

**LATVIJAS UNIVERSITĀTE**  
**JURIDISKĀ FAKULTĀTE**



Promocijas darbs

**Darbinieku aizsardzība uzņēmuma pārejas gadījumā**

Tiesību zinātņu kandidāte  
Irēna Kalniņa

Zinātniskie vadītāji  
Dr. iur. doc. Artūrs Kučs un Dr. iur., asoc. prof. K. Balodis

Rīga  
2011

## Satura rādītājs

Saīsinājumi .....	5
Ievads .....	7
<b><u>INODALA</u></b>	
<b>UZŅĒMUMA PĀREJAS INSTITŪTA RAKSTUROJUMS</b>	
<b>1. Uzņēmuma pārejas jēdziens un mērķis</b> .....	14
<b>2. Uzņēmuma pārejas kritēriji</b> .....	15
2.1. Darbtiesiskie kritēriji .....	16
2.2. Komerctiesiskie kritēriji .....	17
<b>3. Uzņēmuma pārejas objekts</b> .....	18
3.1. Uzņēmums .....	18
3.1.1. Uzņēmuma jēdziena komercietiskā izpratne .....	19
3.1.2. Uzņēmuma jēdziena darbtiesiskā izpratne .....	21
3.2. Uzņēmuma patstāvīga daļa .....	24
<b>4. Uzņēmuma pārejas subjekti</b> .....	26
4.1. Darba devēji .....	27
4.1.1. Uzņēmuma nodevējs .....	27
4.1.2. Uzņēmuma ieguvējs .....	28
4.2. Darbinieks .....	29
4.3. Darbinieku pārstāvji .....	39
4.3.1. Darbinieku arodbiedrība .....	40
4.3.2. Darbinieku padome .....	41
<b>5. Uzņēmuma pārejas veidi un pamati</b> .....	44
5.1. Līgumiskā pāreja .....	45
5.1.1. Uz pirkuma līguma pamata .....	46
5.1.2. Uz nomas līguma pamata .....	49
5.1.3. Funkciju nodošana .....	51
5.1.4. Funkciju pārņemšana .....	53
5.1.5. Komercsabiedrību reorganizācija .....	58
5.2. Ārpuslīgumiskā pāreja .....	62
5.2.1. Uz normatīvā akta pamata .....	63
5.2.2. Uz administratīvā akta pamata .....	63
5.2.3. Uz tiesas sprieduma pamata .....	65
5.2.4. Mantošanas ceļā .....	66
5.2.5. Uz personālservitūta pamata .....	67

## **II NODALA**

### **DARBINIEKU AIZSARDZĪBAS PAMATNOSTĀDNES UZŅĒMUMA PĀREJĀ**

<b>1. Pamatnostādņu jēdziens un avoti</b> .....	69
1.1. Pārejas direktīva .....	72
1.1.1. Pārejas direktīvas <i>ratione materiae</i> .....	75
1.1.2. Pārejas direktīvas <i>ratione personae</i> .....	80
1.1.3. Pārejas direktīvas <i>ratione loci</i> .....	84

1.2. <u>EST judikatūra</u> .....	85
1.3. <u>Attiecināmie cilvēktiesību instrumenti</u> .....	90
<b>2. <u>Pirmā pamatnostādne: tieša darba tiesību un pienākumu pāreja</u></b> .....	97
2.1. <u>Darba līguma pāreja</u> .....	98
2.2. <u>Darba līguma grozījumu ierobežojums</u> .....	101
2.3. <u>Darbinieka tiesības atteikties no darba līguma pārejas</u> .....	105
2.4. <u>Koplīguma pāreja</u> .....	107
2.5. <u>Izņēmumi no tiesību un pienākumu pārejas</u> .....	109
2.5.1. <u>Maksātnespēja</u> .....	109
2.5.2. <u>Tiesības un pienākumi, kuri nepāriet</u> .....	112
<b>3. <u>Otrā pamatnostādne: darba devēja prettiesiska uzteikuma aizliegums</u></b> .....	114
3.1. <u>Darba devēja uzteikuma aizliegums pirms uzņēmuma pārejas</u> .....	115
3.2. <u>Darba devēja uzteikuma aizliegums pēc uzņēmuma pārejas</u> .....	117
3.3. <u>Izņēmums: objektīvs darba devēja uzteikums</u> .....	118
3.3.1. <u>Saimnieciskas izmaiņas</u> .....	119
3.3.2. <u>Organizatoriskas izmaiņas</u> .....	119
3.3.3. <u>Tehnoloģiskas izmaiņas</u> .....	120
3.3.4. <u>Līdzīgi pasākumi</u> .....	121
3.4. <u>Darba līguma uzteikuma kārtība</u> .....	121
3.5. <u>Latvijā – ekvivalenta aizsardzība valsts iestādēm</u> .....	123

### **III NODALA**

#### **DARBINIEKU AIZSARDZĪBAS PAMATNOSTĀDŅU ĪSTENOŠANA**

<b>1. <u>Pamatnostādņu īstenošanas priekšnoteikums: informēšana un konsultēšana</u></b> ..	126
1.1. <u>Darbinieku (pārstāvju) informēšana</u> .....	128
1.1.1. <u>Tiesību uz informāciju rangs un pamats</u> .....	130
1.1.2. <u>Informācijas sniegšanas pienākums</u> .....	131
1.1.3. <u>Konfidenciāla informācija</u> .....	131
1.1.4. <u>Informācijas sniegšanas veidi</u> .....	132
1.2. <u>Sociālā dialoga nepieciešamība uzņēmuma pārejas gadījumā</u> .....	133
1.2.1. <u>Sociālais dialogs uzņēmuma līmenī</u> .....	138
1.2.2. <u>Sociālā dialoga nozares līmenī</u> .....	142
1.2.3. <u>Sociālais dialogs valsts līmenī</u> .....	143
1.2.4. <u>Eiropas sociālais dialogs</u> .....	144
1.2.5. <u>Globālais sociālais dialogs</u> .....	147
<b>2. <u>Individuālā un kolektīvā darbinieku aizsardzība uzņēmuma pārejā</u></b> .....	148
2.1. <u>Kolektīvās aizsardzības priekšrocības pār individuālo</u> .....	148
2.2. <u>Pretestība kolektīvajai aizsardzībai</u> .....	149
<b>3. <u>Darbinieku tiesību īstenošanas mehānismi uzņēmuma pārejas gadījumā</u></b> ...	151
3.1. <u>Darbinieku tiesību aizsardzība ārpus tiesas</u> .....	153
3.1.1. <u>Uzņēmuma ietvaros</u> .....	153
3.1.2. <u>Darba strīdu izskatīšana ārpus uzņēmuma</u> .....	156
3.2. <u>Darbinieku tiesību aizsardzība tiesā</u> .....	158
3.2.1. <u>Vispārējās jurisdikcijas tiesas</u> .....	160
3.2.2. <u>Satversmes tiesa</u> .....	163
3.2.3. <u>Eiropas Savienības tiesa</u> .....	165

3.3. <u>Latvijas juridiskās prakses analīze</u> .....	166
3.3.1. <u>Tiesu prakse</u> .....	166
3.3.1.1. “Latvenergo” lieta .....	167
3.3.1.2. Tenteres lieta .....	168
3.3.1.3. “Zemgales EKO” lieta .....	171
3.3.2. <u>Ārpus tiesas prakse</u> .....	172
<b>4. <u>Darba tiesu izveide</u></b> .....	174

#### **IV NODALA**

#### **DARBINIEKU AIZSARDZĪBAS UZŅĒMUMA PĀREJĀ PILNVEIDE**

<b>1. <u>Pārejas direktīvas normu papildināšana</u></b> .....	176
1.1. <u>Jēdziena “darbinieks” definējums</u> .....	177
1.2. <u>Daļu atsavinājuma darījumu iekļaušana Pārejas direktīvas tvērumā</u> .....	179
<b>2. Kolektīvās darbinieku aizsardzības attīstība un koplīgumu sistēmas izveide</b> .....	180
<b>3. <u>Darba devēju atbildības precizēšana</u></b> .....	186
3.1. <u>Solidārās atbildības ieviešana</u> .....	187
3.2. <u>Administratīvā atbildība</u> .....	188
3.3. <u>Korporatīvās sociālās atbildības veicināšana</u> .....	189
 Tēzes .....	 192
 <u>Anotācija</u> .....	 199
<u>Annotation</u> (angļu) .....	201
<u>Annotation</u> (franču) .....	203
<u>Izmantoto avotu saraksts</u> .....	200

## Saīsinājumi

ANO – Apvienoto Nāciju Organizācija

APL – Administratīvā procesa likums

AS – akciju sabiedrība

AT – Augstākā tiesa

*BGB – Bürgerliches Gesetzbuch*

CD – Civillietu departaments

CL – Civillikums

CPL – Civilprocesa likums

DFL – darbinieku finansiālā līdzdalība

Direktīva 1999/70/EK – ES Padomes 1999. gada 28. jūnija direktīva par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamat nolīgumu par darbu uz noteiktu laiku

Direktīva 97/81/EK – ES Padomes 1997. gada 15. decembra direktīva par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamat nolīgumu par nepilna darba laika darbu

DL – Darba likums

DLK – Darba likumu kodekss

DSL – Darba strīdu likums

ECK – Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību konvencija

*ECR – European Court Reports*

EEK – Eiropas Ekonomikas kopiena

EK – Eiropas Kopiena

EKL – Eiropas Kopienu līgums

ESL – Līgums par Eiropas Savienību

ES – Eiropas Savienība

ESH – Eiropas Sociālā harta

EST – Eiropas Savienības Tiesa

ETO iemesli – ekonomiski, tehnoloģiski un organizatoriski iemesli kā darbinieku skaita samazināšanas pamatojums

KCL – Komerclikums

KL – Krimināllikums

LBAS – Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība  
LDDK – Latvijas Darba devēju konfederācija  
LESD – Līgums par Eiropas Savienības darbību  
lpp. – lapa  
LR – Latvijas Republika  
*OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development*  
p. – page (lapa)  
Para – paragrāfs  
Pārejas direktīva – 2001. gada 12. marta ES Padomes Direktīva 2001/23/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmēj sabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmēj sabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā  
pp. – pages (lapas)  
s. – Seite (lapa)  
SDO – Starptautiskā Darba organizācija  
SIA – sabiedrība ar ierobežotu atbildību  
SPESKT – Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām  
SPPPT – Starptautiskais pakts par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām  
SVF – Starptautiskais Valūtas fonds  
TUPE – *Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006/246*  
UNI – *Union Global Union*  
VCD – Vispārējā Cilvēktiesību deklarācija  
*WIPO – World Intellectual Property Organization*

## IEVADS

*Vitae, non scholae discimus*<sup>1</sup>

Šodien attiecībā uz uzņēmumiem īstenojas izcilā latviešu rakstnieka Raiņa vārdi: “pastāvēs, kas pārvērtīsies”. Komerksabiedrības tiek reorganizētas, mainās uzņēmumu īpašnieki. Latvija jau sešus gadus ir Eiropas Savienības (turpmāk – ES) dalībvalsts un iekšējā tirgus darbība ietver uzņēmumu koncentrāciju, nacionālu un pārrobežu apvienošanu, pārņemšanu, kopuzņēmumus, kā arī uzņēmumu un uzņēmumu grupu transnacionalizāciju. Darbiniekiem kā lielākajai sabiedrības ekonomiski aktīvajai daļai ir nepieciešama taisnīga un saprotama aizsardzība, kā to apliecina galvenā tiesību avota attiecībā uz uzņēmuma pāreju – 2001. gada 12. marta ES Padomes Direktīvas 2001/23 “Par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējsabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā (turpmāk – Pārejas direktīva)<sup>2</sup> – kā vienas no visvairāk apstrīdētās direktīvas statuss ES.<sup>3</sup>

ES teritorijā telekomunikāciju un citu līdzīgu sektoru tirgus liberalizācija, kā arī ekonomikas tendence pārorientēties no lieliem uzņēmumiem uz vidējiem un maziem uzņēmumiem un citi līdzīgi faktori ir izraisījuši lavīnveida restrukturizāciju.<sup>4</sup> Turklāt šobrīd norit intensīva cīņa starp “Rietumiem” un “ Austrumiem” par darba vietām,<sup>5</sup> uzsverot, ka kapitāls ir globāls, bet darbs – nacionāls un ka ES dzīvo tikai 7% no pasaules iedzīvotājiem.

---

<sup>1</sup> Tulk. no latīņu valodas “Mēs mācāmies dzīvei, nevis skolai”. Čerfase, L. Latīņu spārnotie teicieni. Rīga: Zinātne, 1992, 276. lpp.

<sup>2</sup> 2001. gada 12. marta ES Padomes Direktīva 2001/23/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējsabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā, OV L 082, 22.03.2001., 16.–20. lpp. Minētā direktīva atceļ 1977. gada 14. februāra Direktīvu 77/187/EEK un tās 1998. gada 29. jūnija grozījumus – Direktīvu 98/50/EK. Pārejas direktīva transponēta Latvijas tiesībās ar Darba likuma 117.–121. pantu. Darba likums. LR likums, Latvijas Vēstnesis, 2001. gada 6. jūlijs, Nr. 105 (2492).

<sup>3</sup> EST ir izskatīta 47 lietas saistībā ar Direktīvu 2001/23 un tās priekštecī Direktīvu 77/187 un tās grozījumiem Direktīvu 98/50 un uzdoti vairāki prejudiciālie jautājumi EST (uz 31.01.2011.).

<sup>4</sup> Ne vienmēr restrukturizācija ir saistīta ar darba vietu samazinājumu. Piemēram, telekomunikāciju sektors ir viens no dinamiskākajiem sektoriem, kurā darba vietu skaits pieauga par 70%. Tomēr arī šādos gadījumos ir svarīgi paredzēt noteikumus darbinieku aizsardzībai, izstrādājot sociālo plānu, lai darba samaksa, apstākļi un aizsardzība netiktu nepamatoti pasliktināti. Darbiniekus tieši ietekmē uzņēmuma pāreja kā viens no lielākajiem uzņēmumu pārveidošanas veidiem. Latvijā spilgts restrukturizācijas piemērs ir šā brīža publiskā sektora reforma un 2007. gadā Jelgavas un Liepājas cukurfabrikas restrukturizācija privātā sektorā.

<sup>5</sup> Atziņa no 2011.gada 26.–30. janvāra Pasaules Ekonomikas foruma Šveicē, Davosā. Sk. arī Blainpain, R. Flexicurity in a Global Economy.

Uzņēmuma pāreja ir labvēlīgākais darbiniekiem restrukturizācijas paveids, jo tās mērķis ir saglabāt ekonomiski pamatotas darba vietas. Restrukturizācija ir plašāks jēdziens un ietver ne tikai uzņēmuma pāreju, bet arī komercsabiedrību maksātspēju, likvidāciju un darbinieku kolektīvu atlaišanu.

Praksē visbiežāk uzņēmumu pārejas centrā parasti atrodas ekonomiskie un komerciesiskie jautājumi, nepievēršot pietiekamu uzmanību darbinieku aizsardzībai, kas nereti noved pie nevēlama rezultāta gan darbiniekiem, gan uzņēmumam. Neapšaubāmi, uzņēmumam ir svarīgi saglabāt konkurētspēju un ekonomisko efektivitāti, taču ne ar tiesiskuma maksu. Pārāk koncentrējoties uz ekonomisko rādītāju uzlabošanu īstermiņā, gandrīz tiek aizmirsti tiesiskie, kas savukārt apdraud ekonomikas izaugsmi ilgtermiņā. Ekonomikas recesijas iespaidā cieš izveidotā darbinieku aizsardzības sistēma Eiropas Savienībā un Latvijā, kas nereti kalpo arī par uzņēmuma un pat valsts aizsardzības sistēmu. Uzņēmuma pārejas institūts ir viens no būtiskiem instrumentiem kā īstenot 2010. gada 3. marta Eiropas Komisijas stratēģiju “Eiropa 2020”<sup>6</sup> un paaugstināt nodarbinātības līmeni cilvēkiem no 60 līdz 75 procentiem.

Speciāli darbinieku aizsardzības standarti uzņēmuma pārejas gadījumā pastāv ES līmenī (Pārejas direktīva) un nacionālā līmenī (Pārejas direktīvas transponēšana nacionālajās tiesībās), globālā mērogā darbinieku aizsardzība nav konsolidēta vienā dokumentā, bet gan ietverta Apvienoto Nāciju Organizācijas (turpmāk – ANO) specializētās aģentūras Starptautiskās Darba organizācijas (turpmāk – SDO) konvenciju Nr. 87, 98 un 158, kā arī citu attiecināmo universālo un reģionālo cilvēktiesību līgumos.

Šobrīd Latvijā intensīvi notiek restrukturizācija un uzņēmumu īpašnieku maiņa. Pēc darba autores rīcībā esošās informācijas uz 2011. gada 1. janvāri nav neviena spēkā esoša sprieduma, kas konstatētu uzņēmuma pāreju atbilstoši DL 117. pantam un Pārejas direktīvai. Tika izpētīti trīs spriedumi “Latvenergo” lietā, Tenteres lietā un “Zemgales EKO” lietā, kuros ir vērojama izvairīšanās no iedziļināšanās uzņēmuma pārejas procesa niansēs. Pārejas direktīva ir viena no sarežģītākajām direktīvām ar autonomu nozīmi tādiem jēdzieniem kā uzņēmums vai tā ekonomiski stabila daļa, tomēr tas nav pietiekams pamats pārejas noteikumu nepiemērošanai. Nacionālā līmenī galvenie problēmjautājumi

---

<sup>6</sup> Eiropas Komisijas 2010. gada 3. marta paziņojums COM(2010) EIROPĀ 2020 stratēģija gudrai, ilgtspējīgai un integrējošai izaugsmei. Teksts pieejams: [http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1\\_LV\\_ACT\\_part1\\_v1.pdf](http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_LV_ACT_part1_v1.pdf), pēdējo reizi apmeklēts 2011. gada 27. janvārī.



saistās ar pārejas gadījumu identificēšanu un aizsardzības piešķiršanu *de facto* un *de jure* darbiniekiem, kuri formāli kvalificēti kā uzņēmēji, autori vai pašnodarbinātie, bet ES līmenī galvenie problēmjautājumi saistās ar koplīguma pāreju, pārrobežu apvienošanās gadījumiem un funkciju nodošanu ārējo pakalpojumu sniedzējiem. Iepriekšminētais ir atspoguļots EST bagātajā judikatūrā saistībā ar Pārejas direktīvu.

Ir īstais laiks mainīt trauslo darba tirgu uz pārdomātu un organizētu darba vidi, lai palīdzētu Latvijai izaugt un attīstīties. Tas iespējams, ievērojot darba tiesības,<sup>7</sup> jo tā tiek nodrošinātas kvalitatīvas darba tiesiskās attiecības, darbinieku veselības aizsardzība, taisnīga darba samaksa un nodokļu ieplūšana valsts budžetā. Vienveidīga darba tiesību normu ievērošana nodrošina godīgu konkurenci.

Cilvēks ir pamatvērtība valstī un viņa tiesības ir aizsargājamās. Turklāt šobrīd uzņēmumā finanšu kapitāla stratēģisko lomu pakāpeniski aizvieto cilvēkresursu kapitāls. Arī darbs nav vienīgi ekonomiska aktivitāte izdzīvošanai, bet personības attīstīšanas veids.<sup>8</sup> Latvija pat okupācijas laikos Padomju Savienībā tika uzskatīta par sava veida darba resursu intelektuālo centru<sup>9</sup> ar zinātņietilpīgu ekonomiku un rūpnieciskiem kompleksiem. Tieši Baltijas valstīs testēja elektroniskās iekārtas, jo citos reģionos tās varētu neapgūt vai pat salauzt. To ir iespējams atjaunot, motivējot spējīgākos un zinošākos darbiniekus palikt Latvijā ar cienīgiem darba apstākļiem un sociāli atbildīgām pārmaiņām uzņēmumos.

