

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS

TEISĖS FAKULTETAS

DARBO TEISĖS IR SOCIALINĖS SAUGOS KATEDRA

RENATA RYNKEVIČIŪTĖ

TEISĖS IR VALDYMO NEAKIVAIZDINIŲ MAGISTRANTŪROS STUDIJŲ PROGRAMA

**„PRINCIPO „DARBO SANTYKIŲ STABILUMAS“
ĮGYVENDINIMAS ĮMONĖS/VERSLO AR JŲ
DALIŲ PERDAVIMO ATVEJAIS“**

Magistro baigiamasis darbas

Recenzentas

lekt. dr. Tomas Bagdanskis

Vadovė

lekt. Diana Gumbrevičiūtė - Kuzminskienė

VILNIUS, 2008

TURINYS

ĮVADAS	3
1 DALIS. DARBO SANTYKIŲ PRIGIMTIS IR JŲ SUBJEKTAI	8
1.1. Darbo teisinių santykių samprata	8
1.2. Darbo teisinių santykių subjektai ir turinys	10
2 DALIS. DARBO STABILUMO PRINCIPŲ ATSKYRIMAS NUO KITŲ TEISINIŲ PRINCIPŲ	15
2.1. Darbo santykių stabilumo principo ypatumai	15
3 DALIS. DARBO SANTYKIŲ STABILUMO PRINCIPŲ ĮGYVENDINIMAS ĮMONIŲ, VERSLO ARBA ĮMONIŲ AR VERSLO DALIŲ PERDAVIMO ATVEJAIS	21
3.1. Įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo ypatumai	21
3.2. Apribojimai nutraukti darbo sutartį įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atveju	39
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI	59
LITERATŪRA	62
I. Norminiai teisės aktai	62
II. Teisės literatūra ir publikacijos	63
III. Praktinė medžiaga	64
IV. Kiti šaltiniai	66
SANTRAUKA	68
SUMMARY	70
ANNOTATION	72

IVADAS

Temos aktualumas. Darbo santykių stabilumo principas – sudėtingas, įvairiapusis reiškiny. Jo atsiradimas susijęs su teisės normomis, kuriose įtvirtinti darbo santykių stabilumo reikalavimai. Labai svarbu padėti darbdaviui ar verslo savininkui suprasti įmonės arba verslo perdavimo problemas, ypatumus ir iš anksto tam pasiruošti. Perduodant įmonę/verslą ar jų dalis, neretai kyla problemų dėl garantijų suteikimo darbuotojams. Kadangi nėra specialiųjų t. y. bendrųjų taisyklių ar išimties numatančių teisės normų, trūksta aiškumo, kaip tinkamai įgyvendinti patį perdavimo procesą. Taip pat svarbu atsižvelgti ir į Europos Tarybos direktyvą Nr. 2001/23/EB, kuri numatyto darbuotojų darbo santykių tęstinumą ir kitų teisių (pvz., informavimo ir konsultavimo) apsaugą, kurią privalo užtikrinti darbdaviai įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atvejais [16. P. 1].

Problema ir jos analizės lygis. Darbuotojų teisių apsauga perduodant įmonę ar verslą arba jų dalis šiuo metu yra viena iš aktualiausių problemų tiek Lietuvoje ir visoje Europos Sąjungoje. Ši problema susijusi ne tik su darbo teisės institutu, bet ir su įmonių bankroto teise. Perduodant įmonę, verslą arba jų dalis, labiausiai nukenčia darbuotojas - su juo laiku, o kartais ir visai neatsiskaitoma, darbuotojai praranda darbo vietą bei pagrindinį pragyvenimo šaltinį. Įstatymai numato nemažai garantijų darbuotojams, tačiau jos nėra pakankamai aiškios ir tinkamai reglamentuotos. Galiojantys teisės aktai nėra suderinti tarpusavyje ir dažnai tik iš dalies reglamentuoja darbuotojų teisių apsaugą perduodant įmonę/verslą ar jų dalis, neaiškiai apibrėžia ir darbuotojo teisinės padėties pokyčius. Atskirais darbuotojų teisių apsaugos klausimais taikant direktyvą Nr. 2001/23/EB rašė I. Mačernytė-Panomariovienė, V. Tiažkijus, T. Davulis, I. Kisielov ir kt.. Įmonės, kaip verslo, perdavimo klausimais taip pat rašė nemažai civilinės, komercinės, įmonių teisės specialistų, pavyzdžiui, J. Kiršienė, T. Rymeikis, K. Bartusevičienė, I. Vėdelė ir kt., tačiau kompleksiško tyrimo arba darbų šia tema nėra.

Tyrimo objektas. Visuomeniniai santykiai, susiklostantys nustatant ir taikant darbo santykių stabilumo principą bei darbuotojų teisių apsaugą perduodant įmonę/verslą arba jų dalis.

Tyrimo dalykas. Lietuvos ir Europos Sąjungos valstybių bei Europos Sąjungos ir tarptautinės teisės normos, reglamentuojančios darbo santykių stabilumą bei darbuotojų apsaugą įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atvejais, teisės aktų taikymo praktika, susiformavusi ginant darbuotojų teises įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atvejais bei mokslinė literatūra.

Tyrimo tikslas. Tikslas – ištirti darbo santykių stabilumo principo įgyvendinimą įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atvejais bei, remiantis lyginamąja analize, atskleisti teisinio reglamentavimo spragas ir iš to kylančias problemas.

Tyrimo uždaviniai:

1. atskleisti sampratų *perdavimas, perdavimo diena, laikinosios įdarbinimo įmonės, ūkio subjektas, reorganizavimas ir likvidavimas* turinį bei jų taikymo teorines ir praktines problemas;
2. istoriniu aspektu išanalizuoti Lietuvos teisinio reglamentavimo trūkumus taikant darbuotojų teisių apsaugą įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atveju;
3. išanalizuoti apribojimus ir problemas, atsirandančius nutraukiant darbo sutartį įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atveju;
4. nustatyti įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo procedūras ir taisykles, kurios užtikrintų tinkamą darbo santykių stabilumo principo įgyvendinimą;
5. remiantis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo ir Europos Teisingumo Teismo praktika, pateikti teorines ir praktines rekomendacijas dėl darbuotojų teisių apsaugos ir gynimo reglamentavimo įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atvejais.

Hipotezė. Darbuotojų teisių apsaugos reglamentavimas, įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atvejais, Lietuvos Respublikoje tik iš dalies atitinka Europos Sąjungos Tarybos direktyvų tikslus ir reikalavimus, o direktyvose vartojami terminai interpretuojami labai nevienodai.

Tyrimo metodai. Rašant magistrinį darbą taikyti sisteminės analizės, lyginamasis, dokumentų analizės ir genetinis metodai.

Teoriniai tyrimo metodai. Magistrinis baigiamasis darbas yra teorinio analitinio pobūdžio. Nagrinėjami teoriniai literatūros šaltiniai, Lietuvos Respublikos ir kitų šalių teisės aktai, nacionalinių teismų praktika bei Europos Teisingumo Teismo praktika. Kritiškai apibendrinamos ir interpretuojamos vyraujančios idėjos, koncepcijos ir pateikiami teorinių ir praktinių problemų sprendimo būdai.

Vienas pagrindinių, magistriniame darbe taikytų, metodų yra *lyginimo metodas*. Šis metodas leido palyginti bei įvertinti skirtingų teisės tradicijų institutus ir atrasti, kuris problemos sprendimo būdas geriausias.

Didėjanti prekybos ir komercijos internacionalizacijai bei visiškai integracijai į Europos rinką reiškia, kad teisininkams vis sunkiau tampa neatsižvelgti į kitų valstybių jurisdikcijų plėtrą. Kita vertus, tai įgalina daryti prielaidas apie nacionalinės teisės silpnąsias vietas bei spragas ir siūlyti būdus, kuriais šias spragas būtų galima užpildyti, tuo būdu pasiekiant tiek didesnę teisinio reguliavimo efektyvumą, tiek ir dar labiau suderinant nacionalinę teisę su Europos teisiniais standartais.

Lyginimo metodas naudotas analizuojant Lietuvos, kitų Europos Sąjungos valstybių bei Europos Sąjungos ir tarptautinius teisės aktus, reglamentuojančius darbo santykių stabilumo

principą, taip pat analizuojant teismų praktiką bei nagrinėjant skirtingų mokslininkų gvildenamas problemas. Nagrinėjant darbo santykių stabilumo principo įgyvendinimo, įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atveju, taikymo subjektus, buvo pasitelktos įvairių valstybių teisės aktuose įtvirtintos sąvokos bei nustatytos terminologijos problemos, iš kurių paminėtina sąvokų reikšmės vertimo problema, pavyzdžiui skirtingas sąvokų *perdavimo, ūkio subjekto, laikinojo įdarbinimo įmonės, įmonės, verslo bei įmonės ar verslo dalies, perdavimo dienos* ir kt. interpretavimas. Lyginamos ir skirtingos mokslinės koncepcijos, kurių pagrindu buvo suformuluoti pasiūlymai dėl darbo santykių stabilumo įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo atveju.

Nagrinėjant darbo santykių stabilumo principo įgyvendinimą, įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atveju, buvo taikomas ir ***sisteminės analizės metodas***. Šis tyrimo metodas padėjo išnagrinėti ne tik darbuotojo teises, jų ryšį su darbo santykių stabilumu įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atvejais, bet ir nustatyti atitinkamas įmonės perdavimo stadijas, kuriose darbuotojams turi būti taikomos atitinkamos garantijos.

Taikant ***genetinį metodą***, atsižvelgiant į darbo santykių stabilumo principo teisinę prigimtį istoriniu aspektu, buvo nagrinėjama atitinkamų Lietuvos teisės aktų istorinė raida ir ją lėmę veiksniai, taip pat išanalizuotas darbo santykių stabilumo principas, išskirti jam būdingi požymiai ir pateikta jo samprata.

Taikant ***dokumentų analizės metodą***, buvo išanalizuotos Europos Teisingumo Teismo civilinės bylos, kurios išskirtos atsitiktinės atrankos būdu, atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos Darbo kodekso, Lietuvos Respublikos Darbo sutarties bei Lietuvos Respublikos Įmonių bankroto įstatymo atitinkamas nuostatas, susijusias su darbo santykių stabilumo principu.

Magistrinio darbo tyrimo šaltiniai. Rengiant darbą, remtasi tarptautiniais dokumentais: Tarptautinės darbo organizacijos (**toliau – TDO**) konvencijomis: 1971 m. Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“, Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“; ES direktyva Nr. 98/50/EEB, iš dalies pakeičiančia ES direktyvą Nr. 77/187/EEB „Dėl valstybių – narių įstatymų, susijusių su dirbančiųjų teisių apsauga įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo kitam darbdaviui atveju, derinimo“; direktyva Nr. 2001/23/EB „Dėl valstybių – narių įstatymų, susijusių su dirbančiųjų teisių apsauga įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo kitam darbdaviui atveju, derinimo“; TDO rekomendacija Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“; Lenkijos ir Lietuvos įstatymais bei kitais teisės aktais, reglamentuojančiais darbo santykių stabilumo principą įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atvejais; tarptautine darbo teise; Europos Teisingumo Teismo sprendimais; Lietuvos ir kitų valstybių darbo teise, civiline teise, įmonių teise, įmonių bankrotų teise; Lietuvos Respublikos valstybinės Darbo inspekcijos piliečių prašymų tyrimais; tarptautinio lygio diskusiniais pranešimais dėl teikiamų Europos Bendrijos direktyvų pataisų ir kt.

Naujumas. Teoriniu ir praktiniu aspektu išnagrinėtas vienas iš aktualiausių (sprendžiant iš Europos Teisingumo Teismo nagrinėtų bylų gausos), darbo santykių stabilumo principo, įgyvendinamas įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atvejais. Darbe pateiktos naujausios 2007-2008 metų Europos Teisingumo Teismo ir Lietuvos teismuose nagrinėtos bylos, susijusios su darbo santykių nutraukimu darbdavio iniciatyva (įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atvejais). Įgyvendinant šio darbo tikslą ir sprendžiant iškeltus uždavinius, buvo išanalizuotos teisinės problemos, su kuriomis susiduria teisininkai, darbdaviai ir darbuotojai – tai procesinės garantijos darbo santykių dalyviams, sąvokų interpretavimas, turinys, teorinės bei praktinės problemos jas taikant. Kompleksiškai išnagrinėta darbo santykių stabilumo principo taikymo, įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atvejais, raida, jų samprata ir teisinė prigimtis. Atsižvelgiant į darbo santykių stabilumo principo paskirtį, buvo išanalizuoti apribojimai ir problemos, kylantys nutraukiant darbo sutartį įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atvejais. Taip pat, remiantis teismų praktika, buvo išnagrinėti darbuotojų reikalavimų darbdaviui perkėlimo, įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atvejais, užtikrinimo būdai bei pateikti praktiniai ir teoriniai pasiūlymai, taikytini nustatant ir taikant garantijas darbuotojams įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atvejais bei tobulinant atitinkamų institucijų (teismų, valstybinio socialinio draudimo fondo) veiklą.

Praktinė ir teorinė darbo reikšmė. Magistriniame baigiamajame darbe suformuluotos nuostatos, pagrįstos tarptautinių darbo standartų, įstatymų, mokslinės literatūros bei civilinių bylų tyrimo praktikos analize, kuri turėtų būti naudinga tobulinant darbo teisės normas, reglamentuojančias darbo santykių stabilumo principą ir apribojimus nutraukiant darbo sutartis, reorganizuojant įmonę (įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atvejais), taip pat taikant ir ginant darbuotojų teises. Pateiktos *perdavimo, perdavimo dienos, laikinosios įdarbinimo įmonės* ir *ūkio subjekto* sąvokos turėtų būti įvertintos rengiant bei tobulinat įmonių teisinę padėtį, bankrotą restruktūrizavimą ir kt. reglamentuojančius įstatymus. Tyrimo rezultatai turėtų padėti suvokti atitinkamų normų įgyvendinimo tikslus ir kriterijus, taip pat išvengti klaidų, padėti užtikrinti darbuotojų teisių garantijas perduodant įmonę/verslą ar jų dalis. Pateiktos rekomendacijos gali būti panaudotos vykdant darbo įstatymų įgyvendinimo priežiūrą, kontrolę, rašant kitus mokslinius darbus panašia tema bei dėstant teisės specialybės studentams. Rekomendacijos yra skirtos ir asmenims, kurie užtikrina Lietuvos įstatymų suderinamumą su Europos standartais. Palyginimai su Lenkijos ir Europos Bendrijos įstatymais bei sprendimais, su Europos Teisingumo Teismo praktika, turėtų atsakyti į klausimą „ar Europos Bendrijos įtvirtintas darbo santykių stabilumo principas yra perkeltas į Lietuvos teisę?“.

Darbo struktūra. Magistrinį baigiamąjį darbą sudaro įvadas, trys dalys, 5 skyriai, tyrinėjimo pagrindų suformuluotos išvados ir rekomendacijos. Pabaigoje pateiktas naudotos literatūros sąrašas, santrauka ir anotacija.

1. DALIS. DARBO SANTYKIŲ PRIGIMTIS IR JŲ SUBJEKTAI

1.1. Darbo teisinių santykių samprata

Kintančios ekonomikos sąlygomis atsiranda vis naujų darbo formų, pavyzdžiui, darbo nuoma, nuolatinis darbas ir laikinieji darbai, kurie susiję su laikinąja įdarbinimo įmone ir pan. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas tų naujų darbo formų nereglementuoja. Be to, įmonės/verslo ar jų dalių perdavimas gali būti gana specifinis (pvz., gamybos išteklių perdavimas, laboratorijos perdavimas, įmonės arba verslo rūšies, materialaus arba nematerialaus turto perdavimas ir pan.) bei paremtas darbo jėga (t.y. su darbuotojais), o tai reiškia, kad darbo ir turtiniai santykiai tarpusavyje yra glaudžiai susiję. Dėl to svarbu atskleisti darbo santykių sąvokos turinį.

Teisiniai santykiai yra specifinė teisės normų įgyvendinimo forma. Organizuojant darbą susiklosto daug įvairių visuomeninių santykių. Pats darbas yra vienas iš svarbiausių ekonominių ir socialinių garantijų. Kiekviena Europos Sąjungos valstybė, darbo teisės šakoje, turi tikslą nustatyti ir efektyviai taikyti tokias teisės normas, kurios užtikrintų darbuotojų saugumą, darbo santykių stabilumą ir tęstinumą, teisę į poilsį, laisvalaikį, atostogas, teisingą apmokėjimą ir t.t. bei griežtai apibrėžtų darbuotojo ir darbdavio teises bei pareigas.

Pažymėtina, kad darbo objektas ir darbo priemonės yra ne tik būtini darbo proceso elementai, bet ir tam tikros nuosavybės formos objektas. **Todėl egzistuoja labai glaudus darbo santykių ir turtinių santykių ryšys, nes dirbdami žmonės sueina į tam tikrus santykius su darbo objektų ir priemonių savininkais.** Dėl to darbo teisė, kaip atskira teisės šaka, susiformavo labai vėlai. Romos imperijoje manyta, kad atskiros darbo teisės nėra, o darbo santykius reguliuoja civilinės ar komercinės teisės normos; darbo sutartis laikyta viena iš civilinių teisių sutarčių (Romėnų teisėje tai buvo paslaugų nuomos sutartis) [28. P. 41].

Viduramžiais samdos sutartys Vakarų Europoje išnyko ir vėl atsirado tik XVII-XVIII amžiuje. Supratimas apie sutartį tarp darbininko ir darbdavio, savo prigimtimi, niekuo nesiskyrė nuo kitokių turtinių sutarčių. Darbo sutarties šalių santykiai buvo numatyti civilinėse sutartyse. XIX a. ir net XX a. pradžioje dar manyta, kad darbo santykių reguliavimas yra civilinės teisės dalykas. Šia koncepcija grindžiamas ir 1804 m. Napoleono kodeksas - jame samdos sutartis nurodoma kaip atskira paslaugų sutarties forma. 1896 m. priimtas ir 1901 m. įsigaliojęs Vokietijos imperijos civilinis kodeksas pagrįstas ta pačia koncepcija - darbo jėga yra prekė, o prekių judėjimą reguliuoja civilinė teisė. XIX a., po pramonės revoliucijų, Vakarų Europoje ir JAV susiformavus gausiam gyventojų sluoksniui, kuris neturėjo gamybos priemonių ir kurio pragyvenimo šaltinis buvo

darbo jėga, atsirado poreikis formuoti darbo teisei [28. P. 41].

Iki atskiros, darbo teisės, šakos susiformavimo, tarp darbuotojo ir darbdavio buvo faktinė nelygybė, šeimininko valdžia buvo neribota, jis nustatydamas visas sąlygas. Nors pagausėjo samdomų darbuotojų ir jų organizuotumas pagerėjo, valstybė į teisinių santykių reguliavimą nesikišo. Tokia padėtis negalėjo tęstis amžinai. Minėtos priežastys sąlygojo pirmosios profesinės sąjungos atsiradimą, kuri ir išskėlė konkrečius reikalavimus. Atsižvelgiant į tai, kad darbas yra ne tik fizinių, bet ir intelektinių žmogaus gebėjimų panaudojimas, taip pat, kad *tos pačios normos negali būti taikomos materialiams dalykams ir samdant darbo jėgą*, atsirado būtinybė suformuoti naują teisės šaką. Taigi, objektyvios ekonominės ir socialinės sąlygos nulėmė darbo teisės šakos susiformavimą [28. P. 41].

Atsiribojus nuo civilinių santykių, *darbo santykius pradėta reguliuoti darbo teisės normomis*, kurie virto teisiniais darbo santykiais. **Darbo teisės paskirtimi tapo ne tik užtikrinti darbuotojų saugą darbe, bet ir užkirsti kelią darbdavio savivalei, pavyzdžiui, nepagrįstiems atleidimams iš darbo, viršvalandžiams ir kt., taip pat užtikrinti žmogaus teises darbo procese.** Todėl, reguliuojant darbo procesus, būtina atsižvelgti į konkretaus darbuotojo poreikius ir lūkesčius.

Teisinių darbo santykių sampratą ir jos prigimtį pakankamai plačiai išnagrinėjo V. Tiažkijus. Apibendrinant, **darbo santykiai** – tai santykiai, kurie atsiranda darbo sutarties pagrindu ir kurių vienas subjektas (darbuotojas) atlieka tam tikrą darbo funkciją, laikydamasis nustatytų darbo normų ir vidaus darbo tvarkos, o kitas subjektas (darbdavys) suteikia jam darbą, sulygtą pagal darbo sutartį, garantuoja darbo sąlygas, numatytas darbo įstatymuose, kolektyvine sutartimi bei šalių susitarimu ir moka darbo užmokestį, pagal atliekamo darbo kiekį ir kokybę. Tuo tarpu pati darbo teisė apibrėžiama kaip teisės šaka, kuri reguliuoja siaurai suprantamus visuomeninius darbo santykius ir glaudžiai su jais susijusius kitus visuomeninius santykius. Kita vertus, darbo santykiai, apibendrintu požiūriu, yra įvairūs santykiai, kurie atsiranda darbo procese ir su jais susiję santykiai; tai gali būti ir kolektyviniai darbo teisiniai santykiai bei santykiai, atsirandantys įdarbinant, apsauginiai teisiniai santykiai ir kt. [28. P. 108].

Darytina išvada, kad **darbo teisiniai santykiai** – tai visuomeniniai darbo santykiai (atsirandantys dirbant arba glaudžiai susiję su darbu), sureguliuoti darbo teisės normomis, t.y. priimant atitinkamus įstatymus, Vyriausybės nutarimus ir kitus teisės aktus, kuriais siekiama sureguliuoti dviejų šalių: darbuotojų ir darbdavių tarpusavio santykius.

Pagrindinis darbo *teisinių santykių turinys* yra darbuotojo darbinė veikla, vykdoma darbo funkciją. Darbo sutartis yra ta darbo teisės dalis, kuri reguliuoja darbuotojo ir darbdavio santykius. Vadinasi, tokios sutarties surašymo faktas garantuoja, kad abiejų šalių interesus ir teises gins Lietuvos Respublikos įstatymai. Taigi, visų pirma, darbo sutartis, kaip skelbia

įstatymas, yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas. Šiuo susitarimu darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti jam sulgytą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso XII-ame skyriuje pateiktos darbo sutarties sudarymo, jos vykdymo, keitimo bei nutraukimo (pasibaigimo) teisės normos.

Pagrindinis teisinis darbo santykis sutampa su darbo sutarties galiojimu. Jis atsiranda darbo sutarties sudarymo momentu ir darbuotojui pradėjus vykdyti funkcijas. Daugelis darbo sąlygų yra nustatoma šalių susitarimu arba teisės aktais. Sulgytų darbo sąlygų pakeitimas, t.y. pagrindinių darbo teisinių santykių pakeitimas, yra galimas tik šalių sutikimu. Pagrindinio darbo teisinio santykio pasibaigimas siejamas su darbo sutarties pasibaigimu. Pagal Lietuvos Respublikoje galiojančius teisės aktus, darbuotojas, laikydamasis nustatytos tvarkos, turi teisę nutraukti darbo teisinį santykį savo iniciatyva, o darbdavys gali nutraukti pagrindinį darbo teisinį santykį tik tam tikrais atvejais ir tvarka, numatyta įstatymuose.

Siekiant suprasti darbo teisinių santykių esmę, 1.2 skyriuje nagrinėjami *darbo teisinių santykių subjektai ir turinys*.

1.2. Darbo teisinių santykių subjektai ir turinys

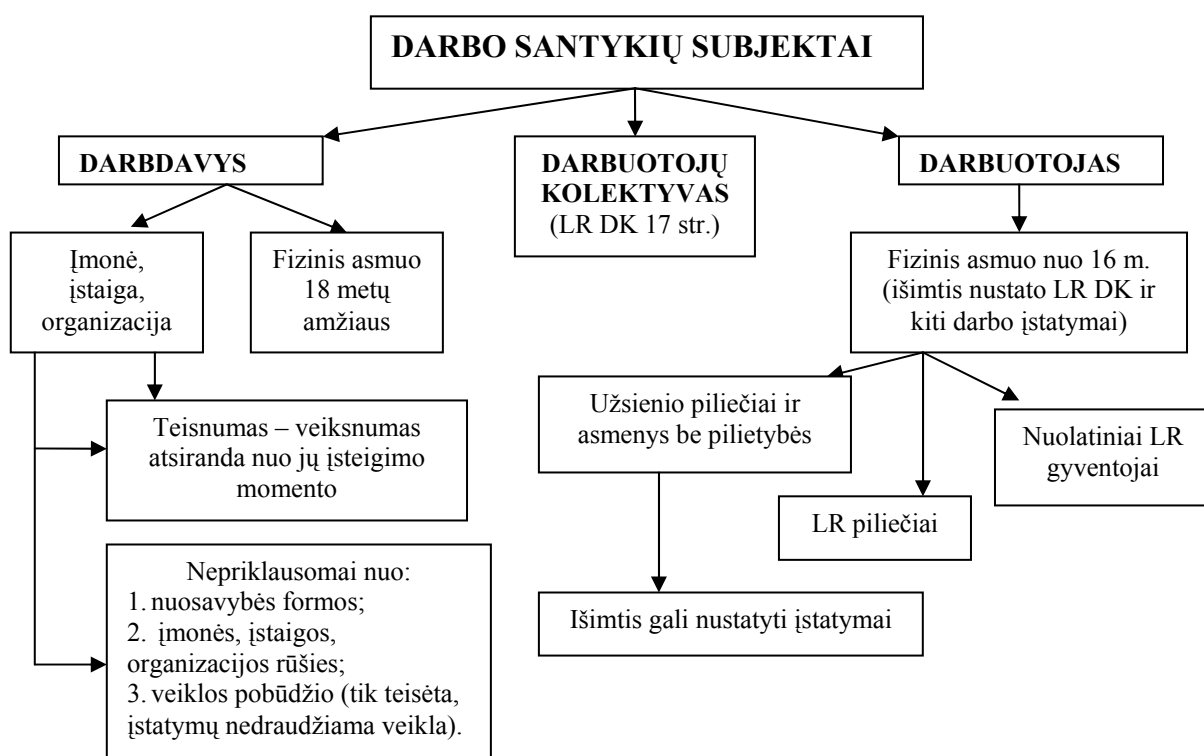
Nagrinėjant darbo santykių stabilumo principą, įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atvejais, svarbu yra atskleisti ir subjektų (darbdavio ir darbuotojo) sąvoką. Tai padėtų apibrėžti, kurie asmenys gali būti ginami įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atveju nuo nepagrįsto atleidimo, vadovaujantis tiek Europos Sąjungos direktyvų, tiek nacionalinės teisės nuostatomis. Taip pat ir Teismų praktika rodo, kad, kartais, darbdaviai ar darbuotojai, ginantys savo teises ir pareigas, nesupranta darbo teisinių santykių elementų esmės. Nemažiau svarbus yra ir darbo teisinių santykių turinys, kurį galima atskleisti tik apibrėžiant darbo teisinių santykių subjektų teises ir pareigas. Pagal Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 94 straipsnio, 1 dalį, darbo sutarties turinys yra jos šalių sulgytos sutarties sąlygos, apibrėžiančios šalių teises ir pareigas.

Asmuo, sudaręs darbo sutartį ir įsipareigojęs už užmokestį dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, paklusdamas nustatytai darbo tvarkai vadinamas darbuotoju (žr. 1 schema). Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnis nustato, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso (**toliau – DK**) 15 straipsnis apibrėžia vieno iš darbo teisės

subjektų (darbuotojo) sampratą. Tam, kad konkretus asmuo būtų pripažintas darbuotoju, jis turi būti tik fizinis asmuo, turintis darbinį veiksnumą ir teisnumą, taip pat turi dirbti pagal darbo sutartį ir už atlyginimą. Visi pas tą patį darbdavį dirbantys darbuotojai sudaro darbuotojų kolektyvą (Lietuvos DK 17 str.).

Pažymėtina, kad darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda, kai asmeniui sukanka tam tikras amžius ir kai jis, be žalos savo sveikatai ir visuomenei, gali pradėti dirbti. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 13 straipsnio 2 dalis numato, kad darbinis veiksnumas ir teisnumas atsiranda asmeniui, kuriam yra sukakę šešiolika metų, išskyrus išimtis, nustatytas DK ir kituose teisės aktuose.

