

SAVAIMINIO DARBO SANTYKIŲ TĘSTINUMO PRINCIPAS ĮMONĖS, VERSLO AR JŲ DALIŲ PERDAVIMO ATVEJU

VILIUS MAČIULAITIS

Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto

Verslo teisės katedra

El. p. viliusmaciulaitis@mruni.eu

Straipsnis pateiktas 2014 m. lapkričio 5 d.,
parengtas spausdinti 2015 m. gegužės 20 d.

DOI: 10.13165/JUR-15-22-1-02

Santrauka. Vykstant sparčiai ekonominei ir socialinei raidai darbo teisės tikslai iš esmės nekinta. Darbo teisės normomis siekiama suderinti darbuotojų ir darbdavių tarpusavio interesus. Socialinė darbo teisės paskirtis lemia, kad darbo teisės normos neretai darbuotojams teikia daugiau galimybių išsaugoti darbo santykius, nei darbdaviams juos nutraukti. Ekonominių procesų veiksmingumui padidinti verslo subjektai taiko įmonės reorganizavimą, veiklos išskaidymą ir perdavimą kitiems ūkio subjektams, veiklai nebūdingų funkcijų atsisakymą ir pan. Minėti procesai daro didelę įtaką tiek teisinei, tiek faktinei darbuotojų padėčiai įmonėje. Europos Teisingumo Teismo praktika pabrėžia ūkio subjektų pareigą paisyti darbuotojų interesų, o nacionaliniai teismai įpareigojami kruopščiai nagrinėti konkrečius atvejus nustatant, ar įvyko faktinis įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas, ir tokiais atvejais taikyti savaiminio darbo santykių tęstinumo principą, kuris lemia neginčijamą įmonės, verslo ar jų dalių perėmėjo pareigą kartu perimti ir perdavėjo įsipareigojimus pastarojo darbuotojams.

Reikšminiai žodžiai: verslo perdavimas, savaiminis darbo santykių tęstinumas, darbo santykių pasibaigimas, darbdavio pareiga perimti darbuotojus.

Įvadas

Socialinė ir ekonominė raida neabejotinai daro didelę įtaką ir teisei. Naujoms socialinių ir ekonominių santykių formoms nebetinka tradiciniai teisiniai konstruktai, tad teisė turi būti nuolat pritaikoma naujai susiformavusiai socialinei ekonominei aplinkai. Verslo subjektai, siekdami būti konkurencingi, taip pat priversti ieškoti naujų būdų veiklos efektyvumui didinti. Tai vyksta įvairiai: susitelkiama į konkrečias verslo nišas, atsisakoma įvairių papildomų, tiesiogiai konkrečiam verslui nebūdingų funkcijų, perleidžiamos įmonės, verslas ar jų dalys. Pastarieji procesai nebūtinai yra susiję su verslo efektyvumo didinimu, tačiau gali tapti ir tradicinių civilinių sandorių objektu (verslo ar jo dalių pirkimu–pardavimu, nuoma ar kitokiu perleidimu). Šiais atvejais procese dalyvauja ne tik įmonės, verslo ar jų dalių perdavėjas ir perėmėjas, bet ir ūkio subjekto darbuotojai, kurie dažniausiai būna pasyvūs dalyviai, neturintys galimybės daryti tiesioginės įtakos pačiam verslo ar jo dalies perdavimo sandoriui. Tokiais atvejais darbo teisės socialinė funkcija įpareigoja nustatyti tam tikrą apsaugą darbuotojams, kad jų interesai ir teisėti lūkesčiai nebūtų pažeisti. Darbo santykių stabilumo principas, kaip ir iš jo išplaukiantis darbo santykių savaiminio tęstinumo principas, yra vienas iš užtikrinančių tokią darbuotojų teisę.

Darbuotojų teisių apsaugos principus nustato Europos Sąjungos Tarybos (toliau – Taryba) 2001 m. kovo 12 d. direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimui, kurios nuostatos perkeltos ir į Lietuvos Respublikos darbo kodekso 138 straipsnį.

Darbuotojų apsaugos probleminiai klausimai yra ypač aktualūs bendrame siekio liberalizuoti darbo santykius kontekste. Be to, įvairūs įmonių reorganizavimo procesai, įmonių, jų dalių ir verslo ar jo dalių perdavimai turi didelę reikšmę ne tik verslo procesams siekiant veiklos optimizavimo ir išlaidų mažinimo, bet ir darbuotojų darbo garantijų apsaugai, darbo vietų išsaugojimui. Problemos aktualumą patvirtina ir Europos Teisingumo Teismo jurisprudencijos darbuotojų apsaugos perduodant įmonę, verslą ar jų dalis klausimais gausa, dažnai pabrėžiant ir nacionalinių teismų svarbą aiškinantis konkrečius darbuotojų apsaugos pažeidimų atvejus. Pastaraisiais metais darbuotojų teisių apsaugos problemas įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo atvejais sprendė ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, formuodamas šiuo klausimu nacionalinę praktiką, kurioje nurodomas ir savaiminio darbo santykių tęstinumo principas, įpareigojantis įmonės, verslo ar jų dalių perėmėją kartu perimti ir

perdavėjo įsipareigojimus darbuotojams. Straipsnyje nagrinėjama taip pat ir Europos Teisingumo Teismo bei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika.

Su įmonių, verslo ar jų dalių perdavimu susijusias problemas įvairiais aspektais yra tyrę Lietuvos darbo teisės mokslininkai G. Dambrauskienė, I. Nekrošius, I. Mačernytė-Panomariovienė, D. Petrylaitė, T. Davulis, V. Tiažkijus ir šio straipsnio autorius. Paminėtini ir užsienio mokslininkai I. Kiseliovas, R. Blainpainas, M. Sargeant'as, D. Lewis, C. Bernard ir kiti. Nagrinėjant pasirinktą temą taikyti filosofinis, loginis, dedukcinis, sisteminis ir dokumentų analizės metodai.