Pētījuma hipotēze: darbinieku aizsardzības pamatnostādnes uzņēmuma pārejā visefektīvāk ir īstenojamas, paplašinot Pārejas direktīvas tvērumu un izveidojot attīstītu un koordinētu koplīgumu sistēmu nacionālā un globālā līmenī un darbinieku kolektīvo aizsardzību.

Promocijas darba galvenais mērķis ir noteikt uzņēmuma pārejas normu efektivitāti un izvērtēt to ietekmi uz Latvijas un Eiropas Savienības stratēģiskajiem

---

<sup>7</sup> Šī atziņa vairakkārt tika uzsvēta 2009. gada 7. un 8. decembra Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības starptautiskajā forumā "Darba tiesības un to ievērošana ekonomiskās krīzes pārvarēšanai", "Reval Hotel Latvija", Rīga.

<sup>8</sup> Ida Elisabeth Koch. Human Rights as Indivisible Rights. The Protection of Socio-Economic Demands under the European Convention on Human Rights. Leiden, Boston: Martinus Nijhoff Publishers, 2009. Chapter 9 // Work-related Rights as Cross-Cutting Issues, p. 209.

<sup>9</sup> Akad. R. Karnītes intervija 2010. gada 8. jūnijā Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības telpās Rīgā, Bruņinieku ielā 29/31, 319. kabinetā.

mērķiem nodarbinātībā,<sup>10</sup> identificējot pastāvošos problēmjaudājumus un izstrādājot nepieciešamos risinājumus kvalitatīvām un drošām darba tiesiskajām attiecībām uzņēmuma pārejas gadījumā un kopumā.

Vadoties no mērķa, pētījumam izvirzīti šādi uzdevumi:

- 1) precizēt jēdzienu “uzņēmums”, “darbinieks”, “darba devēja netaisnīgs uzteikums” dažādās izpratnes;
- 2) definēt uzņēmuma pārejas objektu un subjektus;
- 3) apzināt darbinieku aizsardzības sistēmas un avotus uzņēmuma pārejas gadījumā;
- 4) veikt galvenā tiesību avota – Pārejas direktīvas un Eiropas Savienības Tiesas judikatūras saistībā ar uzņēmuma pāreju rūpīgu izpēti;
- 5) veikt Latvijas tiesību piemērošanas atbilstoši Pārejas direktīvai un Eiropas Savienības Tiesas praksei par uzņēmuma pāreju izvērtējumu;
- 6) noteikt piemērojamos SDO un cilvēktiesību instrumentus darbinieku aizsardzībai uzņēmuma pārejas gadījumā;
- 7) padziļināti izpētīt darbinieku tiesību aizsardzības līdzekļus un veidus – individuālo un kolektīvo –, attiecībā uz pēdējo uzsverot kvalitatīva sociālā dialoga un koplīguma nozīmi;
- 8) izskaidrot darba tiesību un pienākumu pāreju un izņēmumus no tās;
- 9) izvirzīt risinājumus izvirzītajiem problēmjaudājumiem.

Darba pamatuzdevums ir izpētīt darbinieku tiesību aizsardzības sistēmas uzņēmuma pārejas gadījumā un rast risinājumus problēmjaudājumiem.

Darbā izmantotas tiesību teorijā pazīstamas zinātniskās pētnieciskās metodes:

- 1) analītiskā, 2) salīdzinošā, 3) vēsturiskā, 4) socioloģiskā, 5) induktīvā un 6) deduktīvā.

Īpaša loma promocijas darbā ir analītiskajai un salīdzinošajai metodei. Tieši ar analītiskās metodes palīdzību ir iespējams izpētīt darbinieku tiesību aizsardzības pamatnostādņu nepilnības un rast risinājumus, izvēršot nedaudz plašāku analīzi un ņemot vērā ekonomikas un politikas aspektus. No ekonomikas viedokļa ir būtiski atzīmēt, ka nereti uzņēmuma pāreja [restrukturizācija] ir nepieciešama finansiālās grūtībās nonākušam uzņēmumam, tāpēc jo īpaši būtiski ir nepieļaut, ka vienīgais ietaupījumu

---

<sup>10</sup> Sk. Eiropas Komisijas 2010. gada 3. marta paziņojums COM(2010) EIROPA 2020 stratēģija gudrai, ilgtspējīgai un integrējošai izaugsmei. Teksts pieejams: [http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1\\_LV\\_ACT\\_part1\\_v1.pdf](http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_LV_ACT_part1_v1.pdf), pēdējo reizi apmeklēts 2011. gada 27. janvārī.

avots ir darbinieku izmaksas. Uzņēmuma pāreja nedrīkst būt darba devēja uzteikuma pamats, tomēr ir atļauts samazināt darbinieku skaitu ekonomisku, organizatorisku vai tehnoloģisku iemeslu dēļ. Šī robeža starp objektīvo un netaisnīgo vai sociāli nepamatoto darba devēja uzteikumu ir ļoti smalka un viena no lielākajām pretrunām darbinieku aizsardzībā uzņēmuma pārejas gadījumā. Politiskais aspekts – darba tiesības precīzi atspoguļo ekonomikas formu un valsts politisko sistēmu,<sup>11</sup> tomēr tiesības ir arī instruments kā regulēt iepriekšminētās sistēmas. Piemēram, Eiropas Savienības Tiesa (turpmāk – EST) daudzos spriedumos ir pārsniegusi Pārejas direktīvas gramatisko tekstu, izpelnoties kritiku par pārmērīgu juridisko aktīvismu un tiesību iztulkošanu *contra legem*, iejaucoties likumdošanas procesā ar “vērtību spriedumiem”. Minētie vērtību spriedumi ietver samērīguma starp darbinieku aizsardzību un uzņēmējdarbības brīvību analīzi un ir nepieciešami likuma “dzīvai” piemērošanai. Minēto iemeslu dēļ promocijas darbam ir starpdisciplinārs raksturs.

Darbā ņemta vērā uzņēmuma pārejas institūta izcelsmes valstu – Vācijas un Francijas – pieredze, definējot neviennozīmīgos jēdzienus “uzņēmums” un “darbinieks”, aizpildot robus darbinieku aizsardzībā, kā arī novelkot robežšķirtni starp aktīvu un akciju darījumiem un to tūlītējo vai perspektīvo ietekmi uz darbiniekiem, un izvirzot priekšlikumu par darba devēju solidāro atbildību. Tāpat īpaši ņemta vērā Lielbritānijas un Zviedrijas pieredze, analizējot darbinieku individuālo un kolektīvo aizsardzību un tiesību aizsardzības līdzekļu izmantošanas iespējas.

Vēsturiskā un socioloģiskā metode pielietota darba pirmajā daļā, izskaidrojot uzņēmuma pārejas institūta jēdzienu un izveidi. Darba tiesībām ir ievērojama loma sociālās spriedzes mazināšanā un cilvēka pašcieņas un vērtējuma veidošanā ilgtermiņa attīstībai un veselīgai sabiedrībai. Promocijas darbs pievērsīsies individuālās un kolektīvās darbinieku tiesību aizsardzības sistēmu salīdzināšanai, it īpaši izvērtējot Latvijā pastāvošo pretestību pret darbinieku kolektīvo aizsardzības veidu.

Visbeidzot, promocijas darbā izmantota arī induktīvā un deduktīvā metode. Ar indukciju no atsevišķiem tiesu spriedumiem un gadījumiem ir izdarīti vispārīgi

---

<sup>11</sup> Brox/Ruthers/Henssler. Arbeitsrecht. 17, neu bearbeitete Auflage Stuttgart: Kohlhammer, 2007. S. 3.

secinājumi. Savukārt dedukcija palīdz konkretizēt vispārīgās tiesību teorijas atziņas attiecībā uz darbinieku aizsardzību uzņēmuma pārejas gadījumā Latvijā.

Promocijas darbs ir Latvijā pirmā disertācija par darbinieku aizsardzību uzņēmuma pārejas gadījumā. Pētījumā ir apvienotas atziņas no teorijas un prakses vairākās tiesību apakšnozarēs: Eiropas Savienības tiesībās, cilvēktiesībās, starptautiskajās darba tiesībās, starptautiskajās privāttiesībās, kā arī darba un komercietībās.

Izpētes rezultāti ir atspoguļoti vairākās publikācijās, DL komentāros,<sup>12</sup> nacionālās un starptautiskās konferencēs, lekcijās, ziņojumos,<sup>13</sup> kā arī semināros – darba tiesību skolās. Darba gaitā ir apzināti problēmjaudājumi darbinieku aizsardzības sistēmās (starptautiskajā, pārnacionālajā un nacionālajā) un sameklēti iespējamie risinājumi, kā arī sadarbībā ar Latvijas Brīvo arodbiedrību savienību iestrādāti priekšlikumi vairākiem Darba likuma grozījumiem, kuri stājušies spēkā 2010. gada 25. martā.

Pētījumu veido četras nodaļas, kurām ir apakšnodaļas; aizstāvībai izvirzīto tēžu apkopojums; anotācijas, kā arī izmantotās juridiskās literatūras, tiesību normatīvo aktu un tiesu prakses saraksts.

---

<sup>12</sup> Darba likums ar komentāriem. Autors: Zv. advokātu birojs “BDO Zelmenis un Liberte” un I. Kalniņa (DL 117.–121. pants), zin. red. I. Kalniņa. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010.

<sup>13</sup> Piemēram, LR Labklājības ministrijas informatīvo ziņojumā “Par priekšlikumiem un risinājumiem koplīgumos ietvertu normu piemērošanai pašreizējos ekonomiskajos apstākļos”. Ziņojuma teksts pieejams <http://www.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40189219&mode=mkk&date=2010-11-29>.

## I NODAĻA

### UZŅĒMUMA PĀREJAS INSTITŪTA RAKSTUROJUMS

Uzņēmuma pārejas institūts pastiprina darba tiesību vēsturiski izveidojušos galveno mērķi – aizsargāt ekonomiski un personiski atkarīgos darbiniekus no darba devēja prettiesiskas rīcības uzņēmuma īpašnieka vai darba devēja maiņas gadījumā. Darba tiesības vēsturiski ir veidojušās kā patstāvīga īpaša civiltiesību nozare, lai aizsargātu darbiniekus, kuri ir personiski un ekonomiski atkarīgi no darba devēja un kuri parasti ir pakļauti darba devēja kā ekonomiski spēcīgākā līdzēja mēģinājumiem diktēt savus noteikumus. Šobrīd darba tiesības ne tikai ir ieguvušas vairāk “publisko elementu” darbinieku aizsardzībai, bet arī ir viena no galvenajām tēmām ES un ANO specializētās aģentūras – SDO ietvaros.

Šobrīd uzņēmuma pārejas institūta loma darbinieku aizsardzībā ir neatsverama, ņemot vērā mainīgo ekonomisko, tiesisko un politisko vidi. Ekonomiskās krīzes ietekmē īpaši aktuāls jautājums ir par nodarbinātības nepārtrauktību un samērīgu slogu uzņēmumiem, meklējot līdzsvaru starp uzņēmējdarbības brīvību un izmaksu ekonomijas pasākumiem no vienas puses un darbinieku aizsardzību no otras puses.

Viens no galvenajiem nodarbināto skaita samazināšanās iemesliem ir uzņēmumu restrukturizācija.<sup>14</sup> Daudzās nozarēs ir pieaugusi restrukturizācijas intensitāte, veidojot strukturālās reformas,<sup>15</sup> kas jo īpaši ir redzams Latvijas publiskajā sektorā. Ir jāparedz sekas, lai novērstu to iestāšanos vai vismaz mīkstinātu tās, izveidojot “sociālo pasākumu spilvenu”.

Uzņēmuma pārejas institūta raksturojumam ir nepieciešams zināt tā vēsturisko izcelsmi un būtību (pamatnostādnes), objektu un tā dažādās izpratnes tiesību apakšnozarēs, kā arī galvenos subjektus un nozīmi darbinieku aizsardzības sistēmā.

---

<sup>14</sup> To apliecina Dublinas fonda Eiropas restrukturizācijas dati, atbilstoši kuriem laika periodā no 2008. gada 1. septembra līdz 2009. gada jūlijam restrukturizācijas gadījumi ir dubultojušies: no 1208 uz 2063, kā rezultātā samazinājās darba vietas no 588 668 uz 228 556. Aprēķināts, ka laika periodā no 2007. līdz 2010. gadam zuduši 8 miljoni no 18 miljoniem darba vietu, kuras radītas no 1997. līdz 2007. gadam.

<sup>15</sup> Materiāli no 2009. gada 12. un 13. novembra foruma “Restructuring and the crisis – Building Partnerships for anticipating and managing restructuring in a socially responsible way”. Crown Plaza Hotel – Brussels. Forumā piedalījās vairāki simti uzņēmumu, sociālo partneru organizācijas, Eiropas, nacionālās un reģionālās institūcijas un eksperti, lai izvērtētu šī brīža “krīzes” ekonomisko vidi un to, kā uzņēmumi, nozares un reģioni ietekmējas restrukturizācijas rezultātā.

Ņemot vērā promocijas darba virsmērķi, iesākumā jāizskaidro uzņēmuma pārejas jēdziens un pamatnostādnes darbinieku aizsardzībā.

## **1. Uzņēmuma pārejas jēdziens un mērķis**

Uzņēmuma pārejas būtība ir tā, ka līdz ar uzņēmuma aktīviem – materiālām un nemateriālām vērtībām – uzņēmuma ieguvējam pāriet sociālā atbildība par darbiniekiem. Galvenais normatīvo aktu uzdevums ir pasargāt darbiniekus no uzņēmuma pārejas izraisītām negatīvām sekām. Šajā aspektā darbu var uzskatīt par darbinieka vērtību, kas ir aizsargājams ar Pārejas direktīvas, DL un citām normām. Latvijas DL 117. panta pirmā daļa definē uzņēmuma pāreju kā uzņēmuma vai tā patstāvīgas, identificējamās daļas (saimnieciskās vienības) nodošanu citai personai uz līguma, administratīvā vai normatīvā akta, tiesas sprieduma vai kāda cita pamata, kas radies starp pusēm ārpus to līgumiskajām saistībām, kā arī komercsabiedrību apvienošanu, sadalīšanu vai pārveidošanu. Uzņēmuma pārejas mērķis ir aizsargāt darbiniekus darba devēja vai uzņēmuma īpašnieka maiņas un citos gadījumos. Plašākā skatījumā uzņēmuma pārejas institūta mērķis sakrīt ar jau minēto darba tiesību tradicionālo pamatuzdevumu, proti, pēc iespējas pasargāt darbinieku personību, viņu sociālo stāvokli no tām negatīvajām sekām un tiem riskiem viņa veselībai, kas saistīti ar darba veikšanu citas personas – darba devēja vadībā. Uzņēmuma pāreja ir viens no darba tiesību institūtiem, kurš parāda kapitāla un darbaspēka tiešu mijiedarbību.

Uzņēmuma pārejas institūta izcelsmes zeme ir Francija, kurā tas 1928. gadā pirmo reizi tika definēts Francijas Darba kodeksā (L 122-12). Ar Francijas Darba kodeksu tika noteikts, ka darba devēja juridiskās maiņas gadījumā sakarā ar uzņēmuma pārdošanu vai saplūšanu uzņēmuma pārejas brīdī spēkā esošie darba līgumi turpinās ar jauno darba devēju. Tas nozīmē, ka uzņēmuma pārejas brīdī pāriet ne tikai uzņēmuma aktīvi, bet arī darbaspēks, tādējādi nodrošinot jauno darba devēju ar apmācītu darbaspēku. Šīs Francijas Darba kodeksa normas spēcīgi ietekmējušas Vācijas tiesības laikā, kad notika bijušās Vācijas teritorijas likumu harmonizēšana atbilstoši Francijas tiesībām (1918).<sup>16</sup> Tajā laikā ne tikai arodbiedrības uzstāja uz uzņēmuma pārejas institūta iekļaušanu likumā, bet arī

---

<sup>16</sup> Barnard, C., Gaudu, F., Lee, Y. H. Corporate restructuring and the Role of Labour Law. The Hague/London/New York: Kluwer Law International, 2003, p. 67.

Vācijas metālapstrādes nozares vadošie uzņēmēji. Vācija jau ilgu laiku pirms Francijas pazina kapitāla un ekonomisko resursu koncentrāciju koncernu formā, kura ir devusi pamatimpulsu “tirgus” izveidei, kurā pērk un pārdod uzņēmumus.<sup>17</sup> Ne visur Eiropā bija šāda pieeja. Piemēram, Lielbritānijā darba līgumu uzskatīja par personisku līgumu, kuru nevar nodot citam darba devējam, tomēr Francijas darba tiesību doktrīna tika atzīta par taisnīgāku un to pārņēma arī Pārejas direktīvā. Juridiskajā literatūrā ir izteikts viedoklis, ka 1977. gadā nebija grūti pieņemt Pārejas direktīvu, jo trīs lielās Eiropas Savienības dibinātājvalstīs – Francijā, Vācijā, Itālijā – tās nacionālajos likumos jau bija iekļāvušas uzņēmuma pārejas institūta tiesisko regulējumu.<sup>18</sup>

Uzņēmuma pārejas galvenais mērķis ir radīt iespēju robežās stabilitāti darba tiesisko attiecību pastāvēšanā. Radot darba tiesību automātisku pēctecību, darbiniekiem nav jājūtas liekiem vai jāiekļūst pārņemto darbinieku “sarakstā” ekonomisko un organizatorisko pārmaiņu laikā. Savukārt, darba devējiem ir skaidra sociālā atbildība un riski. Protams, tiek ievērota darbinieka brīva griba un līguma brīvības slēgšanas princips pārtraukt darba tiesiskās attiecības uzņēmuma pārejas gadījumā.

## 2. Uzņēmuma pārejas kritēriji

Uzņēmuma pārejas kritēriji ir noteikti EST judikatūrā, vērtējot, vai uzņēmums saglabā tā identitāti. Šie kritēriji ir piemērojami lietas faktisko apstākļu izvērtēšanai un uzņēmuma pārejas gadījuma identificēšanai, tomēr jāņem vērā arī katras lietas individuālie kritēriji. Tādējādi uzņēmuma pārejas kritērijus var iedalīt vispārīgajos (noteiktos) un individuālajos (nosakāmos). Individuālos kritērijus konstatē nacionālā tiesa, atkarībā no lietas faktiskajiem apstākļiem konkretizējot un paplašinot vispārīgos kritērijus. Vispārīgie un individuālie kritēriji ir būtiski, jo tieši no to esamības vai neesamības ir atkarīga uzņēmuma pārejas gadījuma konstatēšana un darbinieku aizsardzības kvalitāte.

---

<sup>17</sup> *Ibid.*, p. 68.

<sup>18</sup> Barnard C., Gaudu F. Lee Y. H. *Corporate restructuring and the Role of Labour Law*. The Hague/London/New York: Kluwer Law International, 2003, p. 67.

EST, analizējot un vērtējot, vai ir notikusi uzņēmuma pāreja, lietās *Spijkers*,<sup>19</sup> *Bork*,<sup>20</sup> *Sophie Redmond*<sup>21</sup> ir izstrādājusi šādus vispārīgos kritērijus:

- uzņēmuma veida vai rakstura izvērtēšana;
- ķermenisku (nekustamais īpašums, kustamas lietas) un bezķermenisku lietu, kā arī labumu (zinātība, izgudrojumi) pāreja;
- vai lielākā daļa darbinieku ir pārņemti;
- vai klienti ir pārņemti;
- uzņēmējdarbības funkciju līdzība pirms un pēc pārejas.<sup>22</sup>

Visus šos kritērijus var apvienot “*Spijkers* formulā”, kura sastāv no diviem elementiem:<sup>23</sup> aktivitātes un ekonomiskas vienības izvērtēšanas. *Spijkers* lietas kritēriji tika apstiprināti arī *McCormack* lietā<sup>24</sup> un daudzās citās lietās. Tā kā šie kritēriji ir jāizvērtē faktisko apstākļu gaismā, kas ir nacionālo tiesu kompetence, EST nav tiesīga vērtēt lietas faktus. Tiesību doktrīnā<sup>25</sup> izšķir šādu vispārējo kritēriju uzņēmuma pārejas noteikšanai iedalījumu:

- 1) darbtiesiskie kritēriji – balstīti uz uzņēmuma funkciju līdzības vērtējumu pirms un pēc uzņēmuma pārejas;
- 2) komercietiskie kritēriji – ekonomiskās vienības pastāvēšanas un stabilitātes konstatēšanai.

