
DARBUOTOJŲ TEISIŲ APSAUGA VERSLO AR JO DALIES PERDAVIMO ATVEJU

Milana Striuogienė*

*Mykolas Romeris universiteto Viešojo saugumo fakulteto Teisės katedra
V. Putvinskio g. 70, LT-44211 Kaunas
Telefonas 303673*

El. paštas: milana.striuogiene@gmail.com

Anotacija. Straipsnyje analizuojama apsauginių teisės normų, reglamentuojančių darbuotojų interesų užtikrinimą verslo ar jo dalies perdavimo metu, įgyvendinimo problematiką. Straipsnį sudaro trys dalys. Pirmojoje dalyje pateikiama verslo ar jo dalies perdavimo samprata pagal Darbo kodekso 138 straipsnį kaip pagrindas darbuotojų teisių apsaugai. Siekiant išryškinti šios normos nuostatų teisinio reguliavimo tikslus, antrojoje dalyje pristatomas darbo santykių stabilumo principas, jo išraiška teisinėse nuostatose. Trečiojoje dalyje detalizuojamos darbdavių prievolės darbuotojams perduodant verslą ar jo dalį.

Atlikus tyrimą, prieinama prie išvadų, jog įstatymų leidėjas imperatyviai nurodo konkrečias darbdaviams tenkančias pareigas saugoti darbuotojų teises. Tokią padėtį sąlygoja poreikis užtikrinti fundamentalaus darbo teisėje – darbo santykių stabilumo – principo įgyvendinimą verslo ar jo dalies perdavimo atveju, kai tikimybė jį pažeisti yra ypač didelė.

Pagrindinės sąvokos: darbuotojų teisių apsauga, verslo ar jo dalies perdavimas, darbo santykių stabilumo principas, teisiniai darbo santykiai.

ĮVADAS

2012 m. gruodžio 1 dieną įsigaliojo Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – Darbo kodekso)¹ pakeitimai, kuriais siekiama tinkamai įgyvendinti Tarybos 2001 m. kovo 12 d. direktyvą Nr. 2001/23/EB² dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo nuostatas. Iki to laiko galiojusi Darbo kodekso 138 straipsnio 2005 m. gegužės 12 d. įstatymo Nr. X-188 redakcija aiškiai nenumatė, kad verslo ar jo dalies perdavimo atveju darbuotojai pereina kartu su verslu (ar jo dalimi). Dėl to praktikoje kildavo darbdavio elgesio neaiškumų, kuriais neretai buvo pažeidžiami darbuotojų interesai. Šiuo metu Darbo kodekso 138 straipsnyje tiesiogiai nurodytos darbuotojams suteikiamos papildomos garantijos. Įtvirtinta, jog verslo ar jo dalies perdavimo atveju darbo santykiai tęsis tokiais pačiomis sąlygomis verslo perėmėjo įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, nepaisant verslo ar jo dalies perdavimo teisinio pagrindo; pakeisti

¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr.64-2569.

² Tarybos 2001 m. kovo 12 d. direktyva 2001/23/EB, dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo ar arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo, iš dalies pakeičianti Direktyvą 77/187/EEB ir Direktyvą 98/50/EEB bei jas konsoliduojanti [2001] OL L82/16.

darbo sąlygas ar nutraukti darbo sutartį dėl verslo ar jo dalies perdavimo draudžiama. Taip pat apie būsimą verslo ar jo dalies perdavimą darbuotojui turi būti pranešta iš anksto raštu ne vėliau kaip prieš dešimt darbo dienų, nurodant verslo ar jo dalies perdavimo datą, teisinį pagrindą, tokio perdavimo ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojui.

Be to, prieš verslo ar jo dalies perdavimą darbdavys privalės ne tik informuoti darbuotojų atstovus apie verslo ar jo dalies perdavimą, tačiau ir su jais konsultotis prieš priimdamas sprendimą dėl įmonės verslo ar jo dalies perdavimo.

