

DARBUOTOJŲ TEISIŲ APSAUGA PERDUODANT ĮMONĘ,
VERSLĄ ARBA JŲ DALIS

Doc. dr. Ingrida Mačernytė-Panomariovienė

*Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedra
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius
Telefonas 271 46 00
Elektroninis paštas dsk@mruni.lt*

*Teisės institutas
Gedimino pr. 39/Ankštoji g. 1, LT-01109 Vilnius
Telefonas 210 16 68
Elektroninis paštas ingrida@teise.org*

Pateikta 2006 m. vasario 14 d., parengta spausdinti 2006 m. kovo 30 d.

Santrauka. Lietuvai, kaip ir kitoms naujosioms ES valstybėms narėms, reikia ne tik suderinti darbo teisės sistemą su EB teise, bet ir užtikrinti bendras socialines vertybes – darbuotojų teisių apsaugą perduodant įmonę, verslą arba jų dalis. Verslo perdavimu ir ypač jo padariniais suinteresuoti ne tik verslo ar įmonės, kaip turtinio komplekso, perdavėjas ir įgijėjas, bet ir įmonės darbuotojai, kurie yra įmonės sudedamoji dalis. Europos Bendrija kaskart atsižvelgdama į pasikeitusią teisinę socialinę ekonominę aplinką tobulina teisinį reglamentavimą ir siekia, kad darbuotojų teisės būtų apsaugotos visais verslo perdavimo atvejais, net ir kai įmonė tampa nemoki, todėl 2001 m. priėmė direktyvą Nr. 2001/23/EB [1, p. 69], iš esmės pakeičiančią direktyvas Nr. 77/187/EEC bei Nr. 98/50/EB [2]. Joje numatė darbuotojų apsaugą nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo ir kitas garantijas (pvz., informavimo ir konsultavimo), taikomas perduodant verslą arba jo dalį net ir kai įmonei taikomos bankroto procedūros. Tai reiškia, kad bet koku būdu perduodant įmonę, verslą, įmonės arba verslo dalį, naujam darbdaviui turi būti perduodamos toje įmonėje esančios darbo bei kolektyvinės sutartys. Kitaip tariant, įmonės/verslo perėmėjui kartu su įmone, jos teisėmis ir turtu pereina ir jos darbuotojai tomis pačiomis sąlygomis, kurias jiems buvo nustatęs darbdavys perdavėjas. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 63 straipsnio 3 dalyje ir 138 straipsnyje numatyta tik dalinė darbuotojų teisių apsauga įmonės, verslo, įmonės arba verslo dalių perdavimo atvejais. Šiame straipsnyje nagrinėjami klausimai siekiant atsakyti, ar darbuotojų teisių apsaugos įmonės, verslo arba jų dalių perdavimo reglamentavimas Lietuvos Respublikoje atitinka direktyvų tikslus ir reikalavimus, ar direktyvoje taikomi terminai suprantami taip, kaip juos supranta Europos Bendrija ir kitos ES valstybės narės, taikančios minėtą direktyvą.

Pagrindinės sąvokos: darbuotojų teisių apsauga, verslo perdavimas, įmonių jungimas, įmonių skaidymas, įmonės reorganizavimas.

ĮVADAS

Atkūrus Lietuvos nepriklausomybę perėjimo į rinkos ekonomiką laikotarpiu visas dėmesys buvo sutelktas į verslo kūrimąsi: mokesčių lengvatas, pirminę būtinają teisinę bazę, kredito lengvatas ir kt. Valstybė daug dėmesio skyrė pradedantiems verslininkams, tačiau nuo 1998 m. versle pastebimai pradėjo vyrauti tokie reiškiniai, kaip įmonių reorganizavimas, restruktūrizavimas, pertvarkymas ir net bankrotas. Tyrimai rodo, kad kasmet tūkstančiai ekonomiškai stiprių įmonių (dažniausiai – tai smulkaus ir vidutinio verslo subjektai) nustoja veikti susidūrusios su verslo perleidimo (perdavimo)

problema. Verslo perdavimas – tai trečioji (po verslo įkūrimo ir augimo) svarbiausia verslo gyvavimo ciklo stadija. Įmonei nustojus veikti, šalyje nebesukuriama pridėtinė vertė, nebegaunamos pajamos iš mokesčių, prarandamos darbo vietos. Taip didėja ir ekonominės, ir socialinės šalies problemos. Įmonė veikia kintančiame pasaulyje ir, norėdama jame išlikti, turi nuolat keistis. Tik tada ji bus aktyvi ir efektyviai veiks konkurencingoje rinkoje [3, p. 30]. Labai svarbu padėti verslo savininkui suprasti verslo perdavimo problemas ir iš anksto tam pasiruošti. Taip pat svarbu atsižvelgti į tai, kad Europos Bendrija, priimdama direktyvą Nr. 2001/23/EB, numatė darbuotojų darbo santykių tęstinumą ir kitų teisių (pvz.,

informavimo ir konsultavimo) apsaugą, kurią privalo užtikrinti darbdaviai įmonės, verslo arba jų dalies perdavimo atvejais [1, p. 469]. Nagrinėjant Darbo kodekso nuostatas, kai kuriais atvejais šių garantijų darbuotojams pasigendama.

Atskirais darbuotojų teisių apsaugos klausimais taikant direktyvą Nr. 2001/23/EB rašė nemažai darbo teisės specialistų¹. Įmonės, kaip verslo, perdavimo klausimais taip pat rašė nemažai civilinės, komercinės, įmonių teisės specialistų², tačiau kompleksiško tyrimo arba darbų šia tematika nėra. Atliekant darbą remtasi keliais pastaraisiais metais atliktais tyrimais, mokslo studijomis³.