### 1.1. Darbtiesiskie kritēriji

Darbtiesiskie kritēriji ir balstīti uz nacionālās tiesas uzņēmuma funkciju līdzības vērtējumu pirms un pēc uzņēmuma pārejas. Darbtiesiskajos kritērijos izšķirošais ir

---

<sup>19</sup> EST 1986. gada 18. marta spriedums lietā 24/85 *Jozef Maria Antonius Spijkers v Gebroeders Benedik Abattoir CV et Alfred benedik en Zonen BV*.

<sup>20</sup> EST 1988. gada 15. jūnija spriedums lietā 101/97 *Bork International A/S, in liquidation v Foreningen af Arbejdsledere I Danmark, acting on behalf of Birger E. Petersen*, ECR 1988, page 3057.

<sup>21</sup> EST 1992. gada 19. maija spriedums lietā C-29/91 *Dr. Sophie Redmond Stichting v Hendrikus Bartol and others*, ECR 1992, page I-3189.

<sup>22</sup> EST 1986. gada 18. marta spriedums lietā 24/85. *Jozef Maria Antonius Spijkers v Gebroeders Benedik Abattoir CV un Alfred Benedik en Zonen BV*, para 13. Sk. arī Suddards, Hammond. *Transfer of Undertakings: Legal Essentials*. London: Institute of Personnel and Development, 1999, p. 4. Sk. arī Barnard, C. *EC Employment Law*. Oxford University Press, 2006. The 3rd edition, pp. 636–637.

<sup>23</sup> Barnard, C. *EC Employment Law*. Oxford University Press, 2006. The 3rd edition, p. 637.

<sup>24</sup> *McCormack v Scottish Coal Co Ltd* [2005], C-513/04, CSIH 68 IH.

<sup>25</sup> Barnard, C. *EC Employment Law*. Oxford University Press, 2006. The 3rd edition, pp. 638–644.



saimnieciskās darbības līdzības vērtējums pirms un pēc pārejas, balstoties uz *entreprise-activité* sapratni. Citiem vārdiem, izmantošana tiek turpināta vai atsākta ar tādām pašām ekonomiskajām darbībām vai līdzīgām darbībām.<sup>26</sup>

Attiecībā uz pamatdarbības un palīgdarbības jēdziena konkretizēšanu ir iespējams ņemt vērā komercdarījumu klasifikāciju: 1) pamatdarījums – tieši vērsts uz pamatdarbību (piemēram, izejvielu iegāde ražošanai); 2) palīgdarījums – darījumi, kuri vērti uz pamatdarbības nodrošināšanu (piemēram, auto līzings); 3) blakus darījumi – neattiecas uz pamatdarbību, tiek noslēgti spontānas nepieciešamības rezultātā.<sup>27</sup>

No darbinieku tiesību aizsardzības viedokļa viennozīmīgi efektīvāka ir darba tiesiskā pieeja, vadoties no kuras lielākajā daļā gadījumu EST konstatēja uzņēmuma pāreju un attiecīgu darbinieku aizsardzību. Šādu plašu darbinieku aizsardzību kavēja Itālijas, Vācijas un Francijas nacionālās tiesas,<sup>28</sup> uzsverot ekonomiskās vienības izvērtēšanas svarīgumu. Šie nu jau bijušie “dominējošie” kritēriji apstiprināti tādās EST lietās kā *Mølle*,<sup>29</sup> *Schmidt*,<sup>30</sup> *Rygaard*<sup>31</sup> un *Merckx*.<sup>32</sup>

## 1.2. Komerctiesiskie kritēriji

Komerctiesiskie kritēriji ir balstīti uz ekonomiskās vienības pastāvēšanas un stabilitātes izvērtēšanas. Uzņēmuma vai tā daļas ekonomiskās identitātes saglabāšana ir izšķirošais kritērijs, lai noteiktu, vai pastāv tiesību pāreja Direktīvas 77/187 1. panta 1. punkta izpratnē. Šis kritērijs rodams faktā, ka jaunais uzņēmuma vadītājs turpina vai atsāk attiecīgās vienības izmantošanu, saglabājot tās identitāti,<sup>33</sup> – atsevišķu personālu un administrāciju (*entreprise-organisation*). Eiropas darba devēju federācija definē

<sup>26</sup> 1994. gada 14. aprīļa spriedums lietā *Christel Schmidt v Spar- und Leihkasse der fruheren Ämter Bordersholm, Kiel und Cronshagen*, para 17; 1986. gada 18. marta spriedums lietā 24/85 *Spijkers*, para 11, un 1995. gada 19. septembra spriedums lietā C-48/94 *Rygaard*.

<sup>27</sup> Balodis, K. Komersanta uzņēmums kā civiltiesību objekts. *Likums un Tiesības*, 2005, Nr. 3.

<sup>28</sup> Barnard, C. *EC Employment Law*. Oxford University Press, 2006. The 3rd edition, p. 638.

<sup>29</sup> EST 1987. gada 17. decembra spriedums 287/86 *Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark v Ny Mølle Kro*, *ECR* 1987, page 5465.

<sup>30</sup> EST 1994. gada 14. aprīļa spriedums lietā C-392/92 *Christel Schmidt v Spar- und Leihkasse der fruheren Amter Bordersholm, Kiel und Cronshagen*.

<sup>31</sup> EST 1995. gada 19. septembra spriedums lietā C-48/94 *Ledernes Hovedorganisation, acting for Rygaard v. Dansk Arbejdsgiverforening, cting for Stro Molle Akustik*.

<sup>32</sup> EST 1996. gada 7. marta spriedums apvienotajās lietās C-171/94 and C-172/94 *Albert Merckx and Patrick Neuhuys v Ford Motors Company Belgium SA*, *ECR* 1996, page I-0125.

<sup>33</sup> EST 2005. gada 26. maija spriedums lietā C-478/03 *Celtec Ltd pret John Astley u.c.* 35. punkts.

uzņēmuma autonomu daļu kā stabilu, taustāmu un identificējamu vienību.<sup>34</sup> Komerctiesiskie kritēriji apstiprināti EST judikatūrā (lietās: *Vidal*,<sup>35</sup> *Oy Liikenne*,<sup>36</sup> *Süzen*<sup>37</sup>), kā arī ietverti Pārejas direktīvas 1. panta 1. punkta b) apakšpunktā.

### 3. Uzņēmuma pārejas objekts

Uzņēmuma ierindošanai tiesību subjekta vai objekta kategorijā darba tiesībās kopumā nav īpašas nozīmes.<sup>38</sup> Tomēr uzņēmuma pāreja ir izņēmums, jo Darba likuma 117. panta pirmā daļa definē uzņēmumu vai tā patstāvīgu, identificējamu daļu (saimniecisku vienību) kā uzņēmuma pārejas objektu.<sup>39</sup> Gadījumā, kad uzņēmums ir visa komercsabiedrība (juridiska persona), uzņēmuma pārejas kontekstā tiesību objekts var sakrist ar tiesību subjektu.

Tiesību objekti ir lietas vai nemateriāli labumi, kas var tikt pakļauti civiltiesību subjekta tiesiskajai varai.<sup>40</sup> Uzņēmuma pārejas objekts ir pats uzņēmums vai tā autonoma daļa.

#### 3.1. Uzņēmums

Jēdziens “ekonomiska stabila vienība”, kas tiek lietots Pārejas direktīvā, atbilst Latvijas DL 5. pantā definētajam uzņēmumam vai tā patstāvīgai daļai. Arī uzņēmuma autonoma daļa var būt uzņēmuma pārejas objekts. Stabils ekonomiskās vienības jēdziens ir viens no izšķirošajiem priekšnoteikumiem, lai piemērotu uzņēmuma pārejas

---

<sup>34</sup> Sk. [www.fedee.com](http://www.fedee.com).

<sup>35</sup> 1988. gada 10. decembra EST spriedums apvienotajās lietās C-127/96; C-229/96 un C-74/97 *Francisco Hernández Vidal SA v Prudencia Gómez Pérez, María Gómez Pérez and Contratas y Limpiezas SL*.

<sup>36</sup> EST 2001. gada 25. janvāra spriedums lietā C-172/99 *Oy Liikenne Ab v Pekka Liskojärvi and Pentti Juntunen*, ECR 2001, page I-00745.

<sup>37</sup> EST 1997. gada 11. marta spriedums lietā C-13/95 *Ayşe Süzen v Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice*.

<sup>38</sup> Balodis, K. Komersanta uzņēmums kā civiltiesību objekts. *Likums un Tiesības*, 2005, Nr. 3, 68. lpp.

<sup>39</sup> Balodis, K. Ievads Civiltiesībās. Rīga: Zvaigzne ABC, 2007, 108.–109. lpp. Sk. salīdzināšanai: Vītiņš, V. Vispārējs tiesību pārskats. Rīga: Verdikts, 1993, 70. lpp. Par tiesību objektu sauc visu to, kas var kļūt par tiesību subjekta virskundzības priekšmetu, piemēram, lietas, personas darbība un pati persona (ģimenes attiecībās).

<sup>40</sup> Turpat.

noteikumus.<sup>41</sup> Attiecībā uz uzņēmuma pārejas institūtu EST definē pārejas objektu<sup>42</sup> – uzņēmumu – kā organizētu ekonomisku vienību ar personālu un īpašumu, kas nodrošina tās darbību un noteikto mērķu sasniegšanu. Jāpiekrīt asociētā profesora Belcera (*Ronald M. Beltzer*) viedoklim, ka pat pēc vairāk kā 30 gadiem un intensīvas EST judikatūras saistībā ar Pārejas direktīvas iztulkošanu, vēl jo projām nav viennozīmīgas “uzņēmuma” definīcijas.<sup>43</sup> Izšķir divu veidu uzņēmuma izpratnes: komerciesisko un darbtiesisko. Uzņēmuma izpratne darba tiesībās ir jānošķir no komerciesiskās, jo, pirmkārt, abiem likumiem – KCL un DL – ir dažādi mērķi. KCL mērķis ir regulēt komersantu attiecības un uzlabot komerciesisko apgrozību, bet DL mērķis ir vērsts uz darbinieka un darba devēju tiesisko attiecību regulēšanu, darbtehnisko mērķu sasniegšanu un darbinieku aizsardzību. DL ir ietvertas imperatīvās normas darbinieka kā sociāli vājākas puses tiesību aizsardzībai, savukārt KCL komersanti ir civiltiesiski līdztiesīgas puses.<sup>44</sup> Otrkārt, komerciesībās uzņēmums sastāv no materiāliem un nemateriāliem labumiem, kuri organizēti, lai gūtu peļņu.<sup>45</sup>

### **3.1.1. Uzņēmuma jēdziena komerciesiskā izpratne**

Komerciesiskā izpratnē uzņēmums ir organizatoriski saimnieciska vienība, kurā ietilpst komersantam piederošas ķermeniskas un bezķermeniskas lietas, kā arī citi saimnieciski labumi (vērtības), kurus komersants izmanto komercdarbības veikšanai (Komerclikuma 18. pants). Uzņēmums var tikt uzskatīts par lietu kopību atbilstoši CL 848. pantam un īpašuma priekšmetu, jo no CL 987. panta izriet, ka ar uzņēmuma atsavināšanas līguma noslēgšanu vien nepietiek; ir nepieciešama šo lietu nodošana vai

---

<sup>41</sup> Reich, N. sadarbībā ar Godaru, K. un Vasiļjevu, K. Izprotot Eiropas Savienības tiesības. Kopienų tiesību mērķi, principi un metodes. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2004, 245. lpp.

<sup>42</sup> EST 1999. gada 2. decembra spriedums lietā C-234/98 *G. C. Allen and Others v Amalgamated Construction Co. Ltd.*, ECR 1999, page I-8643, para 24; sk. arī Darba likums ar komentāriem. Autors: zv. advokātu birojs “BDO Zelmenis un Liberte” un I. Kalniņa (DL 117.–121. pants), zin. red. I. Kalniņa. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 17. un 18. lpp.

<sup>43</sup> Beltzer, R.M. The Transfer of Undertakings and the Importance of Taking Over Personnel – A Vicious Circle//The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Spring 2007, pp. 139–140.

<sup>44</sup> Kalnina, I. Transfer of Undertakings in Latvia. The Comparative Law Yearbook of International Business, Volume 28a, 2006. Special Issue: Employment Law. Kluwer Law International: Center for International Legal Studies, 2007, pp. 415–417.

<sup>45</sup> Komerclikuma 1. panta trešā daļa. LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2000. gada 4. maijs, Nr. 158/160 (2069/2071).

nekustamā īpašuma gadījumā – ierakstīšana zemesgrāmatā.<sup>46</sup> Juridiskajā literatūrā ir minēts viedoklis, ka jēdziena “uzņēmums” lietošana šobrīd ir neatbilstoša pasaules un pirmskara Latvijas komercietībās.<sup>47</sup> Uzņēmums nav tiesību subjekts un nevar veikt darbības “pieņemt un atlaist darbiniekus”, “maksāt nodokļus”.<sup>48</sup> Uzņēmums ir tiesību objekts, kas pieder tiesību subjektam – komersantam – kurš, veicot komercdarbību, to izmanto.<sup>49</sup>

Uzņēmums kā mantas sakopojums sastāv no aktīva un pasīva, kā arī nemateriāla rakstura saimnieciskiem labumiem jeb faktiskajām attiecībām.<sup>50</sup> Aktīvā ietilpst:

- 1) ķermeņiskas lietas, kas tiek izmantotas komercdarbības veikšanai, tai skaitā nauda, preces, izejvielas, ražošanas iekārtas un darba rīki, nekustamie īpašumi, biroja tehnika, korespondence;
- 2) bezķermeņiskas lietas jeb tiesības ar mantisku vērtību (prasījumi pret parādniekiem, no vērtspapīriem izrietošās tiesības, lietu tiesības uz svešām lietām, autortiesības, patenttiesības un citas naudā novērtējamas intelektuālā īpašuma tiesības).<sup>51</sup>

Pasīvā ietilpst visas komersanta saistības. Pie uzņēmumam piederīgajām komersanta saistībām pieder parādi, kas saistīti ar uzņēmuma iegūšanu, ierīkošanu, darbību uzturēšanu, kā arī atalgojums darbiniekiem.<sup>52</sup> Arī K. Čakste ierindo “algu un dienas maksu kalpotājiem un strādniekiem un tiešo atlīdzību vai izmaksas apdrošināšanas parāda veidā” pie uzņēmuma parādiem [pasīviem].<sup>53</sup> Atalgojums darbiniekiem ir noteikts darba līgumā, koplīgumā, citos uzņēmuma iekšējos normatīvos aktos (piemēram, nolikumos par prēmijām), kuri atbilstoši DL 118. panta ceturtajai un piektajai daļai “pāriet” vai kļūst saistoši uzņēmuma ieguvējam. Šeit velkamas paralēles ar DL 118. pantā noteikto darba

---

<sup>46</sup> Balodis, K. Komersanta uzņēmums kā civiltiesību objekts. Likums un Tiesības, 2005, Nr. 3 (67), 70. lpp.

<sup>47</sup> Turpat, 102. lpp.

<sup>48</sup> Tomēr tā tas ir tikai komercietībās un darba tiesībās. Attiecībā uz pārējām sfērām uzņēmums ir pat plašāks termins nekā uzņēmēj sabiedrība, jo ietver gan zemnieku, gan zvejnieku saimniecības, nevalstiskās organizācijas, arodbiedrības saimniecisko darbību.

<sup>49</sup> Balodis, K. Ievads Civiltiesībās. Rīga: Zvaigzne ABC, 2007, 102. lpp.

<sup>50</sup> Turpat, 102. un 103. lpp.

<sup>51</sup> Balodis, K. Komersanta uzņēmums kā civiltiesību objekts. Likums un Tiesības, 2005, Nr. 3, 68. lpp.

<sup>52</sup> Turpat, 69. lpp.

<sup>53</sup> Čakste, K. Tirdzniecības tiesības. Ievads un I daļa. Rīga, 1939, 35. lpp.

tiesību un pienākumu pāreju, kura tiks sīkāk iztirzāta pie darbinieku aizsardzības jautājumiem.

Uzņēmuma sastāvdaļu trešo grupu veido saimnieciskie labumi (nemateriālās vērtības vai faktiskās attiecības bez tiesiskas formas),<sup>54</sup> kas ir mantiski novērtējami, bet nav lietas: komercnoslēpumi, uzņēmuma nākotnes izredzes, īpatsvars tirgū, reputācija, komerciālie sakari, kvalificēts darbaspēks un profesionāla vadība.<sup>55</sup>

Komersanta uzņēmuma kā organizatoriskas vienības noteicošā iezīme ir kopējs saimnieciska rakstura mērķis, nevis darba procesu norise.<sup>56</sup> Šeit minams arī KCL 22. pants, kas paredz uzņēmuma iedalījumu galvenajā uzņēmumā un filiālēs. Galvenā uzņēmuma jēdzienam ir nozīme tajos uzņēmumos, kuru struktūrā ietilpst filiāles. Komersants var brīvi noteikt, kura no uzņēmuma organizatoriski patstāvīgajām daļām būs galvenais uzņēmums; savukārt jebkura filiāle var būt galvenais uzņēmums.<sup>57</sup> Atbilstoši KCL 78. panta otrajai daļai un 139. pantam sabiedrības juridiskā adrese ir tās vietas adrese, kurā atrodas sabiedrības vadība (sabiedrības sēdeklis). A. Loebers darbā “Tirdzniecības tiesību pārskats” norāda, ka uzņēmumam ir savs sevišķs vietējs centrs, apmešanās vieta (sēdeklis), kas var arī nesegties ar tirgotāja (komersanta) personīgo dzīves vietu, un nodibina vietējo tiesas kompetenci un saistību izpildīšanas vietu.<sup>58</sup> Uzņēmumam var būt savs apzīmējums, piemēram, “Pie lauvas”.<sup>59</sup> Savukārt, K. Čakste izšķir 3 uzņēmumam raksturīgos momentus: 1) saimniecisko spēku kopojums; 2) mērķis – peļņa; 3) risks (kapitāla, darba un peļņas).<sup>60</sup>

Jāsecina, ka tieši attiecībā uz darba riska elementu ir nepieciešamas imperatīvas likuma normas darbinieku aizsardzībai, tai skaitā, uzņēmuma pārejas procesā. Šie elementi nerunā pretim arī uzņēmuma darbtiesiskajai izpratnei.

### ***3.1.2. Uzņēmuma jēdziena darbtiesiskā izpratne***

---

<sup>54</sup> Strupišs, A. Komerclikuma komentāri. A daļa: Komerccarbības vispārīgie noteikumi (1.–73. pants). Rīga, 2003, 103. lpp.

<sup>55</sup> Balodis, K. Komersanta uzņēmums kā civiltiesību objekts. Likums un Tiesības, 2005, Nr. 3, 69. lpp.

<sup>56</sup> Turpat, 69. lpp.

<sup>57</sup> Turpat.

<sup>58</sup> Loebers, A. Tirdzniecības tiesību pārskats. Rīga: Valters un Rapa, 1926, 40. lpp.

<sup>59</sup> Turpat, 59. lpp.

<sup>60</sup> Čakste, Konstantīns. Tirdzniecības tiesības. Ievads un I daļa. Rīga, 1939, 34. lpp.