1 schema. Darbo santykių subjektai

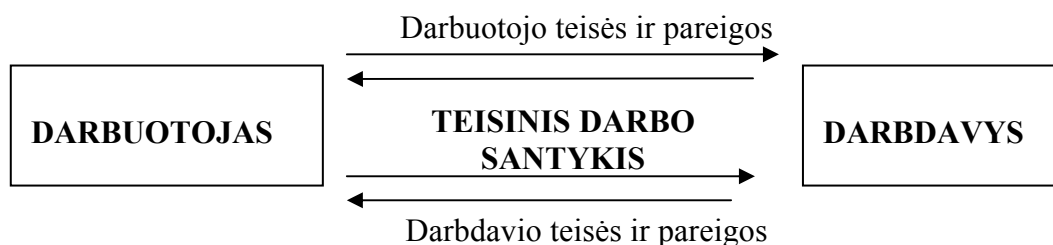


Šaltinis: G. Dambrauskienė, I. Mačernytė-Panomariovienė „Lietuvos darbo teisė“, schemos ir komentarai, mokomasis metodinis leidinys. Vilnius, Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008 [21. P. 30].

Kitas darbo teisinių santykių subjektas yra **darbdavys**, kurio darbinis teisnumas yra specialusis. Plačiaja prasme *darbdavys yra kiekvienas asmuo (fizinis arba juridinis), kuris, pagal darbo sutartį, įdarbino bent vieną darbuotoją*. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 16 straipsnyje nustatyta, *kad darbdaviais gali būti įmonės, įstaigos, organizacijos ir fiziniai asmenys, kurie, taip pat, gali samdyti darbuotojus tam tikrų funkcijų atlikimui, pavyzdžiui - tvarkyti namus, padėti ūkyje ir kt.* (žr. 1 schemą). Įmonės, įstaigos ar organizacijos atveju, darbinis teisnumas atsiranda nuo jų įsteigimo ir pasibaigia nutraukus jų veiklą. Esant teisiniams darbo santykiams, įmonės, įstaigos bei organizacijos steigiamos tam tikrais ūkiniais, kultūriniais ar kitokiais tikslais, nuo kurių, taip pat, priklauso jų teisės ir pareigos.

Darbo teisinių santykių **turinį** sudaro jų dalyvių subjektinės **teisės ir pareigos**. *Darbdavys turi teisę*, įstatymų nustatyta tvarka, sudaryti ir nutraukti darbo sutartį, dalyvauti kolektyvinėse derybose ir sudaryti kolektyvines sutartis, kurti darbdavių asociacijas ar stoti į jas, pagal savo kompetenciją leisti, darbuotojams privalomus, lokalius norminius aktus, skatinti darbuotojus už gerą darbą, drausmine tvarka bausti juos už padarytus darbo drausmės pažeidimus ir kt. Šias darbdavio teises atitinka darbuotojo pareigos ir atvirkščiai – darbuotojo teises atitinka darbdavio pareigos. Taip, tarp darbuotojo ir darbdavio, susiklosto darbo teisinių santykių abipusiškumas (žr. 2 schemą). Darbdavio pareiga darbuotojui yra laikytis įstatymų ir kt. teisės aktų darbo teisės srityje - kolektyvinio susitarimo ir sutarties, darbo sutarties sąlygų; suteikti darbuotojams darbo priemones, įrankius ir medžiagas, reikalingas darbo funkcijai vykdyti; visiškai ir laiku atsiskaityti su darbuotojais; mokėti jiems darbo sutartyje, kolektyvinėje sutartyje, kolektyviniame susitarime ar lokaliame norminiame akte nustatytą darbo užmokestį; suteikti darbuotojams ir jų atitinkamiems atstovams visą ir teisingą informaciją (galinčią turėti įtakos darbuotojų teisei padėčiai) bei kt.

2 schema. Darbo teisių subjektų teisės ir pareigos



Šaltinis: G. Dambrauskienė, I. Mačernytė-Panomariovienė „Lietuvos darbo teisė“, schemos ir komentarai, mokomasis metodinis leidinys. Vilnius, Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008 [21. P. 27].

Darbdavio teises ir pareigas, esant darbo teisiniams santykiams, įgyvendina įmonės, įstaigos, organizacijos, šias teises įgiję pagal šių įmonių, įstaigų ar organizacijų veiklą reguliuojančius įstatymus, kitus teisės aktus bei individualius teisės aktus, sutartis. Darbdavio teises ir pareigas, taip pat, gali įgyvendinti ir darbdavio atstovas, asmuo, kuriam darbdavys perdavė dalį savo teisių ir pareigų (pvz., įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atvejais).

Darbuotojas turi šias pagrindines teises: teisę į saugias ir sveikatos apsaugos reikalavimus atitinkančias darbo sąlygas; į žalos, padarytos jam dėl darbo, atlyginimą; į lygų atlyginimą už vienodą darbą, ne mažesnę už nustatytą minimalų; į nediskriminavimą dėl darbuotojo savybių, nesusijusių su darbu; į poilsį, nustatant maksimalų darbo laiką, kasmetinį ir kt. poilsio laiką; teisę jungtis į profesines sąjungas; teisę, įstatymų nustatyta tvarka, streikuoti ir kt. teises, kurias numato ne tik darbo sutartys, bet ir Lietuvos Respublikos įstatymai, Europos Sąjungos teisės aktai. *Darbuotojas, kaip darbo sutarties šalis, turi ir pareigų*, pavyzdžiui, sąžiningai vykdyti darbinės funkcijas, laikytis darbo drausmės, rūpintis darbdavio turtu, vykdyti nustatytas darbo normas.

Taigi, darbdavys bei darbuotojas yra būtini elementai darbo teisinių santykių turinio konstrukcijoje.

Darbuotojai ir darbdaviai darbo teises ir pareigas gali įgyti, pakeisti, jų atsisakyti ar jas apginti per jiems atstovaujančius subjektus. Atstovauti darbuotojų teisėms ir interesams bei juos ginti, esant darbo santykiams, gali profesinės sąjungos. Jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos, darbuotojai, susirinkime, atstovavimo bei gynimo funkciją gali perduoti atitinkamos veiklos šakos profesinei sąjungai arba, slaptu balsavimu, išsirinkti darbo tarybą ir jai pavesti atstovauti jų interesus.

Vadovaujantis 1977 m. Konvencija „Dėl darbuotojų atstovų“ ir Tarptautinės Darbo Organizacijos Konvencija Nr. 158 (toliau – TDO Konvencija Nr. 158) „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“, terminas ***atitinkami darbuotojų atstovai, reiškia darbuotojų atstovus, kurie tokiais pripažinti nacionalinių įstatymų ar praktikos***. Lietuvos Respublikoje darbuotojų atstovus reglamentuoja DK 19 straipsnis. Komentuojamame straipsnyje nurodyti tokie darbuotojų atstovai: profesinės sąjungos (jeigu jų nėra veikiančių įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, darbuotojams atstovauja darbo taryba). Darbo taryba, kitaip nei profesinės sąjungos, veikia tik tam tikroje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje ir atstovauja tik tos įmonės, įstaigos ar organizacijos, kurioje veikia, darbuotojų teises ir interesus bei juos gina. Darbo tarybų statuso ir sudarymo tvarkos Lietuvos DK nereglamentuoja, tačiau, kaip ir profesinių sąjungų, darbo tarybų veiklą reguliuoja atskiras įstatymas. Minėta, darbuotojų kolektyvinio atstovavimo subjektų koncepcija atitinka Lietuvos Respublikos Konstitucijos 35 straipsnį ir TDO konvenciją Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ bei TDO konvenciją Nr.

135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“.

Siekiant, kad, esant kolektyviniams darbo santykiams, darbuotojai būtų tinkamai atstovaujami ir ginami jų interesai, Lietuvos Respublikoje darbuotojų atstovų teisės nustatomos DK 22 straipsnyje. Pavyzdžiui, atitinkamiems darbuotojų atstovams suteikiama teisė *saugoti darbuotojų teises ir interesus darbdaviui priimant sprendimus dėl grupės darbuotojų atleidimo, įmonės, įstaigos ar organizacijos reorganizavimo ir kitus sprendimus, taip pat gauti informaciją ir konsultuotis su darbdaviais dėl dabartinės ir būsimos įmonės (struktūrinio padalinio) veiklos, ekonominės padėties bei darbo santykių būklės, taip pat prieš priimant sprendimus, galinčius turėti esminės įtakos darbo organizavimui įmonėje ir darbuotojų teisinei padėčiai* [4]. Komentuojamojo straipsnio 1 dalyje pateikiamas kolektyvinio atstovavimo teisių sąrašas (pvz., saugoti darbuotojų teises, sudarant ir vykdant įmonės/verslo ar jų dalies perleidimo, pirkimo - pardavimo sandorius, reorganizuojant įmones ir kt.). Minėti sandoriai, turintys įtakos darbuotojų teisėms ir padėčiai, Lietuvoje sudaromi vadovaujantis Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso (**toliau – CK**) normomis, pavyzdžiui, CK 6.402 - 6.410 straipsniais ir CK 2.95-2.105 straipsniais. Kadangi tokie sandoriai turi įtakos darbuotojų teisėms ir padėčiai, atitinkami darbuotojų atstovai turi teisę susipažinti su tokių sandorių sąlygomis, lemiančiomis darbuotojų padėtį, numatomomis priemonėmis, perdavimo priežastimis, teisiniais, ekonominiais ir socialiniais padariniais darbuotojams, taip pat siūlyti darbdaviui pakeitimus, užtikrinančius darbuotojų teises. Tokiu atveju, dėl sandorių, susijusių su verslo ar įmonės perdavimu, perdavėjas ir perėmėjas turėtų iš anksto konsultuotis su įmonės atitinkamais darbuotojų atstovais, aptariant priemones, numatomas dirbančiųjų atžvilgiu. *Pažymėtina, kad darbdavio reorganizavimas sujungiant, padalijant, išdalijant ar prijungiant, taip pat darbdavio savininko ar pavaldumo pasikeitimas, savaime nenutraukia galiojančių darbo sutarčių ir nėra teisėta priežastis nutraukti darbo santykius, o darbuotojų atstovams yra suteiktos teisės, naudojantis kolektyvinio atstovavimo priemonėmis, užtikrinti darbuotojų teisių gynimą* [5. P. 93-97]. Ši aktualų klausimą taip pat reglamentuoja Europos Sąjungos Direktyva 2001/23/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonės, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“, kur įtvirtinta nuostata, kad darbdaviai privalo informuoti atitinkamus darbuotojų atstovus apie numatomą sandorį, perdavimo datą, priežastis, perdavimo teisinius, ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojams, bei konsultuotis su jais.

2 DALIS. DARBO SANTYKIŲ STABILUMO PRINCIPŲ ATSKYRIMAS NUO KITŲ TEISINIŲ PRINCIPŲ

2.1. Darbo santykių stabilumo principo ypatumai

Teisės principai – pagrindinės jos nuostatos (pradai), idėjos, išreiškiančios teisę, kaip specifinę socialinių santykių reguliuotoją. Teisės principai atskleidžia teisės dėsningumus, jos prigimtį ir socialinę reikšmę. Teisės esmę sudaro leidimų ir paliepiamųjų vienovė. Pereinant nuo teisės esmės prie praktinio jos įgyvendinimo, kyla poreikis išskaidyti ją į atskiras pagrindines idėjas, vertybines orientacijas, t.y. į teisės principus, kuriais būtina vadovautis, reguliuojant santykius. Teisės principai dažniausiai yra išreiškiami teisės normomis, t.y. jie nurodo, kokio pobūdžio teisės normos turėtų būti kuriamos. Teisės principų formavimui turi įtakos valstybė, kita vertus, jų turinį lemia ekonominiai dėsningumai, valstybės socialinės ir politinės sąlygos. Visi teisės principai yra tarpusavyje susiję. Teisės principais remiamasi ir įgyvendinant teisę. Pažymėtina, kad teisės principais gali būti vadovaujama ir priimant sprendimą konkrečioje byloje, teisme. Taikymo atvejais, teisės principai turi taisykles, nes, kitaip, gali kilti „konfliktų“ tarp pačių teisės principų, taip pat, tarp principo ir konkrečios teisės normos. Pavyzdžiui, teisės principų prieštaravimo (kolizijos) atveju, pirmumas teiktinas bendresniam principui. Esant teisės principo ir teisės normos prieštaravimui, taikomas teisės principas. Teisės principo ir imperatyviosios teisės normos konkurencijos atveju, taikoma pozityviosios teisės norma [27. P. 146-147].

Darbo teisės principai - tai darbo santykių teisinio reguliavimo principai. Darbo teisės principai yra tarptautiniai, regioniniai ir nacionaliniai (tam tikros valstybės) [28. P. 63-66]. Darbo teisės principai vienais atvejais yra tiesiogiai įtvirtinami įstatymuose, pavyzdžiui Lietuvos Respublikos Darbo kodekse, kitais atvejais jie yra kildinami iš teisinio reguliavimo esmės. Principus, kurie nėra tiesiogiai įtvirtinti įstatyme, tačiau išplaukia iš kelių normų prasmės ir jų tarpusavio ryšių, išskiria ir plėtoja darbo teisės mokslininkai ar teismų praktika.

Vadovaujantis darbo teisės principais yra tobulinamos ir kuriamos naujos darbo teisės normos. Tai reiškia, kad teisės normas kuriantys subjektai, pavyzdžiui, Seimas, Vyriausybė, socialiniai partneriai ir kt., reguliuodami darbo santykius, atsižvelgia ir vadovaujasi teisės principais, stengiasi jų nepažeisti, o visapusiškai plėtoti ir puoselėti.

Remiantis darbo teisės principais yra aiškinamos galiojančios darbo teisės normos. Tiek darbuotojai ar darbdaviai, tiesiogiai vykdydami darbo teisės normų reikalavimus, tiek ir teismas ar kita darbo ginčą nagrinėjanti institucija, aiškina darbo teisės normų turinį, nuolat atsižvelgdama į darbo teisės principus, tai yra, teisės normą suvokdama kaip tam tikro darbo

teisės principą realizuojančią ar plėtojančią elgesio taisyklę. Taigi principai padeda teisingai suvokti darbo teisės normą.

Lietuvos Respublikos darbo teisės principus įtvirtina Darbo kodekso 2 straipsnis, kur jie, iš esmės, atitinka suformuluotus Europos Socialinėje chartijoje principus. Darytina išvada, kad pagal Lietuvos darbo teisę principai yra ne tik tam tikros pagrindinės idėjos, teisės pradai, išplaukiantys analizuojant teisės šakos normų visumą (taip yra tose šalyse, kur teisės principai nėra įtvirtinti tiesiog teisės normose), bet ir teisės normos [25. P. 25]. Pažymėtina, kad normos - principai neturi visų įprastinių reguliacinėms teisės normoms būdingų elementų, t.y. hipotezės, dispozicijos ir sankcijos. Tokie normos - principai netinka reguliuoti konkretų visuomeninį santykį, konkrečių teisių ir pareigų atsiradimą, pasikeitimą ir pasibaigimą. Tačiau jos daro įtaką teisinio reguliavimo mechanizmui. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas aiškiai apibrėžia darbo teisės reguliacinę paskirtį [25. P. 25].

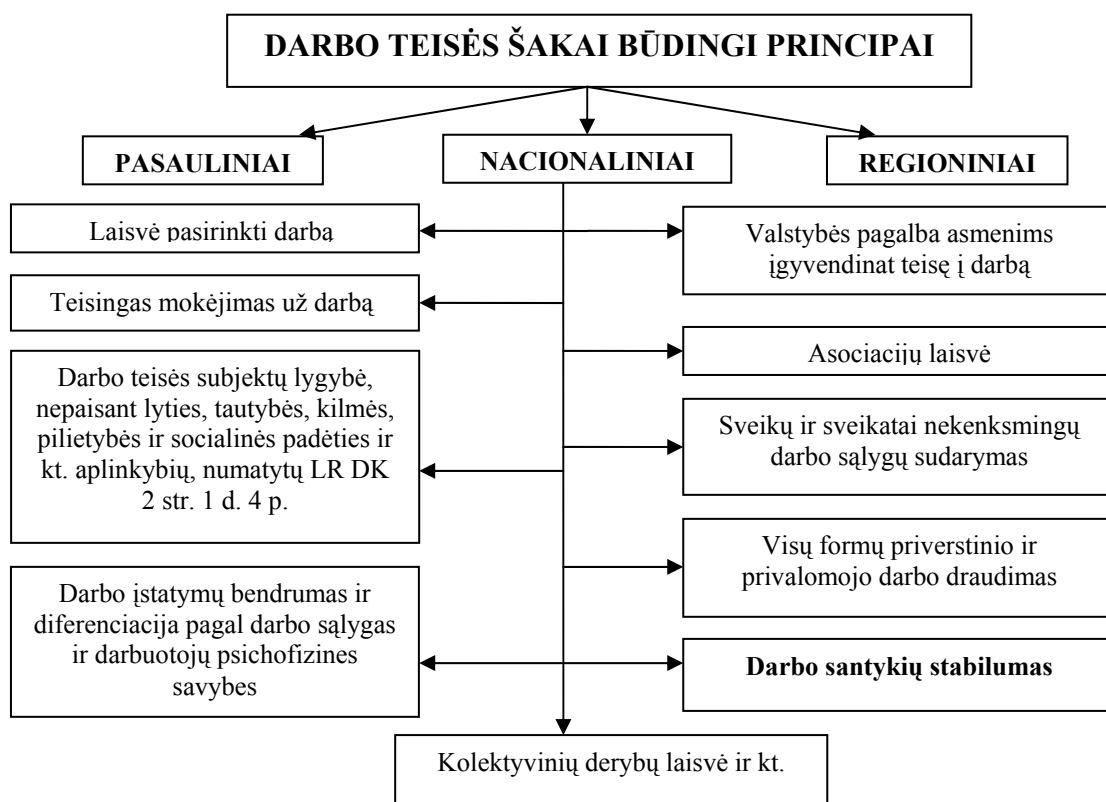
Darbo teisės principai svarbūs ir darbo teisės normų aiškinimui bei jų kūrimui. Jie išreiškia teisės esmę ir daro įtaką jos raidai. Taigi, teisės principai padeda suvokti konkrečios teisės normas esmę ir teisingai ją taikyti.

Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 2 straipsnio, 1 dalyje yra įtvirtinti pagrindiniai visų darbo teisinių santykių, patenkančių į LR DK reglamentavimo sritį, principai (žr. 3 schemą). Be to, kadangi 2 straipsnyje įtvirtinti principai yra viso darbo teisinių santykių reglamentavimo gairės, aiškinant kitas darbo teisės normas reikia užtikrinti, kad aiškinamų normų turinys ne tik neprieštarautų principams, bet ir atitiktų jų prasmę. Kitų, komentuojamoje normoje nenustatytų, principų taikymas, reglamentuojant darbo santykius, yra pagrįstas kituose Lietuvos Respublikos Darbo kodekso straipsniuose, pavyzdžiui, 4 straipsnio 4 dalyje, 12 straipsnyje, 35 straipsnyje. Be to, darbo santykiams taikomi ir kitų teisės šakų principai. Komentuojamoje normoje beveik visi įtvirtinti darbo santykių teisinio reguliavimo principai taip pat yra ir konstituciniai principai. Siekiant užtikrinti Lietuvos Respublikos Darbo kodekso vientisumą ir atskirų jo sudedamųjų dalių suderinamumą, LR DK normos turi būti aiškinamos, atsižvelgiant į LR DK sistemą ir struktūrą, t.y. LR DK norma turi būti aiškinama sistemiškai su visomis kitomis LR DK normomis ir LR DK 2 straipsnio normomis, ką ir nustato LR DK 10 straipsnis. Darbo santykius reglamentuojančių normų kolizijos atveju, jeigu jos negalima pašalinti, turi būti taikoma ta norma, kurios prasmė labiau atitinka komentuojamoje normoje įtvirtintų principų esmę [5. P. 20-21].

Darbo teisės principus, taip pat, įtvirtina ir tarptautinės teisės dokumentai. Svarbiausias tarptautinis dokumentas yra Jungtinių Tautų Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. Ypač svarbios tarptautinės sutartys, reglamentuojančios darbo teisinius santykius, yra TDO konvencijos. Remiantis

1998 m. TDO Deklaracija „Dėl pagrindinių principų ir teisių darbe“, visos šalys narės, neatsižvelgiant į tai, kurias TDO konvencijas yra ratifikavusios, privalo skatinti ir įgyvendinti principus, susijusius su laisve jungtis į asociacijas ir kolektyvinių derybų teisės pripažinimu, priverstinio ar privalomojo darbo panaikinimu, vaikų darbo uždraudimu ir diskriminacijos, susijusios su užimtumu ir profesija, panaikinimu.

3 schema. Darbo santykių teisinio reglamentavimo principai



Šaltinis: G. Dambrauskienė, I. Mačernytė-Panomariovienė „Lietuvos darbo teisė“, schemos ir komentarai, mokomasis metodinis leidinys. Vilnius, Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008 [21. P 18].

Darbo santykių stabilumo principas, kaip ir kiti principai, atlieka keletą svarbių funkcijų, t.y. jis yra taikomas reglamentuojant darbo santykius, aiškinant ir užpildant teises, reglamentuojančių darbo teisės aktų spragas, bei šalinant kolizijas. *Darbo santykių stabilumo principo* taikymas, reglamentuojant darbo santykius, reiškia, jog priimant darbo teisinius santykius reglamentuojančius norminius teisės aktus, subjektai privalo atsižvelgti ir užtikrinti, kad priimti norminiai teisės aktai neprieštarautų įtvirtintam principui, taip pat atitiktų jo prasmę ir tikslą.

Darbo santykių stabilumo principas deklaruojamas LR DK 2 straipsnio 1 dalies, 8 punkte (žr. 3 schema). Taip pat *darbo santykių stabilumo principas* yra deklaruojamas Tarptautinėje Darbo Organizacijos Konvencijoje Nr. 158 (**toliau – TDO Nr. 158**) „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“, jos taikymą aiškinančiose rekomendacijose bei Europos Sąjungos teisės aktuose (pavyzdžiui, 2001 m. kovo 12 d. Europos Sąjungos Tarybos direktyvoje Nr. 2001/23/EB (**toliau – Direktyva 2001/23/EB**), kuri susistemina 1977 m. vasario 14 d. Tarybos direktyvą Nr. 77/187/EEB (**toliau – Direktyva 77/187/EEB**) ir iš dalies pakeistą 1998 m. birželio 29 d. Tarybos direktyvą Nr. 98/50/EEB (**toliau – Direktyvą 98/50/EEB**), „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“.

Europos Socialinės chartijos (pataisytos) 24 straipsnyje numatomos nuostatos, įpareigojančios šalis užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta darbuotojų teisė į apsaugą darbo sutarties nutraukimo atveju: a) visi darbuotojai turi teisę, kad jų darbo sutartis nebūtų nutraukta be svarbių priežasčių, nesusijusių su jų sugebėjimais ar elgesiu arba pagrįstais įmonės, įstaigos ar tarnybos veiklos reikalavimais; b) darbuotojai, kurių darbo sutartis buvo nutraukta be svarbios priežasties, turi teisę į atitinkamą kompensaciją arba kitus, tinkamus, atlyginimo būdus. Šiuo tikslu Šalys įsipareigoja užtikrinti, kad darbuotojai, kurie mano, jog jų darbo sutartis buvo nutraukta be svarbios priežasties, turėtų teisę kreiptis į nešališką instituciją [1. 24 str.].

Atitinkami reikalavimai nustatyti ir TDO Nr. 158, 4 straipsnyje: *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* [13. 4 str.]. Tai principinės nuostatos, kurių privalo laikytis darbdaviai, nusprendę atleisti iš darbo darbuotojus savo iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės. Tai ką galima laikyti teisėta priežastimi norint nutraukti darbo teisinius santykius, nėra pakankamai aišku. Darbdavys gali atleisti savo iniciatyva tik esant svarbiai ir teisėtai priežastiai, kuri iš esmės susijusi su darbuotojo įvertinimu dirbti atitinkamą darbą (eiti pareigas) arba įmonės būkle. Tuo atveju, kai tokių priežasčių (sąlygų) nėra darbuotojus atleisti iš darbo, mūsų nuomone, pagrindo nėra.

Lietuvos DK 2 straipsnio, 1 dalies, 8 punkte įtvirtintas *darbo santykių stabilumo principas* reiškia, kad darbo teisiniai santykiai turi atitikti nuolatinumo kriterijus. ***Darbo santykių stabilumo principu* siekiama apsaugoti darbuotojus nuo didelės darbo santykių kaitos ir nepagrįsto darbo santykių nutraukimo. Komentuojamas principas yra įgyvendinamas nustatant darbo sutarties nutraukimo pagrindus ir tvarką.** Taigi, darbo santykiai turi atitikti pastovumo ir nuolatinumo kriterijus.

Pažymėtina, kad darbo sutartis gali būti nutraukiama darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, tik dėl svarbių priežasčių, įspėjus darbuotoją LR DK nustatyta tvarka ir jeigu nėra

galimybės darbuotojo perkelti, jo sutikimu, į kitą darbą (LR DK 129 str.). Lietuvos DK vartojama *svarbių priežasčių* sąvoka yra vertinamasis kriterijus. Todėl, sprendžiant ar, konkrečiu atveju, darbo sutartis yra nutraukta dėl *svarbių priežasčių*, reikia atsižvelgti į darbo sutarties nutraukimo aplinkybių visumą. LR DK 129 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kokio pobūdžio aplinkybės yra laikytinos svarbiomis, t.y. - susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, elgesiu darbe, taip pat ekonominės, technologinės priežastys, darbovietės struktūrinis pertvarkymas ir kt. Kita vertus, užtikrinant *darbo santykių stabilumo principo įgyvendinimą*, LR DK nustato sąrašą priežasčių, kurios nėra laikomos teisėta priežastimi nutraukti darbo santykius: narystė profesinėje sąjungoje arba dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje ne darbo metu, o darbdavio sutikimu ir darbo metu; darbuotojų atstovo funkcijų atlikimas dabartyje ar praeityje; dalyvavimas byloje prieš darbdavį, kaltinamą įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar kolektyvinės sutarties pažeidimais, taip pat kreipimasis į administracinius organus; lytis, seksualinė orientacija, rasė, tautybė, kalba, kilmė, pilietybė ir socialinė padėtis, tikėjimas, santuokinė ir šeimyninė padėtis, įsitikinimai ar pažiūros, priklausomybė politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms; amžius; nebuvimas darbe, kai darbuotojas, įstatymų nustatytais atvejais, atlieka karines ar kitokias Lietuvos Respublikos piliečio pareigas ir prievoles (LR DK 129 str. 4 d.).

Lietuvos Aukščiausias Teismo senatas nutarime Nr. 44 (4.5 punkte) nurodė, kad darbovietės struktūriniai pertvarkymai gali būti pripažįstami svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį tuo atveju, kai dėl struktūrinių pertvarkymų darbuotojas nebegali atlikti darbo sutartimi prisiimtų funkcijų, nes tokios funkcijos ar jų dalis darbovietėje iš viso nebeatliekamos arba jomis atlikti užtenka mažiau darbuotojų. Įmonės, įstaigos, organizacijos ar kitos organizacinės struktūros struktūriniai pertvarkymai turėtų būti įforminami atitinkamo valdymo organo (kurio kompetencijai pagal įstatymą, įstatus ar pan. priklauso tokio sprendimo priėmimas) sprendimu. Darbovietės struktūriniai pertvarkymai turi būti realūs, t.y. privalomas ne tik atitinkamo valdymo organo sprendimas, bet ir toks sprendimas turi būti realiai vykdomas. LR DK 138 straipsnyje numatyti pasikeitimai nėra struktūriniai pertvarkymai [39. 4.5 punktas].

Pažymėtina, kad LR DK nenustato išsamaus darbo sutarties nutraukimą sąlygojančių svarbių priežasčių sąrašo. Kaip darbuotojo atleidimo pagrindai nenumatyti ir įmonės, verslo ar verslo dalių perdavimo atvejai. LR DK 138 straipsnyje nurodyta reorganizacija (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) nėra struktūriniai pertvarkymai LR DK 129 straipsnio prasme, o todėl ji negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius, jeigu jos išdavoje nėra naikinama konkretaus darbuotojo užimama pareigybė.

Darbo santykių stabilumo principo esmė, visu pirma, yra tai, kad darbo teisiniai

santykiai, darbdavio iniciatyva, gali būti nutraukti, tik dėl svarbios priežasties. Be to, darbuotojas, apie darbo sutarties nutraukimą, turi būti iš anksto tinkamai išpėtas, išskyrus atvejus, kai, dėl įstatyme numatytų svarbių priežasčių, darbo santykiai negali tęstis arba kai darbuotojas neatlieka ar netinkamai atlieka savo pareigas. Įstatyme taip pat nustatytos darbo santykių stabilumo garantijos kai kurioms labiau socialiai pažeidžiamų asmenų grupėms, pavyzdžiui, nėščioms moterims ir auginantiems vaikus darbuotojams, sergantiems bei darbe sužalotiems darbuotojams ir kt. LR DK numato išmokas ir kompensacijas, jei darbuotojas atleidžiamas iš darbo dėl aplinkybių, dėl kurių atsiradimo jis nėra kaltas.

