme of 1974. It was the so-called triad of safeguarding employee rights—directives related to consultations in collective redundancy situations with the aim to protect the employee rights during the transfers of undertakings, business and its parts, and those of which the employer had become insolvent. Later these directives were revised and consolidated.*

*The subject of the research in this article is the consolidated Council Directive 2001/23/EC of March 12, 2001 on the approximation of the laws of Member States relating to the safeguarding of employee rights in the event of transfers of undertakings, businesses, or parts of undertakings or businesses. Various reorganisation processes of undertakings have significant impact not only on business development, but also on safeguarding employee rights, as well as retention of workplaces. In other words, the principle of the stability of employment relationships in such cases must be secured. The intent of this article is to analyze the influence of the changes in business on the principle of the stability of employment relationship and also to find out how the reorganisational processes, transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses affect employee guarantees and retention of workplaces.*

**Keywords:** *Principle of stability of labour relations, the transfer of undertaking, business or part of the undertaking or business, termination of labour contract, guarantees, protection of labour rights.*

---

**Vilius Mačiulaitis**, Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedros doktorantas. Mokslinių tyrimų kryptys: darbo teisė, darbo sutartis, darbo sutarčių nutraukimas.

**Vilius Mačiulaitis**, Mykolas Romeris University, Faculty of Law, Department of Labour Law and Social Security, Doctoral Student. Research interests: Labour Law, employment contract, termination of employment contract.