Šio straipsnio tikslas – išnagrinėti įmonės, verslo arba jų dalių perdavimo atvejus, kada turi būti taikomos EB direktyvoje Nr. 2001/23/EB numatytos garantijos darbuotojams. Tikslui pasiekti užsibrėžti šie uždaviniai: išnagrinėti teisinio reglamentavimo trūkumus taikant darbo santykių stabilumo principą darbuotojams įmonės/verslo arba jų dalių perdavimo atvejais; išanalizuoti problemas, kylančias įmonės verslą perduodant darbuotojams siekiant išlaikyti sąlygas, nustatytas kolektyvinėje sutartyje; išnagrinėti darbdavių, perdavėjo ir perėmėjo, pareigą informuoti ir konsultuoti darbuotojus bei pasiūlyti būdus tinkamai reglamentuoti trūkumus. Tyrimo objektas – visuomeniniai teisiniai santykiai, susiję su Europos Sąjungos direktyvos Nr. 2001/23/EB normų taikymu Lietuvos darbo teisėje. Tyrimo metu taikyti šie metodai: lyginamasis, istorinis-genetinis, aiškinamasis ir dokumentų analizės.

1. DARBO SANTYKIŲ STABILUMO GARANTIJA

Pirminis direktyvos Nr. 77/187/EEC tikslas buvo apsaugoti darbuotojų teises tais atvejais, kai jų darbdaviai keičia savo teisinę formą, t. y. nuostatos apėmė tik perleidimo atvejus teisiniu pagrindu padalijus arba sujungus įmones. Čia griežtai susikerta du prieštaringi prioritetai, t. y. darbuotojų teisių apsaugos prioritetas ir verslo apsaugos, kai perleidžiama įmonė (verslas) arba jos dalis, prioritetas. Darbdavių nepasitenkinimą ši direktyva sukėlė ypač todėl, kad taip buvo varžoma jų laisvė pertvarkant žmogiškuosius išteklius pagal jų poreikius arba ieškant naujų įmonės valdymo formų. Atsi-

¹ Pavyzdžiui, Davulis T., Tiažkijus V., Kisieliou I. J., Archer T. J., Bernard C., Bruun N., Davies A. C. L., Flodgren B., Halvorsen M., Hyde'n H., Morris G. S., Nielsen R., Willey B. ir kt.

² Pavyzdžiui, Davies P. L., Laitev V. V., Mažaiskaja L. A., Norkus I., Stanislovaitis R., Vėgelė I. ir kt.

³ Teisės instituto pagal Ūkio ministerijos užsakymą 2005 m. atliktas tyrimas Europos Sąjungos ir kitų šalių patirties verslo perdavimo srityje analizė [tyrimas pristatytas SVV plėtros agentūros 2005 m. gruodžio 14 d. organizuotoje konferencijoje „Verslo tyrimų aktualijos: Verslininkų nuomonė 2005, Verslo perdavimo teisinio reglamentavimo principai ir praktika“]; Nacionalinės verslo administratorių asociacijos 2004 m. atliktas tyrimas „Įmonių restruktūrizavimo procesų studija – veiksniai, trukdantys vykdyti įmonių restruktūrizavimą“; VŠĮ Žinių visuomenės instituto ir KTU Verslo strategijos instituto 2004 m. atlikta mokslo studija skirta stambių įmonių Lietuvoje – jų pranašumų ir grėsmių bei įtakos regionų plėtrai ir užimtumui [vadovas prof. R. Jucevičius]. – Vilnius. P. 87.

radus naujoms įmonių reorganizavimo formoms, 1998 m. direktyva Nr. 77/187/EEC buvo pakeista su sąlyga, kad darbuotojų teisės ir sąlygos turi išlikti kad ir kas nutiktų įmonei, verslui arba įmonės, verslo dalims. Naujos direktyvos Nr. 2001/23/EB 4 straipsnio 1 dalis nustato, kad „įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimas pats savaime nėra pagrindas, kuriuo remdamasis perdavėjas arba perėmėjas gali atleisti iš darbo. Ši nuostata netrukdo atleisti iš darbo dėl ekonominių, techninių arba organizacinių priežasčių, susijusių su darbo jėgos pasikeitimais“.