Analogiškai, nagrinėjant Lenkijos Respublikos patirtį įmonių/verslo ar jų dalių perdavimo atvejais, *darbo santykių stabilumo principą*, pažymėtina, kad Lenkijos Respublikos Darbo kodekso 23¹ straipsnis, kuris pavadintas „Įmonės perdavimas kitam darbdaviui“, reglamentuoja tokius darbo santykius. Komentuojamame straipsnyje nustatytas automatiškas *ex lege* naujo darbdavio perėjimas į darbo santykius su darbuotojais. Taip pat, naujas darbdavys perima senojo darbdavio darbo santykius ir „įmonės dalies perdavimo“ atveju. Visais minėtais atvejais darbo santykiai tęsiasi [29. P. 118].

Vokietijos Federacinės Respublikos pagrindiniame tarptautinės privatinės teisės šaltinyje yra Įžanginis civilinio kodekso įstatymas (vok. *Einführungsgesetz zum Bürgerlichen Gesetzbuche*, toliau – BGB), kurio 613a straipsnis, pavadintas „Teisės ir pareigos perdavus įmonę“, reglamentuojantis darbo santykių pasikeitimą perdavus įmonę ir su tuo susijusį draudimą atleisti iš darbo [18. 613a str.]. Šiame straipsnyje numatyta: „1. Jei verslas arba verslo dalis teisiniu sandoriu perduodama kitam savininkui, jis perima perdavimo dieną galiojančiose darbo sutartyse nustatytas teises ir pareigas. Jei šias teises ir pareigas reglamentuoja kolektyvinė sutartis ar darbo sutartis, jos tampa darbo santykių tarp naujo savininko ir darbuotojo dalimi ir negali būti pakeistos padarant žalos pastarajam vienerius metus, skaičiuojant nuo perdavimo datos. Šio straipsnio 2 punktą netaikomas, kai naujo savininko teises ir pareigas reglamentuoja kita kolektyvinė sutartis ar darbo sutartis. Šios teisės ir pareigos gali būti pakeistos iki antrame sakinyje numatyto termino pabaigos, jei kolektyvinė sutartis ar darbo sutartis nebetaikomos arba nesant abipusio įsipareigojimo laikytis kitos kolektyvinės sutarties, dėl kurios taikymo naujas savininkas ir darbuotojas yra susitarę“ [18].

Apibendrinant galima *daryti išvadą*, kad įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atvejais darbo sutarties nutraukimo pagrindas – darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, todėl darbdavys privalo laikytis tokiam atleidimo pagrindui nustatytų reikalavimų. Taip pat, atsižvelgiant į tai, kad atleidimas iš darbo darbdavio iniciatyva tai – atleidimas nesant kaltės, todėl jis turi būti vykdomas prisilaikant tam tikrų reikalavimų, atitinkančių ir *darbo santykių stabilumo principą*.

3 DALIS. DARBO SANTYKIŲ STABILUMO PRINCIPŲ ĮGYVENDINIMAS ĮMONIŲ, VERSLO ARBA ĮMONIŲ AR VERSLO DALIŲ PERDAVIMO ATVEJAIS

3.1. Įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo ypatumai

Įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimas yra sudėtingas procesas. Reorganizavimas (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) – tai trunkantis procesas, turintis ne tik pabaigą, bet ir pradžią. Pradžia – sprendimo reorganizuoti įmonę, priėmimo diena. Tarp reorganizacijos pradžios ir pabaigos praeina savaitės ir net mėnesiai.

Lietuvos DK 138 straipsnis kalba apie reorganizavimo pradžią, apie sprendimo atlikti tam tikrą veiksmą, pavyzdžiui, išdalinti, padalinti ar prijungti įmonę, įstaigą ar organizaciją. Taip pat šio straipsnio nuostatos užtikrina darbuotojo teisę nebūti atleistas anksčiau, nei reorganizacija bus baigta. Vadinasi, LR DK 138 straipsnyje reorganizavimas yra jau pasibaigęs procesas, t. y. įvykęs faktas, būtinai turintis egzistuoti tuo momentu, kai sprendžiamas klausimas: taikyti ar ne LR DK 138 straipsnį. **Darytina išvada**, kad taip galima suprasti šioje LR DK nuostatoje vartojamas sąvokas *sujungimas*, *padalijimas*, *prijungimas* ir t. t. Reorganizavimas pagal norminius teisės aktus baigiasi atitinkama registracija juridinių asmenų registre. Bet darbuotojas neatleidžiamas, kaip jau minėta, anksčiau negu reorganizacija pasibaigs. Kitaip tariant, reikia išaiškinti: ar LR DK 138 straipsnio sąvokoje „negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius“ turimas omenyje vien tik galutinis momentas – atleidimo iš darbo procedūros pabaiga, paskutinė darbo diena? Ar, atitinkamai, viskas, kas būtinai, pagal įstatymą, turi vykti prieš atleidimą iš darbo, pavyzdžiui, įspėjimo įteikimas, pagal DK 138 straipsnį, yra už darbo santykių nutraukimo ribų?

Taigi, prieš aptariant darbo santykių stabilumo principo įgyvendinimą įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atveju, bei apie apribojimus, visų pirma reikia apibrėžti svarbiausias sąvokas ir atskleisti jų ypatumus.

Įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo sąvoka Lietuvos teisės aktais nėra apibrėžta. Įmonės sąvoka dažniausiai vartojama teisės subjekto, juridinio asmens prasme. Nagrinėjant V. Tiažkijaus, I. Nekrošiaus ir kt. knygas, bei teismų praktiką, pastebima, kad teisininkai suteikia šiai sąvokai vis kitokią reikšmę. Taigi, įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo samprata yra daug ginčų kelianti sritis, kuriai įtaką daro įvairūs faktoriai ir interesai. Viena

vertus, gamybos tendencijos lemia organizacinius pokyčius, kuriais siekiama prisitaikyti prie pasaulinės ekonomikos, pasižyminčios paklausos neužtikrintumu ir greitu siūlomų prekių moraliniu senėjimu. Kita vertus, darbdavių interesai kertasi su darbuotojų interesais, o rasti visus tenkinantį sprendimą yra sudėtinga; tuo galima paaiškinti valstybių narių teisės aktų, susijusių su įvairių, susijusių, sričių apsauga, skirtumus.

2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyvos 2001/23/EB (**toliau – Direktyva 2001/23/EB**), kuri susistemina Direktyvą 77/187/EEB ir iš dalies pakeistą Direktyvą 98/50/EEB, „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“, taikymo sritis yra apibrėžta Direktyvos 1 straipsnyje. Direktyvoje 2001/23/EB išdėstyta *įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo samprata*, kuri gali būti įvairiai interpretuojama Lietuvoje ir Europos Bendrijoje (**toliau – EB**). Europos Teisingumo Teismas (**toliau – ETT**) savo praktikoje yra nurodęs, kad Direktyvos normomis „yra siekiama darbuotojų interesų labai apsaugoti egzistuojančius darbo santykius, kurie yra perleidžiamo ūkio subjekto sudėtinė dalis“, sudarant darbuotojams galimybes toliau dirbti naujam darbdaviui tomis pat sąlygomis, dėl kurių buvo susitarta su jo pirmtaku. Todėl, siekiant, kad magistrinio baigiamojo darbo rezultatai būtų suprasti teisingai, iš pradžių svarbu atskleisti nagrinėjamų sąvokų *įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo* turinį ir jų ypatumus.

Remiantis, 2002 m. Europos Komisijos pranešimu dėl smulkių ir vidutinių įmonių perleidimo, verslo *perdavimas apibrėžtinai, kaip įmonės nuosavybės perdavimas kitam fiziniam ar juridiniam asmeniui, jeigu tai užtikrina tolesnę įmonės egzistavimą ir jos komercinę veiklą*. Pavyzdžiui, kontrolinio akcijų paketo perleidimas, įmonės, kaip objekto, perleidimas kitiems asmenims ar įmonėms, įskaitant įmonių perėmimus ir susiliejumus, įmonės teisinės formos pakeitimus ir kt.

Lietuvoje verslo perleidimo sąvoka yra minima LR DK, nors ji nėra vartojama nei Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse (**toliau vadinama LR CK**), nei kituose teisės aktuose. Akivaizdu, kad verslo perleidimo sąvoka LR DK atsirado siekiant įgyvendinti Europos Sąjungos (**toliau – ES**) direktyvas. Direktyvos 77/187/EEB nuostatai buvo iš dalies suderinti; ši direktyva suteikia darbuotojams kolektyvinę bei individualią apsaugą: pirmąją siekiama skatinti derybas ir konsultavimąsi dėl įmonių perdavimo poveikio, kad būtų sumažintas poveikis darbo santykiams, o antrąją – užtikrinti prisiimtų išipareigojimų apsaugą ir darbo sutarčių, pasižyminčių dideliu pastovumu, tęstinumą.

Sąvokų *perleidimas* ir *perdavimas* arba *laikinojo įdarbinimo įmonė ar perdavimo diena* vartojimas yra interpretuojamas nevienodai. Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausias Teismas (toliau – LAT), 2003 m. vasario 17 d. nutartyje (civilinė byla Nr. 3K-3-113/2003, UAB korporacija

„Lietverklas“ prieš Eimantą Strakauską), sąvokas *perleidimas* ir *perdavimas* aiškina kaip sinonimus, *nes perleidimo teisė gali būti įgyvendinta sudarant įvairių rūšių sandorius, pavyzdžiui, pirkimo – pardavimo, dovanojimo, mainų ir kt.* [22].

Taip pat, minėtoje byloje, pažymėta, kad įstatymo leidėjo naudojama sąvoka *perleidimas yra apibendrinanti, civilinėje teisėje, reiškianti nuosavybės teisės perdavimą kitam asmeniui, o taip pat vienas iš būdų įgyvendinti savininkui savo disponavimo teisę tiek už atlyginimą, tiek ir neatlygintinai.* Perleidimo teisė gali būti realizuota per įvairias sandorių rūšis: pirkimo-pardavimo, dovanojimo, mainų ir kt. Mainų sutartis savo esme yra turto perleidimo sutarties rūšis. Tai sinalagmatinė sutartis, kuri yra atlygintinė abiemis sandorio šalims ir joms abiemis sukuria teises ir pareigas [38].

Palyginus Lietuvos darbo kodeksą su Lenkijos darbo kodeksu (toliau – Lenkijos DK), Lenkijos Aukščiausias Teismas (toliau – Lenkijos AT) 1995 m. liepos 19 d. sprendime Nr. I PRN 36/95, aiškina Lenkijos DK 23¹ straipsnio taikymą įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo su naujomis aplinkybėmis atveju. Pavyzdžiui, įmonės/verslo ar jų dalių perdavimas siejamas jau ir su paveldėjimu, susijungimu, prisijungimu bei bankroto ir likvidavimo atvejais. Taip pat, Lenkijos AT konstatavo, kad komentuojamas straipsnis taikomas ir nuomos sandorių atveju, pavyzdžiui, įmonės/verslo ar jų dalių perdavimas įvyksta nuomos pagrindu, o pasibaigus nuomos terminui, darbo santykiai yra tęsiami, tuo tarpu minėtas sandoris negali būti teisėta priežastimi nutraukti darbo santykius – darbo sutartį [29. P. 117].

Minėtame Lenkijos AT sprendime, įmonės ar jos dalies perdavimas yra traktuojamas labai plačiai: iš vienos pusės, pats *perdavimas* iš buvusio darbdavio gali būti tik tikslų ir uždavinių perdavimas, be turto, o iš kitos pusės *perdavimas* gali būti siejamas tik su turtu, be tikslų ir uždavinių perėmimo. Toks traktavimas byloja, kad Lenkijos AT nepripažįsta įmonės identiškumo (vientisumo) darbo santykiuose. Lenkijos DK 23¹ straipsnio nuostatos atitinka Direktyvos 2001/23/EB reikalavimams ir tikslams, kuriuose yra darbuotojų teisių gynimo, įmonės ar jos dalių perdavimo kitam darbdaviui atveju, mechanizmas [29. P. 117].

Lenkijos AT, įmonės dalies perdavimo atveju, darbo santykiuose, sąvoką *įmonė* interpretuoja plačiai, o sąvoką *įmonės dalis* traktuoja išskirdamas ją su grupe uždavinių. Nuo įmonės dalies perėmimo momento, per kitą darbdavį, naujas darbdavys įeiną į darbo santykius tik su tais darbuotojais, kurie buvo ar yra priskirti perduotajai įmonės daliai.

Direktyvos 2001/23/EB 1 straipsnio nuostata **verslo perdavimo sampratą apibrėžia taip, kad teisinio perdavimo arba susijungimo atveju perduodant įmonę, verslą arba įmonės ar verslo dalį yra toks nustatytas perdavimas, kuris yra perdavimas išlaikant ūkio subjekto tapatybę, t. y. išlaikant organizuotą išteklių grupę, kurios tikslas yra ūkinė veikla, nepriklausomai nuo to, ar ta veikla yra pagrindinė ar pagalbinė.** Pagal Direktyvos

2001/23/EB 2 straipsnio 2 dalį ši direktyva pateikto darbo sutarčių arba darbo santykių apibrėžimo nacionalinės teisės aktuose nepažeidžia. Taip pat reikia paminėti, kad pagal Direktyvos 2001/23/EB 3 straipsnio 1 dalį perdavėjo teisės ir pareigos yra perduodamos perėmėjui, kurios kyla iš darbo sutarties arba darbo santykių, galiojančių perdavimo dieną. Taigi, siekiant užtikrinti darbo sutarčių arba darbo santykių su perėmėju tęstinumą, minėtos direktyvos 3 straipsnio 1 dalies pirmoji pastraipa nustato principą, pagal kurį įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimo atveju perdavėjo teisės ir pareigos, kylančios iš darbo sutarties arba darbo santykių, galiojančių perdavimo dieną, yra perduodamos perėmėjui. Pažymėtina, kad ši direktyva taikoma valstybės ir privačioms įmonėms, kurios verčiasi ūkine veikla, nesvarbu, ar jos veikia siekdamos pelno, ar ne. Šioje direktyvoje nustatytam perdavimui nepriskiriamas Valstybinių valdymo institucijų administracinis pertvarkymas arba administracinių funkcijų perdavimas, kuris atliekamas tarp valstybinės valdžios institucijų. Direktyvos 2001/23/EB trečioje dalyje siekiama garantuoti darbuotojų apsaugą pasikeitus darbdaviui, pirmiausiai užtikrinant, kad būtų apsaugotos jų teisės. Ši direktyva pakeičia Direktyvą 77/187/EEB, kurios turinys, siekiant aiškumo ir racionalumo, buvo iš dalies pakeistas. **Pagal Direktyvos 2001/23/EB aštuntą konstatuojamąją dalį: „Siekiant užtikrinti teisinį saugumą ir skaidrumą, teisinę *perdavimo* sąvoką reikia paaiškinti atsižvelgiant į ETT precedentų teisę.** Toks paaiškinimas nepakeitė ETT paaiškintos Direktyvos 77/187/EEB taikymo srities [16. P. 1].“

Taigi, siekiant užtikrinti teisinį skaidrumą, reikia paaiškinti minėtas sąvokas ir principo taikymą atsižvelgiant ir į ETT praktiką.

ETT 2005 m. gruodžio 15 d. Arbeitsgericht Düsseldorf (Vokietija) prašo patikslinti *perdavimo* sąvokos pagal Direktyvą 2001/23/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju“ suderinimo ribas, sujungtose bylose Nr. C-232/04 ir C-233/04. Bylose N. Güney-Görres ir G. Demir prieš Kötter Aviation Security GmbH & Co. KG (toliau – Kötter) bendrovę, kuri pagal sutartį privalo vykdyti keleivių ir bagažo kontrolę Diuseldorfo oro uoste, bei prieš jų ankstesnį darbdavį, Securicor Aviation Ltd (toliau – Securicor) bendrovę, kuri anksčiau prieš nutraukiant sutartį teikdavo tas pačias paslaugas, darbuotojai pateikė Arbeitsgericht Düsseldorf (Darbo ginčų tribunolas, Vokietija) ieškinį prieš Kötter, reikalaudami pripažinti, kad ankstesni darbo santykiai tarp jų ir Securicor buvo tęsiami su Kötter, remiantis tuo, kad Direktyva 2001/23/EB buvo perkelta į nacionalinę teisę – Vokietijos Federacinės Respublikos civilinio kodekso (vok. Bürgerliches Gesetzbuch, toliau – BGB) 613a straipsnį „Teisės ir pareigos perdavus įmonę“, kurio pirma dalis numato: „Jei verslas arba verslo dalis pagal teisinį sandorį perduodama kitam savininkui, jis nuo perdavimo dienos perima iš perdavimo dieną galiojančių darbo sutarčių išplaukiančias teises ir

pareigas“. Arbeitsgericht Düsseldorf sustabdė bylą nagrinėjimą ir pateikė ETT šiuos prejudicinius klausimus: „Ar nustatant verslo perdavimo pagal Direktyvos 2001/23/EB 1 straipsnį faktą naujos sutarties sudarymo atveju – nepaisant to, kokie yra nuosavybės santykiai, – konstatuojant buvusio užsakymo vykdytojo gamybos išteklių perdavimą naujam vykdytojui, atsižvelgiant į visas aplinkybes, yra taikoma sąlyga, kad pastarajam gamybos ištekliai buvo perduoti tik savarankiškai ekonominei veiklai vykdyti? Ar todėl gamybos išteklių perdavimui patvirtinti yra būtina, kad užsakymo vykdytojui būtų suteikti įgaliojimai priimti sprendimus dėl to, kaip panaudoti gamybos išteklius savarankiškoje ekonominėje veikloje? Ar todėl reikia išvelgti skirtumą atsižvelgiant į tai, ar užsakovo gamybos ištekliai yra užsakymo vykdytojo paslaugos *objektas*, ar *priemonė*?“ [33].

Kaip jau minėta, prašymą dėl prejudicinio sprendimo priėmimo pateikęs teismas, kėlė klausimą dėl sąvokos įmonės *perdavimas* aiškinimo. Aiškinimas paremtas Direktyvos 2001/23/EB 1 straipsniu, nes byloje keliami du prieštaringi klausimai: ar Securicor nagrinėjamų darbo sutarčių nutraukimas reiškia darbo santykių tarp ieškovių ir Securicor ir (arba) Kötter pasibaigimą, ar visgi, šis nutraukimas kaip įmonės perdavimo pasekmė reiškia darbo santykių perdavimą Kötter? *Taigi šis teismas klausia, ar pagal Bendrijos teisę laikoma, kad gamybos ištekliai perleisti tik tuo atveju, jei jie naudojami savarankiškai ekonominei veiklai – šis kriterijus pradėtas naudoti Bundesarbeitsgericht (Federalinis darbo ginčų tribunolas) praktikoje* [29]. Taip pat nurodo, kad pagal ETT praktiką *gamybos išteklių perdavimo* konkurso laimėtojui faktas yra viena iš verslo perdavimo ypatybių. Darytina išvada, kad Arbeitsgericht Düsseldorf pateiktais klausimais siekiama apibrėžti sąlygas, kuriomis galima būtų manyti, kad įvykdyta viena iš visumos faktinių aplinkybių, kurios apibūdina nagrinėjamą perdavimą, būtent gamybos išteklių perdavimą, arba pavyzdžiui, įmonės arba verslo rūšį, materialaus turto, pavyzdžiui, pastatų ir kilnojamo turto, perdavimą ar neperdavimą, nematerialaus turto vertę perdavimo metu, į tai, ar naujas darbdavys perėmė daugumą darbuotojų, ar buvo perduoti klientai, į prieš ir po perdavimo atliekamos veiklos panašumo laipsnį bei į šios veiklos galimo sustabdymo trukmę ar subjektas išlaiko savo tapatybę. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia iš esmės, ar gamybos išteklių perdavimo konstatavimas priklauso nuo to, ar perleidžiama savarankiškai ekonominei veiklai?

Direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo 1 straipsnis turi būti aiškinamas taip, kad, nustatant įmonės ar verslo perdavimo faktą pagal šį straipsnį naujos sutarties sudarymo atveju ir atsižvelgiant į visas aplinkybes, gamybos išteklių perdavimo savarankiškai ekonominei veiklai vykdyti faktas nėra būtina sąlyga, norint konstatuoti pradinio

užsakymo vykdytojo gamybos išteklių perdavimą naujam vykdytojui. Tokios pozicijos laikosi Europos Teisingumo Teismo praktika.

Nacionalinis teismas, vertindamas bendrai ir atsižvelgdamas į visų nustatytų aplinkybių visumą, privalo nustatyti, ar byloje įvyko įmonės ar verslo perdavimas. Gamybos išteklių perdavimas yra tik dalis visumos vertinimo, kurį turi atlikti nacionalinis teisėjas, nustatydamas, ar įvyko įmonės ar verslo perdavimas pagal Direktyvos 2001/23/EB 1 straipsnį [33].

ETT 2007 m. rugsėjo 13 d. byloje dėl Oberster Gerichtshof (Austrija) Nr. C-458/05 priėmė sprendimą, kuris taip pat susijęs su Direktyvos 2001/23/EB „dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju“, suderinimo 1 straipsnio išaiškinimu. Šis prašymas buvo pateiktas nagrinėjant Mohamed Jouini ir kitų 24 ieškovų ginčą su bendrove Princess Personal Service GmbH (toliau – PPS) dėl nesumokėto darbo užmokesčio išmokėjimo ir darbo santykių perdavimo PPS pripažinimo siekiant, kad būtų apskaičiuoti jų skoliniai reikalavimai. Šiuo prašymu prašoma ETT išaiškinti sąvoką **ūkio subjektas**, o iš esmės Oberster Gerichtshof klausia, ar iš dalies administracijos ir laikinai įdarbintų darbuotojų sudaryta grupė gali sudaryti ūkio subjektą, kuriam perdavimo kitai laikinojo įdarbinimo įmonei atveju, būtų taikoma Direktyva 2001/23/EB. Atsižvelgiant į nacionalinę teisę, Austrijoje Direktyva 2001/23/EB įgyvendina Įstatyme dėl teisės aktų darbo sutarčių srityje pakeitimo (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, toliau – AVRAG). AVRAG 3 straipsnio 1 dalis nurodo, kad kai verslo dalis perduodama kitam įmonės vadovui, šis įgyja darbdavio teisinį statusą ir visas teises bei pareigas, kylančias iš perdavimo momentu egzistuojančių darbo santykių. Iš to kyla įgijėjo atsakomybė už neįvykdytus skolinius reikalavimus, kylančius iš perdavimo metu egzistuojančių darbo santykių. Pagal nusistovėjusią Oberster Gerichtshof praktiką ši nuostata turi būti aiškinama laikantis Direktyvos 2001/23/EB bei atsižvelgiant į ETT praktiką šioje srityje [35].

Šioje byloje verslo perdavimo nustatymas yra specifinis, nes kalbama apie **laikinojo įdarbinimo įmonę** ir laikinai įdarbintus darbuotojus, kurie, kaip darbuotojai, buvo perduoti užsakovams (klientams). Savo reikalavimus jie grindė tuo, kad buvo perduotas verslas ir kad PPS, kaip „verslo perėmėja“, turėjo užtikrinti senų skolų išmokėjimą bei atsižvelgti į ankstesnius darbo laikotarpius. PPS atmetė šiuos reikalavimus teigdama, kad nebuvo verslo perdavimo. Landesgericht Wels (pirmoji instancija) ir Oberlandesgericht Linz (apeliacinė instancija) patenkino ieškovų pagrindinėje byloje reikalavimus, PPS pateikė kasacinį skundą Oberster Gerichtshof. Ji ginčija tai, kad šie teismai aptariamą operaciją priskyre „verslo perdavimui“. Pirmosios instancijos teismo manymu, įvyko verslo dalies perdavimas pagal AVRAG 3 straipsnio 1 dalį, todėl PPS turi užtikrinti pastarosios įmonės nesumokėto darbo užmokesčio sumokėjimą. Oberster Gerichtshof nurodo, kad, remiantis ETT praktika, iš esmės nagrinėjant ar

yra verslo perdavimas, pirmiausia atsižvelgiama į tai, ar egzistuoja stabilią struktūrą turintis ūkio subjektas, kaip antai asmenų ir išteklių, leidžiančių vykdyti ūkinę veiklą ir savarankiško tikslo siekianti organizuota grupė. Atsižvelgiant į visas aptariamai operacijai būdingas faktines aplinkybes tikrinama, ar įvykdytos tokio subjekto perdavimo naujam valdytojui sąlygos [35].

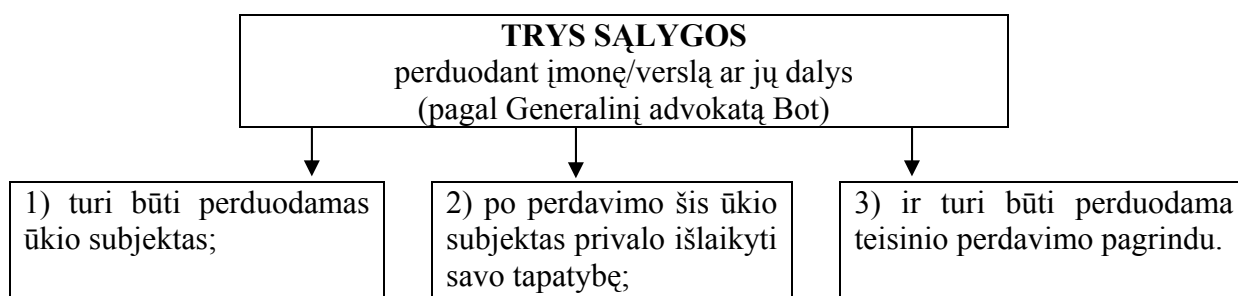
Oberster Gerichtshof pateikė prašymą, kad ETT priimtų prejudicinį sprendimą, pabrėždamas, kad laikinojo įdarbinimo įmonės paprastai „savo įmonėje“, kaip organizaciniame vienetė, turi mažai darbuotojų, nes šie yra perduodami kitiems darbdaviams, jų paslaugomis besinaudojančioms įmonėms. Pastarosios integruoja atitinkamus darbuotojus pagal poreikius į savo pačių struktūrą, todėl dauguma laikinojo įdarbinimo įmonių darbuotojų yra integravęsi į kitų darbdavių veiklą, o ne į šių įmonių veiklą. Oberster Gerichtshof abejodamas ar kitoms įmonėms taikomas požiūris, kai labai plačiai atsižvelgiama į organizacinio vieneto „verslo“ ar „verslo dalies“ prasme egzistavimą, taip pat gali būti taikomas laikinojo įdarbinimo įmonėms. Šios įmonės iš esmės skiriasi, nes perduoti darbuotojai darbdavio įmonėje nėra įdarbinami konkrečiam darbui, pagal kurį būtų galima identifikuoti verslo dalį, o vykdo įvairias funkcijas, atsižvelgiant į darbuotojų paslaugomis pasinaudojančios įmonės poreikius. Šiomis aplinkybėmis Oberster Gerichtshof nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti ETT prejudicinį klausimą: „Ar tuomet, kai bendradarbiaujant dviem laikinojo įdarbinimo įmonėms, iš kurių pirmoji neturi apibrėžtos organizacinės struktūros, vienos laikinojo įdarbinimo įmonės valdymo veiklą vykdančias darbuotojas, dukterinės bendrovės direktorius klientų konsultantai ir valdytojas perduodami kitai laikinojo įdarbinimo įmonei atlikti panašų darbą, o kartu su jais, taip pat bendradarbiaujant abiem įmonėms, iš dalies arba visiškai perduodama apie trečdalį laikinai įdarbintų darbuotojų ir atitinkamai klientų, pas kuriuos jie dirbo (perduodant laikinai įdarbintų darbuotojų skaičius svyravo nuo 3 iki 50), kalbama apie perduodamą verslą, ar šio verslo dalį Direktyvos 2001/23/EB 1 straipsnio prasme?“ Savo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas *iš esmės ETT klausė, ar Direktyvos 2001/23/EB 1 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kai darbuotojai perduodami tarp dviejų laikino įdarbinimo įmonių, kad ji taikoma pagrindinėje byloje nagrinėjamai situacijai*. Taigi Oberster Gerichtshof siekia išsiaiškinti, ar šios grupės perėmimas, kurį atlieka kita laikinojo įdarbinimo įmonė, gali būti laikomas ūkio subjekto perdavimu šios direktyvos prasme [35].