Darbtiesiskā uzņēmuma izpratne ir atrodama DL 5. pantā, kas definē uzņēmumu kā jebkuru organizatorisku vienību, kurā darba devējs nodarbina savus darbiniekus. Salīdzinot uzņēmuma jēdzienu komercietībās un darba tiesībās, jāievēro, ka ne katrs darba devējs ir komersants.<sup>61</sup> Komersanta (darba devēja) uzņēmums var sastāvēt no vairākām ražotnēm, no kurām katra ir uzņēmums darba tiesību izpratnē.<sup>62</sup> Darbtiesiskā izpratne aptver arī tos uzņēmumus, kuri nav komersanti vai to daļa,<sup>63</sup> bet nodarbojas ar cita veida saimniecisko darbību. Atbilstoši A. Lošmaņa viedoklim saimnieciskā darbība ietver: 1) komercdarbību; 2) citu fizisku personu saimniecisko darbību; 3) kooperatīvo darbību; 4) NVO saimniecisko darbību. Piemēram, LR Biedrību un nodibinājumu likuma 7. pants paredz, ka:

*“Biedrībai un nodibinājumam ir tiesības papilddarbības veidā veikt saimniecisko darbību, kas saistīta ar sava īpašuma uzturēšanu vai izmantošanu, kā arī veikt citu saimniecisko darbību, lai sasniegtu biedrības un nodibinājuma mērķus.”*

Šāda plaša saimnieciskās vai “ekonomiskās darbības” izpratne apstiprināta arī EST lietās *Dr. Sophie Redmond*<sup>64</sup> un *Rask*.<sup>65</sup> Piemēram, lietā *Dr. Sophie Redmond*<sup>66</sup> EST atzina, ka, pirmkārt, izšķirošais kritērijs uzņēmuma pārejas noteikšanā ir ekonomiskās vienības (angļu val. – *entity*) identitātes saglabāšana atbilstoši *Spijkers* lietas kritērijiem. Otrkārt, lai konstatētu identitātes esamību, ir nepieciešams izsvērt visus pāreju raksturojošos elementus (kritērijus): uzņēmuma vai saimnieciskās darbības veids, vai ir notikusi ķermenisku lietu (nekustamā vai kustamā īpašuma) pāreja, vai lielākā daļa darbinieku un klientu ir pārņemti, vai saimnieciskā darbība tiek turpināta tādā pašā veidā kā pirms uzņēmuma pārejas (darbības līdzības vērtējums). *Dr. Sophie Redmond* lietā uzņēmuma pārejas pamats bija administratīvs akts, uz kura pamata valsts atbalsts (subsīdijas) tika

<sup>61</sup> Balodis, K. Komersanta uzņēmums kā civiltiesību objekts. *Likums un Tiesības*, 2005, Nr. 3, 67. lpp.

<sup>62</sup> Turpat, 68. lpp.

<sup>63</sup> Komersants ir speciālais komercietību subjekts un tikai komersanta veiktā darbība uzskatāma par komercdarbību, Strupišs, A. *Komerclikuma komentāri. A daļa: Komercdarbības vispārīgie noteikumi* (1.–73. pants). Rīga, 2003, 23. lpp.

<sup>64</sup> EST 1992. gada 19. maija spriedums lietā C-29/91 *Dr. Sophie Redmond Stichting v Hendrikus Bartol and others*, *ECR* 1992, p. I-3189.

<sup>65</sup> EST 1992. gada 12. novembra spriedums lietā C-209/91 *Anne Watson Rask and Kirsten Christensen v Iss Kantineservice A/S, Reference for a preliminary ruling: Sø- og Handelsretten - Denmark. - Safeguarding of employees rights in the event of transfers of undertakings*, *ECR* 1992, p. I-5755.

<sup>66</sup> EST 1992. gada 19. maija spriedums lietā C-29/91 *Dr. Sophie Redmond Stichting v Hendrikus Bartol and others*, *ECR* 1992, p. I-3189, para 23–27.

piešķirts citam fondam. EST uzņēmuma pāreju raksturo šādi: *Redmond* fonds izbeidza tā darbību; diviem citiem fondiem ir tādi paši vai līdzīgi mērķi kā *Redmond* fondam; no minētajiem diviem īpaši *Sigma* fonds atspoguļo *Redmond* fonda iepriekšējo darbību; *Redmond* un *Sigma* fondi sadarbojās uzņēmuma pārejas nobeiguma posmā; fondi vienojās, ka *Redmond* fonds nodos *Sigma* fondam zināšanas un nepieciešamos resursus; *Redmond* fonds telpas vēlāk nomāja *Sigma* fondam; *Sigma* fonds pieņēma darbā dažus *Redmond* fonda bijušos darbiniekus. *Dr. Sophie Redmond* sprieduma 27. punktā EST secina, ka

*visi šie fakti ir būtiski un pat izšķiroši uzņēmuma pārejas gadījuma noteikšanā un Pārejas direktīvas 1. panta piemērošanā.*

Līdz ar to jāsecina, ka uzņēmuma jēdziens ir visaptverošs, jo uzņēmumi nav tikai saimnieciski vai rūpnieciski iekārtojumi, bet gan jebkādi organizatoriski iekārtojumi, kuros tiek sasniegti noteikti darb tehniski mērķi – lauku saimniecība, ārsta prakse vai klīnika, birojs utt. Atsevišķos gadījumos šo izpratni var pielīdzināt “Latvijas Republikas Uzņēmumu reģistra” reģistrēto subjektu izpratnei, kurā ietilpst ne tikai komercsabiedrības, bet arī, piemēram, zemnieku vai zvejnieku saimniecības u.c. uzņēmumi. Turpretim mājsaimniecība nav uzņēmums, jo tajā tiek apmierinātas galvenokārt personiskās vēlmes un vajadzības. Uzņēmums varētu būt teledarba gadījumā (*teledarbs ir tāda darba organizācijas un/vai izpildes forma, kad darbinieks darbu, ko varētu veikt arī darba devēja telpās, regulāri veic ārpus šīm telpām, izmantojot informācijas tehnoloģijas*)<sup>67</sup> un citos netipiska darba organizācijas gadījumos, kuros darbu var veikt “no mājām.”

Kopīgās iezīmes ir tās, ka gan komerc tiesības, gan darba tiesību normas par uzņēmuma pāreju<sup>68</sup> definē uzņēmumu kā tiesību objektu<sup>69</sup> un ka uzņēmums abās tiesību apakšnozarēs nav ne tiesību subjekts, ne arī visos gadījumos juridiska persona. Juridiski precīzai domai tomēr ir jānošķir jēdziena “uzņēmums” komerc tiesiskā izpratne no darb tiesiskās. Uzņēmuma pārejas procesā, protams, izšķirošā ir pēdējā. Tā kā EST vairākkārt ir uzsvērusi, ka nacionālie darba un komerc tiesību specifiskie jautājumi nav tās

<sup>67</sup> 2002. gada 16. jūlija Eiropas Sociālo partneru (*ETUC, UNICE, UEAPME, CEEP*) pamat nolīgums par teledarbu.

<sup>68</sup> Darba likuma 117.–121. pants.

<sup>69</sup> Strupiņš, A. Komerclikuma komentāri. A daļa: Komer cdarbības vispārīgie noteikumi (1.–73. pants). Rīga: izd. SIA “A. Strupiņa juridiskais birojs”, 2003, 102. lpp.

kompetence, ir svarīgi izprast Latvijas tiesībās definēto uzņēmuma jēdzienu un tā izpratnes, lai pēc iespējas precīzāk noteiktu pārejai pakļauto tiesību un pienākumu apmēru un atbilstību ES tiesību nostādņem.

Jāsecina, ka no darba tiesisko attiecību viedokļa nozīme ir tam, vai pastāv darba tiesiskās attiecības starp darbiniekiem un darba devējiem saistībā ar konkrēto organizatoriski saimniecisko vienību jeb uzņēmumu.<sup>70</sup> Uzņēmuma būtiska pazīme ir organizācija, vienota vadība darbtehnisku mērķu sasniegšanai. Uzņēmuma definīcija nepieciešama, jo ar to saistīta darbinieka pienākumu izpilde (DL 40. panta otrās daļas 4. p.) un tiesību un pienākumu īstenošana,<sup>71</sup> kā arī darba tehnisko mērķu sasniegšana.<sup>72</sup> Darba tiesiskā izpratnē uzņēmumam ir svarīga funkcija darba procesu norises regulārai un nepārtrauktai nodrošināšanai vai organizatoriskā stabilitāte, kas garantē darbinieku aizsardzību. Līdzīgi kā ar uzņēmuma pārejas kritērijiem, arī attiecībā uz jēdziena “uzņēmums” izpratni prioritārā ir darbtiesiskā izpratne. Tādējādi jēdziena “uzņēmums” darbtiesiskā izpratne ir noteicošā DL 117.–121. panta tiesiskajā regulējumā.

### 3.2. Uzņēmuma patstāvīga daļa

EST judikatūrā ir saskatāms Pārejas direktīvā ietvertā jēdziena “ekonomiski stabila vienība” pielietojums, jo tas ietver gan uzņēmējsabiedrību (juridisku personu), gan uzņēmumu vai tā autonomu daļu (kā organizatorisku vietu darbam). Pārejas direktīvas 1. panta 1. punkta b) apakšpunkts paredz, ka:

*“[īpašum]tiesību nodošana šīs direktīvas nozīmē notiek tad, ja pāriet īpašumtiesības uz ekonomisku vienību, kas saglabā savu identitāti, paredzot organizētu resursu sagrupēšanu ar mērķi turpināt saimniecisko darbību neatkarīgi no tā, vai tā ir pamatdarbība vai palīgdarbība”.*

Pārejas direktīvas tulkojums latviešu valodā satur pārāk šauru terminu “īpašumtiesības”. Tā vietā jālieto jēdziens “tiesības”, lai precīzi aptvertu pilnu tiesību un

<sup>70</sup> Repšs, A. Uzņēmuma pāreja citai personai un darbinieku tiesību aizsardzība//Jurista Vārds, Nr. 9 (314), 09.03.2004.

<sup>71</sup> Balodis, K. Komersanta uzņēmums kā civiltiesību objekts. Likums un Tiesības, 2005, Nr. 3, 67. lpp.

<sup>72</sup> Lošmanis, A. Unternehmenskauf im deutsch-lettischen Rechtsvergleich. LU Akadēmiskais apgāds, 2005, s. 234. Sk. salīdzināšanai arī Betriebsübergang in Mittel-, Ost- und Südosteuropa, MayME-Schriftenreihe International, München, 1 Januar 2007, s. 144.



pienākumu pāreju DL 118. panta pirmās daļas un Pārejas direktīvas normu izpratnē. Turklāt, citās ES tiesību nozarēs, piemēram, konkurences tiesībās, tiek lietots jēdziens “uzņēmums” kā tiesību subjekts, kurš veic saimniecisko darbību, piemēram, EST lietā *Hofner and Elser v. Macrotom GmbH*.<sup>73</sup> Arī ES konkurences tiesībās ir noteikts, ka uzņēmuma jēdziens konkurences tiesību izpratnē nav saistīts ar komersanta jēdzienu komercietību institūta ietvaros. Jāpiekrīt viedoklim, ka attiecīgajās tiesību nozarēs un apakšnozarēs jēdziens “uzņēmums” tiek lietots šo nozaru speciālajā nozīmē nevis komercietību nozīmē.<sup>74</sup>

EST spriedumā *Dietmar Klarenberg*<sup>75</sup> norādīja, ka Pārejas direktīva var tikt piemērota arī tādos gadījumos, kuros pārņemtā uzņēmuma vai uzņēmēj sabiedrības daļa nesaglabā savu organizatorisko autonomiju, ar noteikumu, ka tā saglabā funkcionālo saikni starp dažādiem nodotajiem ražošanas elementiem un ka saikne ļauj īpašumtiesību saņēmējam izmantot visus šos elementus, lai veiktu tās pašas vai analogas saimnieciskās darbības. Jautājums par saimniecisko darbību jāizšķir nacionālajai tiesai.<sup>76</sup> Tādējādi EST nosaka tikai kritērijus vai vadlīnijas, kuras ir jāpiemēro nacionālajām tiesām, ieskaitot jautājumu par ekonomiskas vienības patstāvību.

Kā viens no paskaidrojošiem pavadieniem Latvijas tiesībās var kalpot KCL 22. pantā definētais filiāles jēdziens. Atbilstoši KCL 22. pantam filiāle ir uzņēmuma organizatoriski patstāvīga daļa, kura teritoriāli vai citādi nošķirta no galvenā uzņēmuma un kuras atrašanās vietā attiecīgā komersanta vārdā sistemātiski tiek veikta komercdarbība. Filiāles patstāvības galvenā izpausme ir sava vadība, darbinieki, filiāles darbībai nošķirta manta, atsevišķa grāmatvedība un bankas konts. Bez teritoriālās nošķirtības iespējama arī cita nošķirtība.<sup>77</sup> Tā, piemēram, lielai alus darītavai, kuras

---

<sup>73</sup> EST 1991. gada 23. aprīļa spriedums lietā C-41/90 *Klaus Hofner and Fritz Elser v. Mactrotron GmbH*, para 21. Sk. Eberts, D., Freija, I., Jarve, K. u.c. Eiropas Savienības tiesību piemērošana. Rokasgrāmata praktizējošiem juristiem. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2008, 201. lpp.

<sup>74</sup> Sk. plašāk Eberts, D., Freija, I., Jarve, K. u.c. Eiropas Savienības tiesību piemērošana. Rokasgrāmata praktizējošiem juristiem. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2008, 201. lpp.

<sup>75</sup> EST spriedums lietā C-466/07 *Dietmar Klarenberg* pret *Ferrottron Technologies GmbH*, 53. punkts. Sprieduma teksts latviešu valodā pieejams <http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/gettext.pl?lang=lv&num=79909787C19070466&doc=T&ouvert=T&seance=ARRET>, EST mājas lapa, pēdējo reizi apmeklēta 31.01.2011.

<sup>76</sup> Šajā lietā Vācijas Diseldorfas darba tiesa – vācu val. *Landesarbeitsgericht Düsseldorf*.

<sup>77</sup> Balodis, K. Komersanta uzņēmums kā civiltiesību objekts. Likums un Tiesības, 2005, Nr. 3, 70. lpp.

galvenais uzņēmums ir Rīgā, var būt filiāle Cēsīs, kas ražo un tirgo alu.<sup>78</sup> Šai alus darītavai piederošu kafējnīcu vai noliktavu nevar uzskatīt par filiāli, taču par uzņēmuma patstāvīgu daļu darba tiesisko attiecību izpratnē gan.

#### 4. Uzņēmuma pārejas subjekti

Uzņēmuma pārejas subjekti ir uzņēmuma pārejas procesā iesaistītās personas, kuras ir apveltītas ar tiesībām pienākumiem. Subjekti uzņēmuma pārejas gadījumā ir darba devēji (uzņēmuma nodevējs un uzņēmuma ieguvējs), darbinieki un darbinieku pārstāvji, kas var būt darbinieku padomes vai arodbiedrība vai nu vēlēti darbinieku pārstāvji.

##### 4.1. Darba devēji

Pārejas direktīva definē nevis darba devēju, bet gan tikai personu, kas nodod “īpašumtiesības” un “īpašumtiesību saņēmēju”.<sup>79</sup> Attiecīgi arī DL 118. panta otrā un trešā daļa skaidro uzņēmuma nodevēju un ieguvēju. DL 4. pantā ir paredzēts, ka

*darba devējs ir fiziska vai juridiska persona vai tiesībspējīga personālsabiedrība, kas uz darba līguma pamata nodarbina vismaz vienu darbinieku.*

Darba devējam uz darba līguma pamata ir tiesības prasīt no darbinieka nolīgto darba pienākumu veikšanu. Darba devējs var būt fiziska persona, juridiska persona, turklāt pēdējā – gan privāto, gan publisko tiesību juridiska persona, kā arī tiesībspējīga personālsabiedrība. Iepriekšminēto apliecina Pārejas direktīvas 1. panta 1. punkta c apakšpunkts, kas paredz, ka *šī direktīva attiecas uz privātiem un valsts uzņēmumiem, kas iesaistīti saimnieciskā darbībā, neatkarīgi no tā, vai tie darbojas nolūkā gūt peļņu.*

Šeit jāuzsver, ka “darba devējs” ir plašāks juridisks jēdziens un to nevajadzētu jaukt ar “uzņēmumu”.<sup>80</sup> Līdzīgi kā komercietībās vienam komersantam var būt vairāki

---

<sup>78</sup> Turpat.

<sup>79</sup> Pārejas direktīvas 2. panta 1. punkta a) un b) apakšpunkts.

<sup>80</sup> Apjukumu var radīt direktīvas neprecīzs tulkojums, termina “uzņēmumsabiedrība” vietā lietojot “uzņēmums”.

uzņēmumi, tāpat arī darba devējam var būt vairākas organizatoriskas vienības, kurās nodarbināt darbiniekus.

Atšķirībā no Pārejas direktīvas un DL speciālajām normām par uzņēmuma pāreju (DL 117.–121. pants), DL 4. pants starp darba devējiem ierindo ne tikai fizisku vai juridisku personu, bet arī tiesībspējīgu personālsabiedrību. Tā nav Civillikuma (turpmāk – CL) CL 2241. pantā paredzētā sabiedrība, jo tai nav tiesībspējas.<sup>81</sup> CL 2241. pants paredz, ka *sabiedrība ir divu vai vairāk personu apvienšanās uz sabiedrības līguma pamata kopēja mērķa sasniegšanai ar kopīgiem spēkiem vai līdzekļiem*. Dalībnieki ir reizē saimnieki un darbinieki, un sabiedrība “uz āru” nav tiesību subjekts.<sup>82</sup> Tāpēc tiesību literatūrā izteiktā norāde uz Civilprocesa likuma (turpmāk – CPL) 74. panta<sup>83</sup> un KCL 90. pantu kolīziju, piesaistot to DL 4. pantam, ir neprecīza,<sup>84</sup> jo pastāv klasifikācija – personālsabiedrība ar tiesībspēju un bez tās. Tiesībspējīgas personālsabiedrības ir pilnsabiedrība un komandītsabiedrība, kuras atbilst darba devēja statusam. KCL 90. panta pirmā daļa paredz, ka *sabiedrība, izmantojot savu firmu, var iegūt tiesības un uzņemt saistības, iegūt īpašuma un citas lietu tiesības, kā arī būt prasītāja un atbildētāja tiesā*.

Līdz ar to secināms, ka DL 4. pantā paredzētā personālsabiedrība kā darba devējs ir KCL 90. panta pirmajā daļā paredzētā pilnsabiedrība vai komandītsabiedrība, nevis arī CL 2241. pantā paredzētā sabiedrība, kurai nav tiesību subjektam vajadzīgo īpašību.

#### **4.1.1. Uzņēmuma nodevējs**

Atbilstoši DL 118. panta otrajai daļai uzņēmuma nodevējs ir jebkura fiziska vai juridiska persona, kas zaudē darba devēja statusu attiecībā uz uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai to daļu. Pārejas direktīvas 2. panta 1. punkta a) apakšpunktā lietots jēdziens “persona, kas nodod īpašumtiesības”.<sup>85</sup> Jā jau minēts iepriekš Pārejas direktīvas tulkojums latviešu valodā sašaurina nododamo tiesību apjomu. Minētajās tiesībās ietilpst

---

<sup>81</sup> Balodis, K. Ievads civiltiesībās. Rīga: Zvaigzne ABC, 2007, 108. un 109. lpp.

<sup>82</sup> Torgāns, K. Latvijas Republikas Civillikuma komentāri. Saistību tiesības (1401.–2400. lpp.). Autoru kolektīvs, zinātniskais red. Torgāns, K., 545. lpp.

<sup>83</sup> CPL 74. pants paredz:

<sup>84</sup> Gailums, I., 19. lpp.