Visais atvejais nei buvęs darbdavys – teisių ir pareigų perdavėjas, nei naujasis darbdavys – teisių ir pareigų perėmėjas darbo sutarčių su darbuotojais nutraukti dėl įmonės arba verslo reorganizavimo skaidymo arba jungimo negali. LR DK 138 straipsnyje *tik iš dalies* išsprendžiama darbo santykių tęstinumo problema: įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo arba pavadinimo pasikeitimas, įmonės, įstaigos arba organizacijos sujungimas, padalijimas, išdalijimas arba prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos arba organizacijos negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykių. Vadinas, tuo atveju, kai įmonės dalis parduodama, dovanojama arba kitaip perduodama kitam darbdaviui, darbuotojų darbo santykiai negali nutrūkti vien dėl įmonės, įstaigos arba organizacijos skaidymo (išdalijimo arba padalijimo) arba jungimo (prijungimo arba sujungimo) fakto. Pavyzdžiui, Aukščiausiasis Teismas, nagrinėdamas civilinę bylą Nr. 3K–3–1177/2000, konstatavo, kad iš byloje esančių dokumentų (AB „Achema“ ir UAB „Letenerga“ susitarimo dėl AB „Achema“ filialo „Achemos energija“ darbuotojų perkėlimo dirbti į UAB „Letenerga“; 1997 m. lapkričio 3 d. UAB „Achema“ ir UAB „Letenerga“ bendradarbiavimo sutartis) galima daryti išvadą, kad UAB „Letenerga“ buvo įkurta išskyrus dalį AB „Achema“ turto (filialą „Achemos energija“) ir jo pagrindu įkūrus naują juridinį asmenį. Taigi AB „Achema“ reorganizacija faktiškai įvyko išskyrimo būdu (CK 37 str.) [4, p. 32]. Nuo 2005 m. gegužės 28 d. įsigalioję Darbo kodekso pakeitimai [5] praplėtė apribojimus nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, jei įmonė reorganizuojama (DK 138 str. „Apribojimai nutraukti darbo sutartį reorganizuojant įmonę“), t. y. tarp įvykių įvardijama ir *verslo arba jo dalies perdavimas*. Taip darbuotojai įgauna papildomą apsaugą nuo atleidimo verslo arba jo dalies perleidimo atveju (pvz., kai perduodamas verslas frančizės būdu arba, pavyzdžiui, savo verslą perduoda verslininkas fizinis asmuo kitam verslininkui ar įmonei ir pan.). Šiame straipsnyje numatyta darbuotojų apsauga, kuri, neatsižvelgiant į tai, kas vyksta su įmone, įstaiga arba organizacija, garantuoja darbo santykių tęstinumą, tai yra visi šiame straipsnyje numatyti veiksmai negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius. Kyla klausimas, kaip teisiškai darbuotojai perkeliama į kitą darbuotojų ir ar šiuo atveju tęsiant darbo santykius darbuotojams garantuojamos jų teisės ir pareigos, numatytos jų darbo sutartyse?

Direktyvos Nr. 2001/23/EB 3 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad perdavėjo teisės ir pareigos, kylančios iš darbo sutarties arba darbo santykių, galiojančių perda-

vimo dieną, perduodami perėmėjui. Šioje direktyvoje sąvokos „perdavėjas“ ir „perėmėjas“ reiškia bet kokią fizinį arba juridinį asmenį, kuris dėl perdavimo praranda arba įgyja darbdavio teises įmonėje, versle, įmonės arba verslo dalyje. Vadinasi, perdavimo dieną galiojusios darbo sąlygos, kurias perdavėjas perduodamiems darbuotojams nustatė ne tik darbo sutartyje individualiai kiekvienam, bet ir kitais vietiniais aktais, pvavyzdžiui, premijavimo nuostatais, turi galioti nekeičiamai naujam perėmėjui. Kaip teigia I. J. Kiseliovas, ši direktyva garsi tuo, kad ja atsisakoma tradicinio principo, jog „negali būti perduodamos teisės ir pareigos, kurias nustatė darbo sutarties šalys“ [6, p.551–552]. Kyla klausimas, ar šios nuostatos atitinka DK nuostatas?

Aukščiausiasis Teismas byloje *UAB korporacija „Lietverslas“ prieš Eimantą Grakauską* LAT pažymėjo, kad sąvoka „perleidimas“ yra apibendrinanti, civilinėje teisėje reiškia nuosavybės teisės perdavimą kitam asmeniui Perleidimo teisė gali būti realizuota per įvairias sandorių rūšis: pirkimo-pardavimo, dovanojimo, mainų ir kt. [7]. Anot mokslininko V. Tiažkijaus, „į direktyvos veikimo sritį nepatenka atvejai, kai pasikeičia įmonės savininkas (akcijų pirkimo sandoris), nes darbdavys, kaip teisės subjektas, nepasikeičia“ [8, p. 491]. Vadovaujantis Europos Teisingumo Teismo išaiškinimais, direktyvos nuostatos iš principo taikomos visoms įmonių teisinėms formoms, kurios baigiasi teisių perdavimu, kylančiu ne tik pagal civilinę, pavyzdžiui, nuomos sutartį, bet ir pagal kitą administracinę arba teisinę aktą arba net teismo sprendimu,¹ taip pat kai keičiasi už verslo vykdymą atsakingas fizinis arba juridinis asmuo, kuris nustato darbdavio pareigas įmonės darbuotojų atžvilgiu; taip pat gali vykti dviem etapais per trečiosios šalies tarpininką, pavyzdžiui, savininką arba įmonei kapitalą sukauptą asmenį [9]. Vadinasi, tuo atveju, kai įvyko įmonės arba verslo *perdavimas išlaikant ūkio vieneto tapatybę*, t. y. išlaikant organizuotą išteklių sujungimą, kurio tikslas yra ūkinė veikla, nepriklausomai nuo to, ar ta veikla yra pagrindinė ar pagalbinė (direktyvos 1 straipsnio 1 dalies b punktas), darbdavys išlieka tas pats, šie pasikeitimai darbo santykiams neturėtų turėti įtakos direktyvos prasme. Kai darbdavys pasikeičia, keičiasi darbo sutarties šalis, todėl būtina įforminti darbo sutarties pakeitimą. Vadinasi, darbo sutartys su darbuotojais perdavimo metu galios naujam darbdaviui tik tuo atveju, jei bus **pakeista būtinoji sąlyga „darbovietė“** esant išankstiniam raštiškam darbuotojo sutikimui (DK 120 str. 2 d.). Anot mokslininko V. Tiažkijaus, „darbdavio pasikeitimas nereiškia pasibaigus darbo sutartį, nes, pagal DK 138 straipsnį... pagal tiesioginę to žodžio reikšmę reiškia, jog darbo santykiai tęsiasi ir darbo sutartis nenutrūksta... Naujoji šalis perima visas anksčiau sudarytose sutartyse aptartas ir sulygintas teises ir pareigas“ [8, p. 397]. Pasinaudodami Aukščiausiojo Teismo nagrinėtos