1. Darbo santykių stabilumo ir savaiminio tęstinumo principai

Palyginti neseniai Lietuvos teismų praktikoje pradėti vartoti terminai „savaiminis darbo santykių perėjimo principas“ ir „savaiminis darbo santykių tęstinumo principas“, turintys identišką reikšmę. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas šio principo turinį atskleidžia bylose dėl darbuotojų garantijų apsaugos įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo atveju. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 138 straipsnis nustato, 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. Šios normos tikslas – įgyvendinti Tarybos 2001 m. kovo 12 d. direktyvą 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo. Be to, Teismas konstatuoja, kad tuo atveju, kai kyla nacionalinės teisės normų, skirtų Europos Sąjungos direktyvai įgyvendinti, turinio aiškinimo klausimas, jis turi būti sprendžiamas šias normas aiškinant ir taikant pagal direktyvos nuostatas ir atsižvelgiant į šias nuostatas aiškinančius Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimus¹. Taigi darbo santykių tęstinumo principas iš esmės nacionalinėje teisėje atsirado iš Europos Teisingumo Teismo (toliau – ir ETT) praktikos ir laikytinas sudėtine darbo teisės aktuose įtvirtinto darbo santykių stabilumo principo dalimi. Teismų praktikoje šio principo pasireiškimas paaiškintas kaip Tarybos direktyvos 2001/23/EB 3 straipsnio 1 dalyje nurodytų teisių ir pareigų įgyvendinimo užtikrinimas. Perdavėjo (fizinio ar juridinio asmens, kuris dėl įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimo kitam darbdaviui praranda darbdavio

¹ LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. sausio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-8/2012; 2012 m. gegužės 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-223/2012; 2012 m. birželio 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-294/2012.

teises įmonėje, versle arba įmonės ar verslo dalyje) teisės ir pareigos, kylančios iš darbo sutarties arba darbo santykių, galiojančių perdavimo dieną, įvykstant perdavimui yra perduodami perėmėjui. Pagal Direktyvos 4 straipsnio 1 dalį, įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimas pats savaime nėra pagrindas, kuriuo remdamasis perdavėjas arba perėmėjas gali atleisti darbuotojus; ši nuostata netrukdo atleisti iš darbo dėl ekonominių, techninių arba organizacinių priežasčių, susijusių su darbo jėgos pasikeitimais. Iš nurodytų Direktyvos nuostatų išplaukia, kad joje įtvirtinta darbuotojų garantija įmonės, verslo ar įmonės ar verslo dalies perdavimo atveju remiasi savaiminio darbo santykių perėjimo principu, t. y. perdavėjo teisės ir pareigos, kylančios iš perdavimo dieną galiojančių darbo santykių, perduodamos perėmėjui². Toliau tikslinga išsiaiškinti, kokiais atvejais šis principas taikomas.

2. Įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo samprata teismų praktikoje

Vienas iš sudėtingiausių klausimų nagrinėjant įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo specifiką – pati perdavimo sąvoka. Lietuvos nacionalinėje teisėje ši sąvoka vartojama teismų praktikoje. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas ją aiškina gana siaurai, sutapatindamas „perleidimo“ ir „perdavimo“ sąvokas ir teigdamas, kad ji reiškia nuosavybės teisės perdavimą kitam asmeniui, taip pat kad tai yra vienas iš būdų turto savininkui atlygintinai ar neatlygintinai įgyvendinti disponavimo teisę³. Įmonių, verslo ar jų dalių perdavimo atveju Teismas dėl šios sąvokos pasisako detaliau, teigdamas, kad Direktyvos 2001/23/EB 1 straipsnio a punkte nurodytas jos taikymas teisinio perdavimo arba susijungimo atveju perduodant įmonę, verslą arba įmonės ar verslo dalį kitam darbdaviui. Pagal to paties Direktyvos straipsnio b punktą, nustatytas perdavimas išlaikant ūkio subjekto tapatybę, t. y. organizuotą išteklių grupę, kurios tikslas yra ūkinė veikla, nepriklausomai nuo to, ar ta veikla yra pagrindinė, ar pagalbinė. Be to, Teismas nevienareikšmiškai pripažįsta, kad teisinę perdavimo sąvoką reikia aiškinti atsižvelgiant į Teisingumo Teismo precedentų teisę, t. y. kad aiškinant Direktyvos 2001/23/EB 1 straipsnyje įtvirtintą įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimo kitam darbdaviui sąvoką turi būti vadovaujamosi ETT praktika⁴. Lietuvos nacionalinėje teismų praktikoje pripažįstama, kad ETT

² LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. gegužės 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-263/2014.

³ LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. vasario 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-113/2003.

⁴ LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-40/2012.

nėra suformulavęs įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo apibrėžties, tačiau galima įvardyti pagrindinius kriterijus, kuriais vadovaujantis konstatuotinas įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo faktas⁵: įmonės veiklos pobūdis ir perimtos veiklos tapatumo išlaikymas, perduodamo objekto pripažinimas stabiliu vienetu. Be to, pripažįstama tiek žodinė, tiek rašytinė perdavimo sandorio forma, t. y. priklausomai nuo bylos aplinkybių teisinio perdavimo sąvoka gali apimti rašytinius bei žodinius perėmėjo ir perdavėjo susitarimus, arba net ir nebylų susitarimą, atsiradusį šalių bendradarbiavimo ketinant įvykdyti įmonės, verslo ar jų dalių perdavimą metu⁶.

Įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo atveju itin reikšmingi perduodamo subjekto organizacinis ir veiklos tęstinumo aspektai. Vertinant, ar juridinį faktą galima laikyti įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perleidimu, atsižvelgtina į tai, ar perduotas subjektas išlaiko organizacinį savarankiškumą, t. y. ar yra išlaikoma organizuota išteklių grupė. Išteklių grupė galėtų būti suprantama kaip tarpusavyje sąveikaujančių elementų visuma, gebanti iš esmės veikti ir savarankiškai – perimti darbuotojai kartu su materialiu ar nematerialiu turtu, perimti klientai ir pan. Tai galėtų būti iš esmės atskiras organizacinis darinys, gebantis veikti savarankiškai. Be jokios abejonės, kaip minėjome, įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo faktą įrodantys kriterijai vertintini kaip sudarantys visetą ir kartu labai priklausomi nuo konkrečios situacijos. Tą pripažįsta ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas⁷. Vadinasi, galimi ir tokie atvejai, kai organizacinis perduoto objekto savarankiškumas yra tik hipotetinis, pavyzdžiui, perdavus įmonės ar verslo dalį nėra perduodama pakankamai darbuotojų, tačiau akivaizdu, kad priėmus naujų darbuotojų ar įmonės ar verslo dalies perėmėjams perskirsčius personalą perduotoji dalis galėtų funkcionuoti savarankiškai. Tas pats pasakytina ir apie, pavyzdžiui, materialių ar nematerialių išteklių visišką ar dalinį perdavimą, kai dalies išteklių nebuvimas galėtų lemti, kad perduodamas subjektas negalės veikti savarankiškai, tačiau akivaizdu, kad suteikus tam tikrų išteklių organizacinis savarankiškumas atsirastų. Todėl būtų galima daryti išvadą, kad organizacinis perduoto subjekto aspektas daugeliu atvejų net nėra esminis. Juolab teismų praktikoje pripažįstama, kad darbuotojų grupė, kuri nuolat vykdo bendrą veiklą, gali prilygti ūkio subjektui, toks perduotas subjektas gali išlaikyti savo tapatybę, kai naujasis darbdavys apsiriboja tolesniu

⁵ LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-40/2012.