Temos aktualumas. Darbo kodekso 138 straipsnyje išreikštas detalus įstatymų leidėjo reguliavimas suponuoja mažesnę socialinių partnerių konfliktų tikimybę, tačiau nepašalina jos grėsmės. Todėl tikslinga paanalizuoti pačią verslo ar jo dalies perdavimo sampratą Darbo kodekso 138 straipsnio normos aspektu. Atkreiptinas dėmesys, kad ji nesutampa su Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse (toliau – Civiliniame kodekse)³ įtvirtintu reguliavimu. Svarbu suprasti aptariamo Darbo kodekso straipsnio tikslą, žinoti konkrečias darbdaviams tenkančias prievoles.

Tyrimo tikslas – ištirti teisės normų, reglamentuojančių darbuotojų interesų apsaugą verslo ar jo dalies perdavimo metu, įgyvendinimo problematiką.

Tyrimo uždaviniai:

- 1) pateikti verslo ar jo dalies perdavimo sampratą Darbo kodekso 138 straipsnio aspektu;
- 2) pristatyti darbo santykių stabilumo principą, jo išraišką teisinėse nuostatose;
- 3) apibūdinti darbdaviams tenkančias įvykdyti prievoles darbuotojams perduodant verslą ar jo dalį.

Tyrimo metodai: istorinis, lingvistinis, lyginamasis, loginės analizės, sisteminės analizės, teleologinis.

VERSLO AR JO DALIES PERDAVIMO SAMPRATA DARBO KODEKSO 138 STRAIPSNIO ASPEKTU

Darbo kodekso 138 straipsnio 1 dalyje teigiama, 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

³ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr.74-2262.

santykius. Tokiu būdu įstatymų leidėjas įvardija galimus verslo ar jo dalies perdavimo būdus, tačiau nepateikia jų sampratos esmės. Minėta, kad Darbo kodekso 138 straipsnio tikslas – Tarybos 2001 m. kovo 12 d. direktyvos Nr. 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo (toliau – Direktyvos) įgyvendinimas. Todėl verslo ar jo dalies perdavimo samprata aiškintina atsižvelgiant į šios Direktyvos turinį.

Pagal Direktyvos 1 straipsnį verslo ar jo dalies perdavimas – tai teisinis įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimas kitam darbdaviui ar teisinis susijungimas (1 dalies a punktas); kai toks veiksmas išlaiko ūkio subjekto tapatybę, t. y. išlaiko organizuotą išteklių grupę, kurios tikslas yra ūkinė veikla, nepriklausomai nuo to, ar ta veikla yra pagrindinė ar pagalbinė (1 dalies b punktas); šis veiksmas gali būti atliekamas valstybės ir privačiose įmonėse, kurios verčiasi ūkine veikla, nesvarbu, ar jos veikia siekdamos pelno, ar ne (1 dalies c punktas).

Verslo ar jo dalies perdavimo sąvoka plėtojama atitinkamuose Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (toliau – ESTT) sprendimuose ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT), perimančio šių sprendimų aiškinimą, praktikoje. Šiuo aspektu ypač reikšminga yra LAT 2012 m. vasario 20 d. nutartis⁴, kurioje apibendrinti ir suformuluoti kriterijai spręsti dėl verslo ar jo dalies perdavimo sampratos. Nė vienas įvardintas kriterijus neturi prioritetinės reikšmės kitų atžvilgiu. Būtina atlikti visų sudėtinių elementų analizę, ir tik konstatavus jų visetą pagal faktines aplinkybes galima konkrečiu atveju įvardinti, ar įvyko verslo ar jo dalies perdavimas.

LAT 2012 m. vasario 20 d. nutartyje iš gausios ESTT praktikos taikant Direktyvas 2001/23/EB ir 177/87/EEB išskiria pagrindinius kriterijus, kuriais remdamasis ESTT konkrečiais atvejais konstatuoja, kad įvyko įmonės ar verslo perdavimas, patenkantis į Direktyvos taikymo sritį. **Pirmas** kaip lemiamas **veiksny**s nurodomas įmonės veiklos pobūdžio ir perimtos **veiklos tapatumo išlaikymas**, t. y. faktas, kad naujasis darbdavys tęsia ar atnaujiną ūkio subjekto valdymą, išsaugodamas jo tapatumą. **Antru** perdavimo faktą įrodančiu **kriterijumi įvardijamas perduodamo objekto pripažinimas stabiliu**

⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje *N. Ch., T. K., L. M., M. P. ir G. V. v. likviduojama UAB „Baltic engineering centre“* (bylos Nr. 3K-3-40/2012 m.).

ekonominiu vienetu, t. y. perdavimu nebus laikomi tokie atvejai, kai sudaromi vienkartiniai susitarimai dėl specifinių, konkrečių darbų atlikimo⁵.