civilinės bylos Nr. 3K–3–1177/2000 [4, p. 32] pavyzdžiu galime konstatuoti, kad perduodant įmonę arba verslo dalį darbuotojai gali būti perkelti ir kitu būdu, t. y. darbdavių susitarimu, nes nauja įmonė buvo įkurta išskyrus dalį perdavėjo turto (pvz., filialą) ir jo pagrindu įkūrus naują juridinį asmenį. Darbo kodeksas numato galimybę įvykus įmonių reorganizacijai skaidymo arba jungimo būdu darbuotojus **perkelti darbdavių susitarimu** (atskiro reglamentavimo nėra, todėl vadovausimės bendra darbuotojų atleidimo iš darbo šalių susitarimu nuostata, įtvirtinta DK 125 str.), kuris garantuoja tik išbandymo termino netaikymą (DK 105 str. 2 d. 3 p.) ir nenutraukia darbo stažo (DK 30 str. 1 d. 4 p.). Dėl kitų darbo sutarties sąlygų darbuotojai turi teisę derėtis, nes darbo sutartis faktiškai turės būti nutraukta perdavėjo įmonėje ir sudaryta nauja perėmėjo įmonėje. Atitinkamai galima konstatuoti, kad darbo santykių tęstinumas išlaikomas, tačiau darbuotojų teisės ir pareigos, numatytos darbo sutartyje susitarus su darbdaviu perdavėju, neišlieka įmonės jungimo arba skaidymo atvejais.

Nei 77/187/EB, nei ją pakeitusi 2001/23/EB direktyva *neįpareigoja darbuotojų tęsti darbo santykių su nauju darbdaviu*. Kitu atveju būtų pažeistos pagrindinės darbuotojų teisės į laisvę pasirenkant darbdavį. Pavyzdžiui, Katsikas byloje [10] padavėjas atsisakė darbo restorane dėl Mitossis, kuriam restorano savininkas Konstantinidis išnuomojo restoraną, ir dėl to Katsikas buvo atleistas iš darbo. Ir šioje, ir Daddy’s Dance Hall byloje [11] Europos Teisingumo Teismas vadovavosi tuo, kad įmonės teisių perleidimas pagal jo arba jos, kaip darbdavio, įpareigojimus įvyksta automatiškai ir darbo sutartys buvo perduotos įmonės teisių perėmėjui nepriklausomai nuo įmonės darbuotojo sutikimo, su ta išlyga, kad pastariesiems suteikiama galimybė laisvai nuspręsti po perdavimo nutraukti darbo santykius su nauju darbdaviu (žr. 1985 m. liepos 11 d. sprendimą Danmols Inventar, 105/84) [12, p. 0012]. Kitoje Skreb ir Schroll byloje [10] buvo perduota tik dalis verslo, ir tik du suinteresuoti darbuotojai pareiškė norą nutraukti darbo sutartį, taip atsisakydami dirbti naujam darbdaviui. Darbuotojai ginčijo, kad Vokietijos įstatymas ir teismų jurisprudencija nenumatė automatiško jų darbo sutarčių perdavimo. Vadovaujantis Lietuvos teisiniu reglamentavimu, tuo atveju, kai perduodant įmonę, verslą arba jų dalį darbuotojas atsisako dirbti naujam darbdaviui, t. y. nepateikia išankstinio raštiško sutikimo dėl darbo sutarties būtinios sąlygos „darbovietė“ pakeitimo (DK 120 str. 2 d.), „tai nereiškia, kad darbo sutarties nutraukimo pagrindas yra ne darbuotojo atsisakymas dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, o aplinkybės, nurodytos DK 129 straipsnio dispozicijoje. Darbdaviui reikės įrodyti, kad buvo svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį, laikytis atleidimo iš darbo taisyklių ir darbuotojui numatytų garantijų“ [13, p. 116]. Kitaip tariant, atsižvelgiant į darbuotojų pareikštą valią, ši garantija neturi įpareigojančio pobūdžio darbuotojų atžvilgiu. Vadinasi, darbuotojui atsisakius tęsti darbo santykius su nauju teisių perėmėju (darbdaviu), jam neturi būti prieštaraujama, tai neturi būti vertinama kaip darbo drausmės pažeidimas.

¹ Žr.: Case 324/86 Foreningen af Arbejdsledere I Danmark v. Daddy’s Dance Hall [1988] ECR 739 and joined cases C-132, 138 ir 139/91 Katsikas v. Konstantinidis and Skreb and Schroll v. PCO Staveriebetrieb Paetz & Co. Nachfolger GmbH [1992] ECR I-6577 ir Case 287/86 Landsorganisationen I Danmark for Tjenerforbundet I Danmark v. Ny Mølle Kro [1987] ECR 5465.

Kita vertus, direktyva Nr. 2001/23/EB numato, kad „jeigu darbo sutartis arba darbo santykiai nutraukiami dėl to, kad perdavimas yra susijęs *su esminiu darbo sąlygų pasikeitimu*, nepalankiu darbuotojui, *darbdavys yra atsakingas už darbo sutarties arba darbo santykių nutraukimą*“ (direktyvos Nr. 2001/23/EB 4 str. 2 d.). Kyla klausimas, ką vadinti esminiu darbo sąlygų pasikeitimu, nes pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą darbo santykių atsiradimas – darbo sutartis – laikoma sudaryta, jei šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų, kurios dar skirstomos į būtinašias, kitas būtinašias, privalomas ir kitas.¹ Kaip jau minėta, vykstantis įmonės, verslo arba jų dalių perdavimas susijęs su darbdavio pasikeitimu, todėl keičiasi būtinoji sąlyga – darbuotietė. Vien tas faktas įpareigoja darbdavį klausti darbuotojų nuomonės, ir kai pastariesiems sąlygos nepriimtinos, darbdavys turėtų atleisti juos iš darbo užtikrinamas visas su šiuo atleidimu numatytas garantijas, taikomas atleidimo atvejais, kai nėra darbuotojo kaltės. Tuo atveju, kai keičiasi ir *kitos darbo sutarties sąlygos* ir jos yra *nepalankios darbuotojui*, darbuotojo atleidimas taip pat turi būti vertinamas darbdavio iniciatyva ir darbuotojui turi būti taikomos visos numatytos garantijos.