Šioje byloje ETT nusprendė, *kad 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 dalis turi būti aiškinama taip, kad direktyva taikoma situacijai, kai dalis administracijos ir laikinai įdarbintų darbuotojų perduodama kitai laikinojo įdarbinimo įmonei vykdyti tą pačią veiklą tų pačių klientų naudai, ir kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi nustatyti, ar vien šių su perdavimu susijusių išteklių pakanka*

teikti nagrinėjamai ūkinei veiklai būdingas paslaugas, nesinaudojant kitais svarbiais gamybos ištekliais nei kitomis įmonės dalimis. ETT priėmė sprendimą remdamasis šiais motyvais: byloje iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad atitinkami darbuotojai buvo perduoti bendradarbiaujant Mayer & Co GmbH (toliau – Mayer) ir PPS. Iš bylos medžiagos akivaizdu, kad abiejų įmonių vadovai iš esmės yra tie patys bei dėl abipusio bendradarbiavimo PPS galėjo pradėti vykdyti tokią pačią veiklą ir tų pačių klientų naudai, bei daugeliu atveju naudodamasi darbininkais, kurie anksčiau dirbo Mayer. Nors suinteresuotosios įmonės nesudarė jokio rašytinio ar žodinio susitarimo, ETT aiškindamas teisinio perdavimo sąvoka pripažįsta įmonės perdavimą tarp Mayer ir PPS. ETT pažymi, kad pastaruoju atveju turi būti nustatyta atitinkama įmonės dalis, t. y. turi būti nustatyta, ar aptariama operacija susijusi su visa įmone, ar tik su jos dalimi? Šiuo atžvilgiu aišku, kad toks darbuotojų perėmimas, kuris nagrinėjamas pagrindinėje byloje, negali būti visos įmonės perdavimas, nes PPS perėmė tik dalį administracijos darbuotojų ir vieną trečdalį laikinai įdarbintų darbuotojų. *Todėl iš dalies laikinojo įdarbinimo įmonės administracijos ir laikinai įdarbintų darbuotojų sudaryta grupė, kuri tęsia savarankišką ūkinę veiklą, yra ūkio subjektas, t. y. verslo dalis.* Perimdama ir tokiu pat būdu tęsdama Mayer ūkio subjekto veiklą, PPS prisiėmė atsakomybę už šį ūkio subjektą, o tarp PPS ir darbuotojų bei darbininkų, anksčiau įdarbintų Mayer, akivaizdu, kad susiklostė nauji darbo santykiai [35].

Šioje byloje Generalinis advokatas Bot savo išvadoje pažymi, kad pagal Direktyvos 2001/23/EB 1 straipsnio 1 dalį ši direktyva taikoma teisinio perdavimo arba susijungimo atveju perduodant įmonę, verslą arba įmonės ar verslo dalį kitam darbdaviui. Remiantis Generalinio advokato Bot padaryta išvada bei direktyvos 2001/23/EB 1 straipsnio 1 dalimi, įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimo įvykimą suponuoja **trys sąlygos** (žr. 4 schemą).

4 schema. Sąlygos perduodant įmonę/verslą ar jų dalys



Šaltinis: parengta remiantis Generalinio advokato Bot padaryta išvada bei direktyvos 2001/23/EB 1 straipsnio 1 dalimi, įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimo įvykimą suponuoja trys sąlygos

Atsižvelgiant į nusistovėjusią teismo praktiką, Direktyva 2001/23/EB siekiama užtikrinti ūkio subjekto darbo santykių tęstinumą, neatsižvelgiant į savininko pasikeitimą. Direktyvos 2001/23/EB prasme nustatant šioje byloje perdavimą ETT aiškina, ar nagrinėjamas subjektas išlaiko savo tapatybę, o tai visų pirma matyti iš fakto, jog perėmėjas iš tikrųjų tęsia ir atnaujina jų veiklą. Nustatant ar yra įvykdytos perdavimo sąlygos ir išlaikyta ūkio subjekto tapatybė, atsižvelgiama į nagrinėjamos įmonės ar verslo specifines ypatybes ir patikrinama ar buvo perduota ūkinei veiklai tęsti reikalingų išteklių visuma bei ar veikla, vykdyta prieš perdavimą, yra panaši į veiklą po perdavimo, pavyzdžiui, tai aiškina ETT 2005 m. gruodžio 15 d. Sprendime Güney Görres ir Demir, bylos Nr. C-232/04 ir C-233/04.

Iš nusistovėjusios teismo praktikos dėl sąlygos, susijusios su teisiniu perdavimu, pavyzdžiui, dėl Direktyvos 77/187/EEB 1 straipsnio 1 dalies, ETT 1985 m. vasario 7 d. Sprendime Abels, bylos Nr. 135/83, matyti, kad Direktyvos 2001/23/EB 1 straipsnio 1 dalies taikymo sritis negali būti vertinama remiantis tik teksto aiškinimu. *Pažymėtina, kad ETT kalbėdamas apie teisinio „perdavimo“ sąvoką dėl direktyvos kalbinių versijų bei nacionalinės teisės aktų skirtumų aiškino pakankamai lanksčiai, atsižvelgdamas į direktyvos tikslą apsaugoti darbuotojus jų įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atvejais.* Taip pat šis lankstus aiškinimas susijęs su *teisinio dokumento*, pagal kurį vykdomas perdavimas, forma. ETT nusprendė, kad teisinio *perdavimo* sąvoka turi būti aiškinama atsižvelgiant į Direktyvos 77/187/EEB sistemą ir tikslą. Siekdamas išsaugoti šios direktyvos veiksmingumą, ETT šią sąvoką aiškino plačiai, teismas mano, kad *ši direktyva taikoma kiekvienu atveju, kai sutartinių santykių pagrindu pasikeičia už įmonės veiklą atsakingas fizinis ar juridinis asmuo, įmonės darbuotojų atžvilgiu prisiimantis darbdavio įsipareigojimus. Taigi nustatant, ar yra teisinis perdavimas, lemiamas kriterijus yra ne sutartinis ryšys tarp perdavėjo ir perėmėjo, tačiau už įmonės veiklą atsakingo asmens pasikeitimas* [30].

ETT 1998 m. gruodžio 10 d. Sprendime Hernández Vidal ir kt., bylos Nr. C-127/96, C-229/96 ir C-74/97, aiškina, kad norint taikyti Direktyvą 2001/23/EB reikia, kad būtų perduotas stabilią struktūrą turintis ūkio subjektas, kurio veikla neapsiriboja vienos konkrečios užduoties vykdymu.

Atkreipiamas dėmesys, kad įmonės ar verslo dalis taip pat yra apibrėžiama kaip ūkio subjektas. Siekdamas paaiškinti įmonės, verslo bei įmonės ar verslo dalies sąvokas, ETT jas priskyrė tai pačiai *ūkio subjekto* sąvokai, bet vėliau patikslino, kad **ūkio subjektas yra suprantamas kaip stabilią organizaciją turintis ūkio subjektas, kurio veikla neapsiriboja vienos konkrečios užduoties vykdymu.** Ši ūkio subjekto sąvoka apima asmenų ir išteklių, leidžiančių vykdyti ūkinę veiklą, ir savarankiško tikslo siekiančią organizuotą grupę, kuri turi pakankamą struktūrą ir yra savarankiška, bet toks subjektas nebūtinai privalo turėti daug

materialaus ar nematerialaus turto. Taip pat iš ETT praktikos matyti, kad nacionalinis teismas, vertindamas ar yra įvykdytos perdavimo sąlygos, turi atsižvelgti į nagrinėjamą įmonės ar verslo rūšį. Atsižvelgiant į ETT 1998 m. gruodžio 10 d. Sprendimą Hidalgo ir kt., bylos Nr. C-173/96 ir C-247/96, darytina išvada, kad Direktyvos 2001/23/EB prasme šioms sąlygoms teiktina svarba skiriasi, atsižvelgiant į vykdomą veiklą, naudojamus gamybos ar darbo metodus. Šiuo požiūriu, sektoriuose, kuriuose *ūkinė veikla iš esmės paremta darbo jėga, ilgą laiką bendrą veiklą vykdanči darbuotojų grupė arba netgi vienas darbuotojas gali, jei nėra kitų gamybos veiksmų, sudaryti ūkio subjektą. Taigi perduodant įmonę ar šios įmonės dalį, kurios veikla paremta darbo jėga, pavyzdžiui, organizuota darbuotojų grupė, kurie konkrečiai ir ilgam laikotarpiui paskirti atlikti bendrą užduotį, nesant kitų gamybos priemonių, yra „ūkio subjektas“* (žr. 5 schema).

5 schema. Ūkio subjekto apibūdinimas

ŪKIO SUBJEKTAS	– stabili organizacija, neapsiribojanti vienos konkrečios užduoties vykdymu;
	– išlaiko savo tapatybę (tęsia ir atnaujiną panašią veiklą);
	– ūkio veikla paremta darbo jėga;
	– gali būti įmonė ar verslo dalis
	– vienas darbuotojas, darbuotojų grupė, administracijos dalis ar laikinai įdarbinti darbuotojai, paskirti atlikti bendrą užduotį ir vykdo/tęsia tą pačią ūkinę veiklą, nesant kitų gamybos priemonių.

Šaltinis: parengta remiantis Europos Teisingumo Teismo precedentais bei direktyvos 2001/23/EB nuostatomis

Atsižvelgiant į Direktyvos 2001/23/EB 2 straipsnio 2 dalies antrosios pastraipos c punktą galima teigti, kad taip yra ir laikinojo įdarbinimo įmonių atveju. Iš šios nuostatos matyti, kad darbo santykiai su tokiomis įmonėmis iš esmės patenka į Direktyvos 2001/23/EB taikymo sritį, o tai reiškia, kad nagrinėjant šių įmonių perdavimą reikia atsižvelgti į jų specifines ypatybes. Kadangi laikinojo įdarbinimo įmonėje negalima nustatyti organizacinės struktūros, atsižvelgiant į jos specifines ypatybes reikia atlikti tyrimą, o ne analizę, kuria siekiama nustatyti ūkio subjektą atsižvelgiant į jo organizacinę struktūrą. *Šiame kontekste ūkio subjekto nustatymas Direktyvos 2001/23/EB 1 straipsnio 1 dalies prasme reikalauja patikrinti, ar perdavėjo perduoti gamybos ištekliams sudarė organizuotą grupę, kurios pakako teikti įmonės ūkinei veiklai būdingas*

paslaugas nesinaudojant kitais svarbiais gamybos ištekliais arba kitomis įmonės dalimis. Šiuo atžvilgiu reikia pabrėžti, kad laikinojo įdarbinimo įmonėms būdinga laikinai perduoti darbuotojus jų paslaugomis besinaudojančioms įmonėms, kad jie atliktų įvairias užduotis pagal pastarųjų poreikius ir nurodymus. Tokios veiklos vykdymas reikalauja ir praktinės patirties, administracinės struktūros, kuri galėtų organizuoti darbuotojų perdavimą, bei laikinai įdarbintų darbuotojų, kurie galėtų integruotis darbuotojų paslaugomis besinaudojančiose įmonėse ir atlikti nurodytas užduotis. Atvirkščiai, kiti svarbūs gamybos ištekliai nėra būtini vykdant aptariamą ekonominę veiklą.

Kaip nurodė prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, aplinkybė, kad laikinai įdarbinti darbuotojai yra integruojami į kliento, kuriam jie perduoti, organizacinę struktūrą, pati savaime negalėtų sutrukdyti konstatuoti ūkio subjekto perdavimo. Iš tiesų šie darbuotojai vis tiek yra pagrindiniai gamybos ištekliai, be kurių laikinojo įdarbinimo įmonė iš esmės negalėtų vykdyti savo ūkinės veiklos. Be to, aplinkybė, kad jie, kaip numatyta Direktyvos 91/383 1 straipsnio 2 dalyje, į kurią daroma nuoroda Direktyvos 2001/23/EB 2 straipsnio 2 dalies antrosios pastraipos c punkte, yra susiję su perdavėju darbo santykiais ir kad pastarasis jiems tiesiogiai moka atlyginimą, patvirtina jų ryšį su šio perdavėjo įmone ir indėlį į perdavėjo, kaip ūkio subjekto, egzistavimą.

Darytina išvada, kad tik grupė, kurią sudaro vadovaujančias funkcijas atliekantys darbuotojai, laikinai įdarbinti darbuotojai ir turintys praktinę patirtį gali siekti savarankiško tikslo, tai yra tiekti paslaugas, apimančias laikiną darbuotojų perdavimą priimančiosioms įmonėms už atlygį, ir kad tokia grupė gali būti ūkio subjektas, veikiantis neturint kitų svarbių gamybos išteklių nei kitų perdavėjo dalių. Taip gali būti būtent šioje byloje, kai grupę sudaro valdymo veiklą vykdančias darbuotojas, dukterinės bendrovės direktorius, klientų konsultantai, vienas trečdalis laikinai įdarbintų darbuotojų ir valdytojai, turintys praktinę patirtį, ir tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

Darbo Jurisdikcijos Teismas (angl. Employment Tribunal) 1999 m. gruodžio 22 d. sprendimo 11 punkte apibrėžė, kad *perduodamas ūkio subjektas* – tai „daugiau nei 16 metų vyriausybės finansuojamos verslo ir profesinio mokymo veiklos administravimas Anglijoje ir Velse, taip pat informacinės sistemos ir duomenų bazės, personalas ir patalpos“. Šis apibrėžimas yra toks platus, nes byloje trijų ieškovų atvejis tapo pavyzdiniu visiems kitiems tarnautojams, kurių padėtis pasikeitė dėl įvykusio privatizavimo. Minėto sprendimo 12 punkte Darbo Jurisdikcijos Teismas taip pat konstatavo, kad profesinis mokymas daugiausia remiasi personalu. Apeliacinis Teismas (angl. Court of Appeal) patvirtino, kad personalo, pirma perkelta, vėliau pasamdyto, kompetencija sudarė Newtec perduoto ūkio subjekto dalį. Taigi atrodo nustatyta, kad atliktas perdavimas apima tiek aktyvus, tiek darbuotojų kompetenciją.

Išsiaiškinus, kas yra įmonės/verslo ar jų dalių *perdavimas*, *ūkio subjektas* ir *laikinojo įdarbinimo įmonė* bei jų daromą įtaką darbo stabilumo santykiuose, taip pat svarbu yra nustatyti *perdavimo dienos* sampratą, reikalingą darbuotojų darbo santykių stabilumo garantijai, jų tęstinumui.

Jei perdavimas įvyksta perdavėjui ir perėmėjui pasirašius sutartį, lengva nustatyti jo įsigaliojimo dieną. Tačiau jei tokios sutarties nėra, sunku užtikrintai nustatyti tą vieną dieną, kurią įvyko perdavimas. Todėl, kad nekiltų pavojaus Direktyvos 2001/23/EB teikiamai garantijai darbuotojams, reikia įsitikinti, kad jų teisių nepažeis dienos, kurią jų sutartys bus perduotos, netikslus nustatymas. Taigi, labai svarbu, kad būtų nustatyta perdavimo diena ir kad būtų įvykdytas darbuotojų teisių apsaugos reikalavimas. To nepadarius, perdavėjas ir perėmėjas galėtų susigundyti nukelti darbo sutarčių perdavimą, turėdami tikslą atidėti Direktyvos taikymą.

ETT 2005 m. gegužės 26 d. byloje Nr. C-478/03 Lordų rūmai (angl. House of Lords) (Jungtinės Karalystės) tarp bendrovės Celtec Ltd (toliau – Celtec) ir J. Astley, J. Owens ir D. L. Hawkes dėl nepertraukiamojo darbo stažo, kuriuo jie rėmėsi kaip buvę valstybės tarnautojai, kuriems turėjo įtakos Jungtinės Karalystės profesinio mokymo programų privatizavimas, trukmės nustatymo, ***perdavimo dienos*** sąvoka yra apibūdinama pagal Direktyvos 77/187/EEB nuostatą, kurioje pažymėta, kad „*perdavimo diena*“ *atitinka tą dieną kurią perdavėjas perduoda perėmėjui už perduoto ūkio subjekto veiklą atsakingo darbdavio statusą. Ši diena yra tikslus momentas, kurio nei perdavėjo, nei perėmėjo valia negalima perkelti į kitą dieną. Šios nuostatos taikymo tikslais anksčiau apibrėžtą perdavimo dieną esančios darbo sutartys ir darbo santykiai tarp perdavėjo ir darbuotojų, dirbančių perduodamoje įmonėje, laikomi perdavėjo perleistais perėmėjui tą pačią dieną, neatsižvelgiant į jų sutartas sąlygas* [32].

Minėtoje Lordų rūmų (angl. House of Lords) byloje ginčas yra susijęs su Direktyva 77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo 3 straipsnio 1 dalies išaiškinimu, pagal kurią darbo sutartys ir darbo santykiai būtinai perduodami įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo dieną.

Lordų rūmų (angl. House of Lords) prašyme priimti prejudicinį sprendimą iš esmės klausė, ar atsižvelgiant į Direktyvos 77/187/EEB 3 straipsnio 1 dalį pripažintina, jog egzistuoja tikslus atitinkamos įmonės bei perdavėjo teisių ir pareigų, kylančių iš tarp jo ir jo darbuotojų susiklosčiusių darbo santykių, perdavimo momentas ir, jei taip, kaip galima nustatyti šį tikslų momentą. Būtent Lordų rūmai (angl. House of Lords) klausė, *kuri diena turi būti pripažįstama „perdavimo diena“, jei perdavimo procesas yra kompleksinis ir perdavimas vyksta keliais etapais* [32]. Toks pateiktas prašymas suteikė progą patikslinti *perdavimo dienos* sąvokos, kuri iki šiol nėra dažnas pagrindinis nacionalinių teismų kreipimusi dėl aiškinimo šio klausimo, turinį.

Siekiant tinkamai atsakyti į šį į klausimą, EET pasisakė, kad būtina atsižvelgti į Direktyvos 77/187/EEB, būtent į jos 3 straipsnio 1 dalies tikslą, nes ETT yra ne kartą nusprendęs, kad Direktyva 77/187/EEB siekiama užtikrinti darbuotojų teisių apsaugą darbdavio pasikeitimo atveju, leidžiant jiems dirbti kitam darbdaviui tokiomis pačiomis sąlygomis, dėl kurių buvo susitarta su perdavėju. Šios direktyvos tikslas – *kiek įmanoma garantuoti darbo sutarčių arba darbo santykių tęstinumą perėmėjo atžvilgiu, siekiant išvengti, kad vien dėl perdavimo atitinkami darbuotojai neatsidurtų nepalankesnėje situacijoje*. Be to, ETT buvo nekartą nusprendęs, kad Direktyva 77/187/EEB taikoma, jeigu pasikeičia už įmonės valdymą atsakingas fizinis arba juridinis asmuo, neatsižvelgiant į tai, ar pasikeitė įmonės savininkas. Dėl to Direktyvos 77/187/EEB 3 straipsnio 1 dalis apima perdavėjo teises ir pareigas, kylančias iš darbo sutarties arba darbo santykių formos, esančios perdavimo dieną ir sudarytos su atitinkamais darbuotojais, paskirtais atlikti savo užduotis perduotoje įmonėje arba perduotos įmonės ar verslo dalyje. Šiame kontekste nuoroda į Direktyvos 77/187/EEB 3 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą sąvoką **perdavimo diena** siekiama apibrėžti darbuotojų, galinčių remtis šioje nuostatoje numatyta apsauga, kuri suteikiama perduodamame ūkio subjekte dirbantiems darbuotojams, kurių darbo sutartys arba darbo santykiai galioja *perdavimo dieną*, skirtingai nuo tų asmenų, kurie šią dieną perdavėjui nebedirba, bei nuo tų asmenų, kuriuos perėmėjas priima į darbą po šios dienos. Sąvokos *diena* pasirinkimas ir teisinės apsaugos motyvai verčia manyti, kad Bendrijos teisės aktų leidėjo nuomone, darbuotojai, kuriems suteikiama teisė į Direktyvos 77/187/EEB 3 straipsnio 1 dalyje numatytą apsaugą, turi būti nustatomi tiksliai perdavimo operacijos momentu, o ne atsižvelgiant į galimus ilgesnius ar trumpesnius perdavimo trukmės periodus. Iš paties Direktyvos 77/187/EEB 3 straipsnio 1 dalies teksto matyti, kad perdavimo apibrėžimą, esantį šios nuostatos sąvokoje *perdavimo diena*, reikia suprasti kaip „atsižvelgiant į (šios direktyvos) 1 straipsnio 1 dalį“. Tokiomis aplinkybėmis įtvirtinta sąvoka *perdavimo diena* turi būti suprantama kaip diena, kurią už nagrinėjamo ūkio subjekto valdymą atsakingo darbdavio statusas perėjo iš perdavėjo perėmėjui, be to darbuotojams suteiktų teisių įgyvendinimas nepriklauso nei nuo perleidėjo ar perėmėjo, nei nuo darbuotojų atstovų ar net pačių darbuotojų sutikimo, su ta išlyga, kad pastariesiems suteikiama galimybė po perdavimo laisvai nuspręsti, ar nutraukti darbo santykius su nauju darbdaviu (žr. 6 schemą).

6 schema. Perdavimo dienos ypatybės

PERDAVIMO DIENA	– tai, kai perėmėjas perima perdavėjo įsipareigojimus pagal darbo sutartį, t. y. perduodamo ūkio subjekto darbdavių pasikeitimas;
	– remiantis įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo faktu, perdavimo dieną esančios darbo sutartys ir darbo santykiai tarp perleidėjo ir darbuotojų, dirbančių perduodamoje įmonėje, yra automatiškai perduodami perėmėjui;
	– kai perėmėjas perima perdavėjo darbo santykių įsipareigojimus pagal galiojančias perdavimo dieną darbo sutartis; perdavėjo ar perėmėjo valia tokia diena negali būti perkelta į kitą dieną;
	– tai diena, kurią už nagrinėjamo ūkio subjekto valdymą atsakingo darbdavio statusas perėjo iš perdavėjo perėmėjui;
	– atitinka tą dieną, kurią perdavėjas perduoda perėmėjui už perduoto ūkio subjekto veiklą atsakingo darbdavio statusą;
	– kai perdavimo procesas vyksta keliais etapais, informacija apie perduodamą dieną ar apie siūlomą perdavimo dieną turi būti pateikta prieš numatytą pirmąjį perdavimo etapą; tai turi būti tiksliai ir viena diena.

Šaltinis: parengta remiantis Europos Teisingumo Teismo precedentais bei direktyvos 2001/23/EB nuostatomis

ETT 1996 m. lapkričio 14 d. Sprendimu Rotsart de Hertaing, bylos Nr. C-305/94, kurioje nacionalinis teismas klausė: „ar personalo perdavimas vyksta perdavimo dieną, ar perdavėjas arba perėmėjas savo pasirinkimu gali nustatyti vėlesnę dieną“. Šioje byloje C. Rotsart de Hertaing buvo savo ankstesnio darbdavio atleista iš darbo po įmonės perdavimo, įvykusio tarp įmonių Benoidt ir IGC Housing Service. Buvo klausama, ar perdavėjas, įmonė Benoidt, galėjo išlikti jos darbdaviu, jei įvyko įmonės perdavimas. ETT konstatavo, kad numatytą perdavimo dieną esančios darbo sutartys ir darbo santykiai tarp perleidėjo ir darbuotojų, dirbančių perduodamoje įmonėje, yra automatiškai perduodami perėmėjui vien remiantis įmonės perdavimo faktu. Be to, minėto sprendimo Rotsart de Hertaing 26 punkte ETT nusprendė, kad *taikant Direktyvos 77/187/EEB 3 straipsnio 1 dalį darbo sutartys ir darbo santykiai būtinai perduodami įmonės perdavimo dieną ir perdavėjo arba perėmėjo valia negali būti perkelti į kitą dieną*. Minėto sprendimo Rotsart de Hertaing 17 ir 25 punkte, ETT konstatavo, kad pripažinus perleidėjui arba perėmėjui teisę pasirinkti datą, nuo kurios darbo sutartys arba darbo santykiai yra perduodami, reikėtų pripažinti, kad darbdaviai galėtų bent laikinai nesilaikyti Direktyvos. ETT pripažino Direktyvos 77/187/EEB nustatytas taisykles imperatyviomis tam, kad šalys nuo jų nenukryptų, siekdamas sumažinti perduodamo ūkio subjekto darbuotojams užtikrintą apsaugą, tuo atveju, kai tokios rizikos nėra, ETT, gerbdamas sutarties laisvę, sutinka, jog, pavyzdžiui,

darbuotojas gali nesutikti, kad jo darbo sutartis būtų perduota. Taigi Direktyvos 77/187/EEB nuostatos yra imperatyvaus pobūdžio ir nuo jų negalima nukrypti bloginant darbuotojų padėtį.

ETT 2004 m. sausio 13 d. Sprendime Kühne & Nagel, bylos Nr. C-440/00, *konstatavo, kad minėta direktyva ne tik nustato, kad ūkio subjekto sudarytos darbo sutartys automatiškai išlieka įmonės perdavimo atveju, bet ji taip pat numato pareigą informuoti darbuotojų atstovus apie numatomą perdavimą.* Direktyvos 77/187/EEB 6 straipsnio 1 dalyje reikalaujama, kad perdavėjas „tinkamu laiku iki perdavimo“ pateiktų darbuotojų atstovams su perdavimu susijusią informaciją. Po Direktyvos 98/50/EEB padarytų pakeitimų pateikiamoje informacijoje būtinai turi būti nurodyta ir „perdavimo diena arba siūloma perdavimo diena“. Šios nuostatos tikslas – *suteikti darbuotojų atstovams galimybę reaguoti į dėl perdavimo atsirandančius struktūrinius pokyčius.* Jei bus susitarta dėl perdavimo keliais etapais, informacija apie perdavimą, kad ji būtų naudinga, turi būti pateikta prieš pirmąjį perdavimo etapą. Kad darbuotojų atstovai turėtų galimybę reaguoti į numatomą perdavimą, turi būti pateikiama informacija, apibūdinanti įvairius numatytus etapus.

Taip pat *perdavimo diena* turi reikšmės nustatant, kokį laiko tarpą apima įsipareigojimai, kuriuos Direktyvos nustato darbdaviams. Pavyzdžiui, nurodytiname sprendime Ny Mølle Kro, bylos Nr. 287/86, Hansen priimta dirbti maitinimo įstaigoje Ny Mølle Kro padavėja, prašė jai taikyti kolektyvinę sutartį, kurios laikytis buvo įsipareigojęs anksčiau įstaigą nuomojęs perdavėjas. Vadovaujantis teisės aktais ir teismų praktika, akivaizdu, kad Hansen buvo įdarbinta po perdavimo, taigi ji negalėjo reikalauti, kad jai būtų taikomos iki perdavimo galiojusios darbo sąlygos, taip pat ETT minėto sprendimo Ny Mølle Kro 26 punkte, aiškina, kad „turi būti suprantama, jog Direktyvos 77/187/EEB 3 straipsnio 2 dalimi siekiama, kad perėmėjas užtikrintų kolektyvinėje sutartyje nustatytas darbo sąlygas tik tiems darbuotojams, kurie perdavimo dieną jau dirbo įmonėje, o ne tiems, kurie buvo įdarbinti po šios dienos“. Esant kitokioms faktinėms aplinkybėms buvo priimtas tokio pat pobūdžio sprendimas Wendelboe ir kt., bylos Nr. 19/83. K. Wendelboe, I. Jensen ir J. H. Jeppesen buvo atleisti iš įmonės LJ Music ApS, kai ši buvo prie bankroto slenksčio. Įmonei paskelbus bankrotą, šią įmonę perėmė įmonė ApS SPKR, kuri pagal pasirašytą sutartį turėjo teisę nuo bankroto paskelbimo naudotis jos įrenginiais. Ši įmonė vėl įdarbino K. Wendelboe, I. Jensen ir J. H. Jeppesen, neatsižvelgdama į jų darbo stažą. Šioje byloje ETT buvo pateiktas klausimas: „ar perdavimo atveju darbuotojams, kurie perdavimo metu nebuvo įmonės darbuotojai, turėtų būti užtikrintas darbo sąlygų išlaikymas“. ETT atsakymas į šį klausimą buvo neigiamas. Pabrėžtina, kad nuo visų trijų darbuotojų atleidimo iki priėmimo į darbą, jų darbo stažas buvo nutrūkęs. Darytina išvada, kad pagal Direktyvos 77/187/EEB 4 straipsnį prieš perdavimą atleisti darbuotojai negalėjo būti reintegruoti nenutraukiant jų darbo stažo, jei jų atleidimas nebuvo susijęs su perdavimu.

Iš šios teismo praktikos matyti, kad Direktyva 77/187/EEB taikoma *tik perdavimo metu galiojančioms darbo sutartims, ir jokioms kitoms ir „perdavimo diena“ yra taikoma darbdavių įsipareigojimų riboms nustatyti. Jie turi išlaikyti tik perdavimo metu egzistuojančius darbo santykius*. Minėta direktyva negina nei po perdavimo įdarbintų darbuotojų, nei prieš perdavimą dėl nuo perdavimo nepriklausomų priežasčių atleistų darbuotojų.