Stabiliai veikiančiu ekonominiu subjektu pripažįstamas toks, kurio veikla neapsiriboja vienos konkrečios darbo sutarties vykdymu (1995 m. rugsėjo 19 d. sprendimo Rygaard, C-48/94, Rink. p. I-2745, 20 punktas; kt.). Subjekto sąvoka reiškia asmenų ir išteklių bendrą organizavimą, leidžiantį vykdyti ekonominę veiklą, kuria siekiama savarankiško tikslo (1997 m. kovo 11 d. sprendimo Süzen, C-13/95, Rink. p. I-1259, 10 punktas; kt.)⁶.

Verslo ar jo dalies perdavimo apibrėžimas kiekvienu atveju yra fakto klausimas, todėl svarbu atsižvelgti į visas nagrinėjamam atvejui reikšmingas aplinkybes, kaip antai, **į įmonės ar verslo rūšį, materialių išteklių (kilnojamojo ir nekilnojamojo turto) perdavimą ar neperdavimą, nematerialių išteklių vertę perdavimo metu, pagrindinių darbuotojų perėjimą pas naują įmonės savininką, klientų perdavimą, veiklos panašumą iki ir po perdavimo ir pan.**, tačiau visos šios aplinkybės negali būti vertinami izoliuotai (...) ⁷ Turi būti konstatuotas šių aplinkybių visetas.

Darbo teisės literatūroje pateikiama sąlyginė verslo ar jo dalies perdavimo būdų klasifikacija pagal prigimtį:

31. verslo ar jo dalies perdavimas reorganizuojant juridinį asmenį;
32. verslo ar jo dalies perdavimas teisinių sutarčių pagrindu;
33. paslaugų teikimo perdavimas (funkcinis paslaugų perdavimas)⁸.

Juridinių asmenų reorganizavimą reglamentuoja Civilinis kodeksas. Pagal šio kodekso 2.95 straipsnio 2 dalį reorganizavimas – tai juridinio asmens pabaiga be likvidavimo procedūros. Galimi reorganizavimai jungimo (prijungimo ir sujungimo), o taip pat skaidymo (išdalijimo ir padalijimo) būdais (Civilinio kodekso 2.97 straipsnis). Verslo ar jo dalies perdavimas teisinių sutarčių pagrindu atsiranda pirkimo-pardavimo, nuomos, panaudos, dovanojimo ar kitų sutarčių pagrindu⁹. Funkcinių paslaugų perleidimu kitam subjektui vadinama tokia situacija, kai keičiasi paslaugų teikėjas, pavyzdžiui, teikiantis vienokio ar kitokio pobūdžio paslaugas subjektas nusprendžia savo verslą perleisti kitam subjektui ar subjektams¹⁰.

⁵ *Ibid.*

⁶ *Supra* note 4.

⁷ *Ibid.*

⁸ MAČIULAITIS, V. Darbo santykių stabilumo principo užtikrinimas perduodant įmonę, verslą ar jų dalis. *Socialinių mokslų studijos*. 2012, 4 (2): p. 564.

⁹ *Ibid.* p. 567-569.

¹⁰ *Ibid.* p. 570.

Nurodyta klasifikacija susistemina verslo ar jų dalių perdavimo būdus, leidžia išskirti perdavimo būdų ypatumus. Nepaisant šios skirtybės, pati verslo ar jo dalies perdavimo samprata apibūdinama pagal LAT 2012 m. vasario 20 d. nutartyje įvardintus elementus.