⁶ Byla C-458/05 *Mohamed Jouini ir kiti prieš Princess Personal Service GmbH (PPS)* [2007] ETA I-07301.

⁷ LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-40/2012.

nagrinėjamos veiklos vykdymu, tačiau taip pat perima didžiąją dalį darbuotojų, kuriems jo pirmtakas buvo pavedęs kaip tik šią užduotį⁸. Taigi, kaip minėjome, vien aplinkybė, kad perduodamas subjektas dėl tam tikrų funkcinių ryšių nebuvimo negali savarankiškai veikti, nėra pakankama konstatuoti, kad esant tokiai situacijai įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimas nėra galimas. Kitaip tariant, siekiant išsaugoti tapatybę Direktyvos 2001/23/EB 1 straipsnio 1 dalies b punkto prasme būtina išsaugoti ne tiek organizacinį savarankiškumą, kiek tarp perduodamų įvairių elementų egzistuojantį funkcinį ir tikslinį ryšį, kuris perėmėjui sudaro galimybę juos naudoti konkrečiai ekonominei veiklai vykdyti net ir tais atvejais, kai jie yra integruojami į jau egzistuojančią organizacinę struktūrą⁹.

Kur kas svarbesnis yra ekonominės veiklos tęstinumo aspektas. Tarybos direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo 1 straipsnio 1 dalies b punktas nustato, kad organizuotos išteklių grupės tikslas turi būti ūkinė veikla, nepriklausomai nuo to, ar ji pagrindinė, ar pagalbinė. Tad organizacinis savarankiškumas yra siejamas su veiklos tęstinumo sąlyga. Vadinasi, perduodamas subjektas ne tik gali po perdavimo būti identifikuojamas kaip gebantis būti savarankiškas, bet turi tikslą ir turi gebėti vykdyti tam tikrą ūkinę veiklą. Šiuo atveju taip pat labai svarbu, kad ūkinė veikla, kuria ketina verstis perduota įmonė, verslas arba įmonės ar verslo dalis, būtų panaši į tą, kuria perduotasis subjektas vertėsi iki perdavimo. Taigi labai svarbus prieš ir po perdavimo atliekamos ūkinės veiklos panašumas. Kuo veikla panašesnė, tuo daugiau požymių, kad įvyko įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimas, ir atvirkščiai – kuo labiau veiklos pobūdis po perdavimo skiriasi nuo buvusios iki perdavimo, tuo daugiau abejonių, ar įvyko perdavimas Direktyvos 2001/23/EB prasme¹⁰. Toks atvejis, matyt, labiau vertintinas kaip paprastas darbuotojų perkėlimas darbdavių susitarimu, dėl kurio darbo sutartys su perduodančiu darbuotojus darbdaviui galėtų būti nutrauktos, o su perimančiu – sudarytos naujos, t. y. darbuotojui užtikrinama teisė išsaugoti savo darbą, tačiau dėl naujų darbo sutarties sąlygų jis turėtų derėtis iš naujo. Darbo santykių stabilumo principas įgyvendinamas siauriau – apsiribojama tik tuo,

⁸ LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-40/2012.

⁹ Byla C-466/07 *Dietmar Klarenberg prieš Ferrotron Technologies GmbH* [2009] ETA I-00803; Generalinio advokato Mengozzi išvados, pateiktos 2008 m. lapkričio 6 d., 44 punktas.

¹⁰ MAČIULAITIS, V. *Darbo santykių nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės lankstumo ir saugumo aspektu*. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (01 S). 2013, p. 125–139.

kad darbuotojas nepraranda darbo, tačiau jo padėtis, palyginti su darbo sutarties sąlygomis, jau išsiderėtomis su perduodančiuoju darbdaviu, gali pablogėti; sudarant naują darbo sutartį šalys dėl darbo sąlygų turi derėtis iš naujo, taigi gali būti susitariama dėl bet kokių, net ir palyginti su ankstesnėmis blogesnių, darbo sutarties sąlygų.

Pabrėžtina, kad organizacinio ir ekonominio veiklos tęstinumo aspektai yra ypač svarbūs perduodant įmonės ar verslo dalį skaidymo būdu. Teisinio perdavimo ar sujungimo (prijungimo) atvejais perdavus visą įmonę ar verslą abejonių dėl organizacinio savarankiškumo išsaugojimo ir ekonominės veiklos tęstinumo galimybių beveik nekyla. Tokiais atvejais dažniausiai perduodamas visas, nedalomas subjektas. Dažnu atveju keičiasi perduodamų subjektų vadovavimo grandys ar perskirstomi organizaciniai įgaliojimai, tačiau toks perskirstymas iš principo negali padaryti įtakos šio subjekto savarankiškumui ir vien vadovų pasikeitimas čia neturi reikšmės¹¹.

Kitokia padėtis susiklosto įmonės ar verslo dalies perleidimo atveju, kai perdavimas apima ne visą subjektą, o jo struktūrinį vienetą ar funkciniais ryšiais susijusių elementų dalį. Taigi tiek dalies perdavimo atveju, tiek ir padalijimo (išdalijimo) būdu perduodant įmonės ar verslo dalį, organizacinio savarankiškumo išsaugojimo ir ekonominės veiklos tęstinumo aspektų įrodinėjimas būna sudėtingesnis. Šiuo atveju, kaip minėta, atsiranda daugiau galimų įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo kriterijų modifikacijų, ir šių elementų vertinimas tampa labai svarbus.

Skaidymo būdu perleidžiamos įmonės, verslo ar jų dalių veiklos tęstinumas gali būti užtikrinamas nevienodai. Jau padarėme išvadą, kad organizacinio savarankiškumo aspektas nėra toks svarbus, tiksliau pasakius, – yra labiau priklausomas nuo įvairių papildomų veiksnių (kaip antai išteklių, vietos organizacinėse struktūrose ir pan.), todėl organizacinį savarankiškumą turėtume suprasti ne kaip organizacinį struktūrinį vienetą, gebantį veikti savarankiškai, o kaip funkciniais ryšiais susijusius elementus, gebančius funkcionuoti iš dalies ar visiškai savarankiškai, visiškai nepaisant to, ar šiam funkcionavimui būtini papildomi veiksniai ar ištekliai (pvz., darbuotojai, medžiagos, klientai), ar ne.