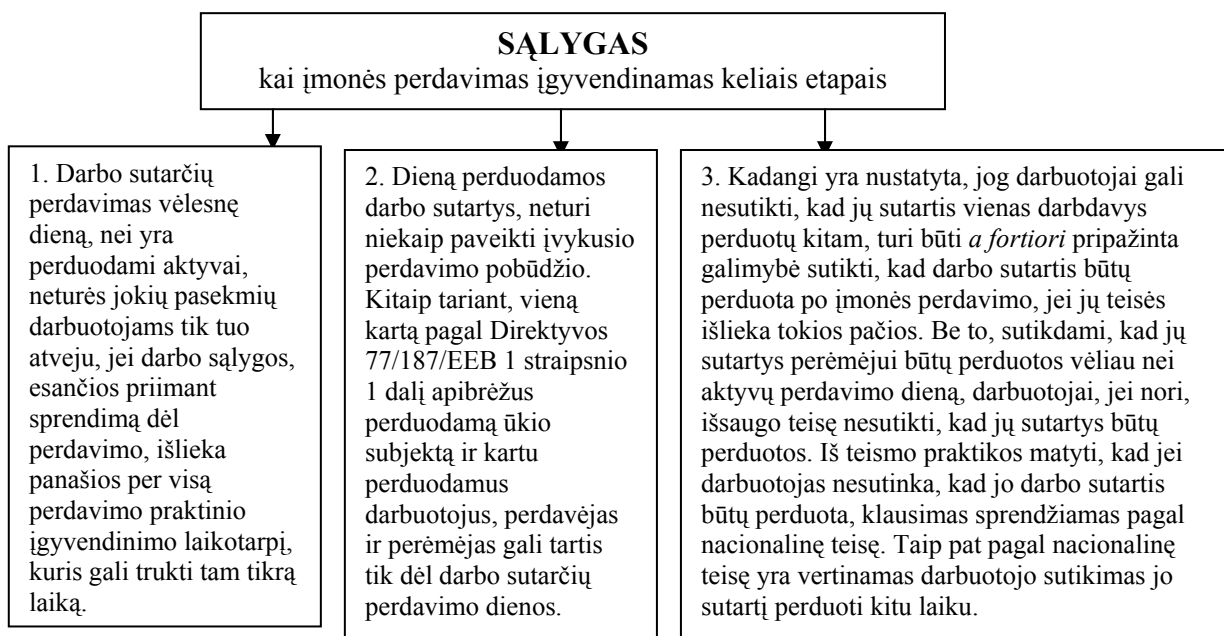
Pagal nusistovėjusią praktiką, *perdavimo diena*, yra diena, kai perėmėjas perima perdavėjo įsipareigojimus pagal darbo sutartį, t. y. perduodamo ūkio subjekto darbdavių pasikeitimas. Todėl, remiantis Direktyva *aiškinti šią sąvoką reikia taip, kad po perdavimo dienos dėl perdavimo fakto perdavėjas tampa laisvas nuo įsipareigojimų, kylančių iš darbo sutarčių arba darbo santykių, o iki perdavimo dienos iš darbo sutarčių kylantys įsipareigojimai saisto perdavėją, o po perdavimo jį pakeičia perėmėjas*. Tuo atveju, kai ***perdavimas vyksta keliais etapais***, nustatyta, kad pasibaigus perdavimui, perėmėjas perima perduoto ūkio subjekto darbo sutartis bei *perdavimo dienos* paskirtis nebėra privalomai nustatyt, kad ši perdavimo diena yra tiksli ir viena diena. Taip pat tuo atveju, kai perdavimas atliekamas keliais etapais ir tarp sprendimo atlikti perdavimą bei įvairių jo įgyvendinimo etapų praeina tam tikras laiko tarpas, perdavimo procesas gali būti laikomas kompleksišku. Kad būtų nustatyta, kokių pasekmių turi tai, kad perdavimo procesas yra kompleksiškas, visų pirma pateiksime ETT samprotavimus nagrinėjant tokio pobūdžio perdavimus. Atsižvelgiant į šią teismo praktiką, pateiksime Direktyvos 2001/23/EB 3 straipsnio 1 dalies aiškinimą.

ETT, remiantis *perdavimo* sąvoka, kai perdavimas kyla iš „perleidimo pagal sutartį arba susijungimo“. Teismo praktikoje ši sąvoka suprantama kaip nereikalaujanti tiesioginio sutartinio santykio tarp perdavėjo ir perėmėjo. Priešingai, pripažįstama, kad Direktyva 2001/23/EB taikoma visais atvejais, kai sutartiniuose santykiuose pasikeičia už įmonės valdymą atsakingas juridinis ar fizinis asmuo, kuris prisiėmė darbdavio įsipareigojimus, darbuotojų atžvilgiu. ETT pripažino, kad *perdavimo* pagrindu esantis *perleidimas* gali vykti dviem etapais, tarpininkaujant trečiajam asmeniui, savininkui ar nuomotojui. Jei tarp perdavėjo ir perėmėjo nėra tiesioginio ryšio, perdavimas iš esmės vyksta keliais etapais ir kartais yra sustabdoma perduodamo ūkio subjekto veikla. Be to, aktyvų perdavimas gali vykti kitu metu nei darbo sutarčių perdavimas. Tačiau ETT nemano, kad tokiais atvejais laiko tarpas darytų poveikį perdavimo kvalifikavimui. Generalinis advokatas G. Cosmas savo išvadose, pateiktose bylose Hernández Vidal ir Hidalgo ir kt., teigė, jog turi būti reikalaujama, kad „tarp vienos sutarties pasibaigimo ir jos sudarymo su kitu ūkio subjektu praeitų nedaug laiko“, tada šis perdavimas būtų pripažintas perdavimu pagal Direktyvos 77/187/EEB 1 straipsnio 1 dalį. ETT nepatvirtino šio kriterijaus, tačiau pripažino, kad „galimo veiklos sustabdymo trukmė“ yra elementas, kuris turi būti įvertintas nustatant, ar buvo perdavimas [33].

Tokiu atveju, ETT daro išvadą, kad darbo sutartys yra perduotos, jei perdavimas yra atliekamas sezoninio veiklos sustabdymo metu ir dėl to tarp aktyvų perdavimo ir darbo santykių pradžios yra tam tikras laiko tarpas. Minėtame Sprendime Ny Mølle Kro tvirtinama, kad dėl sezoninio veiklos nutraukimo „paprastai nenutraukiamas įmonės, kaip ūkio subjekto, egzistavimas“. Tai, kad tarp veiklos pradžios ir darbuotojų perėmimo praėjo tam tikras laiko tarpas, taip pat negali paneigti perdavimo egzistavimo. Taip pat, byloje Allen ir kt. įmonių grupės filialas, kaip subrangovas, atlikdavo gręžimo darbus tos pačios grupės įmonei, turinčiai sutartį dėl gręžimo darbų atlikimo. ETT nutarė, kad įvyko perdavimas iš vieno grupės filialo kitam. Nesvarbu, „kad ACC darbuotojų perdavimas AMS nesutapo su sutarčių pradžia ir pabaiga, (nes) įmonės perdavimas yra kompleksinis teisinis ir materialus procesas, kurio įgyvendinimas gali trukti tam tikrą laiką“. Tame pačiame sprendime ETT daro prielaidą, kad per pradinį perdavimo laikotarpį darbuotojai gali dirbti tiek perdavėjui, tiek perėmėjui. Ši aplinkybė negali sutrukdyti perdavimo kvalifikavimo [33].

Tuo atveju, kai įmonės perdavimą galima įgyvendinti keliais etapais ir, kad būtų nors minimaliai įvykdytas darbuotojų teisių apsaugos reikalavimas, kuris yra nustatytas Direktyvos 77/187/EEB, Generalinis advokatas Poiarés Maduro, ETT bylose Nr. C-478/03, pateikė tris sąlygas, kurias pagal jį įvertinti turi nacionalinis teismas (žr. 7 schemą).

7 schema.



Šaltinis: parengta remiantis direktyvos 77/187/EEB nuostatais ir Generalinio advokato Poiarés Maduro, ETT bylose Nr. C-478/03, pateiktomis sąlygomis

Būtų galima pateikti ir kitų pavyzdžių, kai ETT nutarė, kad *perdavimas* buvo, nepaisant tam tikro laiko tarpo tarp jo etapų. Visais šiais atvejais ETT atlikta analizė yra objektyvi, ji nepriklauso nei nuo šalių ketinimų, nei nuo absoliutaus perdavimo etapų sutapimo. ETT, identifikuojant perduotą ūkio subjektą, neturi reikšmės tai, kad procesas vyksta keliais etapais. ***Nepaisydamas to, kokia forma atliekamas perdavimas, ETT siekia, kad būtų įgyvendintas direktyvos tikslas – darbuotojų apsauga.*** Taigi ETT apibrėžia perduotą ūkio subjektą nereikalaujantis, kad perdavimas įvyktų vienu metu ir tikslią dieną. Tačiau perdavimo proceso kompleksiskumas neabejotinai daro poveikį perdavimo dienos aiškinimui pagal Direktyvos 77/187/EBB 3 straipsnio 1 dalį [33].

Darytina išvada, kad Direktyvos 2001/23/EB nuostatai bei ETT ir LAT civilinių bylų pateikta praktika turėtų būti naudingi tobulinant Lietuvos darbo teisės normas, reglamentuojančias darbo santykių stabilumo principą ir apribojimus nutraukiant darbo sutartis, reorganizuojant įmonę (įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atvejais), taip pat taikant ir ginant darbuotojų teises bei tobulinant atitinkamų institucijų veiklą.

3.2. Apribojimai nutraukti darbo sutartį įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atveju

Darbo sutarties pasibaigimo pagrindas yra įtvirtintas įstatyme kaip juridinis faktas darbuotojo darbo teisiniams santykiams nutraukti. Pasibaigus darbo sutarčiai, baigiasi teisiniai santykiai, jų subjektų teisės ir pareigos. Neatsitiktinai, atsižvelgiant į socialinę ir ekonominę darbo sutarties svarbą, darbo įstatymai tiek daug reikšmės skiria darbo sutarties pasibaigimo teisiniam reguliavimui. Lietuvos Respublikos Darbo kodekse vartojami trys terminai, kurie reiškia darbo teisinių santykių pasibaigimą, t.y.: 1) **darbo sutarties pasibaigimas** - tai plačiausias terminas, apimantis visus darbo teisinių santykių pasibaigimo atvejus, kai baigiasi sutarties šalių teisės ir pareigos; 2) **darbo sutarties nutraukimas** - tai tokie darbo sutarties nutraukimo atvejai, kai ji baigiasi abiejų šalių ar bent vienos šalies valia arba dėl įstatymų įgaliotų organų bei pareigūnų reikalavimo; 3) **atleidimas** - tai darbo sutarties pasibaigimo rezultatas, t.y., teisinis darbo sutarties pasibaigimo padarinys, išskyrus atvejį, kai darbo sutartis pasibaigia dėl darbuotojo mirties. Darbo sutartį galima nutraukti tik remiantis įstatyme numatytais pagrindais ir laikantis juose numatytų taisyklių. Priešingu atveju, sutartis laikoma nutraukta neteisėtai.

Remiantis Lietuvos Respublikos Darbo kodeksu ir Europos Sąjungos valstybių narių bei Direktyvos 2001/23/EB nuostatomis, šiame skyriuje aptariami tam tikri apribojimai nutraukti darbo sutartį, įmonės bankroto ir likvidavimo atvejais bei įtvirtinamos papildomos labai svarbios darbuotojų garantijos – įmonės reorganizavimo, steigėjo, savininko ar įmonės pavadinimo pasikeitimo atveju.

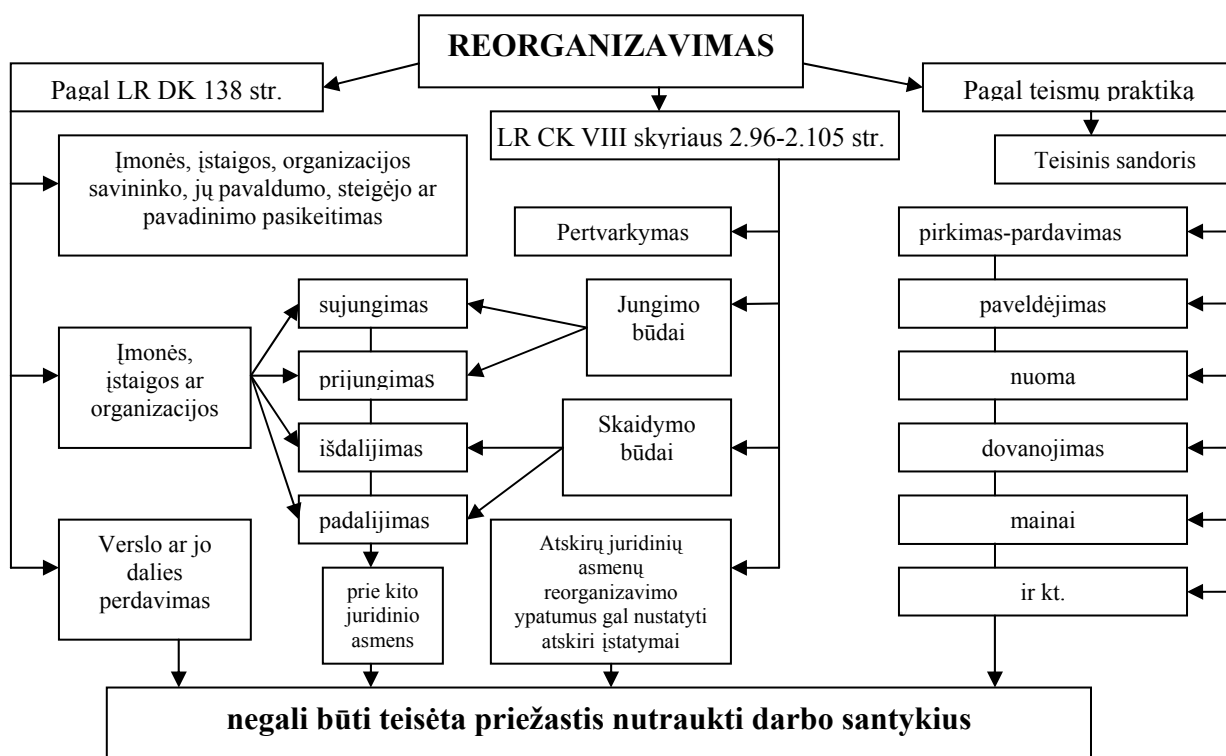
Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva – gana subtilus dalykas, paliečiantis ne tik darbuotojo, bet ir darbdavio interesus ir neretai sukeliantis konfliktinę situaciją tarp šių darbo sutarties šalių, nes darbuotojo atleidimas yra vienas iš pačių opiausių klausimų darbo santykiuose.

Analizuojant darbo sutarties pasibaigimo pagrindus, t.y. darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, atsižvelgiant į darbuotojų elgesio kriterijus, darbo sutarties nutraukimo atvejus galima būtų suskirstyti į tokias grupes: 1) Darbo sutarties nutraukimą, kai nėra darbuotojo kaltės (įspėjant apie darbo sutarties nutraukimą); 2) Darbo sutarties nutraukimą be įspėjimo (turint galvoje darbuotojo kaltę ir kai kurias kitas, nuo jo nepriklausančias aplinkybes).

Pagal Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 138 straipsnio formuluotę, įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas, įmonės, įstaigos ar organizacijos sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos, organizacijos, negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius (žr. 8 schemą). 2005 m. gegužę, prie tokių, negalinių būti teisėta priežastimi, pagrindų nutraukti darbo sutartį, buvo

priskirtas verslo ar jo dalies perdavimas. **Akivaizdu, kad ši garantija ir apribojimai yra labai svarbūs, nes beveik analogiški apribojimai galiojo ne vieną dešimtmetį prieš Lietuvos DK įsigaliojimą.** Tai ir 1991 m. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (toliau – LR DSĮ), ir 1972 m. Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos 1972 m. birželio 1 d. darbo įstatymų kodeksas (toliau – LTSR DĮK).

8 schema. Reorganizavimas



Šaltinis: parengta pagal Lietuvos Respublikos Darbo kodeksą, Civilinį kodeksą ir Lietuvos bei ETT praktiką

LR DĮK reguliavo visų darbininkų ir tarnautojų darbo santykius. Šio įstatymo 39 straipsnis, kuris pavadintas „Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai“, reglamentavo ir apribojimą nutraukti darbo sutartį, įmonės, įstaigos, organizacijos, pavaldžios tam tikram organui, perdavimo į kito organo pavaldumą atveju. Apribojimai galiojo ir padalijus ar prijungus įmones. Nė viena iš minėtų priežasčių negalėjo būti darbo sutarties pasibaigimo pagrindu [10].

Paprasciausiai, darbo santykiai, darbdavio ir darbuotojo sutikimu, buvo tęsiami. Darbo sutarties pasibaigimo priežasties formulavimas įsakymuose, nutarimuose, potvarkiuose ir kitokiuose dokumentuose apie darbą turėjo atitikti faktines darbo sutarties pasibaigimo aplinkybes ir to laikotarpio darbo įstatymus. Įmonės, įstaigos, organizacijos, pavaldžios tam tikram organui, perėjimo į kito organo pavaldumą, perdavimo, taip pat jas padalijus ar prijungus, atvejais, darbo sutartį galėjo nutraukti tik administracija, savo iniciatyva, įstatymo nustatyta tvarka, sumažinant darbuotojų skaičių arba etatus. Taip pat šis įstatymas reglamentavo ir garantavo darbuotojų teisę į darbą, išėitinę pašalpą, nepertrauktąjį darbo stažą.

LR DSĮ suteikė teisę Teisingumo ministerijai kartu su Socialinės apsaugos ministerija aiškinti Darbo sutarties įstatymo taikymą. Anksčiau priimtuose įstatymuose buvo vartojama sąvoka „samdos sutartis“, kuri nuo darbo sutarties įstatymo įsigaliojimo pakeista į „darbo sutartį“. Komentuojamas įstatymas reglamentavo teisinius darbo santykius, darbo sutarties ypatumus, darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo bendrąją tvarką. Šio įstatymo santykiai reguliuojami darbo santykių teisinio reguliavimo principais, bet darbdavio stabilumo principas nebuvo išskirtas. Lietuvos Darbo sutarties įstatymo 32 straipsnis reglamentavo apribojimus nutraukti darbo sutartį reorganizuojant įmonę [7]. Ši norma buvo taikoma darbdaviui, kai dėl nuo jo priklausančių ar be jo valios vykstančių aplinkybių buvo pertvarkoma jo veikla be likvidavimo. Pavyzdžiui, įmonės savininko, jos pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas darbo sutarties nenutraukia, taip pat, įmonėms susijungus, įmonę padalijus, prijungus prie jos kitą ar pakeitus įmonės rūšį, darbo santykiai darbuotojo sutikimu tęsiasi [7]. Šiais atvejais nutraukti darbo sutartį, darbdavio iniciatyva, buvo galima tik sumažinus darbuotojų skaičių. Nors normoje yra nurodoma įmonė, tačiau ir moksle, ir praktikoje tai buvo suprantama plačiąja prasme - kaip bet kuri įmonė, įstaiga, organizacija ar kitokia darbo santykių šalis, kuriai yra būdinga organizacinė struktūra ar vieningumas. Šio darinio pertvarkymas sujungimo, padalijimo, prijungimo būdais, pakeičiant įmonės rūšį, nenutraukia darbo santykių. Straipsnio pavadinime yra nurodyta, kad siekiama nustatyti apribojimus reorganizavimo atveju. Vadinas, tai apima visus įstatyme numatytus įmonių pertvarkymo be likvidavimo būdus. Likvidavimas reiškia asmens teisių ir pareigų pasibaigimą, o dėl reorganizavimo jos pereina kitiems asmenims. Dalies įmonės funkcijų su turtu, reikalingu toms funkcijoms vykdyti, perdavimas naujai kuriamam juridiniam asmeniui gali būti laikomas dalies įmonės turto savininko pakeitimu. Tai atitinka reorganizavimą Lietuvos Darbo sutarties įstatymo 32 straipsnio prasme, o dirbantiems darbuotojams taikoma šioje normoje numatyta garantija [37].

Nuo 1996 m. gegužės 8 d. LR DSĮ redakcijos pasikeitimo, straipsnis *dėl apribojimų nutraukti darbo sutartį reorganizuojant įmonę* buvo pakeistas, nebeliko dalies, kurioje darbo sutarties nutraukimas, darbdavio iniciatyva, buvo leidžiamas sumažinant darbuotojų skaičių.

LR DK iš esmės pakeitė darbo santykių teisinį reguliavimą. Nuo centralizuoto darbo santykių reglamentavimo buvo pereita prie labiau decentralizuoto. Pavyzdžiui, tokio decentralizuoto darbo santykių reguliavimo pasekmė yra ta, kad daugiau nei pusė LR DK straipsnių nukreipia atitinkamus darbo klausimus spręsti kolektyvinėmis sutartimis, t. y. tokie įmonėms aktualūs klausimai, kaip materialinė atsakomybė, terminuotos darbo sutartys nuolatinio pobūdžio darbui, nemokamos atostogos, suminė darbo laiko apskaita, vidaus darbo tvarkos taisyklės ir kt. Taigi, įstatymų leidejas, priimdamas LR DK, siekė, susiklosčius naujiems rinkos ekonomikos santykiams, lanksčiau, aiškiau ir išsamiau nustatyti darbo santykius, siekti geresnės atskirų teisės normų sąveikos bei jų suderinamumo, užpildyti teisės spragas, įgyvendinti savo įsipareigojimus ES darbo teisės aktų harmonizavimo srityje, apjungti pagrindines ES ir TDO teisės aktų bei Europos socialinės chartijos (pataisytos) nuostatas, kad jos įgautų įstatyminį pagrindą Lietuvoje, derinti socialinių partnerių interesus [37].

Darbo įstatymai, tarp jų ir normos, reguliuojančios atleidimą iš darbo iki 2003 m. sausio 1 d. LR DK įsigaliojimo, buvo liberalizuojamos, pavyzdžiui, LR DK 39 straipsnis numatė septynias darbo sutarties pasibaigimo pagrindus bei apribojimus, o 43 straipsnis numatė aštuonis darbo sutarties nutraukimo pagrindus administracijos iniciatyva, tuo tarpu LR DK 26 ir 29 straipsniai numatė per trisdešimt tokių pagrindų bei numatė atskirą 32 straipsnį dėl apribojimų nutraukti darbo sutartį reorganizuojant įmonę [7]. Akivaizdu, kad tokia praktika prieštaravo teisinei logikai, neatitiko naujų ekonominių ir socialinių sąlygų. Mėginimas įstatyme iš anksto numatyti visas atleidimo iš darbo situacijas buvo nevykęs, nes tai yra neįmanoma - darbo ir gamybos procesai yra per daug įvairūs, kad juos būtų galima iš anksto prognozuoti, be to ekonominiai ir socialiniai santykiai labai dažnai keičiasi. Todėl LR DK buvo atsisakyta baigtinio darbo sutarties nutraukimo, darbdavio iniciatyva, priežasčių sąrašo, kai nėra darbuotojo kaltės. Apribojimai su darbo sutarties nutraukimu, reorganizuojant (perdavimo atveju) įmonę, įstaigą, organizaciją ir t.t., buvo labai siaurai reglamentuoti.

LR DK 2 straipsnyje, 1 dalies 8 punkte įtvirtintas *darbo santykių stabilumo principas*, kuris įgyvendintas **138 straipsnyje ir reglamentuojantis apribojimus nutraukti darbo sutartį reorganizuojant įmonę**, yra mažai nagrinėjamas. LR DK 138 straipsnyje išvardytos aplinkybės *negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius, t. y. darbo sutartį*. Bet tai nereiškia, kad po įmonės reorganizavimo apskritai draudžiama nutraukti darbo sutartis. Anksčiau priimtuose įstatymuose buvo numatyta, kad tokiais atvejais darbo santykiai tęsiasi darbuotojo sutikimu, naujas LR DK jau šito nenumato. Pažymėtina, kad darbuotojai gali būti atleidžiamai iš darbo, jeigu yra LR DK numatytas pagrindas, pavyzdžiui, LR DK 129 straipsnyje 2 dalyje neformuluojamas svarbių priežasčių, dėl kurių galima nutraukti darbo sutartį, apibrėžimas, čia nurodomi bendriausi tokių priežasčių požymiai. *Svarbios gali būti pripažįstamos tik tos*

aplinkybės, kurios yra susijusios su darbuotojo kvalifikacija, jo elgesiu darbe, profesiniais gebėjimais, be to darbo sutartis gali būti nutraukta dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir panašių svarbių priežasčių, kai yra darbdavio iniciatyva, o darbuotojo kaltės nėra, bet ne dėl darbovietės reorganizavimo [4]. Suprantama, kad **nutraukiant darbo sutartį dėl LR DK numatytų priežasčių reikia laikytis atitinkamos darbo sutarties nutraukimo tvarkos bei nepažeisti darbuotojams nustatytų garantijų**. Nes tos pačios aplinkybės, vienu atveju gali būti pripažintos svarbiomis, o kitu atveju nepakankamai svarbiomis, todėl visuomet reikia visapusiškai įvertinti konkrečios bylos aplinkybes, atsižvelgiant į konkrečios įmonės situaciją ir darbuotojo padėtį. Sprendžiant tokią situaciją, reikia atsižvelgti Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacijos Nr. 166 (**toliau – TDO Nr. 166**) „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 19 punkto nuostatą, kad *visada reikia vengti atleidimo iš darbo nesant darbuotojo kaltės*. Taigi, **LR DK 138 straipsnio tikslas yra nustatyti darbdaviui reorganizavimo atveju apribojimus dėl nutraukimo darbo sutarties, bei garantuoti darbuotojui darbo santykių stabilumą ir tęstinumą**.

Juridinio asmens likvidavimo pagrindus ir teises pasekmes reglamentuoja LR CK straipsniai. Darbdavys gali būti likviduotas teismo sprendimu, panaikinus leidimą užsienio investuotojui, atšaukus registraciją ir pan. **Darbdavio likvidavimas suprantamas tiesiogiai – likviduojamas ne atskiras padalinys, bet visa įmonė, įstaiga, organizacija, tuo visiškai nutraukiama darbdavio veikla, panaikinama jo teisinė registracija, darbo prievolės nepereina jokiai kitam asmeniui**. Visos jo prievolės, tarp jų ir kylančios iš darbo teisinių santykių, baigiasi darbdavį likvidavus, dėl ko su nedarbuojais darbuotojais darbo sutartis nutraukiama.

LR DK 136 straipsnio, 1 dalies, 6 punkte numatyta, kad darbo sutartis su darbuotoju be įspėjimo turi būti nutraukta likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus darbdavio darbo prievolės nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo. **Atleidus iš darbo darbuotoją šiuo pagrindu, gali paaiškėti, kad vietoj likviduotos darbdavio įmonės, įstaigos, verslo ar jų dalių įkurtas naujas juridinis asmuo iš esmės vykdo tą pačią veiklą ir joje dirba dauguma ankstesnio juridinio asmens darbuotojų**. Tokiu atveju, reikėtų vadovautis ne LR DK 136 straipsnio 1 dalies 6 punktu, bet LR DK 138 straipsniu, kuris reglamentuoja apribojimą nutraukti darbo sutartį reorganizuojant įmonę.

Lietuvos apeliacinis teismas išnagrinėjo civilinę bylą Nr. 2A/431/2008 S ir 2008 m. spalio 15 d. sprendimu iš dalies patenkino darbuotojo apeliacinį skundą: pripažino darbo sutarties su darbuotoju nutraukimą neteisėtu ir tai, kad darbo sutartis laikoma nutraukta teismo sprendimu pagal LR DK 297 straipsnio 4 dalį. Darbuotojui iš atsakovo buvo priteistas vidutinis darbo užmokestis už priverstinės pravaikštos laiką, nuo atleidimo iš darbo dienos iki sprendimo įvykdymo dienos, neturtinės žalos atlyginimas bei advokato išlaidas.

Darbuotojas šioje byloje kreipėsi į teismą dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu ir neturtinės žalos atlyginimo. Prašė teismą pripažinti neteisėtu darbo sutarties su darbuotoju nutraukimą pagal LR DK 136 straipsnio 1 dalies 6 punktą dėl darbdavio likvidavimo. Šioje byloje atsakovu buvo patrauktas naujas darbdavys, biudžetinė įstaiga - Ukmergės nestacionariųjų socialinių paslaugų centras (toliau – UNSPC), kuri buvo perėmusi ankstesnio darbdavio – viešosios įstaigos Ukmergės rajono socialinių paslaugų centro (toliau – USPC) civilines teises ir pareigas [41].