Apibendrinant galima teigti, kad verslo ar jo dalies perdavimo samprata Darbo kodekso 138 straipsnio aspektu apibrėžtina atsižvelgiant į faktines aplinkybes. Jos turi pagrįsti tokius kriterijus kaip antai: perduotos-perimtos veiklos tapatumo išlaikymas, perduodamo objekto pripažinimas stabiliu ekonominiu vienetu, įmonės ar verslo rūšies atitiktis, materialių išteklių (kilnojamojo ir nekilnojamojo turto) perdavimas ar neperdavimas, nematerialių išteklių vertė perdavimo metu, pagrindinių darbuotojų perėjimas pas naują įmonės savininką, klientų perdavimas, veiklos panašumas iki ir po perdavimo ir pan. Nė vienas įvardintas kriterijus neturi prioritetingos reikšmės kitų atžvilgiu. Būtina atlikti visų sudėtinių elementų analizę, ir tik konstatavus jų visetą galima konkrečiu atveju įvardinti, įvyko verslo ar jo dalies perdavimas ar ne.

DARBO SANTYKIŲ STABILUMO PRINCIPAS

Svarbiausia darbo teisės funkcija yra apsauginė (socialinė). „Darbo teisės paskirtis – ne tik užtikrinti darbuotojų saugą darbe, užkirsti kelią darbdavio savivalei (nepagrįstiems atleidimams iš darbo, viršvalandžiams ir t. t.), bet ir užtikrinti žmogaus teises darbo procese. Todėl reguliuojant darbo procesus būtina atsižvelgti į konkretaus darbuotojo poreikius ir lūkesčius“.¹¹ Įgyvendindamas apsauginę funkciją įstatymų leidėjas įtvirtino Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 8 punkte darbo santykių stabilumo principą.

Teisės principais vadinami „svarbiausi teisės esmės konkretėjimo, reikšimosi būdai, arba pagrindinės teisinės idėjos, vertybinės orientacijos, kurios nurodo, kaip konkrečiomis teisės normomis turi būti reguliuojami žmonių santykiai, kad įgautų teisių ir pareigų vienovės pavidalą ir būtų humanizuojami bei demokratizuojami“.¹² Toks apibūdinimas padeda suprasti konkrečių teisės principų turinį, jų įtaką teisiniam reguliavimui.

Darbo kodekso komentaro autorių nuomone darbo santykių stabilumo principas reiškia, kad darbo teisiniai santykiai turi atitikti nuolatinumo kriterijus. Juo siekiama apsaugoti darbuotojus nuo pernelyg didelės darbo santykių kaitos ir nepagrįsto darbo santykių nutraukimo. Šis principas kyla iš vadinamojo darbo sutarčių priežastingumo principo,

¹¹ Nekrošius, I., *et al. Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 22.

¹² Vaišvila, A. *Teisės teorija: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2000, p. 123-124.

nustatančio, kad neterminuotos darbo sutartys atitinka nuolatinės darbo vietas ir, atvirkščiai, terminuotos darbo sutartys atitinka laikinus darbus.¹³

Darbo santykių stabilumo principas kaip vertybinė darbo teisės orientacija, nurodanti, kaip konkrečiomis teisės normomis turi būti reguliuojami žmonių santykiai, kildinama iš Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) konvencijos Nr. 158 dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva¹⁴ nuostatų, taip pat neabejotinai jis išreikštas ir šiame straipsnyje minimoje Direktyvoje. Šiuose teisės aktuose apibrėžta darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva kai nėra darbuotojo kaltės pagrindai ir tvarka bei nurodyti atvejai, kuomet nėra priežasties nutraukti darbo sutartį. Analizuojamų teisės aktų turinys leidžia išskirti keturis darbo santykių stabilumo principo aspektus:

„1) darbo teisiniai santykiai darbdavio iniciatyva gali būti nutraukti tik dėl svarbios priežasties;

2) darbuotojas apie darbo sutarties nutraukimą turi būti iš anksto tinkamai įspėtas, išskyrus atvejus, kai dėl įstatyme numatytų svarbių priežasčių darbo santykiai negali tęstis, arba kai darbuotojas neatlieka ar netinkamai atlieka savo pareigas;