Analizuojant ekonominės veiklos tęstinumo užtikrinimo aspektą reikia atkreipti dėmesį į kelis svarbius dalykus. Kaip minėjome, vienas iš Tarybos direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių

¹¹ Byla C-151/09 *Federación de Servicios Públicos de la UGT (UGT-FSP) prieš Ayuntamiento de La Línea de la Concepción, María del Rosario Vecino Uribe ir Ministerio Fiscal* [2010], Teismo praktikos rinkinys 2010.

apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo 1 straipsnio 1 dalies b punkte nurodytos ūkio subjekto tapatybės sąvokos elementų yra veiklos tęstinumas. Dabartinės lietuvių kalbos žodyne viena iš žodžio „tęsti“ reikšmių nurodyta „vykdyti toliau“¹². Tiriant įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimo atvejį mums svarbu tai, ar perduotasis subjektas geba atlikti ir (ar) atlieka savo funkcijas po perdavimo. Jeigu nekreiptume dėmesio į išskirtinę ekonominės veiklos tęstinumo kaip ūkio subjekto tapatybės elemento svarbą, greičiausiai negalėtume tinkamai identifikuoti įmonės ar verslo dalies perdavimo. Tokiu atveju nebūtų jokio skirtumo tarp analizuojamos situacijos ir paprasto turto perdavimo sandorio. Europos Teisingumo Teismas nuo pat *Spijkers* bylos ypatingą dėmesį skyrė įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perėmėjo gebėjimui tęsti ar perimti perdavėjo profesinę ar analogišką veiklą¹³. Generalinis advokatas G. F. Mancinis byloje *Berg ir Busschers*¹⁴ pabrėžė, kad perduodamo ūkio subjekto gebėjimas neprarasti tapatybės iš esmės sutampa su jo gebėjimu išlikti veikliam ir gyvybingam¹⁵. Vadinasi, perduodama įmonės ar verslo dalis iš esmės turėtų funkcionuoti ar bent gebėti funkcionuoti taip, kaip funkcionavo iki perdavimo, ir vykdoma veikla, tiksliau – jos rezultatas turėtų būti panašus į ankstesnįjį. Beje, Europos Teisingumo Teismas šiuo klausimu ne visuomet buvo nuoseklus. Pavyzdžiui, *Süzen*¹⁶ byloje Teismas nurodė, kad vienintelė aplinkybė, jog senosios ir naujosios sutarties šalies teikiama paslauga yra panaši, nesuteikia galimybių daryti išvadą, kad įvyko subjekto perdavimas. Tokia nuostata taip pat patvirtina, kad įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo atveju būtina atsižvelgti į visas reikšmingas aplinkybes, o Europos Teisingumo Teismo įvardyti kriterijai tėra papildomieji, ir nacionaliniai teismai juos turi vertinti atsižvelgdami į bendrą perdavimo procesą.

¹² KEINYS, S.; KLIMAVIČIUS, J., et al. *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000, p. 842.

¹³ Byla 324/86 *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark prieš Daddy's Dance Hall A/S* [1988] ETA I-00739; byla C-29/91 *Dr. Sophie Redmond Stichting prieš Hendrikus Bartol ir kt.* [1992] ETA I-03189; byla C-209/91 *Anne Watson Rask ir Kirsten Christensen prieš Iss Kantineservice A/S* [1992] ETA I-05755.

¹⁴ Bylos 144 ir 145/87 *Harry Berg ir Johannes Theodorus Maria Busschers prieš Ivo Martin Besselsen* [1988] ETA I-02559.

¹⁵ Generalinio advokato Mancinio išvada, pateikta 1988 m. vasario 9 d. byloje *Harry Berg ir Johannes Theodorus Maria Busschers prieš Ivo Martin Besselsen*.

¹⁶ Byla C13/95 *Ayse Süzen prieš Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice* [1997] ETA I-01259.

3. Savaiminį darbo santykių tęstinumą užtikrinantys įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo būdai

Daugelio Europos valstybių, tarp jų ir Lietuvos, nacionalinė teisė nereglamentuoja įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo būdų. Įprastai jie nusistovi pagal kiekvienos valstybės nacionalinę praktiką. Visgi tam tikri požymiai ir nacionalinės teismų praktikos analizė leidžia įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo būdus klasifikuoti pagal perdavimo prigimtį:

- a) įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas reorganizuojant juridinį asmenį;
- b) įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas teisinių sutarčių pagrindu;
- c) paslaugų teikimo (funkcinių paslaugų) perdavimas¹⁷.

Reorganizavimą nacionalinėje teisėje paprastai reglamentuoja civilinės teisės normos. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.95 straipsnis pateikia reorganizavimo sąvoką – tai juridinio asmens pabaiga be likvidavimo procedūros¹⁸. Priklausomai nuo reorganizavimo būdo, pasibaigusio juridinio asmens teisės ir pareigos pereina kitiems juridiniams asmenims. Juridiniai asmenys gali būti reorganizuojami jungimo ar skaidymo būdu. Jungimas gali būti dvejopas – prijungimas ar sujungimas. Reorganizuojant įmones prijungimo būdu vienas ar keli juridiniai asmenys prijungiami prie kito juridinio asmens, kuriam pereina ir visos reorganizuojamų juridinių asmenų teisės ir pareigos. Sujungiant įmones du ar daugiau juridinių asmenų suvienijamos į vieną juridinį asmenį, kuris savo ruožtu perima visas reorganizuojamų juridinių asmenų teises ir pareigas. Juridinių asmenų skaidymo būdai taip pat galimi keli: išdalijimas ir padalijimas. Išdalijimo atveju juridinio asmens teisės ir pareigos išdalijamos keliems kitiems jau veikiantiems juridiniams asmenims. Reorganizuojant juridinį asmenį padalijimo būdu, vienas juridinis asmuo padalijamas į kelis naujus juridinius asmenis, kuriems tam tikromis dalimis pereina padalijamojo juridinio asmens teisės ir pareigos. Iš esmės galima teigti, kad juridinių asmenų reorganizavimo metu įvyksta įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas, t. y. vienu metu vyksta kelių procesų sutaptis.

Tarybos direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo 4 straipsnis nustato, kad įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimas pats savaime nėra pagrindas, kuriuo remdamasis perdavėjas arba perėmėjas galėtų atleisti darbuotojus iš darbo. Tačiau ši nuostata netrukdo atleisti

¹⁷ MAČIULAITIS, V. Darbo santykių stabilumo principo užtikrinimas perduodant įmonę, verslą ar jų dalis. *Socialinių mokslų studijos*, 2012, 4(2): 559–579.