2. TEISĖS, KYLANČIOS IŠ KOLEKTYVINĖS SUTARTIES

Sprendžiant klausimą, ar **kolektyvinės sutartys** turi galioti perduodant įmonės teises ir pareigas, reikia vadovautis direktyva Nr. 2001/23/EC, kurioje numatyta, kad teisių perėmėjas privalo laikytis kolektyvinės sutarties reikalavimų ir jos galiojimo terminų bei taikyti juos tiems darbuotojams, kurie bus priimti į darbą ir perdavus įmonės teises (reorganizacijos). Kaip numato minėtos direktyvos 3 straipsnio 3 dalis, **perdavus įmonės teises teisių perėmėjas toliau turi laikytis bet kurios kolektyvinės sutarties reikalavimų ir nuostatų tokiomis pačiomis sąlygomis, kurios buvo privalomos perdavėjui, iki tos kolektyvinės sutarties pabaigos arba nutraukimo dienos, kol įsigalios arba bus taikoma kita kolektyvinė sutartis**.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 63 straipsnis taip pat numato šią apsaugą: jeigu įmonė arba įmonės dalis pereina iš vieno darbdavio, sudariusio įmonės kolektyvinę sutartį, kitam darbdaviui, šios sutarties nuostatos galioja ir naujam darbdaviui. Pateikta straipsnio formuluoatė yra ydinga, nes pati įmonė yra darbdavys. Kita vertus, nenumatoma apsauga perduodant verslą arba jo dalį. Darbo kodekso nuostata turėtų būti suprantama taip, kad visas kolektyvinėje sutartyje numatytas sąlygas, galiojusias iki perdavimo, privalės vykdyti įmonės teisių ir pareigų perėmėjas. Tai iliustruoja ir jau minėtas bylos pavyzdys, kuriame UAB „Letenerga“ perėmė ne tik teises ir pareigas, kylančias iš perduotos AB „Achema“ dalies, bet ir teises bei pareigas, kylančias iš kolektyvinės sutarties [4, p. 32]. Kitaip tariant, įmonės

prievolių ir teisių perėjimo faktas neturi turėti įtakos (neigiamai paveikti) darbuotojų garantijoms, įtvirtintoms kolektyvinėse sutartyse.

Direktyvos Nr. 2001/23/EC nuostatos taikomos ir nemokioms įmonėms, kurių tikslas nėra likviduoti perdavėjo turtą. Ankstesnės direktyvos nuostatos įmonės nemokumo atvejais negalėjo būti taikomos. Kaip pažymėjo Europos Teisingumo Teismas, lyginant svarstomos nuostatos versijas įvairiomis kalbomis matyti, kad jose, kalbant apie įmonių perdavimą, yra terminijos skirtumų. Nors vokiečių (*vertragliche Übertragung*), prancūzų (*cession conventionnelle*), italų (*cessione contrattuale*) ir olandų (*overdracht krachtens overeenkomst*) kalbomis šios sąvokos aiškiai reiškia tik perdavimus pagal sutartis, ir iš to galima daryti išvadą, kad kitokie perdavimo būdai, pavyzdžiui, administraciniu arba teismo sprendimu, nepatenka į direktyvos taikymo sritį, tuo tarpu terminai anglų (*legal transfer*) ir danų (*overdragelse*) kalbomis rodo, kad taikymo sritis yra platesnė. Atsižvelgiant į įvairių valstybių narių bankroto teisės aktus matyti, kad skiriasi net sutartinio perdavimo koncepcija. Nors kai kurios valstybės narės laikosi nuomonės, kad tam tikromis aplinkybėmis likvidavimo procedūros metu vykdomas pardavimas laikomas įprastu sutartiniu pardavimu, net jei norint sudaryti tokią sutartį prieš tai būtinas teismo įsikišimas, kitose teisinėse sistemose tam tikromis aplinkybėmis laikoma, kad pardavimas vykdomas valdžios institucijos sprendimu. Atsižvelgiant į šiuos skirtumus, svarstomos nuostatos taikymo sritis negali būti vertinama remiantis tik pažodiniu aiškinimu. Jos reikšmė turi būti aiškinama atsižvelgiant į direktyvos sistemą, jos vietą Bendrijos teisėje tarp bankroto atvejams taikomų taisyklių ir jos tikslą. Direktyvos Nr. 77/187 preambulėje nustatyta, kad jos tikslas – suteikti apsaugą darbuotojams perduodant įmonę – turi būti siekiama atsižvelgiant į „ekonomikos tendencijas“ ir į sutarties 117 straipsnyje nustatytą būtinybę „skatinti kurti geresnes gyvenimo ir darbo sąlygas, kad palaikant jų gerėjimą būtų galima siekti jų suderinimo“. Kaip Komisija teisingai paaiškino, dėl to direktyvos tikslas yra užtikrinti, kad įmonių restruktūrizavimas bendrojoje rinkoje neigiamai nepaveiktų restruktūrizuojamų įmonių darbuotojų. Be to, likvidavimo procedūrų taisyklės ir pačios procedūros įvairiose valstybėse narėse yra labai skirtingos. Dėl šios priežasties ir atsižvelgiant į tai, kad ir valstybių narių, ir Bendrijos teisinės sistemos bankroto teisėje galioja *specifinės taisyklės*, galima daryti išvadą, kad jei direktyvą būtų galima taikyti taip pat ir tuo atveju, kai įmonės perduodamos vykdamas tokias bankroto procedūras, joje šiuo tikslu būtų buvusi nustatyta atskira nuostata. Kita vertus, ETT pažymėjo, kad remiantis pirmiau išdėstytais argumentais, įmonės perdavimas dėl bankroto nepatenka į minėtos direktyvos taikymo sritį, tačiau **valstybės narės turi teisę direktyvos principus taikyti savarankiškai, visiškai arba iš dalies remdamosi tik savo nacionaline teise** [14].