3) jeigu darbuotojas atleidžiamas iš darbo dėl aplinkybių, dėl kurių atsiradimo jis nėra kaltas, jam išmokama tam tikra pinigine kompensacija ar kitokios išmokos;

4) sustiprintos darbo santykių stabilumo garantijos nustatytos kai kurioms socialiai labiau pažeidžiamų asmenų kategorijoms (nėščioms moterims ir auginantiems vaikus darbuotojams, sergantiems ir sužalotiems darbe darbuotojams ir kt.)“.¹⁵

Akivaizdu, kad darbo santykių stabilumo principas įgyvendinamas detalizuojant darbo sutarčių nutraukimo procedūras. Priklausomai nuo darbo santykių pasibaigimo pagrindo šios procedūros skiriasi. Direktyvos 4 straipsnio 1 dalies nuostata, pagal kurią „įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimas pats savaime nėra pagrindas, kuriuo remdamasis pardavėjas ar perėmėjas gali atleisti iš darbo“, perkelta į Darbo kodekso 138 straipsnio 1 dalį, draudžia atleisti darbuotoją iš darbo minėtu pagrindu. Tokiu būdu įtvirtinama darbo santykių stabilumo principo atmaina – savaiminis darbo santykių tęstinumo principas.

¹³ Nekrošius, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Pirmas tomas*. Vilnius: Justitia, 2003, p. 33-34.

¹⁴ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 158 dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva [interaktyvus], 1982, [žiūrėta 2013-10-28]. <<http://www.socmin.lt/index.php?-1823334488>>.

¹⁵ Nekrošius, I., et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. *Supra* note 11, p. 28.

DARBDAVIŲ PRIEVOLĖS DARBUOTOJAMS PERDUODANT VERSLĄ AR JO DALĮ

Pagal Darbo kodekso 138 straipsnio 2 dalį verslo ar jo dalies perdavimo atveju darbo santykiai tęsiasi tokiais pačiomis sąlygomis verslo perėmėjo įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, nepaisant verslo ar jo dalies perdavimo teisinio pagrindo. Pakeisti darbo sąlygas ar nutraukti darbo sutartį dėl verslo ar jo dalies perdavimo draudžiama. Apie būsimą verslo ar jo dalies perdavimą darbuotojui turi būti pranešta iš anksto raštu ne vėliau kaip prieš dešimt darbo dienų, nurodant verslo ar jo dalies perdavimo datą, teisinį pagrindą, tokio perdavimo ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojui. Ši Darbo kodekso norma imperatyviai draudžia darbdaviams pakeisti darbuotojų darbo sąlygas ar nutraukti darbo sutartis dėl verslo ar jo dalies perdavimo, taip pat nustato pareigą apie perdavimą iš anksto raštu ne vėliau kaip prieš dešimt darbo dienų informuoti konkretų darbuotoją, nurodant atitinkamą informaciją. Nurodytas darbdaviams tenkančių prievolių sąrašas nėra baigtinis.

Pagal Direktyvos 7 straipsnį darbdavys perdavėjas ir darbdavys perėmėjas privalo informuoti savo atitinkamų darbuotojų, kuriems turėjo įtakos perdavimas, atstovus apie perdavimo datą arba siūlomą perdavimo datą, perdavimo priežastis, perdavimo teisinius, ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojams, priemones, numatytas darbuotojų atžvilgiu. Perdavėjas privalo tokią informaciją savo darbuotojų atstovams pateikti iš anksto, prieš atliekant perdavimą. Perėmėjas privalo tokią informaciją savo darbuotojų atstovams pateikti iš anksto ir bet kuriuo atveju prieš tai, kol perdavimas dar nėra padaręs tiesioginės įtakos darbuotojų darbo sąlygų ir užimtumo pasikeitimui. Jeigu perdavėjas arba perėmėjas numato priemones savo darbuotojų atžvilgiu, jis dėl to iš anksto konsultuojasi su savo darbuotojų atstovais, kad būtų pasiektas susitarimas. Šios Direktyvos nuostatos turinys pakartotas ir Darbo kodekso 47 straipsnio 4 dalyje, kurioje numatyta, kad prieš priimdamas sprendimą dėl įmonės reorganizavimo, verslo ar jo dalies perdavimo ir kitus sprendimus, galinčius turėti esminės įtakos darbo organizavimui įmonėje ir darbuotojų teisei padėčiai, darbdavys privalo informuoti darbuotojų atstovus ir konsultotis su jais dėl tokio sprendimo priežasčių bei teisinių, ekonominių ir socialinių padarinių darbuotojams ir dėl numatytų priemonių galimiems padariniams išvengti arba jiems sušvelninti.