Lietuvos apeliacinio teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija (toliau – Kolegija) šioje byloje konstatavo, kad įkurta nauja UNSPC iš esmės perėmė visas prieš tai buvusios USPC teises ir pareigas bei turtą, ir iš esmės atlieka tas pačias funkcijas. Aplinkybę, jog minėtas UNSPC perėmė ankstesniojo USPC teises ir pareigas patvirtino ir Ukmergės rajono savivaldybės Tarybos (toliau – Taryba) sprendimai. Remdamasi byloje nurodytomis aplinkybėmis, teisėjų kolegija daro išvadą, kad nepriklausomai nuo to, kad dokumentuose nurodyta, jog USPC buvo likviduotas, iš aukščiau minėtų dokumentų matyti, kad UNSPC perėmė visas ankstesnio centro teises ir pareigas bei turtą, vykdo iš esmės tas pačias funkcijas. Vadinasi, USPC buvo ne likviduojama, o reorganizuojama. Kolegija pažymi, kad remiantis LR teisės aktais, juridinis asmuo gali pasibaigti dviem būdais – dėl likvidavimo arba dėl reorganizavimo [41].

Teisėjų kolegija pažymi, kad remiantis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika 2004 m. sausio 14 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-29/2004, kur yra išaiškinta, jog juridinio asmens pasibaigimas nebūtinai reiškia juridinio asmens likvidavimą ir kad „**Likvidavimas** – tai toks juridinio asmens pasibaigimas, kai jo veikla nutrūksta, o teisės ir pareigos nepereina kitiems juridiniams asmenims. **Reorganizavimas** – tai juridinio asmens pasibaigimas, kai jo veikla nenutrūksta, o pereina kitam asmeniui, ir toks veiklos perėjimas reiškia, kad šiam naujam asmeniui pereina teisės ir pareigos bei turtas“ [40]. Taigi, reorganizavimas ir likvidavimas savo esme skiriasi tuo, kad reorganizavimo atveju juridinio asmens teisės ir pareigos pereina kitam (ar kitiems) juridiniam asmeniui – teisių perėmėjui, o likvidavimo atveju teisės ir pareigos neperimamos [37].

Apartoje byloje apeliacinės instancijos teismas nusprendė, kad negalima laikyti teisėtu darbuotojos atleidimo pagal LR DK 136 straipsnio 1 dalies 6 punktą, t. y. likvidavus darbdavį, nes jo teisės ir pareigos, tarp jų ir darbo santykių pareigos, yra perėmusi kita įstaiga. Lietuvos apeliacinio teismo sprendimas rodo, kad, nagrinėjant atleidimo iš darbo dėl darbdavio likvidavimo bylą, buvo atsižvelgta į formalius viešo registro įrašus apie likviduotą įstaigą ir įvertinta tai, kad darbo teises ir pareigas yra perėmusi kita įstaiga [41].

Šiuo metu dar nėra pasibaigęs Lietuvos apeliacinio teismo sprendimo apskundimo terminas. Sprendimas, kasacine tvarka, per tris mėnesius, dar gali būti skundžiamas Lietuvos

Aukščiausiajame Teisme (**toliau – LAT**).

Taigi, ar įmonė buvo likviduota, sprendžiama, atsižvelgiant į darbdavio įmonės veiklą, teisių ir pareigų pasibaigimą ar nepasibaigimą. Antai, LAT 2001 m. balandžio 23 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje Nr. 3K-3-457/2001, pripažino neteisėtu darbuotojo atleidimą iš darbo dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo. Šiuo atveju, savivaldybės tarybos sprendimu Šilalės rajono savivaldybės Kultūros skyrius buvo reorganizuotas į Šilalės rajono savivaldybės Kultūros centrą, t. y. į atskirą biudžetinę įstaigą, turinčią juridinio asmens teises [37]. Tuo pažeistas Lietuvos Darbo sutarties įstatymo 32 straipsnis. Tauragės rajono apylinkės teismas 2000 m. spalio 16 d. sprendimu ieškinį patenkino, atleidimą iš darbo pagal Lietuvos Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 1 dalies 2 punktą „... kai sumažinamas darbuotojų skaičius dėl gamybos ar darbo organizavimo pakeitimų“ pripažino neteisėtu. Tauragės rajono apylinkės teismas padarė išvadą, kad Kultūros skyriaus panaikinimas savivaldybės struktūroje, perduodant jo funkcijas bei turtą kitoms biudžetinėms įstaigoms, o būtent kultūros centrui ir viešajai bibliotekai, reiškė įmonės reorganizavimą. Darbo santykiai su darbuotoju, jam sutinkant, turėjo tęstis reorganizuotame Šilalės rajono savivaldybės Kultūros centre, o jo atleidimas iš darbo yra neteisėtas, nesilaikant Lietuvos Darbo sutarties įstatymo 32 straipsnio 2 dalies nuostatų: „Įmonėms susijungus, įmonę padalijus, prijungus prie jos kitą ar pakeitus įmonės rūšį, darbo santykiai darbuotojo sutikimu tęsiasi“. Be to, Šilalės rajono savivaldybės Kultūros skyrius pažeidė ir Lietuvos Darbo sutarties įstatymo 34 straipsnio 1 dalyje nustatytus išpėjimo terminus, nes darbuotojas, kaip neįgalusis, apie numatomą atleidimą iš darbo, turėjo būti išpėtas raštu prieš keturis mėnesius, o ne prieš du mėnesius. Tauragės apylinkės teismas taikė Lietuvos Darbo sutarties įstatymo 32 straipsnį, 34 straipsnio 1 ir 3 dalis, 36 straipsnį, 37 straipsnio 1 dalies 1 punktą, LR CK 38 straipsnį [37].

Šioje byloje Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2000 m. gruodžio 21 d. nutartimi sutiko su apylinkės teismo išvada, kad atleidžiant darbuotoją iš darbo buvo pažeisti Lietuvos Darbo sutarties įstatymo 32 ir 34 straipsnių reikalavimai. Taip pat, LAT, pripažindamas atleidimą iš darbo neteisėtu, išaiškino, kad „likvidavimas reiškia asmens teisių ir pareigų pasibaigimą, o dėl reorganizavimo jos pereina kitiems asmenims. Ar konkrečiu atveju vyko likvidavimas, turi būti sprendžiama atsižvelgiant į tai, ar buvo siekiama užbaigti egzistuojančio asmens veiklą tokiu būdu, kad įstatymo nustatyta tvarka pasibaigtų visos jo teisės ir pareigos. Dalies įmonės funkcijų su turtu, reikalingu toms funkcijoms vykdyti, perdavimas naujai kuriamam juridiniam asmeniui gali būti laikomas dalies įmonės turto savininko pakeitimu“ [37].

Priešingai, LAT nagrinėdamas 2004 m. sausio 14 d. civilinę bylą Nr. 3K-3-29/2004, konstatavo, kad darbuotojo atleidimas dėl likvidavimo teisėtas, nes yra akcininko sprendimas dėl įmonės likvidavimo, „realiai vykdant įmonės turto perdavimą ar kitokią realizavimą, įmonės

ūkinė veikla nebuvo pertvarkoma, o įmonę siekta kaip juridinį asmenį pabaigti“. Todėl, pasak teismo, nebuvo pagrindo tvirtinti, kad įmonė ne likviduojama, o reorganizuojama [40]. LAT konstatavo, kad akcininko sprendimas dėl įmonės likvidavimo neatšauktas ir galiojantis, o tai nesudaro pagrindo tvirtinti, jog vyksta įmonės reorganizacija ir turėtų būti taikomi apribojimai dėl darbuotojų atleidimo iš darbo, numatyti Lietuvos Darbo sutarties įstatymo 32 ir 37 straipsniuose. Nors kasaciniame skunde kasatoriai nurodo LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. balandžio 23 d. nutartį, priimtą pagal ieškovės S. Palekienės ieškinį Šilalės r. sav. ir kt., dėl gražinimo į darbą, byloje Nr. 3K-3-457/2001, LAT aiškiai konstatavo, kad šioje byloje faktinės aplinkybės (*ratio decidendi*) nesutampa, todėl bylą nagrinėjantis teismas negalėjo pasinaudoti Teismų įstatymo, nustatyta tvarka paskelbtose, kasacine tvarka priimtose nutartyse esančiais teisės taikymo išaiškinimais. Esant tokioms aplinkybėms, byloje nebuvo pagrindo išvadai, kad atleidžiant darbuotojus iš darbo darbdavys būtų pažeidęs Lietuvos Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 1 dalies 1 punkto „... kai įmonė likviduojama darbdavio valia“ reikalavimus [40].

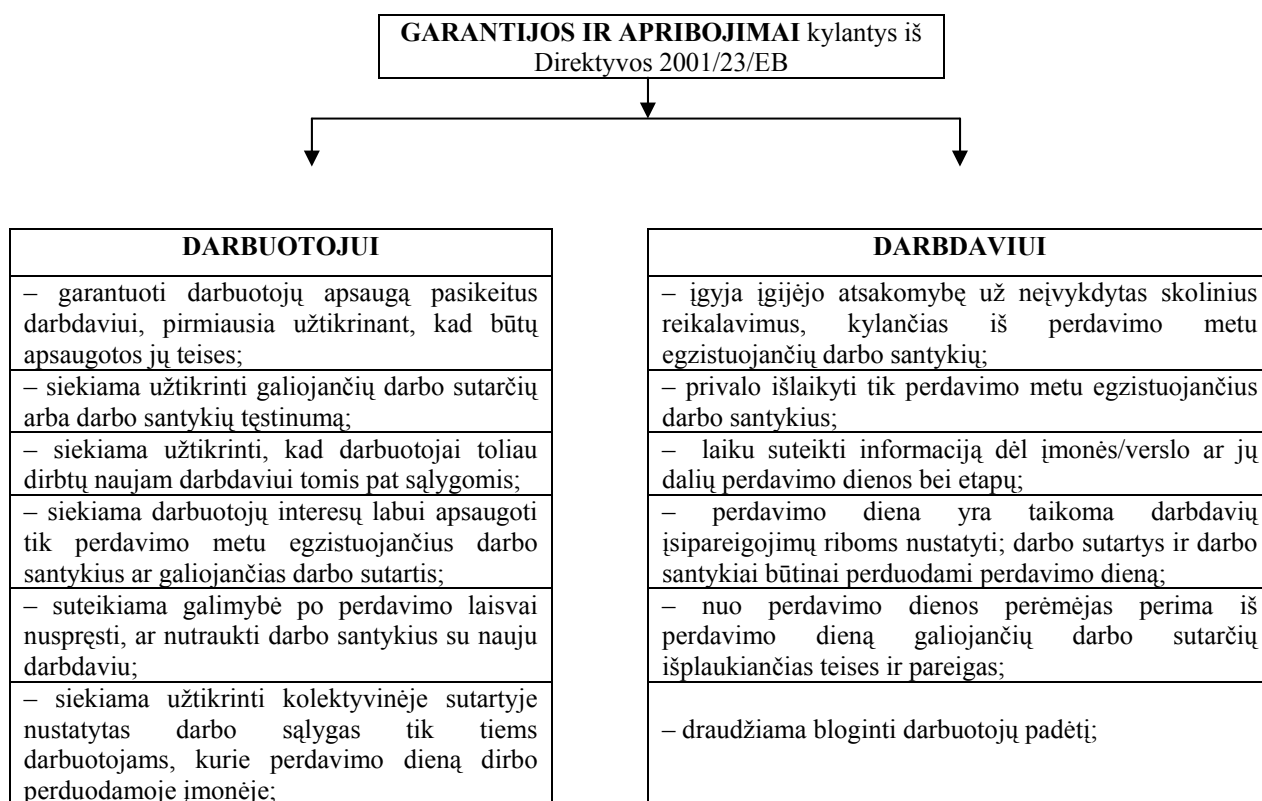
Darytina išvada, kad įmonės likvidavimas yra jos veiklos užbaigimas tokiu būdu, kai įmonės teisės ir pareigos likviduojamos, neperduodant ir neišskaidant jų kitiems asmenims, o įmonės reorganizavimas yra juridinio asmens pasibaigimas, kai jo veikla nenutrūksta, o pereina kitam asmeniui, ir toks veiklos perėjimas reiškia, kad šiam naujam asmeniui pereina teisės ir pareigos bei turtas. LR DSĮ 32 straipsnio norma yra taikoma darbdaviui, kai dėl nuo jo priklausančių ar be jo valios vykstančių aplinkybių yra pertvarkoma jo veikla be likvidavimo.

Pataisytos Europos Socialinės chartijos priede 24 straipsnio 1 dalyje yra susitarta, kad terminai **darbo sutarties nutraukimas** ir **nutraukta** reiškia darbdavio inicijuotą darbo sutarties nutraukimą. Europos Socialinės chartijos (pataisyta) 24 straipsnis taikomas visiems darbuotojams, tačiau jame nustatyta, kad šalis gali visiškai arba iš dalies netaikyti šios apsaugos šioms samdomų asmenų kategorijoms [1. 24 str.]: a) darbuotojams, kurie yra įdarbinti pagal darbo sutartį tiksliai nustatytam laikotarpiui arba darbui atlikti; b) darbuotojams, kurie yra priimti bandomajam arba mokomajam laikotarpiui, jeigu tai yra nustatyta iš anksto ir šis laikotarpis yra pakankamos trukmės; c) darbuotojams, kurie laikinai įdarbinami trumpam laikotarpiui. Europos Socialinės chartijos (pataisytos) 3 straipsnyje išvardyti dalykai negali būti laikomi svarbiomis priežastimis nutraukti darbo sutartį, pvz., a) narystė profesinėje sąjungoje arba dalyvavimas sąjungos veikloje nedarbo metu arba darbdavio leidimu - darbo metu; b) siekimas būti darbuotojų atstovu, buvimas juo tuo metu arba praeityje; c) skundo pateikimas arba dalyvavimas byloje prieš darbdavį dėl įstatymų ar kitų teisės aktų pažeidimo ar kreipimasis į atitinkamas kompetentingas administracijos institucijas; d) rasė, odos spalva, santuokinė padėtis, pareigos šeimai, nėštumas, religija, politiniai įsitikinimai, tautybė ar socialinė kilmė; e) nėštumo ir

gimdymo ar vaiko priežiūros atostogos; f) laikinas nebuvimas darbe dėl ligos ar traumos. Tokios nuostatos yra įgyvendintos ir Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

Darbuotojų, darbo santykiuose, įgytų teisių pasikeitimą įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atvejais ir su tuo susijusį draudimą atleisti darbuotojus, reglamentuoja ir Direktyvos 2001/23/EB nuostatos (žr. 9 schema), kurios privalo būti perkeltos į Valstybių narių nacionalinę teisę [16]. Pažymėtina, kad Direktyva yra imperatyvaus pobūdžio ir nuo jos negalima nukrypti bloginant darbuotojų padėtį. Direktyvos 2001/23/EB pagalbos gavėjai yra darbuotojai, o tai reiškia, kad ji taikoma tik tiems darbuotojams, kurie yra patekę į darbo santykius. Darbo santykių stabilumo garantija suteikiama darbuotojams, dirbantiems perdavimo metu arba tą dieną kai įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atveju perkeliama iš vienos darbo vietos į kitą, t. y. kai keičiasi darbdavys. Į apsaugą nėra įtraukti darbuotojai su kuriais perleidžiančiosios įmonės/verslo ar jų dalių darbdavys nutraukė darbo sutartis.

9 schema. Darbo teisinių santykių garantijos ir apribojimai



Šaltinis: parengta pagal Direktyvos 2001/23/EB nuostatas ir Europos Teisingumo Teismo precedentais

Direktyvos 2001/23/EB 3 dalies, 1 straipsnis apima garantiją darbuotojų teisėms, iš kur išplaukia, kad darbdaviui – perėmėjui kylančios teisės ir pareigos bei atsakomybė atitenka perdavimo dieną [16]. Taip pat Direktyvos 2001/23/EB 4 dalis numato priemones, kurios leistų išplėsti teisinę apsaugą tam tikrų specialių kategorijų darbuotojams. Valstybės narės savo teisės aktuose ar praktikoje, gali numatyti tam tikriems specialios kategorijos darbuotojams teisinę apsaugą [16].

Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 22 straipsnio 1 dalies 6 punkto pakeitimas yra susijęs su 2001 m. kovo 12 d. direktyva Nr. 2001/23/EB, kuri, kaip jau minėta, susistemina 1998 m. birželio 29 d. direktyvą Nr. 98/50/EEB, pakeitusią 1977 m. vasario 14 d. direktyvą Nr. 77/187/EEB „dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų teisių apsauga perduodant įmones, verslą ar verslo dalis, suderinimo įgyvendinimo“. Iki šio pakeitimo galiojusi nuostata nenumatė darbuotojų teisių gynimo, kai juridinis asmuo pertvarkomas, t. y. kai pakeičiama juridinio asmens forma. Todėl Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 22 straipsnio 1 dalies 6 punktas, o taip pat ir 138 straipsnis buvo papildyti nuostata, kad darbuotojų teisės ginamos ne tik reorganizacijos, bet ir įmonės pertvarkymo atveju. Todėl, visus išipareigojimus darbuotojams bus privalu perimti ne tik reorganizavus įmonę, bet ir ją pertvarkius.

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas (**toliau – EESRK**) 2008 m. spalio 28 d. pateikė savo nuomonę (išvados ir rekomendacijos), kurioje išreiškė susirūpinimą dėl privataus akcinio kapitalo sandorių galimos grėsmės užimtumui (įskaitant ir darbo vietų kokybę). Pažymėjo, kad šie sandoriai turi būti vykdomi laikantis derybų programos, kuri buvo suderinta su socialiniais partneriais kiekvienoje valstybėje narėje. EESRK prašo Komisijos, šios rizikos kapitalo iniciatyvos kontekste, užtikrinti, kad toliau dominuotų socialinis dialogas ir kad tokiais atvejais būtų taikoma darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su darbuotojais direktyva. Be to, dar kartą ragina Komisiją pateikti pasiūlymą, siekiant atnaujinti „įgytų teisių“ Direktyvą 2001/23/EB tokiu būdu, kad ji apimtų ir įmonių perdavimą, kurį lemia akcijų perleidimo operacijos [45]. Pažymi, kad tai labai svarbi problema, kadangi „pats paprasčiausias pasitraukimo iš rinkos būdas, kuris sudaro 39 proc. visų pasitraukimo iš rinkos atvejų, yra verslo pardavimas kitai korporacijai. Kitas, labiausiai paplitęs, būdas yra antrinis išpirkimas, kurio svarba, remiantis nepatvirtintais duomenimis, per pastarąjį dešimtmetį labai išaugo [45].

Lyginant LR DK ir Lenkijos DK aprašytus *apribojimus nutraukti darbo sutartį įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atvejais*, tokia nuostata įtvirtinta Lenkijos DK 23¹ straipsnio 6 punkte. Komentuojamas straipsnis aiškiai nustato, kad įmonės ar jos dalies perdavimas kitam darbdaviui negali būti teisėta priežastimi nutraukti darbo santykius. Lenkijos DK toks apribojimas taikomas ir iki šiol buvusiam darbdaviui, kuris negali nutraukti darbo sutarties dėl suplanuoto įmonės perdavimo, ir naujam darbdaviui, kuris perėmus įmonę, negali nutraukti

darbo sutarties, nepriklausomai nuo to ar darbuotojai buvo įtraukti prieš perėmimą, ar perėjo perdavimo dieną [29. P. 119]. Tačiau, kai kalbama apie neterminuotą darbo sutartį, dėl priešasčių, susijusių su darbuotoju ar su darbdaviu, išskyrus pačios įmonės perdavimą, vieniems ir kitiems darbuotojams naujas darbdavys gali nutraukti darbo sutartį pagal Lenkijos DK bendras taisykles. Taigi, darbuotojo atleidimas iš darbo, jo ankstesnio arba naujo darbdavio sprendimu, dėl įmonės/verslo ar jų dalies perdavimo yra niekinis, o teisė nutraukti darbo sutartį kitais pagrindais išlieka. Tokia nuostata, kaip jau buvo minėta, yra įtvirtinta ir pačioje Direktyvoje 2001/23/EB bei Vokietijos BGB 613a 4 straipsnyje, Lenkijos DK 23¹ straipsnyje ir LR DK 138 straipsnyje.

Lenkijos DK 23¹ straipsnio nuostatos turi būdingą įpareigojantį bruožą, besąlygiškai galiojantį *ius cogens* subjekto perėjimo – darbdavio perimamos įmonės/verslo ar jų dalių perėjimas į darbo santykius, nepriklausomai nei nuo darbdavio valios, nei nuo darbuotojų atstovų, ar net nuo pačių darbuotojų sutikimo, kuomet darbuotojams suteikiama galimybė tik po perdavimo nutraukti darbo sutartį su nauju darbdaviu, bendra tvarka [29. P. 118].

Atitinkamai Lenkijos DK 23¹ straipsnis numato, kad naujas darbdavys perima darbo santykiuose visas teises ir pareigas buvusio darbdavio, tuo tarpu darbuotojas išsaugo savo teises ir pareigas, kylančias iš darbo sutarties. Sutarties, sudarytos dėl materialinės atsakomybės, konkurencingumo ir komercinių paslapčių su darbuotojais, naujas darbdavys automatiškai *ex lege* tampa šalimi, kuria jau buvo ankstesnysis darbdavys. Tačiau, naujam darbdaviui nepereina įsipareigojimai ir teisės, kylančios iš civilinės teisės, pavyzdžiui, darbo santykiai susiję su kūryba, t. y. autorinės sutartys ir pan. [29. P. 118].

Sutarties šalis gali pasikeisti tik pasikeitus darbdaviui, nes, pasikeitus darbuotojui, senosios sutarties nelieka. **Darytina išvada**, kad darbuotojo pasikeitimas tolygus sutarties pasibaigimui, bet darbdavio pasikeitimas nereiškia pasibaigus darbo sutartį, nes, pagal LR DK 138 straipsnį ir aukščiau minėtų valstybių teisę, įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas, įmonės, įstaigos ar organizacijos sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prisijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos, verslo ar jo dalies perdavimas negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius. Pažodžiui tai reiškia, jog darbo santykiai tęsiasi ir darbo sutartis nenutrūksta, ją tik reikia pataisyti. Naujoji šalis perima visas anksčiau sudarytose sutartyse aptartas ir sulygtas teises ir pareigas.

Pavyzdžiui, du darbdaviai (įmonės, įstaigos, arba organizacijos), susitarė dėl reorganizacijos. Tarkim, įmonė „A“ prijungia įmonę „B“. Numatoma, kad reorganizacija įvyks po pusmečio. Vadinasi, būtent numatytą dieną įmonė „B“ baigs savo egzistavimą, o įmonė „A“ tęs veiklą jau kaip „atnaujinta“, reorganizuota. Pagal iš anksto parengtą naują darbo vietų sąrašą, kurių prireiks reorganizuotoje įmonėje, turi būti detalai aprašyta kokie etatai steigiami, o kurių

pareigybių kaip vienoje, taip ir kitoje įmonėje nebeprireiks. Vadinasi, žmones teks atleidinėti, t. y. mažinti darbuotojų skaičių. Todėl priimamas sprendimas, pagal įstatymą, iš anksto pradėti įteikinėti išpėjimus apie būsimą atleidimą iš darbo ir tokiu būdu, kad paskutinė išpėjimo termino diena sutaptų su reorganizacijos diena. Šiuo dokumentu iš anksto tiksliai suplanuojama kas ir kur dirbs arba nedirbs. Taigi, reorganizuota įmonė (šiuo atveju – įmonė „A“) veiklą pradės be nereikalingų darbuotojų naštos. Jeigu šioje situacijoje, pagal LR DK 130 straipsnio nustatytus reikalavimus, išpėjimai bus įteikti iki reorganizacijos pabaigos, iki realiai įvykdytų struktūrinių pertvarkymų, LR DK 138 straipsnis bus pažeistas. Todėl tokie išpėjimai būtų neteisėti bei niekiniai ir nesukurtų jokių teisinių pasekmių. Tokią išvadą patvirtina ir teismų praktika (žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimo Nr. 44, 4.5. p. – „Teismų praktika“ Nr. 20). *Sprendžiant klausimą dėl atleidimo teisėtumo tokioje situacijoje, būtų teisinga laikyti, kad darbuotojas atleistas be išpėjimo su visomis iš to išplaukiančiomis pasekmėmis.* Bet, kol darbo sutartys dar nenutrauktos, tokie darbuotojams įteikti lapeliai galėtų būti laikomi nebent bendro pobūdžio informacija, išpėjimu apie būsimą galimą išpėjimą. Tuo pat metu galima teigti, jog darbuotojo išpėjimas ir jo atleidimas pagal LR DK 129 straipsnį yra neatsiejami vienas nuo kito dalykai, dvi neatskiriamos darbo sutarties nutraukimo, pagal LR DK 129 straipsnį, procedūros dalys ir jeigu LR DK 138 straipsnyje rašoma: „... negali būti teisėta priešzastis nutraukti darbo santykius“, vadinasi, turima omenyje, kad darbuotojas ne tik negali būti atleistas iš darbo, bet negali būti ir išpėtas apie atleidimą tol, kol nepasibaigs reorganizacija. Atsižvelgiant į ETT praktiką, galima pažymėti, kad LR DK 138 straipsnio nustatytos garantijos, turėtų būti taikytinos ir valstybės tarnautojų, dirbančių valstybės ir savivaldybių institucijose bei įstaigose, atžvilgiu. Pavyzdžiui, dviejų valstybės įstaigų reorganizacijos atveju, kai dėl to būtina pagal naujai patvirtintą struktūrą naikinti tam tikras pareigybes, Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo 43 straipsnio, 1 dalies nustatyti dviejų ar keturių, raštiško išpėjimo apie pareigybės panaikinimą, mėnesių terminai turėtų būti taikomi ne anksčiau negu įvyks (pasibaigs) pati reorganizacija.

LR CK, antrosios knygos VIII skyriaus numatytais atvejais LR DK 138 straipsnis taikytinas įmonės, įstaigos, organizacijos reorganizavimo ir pertvarkymo, taip pat minėtų juridinių asmenų savininko, pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimo metu. LR DK 16 straipsnio 1 dalyje, LR CK 2.53 ir 2.56 straipsniuose numatytas darbdavys yra juridinio asmens filialas ar atstovybė, neturintys juridinio asmens statuso, taigi LR DK 138 straipsnis taikytinas tais atvejais, kai šiame straipsnyje numatytos aplinkybės yra susijusios su pačia įmone, įstaiga, organizacija, kurių filialu ar atstovybe yra darbdavys, arba kai keičiamas tų filialų ar atstovybės savininkas, pavaldumas ar pavadinimas. Pažymėtina, kad dalies įmonės, įstaigos, organizacijos funkcijų su turtu, reikalingu toms funkcijoms vykdyti, perdavimas naujai kuriamam juridiniam

asmeniui gali būti pripažįstamas tos dalies įmonės, įstaigos, organizacijos turto savininko pasikeitimu, kuriam esant taikomi LR DK 138 straipsnio apribojimai.

LR DK 9 straipsnio, 1 dalies įtvirtinta nuostata reglamentuoja panašų santykį, darbo teisės normos taikomos ir tada, kai darbo teisės normose nėra tiesioginės normos, reglamentuojančios tam tikrą santykį. LR DK 16 straipsnio 2 dalis numato, kad darbdavys gali būti fizinis asmuo, pavyzdžiui, jo vardo, pavardės, asmens kodo pasikeitimas negalėtų būti teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį, atsižvelgiant į reglamentuojantį panašų santykį, kuris įtvirtintas LR DK 138 straipsnyje.

Kaip jau anksčiau minėta, LAT 2003 m. gruodžio 29 d. nutarime Nr. 44, pažymėjo, kad įmonės, įstaigos, organizacijos ar kitos organizacinės struktūros struktūriniai pertvarkymai turėtų būti realūs, t. y. įforminami atitinkamo valdymo organo sprendimu, kurio kompetencijai pagal įstatymą, įstatus ir pan. priklauso tokio sprendimo priėmimas ir toks sprendimas turi būti realiai vykdomas. Tokie struktūriniai pertvarkymai gali būti teismo pripažįstami kaip svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį tuo atveju, jeigu dėl struktūrinių pertvarkymų darbuotojas arba keli darbuotojai nebegali atlikti darbo sutartimi prisiimtų funkcijų, arba tokios funkcijos ar jų dalis darbovietėje iš viso nebeatliekamos arba joms atlikti užtenka mažiau darbuotojų. LR DK 138 straipsnyje numatyti pasikeitimai nėra struktūriniai pertvarkymai ir šis straipsnis, esant tokiems pertvarkymams, netaikomas. LAT pasisakė, kad, jeigu greta reorganizavimo, pertvarkymo ar kitų LR DK 138 straipsnyje numatytų pasikeitimų procesų darbovietėje vyksta ir kiti procesai, pavyzdžiui, vykdomi vidiniai struktūriniai pertvarkymai ar kt., dėl kurių darbdaviui atsiranda prielaida LR DK 129 straipsnyje numatytais pagrindais atleisti darbuotoją iš darbo, darbdavys, pasinaudodamas tokia teise, privalo laikytis teisės aktų reikalavimų ir atleisti darbuotoją pagal LR DK 129 straipsnį [39].