<sup>85</sup> Pārejas direktīvas 2. panta 1. punkta a) apakšpunkts paredz, ka “persona, kas nodod īpašumtiesības” ir jebkura fiziska vai juridiska persona, kas, nododot 1. panta 1. punktā norādītās īpašumtiesības, beidz būt par darba devēju attiecībā uz uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai uzņēmuma vai uzņēmējsabiedrības daļu”.

ne tikai “īpašumtiesības”, bet visas uzņēmuma pārejai pakļautās tiesības un pienākumi. Šāda secinājuma pareizību apliecina Pārejas direktīvas 2. panta 1. punkta a) apakšpunkta vārdiskais sastāvs angļu, vācu un franču valodā,<sup>86</sup> kā arī fakts, ka uzņēmuma pāreja var notikt arī bez īpašuma tiesību nodošanas (piemēram, uz nomas līguma pamata). Tādējādi DL 118. panta otrā daļa jālasa kontekstā ar DL 118. panta nosaukumu “tiesību un pienākumu pāreja” un DL 118. panta pirmo daļu, kas paredz, ka *uzņēmuma nodevēja tiesības un pienākumi, kas izriet no uzņēmuma pārejas brīdī spēkā esošajām darba tiesiskajām attiecībām, pāriet uzņēmuma ieguvējam*. Darba devējs iegūst tā statusu ar darba līguma noslēgšanas brīdi (DL 28. pants), un parastie statusa zaudēšanas pamati ir darba devēja (DL 101. pants) vai darbinieka uzteikums (DL 100. pants) vai citāda darba tiesisko attiecību izbeigšana (DL 113. un 114. pants). DL 118. panta pirmā daļa arī ir savdabīgs darba devēja statusa zaudēšanas veids (attiecībā uz uzņēmuma nodevēju).

#### **4.1.2. Uzņēmuma ieguvējs**

Uzņēmuma ieguvējs ir ikviena fiziska vai juridiska persona, kura uzņēmuma pārejas rezultātā iegūst darba devēja statusu (DL 118. panta otrā daļa). Pārejas direktīva 2. panta 1. punkta c) apakšpunktā plašāk definē “īpašumtiesību saņēmēju” [uzņēmuma ieguvēju], paredzot, ka “[īpašum]tiesību saņēmējs ir jebkura fiziska vai juridiska persona, kas Pārejas direktīvas 1. panta 1. punktā norādītās īpašumtiesību nodošanas dēļ kļūst par darba devēju uzņēmumā, uzņēmēj sabiedrībā vai uzņēmuma vai uzņēmēj sabiedrības daļā”.

Ne Darba likuma 118. panta otrā daļa, ne arī Pārejas direktīvas 2. panta 1. punkta b) un c) apakšpunkti neparedz personālsabiedrību kā uzņēmuma nodevēju vai ieguvēju. DL 117.–121. panta noteikumi ir attiecināmi arī uz tiesībspējīgām personālsabiedrībām, jo DL 4. pants definē personālsabiedrību kā darba devēju. Turklāt, KCL noteikumi par

---

<sup>86</sup> Pārejas direktīvas 2. panta 1. punkta a) apakšpunkta tulkojums latviešu valodā paredz: ““persona, kas nodod īpašumtiesības” ir jebkura fiziska vai juridiska persona, kas, nododot 1. panta 1. punktā norādītās īpašumtiesības”; minētā norma: angļu valodā: ““transferor” shall mean any natural or legal person who, by reason of a transfer within the meaning of Article 1(1)””; vācu valodā: ““Veräußerer” ist jede natürliche oder juristische Person, die aufgrund eines Übergangs im Sinne von Artikel 1 Absatz 1 als Inhaber aus dem Unternehmen””; franču valodā: ““cédant”: toute personne physique ou morale qui, du fait d'un transfert au sens de l'article 1er, paragraphe 1, perd la qualité d'employeur à l'égard de l'entreprise”.

komercsabiedrību apvienošanas, sadalīšanu un pārveidošanu attiecas arī uz personālsabiedrībām (sk. KCL 1. panta pirmo daļu, 334. panta pirmo daļu un speciālos KCL noteikumus: 361.–366. pantu attiecībā uz personālsabiedrībām).

Dažos no franču uz latviešu valodu tulkotajos EST nolēmumos uzņēmuma nodevējs un ieguvējs apzīmēti kā cedents un cesionārs.<sup>87</sup> Jāprecizē, ka cedents ir uzņēmuma nodevējs un cesionārs – uzņēmuma saņēmējs un šajos terminos principālu atšķirību nav; tomēr cesija ir šaurāks tiesību nodošanas jēdziens un attiecas uz relatīvo tiesību nodošanu. Tomēr juridiskās domas precizitātes nolūkā nevajadzētu cedentu un cesionāru pielīdzināt uzņēmuma ieguvējam un nodevējam uzņēmuma pārejas kontekstā.

Tāpat precīzai juridiskai domai un precīzam jēdzienu skaidrojumam nepietiek ar Pārejas direktīvas tulkoto tekstu latviešu valodā. Šaubu gadījumā jāizvērtē Pārejas direktīvas teksts arī angļu, franču un vācu valodā. Pretējā gadījumā lingvistiskās neprecizitātes Pārejas direktīvas tulkojumā latviešu valodā var būt par cēloni juridisko jēdzienu nepareizam lietojumam.<sup>88</sup> Šajā sakarā jāatzīmē, ka DL 118.panta noteikumi ir precīzāki nekā Pārejas direktīvas 2. panta un citu normu tulkojums latviešu valodā.

## 4.2. Darbinieks

Pārejas direktīva un tās aizsardzība attiecināma tikai uz darbiniekiem. Tomēr jāatzīmē, ka jēdziens “darbinieks” nebūt nav tik viennozīmīgs, jo ietver darbiniekus ar “netipiskiem” darba līgumiem, proti, uz noteiktu darba laiku (ieskaitot sabiedrības valdes locekļus), uz nepilnu laiku, īpaši aizsargājamās darbinieku grupas un arī pašnodarbinātos un uzņēmējus, kuri tikai formāli par tādiem kvalificēti, bet pēc juridiskajām pazīmēm atbilst darbinieka statusam.

Atbilstoši Pārejas direktīvas 2. panta 1. punkta d) apakšpunktam: “*darbinieks ir katra [fiziska] persona, kuru kā darbinieku aizsargā attiecīgās valsts darba tiesības*”.

<sup>87</sup> Franču valodā uzņēmuma nodevējs ir “*cedant*” un uzņēmuma ieguvējs “*cessionnaire*”.

<sup>88</sup> Šādi apsvērumi rodas, lasot, piemēram, “Zemgales EKO” lietu (sk. promocijas darba III nodaļu), kurā tiesa atsaucas tikai uz Pārejas direktīvu (bez DL 117.–121.panta izmantošanas).

DL 3. pants, kas paredz, ka darbinieks ir fiziska persona, kura nodarbināta uzņēmumā uz darba līguma pamata. DL 28. panta otrā daļa un juridiskā literatūra<sup>89</sup> izšķir šādus “darbinieka” kritērijus: 1) ir noslēgts darba līgums ar darba devēju; 2) darbinieks saņem atlīdzību par darbu; 3) darbinieks ir subordinēts darba devējam (pakļaujas noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem).

Jēdzienu “darbinieks” nevajadzētu pielīdzināt “darba ņēmējam”, kas var būt gan darbinieks, gan jebkura cita sociāli apdrošināta persona, kas minēta likuma “Par valsts sociālo apdrošināšanu” 1. panta otrajā punktā (piemēram, ierēdņi, pašnodarbinātie, uzņēmēji, deputāti u.c.). Tomēr formāla kvalifikācija par “pašnodarbinātu personu” valsts tiesībās neizslēdz, ka persona ir jākvalificē kā darba ņēmējs Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīvas 92/85 par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti<sup>90</sup> izpratnē, ja tās neatkarība ir tikai fiktīva, tādējādi slēpjot darba attiecības.<sup>91</sup>

Latvijas darba tiesību sistēmas ietvaros ir vērojamas problēmas saistībā ar likuma godprātīgu un mērķim atbilstošu piemērošanu – tā sauktā jaunā sociālā taisnīguma izpratne. Latvijas darba tiesību normas piešķir daudz konkrētāku aizsardzību darbiniekiem uzņēmuma pārejas gadījumā nekā Pārejas direktīva, bet darbinieku aizsardzības līmenis ir nesalīdzināmi zemāks. Iepriekšminētā problēma saistīta ar darbinieka statusa *de facto* un *de jure* nesakritību, piemēram, fiktīva uzņēmuma vai autora līguma gadījumā.

Viena no lielākajām problēmām ir darba līguma nošķiršana no citiem civiltiesiskiem līgumiem. Uzņēmumos ar privātu un jauktu kapitālu šobrīd aktuālā tendence ir uzņēmuma līgumu slēgšana darba līgumu vietā, kas lielākajā daļā gadījumu prettiesiski “atņem” darbiniekiem tik ļoti nepieciešamo DL un koplīguma aizsardzību uzņēmuma pārejas gadījumā un citās situācijās darba tiesisko attiecību laikā un to izbeigšanā. Līdzīga nelabvēlīga prakse konstatējama arī attiecībā uz autora līgumiem. Darba līgums parasti tiek slēgts uz nenoteiktu laiku, izņemot DL izsmeļoši uzskaitītos

<sup>89</sup> Gailums, I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 1. grāmata, A un B daļa. Rīga, 2003, 15. lpp.; sk. arī Darba likums ar komentāriem. Autors: zv.advokātu birojs “BDO Zelmanis un Liberte” un I. Kalniņa (DL 117.–121.pants), zin. red. I. Kalniņa. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 15. un 16. lpp.

<sup>90</sup> OV L 348, 28.11.1992., 1.–8. lpp.

<sup>91</sup> EST spriedumi lietās Dita Danosa pret SIA LKB Līzings, 41. punkts, un *Allonby*, para 71.

gadījumus (skat. 44. panta noteikumus), nevis par konkrēta uzdevuma veikšanu, kas to tādējādi atšķir. Piemēram, vienā no revīzijām VK atklāja, ka darba līgumu vietā tiek slēgti autora līgumi.<sup>92</sup> Izlases veidā revidenti veica 62 noslēgto autorlīgumu analīzi. No izlases veidā atlasītajiem un izanalizētajiem līgumiem revidenti konstatēja, ka pastāv pretrunas starp iepriekš minētajiem punktiem Nr. 101 un Nr. 102 un dokumentos norādīto informāciju, piemēram: sākotnēji autovadītājam ar darba līgumu tika uzdots darba laikā papildus veikt apgaismotāja pienākumus. Ar izmaiņām darba līgumā papildus pienākums ir izslēgts, bet noslēgts autorlīgums par mākslinieciskā apgaismojuma radīšanu, kas tiek darīts autovadītāja darba laikā. Šoferim pēc darba līguma ir summētais darba laiks. Problēmas dziļākai izpratnei mazliet sīkāk par katru no līgumiem.

Ar uzņēmuma līgumu viena puse uzņemas izpildīt otram par zināmu atlīdzību ar saviem darba rīkiem un ierīcēm kādu pasūtījumu, izgatavot kādu lietu un izvest galā kādu pasākumu (CL 2212. pants). Uzņēmējs tāpat kā darbinieks arī ir darba ņēmējs un sociāli apdrošināta persona,<sup>93</sup> tomēr ir būtiskas pazīmes, kuras skaidri nošķir uzņēmēju no darbinieka, proti, patstāvība (uzņēmējam ir savi rīki un darba izpilde ir patstāvīga) un uz konkrētu rezultātu vērsts darbs (*uzņēmējam tas nav nepieciešams*). Šīs pazīmes ietvertas arī likuma "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli" 2.<sup>2</sup> pantā, kas paredz, ka uzskata, ka fiziskā persona (maksātājs) gūst ienākumu, par kuru jāmaksā algas nodoklis, ja tiek konstatēta vismaz viena no šādām pazīmēm:

- 1) *maksātāja ekonomiskā atkarība no personas, kurai tas sniedz pakalpojumus;*
- 2) *finansiālā riska neuzņemšanās peļņu nenesoša darba izpildes vai zaudētu debitoru parādu gadījumā;*
- 3) *maksātāja integrācija uzņēmumā, kuram viņš sniedz savus pakalpojumus. Integrācija uzņēmumā šā panta izpratnē ir darba vai atpūtas vietas esamība, pienākums ievērot uzņēmuma iekšējās kārtības noteikumus un citas līdzīgas pazīmes;*
- 4) *maksātāja faktisko brīvdienu un atvaļinājumu esamība un to ņemšanas kārtības*

---

<sup>92</sup> 2006. gada 25. aprīļa Latvijas Republikas Valsts kontroles revīzijas ziņojums Nr. 5.1. – 2 – 58R/2005 "Likumības revīzija par Valsts bezpeļņas sabiedrības ar ierobežotu atbildību "Latvijas Televīzija" 2005. gada saimnieciskās darbības atbilstību normatīvo aktu prasībām".

<sup>93</sup> Likuma "Par valsts sociālo apdrošināšanu" 1.panta pirmā daļa. LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1997. gada 12. oktobris, Nr. 274/276 (989/991).

*saistība ar uzņēmuma iekšējo darba kārtību vai citu uzņēmumā nodarbināto fizisko personu darba grafiku [..].*

Ar šīm normām ir ieviests tā sauktais “ekonomiskā darba devēja” jēdziens, kas ir svarīgs darba tiesisko attiecību konstatēšanai. Atbilstoši CL 2179. pantam un LR AT Senāta 2005. gada 9. marta spriedumā noteiktajam, darba līgumu no līguma par individuālu darbu (par kādu var uzskaitīt arī autora līgumus) atšķir tas, ka darba līgumu slēdz par “darbu vispār”, bet individuāls darbs tiek veikts pilnīgi pastāvīgi. Saskaņā ar DL 28. panta noteikumiem darbinieks, kas strādā uz darba līguma pamata, uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties darba devēja noteiktai kārtībai un darba devēja rīkojumiem. Arī SDO 2006. gada rekomendācija Nr. 198 “Par darba tiesiskajām attiecībām” akcentē uzņēmēja un darbinieka galvenās atšķirīgās un vienojošās pazīmes, kuras ir darbinieka personiskā un ekonomiskā atkarība, nepieciešamība integrēties kolektīvā.<sup>94</sup>

Uzņēmumu līgumu slēgšanas “nevieta” tendence parādās uzņēmumos, lai izvairītos no likumiskajiem pienākumiem, kādu DL paredz darba devējam (atvaļinājums, darba aizsardzība u.c.). Nav pieļaujams, ka darba līgumus “aizvieto” ar uzņēmuma līgumiem, jo tādējādi tiek darbiniekiem tiek atņemta aizsardzība kā sociāli vājākai pusei uzņēmuma pārejas un citos gadījumos.

Šobrīd viena no lielākajām tiesiskajām un saimnieciskajām problēmām neregistrētās nodarbinātības apkarošana.<sup>95</sup> Atbilstoši VDI publiskotajai informācijai viena no galvenajām problēmām Latvijas darba tirgū ir relatīvi augstais nelegālās nodarbinātības līmenis valstī. Tāpēc viena no Latvijas nodarbinātības politikas prioritātēm ir – intensīvāk risināt nedeklarētā darba problēmu un stimulēt iedzīvotājus darboties formālajā ekonomikā, palielinot neto darba algu zema atalgojuma strādājošiem, paaugstinot minimālo algu un palielinot neapliekamā minimuma apmēru, nostiprinot kā valsts kontroles institūcijas, tā sociālo partneru apvienības (arodbiedrības, uzņēmēju apvienības u.tml.). “Pašnodarbināto” īpatsvars ir strauji pieaudzis, it īpaši tādās veselībai un dzīvībai bīstamās nozarēs, kā būvniecība, un citās tautsaimniecības jomās – apstrādes rūpniecībā, lauksaimniecībā un transporta pakalpojumos. Galvenās problēmas saistās ar

<sup>94</sup> Sk. Promocijas darba beigās pielikumā salīdzinošo tabulu Nr.2 “Uzņēmējs v. darbinieks”.

<sup>95</sup> Sk. Latvijas Republikas Valsts darba inspekcijas mājas lapu [www.vdi.gov.lv](http://www.vdi.gov.lv). Sadarbībā ar sociālajiem partneriem (LBAS, LDDK un ministrijām) ir izstrādāts Pasākumu plāns ne reģistrētās nodarbinātības mazināšanai 2010.–2013. gadam.



sociālās nodrošināšanas pabalstu apjoma samazināšanos un to, ka nevar samazināt darba nodokļu slogu, kas īpaši negatīvi ietekmē zema atalgojuma strādājošos nodarbinātos.<sup>96</sup>

Atbilstoši CL kā viens no tiesiskajiem līdzekļiem šādu darījumu<sup>97</sup> izbeigšanai ir tiesiskās prezumpcijas par darba tiesisko attiecību esamību ieviešana gadījumā, ja tiek konstatētas vairākas no šīm zemāk minētajām pazīmēm. Tālāk, vadoties no CL 2212. panta otrās daļas, kas paredz noteikumu par darba līgumu piemērošanu, attiecināt DL noteikumus uz simulatīvo uzņēmuma līgumu. Tādējādi tiktu paplašināta DL aizsardzība arī uz fiktīviem formāli kvalificētiem uzņēmējiem un mazināta darba devēju vēlēšanās neslēgt darba līgumus. Jāpiebilst, ka pirmais solis šādas prezumpcijas virzienā jau ir sperts, proti, no 2010. gada 25. marta DL 41. panta trešā daļa paredz, ka

*ja darba devējs nenodrošina darba līguma noslēgšanu rakstveidā un darba devējs vai darbinieks nevar pierādīt citu darba tiesisko attiecību pastāvēšanas ilgumu, noteikto darba laiku un darba samaksu, uzskatāms, ka darbinieks jau nodarbināts trīs mēnešus un viņam ir noteikts normālais darba laiks un minimālā mēneša darba alga.*

Šī prezumpcija nav pareizākais, bet gan “standarta” risinājums, iespējams, pat pārāk vienkāršojot tiesību normas. Turklāt, šāda iespēja var mudināt darba tiesiskās attiecības uzraugošās institūcijas (piemēram, VDI) nepietiekami rūpīgi izpētīt faktisko situāciju. Pagaidām vēl grūti novērtēt šo DL jauninājumu, jo ir nepieciešams pavērot šīs prezumpcijas piemērošanu praksē.

Uzņēmuma līguma slēgšana darba līguma vietā ir fiktīvs darījums, ja tas tiktu slēgts, lai slēptu no trešajām personām (piemēram, Valsts ieņēmumu dienesta) simulatīvā darījuma dalībnieku tiesisko attiecību patieso raksturu.<sup>98</sup> Korekta tiesiskā kvalifikācija šādam fiktīvam uzņēmuma līgumam ir “uz likuma apiešanu vērsti darījumi”, kas ir pretrunā DL mērķim un jēgai.<sup>99</sup> Tomēr šeit ir vairākas būtiskas nianšes. Parasti

---

<sup>96</sup> Sk. sīkāk Vūlfsons, Č. Darba attiecības un darba vides drošība Baltijas valstīs: jauna starpdisciplīnu pieeja Eiropas Savienības kontekstā (I)//Likums un Tiesības Nr. 6 (70), 7. sējums, 2005. gada jūnijs, 186. un 187. lpp.

<sup>97</sup> SDO 2006. gada 31. maija rekomendācijas Nr. 198 “Par darba tiesiskajām attiecībām” 4. pants. Teksts pieejams [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>98</sup> Balodis, K. Ievads Civiltiesībās. Rīga: Zvaigzne ABC, 2007, 249. lpp.