¹⁸ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74-2262.

darbuotojų dėl ekonominių, techninių arba organizacinių priežasčių, susijusių su darbo jėgos pasikeitimais. Ši apsauginė nuostata yra įtvirtinta Europos valstybių nacionaliniuose teisės aktuose, taip pat ir Lietuvos nacionalinėje teisėje – Lietuvos Respublikos darbo kodekso 138 straipsnyje, kuriame išvardyti jau minėti reorganizavimo būdai, negalintys būti teisėta priežastimi nutraukti darbo santykius. Ilgą laiką Lietuvos nacionalinėje teisėje įtvirtinta apsauginė norma iš esmės buvo siejama tik su pačiu procesu – reorganizavimu, o Tarybos direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo 1 straipsnio 1 dalies a punkte įvardytas perdavimas kitam darbdaviui, t. y. paties darbdavio pasikeitimas, šios normos taikymui neturėjo reikšmės. Ši teisinio reguliavimo spraga buvo ištaisyta tik 2012 m. pabaigoje, Darbo kodekso 138 straipsnį papildžius nuostatomis dėl darbuotojų apsaugos įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo atveju. Reorganizavimo būdu perduodant įmonę, verslą ar jų dalis keičiasi darbo sutarties šalis – darbdavys. Sutikdami su V. Tiažkijaus nuomone manytume, kad darbdavio pasikeitimas nereiškia pasibaigus darbo sutartį, nes pagal Darbo kodekso 138 straipsnį įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadavimo pasikeitimas, įmonės, įstaigos ar organizacijos susijungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos, verslo ar jo dalies perdavimas negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius. Aiškinant lingvistiškai tai reiškia, kad darbo santykiai tęsiasi ir darbo sutartis nenutrūksta, ją tik reikia pataisyti, o visas anksčiau darbo sutartyse sulgytas teises ir pareigas perima naujas darbdavys¹⁹. Be to, Lietuvos teismų praktikoje taip pat teisingai nurodoma, kad įmonės reorganizavimo atveju darbuotojų, dirbančių tame padalinyje, kuris iš reorganizuojamosios perduodamas naujai įsteigtai įmonei, reorganizavimo metu egzistuojantys darbo santykiai nenutrūksta, o iš jų kylančios teisės ir pareigos pereina naujam darbdaviui nepriklausomai nuo to, yra ar nėra sudarytas darbdavių susitarimas dėl darbuotojų perkėlimo. Naujasis darbdavys neturi teisės atsisakyti perimti iš darbo santykių kylančias teises ir pareigas²⁰. Europos Teisingumo Teismas *Jhonny Briot* byloje pabrėžė, kad darbuotojai, kurių darbo sutartis ar darbo santykiai buvo nutraukti iki įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo dienos pažeidžiant Direktyvos 4 straipsnio 1 dalį, turi būti laikomi toliau dirbančiais įmonėje jos perdavimo dieną, ir vienas iš padarinių yra savaiminis darbdavio pareigos jų atžvilgiu perėjimas iš perdavėjo perėmėjui. Taigi Teismas pripažįsta savaiminio

¹⁹ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005, p. 397.

²⁰ LAT Civilinių bylų skyriaus 2012 m. sausio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-8/2012.

darbo santykių tęstinumo principą²¹. I. J. Kiseliovas mano, kad Tarybos direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo atsisakoma iki tol gyvavusio tradicinio darbo teisės principo, kad negali būti perduodamos teisės ir pareigos, kurias nusistatė darbo sutarties šalys²². Padėtį komplikuoja dar ir tai, kad įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas neabejotinai susijęs su darbuotojų perkėlimo sąvoka, o, pavyzdžiui, Lietuvos teisės aktuose darbuotojų perkėlimo procedūros nėra reglamentuotos. Įprasta praktika labai įvairi – reorganizavus įmones, įstaigas ar organizacijas darbuotojai perkeliama įtvirtinant darbo santykių tęstinumą su nauju darbdaviu, darbuotojai perkeliama nutraukiant darbo sutartis su reorganizuojamais darbdaviais ir sudarant naujas darbo sutartis su naujais, po reorganizacijos įsteigtais darbdaviais, arba nutraukiant darbo sutartis ir sudarant naujas, tačiau garantijų tęstinumą įtvirtinant tarp darbdavių sudaromuose susitarimuose²³. Mokslininkų nuomonė šiuo klausimu nėra vienoda. Antai Ingridos Mačernytės-Panomariovienės nuomone, reorganizavimo metu perkeliama darbuotojus darbdavių susitarimu darbo sutartys faktiškai turi būti nutrauktos perdavėjo įmonėje ir sudarytos naujos perėmėjo įmonėje, o darbuotojai dėl darbo sutarties sąlygų (išskyrus Darbo kodekse numatytas garantijas) turi teisę derėtis su nauju darbdaviu. Taip darbo santykių tęstinumas išlaikomas, tačiau darbuotojų teisės ir pareigos, numatytos su perdavėju sudarytose darbo sutartyse, neišlieka²⁴. Manytume, kad šiuo atveju labai svarbu, koks procesas iš tiesų vyksta: darbuotojai perkeliama į kitą įmonę darbdavių susitarimu, ar kitam ūkio subjektui perduodama organizacinį savarankiškumą turinti ir tam tikrais ištekliais (kaip minėta, išteklių buvimas tėra papildomas požymis) disponuojanti darbuotojų grupė. Pirmuoju atveju gali atsitikti taip, kad darbuotojai nutrauks darbo sutartis su pirmuoju darbdaviu ir sudarys naujas su naujuoju, iš naujo derėdamiesi dėl darbo sutarčių sąlygų, o antruoju galėtų būti konstatuojamas įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas, kuriam taikomas specialus teisinis reguliavimas. Šiuo atveju teisės normos draudžia keisti darbuotojų darbo sutartis, – turi būti užtikrinamas savaiminio darbo santykių tęstinumo principo įgyvendinimas.

²¹ Byla C-386/09 *Jhonny Briot prieš Randstad Interim, Sodexho SA ir Europos Sąjungos Tarybą* [2010] ETA I-08471. Šis principas pripažįstamas ir Lietuvos teismų praktikoje, žr. LAT Civilinių bylų skyriaus 2012 m. vasario 20 d. nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-40/2012.

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

²³ MAČIULAITIS, V. *Supra* note 17.

²⁴ MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Darbuotojų teisių apsauga perduodant įmonę, verslą ar jų dalis. *Jurisprudencija*, 2006, 4(82): 54–60.