Nagrinėjant Lietuvos Respublikos darbo santykius reglamentuojančius įstatymus ir jų pasikeitimus, pažymėtina, kad visais laikotarpiais įstatymai reglamentavo ir reglamentuoja būdus ir priežastis bei darbo sutarties nutraukimo apribojimus darbdaviui, įmonės reorganizavimo atveju, bet svarbesnis ***problemos atvejis yra darbo sutarties turinio pasikeitimas***, t. y. kai keičiamos šalių sulygtos sutarties sąlygos, apibrėžiančios jų teises ir pareigas. Taip pat įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atveju LR DK ir kitų teisės aktų nuostatos konkrečiai neapibrėžia kaip turėtų elgtis darbdavys su darbuotoju, bei kokias teises ir pareigas turi darbdavys, o darbuotojas garantijas. Tokiu atveju tenka vadovautis kitomis LR DK įtvirtintomis nuostatomis bei kitais teisės aktais.

Lietuvos Respublikoje, per nepriklausomybės laikotarpį, teismų praktikoje aptinkama mažai atveju, kai LAT būtų nagrinėjęs ir pateikęs sprendimą dėl darbuotojų „darbo santykių stabilumo“ įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atveju.

Tačiau Valstybinė darbo inspekcija (**toliau – VDI**) yra nagrinėjusi nevieną tokio pobūdžio skundą ir yra pateikusi išaiškinimų bei rekomendacinio pobūdžio sprendimų.

Didelio dėmesio sulaukęs ir daug darbuotojų bei abiejų pusių darbdavius įtraukęs perdavimo atvejis, kai į ginčą buvo įtrauktos ir visos svarbiausios įstaigos (Valstybinė socialinio draudimo fondo valdyba (**toliau – VSDFV**), Valstybinė mokesčių inspekcija (**toliau – VMI**) ir **VDI**), ***susijusios su tokio pobūdžio bylomis.***

VDI piliečių prašymų tyrimo ir analizės skyrius (toliau – Skyrius) pateikė išvadą „Dėl Lietuvos profesinės sąjungos „SOLIDARUMAS“ (toliau – Sąjunga) patikrinimo 2007 m. birželio 12 d. Nr. D-102. VDI Skyriaus specialistams pateiktame prašyme buvo profesinės sąjungos Druskininkų sanatorijos „Nemunas“ (toliau – Sanatorija) darbuotojų kolektyvo skundas dėl darbo įstatymų pažeidimų Sąjungoje [44].

VDI nustatyta tvarka, nagrinėjant minėtą prašymą, buvo atlikti patikrinimai Sąjungoje ir Sanatorijoje. Atliktų patikrinimų metu buvo nagrinėjami dokumentai, susiję su darbo teisiniais santykiais, apklausti Sąjungos administracijos atstovai ir Sanatorijoje dirbantys asmenys.

Buvo nustatyta, kad Sanatorijos kolektyvas, pats inicijavęs šio ginčo iškėlimą, dabar dirba UAB „Profesinių sąjungų mokymo ir tyrimo institutas“ (toliau – PMTI). Patikrinimo metu nustatyta, kad 2005-01-25 Sąjunga sudarė su PMTI pavedimo sutartį, pagal kurią ši privalėjo administruoti Sąjungos turtą, taip pat Sanatoriją Druskininkuose, o gautas pajamas perversti Sąjungai. Pagal Sąjungos atstovų VDI pateiktą paaiškinimą, PMTI sutarties sąlygų nevykdė, švaistė iš turto administravimo gautas lėšas, padarė Sąjungai nuostolių ir tuo pagrindu Sąjunga nusprendė minėtą sutartį nutraukti. Nutraukus pavedimo sutartį, Sąjunga nutarė savarankiškai administruoti Sanatoriją ir perimti PMTI įdarbintus Sanatorijos darbuotojus. Iš čia kilo darbuotojų darbinių santykių stabilumo problema: 2006 m. gegužės 3 d. 41-as Sanatorijos darbuotojas pateikė Sąjungai prašymus „darbo santykius pagal darbo sutartį su PMTI, perdavus verslą, tęsti Sąjungoje tose pačiose pareigose“. Sąjunga patenkino darbuotojų prašymus, tačiau neišformino darbo santykių tęstinumo, vadovaujantis LR DK 138 straipsniu, įrašant darbo sutarčių pakeitimus PMTI sudarytose darbuotojų darbo sutartyse, o sudarė su darbuotojais naujas darbo sutartis tam pačiam darbui ir, įstatymo nustatyta tvarka, pranešė VSDFV Vilniaus skyriui apie minėtų asmenų priėmimą į darbą. Nustatyta, kad faktiškai dirbti pagal sudarytas darbo sutartis darbuotojai nepradėjo, nes 2006 m. gegužės 4 d. Sąjunga sužinojo, kad PMTI teisme užginčijo pavedimo sutarties nutraukimą ir gavo teismo nutartį bei antstolio patvarkymą uždrausti Sąjungai nutraukti pavedimo sutartį su PMTI. Vykdamt teismo nutartį, kuri toliau buvo ginčijama, pavedimo sutartis nebuvo nutraukta, o Sanatorijos darbuotojai tęsė darbo santykius ir toliau vykdė savo darbines funkcijas PMTI. ***Taigi, dėl iškilusių teisinio pobūdžio problemų, atsirado pavojus darbuotojų darbo santykių stabilumui.*** Tada, Sanatorijos darbuotojų dauguma,

kurie turėjo pereiti dirbti į Sąjungą, o likusieji prisijungė vėliau, parašė prašymus dėl darbo sutarties nutraukimo su Sąjunga, nes faktiškai darbdaviu liko PMTI. Sąjunga, vadovaudamasi minėtais darbuotojų prašymais, informavo VSDFV apie atleidimus iš darbo. Kadangi darbuotojai faktiškai nebuvo pradėję dirbti Sąjungoje, nei darbo užmokestis, nei darbo laikas su darbo žiniaraščiais nebuvo skaičiuojami ir sudaromi. Pranešime VSDFV buvo nurodytos nulinės draudžiamųjų pajamų ir įmokų sumos. Taigi, tiek VDI, tiek ir patys darbuotojai patvirtina tą patį faktą, kad darbo sutartis iš naujo sudarė ir pasirašė, o realiai atlikti savo pareigų pagal jas neatlikinėjo ir neperėjo dirbti iš vienos įmonės į kitą [44].

Nagrinėjamu atveju pažymėtina ir tai, kad darbo užmokestį ir visus kitus mokesčius už aptariamą laikotarpį mokėjo PMTI. Darbuotojai tuo metu turėjo rūpesčių dėl problemų, susijusių su pajamų deklaravimu, nesumokėtų mokesčių VSDFV ir VMI. ***Pastarosiose įstaigose nėra numatyti tokie įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atvejai, kaip darbdavio pasikeitimas, o vykdomi tik priėmimai arba atleidimai. O tokiuose santykiuose esminis dalykas yra darbo santykių tęstinumo išsaugojimas*** [44].

VDI, tirdama darbuotojų Sanatorijos kolektyvo prašymą, bendradarbiaudama su VSDFV ir VMI atliko tyrimą, analizavo ir apibendrinio darbo teisės norminių aktų reglamentavimą darbo teisinių santykių srityje ir pateikė, savo kompetencijos lygmenyje, išvadas dėl prašyme išdėstytų klausimų. VDI išvadose pažymėjo, kad patikrinimo metu nustatyta, jog su darbuotojais, kuriuos ketino perimti Sąjunga, buvo pasirašytos darbo sutartys, tačiau dėl objektyvių, nuo darbdavio ir darbuotojo valios nepriklausančių priežasčių, t. y. teisinių nesutarimų tarp Sąjungos ir PMTI, realiai sutartys įgyvendintos nebuvo, nes darbuotojai neperėjo dirbti pas naują darbdavį – Sąjungą, t.y., toliau dirbo PMTI. PMTI vykdė darbdavio pareigas minėtų darbuotojų atžvilgiu. *VDI išanalizavus ir apibendrinus tyrimo medžiagą nustatė, kad darbuotojai dirbo nelegaliai.* Nagrinėjamoju atveju, įvertinus visas aplinkybes, nustatyta, kad Sanatorijos kolektyvas neperėjo dirbti į Sąjungą, todėl faktiniai darbo santykiai neprasisėdėjo. Tuo pačiu VDI mano, kad būtų tikslinga spręsti klausimą dėl VSDFV pateiktų pranešimų apie darbuotojų priėmimą ir atleidimą iš darbo Sąjungoje atšaukimo. ***Taip pat, savo išvadose VDI paminėjo, kad įgyvendinant vieną iš darbo teisinių santykių reguliavimo principų – darbo santykių stabilumo principą, LR DK 138 straipsnis numato, 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 priežastimi nutraukti darbo santykius.*** Tokiu būdu, VDI darbo teisės specialistų nuomone, nagrinėjamu atveju, Sąjunga, norėdama perimti Sanatorijos administravimą ir tuo pačiu Sanatorijos darbuotojus, turėjo perimti tarp darbuotojų ir PMTI sudarytas darbo sutartis ir jas pakeisti,

nurodant darbo santykių tęstinumą pagal LR DK 138 straipsnį. Paminėtina, kad būtent taip (dėl darbo santykių tęstinumo pagal LR DK 138 straipsnį) buvo suformuluoti darbuotojų prašymai, pateikti Sąjungai 2006 m. gegužės 3 d.. VDI specialistų nuomone, pranešimai VSDFV apie darbuotojų priėmimą į darbą bei atleidimą iš darbo, be įstatyminio pagrindo, buvo pateikti nepagrįstai, neįvertinant susiklosčiusios padėties ir faktinių aplinkybių, nes darbo santykiai tarp Sanatorijos darbuotojų ir Sąjungos neprasidėjo [44].

Lietuvos Respublikos „Įmonių bankroto įstatymo“ ir įstatymo „Dėl darbuotojų dalyvavimo priimančiam sprendimui Europos Bendrovėse (toliau vadinama EB)“, paskirtis - reglamentuoti aiškų proceso eigą, etapus, procedūrų vykdymą, teises ir pareigas, skolininko, kreditorių ir trečiųjų asmenų garantijas, jų interesų gynybą, darbo santykių reguliavimą. Palyginus, su ES valstybėmis įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atveju Lietuvoje nėra atskiro įstatymo ar kito teisės akto, reglamentuojančio aiškų procesą darbo santykiuose, kuriuose būtų nurodyta darbdavio padėtis ir jo veiklos etapai bei darbuotojo garantijos. Pavyzdžiui, Lietuvos „Įmonių bankroto įstatymas“, įmonės bankroto atveju, numato darbo santykių reguliavimą [8]. Tuo atveju, kai įmonei yra iškelta bankroto byla, komentuojame įstatyme, apibrėžiama darbuotojų atleidimo procedūra, nurodoma kaip informuojamas darbuotojas ir kt. institucijos. Pranešimas turi būti pateiktas teritorinei biržai, savivaldybės institucijai ir įmonės darbuotojų atstovams, taip pat nurodoma, koku būdu ir per kokį laikotarpį turi būti pateikta tokia informacija. Atleistam darbuotojui numatoma išėtinė išmoka ir atsiskaitymo tvarka.

LR CK reglamentuoja tik tai, kad įmonės veiklos perdavimas nėra pagrindas nutraukti sutartį ar reikalauti įvykdyti prievolę prieš terminą, jeigu kitaip nenumato sutartis, pavyzdžiui, terminuota sutartis, tačiau nenumato darbdavio pareigų vykdymo etapų, kitų įsipareigojimų, susijusių su darbo santykiais [3].

Nagrinėjant LR DK, LR CK ir kitus teisės aktus, **darytina išvada**, kad *įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atveju*, darbdavio pareigų vykdymo procedūros (etapai nėra numatyti) nėra reglamentuotos. Tai apsunkina darbdavio ir darbuotojo santykius, įgyvendinant darbo santykių stabilumo principą. Nors LR DK 35 straipsnis numato, jog įgyvendindami savo teises bei vykdydami pareigas darbdaviai, darbuotojai ir atstovai turi taikyti įstatymus, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų, draudžiama piktnaudžiauti savo teise. ***Darbo teisių įgyvendinimas ir pareigų vykdymas neturi pažeisti kitų asmenų teisių ir įstatymų saugomų interesų, šių normų neretai nesilaikoma, dėl jų neapibrėžtumo ir aiškaus reglamento nebuvimo.***

Direktyvos 2001/23/EB 2 skyriaus, 1 dalyje, valstybėms narėms, palikta galimybė po perdavimo dienos, perdavėjui ir perėmėjui už įsipareigojimus, iki perdavimo dienos kilusius iš darbo sutarties arba darbo santykių, galiojančių perdavimo dieną, atsakyti solidariai. Tokia

nuostata įtvirtinta Lenkijos DK 23¹ straipsnio 2 dalyje ir Vokietijos BGB 613a straipsnyje. Ši Lenkijos DK nuostata reglamentuoja, kad ankstesnysis darbdavys, kartu su naujuoju, solidariai atsako už numatytas pareigas, jei šios pareigos atsiranda iki perdavimo dienos ir vėliausiai turi būti įvykdytos per vienerius metus, skaičiuojant nuo perdavimo datos. Tačiau, jei šios pareigos turi būti įvykdytos po perdavimo dienos, ankstesnysis darbdavys atsako tik už laikotarpį iki perdavimo dienos. Šiuo metu Lenkijos DK nereglamentuoja naujo darbdavio atsakomybės įmonės (pilno) perdavimo atveju, bet iki 1996 m. Lenkijos DK 23¹ straipsnio 2 dalis, įmonės (pilno) perdavimo atveju, reglamentavo, kad atsakomybė (įsipareigojimai) darbo santykiuose už perimtus darbuotojus, atsiradusi prieš perėmimo dieną, tenka tik naujam darbdaviui. Šiuo metu Lenkijos DK, dėl tokio teisinio reguliavimo trūkumo, paliekama laisvė ir šis klausimas gali būti darbdavių susitarimo objektu. Jeigu toks susitarimas nenumatytas tarp darbdavių, atsakomybė (įsipareigojimas) tenka tik naujam darbdaviui [29. P. 121].

Be išvardintų teisių ir įsipareigojimų vykdymo, taip pat yra svarbios Direktyvos 2001/23/EB 3 skyriaus, 7 straipsnio nuostatos, kad *perdavėjas ir perėmėjas privalo informuoti savo atitinkamų darbuotojų, kuriems turėjo įtakos perdavimas, atstovus*. Perdavėjas privalo tokią informaciją savo darbuotojų atstovams pateikti iš anksto, prieš atliekant *įmonės/verslo ar jų dalių perdavimą* bei, bet kuriuo atveju, prieš tai, kol perdavimas dar nėra padaręs tiesioginės įtakos darbuotojų darbo sąlygų ir užimtumo pasikeitimui. Remiantis komentuojamo straipsnio nuostatomis, darbdaviai privalo informuoti apie tokius sprendimus, t. y., jeigu esamas arba naujas darbdavys planuoja pradėti veiksmus, susijusius su darbo sąlygų keitimu, jis yra įpareigotas pradėti derybas su atitinkamais darbuotojų atstovais, pavyzdžiui, su organizacijomis, profesinėmis sąjungomis, tikslu pasiekti susitarimą dėl darbo santykių stabilumo. Lenkijos DK 23¹ straipsnio 3 dalis numato terminą, kuris turi būti neilgesnis nei 30 dienų, skaičiuojant nuo tos dienos, kurią buvo pateikta informacija apie veiksmus, turinčius įtakos darbuotojų teisei padėčiai. Toks terminas susijęs, kaip nustato ir komentuojamas straipsnis, su galimybe konsultuotis, siekiant susitarimo pasiekimo be derybų [29. P. 119]. LR DK 23 straipsnio 1 dalies 2 punktas nustato, kad darbdaviai, priimdami sprendimus, galinčius turėti įtakos darbuotojų teisei padėčiai, privalo konsultuotis su darbuotojų atstovais ir įstatymų nustatytais atvejais gauti jų sutikimą. Pagal LR DK 23 straipsnio, 1 dalies, 4 punktą, pasiūlymai turi būti išnagrinėti per LR DK nustatytą laikotarpį, o tuo atveju, jeigu toks laikotarpis nenustatytas, turi būti motyvuotai raštu išnagrinėti per vieną mėnesį.

Vadinasi, darbdaviai yra įpareigoti laiku pateikti tinkamą, rašytinę, informaciją atitinkamiems darbuotojų atstovams, pavyzdžiui, kiekvienai organizacijai ar profesinei sąjungai, jeigu tokia yra, apie ketinimą perduoti įmonę/verslą ar jų dalį, taip pat informuoti apie perdavimo dieną, numatomas priemones, perdavimo priežastis, bei teisinius, ekonominius ir

socialinius padarinius, turinčius įtakos darbuotojams. Taip pat, raštu, pranešti apie suplanuotus veiksmus, susijusius su sąlygomis šiems darbuotojams, ypač apie tas sąlygas, kurios susijusios su darbu, darbo užmokesčiu ir perkvalifikavimu. Tokia informacija turi būti pateikta atitinkantiems darbuotojų atstovams kiek įmanoma anksčiau, pavyzdžiui, kaip jau minėta, Lenkijos DK 23¹ straipsnio, 3 dalyje - ne vėliau kaip 30 dienų prieš numatytą perdavimo dieną, o nesusitarus per nustatytą terminą, dėl priežasties, kai neįmanoma suderinti susitarimo turinio, darbdavys savarankiškai priima veiksmus, susijusius su darbo santykių perėmimu, atsižvelgdamas į derybose su darbuotojų atstovais pasiektus rezultatus ir nustatytas bei aptartas sąlygas [29. P. 119].

Jeigu įmonėje nėra veikiančios organizacijos ar profesinės sąjungos, Lenkijos DK aiškiai apibrėžia sąlygas, pagal kurias esamas ir naujas darbdavys įpareigojamas informuoti kiekvieną darbuotoją raštu apie numatytus terminus, numatytą įmonės ar jos dalies perdavimo dieną kitam darbdaviui, nurodant priežastis bei teisinius, ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojams, taip pat apie planuojamus esamų darbuotojų darbo sąlygų pakeitimus, ypatingai apie darbą, darbo užmokestį bei perkvalifikavimą. Tokia informacija privalo būti pateikta ne vėliau kaip per 30 dienų prieš įmonės ar jos dalies numatytą perdavimo kitam darbdaviui dieną. Minėtas sąlygas reglamentuoja Lenkijos DK 23¹ straipsnio, 3 dalis [19. 23¹ str.].

Tuo atveju, kai darbuotojai nenori ir prieštarauja, kad įmonė būtų perduota, remiantis Lenkijos DK 23¹ straipsnio 1, 2, 3 punktais, darbdavys tampa perimamuoju subjektu [19. 23¹ str.]. Vis dėl to, numatyta, kad dviejų mėnesių laikotarpyje nuo pateiktos informacijos dienos, dėl įmonės perėmimo, kiekvienas perimtos įmonės darbuotojas, taip pat ir įdarbintas pagal terminuotą darbo sutartį (apibrėžtam laikui arba iki tam tikro, numatyto, darbo atlikimo), gali nutraukti darbo sutartį, ne vėliau kaip prieš septynias dienas raštu įspėjęs darbdavį, kaip tai numato Lenkijos DK 23¹ straipsnio 4 dalis [19. 23¹ str.]. Teisinių padarinių srityje toks sprendimas darbo santykiuose (veikimo būdas) yra sulyginamas su darbo sutarties nutraukimu darbdavio iniciatyva.

Darytina išvada, kad toks, neįprastas, darbo santykių perėmimo esminis reguliavimo elementas yra darbdavio įpareigojimas informuoti veikiančius darbuotojų atstovus apie suplanuotą įmonės ar jos dalies perdavimą bei darbuotojų teisę darbo santykius sureguliuoti per kuo trumpesnę laiką [29. P. 120-121]. Atkreiptinas dėmesys, kad čia kalbama apie įmonės (su turtu), taip pat su asmenimis – darbuotojais perdavimą, o tai yra sunku suderinti su Konstitucijos principais: žmogaus laisve ir laisve į darbą. Tokia konstrukcija įgyvendinta pirmiausia darbuotojų interesams ginti ir pagrįsta darbuotojo sutikimo faktu. Remiamasi tuo, kad darbuotojai suinteresuoti išlaikyti, iki šiol turėtas, darbo vietas ir pas naująjį darbdavį. Atsižvelgiant į darbo santykių stabilumo principo įgyvendinimą nacionalinėje teisės normoje,

galima apibrėžti, kad darbuotojas turi teisę būti išpėtas apie įmonės/verslo ar jų dalių perdavimą prieš protingą terminą, per kurį turėtų laiko pareikšti apsisprendimą ar priims naujo darbdavio pasiūlytas sąlygas, ar su jomis nesutiks, taip pat turės galimybę nutraukti darbo santykius, gaunant atitinkamą iškeitinę garantiją [29. P. 120].

Jeigu, vis dėl to, darbuotojas nesutinka pereiti pas naują darbdavį, tai jis turi turėti galimybę suderinti darbo santykius, iki įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo. Tai reiškia, kad informaciją apie įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo dieną darbdavys privalo įteikti darbuotojams per tokį terminą, kad išpėjimas darbuotojams paliktų galimybę nutraukti darbo sutartį prieš septynias dienas iki numatytos perdavimo dienos. Nustatant dviejų mėnesių terminą, per kurį turi būti išreikšta darbuotojo valia dėl darbo santykių sureguliuavimo, pranešimas turi būti įteiktas taip, kad visi darbuotojai, individualiai, nepažeidžiant dviejų mėnesių termino, patvirtintų, jog yra informuoti apie įmonės/verslo perdavimą kitam darbdaviui [29. P. 120].

Aukščiau nurodytas reguliavimas susijęs tik su darbuotojais, įdarbintais pagal darbo sutartį. Kai kalbama apie kitus darbuotojus, pavyzdžiui, išrinktus, pašauktus ar skirtus į tarnybą, naujasis darbdavys privalo jiems, įmonės ar jos dalies perėmimo dieną, pasiūlyti naujas sąlygas, ypač darbą ir darbo užmokestį. Nėra jokių kliūčių, kad jiems būtų pasiūlytas darbas iki šiol buvusiam poste, pareigose. Tokiu atveju, jei nesusitariama dėl sąlygų, darbo santykiai sprendžiami pagal bendrą, nustatytą, tvarką (numatytą dieną) nuo dienos, kurią darbuotojas pateikė pareiškimą dėl atsisakymo priimti naujas sąlygas arba termino (dieną) iki kurio turėjo pateikti tokį sprendimą – pareiškimą. Toks darbo santykių sureguliuavimo būdas yra sulygintas su darbo sutarties nutraukimu darbdavio iniciatyva [29. P. 120].

Lietuvoje pagal atitinkamus teisės norminius aktus iš vienos valstybinės institucijos kitai buvo perduotas verslas ar verslo dalis. Valstybinės visuomenės sveikatos saugos kontrolės funkcijoms atlikti vykdomi laboratoriniai tyrimai buvo perduoti iš visuomenės sveikatos centrų Nacionaliniam visuomenės sveikatos tyrimų centrui [42]. Todėl Klaipėdos visuomenės sveikatos centro Mikrobiologijos ir parazitologijos laboratorijos bei Higienos ir fizikinių matavimų laboratorijos laborantai negalėjo būti išpėti ir atleisti, o jų darbo santykiai ir darbo sutartys turėjo būti tęsiamos Nacionaliniame visuomenės sveikatos tyrimų centre, LR DK 138 str. pagrindu. Nagrinėjamu atveju, Lietuvos Profesinė Sąjunga „SOLIDARUMAS“ (toliau – Solidarumas), 2007 m. lapkričio 7 d. savo išvadose nurodė (vadovaujantis LR DK 30 straipsnio, 1 dalies, 4 punktu; 96 straipsnio, 1 dalies, 2 punktu; 105 straipsnio, 3 dalies, 3 punktu ir kt. teisės aktais, kurie reglamentuoja darbuotojo perkėlimą, darbdavių susitarimu, į kitą darbovietę), aplinkybes, kai nauja darbo sutartis nesudaroma, o tęsiama sutartis su senuoju darbdaviu, kuris, šiuo atveju, buvo Nacionalinis visuomenės sveikatos tyrimų centras. Pagal LR DK 138 straipsnį, verslo dalies perdavimas negali būti teisėta priežastimi nutraukti darbo santykius, o tai reiškia, kad

Klaipėdos visuomenės sveikatos centro Mikrobiologijos ir parazitologijos laboratorijos bei Higienos ir fizikinių matavimų laboratorijos laborantai negali būti atleisti. Jie visi be išimties turėjo būti perkelti į Nacionalinį visuomenės sveikatos tyrimų centrą. Laborantai negalėjo būti atleisti ir vėl priimti, o jų darbo santykiai turėjo tęstis, darbdavių susitarimu, laborantus perkeltiant į Nacionalinį visuomenės sveikatos tyrimų centrą [42]. Savo išvadą Solidarumas patvirtina pateiktais Europos teisingumo teismo sprendimais ir taikant Direktyvą 2001/23/EB.

Atsižvelgiant į teismų praktiką ir nagrinėjamą medžiagą, **darytina išvada**, kad įstatyme buvo neįmanoma sureguliuoti visų darbo teisinių santykių subjektų veiksmų, nes akivaizdu, kad ekonominiai ir socialiniai santykiai labai dažnai keičiasi, atsiranda vis naujų santykių, tokių santykių detalus reglamentavimas įstatymuose būtų nenutrūkstama įstatymų kaita, t. y. atsiradus naujiems ar pasikeitus visuomeniniams santykiams, atsiranda būtinumas nuolatiniams teisės normų kūrimui. Tai reiškia, kad kol bus sukurta nauja norma, dalis visuomeninių santykių būtų palikta savireguliacijai, nebūtų pasiektas darbo teisės sistemos stabilumas. **Todėl, svarbu ne detaliam sureguliuoti visus galimus visuomeninius darbo santykius, o nustatyti pagrindines procedūras ir taisykles, įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atveju, kurios užtikrintų tinkamą darbo santykių stabilumo principo įgyvendinimą ir pareigų įvykdymą atsižvelgiant į egzistuojančius ir į naujus visuomeninius darbo santykius.**

Remiantis aukščiau išdėstytomis aplinkybėmis ir palyginimu su Lenkijos Respublikos Darbo kodekso nuostatomis bei ETT praktika, akivaizdu, kad Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 138 straipsnis nepakankamai reglamentuoja darbo santykių reguliavimą, todėl, siekiant įgyvendinti darbo santykių stabilumo principą, būtina LR DK 138 straipsnį tobulinti ir jį plačiau reglamentuoti. Neatmestina galimybė priimti specialiąją teisės normą, kuri reguliuotų darbo santykių stabilumą, įvairių formų verslo perdavimo atvejais. Specialiojoje normoje būtų galima nustatyti aiškias įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo procedūras, etapus bei darbo santykių reguliavimą. Be to, tokia teisės akte galėtų būti nustatytos bendrųjų taisyklių išimties, kurios įgalintų suderinti europinių ir nacionalinių teisės aktų taikymą darbo santykiuose, siekiant užtikrinti darbuotojų teisių apsaugą ir reikalaujant, kad perdavėjai ir perėmėjai vykdytų savo pareigas, sutinkamai su Direktyvos 2001/23/EB nuostatomis. Direktyvos principai turėtų būti įgyvendinti ir Lietuvos Respublikos Darbo kodekse.

Aiškesnės ir dėl to lengviau prieinamos bei įgyvendinamos teisės normos darbdaviui leistų racionaliau organizuoti įmonės ar verslo perdavimą, išvengti darbo santykių konfliktų. Efektyvios ir skaidrios procedūros užtikrintų laiko ir lėšų taupymą.

IŠVADOS

1. Įmonių/verslo ar jų dalių perdavimo procese sąvokos: *perdavimas, perdavimo diena, laikinosios įdarbinimo įmonės, ūkio subjektas, reorganizavimas ir likvidavimas* yra susistemintos ir suformuluotos remiantis ne tik nacionaline teise, bet ir Direktyvos 2001/23/EB nustatytais terminais, kuriuos patvirtina Europos Teisingumo Teismų precedentai.

Įrodyta, kad šios sąvokos yra tarpusavyje susijusios vykdant perdavimo procesą, kurio tikslas yra garantuoti darbo santykių stabilumą ir tęstinumą.

2. Žvelgiant istoriniu aspektu į teisinio reglamentavimo trūkumus darbuotojų teisių apsaugoje, įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atveju, išskirtini du laikotarpiai: nuo 1972 m. iki 2003 m. ir nuo 2003 m. iki dabar.

Pirmajame laikotarpyje, 1972 m. Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos Darbo įstatymų kodekse, apribojimas nutraukti darbo santykius, reorganizuojant įmonę, buvo siauro pobūdžio, nes buvo liberalizuojamas administracijos iniciatyva (t. y. lengvinant sąlygas, norint atleisti darbuotojus). 1991 m. priimtame Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatyme ši nuostata atskiriama ir pavadinta „apribojimas nutraukti darbo santykius, reorganizuojant įmonę“.