Informavimas – informacijos (duomenų) perdavimas darbuotojų atstovams, siekiant supažindinti su reikalo esme (Darbo kodekso 47 straipsnio 1 dalis). Praktikoje kyla ginčų dėl informacijos pateikimo tvarkos (taip pat ir formos). Reikia pastebėti, kad Lietuvos

Aukščiausiasis Teismas dar 2004 metais yra išaiškinęs: „Kokia forma darbdavys turėtų pateikti informaciją darbuotojų atstovams, įstatymas nenustato. Darbo kodekso 47 straipsnio 5 dalyje nustatyta, jog informacijos pateikimo sąlygos ir tvarka nustatoma kolektyvinėse sutartyse. (...) Iš Darbo kodekso 22 straipsnio 1 dalies 7 punkto turinio darytina išvada, kad negalima tapatinti teisės gauti informaciją iš darbdavių su teise kopijuoti dokumentus. Teisė kopijuoti dokumentus sietina su teise turėti dokumentų kopijas, naudotis jomis savo nuožiūra, o darbdavio pareiga „pateikti informaciją” ar darbuotojų atstovų teisė „gauti informaciją” aiškintina kaip darbuotojų atstovo galimybė tik susipažinti su dokumento turiniu“.¹⁶ Laikomasi nuomonės, kad konkreti informavimo tvarka turi būti objektyvizuota kolektyvinėse sutartyse, ar kituose darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarimuose. Nesant nustatytos informacijos duomenų perdavimo tvarkos, darbuotojų atstovai negali reikalauti pateikti informaciją konkrečia forma, t. y. reikalauti konkrečių dokumentų kopijų. Darytina išvada, kad informavimo formos „raštu“ pasirinkimas – darbdavio subjektinė teisė.

Konsultavimu turi būti siekiama abi šalis tenkinančio sprendimo. Konsultacijų rezultatai įforminami protokolu (Darbo kodekso 47 straipsnio 7 dalis). Pagal Darbo kodekso 47 straipsnio 1 dalį konsultavimas – pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio užmezgimas bei plėtojimas. Lingvistinė šios normos analizė leidžia daryti išvadą, kad konsultavimas neįpareigoja darbdavių ir darbuotojų atstovų pasiekti konkretų susitarimo rezultatą, pakanka „tik“ pasidalinti nuomonėmis ir šį dialogą tinkamai dokumentuoti. Vienok, tai drausmina darbdavius ir skatina juos veikti teisėtai ir pagrįstai.

Informavimo ir konsultavimo prievolę darbdaviai turi atlikti ir tuo atveju, kai įmonėje nėra darbuotojų atstovų. Tuomet apie priimamų sprendimų vykdymo datą, priežastis, teisinius, ekonominius ir socialinius padarinius bei dėl darbuotojų numatytas priemones darbdavys privalo darbuotojus informuoti iš anksto tiesiogiai arba visuotiniame darbuotojų susirinkime (Darbo kodekso 47 straipsnio 10 dalis).

Pagal Direktyvos 3 straipsnio 3 dalį po perdavimo darbdavys perėmėjas ir toliau vykdo kolektyvinės sutarties nuostatas ir sąlygas pagal tas pačias minėtose sutartyse perdavėjui taikomas sąlygas iki kolektyvinės sutarties pabaigos arba kitos kolektyvinės sutarties įsigaliojimo arba taikymo. Darbo kodekso 63 straipsnio 3 dalis taip pat numato, kad jeigu įmonė ar įmonės dalis pereina iš vieno darbdavio, sudariusio įmonės kolektyvinę sutartį,

¹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje *Lietuvos medicinos darbuotojų profesinė sąjunga v. VŠĮ Kauno miesto greitosios medicinos pagalbos stotis* (bylos Nr. 3K-3-301/2004 m.).

kitam darbdaviui, šios sutarties nuostatos galioja ir naujam darbdaviui. Darbdaviui perėmėjui tenka pareiga ir toliau vykdyti kolektyvinę sutartį, pasirašytą darbdavio perdavėjo.

