



**LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBINĖS DARBO INSPEKCIJOS
PRIE SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS
DARBO TEISĖS SKYRIUS**

Vl Ignalinos atominės elektrinės
Nepriklausomai profsąjungos
pirmininkei Ilonai Nekrošienei
nekrosiene.ilona@gmail.com

2023-03- Nr. SD-128-
Į 2023-03-01 gautą raštą Nr. 22-23

DĖL KONSULTACIJOS PATEIKIMO

Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – VDI) Darbo teisės skyriaus specialistai susipažino su Jūsų paklausimu ir, vadovaudamiesi Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų, patvirtintų Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. gegužės 12 d. įsakymu Nr. A1-316 (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2010 m. gruodžio 10 d. įsakymo Nr. A1-595 redakcija), 8.3.5 papunkčiu, teikia konsultaciją darbo įstatymų vykdymo klausimais.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 51 straipsnio 1 dalyje nurodyta, jog apie būsimą verslo ar jo dalies perdavimą darbuotojui verslo perdavėjas turi pranešti iš anksto raštu ne vėliau kaip prieš dešimt darbo dienų iki perdavimo, nuroydamas verslo ar jo dalies perdavimo datą, teisinį pagrindą, tokio perdavimo ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojui ir priimtas priemones. Jeigu darbuotojas per penkias darbo dienas nuo pranešimo gavimo raštu nesutinka su darbo santykių tęstinumu, verslo perdavėjas nutraukia darbo sutartį su darbuotoju darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės DK 57 straipsnyje nustatyta tvarka.

Pažymime, kad nei DK, nei kiti darbo teisinius santykius reglamentuojantys teisės aktai nepateikia sąvokos „verslo perdavimas“ apibrėžimo. DK 51 straipsnio nuostatos yra skirtos įgyvendinti 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 (toliau – Direktyva) reikalavimus, todėl DK 51 straipsnio taikymo klausimu yra svarbios pačios Direktyvos nuostatos bei Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (toliau – ESTT) pateikti išaiškinimai.

Direktyvos 1 straipsnio 1 dalies a punkte nurodyta, kad ši direktyva taikoma teisinio perdavimo arba susijungimo atveju perduodant įmonę, verslą arba įmonės ar verslo dalį kitam darbdaviui. Atsižvelgiant į a punktą ir kitas šio straipsnio nuostatas, šioje direktyvoje nustatytas perdavimas yra perdavimas išlaikant ūkio subjekto tapatybę, t. y. išlaikant organizuotą išteklių grupę, kurios tikslas yra ūkinė veikla, nepriklausomai nuo to, ar ta veikla yra pagrindinė ar pagalbinė (Direktyvos 1 str. 1 d. b p.).

Vadovaujantis Europos Sąjungos teisingumo teismo (toliau – ESTT) praktika, nustatant, ar yra įmonės „perdavimas“, lemiamas kriterijus yra tai, ar atitinkamas subjektas išlaiko savo tapatybę (organizacinį savarankiškumą). Tapatybė (organizacinis savarankiškumas) nustatomas vadovaujantis faktu, kad subjekto veikla yra tęsiama arba atnaujinama¹. Direktyvoje nustatytas perdavimas yra perdavimas išlaikant ūkio subjekto tapatybę t. y. išlaikant organizuotą

¹ ESTT 2011 m. rugsėjo 6 d. sprendimas byloje *Scattolon C-108/10*.

išteklių grupę, kurios tikslas yra ūkinė veikla, nepriklausomai nuo to, ar ta veikla yra pagrindinė ar pagalbinių².

Pažymėtina, kad verslo perdavimu laikytinas kiekvienas atvejis, **kai sutartinių santykių pagrindu pasikeičia už įmonės veiklą atsakingas fizinis ar juridinis asmuo**. Sprendžiant ar darbdavio dalyvių sudėties pasikeitimai, jo pavaldumo, dalyvio ar pavadinimo pasikeitimas (DK 51 str. 1 d.) laikytinas verslo perdavimu, atsižvelgtina į tai, kaip keičiantis įmonės dalyviui ar jų sudėčiai, gali keistis pačio darbdavio teisinė forma (statusas), nuo kurios priklauso darbuotojų darbo sąlygos ar apmokėjimo sistema. Pvz., parduodant valstybės ar savivaldybės įmonės akcijas privačiam asmeniui, keičiasi pačios įmonės teisinė padėtis, kas gali daryti įtaką joje dirbančių darbuotojų teisėms ir interesams (stažas, atostogų trukmė, atleidimo terminai), nors verslo perdavimo atveju darbuotojų darbo sąlygos privalo būti perduodamos verslo perdavėjui be pakeitimų. Todėl, VDI Darbo teisės skyriaus specialistų nuomone, tuo atveju, jeigu darbdavio statuso (teisinės formos) ar pavadinimo pakeitimas įtakoja darbuotojų padėtį, tokiu atveju tai laikytina verslo ar jo dalies perdavimu ir turi būti taikoma DK 51 straipsnio 5 dalis.

Papildomai paaiškiname, kad įmonės pavadinimas ir teisinė forma yra darbdavį identifikuojantys požymiai, kurie paprastai nurodomi darbo sutartyje, todėl juos keičiant būtinas darbuotojo sutikimas vadovaujantis DK 45 straipsnio nuostatomis.

VDI Darbo teisės skyriaus specialistų nuomonė ir konsultacijos darbo ginčus nagrinėjančioms institucijoms neprivalomos.

Darbo teisės skyriaus vedėja –
vyriausioji darbo inspektorė

Ieva Piličiauskaitė

Julija Miliun, tel. (8 5) 2397244, el. p. julija.miliun@vdi.lt

² ESTT 2018 m. rugpjūčio 7 d. sprendimas byloje *Colino Sigüenza C-472/16*.