Perduodant įmonę, verslą ar jų dalis reorganizavimo būdu dažniausiai kyla įvairių organizacinių padarinių, susijusių su darbuotojų skaičiaus keitimu, jų funkcijų koregavimu. Dėl to, vykstant tokiam perdavimui, būtina preciziškai laikytis materialinių teisės normų ir procedūrų. Juolab kad tiek Tarybos direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo 4 straipsnis, tiek ir valstybių nacionalinė teisė nedraudžia darbuotojų atleisti dėl ekonominių, techninių ar organizacinių priežasčių, susijusių su darbo jėgos pasikeitimais. Taigi darytina išvada, kad perduodant įmonę, verslą ar jų dalis reorganizuojant juridinį asmenį implikuojami su perdavimu susiję procesai – darbo vietų mažinimas, darbo funkcijų ar kitų darbo sutarties sąlygų keitimas, kurie, savo ruožtu, turi esminę reikšmę darbuotojams, – jie netenka darbo dėl ekonominių, techninių ar organizacinių priežasčių arba dėl to, kad nesutinka su darbo sutarties sąlygų pakeitimais. Todėl darbo santykių stabilumo principas tampa formalus ir egzistuoja tik tol, kol vyksta perdavimo procedūros, tačiau jis nėra įgyvendinamas kaip perdavimo padariniai atsiradusiems procesams, – darbo vietų mažinimui dėl ekonominių ar technologinių priežasčių, struktūrinių pertvarkymų ar kitų svarbių priežasčių²⁵. Lietuvos teismų praktikoje taip pat pabrėžiama, kad darbuotojų apsaugos mechanizmas veikia tik įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo atveju ir šios nuostatos netrukdo darbdaviui atleisti darbuotojų dėl svarbių ekonominių, techninių arba organizacinių priežasčių, susijusių su darbo jėgos pasikeitimais. Taigi garantijos darbuotojams pagrįstos savaiminio darbo santykių perėjimo principu, o perdavėjo teisės ir pareigos pereina perėmėjui nepriklausomai nuo šalių valios. Pasibaigus perdavimo procedūroms įmonės, verslo ar jų dalių perėmėjas, atsižvelgdamas į svarbias priežastis, turi teisę priimti sprendimus dėl galimo darbuotojų skaičiaus mažinimo²⁶.

Juridinio asmens reorganizacijos atveju įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas dažniausiai susijęs ir su organizaciniais reorganizacijos sukeltais pokyčiais, kurie neabejotinai daro įtaką ir darbuotojams. Tačiau šiuo būdu perduodant įmonę, verslą ar jų dalis abejonių kelia ETT praktikoje itin dažnai minimas organizacinio savarankiškumo kriterijus, tiesa, ne tiek pats kriterijus, kiek jo reikšmingumo norint konstatuoti patį perdavimo faktą pabrėžimas. Lietuvos teismų praktikoje įmonės, verslo ar jų dalių tapatybės išsaugojimas taip pat minimas kaip vienas iš esminių kriterijų²⁷.

²⁵ MAČIULAITIS, V. *Supra* note 10.

²⁶ LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. sausio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-8/2012.

²⁷ LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. birželio 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-294/2012.

Kiek kitaip vyktų įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas teisinių sutarčių pagrindu. Beje, kaip minėjome, įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo faktui konstatuoti sutarties forma nėra itin reikšminga ir teismų praktikoje pripažįstama, kad atsižvelgiant į bylos aplinkybes perdavimo faktui konstatuoti tinkamas galėtų būti tiek raštiškas, tiek ir žodinis susitarimas ar net konkludentiniai veiksmai (nebylus susitarimas), liudijantys tokį faktą. Etaloniniu tokio perdavimo būdo pavyzdžiu galėtume laikyti pirkimo–pardavimo sutartį²⁸, pagal kurią pardavėjas parduoda įmonę, verslą ar jų dalis. Šiuo atveju organizacinio savarankiškumo kriterijus yra ryškiau pastebimas, nes pats tokios sutarties objektas jau yra iš dalies baigtinis ir apibūdinamas konkrečiais organizacinę struktūrą apibrėžiančiais požymiais. Dėl to galėtume teigti, kad praktikoje teisinių sutarčių pagrindu perduodamos įmonės, verslo ar jų dalių darbuotojai yra labiau apsaugoti nuo darbo netekimo. Beje, tai lemia net ne teisinis reguliavimas, o pati situacija – kaip tik organizacinis savarankiškumas, sutarties pagrindu perduodamo objekto apibrėžtumas dažnai lemia, kad nereikalingi esminiai organizaciniai pokyčiai. Žinoma, darbo sąlygos gali būti keičiamos, dėl to greičiausiai keisis ir darbo sutarčių sąlygos. „Darbo sąlygų“ ir „darbo sutarties sąlygų“ sąvokos negali būti tapatinamos, nors jos ir yra labai tarpusavyje susijusios²⁹. Darbo sąlygos gali keistis ir keičiasi dėl darbo santykių dinamikos. Įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo atveju, nepriklausomai nuo perdavimo būdo, darbuotojų darbo sąlygų pasikeitimų įvyksta dažnai. Perduodant visą įmonę ar verslą darbo sąlygos keičiasi rečiau, o perduodant įmonės ar verslo dalį – dažniau. Tai logiška, nes perduodant visą organizacinę struktūrą su priklausiniais (turtu, darbuotojais, klientais ir kt.) organizacinė struktūra jau veikia autonomiškai – yra nusistovėję organizaciniai ryšiai, papročiai, darbo organizavimas. Taigi jeigu veikla yra efektyvi, nereikalaujanti ypatingų pokyčių, greičiausiai organizaciniai pertvarkymai nėra būtini ir jie nevyksta. Įmonės ar verslo dalių perdavimo atveju, nepriklausimai nuo organizacinio savarankiškumo lygio, juolab kad perduodamo subjekto savarankiškumas gali būti ir hipotetinis, įmonės ar verslo dalis paprastai inkorporuojama į jau veikiančią organizacinę struktūrą, turinčią savų specifinių bruožų, tad siekiant užtikrinti jos veiksmingumą organizaciniai aspektai turi būti suderinti, vadinasi – organizaciniai pokyčiai būtini. Ar jie apims tik darbo sąlygų pakeitimą, ar teks keisti ir darbo sutartis, priklauso nuo konkrečios situacijos ir pokyčių esmingumo.

Pirkimas–pardavimas toli gražu nėra vienintelis būdas perduoti įmonę, verslą ar jų dalis teisinių sutarčių pagrindu. Nemaža dalis Europos Teisingumo Teismo

²⁸ Byla C-466/07 *Dietmar Klarenberg prieš Ferrotron Technologies GmbH* [2009] ETA I-00803.