<sup>99</sup> Balodis, K. Ievads Civiltiesībās. Rīga: Zvaigzne ABC, 2007, 219. lpp.

uzņēmuma līgumi tiek darbiniekam uzspiesti,<sup>100</sup> bet atbilstoši CL 1415. pantam, darījumi, kas vērsti uz likuma apiešanu ir absolūti spēkā neesoši.

Darba tiesības nav “tīra” civiltiesību nozare, jo šeit abas puses – darbinieks un darba devējs – nav vienlīdz spēcīgas un sociāli aizsargātas līdz ar to līguma brīvības princips (*līgumu brīvības princips ir privātautonomijas nozīmīgākā izpausme, kur līdzēji var veidot līgumattiecības un noteikt līguma saturu uz savstarpējās saprašanās un brīvas izvēles pamata*)<sup>101</sup> ir ierobežojams atbilstoši Darba likuma mērķim: darbinieka kā sociāli maz aizsargātākās puses izpratnei līdzīgi kā dzīvojamo telpu īres līgumos un patērētāju pirkuma līgumos.<sup>102</sup> Ņemot vērā iepriekšminēto un pēdējā laika praksi, ir būtiski slēgt līgumu, kurš atbilst faktiskajām juridiskajām attiecībām. Ja fiziskā persona ir personīgi un ekonomiski atkarīga un subordinēta darba devējam – tad viennozīmīgi ir slēdzams darba līgums. Gadījumā ja ir noslēgts uzņēmuma līgums ar mērķi izslēgt DL piemērošanu, uz šo gadījumu varētu tikt attiecināta CL 2212. panta otrā daļa – proti uzņēmuma līgumam piemērojami noteikumi par darba līgumu, ieskaitot DL. Arī no tiesiski socioloģiskā viedokļa darba tiesiskajām attiecībām zināmā mērā ir raksturīgs sabiedrības līguma elements (CL 2241. p.) – darba devējs un darbinieks bieži savās interesēs ir vienoti, jo sevišķi attiecībā uz darba devēja (uzņēmuma) labklājību, no kā savukārt ir atkarīgi gan darba devēja ienākumi, gan darbinieka darba samaksas apmērs un darba vietas stabilitāte.<sup>103</sup> Kopsummējot iepriekšminēto, fiktīvu uzņēmuma vai autora līgumu var izšķirt noteicošos faktoros pēc tiesiskā regulējuma, subordinācijas un patstāvības pakāpes.

Latvijā ir konstatēti līdzīgi gadījumi arī attiecībā uz autora līgumiem – proti, ka tie tiek slēgti fiktīvi – darba līguma vietā. Atšķirībā no darba līguma autora līgums tiek slēgts tikai par tādu darbu izpildi jeb darbu veidošanu pēc pasūtītāja pieprasījuma, kas saskaņā ar Autortiesību likumu var būt autortiesību objekts. Saskaņā ar Autortiesību likuma 13. pantu – ja noslēgts autora līgums par pasūtītu darbu, autoram jāizpilda viņam pasūtītais darbs saskaņā līguma noteikumiem un jānodod tas pasūtītājam izmantošanai

---

<sup>100</sup> It īpaši ņemot vērā augsto bezdarba līmeni Latvijā. Atbilstoši Centrālās statistikas pārvaldes datiem 2010. gada martā Latvijā bezdarbs ir sasniedzis aptuveni 23%. Arī 2010. gada jūnijā Latvijā jau 8 mēnešus pēc kārtas ir augstākais bezdarba līmenis.

<sup>101</sup> Balodis, K. Ievads Civiltiesībās. Rīga: Zvaigzne ABC, 2007, 176. lpp.

<sup>102</sup> Balodis, K. Ievads Civiltiesībās. Rīga: Zvaigzne ABC, 2007, 177. lpp.

<sup>103</sup> Kalniņš E. Darba līguma rakstveida forma un tās neievērošanas tiesiskās sekas//Latvijas Vēstnesis, 1999. Nr. 62/63, 73/74.

līgumā noteiktajā termiņā un kārtībā. Autoram ir pienākums pasūtīto darbu izpildīt personiski, ja vien nav saņemta pasūtītāja rakstveida piekrišana pieaicināt līdzautorus.

Jāuzsver, ka autora līgumu var slēgt vienīgi par ar autortiesībām aizsargātu darbu radīšanu. Tā, piemēram, ar autortiesībām aizsargāti darbi ir dažādi oriģināldarbi – literāri darbi, zīmējumi, dizaina darbi, fotogrāfiskie darbi, kā arī atvasinātie darbi – tulkojumi, pārstrādāti darbi, anotācijas, kopsavilkumi, apskati. Pie aizsargājamiem darbiem ir pieskaitāmi arī darbu krājumi un datu bāzes, ja vien to materiālu atlases vai izkārtojuma ziņā to radīšana ir jaunrades procesa rezultāts. Atbilstoši Vispasaules intelektuālā īpašuma organizācijas (*WIPO*) līguma<sup>104</sup> par autortiesībām 2. pantam autortiesību aizsardzība attiecas uz izpausmi, nevis uz idejām, procesiem, darbības metodēm vai matemātiskām koncepcijām.

Autoram un pasūtītājam jau pirms darba veidošanas ir jāvienojas par noteikta autora darba veidošanu un darba izpildes laiku. Tādējādi līgumā noteikta autoratlīdzība tiek izmaksāta par konkrēta darba radīšanu.

Autora līgums atšķiras no darba līguma ar savu vienreizējo raksturu – tas tiek noslēgts nevis patstāvīgai darba pienākumu veikšanai, bet gan konkrēta darba radīšanai, kā arī attiecībā uz pušu zaudējumu sadales principiem gadījumā, ja autora līgums netiek pildīts. Parasti, ja tiek noslēgts autora līgums, autors arī uzņemas peļņas gūšanas vai zaudējumu risku pasūtījuma izpildes rezultātā. Savukārt darbinieks saņem nolīgto darba algu neatkarīgi no tā, cik peļņu nesošs ir bijis viņa darbs. Darba līgumu darba devējs var uzteikt vienīgi Darba likuma 101. panta pirmās daļas noteiktajos vienpadsmit gadījumos, bet autora līgumu saskaņā ar Autortiesību likuma 13. pantu pasūtītājs var uzteikt, ja autors neievēro pienākumu darbu izpildīt personiski.

Autora līgumi var tikt slēgti arī ar darbiniekiem, bet to mērķis ir atšķirīgs un tādējādi tam ir jābūt nodalītam no darba pienākumiem, kas tiek veikti saskaņā ar darba līguma noteikumiem. Jāņem vērā, ka autora līguma noslēgšana pēc būtības neatbrīvo no tiesiskām sekām, kas izriet no speciālajiem nodokļu likumiem, ja pēc tās ekonomiskās

---

<sup>104</sup> 1996. gada 20. decembra Pasaules intelektuālā īpašuma organizācijas (*WIPO*) līgums par autortiesībām. Ratificēts LR Saeimā ar 2000. gada 3. februāra likumu “Par Vispasaules intelektuālā īpašuma organizācijas (*WIPO*) līgumu par autortiesībām”, Latvijas Vēstnesis, Nr. 53/54 (1964/1965), 2000. gada 17. februāris.

būtības un saskaņā ar līguma priekšmetu autors faktiski saņem darba algu, kas ir apliekama gan ar iedzīvotāju ienākuma nodokli, gan sociālās apdrošināšanas iemaksu.

Latvijas Autortiesību likuma 12. pants paredz gadījumu, kurā autors radījis darbu, būdams darba tiesiskajās attiecībās ar darba devēju un pildīdams darba pienākumus. Šādā gadījumā personiskās un mantiskās tiesības pieder autoram, ja vien autors nav mantiskās tiesības nodevis darba devējam. Saskaņā ar darba līgumā speciāli atrunātiem noteikumiem mantiskās tiesības jeb tiesības uz taisnīgu atlīdzību darba atkārtotas publikācijas gadījumā parasti var nodot darba devējam. Tādējādi darbinieks faktiski atsakās no tālākām mantiska rakstura pretenzijām, ja darba devējs vēlas autora darbu (piemēram, fotogrāfijas, mākslinieka zīmējumus, dizainu, noformējumu) izmantot vairākkārtīgi. Autortiesību likuma 15. panta pirmā daļa uzskaita autora mantiskās tiesības.<sup>105</sup> Personiskās tiesības darba devējam nav nododamas, jo juridiski autora personiskās tiesības (atļaut vai aizliegt pirmo reizi publicēt vai citādi izplatīt savu darbu, kā arī tiesības publicēt vai aizliegt izpaust autora vārdu) saglabā pats autors – darba radītājs.

Tādējādi Autortiesību likums pieļauj gadījumus, kad ar autoriem tiek slēgti arī darba līgumi, kur ar īpašiem līguma noteikumiem tiek minēti autoratlīdzības noteikumi un ir panākta vienošanās par turpmāku darba izmantošanu. Darba līgumā var arī ietvert īpašu atsauci, ka gadījumā, ja darba rezultāts un jaunrade pārsniedz darba pienākumus, tas tiek izvērtēts atsevišķi. Juridiskajā literatūrā<sup>106</sup> viedoklis, ka šādos gadījumos jaunrades akts ietilpst autora darba pienākumos, tomēr jebkurā gadījumā var pastāvēt strīdi tieši par jaunrades konkrētajiem apstākļiem un to vai jaunrade pārsniedz darba attiecību ietvarus. Svarīgākais, lai autora līgumi netiktu izmantoti darba līgumu apiešanai.

---

<sup>105</sup> Autora mantiskās tiesības ir: publikot darbu; publicēt darbu; publiski izpildīt darbu; izplatīt darbu; raidīt darbu; retranslēt darbu; padarīt darbu pieejamu sabiedrībai pa vadiem vai citādā veidā tādējādi, ka tam var piekļūt individuāli izraudzītā vietā un individuāli izraudzītā laikā; iznomāt, izīrēt vai publiski patapināt darba oriģinālu vai kopijas, izņemot trīsdimensiju arhitektūras darbus un lietišķās mākslas darbus; tieši vai netieši, īslaicīgi vai pastāvīgi reproducēt darbu; tulkot darbu; aranžēt, dramatisēt, ekranizēt vai citādi pārveidot darbu.

<sup>106</sup> Sk. piemēram, I. Veikša. LU Promocijas darbs “Autortiesību un blakustiesību ieguves un izmantošanas problēmas raidorganizāciju darbībā Eiropas apraides zonā”.

Nav būtiski tas, vai darbinieks ir nodarbināts uz pilnu slodzi vai pusslodzi; uz noteiktu vai nenoteiktu laiku darbā; pagaidu vai patstāvīgā darbā,<sup>107</sup> jo Darba likuma 134. panta trešā daļa un 44. panta sestā daļa attiecīgi paredz, ka uz šiem darbiniekiem attiecināmi tādi paši noteikumi kā uz darbinieku, kas nodarbināts normālu laiku. Šāds diskriminācijas aizlieguma princips iestrādāts visos Eiropas Savienības dalībvalstu tiesību aktos (Direktīva 97/81/EK<sup>108</sup> un Direktīva 1999/70/EK),<sup>109</sup> ieskaitot Pārejas direktīvu (2. panta otrās daļas “a–c” punkti). Atbilstoši DL 131.panta pirmajai daļai darbinieka pilns (normālais) dienas darba laiks ir astoņas stundas, nedēļas – 40 stundas un mēneša – 160 stundas.

Pie jēdziena “darbinieks” ir pieskaitāmas arī DL 37. pantā noteiktās izņēmuma grupas: 1) bērni un pusaudži; 2) grūtniece, sieviete ar bērnu līdz 1 gada vecumam un kas baro bērnu ar krūti; 3) ārzemnieki, kuriem jāsaņem darba atļauja likumā noteiktajā kārtībā, kuru nodarbināšanai piemērojami īpaši nosacījumi, izņemot ES pilsoņus. Arī bērni un pusaudži (persona vecumā no 15–18 gadiem), neskatoties uz vispārējās rīcībspējas vecuma trūkumu, var būt darbinieki. Pastāv īpaši aizsargājoši noteikumi,<sup>110</sup> kuri jāņem vērā, nodarbinot bērnus vai pusaudžus, lai nekaitētu viņu fiziskajai un garīgajai pilnvērtīgai attīstībai. DL 37. panta ceturtā daļas 1. teikums paredz, ka

*aizliegts nodarbināt pusaudžus darbos īpašos apstākļos, kas saistīti ar paaugstinātu risku viņu drošībai, veselībai, tikumībai un attīstībai.*

Vācijas Civillikuma (*BGB*) 613.a pantā ir ietverta atruna, ka uzņēmuma pāreja nav attiecināma uz izpilddirektoriem, valdes locekļiem, bijušajiem darbiniekiem un pensijā aizgājušiem darbiniekiem.<sup>111</sup> Latvijas Darba likumā šādu ierobežojumu nav. Šajā sakarā jāpiebilst, ka attiecībā uz valdes locekļa juridisko raksturu jānodala: 1) valde kā akciju sabiedrības orgāns, ar kuru kapitālsabiedrība īsteno lēmumos izteikto gribu un 2) valdes locekļi, kuri atrodas tiešās līguma attiecībās pret sabiedrību.<sup>112</sup> Attiecīgi pastāv

<sup>107</sup> Sk. Eiropas Savienības Padomes 1991. gada 25. jūnija Direktīvu 91/383/EEK par papildu pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba drošību un veselības aizsardzību darba ņēmējiem ar terminētām vai pagaidu darba attiecībām, OV L 206, 29.07.1991., 19–21. lpp.

<sup>108</sup> Eiropas Savienības Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīva 97/81/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu, OV L 14, 20.01.1998., 9–14. lpp.

<sup>109</sup> Eiropas Savienības Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīva 1999/70/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku, OV L 175, 10.07.1999., 43.–48. lpp.

<sup>110</sup> Sk. arī Eiropas Padomes 1994. gada 22. jūnija Direktīvu 94/33 EK par jauniešu darba aizsardzību.

<sup>111</sup> C. H. Beck, Ant. N. Sakkoulas. *Employment & Labour Law in Germany*. The 2nd edition, p. 46.

<sup>112</sup> Loebers, A. *Tirdzniecības tiesību pārskats*. Rīga, Valters un Rapa, 1926, 143. un 144. lpp.

valdes lietvedības (darbvedības) un pārstāvības (reprezentācijas) funkcijas.<sup>113</sup> Lietvedības funkcijā ietilpst: pārvaldīt kapitālsabiedrības lietas, pārzināt mantību un kasi, iecelt darbiniekus un kalpotājus, bet reprezentācijas funkcijā ietilpst valdes locekļa pienākums reprezentēt kapitālsabiedrību pret trešajām personām un iestādēm, tiesās, formulēt un parakstīt lēmumus utt. Tas nozīmē, ka ja, piemēram, notiek viena uzņēmuma pievienošana otram – ir jāpārņem visas personas, kuras nodarbinātas uzņēmumā uz darba līguma pamata, ieskaitot valdes locekļus kā (lietvedības) darbvedības funkcijas turpinātājus.<sup>114</sup> Par valdes locekļu statusu, ja nav noslēgts darba līgums uzdeva prejudiciālo jautājumu EST “vai kapitālsabiedrības izpildinstitūcijas loceklis ir uzskatāms par darba ņēmēju Eiropas Kopienu tiesību izpratnē?”.<sup>115</sup> EST nosprieda,<sup>116</sup> ka kapitālsabiedrības valdes loceklis, kurš tai sniedz pakalpojumus un ir tās neatņemama sastāvdaļa, ir jāuzskata par darba ņēmēju atbilstoši ar Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīvu 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē), iecerētajiem mērķiem, ja viņa darbība noteiktu laiku tiek veikta citas šīs sabiedrības struktūras vadībā vai kontrolē un ja kā atlīdzību par šo darbību viņš saņem darba samaksu. Ar šo secinājumu EST vēlreiz apstiprināja tās pastāvīgo judikatūru, paredzot, ka darba ņēmēja jēdziens šīs direktīvas izpratnē nav interpretējams dažādi saskaņā ar valsts tiesībām un ir jādefinē saskaņā ar darba attiecības raksturojošiem objektīvajiem kritērijiem, ņemot vērā attiecīgo personu tiesības un pienākumus. Darba attiecību būtiska iezīme ir tāda, ka persona noteiktā laika posmā citas personas interesēs un šīs personas vadībā sniedz pakalpojumus, par kuriem tā saņem atalgojumu (pēc analogijas darba ņēmēju brīvas pārvietošanās un principa par darba samaksas vienlīdzību darba ņēmējiem vīriešiem un sievietēm).

---

<sup>113</sup> Turpat.

<sup>114</sup> LR AT spriedums lietā Nr. SKC-88/2009. Šī lieta EST tika izskatīta 2010. gada 1. jūlijā; ģenerālvokāta slēdziens varētu būt uz 2010. gada septembri, bet EST nolēmums – 2010. gada nogalē.

<sup>115</sup> LR AT spriedums lietā Nr. SKC-88/2009.

<sup>116</sup> EST 2009. gada 11. novembra spriedums lietā C-232/09 Dita Danosa pret SIA LKB Līzings, 75. punkts.

Protams, attiecībā uz valdes locekļiem ir jāņem vērā darba līguma termiņa ierobežojums (DL 44. panta trešā daļa) un tas, ka darba tiesiskās attiecības izbeidzamas saskaņā ar KCL 224. panta ceturto daļu (uzticības zaudēšana), nevis DL 101. panta pirmo daļu. Atbilstoši 2010. gada 15. aprīļa grozījumiem KCL, kas ir spēkā no 2010. gada 1. maija, valdes locekli ievēl uz nenoteiktu laiku, nevis 3 gadiem, bet akciju sabiedrībās valdes locekļa termiņš ir tikai pagarināts līdz 5 gadiem, nevis atcelts. Šeit rodas situācija, kurā DL paredz nelabvēlīgākus noteikumus nekā KCL – attiecībā uz nodarbinātības ilgumu un nepārtrauktību – un ir teorētiska iespēja piemērot DL 6. panta pirmo daļu, kas paredz, ka *nav spēkā darba koplīguma, darba kārtības noteikumu, kā arī darba līguma un darba devēja rīkojumu noteikumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli.*<sup>117</sup>

Nobeigumā jāatzīmē, ka zināšanu ekonomikā arvien lielāku lomu ieņem “darbinieki uzņēmēji” vai darbinieki ar vairākiem paralēliem darbiem, kas mazina darbinieka personisko un ekonomisko atkarību no darba devēja. Iepriekšminēto apliecina arī tāda institūta aktualizēšana darba tiesībās šobrīd kā darbinieku finansiālā līdzdalība, ar kuras palīdzību darbiniekiem ir iespējas kļūt par sabiedrības akcionāriem. Tomēr, kā jau minēts, kvalifikācija par “pašnodarbinātu personu” nedrīkst būt formāla<sup>118</sup> un sašaurināt ar ES tiesībām piešķirto tiesisko aizsardzību.<sup>119</sup> Jāpiekrīt EST atziņai Ditas Danosas lietā,<sup>120</sup> ka būtiskākais ir tas, ka darba attiecību *sui generis* juridiskajai dabai valsts tiesībās nevar būt nekādu seku attiecībā uz personas kā darba ņēmēja statusu Savienības tiesību izpratnē, ja vien tiek konstatēta darba tiesisko attiecību būtiskā iezīme, proti, persona noteiktā laika posmā citas personas interesēs un šīs personas vadībā veic pakalpojumus, par kuriem tā saņem atalgojumu.

### 4.3. Darbinieku pārstāvji

---

<sup>117</sup> Komerksabiedrības statūtos var noteikt savādāku kārtību.

<sup>118</sup> EST spriedumi lietās Dita Danosa pret SIA LKB Līzings, para 41.

<sup>119</sup> Šis problēmjaudājums ir sīkāk analizēts promocijas darba III nodaļā.

<sup>120</sup> EST spriedums 2010. gada 11. novembra lietā C-232/09 Dita Danosa pret SIA LKB Līzings, 40. punkts.