Pateiktas darbdavių prievolių spektras garantuoja darbuotojų teisių apsaugą verslo ar jo dalies perdavimo metu darbo santykių stabilumo prasme. Kartu atkreiptinas dėmesys į ESTT praktiką, pagal kurią teigiama, kad darbuotojai negali atsisakyti Direktyva suteikiamų teisių. „Teismas keletą kartų pabrėžė, kad direktyvos taisyklės turi būti laikomos privalomomis ir neleidžiama nuo jų nukrypti darbuotojų nenaudai. Todėl darbuotojas negali atsisakyti šia direktyva suteikiamų teisių, o jo teisės negali būti ribojamos, net darbuotojui sutikus ir net jei jų atsisakius iškilę trūkumai yra kompensuojami tokiais privalumais, kad iš esmės jis nenukenčia“.¹⁷

Atlikus norminių teisės aktų analizę teigtina, kad siekdamas užtikrinti darbuotojų teisių apsaugą verslo ar jo dalies perdavimo metu įstatymų leidėjas detaliai reglamentuoja tiek darbdavio perdavėjo, tiek darbdavio perėmėjo prievolės darbuotojams. Darbdaviui perdavėjui tenka pareiga prieš perdavimą informuoti ir konsultuotis su darbuotojais ar jų atstovais, raštu prieš dešimt dienų įspėti konkrečius darbuotojus apie numatomą perdavimą. Tuo tarpu darbdavys perėmėjas turi tęsti teisinius darbo santykius su perimtais darbuotojais, vykdyti perimtos galiojančios kolektyvinės sutarties nuostatas. Tai nereiškia, kad perimtos situacijos negalima keisti, tačiau darbdavys perėmėjas tai turi daryti laikydamasis Darbo kodekso nuostatų, pavyzdžiui, inicijuodamas kolektyvines derybas (Darbo kodekso 48 straipsnis).

IŠVADOS

Verslo ar jo dalies perdavimo samprata Darbo kodekso 138 straipsnio aspektu apibrėžtina atsižvelgiant į faktines aplinkybes. Jos turi pagrįsti tokius kriterijus kaip antai: perduotos-perimtos veiklos tapatumo išlaikymas, perduodamo objekto pripažinimas stabiliu ekonominiu vienetu, įmonės ar verslo rūšies atitiktis, materialių išteklių (kilnojamojo ir nekilnojamojo turto) perdavimas ar neperdavimas, nematerialių išteklių vertė perdavimo metu, pagrindinių darbuotojų perėjimas pas naują įmonės savininką, klientų perdavimas, veiklos panašumas iki ir po perdavimo ir pan. Nė vienas įvardintas kriterijus neturi prioritetingos reikšmės kitų atžvilgiu. Būtina atlikti visų sudėtinių elementų analizę, ir tik

¹⁷ Europos Bendrijų Komisijos 2007-04-18 ataskaita dėl 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo [interaktyvus], 2007, [žiūrėta 2013-10-29]. <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0334:FIN:LT:PDF>>.

konstatavus jų visetą galima konkrečiu atveju įvardinti, įvyko verslo ar jo dalies perdavimas ar ne.

Darbo santykių stabilumo principas įgyvendinamas detalizuojant darbo sutarčių nutraukimo procedūras. Priklausomai nuo darbo santykių pasibaigimo pagrindo šios procedūros skiriasi. Direktyvos 4 straipsnio 1 dalies nuostata, perkelta į Darbo kodekso 138 straipsnio 1 dalį, draudžia atleisti darbuotoją iš darbo verslo ar jo dalies perdavimo atveju. Tokiu būdu įtvirtinama darbo santykių stabilumo principo atmaina – savaiminis darbo santykių tęstinumo principas.