Antrajame laikotarpyje, įsigaliojusiam 2003 m. Lietuvos Respublikos darbo kodekse, 138 straipsnis dėl apribojimų nutraukti darbo sutartį reorganizuojant įmonę, papildytas naujomis sandorių rūšimis. Akivaizdu, kad siauras požiūris praplėstas, siekiant užtikrinti darbuotojų darbo santykių stabilumą ir tęstinumą.

Atkreiptinas dėmesys, kad nuolat vykstant ekonominiams ir socialiniams pokyčiams, atsiranda vis naujų sandorių rūšių, todėl mažėja skaidrumas darbuotojų teisių apsaugos srityje.

3. Nustatyta, kad darbuotojo ir darbdavio teises bei pareigas, įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atvejais, reglamentuoja direktyvos 2001/23/EB nuostatos, kurios privalo būti perkeltos į valstybių narių nacionalinę teisę. Tenka apgailestauti, tačiau Lietuvos Respublikos darbo kodekso 138 straipsnis įtvirtina tik bendro pobūdžio nuostatą, kad „Įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas, įmonės, įstaigos ar organizacijos sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos, verslo ar jo dalies perdavimas negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius“. Tai patvirtina faktą, kad Lietuvos Respublikos teisė, kol kas, nėra pilnai suderinta su Direktyva. Nacionalinėje teisėje nėra numatytas darbuotojų informavimas, konsultavimas, perdavimo etapai, perdavimo diena ir kt..

4. Analizuojant Lietuvos Respublikos Darbo kodeksą, Civilinį kodeksą ir kitus teisės aktus, darytina išvada, kad, įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atveju, nėra numatytos procedūros, kurias turėtų įvykdyti darbdavys, o tai apsunkina darbo santykių stabilumo principo

įgyvendinimą.

Remiantis direktyvos 2001/23/EB nuostatomis, kurias patvirtina Europos Teisingumo Teismo precedentai, išskirtos tokios procedūros ir taisyklės: įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atveju darbdaviai, priimdami sprendimus, galinčius turėti įtakos darbuotojų teisei padėčiai, privalo: a) iš anksto informuoti darbuotojus (ar jų atitinkamus atstovus) apie ketinimą vykdyti įmonės/verslo ar jų dalių perdavimą; b) informuoti apie numatytą perdavimo dieną; c) apie numatomus procedūrinius veiksmus; d) apie perdavimo priešastis; e) apie numatytus etapus; f) apie teisinius, ekonominius ir socialinius padarinius, turinčius įtakos darbuotojui; g) apie darbo sutarčių tęstinumą.

5. Tinkamai nereglamentuotas įmonės/verslo ar jų dalių perdavimas turi tiesioginių, neigiamų ekonominių pasekmių tiek valstybės, tiek ir ūkio subjektų finansams. Jau nekalbant apie kompensacijas ir išmokas nepagrįstai atleistiems darbuotojams, kaip pavyzdį, galima būtų paminėti ir atvejus, kuomet įmonė tyčia privedama prie bankroto, neatsiskaito su valstybe, kreditoriais, tačiau po kurio laiko tie patys savininkai su tais pačiais darbuotojais ir turtu vėl vykdo tą patį verslą, tik jau kitoje įmonėje.

Taigi, tinkamai subalansavus teisės aktus, reguliuojančius darbo santykių stabilumą verslo perdavimo atvejais, būtų užtikrinamos darbuotojų teisės, lengviau identifikuojamas verslo judėjimas, tuo pačiu sumažėtų tyčinių bankrotų ar stambaus masto sukčiavimų galimybės.

Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad senųjų demokratijų šalyse veikiančios darbuotojų teisių apsaugos įstatymai turi ir netiesioginę reikšmę – daro poveikį verslo skaidrumui, o dėl numatytų griežtų procedūrų, įtakoja ir paties verslo stabilumą.

Siekiant patobulinti principą „darbo santykių stabilumas“, įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atvejais, reglamentuojančias teisės normas ir užtikrinti jų taikymą praktikoje, siūloma įgyvendinti šias **rekomendacijas**:

1. Siekiant suderinti Europos Sąjungos Direktyvą 2001/23/EB ir Lietuvos Respublikos Darbo kodeksą, būtina perkelti esmines Direktyvos nuostatas į Lietuvos darbo teisę;

2. Būtina praplėsti Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 138 straipsnį Direktyvos 2001/23/EB nuostatomis arba išleisti specialiąją teisės normą (Pvz.: „Verslo perdavimo įstatymą“, kuris reglamentuotų ne tik perdavimo procedūras, bet ir darbo santykių sureguliovimą. Toks įstatymas turėtų apibrėžti perdavimo procedūras ir taisykles, kurios užtikrintų darbuotojų darbo santykių stabilumo principą (darbo santykių tęstinumą, informavimą, konsultavimą, etapus, perdavimo dieną ir kitas garantijas);

3. Atsižvelgiant į perduodamo verslo darbo santykių specifiškumą, valstybinės institucijos, tokios, kaip VMI bei VSDFV, turėtų įtraukti naujo tipo kriterijus į savo nustatytas duomenų pateikimo formas bei patikslinti duomenų apskaitos principus.

4. Paruošti ir išleisti patariamojo pobūdžio leidinį „Darbdavio patarėjas“, kuriame būtų nurodyti įmonės/verslo ir jų dalių perdavimo ypatumai padedantis teisingai vykdyti procesą ir užtikrinantys darbo santykių stabilumo principą. Taip pat, nurodant Lietuvos Respublikos darbo santykių reglamentuojančius įstatymus, direktyvos 2001/23/EB nuostatas, bei Lietuvos Aukščiausio Teismo ir Europos Teisingumo Teismo praktiką.

LITERATŪRA

I. Norminiai teisiai aktai

1. **Europos socialinė chartija** (pataisyta) // Valstybės žinios, 2001. Nr. 49-1704 [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. sausio 14 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=42260&p_query=&p_tr2=>
2. **Lietuvos Respublikos Konstitucija** // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014 [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. sausio 14 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=274999>
3. **Lietuvos Respublikos** civilinis kodeksas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.
4. **Lietuvos Respublikos** darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
5. **Lietuvos Respublikos** darbo kodekso komentaras (I. Nekrošius, G. Bužinskas, T. Davulis ir kt.) I dalis: Bendrosios nuostatos. II dalis: Kolektyviniai darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2003.
6. **Lietuvos Respublikos** darbo kodekso komentaras (I. Nekrošius, G. Bužinskas, T. Davulis ir kt.) III dalis: Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004.
7. **Lietuvos Respublikos** darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-973. [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. sausio 14 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=2323>
8. **Lietuvos Respublikos** įmonių bankroto įstatymas // Valstybės žinios. 1992, Nr. 29-843.
9. **Lietuvos Respublikos** Vyriausybės nutarimas Nr. 902 „Dėl fondo bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojų reikalavimų, susijusių su darbo santykiais, tenkinti įsteigimo“ // Valstybės žinios. 1997. Nr. 76-1960, Nr. 82-2060; 1998. Nr. 31-832, Nr. 86-2400; 1999. Nr. 5-102; 2000. Nr. 18-434, Nr. 54-1582.
10. **Lietuvos Tarybos** Socialistinės Respublikos darbo įstatymo kodeksas // Valstybės žinios. 1972, Nr. 18-137. [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. sausio 14 d.]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=20470&p_query=&p_tr2=
11. **Tarptautinės darbo** organizacijos 1948 m. konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ // Valstybės žinios. 1996. Nr. 27-65.
12. **Tarptautinės darbo** organizacijos 1971 m. konvencija Nr. 135 "Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje" // Valstybės žinios. 1996. Nr. 30-737.
13. **Tarptautinė darbo** organizacijos konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“

14. **Tarptautinės darbo** organizacijos 1992 m. konvencija Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo darbdaviui tapus nemokiu“ // Valstybės žinios. 1996. Nr. 31-768.

15. **Tarybos direktyva**, iš dalies pakeičianti Direktyvą 77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo, derinimo 98/50/EEB (Taryba (ministrų) |Direktyva|1998/50|31998L0050| 1998 06 29 |Galioja|)

16. **Tarybos direktyva**, priimta 2001 m. kovo 12 d., „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“ 2001/23/EB. [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. sausio 14 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=27445&p_query=&p_tr2=0>

17. **Bürgerliches Gesetzbuch** (Vokietijos civilinis kodekso 613 a. straipsnis). [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. spalio 14 d.]. Prieiga per internetą: <<http://bundesrecht.juris.de/bgb/index.html>>

18. **German Civil Code - Bürgerliches Gesetzbuch** since it was enacted on 1 January 1900. [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. spalio 14 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.iuscomp.org/gla/statutes/BGB.htm>>

19. **Kodeks pracy** Rzeczpospolitej Polskiej – stan prawny na dzień 4 sierpnia 2008 r. [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. spalio 14 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.pip.gov.pl/>>; <<http://www.pip.gov.pl/html/pl/html/k0000000.htm>>

II. Teisės literatūra ir publikacijos

20. **Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. ir kt.** Darbo teisė: vadovėlis. – Vilnius: Mintis, 1990.

21. **Dambrauskienė G., Mačernytė - Panomariovienė I.** Lietuvos darbo teisė: schemos ir komentarai: mokomasis metodinis leidinys. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008.

22. **Mačernytė - Panomariovienė I.** Darbuotojų teisių apsauga įmonės ar verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimo atveju // Jurisprudencija: mokslo darbai. – Vilnius, 2006, Nr. 4(82) p. 56-60. ISSN 1392-6195 [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. spalio 1 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www3.mruni.lt/padaliniai/leidyba/jurisprudencija/4\(82\).pdf](http://www3.mruni.lt/padaliniai/leidyba/jurisprudencija/4(82).pdf)>

23. **Mačernytė - Panomariovienė I.** Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam. Daktaro disertacija: socialiniai mokslai, teisė (01 S). – Vilnius: Lietuvos Teisės universitetas, 2002. – 175 p.

24. **Mačernytė - Panomariovienė I.** Verslo/įmonės arba verslo/įmonės dalių perdavimo samprata taikant Direktyvos „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių

apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“ nuostatas // Teisės problemos Nr. 3(53) 2006. P. 34-59. [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. spalio 1 d.]. Prieiga per internetą:

<<http://www.google.lt/search?hl=lt&q=teisingumo+teismo+sprendimas+1985+m.+vasario+7+d.+135%2f83&btnq=paie%2c5%a1ka&meta=>>

25. **Nekrošius I., Bužinskas B., Čiočys A. P. ir kt.** Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.

26. **Kiršienė J.** Verslo perleidimas akcijų ar įmonės pardavimo būdu: teisinio reglamentavimo ir praktikos lyginamoji analizė // Jurisprudencija: mokslo darbai. – Vilnius, 2006, Nr. 3(81), p. 24-31. – ISSN 1392-6195

27. **Vaišvila A.** Teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2004.

28. **Tiažkijus V.** Darbo teisė: teorija ir praktika. [I tomas]. Vilnius: Justitia, 2005.

29. **Liszc T.** Prawo pracy. Warszawa: Wydawnictwo prawniczne „LexisNexis“, 2005.

III. Praktinė medžiaga

30. **Europos Teisingumo Teismo** 1985 m. vasario 7 d. sprendimas byloje Nr. 135/83 „Dėl teisių, įgytų kolektyvinės sutarties pagrindu, realizavimo“ // „Darbuotojų teisių apsauga įmonių perdavimo atveju“. Teismų praktika. 2001. Nr. 15.

31. **Europos Teisingumo Teismo** 2005 m. gegužės 26 d. nutartis byloje Nr. C-297/03 „Dėl savivaldybių socialinės paramos viešojo susivienijimo, ir Arbeiterkammer Oberösterreich, regioninių darbuotojų rūmų, bei Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft öffentlicher Dienst, valstybės tarnautojų profesinės sąjungos, siekiant sužinoti, ar Sozialhilfeverband darbuotojų darbo sutartis buvo perduotos dviem naujoms ribotos atsakomybės viešosioms įmonėms“ // „Darbuotojų teisių apsauga įmonių perdavimo atveju – Galimybė remtis direktyva privataus asmens atžvilgiu – Darbuotojo prieštaravimas dėl jo darbo sutarties perdavimo perėmėjui“ [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. spalio 14 d.]. Prieiga per internetą:

<<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62003O0297:LT:NOT>>

32. **Europos Teisingumo Teismo** 2005 m. gegužės 26 d. sprendimas byloje Nr. C-478/03 „Dėl nepertraukiamojo darbo stažo, kuriuo darbuotojai rėmėsi kaip buvę valstybės tarnautojai, kuriems turėjo įtakos Jungtinės Karalystės profesinio mokymo programų privatizavimas, trukmės nustatymo“ // „Darbuotojų teisių apsauga įmonių perdavimo atveju – Perdavimo dienos samprata“, [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. spalio 14 d.]. Prieiga per internetą:

<<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62003J0478:LT:NOT>>

33. **Europos Teisingumo Teismo** 2005 m. gruodžio 15 d. sprendimas sujungtose bylose Nr. C-232/04 ir C-233/04 „Dėl reikalavimo pripažinti, kad ankstesni darbo santykiai tarp darbuotojų ir Securicor buvo tęsiami su Kötter, remiantis Vokietijos civilinio kodekso 613a straipsniu, kuriuo Direktyva 2001/23 buvo perkelta į nacionalinę teisę“ // „Darbuotojų teisių apsauga įmonių perdavimo atveju“ [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. spalio 14 d.]. Prieiga per internetą:

<<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62004J0232:LT:NOT>>

34. **Europos Teisingumo Teismo** 2006 m. kovo 9 d. sprendimas byloje Nr. C-499/04 „Dėl kolektyvinės sutarties taikymo“ // „Darbuotojų teisių apsauga įmonių perdavimo atveju – Perdavimo metu perdavėjui ir darbuotojui taikoma kolektyvinė sutartis“ // [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. spalio 14 d.]. Prieiga per internetą: < <http://eur-lex.europa.eu/>>; <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62004J0499:LT:NOT>>

35. **Europos Teisingumo Teismo** 2007 m. rugsėjo 13 d. sprendimas byloje Nr. C-458/05 „Dėl nesumokėto darbo užmokesčio išmokėjimo ir darbo santykių perdavimo PPS pripažinimo siekiant, kad būtų apskaičiuoti jų skoliniai reikalavimai“ // „Darbuotojų teisių apsauga įmonių perdavimo atveju – „Perdavimo“ sąvoka – Laikinojo įdarbinimo įmonė“ [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. spalio 14 d.]. Prieiga per internetą: < <http://eur-lex.europa.eu/>>; <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62005J0458:LT:HTML>>

36. **Lietuvos Aukščiausio Teismo** 2001 m. kovo 14 d. Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis Nr. 3K-3-298/2001. „Dėl grąžinimo į darbą“ // [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. rugsėjo 10 d.]. Prieiga per internetą:

<http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=11287>

37. **Lietuvos Aukščiausio Teismo** 2001 m. balandžio 23 d. Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis Nr. 3K-3-457/2001. „Dėl grąžinimo į darbą“ // [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. lapkričio 10 d.]. Prieiga per internetą:

<http://www.lat.lt/default.aspx?item=tn_iki2006&lang=1>

38. **Lietuvos Aukščiausiojo Teismo** 2003 m. vasario 17 d. Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis Nr. 3K-3-113/2003 m. „Dėl sandorių pripažinimo negaliojančiais“ // [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. spalio 14 d.]. Prieiga per internetą:

<http://www.lat.lt/4_tpbiuleteniai/senos/nutartis.aspx?id=8415>

39. **Lietuvos Aukščiausiojo Teismo** teisėjų senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44. „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“ // Teismų praktika. 2004. Nr. 20. [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. gegužės 14 d.]. Prieiga per internetą:

<http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=26461>

40. **Lietuvos Aukščiausio Teismo** 2004 m. sausio 14 d. Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis Nr. 3K-3-29/2004. „Dėl atleidimo iš darbo“ // [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. lapkričio 10 d.]. Prieiga per internetą:

<http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=24121>

41. **Lietuvos Apeliacinio Teismo** 2008 m. rugsėjo 15 d. Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos sprendimas Nr. 2A-431/2008 S. „Dėl darbo sutarties nutraukimo pripažinimo neteisėtu, išeitinės išmokos išmokėjimo ir neturtinės žalos atlyginimo“ // [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. lapkričio 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.apeliacinis.lt/Default.aspx?tabid=66>>

42. **Lietuvos Profesinė Sąjunga „SOLIDARUMAS“** 2007 m. lapkričio 7 d. teisininko konsultacija „Ar darbuotojai turi būti atleisti, o perkelti darbdavių susitarimu?“ // [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. spalio 3 d.]. Prieiga per internetą:

<<http://www.lps.lt/index.php?m=str&action=plac&id=405>>

43. **Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo** 2006 m. kovo 28 d. nutarimas Nr. 33/03. „Dėl Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo įstatymo 62 straipsnio 1 dalies 2 punkto, 69 straipsnio 4 dalies (1996 m. liepos 11 d. redakcija), Lietuvos Respublikos teismų įstatymo 11 straipsnio 3 dalies (2002 m. sausio 24 d. redakcija), 96 straipsnio 2 dalies (2002 m. sausio 24 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ // Valstybės žinios. 2006, Nr. 36-1292. [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. spalio 14 d.]. Prieiga per internetą:

<http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=273195&p_query=&p_tr2=>

44. **Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos** piliečių prašymų tyrimo ir analizės skyriaus 2007 m. birželio 12 d. išvados Nr. D-102 „Dėl Lietuvos profesinės sąjungos „SOLIDARUMAS“ patikrinimo“ // [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. spalio 14 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lps.lt/index.php?c=20070802122845>>

IV. Kiti šaltiniai

45. **Europos ekonomikos ir socialinių reikalų** komiteto 2008 m. spalio 28 d. nuomonė „Dėl Komisijos komunikato Tarybai, Europos Parlamentui, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Kliūčių šalinimas tarpvalstybinėms investicijoms rizikos kapitalo lėšomis“ COM(2007) 853 galutinis // Briuselis. INT/404 Tarpvalstybinės investicijos [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. lapkričio 8 d.]. Prieiga per internetą: <http://eescopinions.eesc.europa.eu/viewdoc.aspx?doc=\\esppub2\esp_public\ces\int\int404\lt\cess1659-2008_ac_lt.doc>

46. **Valstybės darbo inspekcijos 2006-2007 metų veiklos rodikliai** [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. sausio 8 d.]. Prieiga per internetą: <www.vdi.lt>

47. **Państwowej inspekcji pracy poradnik dla pracodawcy** [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. spalio 14 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.pip.gov.pl/>>; <<http://www.pip.gov.pl/html/pl/doc/07040021.pdf>>

V. Dalyvavimas konferencijoje ir seminaruose

48. **„Darbo teisės praktiniai aspektai 2008“** // 2008 m. spalio 3 d. Konferencijos trukmė 6 val. Organizatorius UAB „Smarta“

49. **„Įstaigos, įmonės veiklos dokumentų rengimo naujovės ir aktualijos“** // 2008 m. rugpjūčio 8 d. Seminaras. Organizatorius UAB „Julijonas“

SANTRAUKA

Šis magistrinis darbas nagrinėja darbo santykių stabilumo principų įgyvendinimą įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atvejais.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 138 straipsnis numato tik dalinę darbuotojų apsaugą ir darbo santykių tęstinumą įmonės/verslo ar jų dalių perdavimu atveju, t.y. - perdavimas negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius. Perdavimo procesas dažnai neįvyksta ne todėl, kad verslas yra neperspektyvus, o darbdavys nesąžiningas, bet dėl paties proceso sudėtingumo ir su tuo susijusių teisinių bei biurokratinių problemų.

Įmonės/verslo ar jų dalių perdavimu, o ypač jo padariniais, yra suinteresuoti ne tik perėmėjas bei perdavėjas, tačiau ir įmonės darbuotojai. Perduodant įmonę/verslą ar jų dalis labiausiai nukenčia darbuotojas - su darbuotojais laiku, o kartais ir visai neatsiskaitoma, žmonės iš darbo atleidžiami nepagrįstai, praranda darbo vietas ir pagrindinį pragyvenimo šaltinį. Neretai darbdaviai, darbuotojams, pavėluotai pateikia arba apskritai nepateikia **rašytinės informacijos apie ketinimą vykdyti įmonės/verslo ar jų dalių perdavimą; apie perdavimo dieną, numatomus veiksmus, perdavimo priežastis, etapus bei teisinius, ekonominius ir socialinius padarinius, turinčius įtakos darbuotojui; apie keičiamas sąlygas, tame tarpe, susijusias su darbu, darbo užmokesčiu bei perkvalifikavimu.**

Tam, kad procesas vyktų sklandžiai ir sukeltų kuo mažiau neigiamų socialinių bei ekonominių padarinių, svarbu nustatyti įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atveju taikytinas procedūras ir taisykles, kurios užtikrintų tinkamą darbo santykių stabilumo principo įgyvendinimą bei laiduotų, kad darbo santykių šalys įvykdys savo pareigas.

Magistriniame darbe suformuluotos nuostatos yra grindžiamos tarptautinių darbo standartų, įstatymų, mokslinės literatūros bei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo ir Europos Teisingumo Teismo civilinių bylų tyrimo praktikos analize ir turėtų būti naudingos tobulinant darbo teisės normas, reglamentuojančias darbo santykių stabilumo principą ir apribojimus nutraukiant darbo sutartis, reorganizuojant įmonę (įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atveju), taip pat ir ginant darbuotojų teises. Į šiame darbe išskirtas specifines sąvokas turėtų būti atsižvelgiama rengiant bei tobulinant Darbo kodekso normas, kitus teisės aktus, reglamentuojančius įmonių teisinę padėtį bei reorganizavimą, darbo santykius.

Tam, kad būtų užtikrintas darbo sutarčių ar darbo santykių tęstinumas bei darbuotojų teisių gynimas įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atveju, Lietuvai būtina suderinti darbo teisės struktūrą su Europos Bendrijos teise, ypač su direktyva Nr. 2001/23/EB.

Teisės normų veikimą ir įgyvendinimą sąlygoja jų suprantamumas. Įmonės/verslo ar jų dalių perdavimas yra susijęs su kelių teisės aktų taikymu, todėl neišvengiama painiavos ir

įstatymų pažeidimų. Ši sritis yra jautri tiek socialine, tiek ekonomine prasme, todėl ją reglamentuojantys teisės aktai privalo būti tarpusavyje suderinti, aiškūs tiek darbdaviui, tiek darbuotojui, tiek verslo savininkui. Verslui tampant vis labiau dinamišku, negalima atmesti galimybės, jog ateityje, įmonės ar verslo perdavimas turės būti reglamentuotas specialiąja norma.

Tyrimo rezultatai, norminių teisės aktų taikytojui, turėtų padėti įvertinti atitinkamų normų įgyvendinimo tikslus ir kriterijus, taip pat išvengti klaidų, užtikrinant darbuotojų teisių gynimą perduodant įmonę/verslą ar jų dalis.

Pateiktos rekomendacijos gali būti naudojamos vykdant darbo įstatymų įgyvendinimo priežiūrą, kontrolę, rašant kitus mokslinius darbus panašia tema bei dėstant teisės specialybės studentams. Šios rekomendacijos skirtos ir specialistams, užtikrinantiems Lietuvos Respublikos teisės aktų suderinamumą su Europos Sąjungos teise.

Darbdavys ar verslo savininkas, pasinaudojęs šia medžiaga, galės racionaliau atlikti įmonės arba verslo perdavimą ir taip išvengti darbo santykių ginčų.

Raktiniai žodžiai:

Darbo santykių stabilumo principas, įmonės/verslo ar jų dalių perdavimas, perdavimo diena, ūkio subjektas, laikinojo įdarbinimo įmonė, apribojimai nutraukiant darbo sutartį, garantijos darbuotojams įmonės/verslo ar jų dalių perdavimo atveju.

**IMPLEMENTATION OF THE PRINCIPLE „STABILITY OF LABOUR
RELATIONS“ IN CASES OF A TRANSFER OF AN ENTERPRISE/BUSINESS OR
PARTS HEREOF**

RENATA RYNKEVIČIŪTĖ

SUMMARY

In the Master Paper, the implementation of the principle of stability of labour relations in cases of transfer of an enterprise/business or parts hereof is discussed upon.

The Article 138 of the Labour Code of Republic of Lithuania foresees only a partial protection of the employees and a succession of the labour relations in case of a transfer of the enterprise/business or a part hereof, i.e. a transfer can be considered a lawful reason for terminating the labour relations. A process of transfer often does not take place not for prospectlessness of the business or dishonesty of the employer, but because of a complex character of the process itself as well as the related legal and bureaucratic problems.

Not only the assignee and the assignor, but also employees of the enterprise take an interest in a transfer of the enterprise/business or parts hereof, in particular the consequences of such a transfer. In case of a transfer of an enterprise/business or parts hereof, an employee suffers mostly: the settlement with the employees often is made non-timely and sometimes is not made at all, employees are discharged groundlessly, losing their jobs and the key means of their subsistence. Frequently, employers delay or fail providing to employees **information in writing on their intention to transfer the enterprise/business or a part hereof; on the day of transfer, the planned actions, the causes of the transfer, its phases as well as the economical and social consequences that can impact the employee; on the changes of the conditions, including related to the work, remuneration for work and requalification.**

To make the process smooth and to minimize the social and economical consequences, it is important to establish procedures and rules applicable in a case of a transfer of the enterprise/business or a part hereof that would ensure a proper implementation of the principle of the stability of labour relations and execution of the duties of the parties of the labour relations.

In the Master Paper, the formulated provisions are based on the international labour standards, scientific references as well as the results of an analysis of the practice of investigation of civil cases at the Supreme Court of Lithuania and European Court of Justice; they should be useful for improving the norms of labour law related to the principle of stability of labour relations and the restrictions on termination of labour relations and reorganizing an

enterprise (in a case of a transfer of the enterprise/business or a part hereof) as well as for a protection of the rights of employees. The specific concepts singled out in the Paper should be taken into consideration on developing and improving the norms of the Labour Code and other legal norms for regulating the legal status and reorganization of enterprises as well as labour relations.

To ensure a succession of employment contracts or labour relations as well as a protection of the rights of employees in a case of a transfer of the enterprise/business or a part hereof, Lithuania should harmonize the structure of its labour law with the law of the European Community, in particular with the Directive No. 2001/23/EC.

Operation and implementing of legal norms is predetermined by their transparency. A transfer of the enterprise/business or a part hereof is bound with application of several legal norms, so confusion and violations of laws are unavoidable. This sphere is sensible both in the social and economic respect, so the legal norms for its regulation should be coordinated and clear both for an employer and an employee as well as an owner of a business. Upon the growing dynamism of business, the presumption that a transfer of the enterprise/business should be regulated by a special norm in future cannot be ignored.

The results of the investigation should help to a person engaged in applying legal norms to assess the goals and the criteria of implementing of the relevant norms, to avoid errors in ensuring a protection of the rights of employees in a case of a transfer of the enterprise/business or a part hereof.

The provided recommendations can be usable for supervision and control of implementing the labour laws, execution of scientific works on a similar subject and teaching students in the programme of law. In addition, the recommendations can be usable by professionals involved in harmonizing legal norms of Republic of Lithuania with the law of European Union.

Using these materials, an employer or an owner of business will be able to carry out a transfer of the enterprise/business in a more rational way and thus avoid disputes bound with labour relations.

Keywords:

The principle of stability of labour relations, a transfer of the enterprise/business or parts hereof, day of transfer, economical subject, enterprise for provisional employment, restrictions on a termination of labour relations, warranties for employees in case of a transfer of the enterprise/business.

ANNOTATION

In the Master Paper, the implementation of the principle of stability of labour relations in cases of transfer of an enterprise/business or parts hereof is discussed upon. Pursuing the object of the Paper, the legal problems met by lawyers and employers, such as procedural warranties for the participants of labour relations, interpretation and understanding of the concepts as well as their contents, the theoretical and practical problems that arise on their application are analyzed. Taking into account the purpose of the principle of stability of labour relations, the restrictions and problems that take place on a termination an employment contract because of a reorganization of the enterprise are analyzed. In the Paper, the provisions based on the analysis of the international labour standards, laws, scientific references as well as the practice of investigation of civil cases at the Supreme Court of Lithuania and European Court of Justice are formulated; they can be useful for improving the legal norms for a regulation of the principle of stability of labour relations and the restrictions that take place on a termination an employment contract because of a reorganization of the enterprise (in cases of a transfer of the enterprise/business or a part hereof) as well as for application and protection of the rights of employees and improving the activities of the relevant institutions.

Renata Rynkevičiūtė
renata.teise@gmail.com