Pārejas direktīvas 2. panta 1. punkta c) apakšpunkts paredz, ka dalībvalstis nosaka darbinieku pārstāvības veidus normatīvajos aktos vai praksē. Latvijas DL 10. pantā<sup>121</sup> ir paredzēti 2 pārstāvības veidi atkarībā no darbinieku organizētības un darbinieku sociālo, ekonomisko un profesionālo tiesību un interešu aizstāvības kvalitātes, proti: 1) darbinieku pilnvaroti pārstāvji (*vienkāršā pārstāvība*); 2) darbinieku arodbiedrība (*kvalificētā jeb institucionālā pārstāvība*). Darbinieku pārstāvjiem ir būtiska loma kā līdzvērtīgam sociālam partnerim sarunās ar darba devēju par jautājumiem, kuri var ietekmēt darbinieku tiesisko, ekonomisko un sociālo stāvokli uzņēmuma pārejas laikā un pēc tās.

Darbinieku pilnvarotus pārstāvjus var ievēlēt ar klātesošo vienkāršu balsu vairākumu, ja uzņēmumā nodarbināti pieci vai vairāki darbinieki (DL 10. panta otrā daļa). Praksē savu nozīmi kā darbinieku pārstāvji ir apliecinājušas tikai arodbiedrības un Eiropas komercsabiedrībās darbinieku padomes, kurās piedalās galvenokārt arodbiedrības pārstāvji. Darbinieku pārstāvju tiesības ir noteiktas DL 11. pantā: 1) pieprasīt un saņemt no darba devēja informāciju par uzņēmuma pašreizējo ekonomisko un sociālo stāvokli, kā arī par iespējamām izmaiņām; 2) laikus saņemt informāciju un konsultēties ar darba devēju, pirms tas pieņem tādus lēmumus, kuri var skart darbinieku intereses, it īpaši lēmumus, kuri var būtiski ietekmēt darba samaksu, darba apstākļus un nodarbinātību uzņēmumā; 3) piedalīties darba samaksas noteikumu, darba vides, darba apstākļu un darba laika organizācijas noteikšanā un uzlabošanā, kā arī darbinieku drošības un veselības aizsardzībā; 4) ieiet uzņēmuma teritorijā, kā arī piekļūt darba vietām; 5) rīkot darbinieku sapulces uzņēmuma teritorijā un telpās; 6) uzraudzīt, kā darba tiesiskajās attiecībās tiek ievēroti normatīvie akti, darba koplīgums un darba kārtības noteikumi.

#### **4.3.1. Darbinieku arodbiedrība**

Arodbiedrības ir kvalificētā jeb institucionālā darbinieku pārstāvība, kurai piemīt visas tiesības, kas darbinieku pilnvarotiem pārstāvjiem, un papildus speciālās institucionālo pārstāvju tiesības (slēgt koplīgumus nozarē, nacionālās trīspusējās vienošanās, piedalīties nacionālā trīspusējā dialogā, tiesību normatīvo aktu izstrādē utt.). Turklāt atzīta arodbiedrība ir vienīgais autonomais darbinieku tiesību un interešu

---

<sup>121</sup> Arī 2010. gada 21. janvāra likuma "Par darbinieku iesaistīšanu lēmumu pieņemšanā Eiropas komercsabiedrībā, Eiropas kooperatīvajā sabiedrībā un kapitālsabiedrību pārrobežu apvienošanas gadījumā" 1. panta 5. punktā.



pārstāvis, ko apliecina Latvijā pastāvošā prakse, atzīto arodbiedrību panākumi tiesu lietās, pārstāvot darbinieku intereses un citi faktori. Piemēram, attiecībā uz uzņēmuma pāreju praksē jau ir izveidojies viedoklis, ka darbinieku viedoklis konsultēšanās laikā uzklusāms un analizējams tikai gadījumā, ja ir institucionālā pārstāvība (arodbiedrības).<sup>122</sup> Ja institucionālās pārstāvības nav – nenotiek arī sociālais dialogs un līdz ar to arī interešu līdzsvarošana. Protams, šāda nostāja ir pretrunā pārstāvības brīvībai, tomēr ir jāņem vērā šādas praktiskās atziņas, kuras apstiprina, ka ar institucionālo pārstāvību darbinieku jautājumi tiek risināti profesionālā līmenī. Arodbiedrības mērķis ir pievērst uzmanību darbinieku vajadzībām, panākt viņu ienākumu nepārtrauktu pieaugumu, darba tiesību aizsargāšanu un tādu sociālo garantiju nodrošināšanu, kas veicinātu personības brīvu un vispusīgu attīstību.<sup>123</sup> Atbilstoši Latvijā pastāvošajai praksei darbinieku pārstāvību visos līmeņos – uzņēmuma, nozares, valsts un starptautiskā – var īstenot nozares arodbiedrības.<sup>124</sup> Vienīgi kvalificētie darbinieku pārstāvji var veikt darbinieku pārstāvības funkciju profesionāli un atbildīgi.<sup>125</sup> Arodbiedrību darbību regulē likums “Par arodbiedrībām”, DL, koplīguma noteikumi, ja uzņēmumā ir noslēgts koplīgums, un SDO konvencijas Nr. 87, 98 un 154 u.c. normatīvie akti. Arodbiedrības tiesības un pienākumi noteikti likumā “Par arodbiedrībām”, kura 1. panta otrā daļa paredz, ka “*arodbiedrības ir neatkarīgas sabiedriskas organizācijas, kas pauž, pārstāv un aizstāv savu biedru darba un citas sociālās un ekonomiskās tiesības un intereses*”.

#### 4.3.2. Darbinieku padome

Eiropas komercsabiedrībās darbojas darbinieku padomes (*works council*). Vispārīgi darbinieku padomes regulē ES Padomes 1994. gada 22. septembra Direktīva 94/45/EK par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklusīšanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās,<sup>126</sup> un ES Padomes 2006. gada 20. novembra Direktīva

<sup>122</sup> Burkevics, A. Darbinieku aizsardzība uzņēmuma pārejas gadījumā. Saldo, 2008. gada novembris.

<sup>123</sup> Sk. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības mājas lapu – [www.lbas.lv](http://www.lbas.lv).

<sup>124</sup> Latvijā ir 21 strādājošo nozaru arodbiedrība. Sk. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības mājas lapu – [www.lbas.lv](http://www.lbas.lv), pēdējo reizi apmeklēta 2011. gada 31. janvārī.

<sup>125</sup> Arī Anglijā informācijas apmaiņa un konsultācijas norit ar atzītām arodbiedrībām (angļu val. – *recognized trade unions*). Barnard, C. EC Employment Law. Oxford University Press, 2006. The 3rd edition, p. 626.

<sup>126</sup> Publicēta OV L 254, 30.09.1994., 64–72. lpp.

2006/109/EK,<sup>127</sup> kuras īstēnotas Latvijā ar 2001. gada 29. marta likumu “Par Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību un Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu darbinieku informēšanu un konsultēšanos ar šiem darbiniekiem”<sup>128</sup> (turpmāk – likums par darbinieku padomēm) un tā grozījumiem. Eiropas komercsabiedrība ir tā, kurā nodarbināti ne mazāk kā 1000 darbinieki un divās vai vairākās dalībvalstīs – ne mazāk kā 150 darbinieki katrā (Likuma par darbinieku padomēm 1. panta 3. punkts). Darbinieku padomes darbojas kā darbinieku pārstāvošā konstatīvā institūcija pārrobežu jautājumos atbilstoši Direktīvas 2005/56/EK<sup>129</sup> prasībām. Minēto direktīvu īsteno 2010. gada 1. janvārī pieņemtais likums “Par darbinieku iesaistīšanu lēmumu pieņemšanā Eiropas komercsabiedrībā, Eiropas kooperatīvajā sabiedrībā un kapitālsabiedrību pārrobežu apvienošanas gadījumā”.<sup>130</sup> Likuma par darbinieku padomēm mērķis ir nodrošināt Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību vai to grupu darbinieku tiesības uz informāciju un konsultēšanos.

2009. gada 6. maijā Eiropas Parlaments un padome pieņēma jaunu Direktīvu 2009/38/EK par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklaušīšanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās (pārstrādāta versija).<sup>131</sup> Galvenie Direktīvas 2009/38/EK pieņemšanas mērķi ir juridiskās noteiktības un sociālā dialoga efektivitātes veicināšana. Attiecībā uz darbinieku aizsardzību uzņēmuma pārejas procesā ļoti būtisks šķiet Direktīvas 2009/38/EK preambulas 10. apsvēruma, kas paredz sociālo dialogu kā harmonisku saimnieciskās darbības attīstības iekšējā tirgū priekšnoteikumu. Direktīva 2009/38/EK vēl nav ieviesta Latvijas tiesībās, jo tikai 2010. gada jūnija sākumā tika uzsākta apspriede ar sociālajiem partneriem par tās ieviešanu.

---

<sup>127</sup> Publicēta OV L 363, 20.12.2006., 416–417. lpp.

<sup>128</sup> “Par Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību un Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu darbinieku informēšanu un konsultēšanos ar šiem darbiniekiem”. LR likums, Latvijas Vēstnesis, 2001. gada 18. aprīlis, Nr. 60 (2447).

<sup>129</sup> Parlamenta un Padomes 2005. gada 26. oktobra Direktīva 2005/56/EK par kapitālsabiedrību pārrobežu apvienošanu (OV L 310, 25.11.2005., 1. lpp.).

<sup>130</sup> Par darbinieku iesaistīšanu lēmumu pieņemšanā Eiropas komercsabiedrībā, Eiropas kooperatīvajā sabiedrībā un kapitālsabiedrību pārrobežu apvienošanas gadījumā. LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2010. gada 10. februāris, Nr. 23 (4215).

<sup>131</sup> OV L 122, 16.05.2009., 28.–44. lpp. Šī direktīva groza ES Padomes 1994. gada 22. septembra Direktīvu 94/45/EK par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklaušīšanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās, OV L 254, 30.09.1994., 64.–72. lpp.

Attiecībā uz Direktīvu 2009/38/EK, jāizceļ tās preambulas 38. apsvērumus, kurā paredzēts, ka “šī direktīva nedrīkstētu skart informēšanas un uzklaušanās procedūras, kas minētas [...] 7. pantā Padomes Direktīvā 2001/23/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmēj sabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmēj sabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā”. Tādējādi Direktīva 2009/38/EK paredz tikai vispārīgos principus, kā *lex generalis* un uzņēmuma pārejas gadījumā darbinieku aizsardzībai ir jāpiemēro Pārejas direktīvas 7. pants, sekojot principam *lex specialis derogat legi generalis*. Tāpēc, ja uzņēmuma vai uzņēmumu grupas struktūrā notiek būtiskas izmaiņas, piemēram, apvienošanās, pārņemšanas vai sadalīšanās rezultātā, esošā Eiropas Uzņēmumu padome vai padomes jāpielāgo (Direktīvas 2009/38/EK preambulas 40. rindkopa). Pielāgošanas process norit, slēdzot īpašus nolīgumus.

Latvijā pastāv tikai dažas komercsabiedrības, kurās ir darbinieku padomes, piemēram, starptautiskās viesnīcās vai “Statoil”.<sup>132</sup> Piemēram, 2009. gada 14. oktobra LR AT spriedumā bija aktuāls jautājums par darbinieka atstādināšanas no darba pamatotību, tomēr kā viens no blakus jautājumiem tika izskatīts arī tas, vai nav notikusi aizliegtu negatīvu seku radīšana darbiniekam A. S. (arodkomitejas priekšsēdētājam) sakarā ar to, ka viņa kandidatūru darbinieki apstiprināja darbībai Eiropas darbinieku padomē, nevis darba devēja virzīto. Šī lieta<sup>133</sup> arī starptautisko arodbiedrību (piemēram, *EFFAT*) vidū guva lielu rezonansi un atbalstu. Būtiska ir DL 9. panta un 11. panta sestajā daļā noteiktā garantija, ka darbinieku pārstāvja pienākumu veikšana nevar būt par pamatu atteikumam noslēgt darba līgumu, darba līguma uzteikumam vai citādi darbinieka tiesību ierobežošanai.

---

<sup>132</sup> Sk. 2009. gada 14. oktobra LR AT spriedumu lietā Nr. SKC – 891/2009, pieejams vietnē [www.at.gov.lv](http://www.at.gov.lv), pēdējo reizi apmeklēta 2010. gada 1. augustā.

<sup>133</sup> 2009. gada 14. oktobra LR AT spriedums lietā Nr. SKC – 891/2009, pieejams [www.at.gov.lv](http://www.at.gov.lv), pēdējo reizi apmeklēta 2010. gada 1. augustā.

## 5. Uzņēmuma pārejas veidi un pamati

Juridiskajā literatūrā ir apkopotas atziņas, kuras jāņem vērā, vērtējot uzņēmuma pāreju: 1) saimnieciskajai vai organizatoriskajai vienībai jābūt stabilai un identificējamai; 2) organizatoriskā vienība parasti nevar būt saistīta tikai ar viena pakalpojuma līguma izpildi; 3) pārejas rezultātā organizatoriskajai vienībai jāsaglabā sava identitāte; 4) uzņēmuma pārejas konstatēšanai nav obligāti nepieciešama aktīvu pāreja; 5) nav nepieciešamas tiešas līgumiskas attiecības starp uzņēmuma nodevēju un uzņēmuma ieguvēju.<sup>134</sup>

Pirmie EST spriedumi<sup>135</sup> (tāpat kā DL 117. panta pirmā daļa redakcijā līdz 2010. gada 25. martam) paredzēja tikai tiešas līgumiskas attiecības vai komercsabiedrību reorganizāciju. Šāda pieeja bija pretēja EST jaunākajai praksei<sup>136</sup> ra visus iespējamus uzņēmuma pārejas gadījumus. Praksē uzņēmuma pārejas jautājumi pārsniedza līgumiskās attiecības un tiesai nācās analizēt sarežģītākus darījumus, piemēram, uzņēmuma pāreja uz nomas līguma pamata vai funkciju nodošana ārējo pakalpojumu sniedzējiem (angļu valodā – *outsourcing*), kur nepastāv tiešu līgumisku attiecību starp uzņēmuma nodevēju un ieguvēju. *Merckx* un *Neuhuys* lietā EST nosprieda, ka ekskluzīvā automašīnu tirgotāja tiesību nodošana uzskatāma par uzņēmuma pāreju. Tādējādi EST pievērsās paplašinātam uzņēmuma pārejas tiesiskā pamata (*angļu valodā – legal transfer*) tulkojumam, kurš ietver ne tikai tiešas līgumiskas attiecības, bet arī administratīvu aktu<sup>137</sup>, likumu<sup>138</sup> un tiesas lēmumu,<sup>139</sup> daļēji izejot pat ārpus Pārejas direktīvas gramatiskā teksta robežām.

---

<sup>134</sup> Repšs, A. Uzņēmuma pāreja citai personai un darbinieku tiesību aizsardzība//Jurista Vārds, Nr. 9 (314), 09.03.2004.

<sup>135</sup> EST 1987. gada 17. decembra spriedums lietā C-287/86 *Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark v Ny Mølle Kro*, ECR 1987, page 5465, para 12.

<sup>136</sup> Volkswagen Bruxelles SA and BMW un Collina and Chiappero v Telecom Italia SPA (2000). m

<sup>137</sup> EST 1992. gada 17. jūnija spriedums lietā C-26/91 *Jakob Handte & Co. GmbH v Traitements Mécano-chimiques des Surfaces SA*. ECR 1992, page I-3967.

<sup>138</sup> EST 2005. gada 26. maija spriedums lietā C-478/03 *Celtec* un Eiropas Ekonomiskās zonas tiesas spriedums lietā E-3/01 *Alda Viggosdottir v Iceland Post Ltd*.

<sup>139</sup> EST spriedums lietā C-135/83 *Abels* un C-319/94 *Dethier Equipment v Dassys* un C-399/96 *Euopieces*.

Minēto iemeslu dēļ attiecīgi tika izdarīti grozījumi arī Latvijas tiesībās,<sup>140</sup> un kopš 2010. gada 25. marta atbilstoši DL 117. panta pirmajai daļai uzņēmuma pāreja DL izpratnē ir uzņēmuma vai tā patstāvīgas, identificējamās daļas (saimnieciskas vienības) nodošana citai personai uz tiesiska pamata vai komercsabiedrību reorganizācija.

Ziņojumā par restrukturizāciju<sup>141</sup> Eiropas Komisija norāda septiņus restrukturizācijas veidus: pārvietošana vienas valsts teritorijas ietvaros (*relocation*), funkciju nodošana ārējo pakalpojumu sniedzējiem (*outsourcing*), pārvietošana ārpus valsts robežām (*off-shoring/delocalization*); bankrots; apvienošanās un sadalīšanās; iekšējā restrukturizācija ar darbavietu samazinājumu un uzņēmējdarbības paplašināšana ar darbavietu skaita palielināšanu. Tā kā uzņēmuma pāreja ir viens no lielākajiem restrukturizācijas veidiem – daudzi no šiem veidiem sakrīt, ja tiek saglabāta ekonomiskās vienības identitāte vai kodols, tomēr ir nianse un atšķirības, par kurām sīkāk zem katra uzņēmuma pārejas veida. Rūpīgākai darbinieku aizsardzības izpētei katrā no uzņēmuma pārejas gadījumiem ir nepieciešams klasificēt uzņēmuma pārejas tiesiskos pamatus. Latvijas tiesību teorijā, vadoties no Vācijas, Nīderlandes, Francijas, Lielbritānijas<sup>142</sup> un Austrijas valstu prakses un tiesību teorijas atziņām,<sup>143</sup> pirmo reizi ir piedāvāta šāda uzņēmuma pārejas tiesisko pamatu klasifikācija:

- 1) līgumiskā uzņēmuma pāreja;
- 2) ārpuslīgumiskā uzņēmuma pāreja.

### **5.1. Līgumiskā pāreja**

Līgums vai tiešas līgumiskas attiecības starp uzņēmuma nodevēju un ieguvēju bija pirmais un vienīgais uzņēmuma pārejas tiesiskais pamats atbilstoši Latvijas DL 117. panta pirmās daļas redakcijai līdz 2010. gada 25. martam. Uzņēmuma pārejas norise var atšķirties atkarībā no līguma veida. Tāpēc jāizpēta tādi uzņēmuma pārejas tiesiskie pamati kā pirkuma līgums, nomas līgums, pakalpojuma [uzņēmuma] līgums (funkciju

---

<sup>140</sup> 2010. gada 4. marta likums, Latvijas Vēstnesis, 2010. gada 24. marts, Nr. 47 (4239).

<sup>141</sup> Materiāli no 2009. gada 12. un 13. novembra foruma "Restructuring and the crisis – Building Partnerships for anticipating and managing restructuring in a socially responsible way".

<sup>142</sup> Barnard, C. EC Employment Law. Oxford University Press, 2006. The 3rd edition, p. 628.