Vadovaujantis Darbo kodekso 63 straipsnio 3 ir 4 dalyse numatytomis nuostatomis, **įmonės dalis kartu su kolektyvine sutartimi gali būti perduodama ir**

¹ Plačiau žr. Mačernytė–Panomariovienė I. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas // Jurisprudencija. 2005. Nr.74 (66) P. 5–12.

įmonei iškėlus bankroto bylą arba pradėjus neteisminę bankroto procedūrą, kurios metu numatoma, jog kolektyvinės sutarties galiojimas ribojamas vadovaujantis įstatymais. Toks įstatymas yra Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas [15, 23 str.], kurio 23 straipsnyje numatyta, kad Kreditorių susirinkimas turi teisę spręsti klausimą dėl įmonės kolektyvinės sutarties ribojimo, o 27 straipsnyje numatyta, kad nutraukus įmonės bankroto bylą atnaujinamas ribojamas kolektyvinės sutarties galiojimas. Vadinasi, ribojimo sąlygos priklauso nuo pačių kreditorių.

Minėta direktyva numato valstybėms narėms galimybę apriboti kolektyvinių sutarčių terminų ir sąlygų laikymosi laikotarpį, tačiau šis laikotarpis negali būti trumpesnis kaip vieneri metai. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 55 straipsniu, kolektyvinėse sutartyse įtvirtintos darbuotojų garantijos galioja iki jose nurodytos dienos arba naujos kolektyvinės sutarties sudarymo, todėl šių garantijų įtvirtinimas yra laikinas, t. y. jos turės būti taikomos tik, pavyzdžiui, dvejus metus. Darbuotojų kolektyvo iškovotos ir kolektyvinėse sutartyse įtvirtintos garantijos yra darbdavio pareiga jas taikyti ir vykdyti, o darbuotojų – teisė per savo atstovus reikalauti jas įvykdyti. Kita vertus, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų kolegija konstatavo, kad jeigu darbuotojas įgijo tam tikrą teisę pagal galiojančią kolektyvinę sutartį, šią įgytą teisę galima įgyvendinti ir po to, kai kolektyvinė sutartis jau nustojo galioti, jeigu nėra praleisti įstatymo nustatyti senaties terminai tokiai teisei įgyvendinti. **Kolektyvinės sutarties pasibaigimas nepanaikina jos galiojimo metu įgytų teisių, nes suėjus kolektyvinės sutarties galiojimo terminui ji nebegalioja tik į ateitį** [4, p. 32].

3. TEISĖ Į INFORMAVIMĄ IR KONSULTAVIMĄ

Vykdamas įmonių reorganizavimą, labai svarbu laiku **informuoti ir konsultuoti darbuotojus**, nes tai gali turėti įtakos jų užimtumui. Direktyva Nr. 2001/23/EC numato, kad apie įvyksiantį įmonės arba jos dalies perdavimą iš anksto turi būti informuojami ne tik darbuotojų atstovai, bet ir visi įmonių, kuriose tokių atstovų nėra, darbuotojai. **Pareigą informuoti** apie įmonės arba jos dalies perdavimo priežastis; juridinę, ekonominę ir socialinę perdavimo reikšmę darbuotojams Direktyva Nr. 2001/23/EC numato *teisių ir prievolių pardavėjui ir perėmėjui*, o **konsultuoti** dėl priemonių numatymo savo dirbančiųjų atžvilgiu, norint pasiekti susitarimo, – *teisių ir prievolių perėmėjui*. Informacija ir konsultacijos turi apimti tas priemones, kurios susijusios su darbuotojų teisių ir pareigų pasikeitimais dėl vykstančio įmonės perdavimo. Informacija turi būti pateikiama ir konsultacijos turi būti vykdomos iš anksto, dar prieš įvykstant pasikeitimams versle (perdavimui). Vadinasi, dėl informavimo ir konsultavimo įpareigojamos abi verslo/įmonės perdavimo/perėmimo šalys, t. y. ir buvęs, ir naujas darbdaviai. Iš tiesų taikant šias normas kilo sunkumų vertinant, kokio lygio informaciją turi pateikti darbdavys perdavėjas ir darbdavys perėmėjas. Pardavė-

jas, kol jis dar yra darbdavys, privalo teikti tokią informaciją apie tuos darbus, kuriuos jis pats suplanavęs atlikti ir nėra įpareigotas pateikti tos informacijos, kurią žino perėmėjas, nes tai jau ne jo, kaip perdavėjo, planai. Tai, ką perėmėjas darys ir kaip jis sutvarkys visą darbo organizavimą, gali būti komercinė paslaptis ir viso to perdavėjas gali nežinoti. Kita vertus, galima būtų klaidingai spręsti apie perėmėjo galimybę neatskleisti šios informacijos, t. y. jo planų iki perdavimo momento. Tai būtų klaidinga, nes Jungtinės Karalystės TUPE [16] reglamentas numato, kad darbuotojai gali skusti perdavėją dėl informacijos nesuteikimo ir perdavėjas gali solidariai kompensuoti¹ šios pareigos neatlikimą tik tuo atveju, jei jam perėmėjas perdavė tą informaciją [17, p. 1065]. Nėra reikalavimo, kad iki perdavimo pardavėjas informuotų darbuotojus dėl perėmėjo tapatumo išlaikymo [18]. Darbuotojai turi teisę gintis dėl neteisėto atleidimo, jei vien dėl perdavimo atitinkami darbuotojai atsidurtų mažiau palankioje padėtyje (žr. 1987 m. gruodžio 17 d. sprendimo Ny Mølle Kro, 287/86, Rink. P. 5465, 25 p.) [12, p. 0012].