²⁹ TIAŽKIUS, V. *Supra* note 19.

praktikos atsirado dėl ginčų, kilusių iš įmonės, verslo ar jų dalių nuomos teisinių santykių³⁰. Analizuojant įmonės, verslo ar jų dalių nuomos, kaip perdavimo pagrindo, atvejus būtina įvertinti tai, kad nuoma sietina su laikinumu. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.477 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad nuomos sutartyje viena šalis (nuomotojas) įsipareigoja duoti nuomininkui daiktą laikinai valdyti ar juo naudotis už užmokestį, o kita šalis (nuomininkas) – mokėti nuomos mokesčių³¹. Taigi vienas iš esminių tokių teisinių santykių bruožų yra jo laikinumas. Vertinant tokius teisinius santykius darbo teisės principų, ypač darbo santykių stabilumo principo, užtikrinimo požiūriu galima teigti, kad šis principas dėl tokių sandorių įgyvendinamas gana komplikuočiai, o kartais visai neužtikrinamas. Todėl perduodant įmonę, verslą ar jų dalis pagal nuomos sutartis yra ypač reikšmingas darbuotojų garantijų klausimas. Pirmiausia dėl jau minėtų organizacinių pertvarkymų. Jeigu įmonė, verslas ar jų dalys yra nuomojamos, t. y. perduodamos kitam subjektui laikinai kartu su darbuotojais bei kitais materialiais bei nematerialiais ištekliais ir kyla būtinybė perduodamos įmonės ar verslo dalį priderinti prie jau veikiančios organizacinės struktūros, dėl ko gali atsirasti ekonominių, technologinių ar organizacinių priežasčių, darbuotojų garantijų užtikrinimo, ypač darbo vietų išsaugojimo problema tampa ypač opi. Dėl tokio perdavimo nuomos sutarties pagrindu, atsiradus reikalui keisti darbuotojų darbo, galbūt ir darbo sutarčių sąlygas, darbuotojai tampa pažeidžiami – dėl laikino sandorio ir darbo sutarčių sąlygų pasikeitimo ar, pavyzdžiui, struktūrinių pertvarkymų jie gali netekti darbo. Šis aspektas ypač svarbus, reikalinga ne tik gili teisinė jo analizė, bet galbūt ir nacionalinės šios srities teisės normų tobulinimas.

Įmonė, verslas ar jų dalys gali būti perleidžiamos ir kitų civilinių sutarčių pagrindu, pavyzdžiui, panaudos ar dovanojimo sutartimi. Perdavimo problematika tiek perduodant įmonę, verslą ar jų dalis reorganizavimo būdu, tiek ir teisinių sandorių būdu susijusi su garantijų darbuotojams išsaugojimu. Nors Tarybos direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo bei daugelio valstybių nacionalinė praktika numato, kad pats perdavimas negali būti pagrindas nutraukti darbo santykius, tačiau kaip tokio perdavimo padarinys atsirandančios ekonominės, techninės ar organizacinės priežastys kaip tik ir yra darbo sutarčių

³⁰ Byla 287/86 *Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark prieš Ny Mølle Kro* [1987] ETA I-05465; byla 324/86 *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark prieš Daddy's Dance Hall A/S* [1988] ETA I-00739; byla 101/87 *P. Bork International A/S, en règlement judiciaire prieš Foreningen af Arbejdsledere I Danmark, en qualité de mandataire de Birger E. Petersen, ir Jens E. Olsen ir kiti prieš Junckers Industrier A/S* [1988] ETA I- 03057.

³¹ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74-2262.

nutraukimo pagrindas. Taigi jeigu pats įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas yra laikinas, įvykęs riboto laiko sutarties pagrindu, ir po perdavimo atsiranda tam tikrų svarbių priešasčių, pripažįstamų teisėtomis nutraukti darbo santykius, kyla pagrįstų abejonų, ar tokiais atvejais bus tinkamai užtikrinta darbuotojų teisių apsauga? Tokiu atveju galima rizika, kad dėl laikinų verslo sprendimų kils darbo santykių saugumo lygmens užtikrinimo problemų ir darbuotojai dėl tokių iš esmės laikinų sprendimų neteks darbo.³² Siekiant užtikrinti, kad įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo atveju būtų pasiekti Direktyvos 2001/23/EB tikslai ir tinkama darbuotojų teisių apsauga, ypač atkreipiant dėmesį į jau aptartus laikinumo faktorius, dėl kurių darbuotojai gali netekti darbo, tobulintinas teisinis reglamentavimas.

Daiva Petrylaitė nagrinėdama Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimo Lietuvos darbo teisėje problematiką ši įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo būdą įvardija kaip paslaugų pirkimo sutartį³³. Autoriaus nuomone, tokia pozicija turėtų būti tikslinama. Be abejonės, Europos Teisingumo Teismo jurisprudencijoje³⁴ minimos paslaugų pirkimo sutartys, tačiau manytina, kad yra reikšminga ne pati tokio pobūdžio sutartis kaip įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo teisinis pagrindas, o pats funkcinų paslaugų perleidimas kitam subjektui. Tai yra tokia padėtis, kai keičiasi paslaugų teikėjas; pavyzdžiui, teikiantis vienokio ar kitokio pobūdžio paslaugas subjektas nusprendžia savo verslą perleisti kitam subjektui ar subjektams. Paprastai naujam paslaugos teikėjui perduodamas ir personalas bei materialieji ir nematerialieji išteklių. Kitaip tariant, įmonės, verslo ar jų dalių perėmėjui perduodamas organizacinį savarankiškumą turintis subjektas. Šiuo atveju pasakytina, kad paslaugų teikimo perdavimas nėra visiškai vientisas įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo būdas. Paprastai greta vyksta ir kiti procesai – įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas pagal civilines sutartis (pirkimas–pardavimas, nuoma ir kt.). Toks funkcinų paslaugų teikimo perleidimas ETT pripažįstamas kaip verslo dalies perdavimas. Tokia praktika suprantama, nes paprastai paslaugų teikėjai keičiami dėl ekonominių paskatų – siekiant mažinti sąnaudas. Atsiradus galimybei gauti tam tikras paslaugas pigiau, jos perkamos iš mažesnes kainas siūlančių tiekėjų. Svarbiausiu kriterijumi Europos Teisingumo Teismas čia įvardija mūsų jau

³² MAČIULAITIS, V. *Supra* note 17.

³³ PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 269.

³⁴ Byla C-209/91 *Anne Watson Rask ir Kirsten Christensen prieš Iss Kantineservice A/S* [1992] ETA I-05755; byla C-392/92 *Christel Schmidt prieš Spar- und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen* [1994] ETA I-01311 ir kt.

analizuoto stabilaus ekonominio vieneto perdavimą, t. y. tikroju įmonės, verslo ar jų dalių perdavimu negalima laikyti trumpalaikių paslaugų teikėjų pasikeitimo ar vienkartinį darbų atlikimo.

Įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo atveju padaugėjo nacionalinėse rinkose atsiradus tarpvalstybiniam elementui bei kuriantis tam tikroms ekonominėms veikloms (pavyzdžiui, paslaugų teikimo sektoriuje). Reikia pripažinti, kad „kietas“ teisinis reguliavimas šiems procesams neleistų normaliai vykti, todėl tam tikras sąlyginis dereguliavimas, kitaip tariant, didesnė civilinės teisės įtaka sudaro prielaidas lankstesniam šių procesų reglamentavimui. Darbo teisės pagrindinis uždavinys šiuo atveju – rasti atsvarą visiškam lankstumui taikant tam tikras apsaugos normas.

Išvados

1. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2 straipsnyje įtvirtinti darbo teisių santykių reguliavimo principai. Savaiminio darbo santykių tęstinumo principas Lietuvos nacionalinėje teisėje atsirado iš Europos Teisingumo Teismo praktikos, vėliau jį gana detalai sprendamas darbuotojų teisių apsaugos perduodant įmonę, verslą ar jų dalis klausimus aiškino ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. Šis išvestinis principas laikytinas kito Darbo kodekse įtvirtinto teisės principo – darbo santykių stabilumo – sudėtine dalimi.
2. Europos Teisingumo Teismas ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo praktikoje dėl įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo atveju, kai taikytinas savaiminio darbo santykių tęstinumo principas, pabrėžia perduodamo subjekto organizacinio savarankiškumo ir veiklos tęstinumo svarbą. Tačiau atkreiptinas dėmesys, kad daugeliu atveju organizacinis perduodamo objekto savarankiškumas nėra pats svarbiausias konstatuojant perdavimo faktą. Kita vertus, nenustačius veiklos tęstinumo po perdavimo galima būtų konstatuoti, kad įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas Direktyvos 2001/23/EB ir Darbo kodekso 138 straipsnio prasme neįvyko.
3. Teisiniam įmonės, verslo ar jų dalių perdavimui konstatuoti nėra svarbi sandorio forma: tai gali būti tiek rašytinis, tiek žodinis susitarimas, tiek ir „nebylus susitarimas“, t. y. sandorio šalių valios išraiška dėl įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo–perėmimo, neturinti jokios objektyvios formos. Teismų praktikoje savaiminio darbo santykių tęstinumo principo taikymas siekiant užtikrinti darbo santykių tęstinumą yra preziumuojamas, t. y. siekiama ne įrodinėti įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo fakto buvimą,

- o atvirkščiai – įrodinėjamas tokio fakto nebuvimas, paneigiant įmonės, verslo ar jų dalių perdavimą liudijančių kriterijų egzistavimą.
4. Europos Teisingumo Teismas nustatydamas įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo kriterijus pabrėžė, kad visos šios aplinkybės yra tik atskiri būtino visapusiško vertinimo aspektai ir negali būti vertinamos atskirai, t. y. nustatant, ar perdavimo faktas įvyko, kriterijai vertintini kompleksiskai. Tokia Teismo pozicija reiškia, kad šie kriterijai tėra pagalbiniai ir nacionaliniai teismai kiekvienu konkrečiu atveju privalo sisteminiu požiūriu vertinti įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo kriterijų visetą, kad būtų galima konstatuoti perdavimo faktą ir taikyti savaiminį darbo santykių tęstinumo principą.
 5. Atsižvelgiant į įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo atveju perėmėjui kylančių pareigų darbuotojų atžvilgiu problemišumą, siūlytina įstatymų leidėjui detaliau reglamentuoti įmonės, verslo ar jų dalių perėmėjo kaip naujo darbdavio teisių ir pareigų perėmimo momentą. Be to, reikalingas teisinis solidarios įmonės, verslo ar jų dalių perdavėjo ir perėmėjo atsakomybės dėl darbdavio teisių ir pareigų vykdymo perdavimo metu reglamentavimas.
-

PRINCIPLE OF CONTINUATION OF THE EMPLOYMENT IN THE EVENT OF A TRANSFER OF THE UNDERTAKING OR BUSINESS OR PARTS THEREOF

VILIUS MAČIULAITIS

Mykolas Romeris University, Lithuania

Summary. *It is evident that the social and economical progress has a great influence on development of law. Conventional constructs of law are no longer suitable for newly arising forms of social and economical relations. However, law must be adapted to the new-formed social-economical environment. In order to be competitive, undertakings are forced to look for new possibilities to increase their business efficiency. It is being implemented in various ways: focusing on particular niche businesses, abandoning various optional functions which are not directly related to particular business and implementing the transfer of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses. The latter processes are not necessarily related to the increase of business efficiency but they may become the subject of conventional civil agreements (trade, lease of other transfer of business or its parts). In such cases not only a transferor and transferee of an undertaking, business or parts of undertaking or business participate in the process; employees of such undertaking are also involved therein. However, for the most part employees are passive*

participants having no possibility to make direct influence on transfer agreement itself. In such cases the social function of labour law requires to determine a certain protection of employees in order not to violate their interests and legitimate expectations. Principle of stability of labour relations is exactly one of those which ensure such right of employees. The same applies to the derivative principle of continuity of labour relations.

Principles of protection of employees' rights are determined in the Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses, the provisions of which are also transferred into Article 138 of the Labour Code of the Republic of Lithuania.

The issues of employees' protection are of great relevance in the context of common aim to liberalize labour relations. Moreover, various processes of business reorganisation, transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses have significant impact not only on business processes intended for reduction of costs and business optimization but also on protection of job guarantees of employees and job retention.

A considerable amount of jurisprudence of the European Court of Justice on employees' protection in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses proves the relevance of this issue. The Court emphasizes the importance of national courts when dealing with particular cases of violations of safeguarding of employees' rights. In these latter years the Supreme Court of Lithuania was forming the national case law on this issue notifying the principle of continuity of labour relations which means the duty of transferee of undertaking, business or parts of undertaking or business also to take over the obligations of transferor in respect of employees. The problems of chosen subject will be analysed on the grounds of the case law of the European Court of Justice and the Supreme Court of Lithuania.

Keywords: *transfer of undertaking, principle of continuation of employment, termination of employment, employers duty to take over employees.*

Vilius Mačiulaitis, Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Verslo teisės katedros lektorius, socialinių mokslų srities (teisės krypties) daktaras. Mokslinių tyrimų kryptys: darbo teisė, darbo sutartis, darbo sutarčių nutraukimas.

Vilius Mačiulaitis, Mykolas Romeris University, Faculty of Law, Department of Business Law, Lecturer, PhD in Social Sciences (Law). Research interests: Labour Law, employment contract, termination of employment contract.