Siekdamas garantuoti darbuotojų teisių apsaugą verslo ar jo dalies perdavimo metu įstatymų leidėjas detaliam reglamentuoja tiek darbdavio perdavėjo, tiek darbdavio perėmėjo prievoles darbuotojams. Darbdaviui perdavėjui tenka pareiga prieš perdavimą informuoti ir konsultuotis su darbuotojais ar jų atstovais, raštu prieš dešimt dienų įspėti konkrečius darbuotojus apie numatomą perdavimą. Tuo tarpu darbdavys perėmėjas turi tęsti teisinius darbo santykius su perimtais darbuotojais, vykdyti perimtos galiojančios kolektyvinės sutarties nuostatas. Tai nereiškia, kad perimtos situacijos negalima keisti, tačiau darbdavys perėmėjas tai turi daryti laikydamasis Darbo kodekso nuostatų, pavyzdžiui, inicijuodamas kolektyvines derybas.

LITERATŪRA

1. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 158 dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva [interaktyvus], 1982, [žiūrėta 2013-10-28]. <<http://www.socmin.lt/index.php?-1823334488>>.
2. Tarybos 2001 m. kovo 12 d. direktyva 2001/23/EB, dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo ar arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo, iš dalies pakeičianti Direktyvą 77/187/EEB ir Direktyvą 98/50/EEB bei jas konsoliduojanti [2001] OL L82/16.
3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr.74-2262.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr.64-2569.
5. Europos Bendrijų Komisijos 2007-04-18 ataskaita dėl 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo [interaktyvus], 2007, [žiūrėta 2013-10-29]. <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0334:FIN:LT:PDF>>.
6. Mačiulaitis, V. Darbo santykių stabilumo principo užtikrinimas perduodant įmonę, verslą ar jų dalis. *Socialinių mokslų studijos*. 2012, 4 (2): p. 559-579.
7. Nekrošius, Ipolitas, et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Pirmas tomas*. Vilnius: Justitia, 2003, 288 p.
8. Nekrošius, I., et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, 544 p.
9. Vaišvila, Alfonsas. *Teisės teorija: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2000, 376 p.

10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje *Lietuvos medicinos darbuotojų profesinė sąjunga v. VŠĮ Kauno miesto greitosios medicinos pagalbos stotis* (bylos Nr. 3K-3-301/2004 m.).
11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje *N. Ch., T. K., L. M., M. P. ir G. V. v. likviduojama UAB „Baltic engineering centre“* (bylos Nr. 3K-3-40/2012 m.).

THE SAFEGUARDING OF EMPLOYEES' RIGHTS IN THE CASE OF TRANSFER OF BUSINESSES OR PART OF BUSINESSES

Milana Striuogienė*
Mykolas Romeris University

Summary

The work analyzes the implementation's problems of protective laws that govern employees interest in the case of transmission of the business or part of it. The work consists of three parts. In the first part the concept of transfer of business or part of it (in point of Lithuanian Labor Code 138 Article) is presented as the basis for respect for employees' rights. In order to highlight the standards of the regulatory objectives the principle of stability of labor relations is introduced in the second part. The third part specifies the employer's obligations to employees transferring a business or part of it.

The study concludes that the legislature imperatively indicates the specific duty upon the employer to protect employees' rights in the case of transfer of businesses or part of businesses. This situation leads to the need to guarantee fundamental labor law principle - the principle of stability of labor relations, when the probability of damage it is very high.

Keywords: employees' rights, transfers of businesses or part of businesses, principle of stability of labor relations, legal labor relations.

Milana Striuogienė*, Mykolas Romeris universiteto Viešojo saugumo fakulteto Teisės katedros lektorė. Mokslinių tyrimų kryptys: asmens teisių apsauga, teisiniai darbo ir valstybės tarnybos santykiai.

Milana Striuogienė*, Mykolas Romeris University, Faculty of Public security, Department of Law, Lecturer. Research interests: human rights protection, legal labor and civil service relations.