Lietuvoje darbdavio pareiga informuoti darbuotojus ir konsultuoti su jais dėl įmonės reorganizavimo, pertvarkymo, restruktūrizavimo arba bankroto atvejais įtvirtinta Darbo kodekse ir kituose įstatymuose, pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatyme, Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatyme, Lietuvos Respublikos įstatyme dėl darbuotojų dalyvavimo priimančius sprendimus Europos bendrovėse ir kt. Nuo 2005 m. gegužės 28 d. įsigaliojus Darbo kodekso 47 straipsnio pakeitimui, **informavimo ir konsultavimo** sąvokos lyg ir paaiškinamos. Šios nuostatos įtvirtina, kad darbdavys privalo teikti informaciją (žodžiu, o darbuotojų atstovui pageidaujant – raštu) apie jų socialinę ir ekonominę padėtį bei numatomas permainas, kurios gali paveikti darbuotojų padėtį (DK 22 str. 1 d. 7 p.), priimdamas sprendimus, galinčius turėti įtakos darbuotojų padėčiai, konsultuoti su darbuotojų atstovais, o įstatymų numatytais atvejais – gauti jų sutikimą (DK 23 str. 1 d. 2 p.), taip pat nemokamai teikti būtiniausių informaciją darbo klausimais apie įmonės veiklą (DK 23 str. 1 d. 5 p.). Konsultavimas reiškia keitimąsi nuomonėmis ir darbuotojų atstovų ir darbdavio (darbdavių organizacijos) dialogo užmezgimą bei plėtojimą (DK 47 str. 1 d.). Informavimo ir konsultavimo sąlygos ir tvarka gali būti nustatomos kolektyvinėse sutartyse, darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarimuose. Pavyzdžiui, AB „Audėjas“ kolektyvinės sutarties 2.3 punkte, kuriame numatomi darbo sutarties nutraukimo ypatumai, numatė, kad „bendrovės vadovas informuoja ne vėliau kaip prieš 4 mėnesius kolektyvo darbuotojus apie numatomą gamybos reorganizavimą“ [19, p. 4]. Kaip matyti ir iš DK normų ir iš pateikto pavyzdžio, konsultavimo pareiga naujam darbdaviui nenumatyta. **Vis dar lieka neaišku,**

¹ Už tai, kad darbdavys neatliko savo pareigos konsultuoti su darbuotojų atstovais dėl verslo perdavimo, Didžiojoje Britanijoje numatoma sankcija – kompensacijos „verslo perdavimą patyrusiems darbuotojams“ išmokėjimas, kurią Užimtumo Tribunalas peržiūri atsižvelgdamas į „teisėtumo ir lygiateisiškumo principus“, bet neviršijant 13 savaičių darbuotojui numatyto darbo užmokesčio.

kokio tikslo informacija turi būti pateikiama, kokių konkrečių priemonių turi imtis buvęs darbdavys ir kodėl naujam/būsimam darbdaviui numatoma konsultavimo pareiga.

IŠVADOS

Nors perduodant įmonę, verslą, įmonės arba verslo dalį išsaugomas darbuotojų teisinis santykių stabilumas, numatytas DK 138 straipsnyje, tačiau teisės ir pareigos (darbo sąlygos), kylančios iš darbo sutarčių arba darbo santykių, galiojusių perdavimo dieną, ne visais atvejais išlieka. Siekiant suvienodinti ES direktyvos Nr. 2001/23/EC ir Lietuvos Respublikos darbo kodeksą, pastarąjį reikėtų papildyti direktyvos 3 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta nuostata: „Perdavėjo teisės ir pareigos, kylančios iš darbo sutarties arba darbo santykių, galiojančių perdavimo dieną, yra perduodamos perėmėjui“.

Perdavus įmonę, verslą, įmonės arba verslo dalį, teisių perėmėjas toliau turi laikytis bet kurios kolektyvinės sutarties reikalavimų ir nuostatų tokiais pačiomis sąlygomis, kurios buvo privalomos perdavėjui, iki tos kolektyvinės sutarties pabaigos arba nutraukimo dienos, kol įsigalios arba bus taikoma kita kolektyvinė sutartis. Išimtyms dėl kolektyvinių sutarčių galiojimo apribojimo gali būti taikomos tik įmonės nemokumo atveju.

Nors Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatos įtvirtina pareigą darbdaviui teikti informaciją apie jų socialinę ir ekonominę padėtį bei numatomas permainas, kurios gali paveikti darbuotojų padėtį ir konsultuotis su darbuotojų atstovais priimant sprendimus, vis dar lieka neaišku, kokio tikslo informacija turi būti pateikiama, kokių konkrečių priemonių turi imtis verslą perduodantis darbdavys ir kodėl įmonę, verslą arba jų dalis perimančiam darbdaviui iš anksto iki perdavimo dienos nėra numatoma informavimo ir konsultavimo pareiga.

LITERATŪRA

1. **Europos** socialinė teisė: norminių teisės aktų rinkinys. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
2. **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).
3. **Sakalas A., Savanevičienė A.** Įmonės krizių vadyba. – Kaunas: Technologija, 2003.
4. **Lietuvos** Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K-3-1177 // Teismų praktika. 2001. Nr. 15.
5. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas (Valstybės žinios, 2005.05.28, Nr.: 67, Publikacijos Nr. 2400).
6. **Киселев И. Я.** Сравнительное и международное трудовое право. – Москва, 1999.

7. **Lietuvos** Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. vasario 17 d. nutartis civilinėje byloje *UAB korporacija „Lietverslas“* prieš *Eimantą Grakauską* Nr. 3K-3-113/2003 kat. 15.2.1.1; 15.2.2.8; 21.2.2.1; 21.6; 22.1; 41; 94.1; 103.
8. **Tiažkijus V.** Darbo teisė: teorija ir praktika. [I tomas]. – Vilnius: Justitia, 2005.
9. **Teisingumo** Teismo sprendimas 1997 m. kovo 11 d. (Dėl Bonos Arbeitsgericht pateikto prašymo priimti preliminarių nutarimą) Byloje C-13/95 Ayse Sözen prieš Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhauservice Lefarth GmbH. Interaktyvus [žiūrėta 2006-02-06]. Žiūrėta: <http://www3.lrs.lt/c-bin/eu/preps2?Condition1=49358&Condition2=Byloje%20C-13/95>.
10. **Joined** Cases C-132, 138 and 139/91 Katsikas v. Konstantinidis and Skreb and Schroll v. PCO Stavereibetrieb Paetz & Co.Nachfolger GmbH [1992] ECR I-6577.
11. Case 324/86 Foreningen af Arbejdsledere I Danmark prieš Daddy's Dance Hall [1988] ECR 739.
12. C-478/03 Celtec Ltd v John Astley. // OJ C 182, 23/07/2005.
13. **Lietuvos** Respublikos darbo kodekso komentaras (I. Nekrošius, G. Bužinskas. T. Davulis ir kt.) III dalis: Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004.
14. **Teisingumo** Teismo sprendimas 1985 m. vasario 7 d. „Darbuotojų teisių apsauga įmonių perdavimo atveju“ byloje 135/83 tarp H. B. M. Abels ir *Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electrotechnische Industrie* (Metalų ir elektrotechnikos pramonės profesinė ir prekybos asociacija) administracijos. Žiūrėta: http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.rezult_1?p_nr=&p_nuo=&p_iki=&p_org=2492&p_drus=&p_kalb_id=&p_title=darbuotoju%20teisiu%20apsauga%20imoniu%20perdavimo%20atveju&p_text=&p_pub=&p_met=&p_lnr=&p_denr=&p_es=0&p_rus=1&p_tid=&p_tid=&p_t=0&p_cnr.
15. **Lietuvos Respublikos** įmonių bankroto įstatymas // Valstybės žinios, 2001. Nr. 31–1010, Nr. 37; Nr.52.
16. **Transfer** of Undertakings (protection of Employment) Regulations 1981.
17. HUGH COLLINS, K D EWING, AILEEN McCOLLIGAN, Labour Law Text and Materials. – OXFORD AND PORTLAND, OREGON, 2005.
18. **Selwyn N.** Law of employment, 13th edition. – UK: Lexis Nexis, 2004.
19. **AB „Audėjas“** kolektyvinė sutartis (2002–2003 m.).

THE SAFEGUARDING OF EMPLOYEES' RIGHTS IN THE EVENT OF TRANSFERS OF UNDERTAKINGS, BUSINESSES OR PARTS OF UNDERTAKINGS OR BUSINESSES

Assoc. Prof. Dr. I. Mačernytė-Panomariovienė,
Mykolas Romeris University

Summary

Lithuania like all other new EU member states has faced the task not only to harmonize labour law system with EC law but also to guarantee common social values – protection of the employees in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses. During the transfer, not only the transferor and the transferee, as the present and future owners of company, but also the employees, as a part of an

undertaking, have the interest in the outcome of the action. Baring in mind changing economic – social – political situation, European Community elaborates legal regulations and seeks so that employees' rights would be protected in all situations of a transfer of an undertaking, even when a company becomes insolvent. Because of this reason there was a Council Directive No. 2001/23/EC adopted, which substantially interchanges Directives No. 77/187/EEC and No. 98/50/EC. The above mentioned Directive includes protection of workers from the groundless redundancies as well as other guarantees (such as information and consultation) that are applied in the event of transfer of an undertaking or part of it or bankruptcy. This means that in any case of transfer of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses, new employer must overtake all employment and collective bargaining agreements. In other words the transferee together with the transferred company receives all the workers with the same conditions that were set by the previous employer.

Articles 63 part 3 and 138 of the Lithuanian Labour Code include only partial protection of the employees in the event of transfer of an undertaking or part of it. This is why the purpose of the questions discussed in this article is whether

Lithuanian regulation of protection of workers in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of them fully corresponds with the objectives and requirements of the directives, whether the terms applied in the Directive are understood in the same way as they are understood in the European Community and other EU member states.

The conclusion after examining legal basis and state practice is that in Lithuania, during the events of transfer of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses, stability of employees' legal relations, regulated by art. 138 of Lithuanian Labour Code, are safeguarded. Yet rights and duties (working conditions), which arise from labour relations that were present on the day of transfer, do not remain. It is also noticed that the transferee of undertakings, businesses or parts of undertakings does not have the duty to inform and consult prior to the transfer.

Keywords: protection of the employees, transfer of undertaking, joining undertakings, separation of undertakings, restructuring of an undertaking.