<sup>143</sup> Sk. sīkāk: Study on the Application of Directive 2001/23/EC to Cross Border transfers of Undertakings. <http://ec.europa.eu>. ES portāls apmeklēts 2010. gada 30. jūnijā.

nodošana ārējam pakalpojumu sniedzējam/ viena darbinieka nodošana uzņēmējam, kas nodrošina pakalpojumus uz līguma pamata un kuros līgumiskā saite ir netieša) un pat uz sabiedrības līguma pamata – ar uzņēmuma ienešanu sabiedrībā u.c. Pāreju uz līguma pamata 20. gs. 30. gadu tirdzniecības tiesībās (komercietībās) dēvēja par singulārsukcesiju (otrs veids ir universālsukcesija). Uzņēmums kā tiesību objekts var pāriet ne vien universālsukcesijas ceļā, bet arī kā darījuma priekšmets, var arī ar singulārsukcesiju, līguma ceļā pāriet no viena tirgotāja (komersanta) pie otra (uzņēmumā ietilpstošās lietas katra tiek nodotas ieguvējam).<sup>144</sup>

### 5.1.1. Uz pirkuma līguma pamata

Praksē visbiežāk sastopamākais un arī nozīmīgākais uzņēmuma pārejas tiesiskais pamats gan darbtiesiskā izpratnē, gan arī komercietību izpratnē<sup>145</sup> ir pirkuma līgums. No CL paredzētajiem citiem atsavinājuma līguma veidiem arī dāvinājums, maiņa, uztura un piegādes varētu būt uzņēmuma pārejas līgumiskais pamats. Citi iespējamie līgumiskie pamati uzņēmuma pārejai varētu būt izlīgums, laulāto kopīgās mantas jeb kopmantas dalījuma līgums un mantojuma dalījuma līgums.<sup>146</sup>

Visbiežāk uzņēmuma pāreja darbtiesiskā izpratnē notiek uz aktīvu pirkuma līguma pamata, kurā notiek kustamās un nekustamās mantas pāreja, kā tas minēts *Spijkers*<sup>147</sup> un *Rygaard*<sup>148</sup> lietās. Izšķir divus pirkuma līguma veidus: daļu pirkuma līgums un aktīvu pirkums.

Attiecībā uz daļu pirkuma līgumu EST judikatūrā un Vācijas tiesībās (Civillikuma 613.a pantā) ir analizēts, vai ir nodota būtiska uzņēmējdarbības daļa (*relevant transfer*). Šim nolūkam tiek pielietoti *Spijkers* lietas kritēriji, atbilstoši kuriem jāvērtē, kāds uzņēmējdarbības veids ir skarts; ķermenisku un bezķermenisku lietu pāreja; darbaspēka un vadošo speciālistu pārņemšana; funkciju līdzība pirms un pēc pārejas; saimnieciskās

---

<sup>144</sup> Loebers, A. Tirdzniecības tiesību pārskats. Rīga: Valters un Rapa, 1926, 41. lpp.; Lošmanis, A.

<sup>145</sup> Balodis, K. Komersanta uzņēmums kā civiltiesību objekts//Likums un Tiesības, Nr.3 (67), 2005, marts. 7. sējums, 70. un 71. lpp.

<sup>146</sup> Sk. sīkāk Kalniņš, E. Laulāto manta laulāto likumiskajās mantiskajās attiecībās. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2010, 276. un 277. lpp.

<sup>147</sup> EST 1986. gada 18. marta spriedums lietā 24/85 *Jozef Maria Antonius Spijkers v Gebroeders Benedik Abattoir CV et Alfred benedik en Zonen BV*.

<sup>148</sup> EST 1995. gada 19. septembra spriedums lietā C-48/94 *Ledernes Hovedorganisation, acting for Rygaard v. Dansk Arbejdsgiverforening, cting for Stro Molle Akustik*.

darbības ilgums un nepārtrauktība. Ar mērķi izslēgt šādu pārejas noteikumu “apiešanu” ir rūpīgāk jāizanalizē iegūto akciju vai kapitāla daļu skaits (proporcija).

Aizsākot problēmjauditājuma par *share deal* esamību ārpus Pārejas direktīvas tvēruma analīzi (šobrīd ir tikai aktīvu pirkuma darījums (*asset deal*)), ir nepieciešams precizēt jēdzienu “uzņēmuma būtiska daļa”. Gadījumā, kad tiek iegūts pietiekams daļu daudzums (sākot no 75%), kas nodrošina saimniecisko ietekmi uzņēmumā, tad to pielīdzina aktīvu pirkumam (*asset deal*) juridisko seku ziņā.<sup>149</sup> Citādāk varētu viegli apiet darbinieku aizsardzību, norādot, ka uzņēmējdarbības vai darba devēja identitāte tiek saglabāta. Šāda pieeja būtu matemātiska un formāla. Līdz ar to nevar piekrist secinājumam, ka noteikumi par uzņēmuma pāreju nav attiecināmi uz gadījumiem, kad notiek akciju atsavināšanas gadījums vai tikai aktīvu nodošana.<sup>150</sup> Raugoties no saimnieciskā viedokļa, līdz ar noteiktu kapitāla daļu iegūšanu tiesiskās sekas var būt tādas pašas kā ar uzņēmuma patstāvīgas daļas nodošanu. Ieguvējam ir kvalificētais balsu vairākums, kas ļauj pieņemt sabiedrībai svarīgus lēmumus un īstenot būtisku saimniecisku ietekmi (*iespēja mainīt valdi, pieņemt būtiskus lēmumus, t.i., grozīt statūtus, pieņemt lēmumu par reorganizāciju, koncerna līguma noslēgšanu, mainīt pamatkapitālu*).<sup>151</sup>

Šādas darbības tieši var ietekmēt darbiniekus, tāpēc 75% un vairāk akciju vai kapitāla daļu pirkumu var pielīdzināt aktīvu darījumam un darbinieki ir *automātiski* aizsargāti no netaisnīgas atļaišanas, kā arī darba samaksas un darba apstākļu samazināšanas.

Tāpat ir nepieciešams pie šī punkta izvērtēt darbinieku iespējas kļūt par sabiedrības daļu turētājiem darbinieku finansiālās līdzdalības ietvaros. Darbinieku finansiālā līdzdalība (DFL) ir organizācijā izveidota sistēma, kas ļauj darbiniekiem iesaistīties darba rezultātu sadalē. Tāpat kā uzņēmuma pārejas, arī darbinieku finansiālās līdzdalības ideja nāk no Francijas. Pēc Otrā pasaules kara, meklējot iespējas attīstīt tautsaimniecību Francijā, prezidents Šarls de Golls pauda uzskatu, ka strādājošo

---

<sup>149</sup> Lošmanis, A. Unternehmenskauf im deutsch lettischen Rechtsvergleich. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 2005, ss. 83–84 und 326–327.

<sup>150</sup> Šādu viedokli, ka uzņēmuma pāreja nevar būt, pamatojoties uz kapitālsabiedrības daļu atsavināšanas līguma pauž Repšs, A. Uzņēmuma pāreja citai personai un darbinieku tiesību aizsardzība//Jurista Vārds, Nr. 9 (314), 09.03.2004.

<sup>151</sup> Lošmanis, A. 2010. gada 6. jūlijs. Intervija. Rīga: Zv. adv. A. Grūtupa birojs.

ieinteresēšanai ir nepieciešams taisnīgāk sadalīt gūto labumu starp darba un kapitāla īpašniekiem.<sup>152</sup> Francijā 1967. gadā izdotie normatīvie tiesību akti par darbinieku finansiālo līdzdalību vēl jo projām ir spēkā. ES līmenī minams Eiropas Komisijas 2002. gada ziņojums par darbinieku finansiālo līdzdalību,<sup>153</sup> kas ir pirmais nozīmīgākais dokuments DFL. Šobrīd šī tēma arvien biežāk parādās Eiropas Savienības un dalībvalstu redzeslokā.<sup>154</sup>

Svarīgākais DFL modelis<sup>155</sup> akciju/ kapitāla daļu pirkumā ir kapitāldaļu iegādes modelis. Bažas rada tāds jēdziens kā algas kapitalizēšana, kas varētu liecināt par darba samaksas daļas pārvēršanu no naudas “graudā”, kas ne vienmēr ir izdevīgi darbiniekam, it īpaši darbinieka būtiskas ekonomiskās atkarības gadījumā no darba devēja. Tāpat ir nepieciešams ieviest aizsargmehānismus, lai kapitāldaļu iegādes modelis nebūtu obligāts darbiniekiem, bet gan balstīts uz brīvprātības principiem. Pretējā gadījumā darbiniekiem būtu jāmaksā par iespēju strādāt.

DFL ir vairāk simboliska nekā praktiska nozīme darbiniekiem, jo atzītajās shēmās DFL pakāpe ir ierobežota – ne vairāk par 10% no uzņēmuma kapitāla (parasti 3–5%).<sup>156</sup> Darbiniekiem ir iespējams izmantot mazākumakcionāru aizsardzību. Piemēram, Eiropas Komeršsabiedrību likuma 7. pants un ES Padomes Regulas Nr. 2157/2001 24. panta otrā daļa paredz, ka apvienošanā iesaistītās akciju sabiedrības akcionārs, kas iebilst pret apvienošanu, ir tiesīgs mēneša laikā pēc tam, kad pieņemts pilnsapulces lēmums par apvienošanu, pieprasīt no akciju sabiedrības atlīdzību, kas komercdarbību regulējošajos normatīvajos aktos paredzēta komercsabiedrību reorganizācijas gadījumā.

Kopumā jāsecina, ka darbinieku “saimnieciskā ietekme” ir neliela un nemaina DL 117. panta pirmajā daļā un Pārejas direktīvas pirmajā daļā noteikto uzņēmuma pārejas būtību, proti, darba devēju maiņu attiecībā pret darbiniekiem. Tomēr teorētiska iespēja pastāv, ka uzņēmuma pārejas gadījumā kapitāla daļu/ akciju pirkumā uzņēmuma daļa

---

<sup>152</sup> Darbinieku finansiālās līdzdalības teorētiskie aspekti. Rīga: Latvijas Darba devēju konfederācija, 9. lpp.

<sup>153</sup> Communiqué on the Framework for the promotion of Employee Financial participation. European Commission (COM(2002) final).

<sup>154</sup> Piemēram, projekti (PEPPER I, II un III, TOBEQU I un II) par darbinieku finansiālo līdzdalību. 2010. gada 16. un 17. septembrī Itālijā, Romā notiks Eiropas Komisijas atbalstīta projekta “Exercising Employee Shareholders’ Rights in European Companies” noslēguma konference; sk. sīkāk [www.employeeshare.eu](http://www.employeeshare.eu).

<sup>155</sup> Izšķir vairākus modeļus: uzkrāšanas, kapitāldaļu iegādes, darbinieku kapitāldaļu īpašumtiesību modelis.

<sup>156</sup> Darbinieku finansiālās līdzdalības teorētiskie aspekti. Rīga: Latvijas Darba devēju konfederācija, 34. lpp.



pāriet no darba devēja uz darbinieku(-iem), kuri kļūst par vienu no uzņēmuma ieguvējiem.

Savukārt aktīvu pirkumā mainās aktīvu (pasīvu) īpašnieks. Piemēram, tiek noslēgts līgums par uzņēmuma – rūpnīcas pārdošanu. Šis līgums tiek izpildīts tādā kārtā, ka uzņēmumā ietilpstošās lietas (darbagaldi, mašīnas) vai prasījumi tiek nodoti ieguvējam katrs atsevišķi, neskatoties uz to, ka uzņēmuma pirkuma līguma priekšmets ir rūpnīca kā funkcionējoša saimnieciski organizatoriska vienība.

Uzņēmuma iegūšana, slēdzot aktīvu pirkumu, ietver stabilas ekonomiskas vienības pāreju un atbilstoši Vācijas Civillikuma 613.a pantam ir kvalificējama kā “automātiska” uzņēmuma pāreja darbinieku aizsardzības nolūkos.<sup>157</sup> Saskaņā ar CL 848. pantu lietu kopība [uzņēmums] var būt ne tikai par tiesību, bet arī saistību priekšmetu. Uzņēmuma aktīvos ietilpst ķermeniskas lietas, ko komersants tirgo vai citādi izmanto komercdarbībā (iekārtas, izejvielas, biroja mēbeles, nauda, gatavā produkcija utt.).<sup>158</sup>

Šeit tieši saskatāmas paralēles ar “uzņēmuma” darbtiesisko izpratni kā patstāvīgu organizatorisku vienību, attiecībā uz kuru uzņēmuma ieguvējs iegūst īpašuma vai lietojuma tiesības, bet uzņēmuma nodevējs zaudē. Šāda tiesību maiņa attiecībā uz uzņēmuma aktīvu daļu nevar nelabvēlīgi ietekmēt darbiniekus, un darba līgumi tiek “automātiski” ieskaitīti saistībās, kuras pāriet uz pircēju.<sup>159</sup>

### ***5.1.2. Uz nomas līguma pamata***

Uzņēmuma pārejas konstatēšanai nav nepieciešami abi kritēriji: īpašnieka maiņa un darba devēja statusa zaudēšana attiecībā uz uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai to daļu. Pietiekami ir konstatēt, ka pārejas rezultātā cita fiziskā vai juridiskā persona iegūst darba devēja statusu (neatkarīgi no tā, vai notiek īpašuma tiesību pāreja vai ne). Tādi gadījumi ir tad, kad uzņēmuma pāreja notiek uz nomas līguma pamata, uzņēmums tiek patapināts vai arī tiek dāvinātas uzņēmuma vai tā autonomas daļas lietošanas tiesības. Līdzīgi

---

<sup>157</sup> Neufeld, T. Business Acquisitions in Germany: Automatic Transfer of Employees to the Acquirer in Asset Deals//International Business Lawyer, April 2004, 32, p. 57.

<sup>158</sup> Strupiņš, A. Komerclikuma komentāri. A daļa: Komerccdarbības vispārīgie noteikumi (1.–73. pants). Rīga, 2003, 102. lpp.

<sup>159</sup> Neufeld, T. Business Acquisitions in Germany: Automatic Transfer of Employees to the Acquirer in Asset Deals//International Business Lawyer, April 2004, 32., pp. 56–57.

Lielbritānijā Noteikumu par uzņēmumu pāreju (*TUPE*)<sup>160</sup> 3.(6)b punkts paredz, ka pāreja var notikt arī bez īpašuma tiesību pārejas. Tas apstiprinātas arī Eiropas Savienības līmenī EST lietā *Ny Mølle Kro*,<sup>161</sup> uzsverot, ka Pārejas direktīvas mērķis ir piešķirt darbiniekiem plašāko iespējamo aizsardzību. *Ny Mølle Kro* lietā Hanibalsenas kundze 1980. gadā iznomāja *Ny Mølle* krogu Ingerai Larsenai, kura parakstīja apņemšanos ievērot koplīguma noteikumus attiecībā uz nodarbinātajiem darbiniekiem. Gadu vēlāk (1981. gadā) tika izbeigts nomas līgums sakarā ar nomnieka saistību nepildīšanu un pārņēma kroga darbību (vairāk sezonāla rakstura uzņēmējdarbība – vasaras periodā) pati. Uz pārejas brīdi krogs nedarbojās. Strīds radās par Hanibalsenas kundzes (īpašnieces) pienākumu darba samaksu atbilstoši koplīgumā noteiktajam līmenim (kas bija augstāks nekā darbinieces atalgojums laikā no 1983. gada 12. maija līdz 19. augustam). Dānijas tiesa uzdeva EST vairākus prejudiciālos jautājumus: 1) vai vārdi “uzņēmuma pāreja citai personai” ietver situāciju, kurā nomas līguma pienākumu neizpildes gadījumā uzņēmumu pārņem iznomātājs (īpašnieks)? 2) vai Pārejas direktīva ir piemērojama gadījumā, ja pārejas krogs [uzņēmums] bija apturējis komercdarbību?

Uz abiem jautājumiem EST atbildēja apstiprinoši, norādot, ka 1) Pārejas direktīva, ņemot vērā tās preambulā pausto mērķi, ir piemērojama arī šādā gadījumā, jo svarīga ir darba devēja, nevis uzņēmuma īpašnieku maiņa; 2) īslaicīga uzņēmuma darbības apturēšana nav pamats Pārejas direktīvas noteikumu nepiemērošanai.<sup>162</sup>

Šāda EST nostāja par nomas līgumu kā uzņēmuma pārejas juridisko pamatu tika apstiprināta *Daddy's dance hall* lietā,<sup>163</sup> atsaucoties uz *Ny Mølle Kro* lietu. EST *Bork* lietā<sup>164</sup> apstiprināja Pārejas direktīvas piemērojamību divpakāpju pārejā, kas izpaudās šādi: *P.Bork International A/S (PBI)* nomāja rūpnīcu no *Orehoved Trae – og Finérindustri A/S (OTF)*, pārņemot arī rūpnīcas darbiniekus. Pēc aptuveni pusotra gada *PBI* uzteica nomas līgumu un atlaida darbiniekus. Tajā pašā mēnesī cits komersants

---

<sup>160</sup> Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006/246. Employment Law Statutes 2009–2010 by Nairns, J. Routledge: Taylor Francis group, 2010, pp. 422–438.

<sup>161</sup> EST 1987. gada 17. decembra spriedums lietā C-287/86 *Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark v Ny Mølle Kro*, para 12.

<sup>162</sup> EST 1987. gada 17. decembra spriedums lietā 287/86 *Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark v Ny Mølle Kro*, para 19.

<sup>163</sup> 1988. gada 10. februāra lieta 324/86 *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v Daddy's Dance Hall A/s*, para 11.

<sup>164</sup> EST 1988. gada 15. jūnija spriedums lietā 101/97 *Bork International A/S, in liquidation v Foreningen af Arbejdsledere I Danmark, acting on behalf of Birger E. Petersen*, ECR 1988, page 3057.

nopirka no *OTF* rūpnīcu, pieņemot pēc mēneša atpakaļ darbā vairāk nekā pusi no atlaistajiem darbiniekiem. EST atzina, ka šī ir uzņēmuma pāreja,<sup>165</sup> citējot *Ny Mølle Kro* lietu un uzsverot, ka īslaicīga uzņēmuma aizvēršana [uzņēmējdarbības pārtraukšana] nav pamats Pārejas direktīvas nepiemērošanai. Arī *Berg* lietā<sup>166</sup> EST uz Nīderlandes Augstākās tiesas jautājumu “vai nomas un pirkuma līgums var būt par pamatu uzņēmuma pārejai Direktīvas 1(1) panta izpratnē?” norādīja, ka ir vispārpieņemta prakse, ka Pārejas direktīva ir piemērojama uzņēmuma pārejas gadījumiem uz nomas un pirkuma līguma pamata.<sup>167</sup>

Tādējādi EST judikatūrā ir nostiprināta atziņa, ka nomas līgums var būt par pietiekamu tiesisku pamatu tiesību un pienākumu pārejai no uzņēmuma nodevēja uz ieguvēju.

### 5.1.3. Funkciju nodošana

Attiecībā uz funkciju nodošanu ārējo pakalpojumu sniedzējiem (*contracting-out*) ir daudz EST spriedumu un tas rada iespēju piemērot Pārejas direktīvu arī gadījumos, kuros nepastāv tiešas līgumiskas attiecības starp uzņēmuma nodevēju un ieguvēju. Iepriekšminētajā situācijā var būt viens uzņēmuma nodevējs un vairāki ieguvēji (angļu valodā – *contracting-out*). Visbiežākie funkciju nodošanas uz āru iemesli ir: izmaksu samazināšanas vēlme; koncentrēšanās uz pamatnodarbi; ekspertu piesaistīšana; peļņas/ienākumu palielināšana; pieeja jaunām tehnoloģijām; novērst problēm funkcijas.<sup>168</sup> Starp biežāk nodotajām funkcijām tiek minētas ar sabiedriskā ēdināšana un apkopšana; ar informāciju tehnoloģiju uzturēšanu un apkalpošanu saistītās funkcijas; uzziņas (piemēram, bezmaksas informatīvie tālruņi); grāmatvedība un finanses. Tomēr, ja specializētajām sabiedrībām ir jāpārņem darbinieki ar tādiem pašiem nodarbinātības noteikumiem, tiek izslēgta iespēja samazināt personāla izmaksas. Tādējādi šis jautājums

---

<sup>165</sup> EST 1988. gada 15. jūnija spriedums lietā 101/97 *Bork International A/S, in liquidation v Foreningen af Arbejdsledere I Danmark, acting on behalf of Birger E. Petersen*, ECR 1988, page 3057, para 14.

<sup>166</sup> EST 1988. gada 5. maija spriedums apvienotajās lietās 144/87 un 145/87 *Harry Berg and Johannes Theodorus Maria Busschers v Ivo Martin Besselsen*, ECR 1988, page 2559.

<sup>167</sup> EST 1988. gada 5. maija spriedums apvienotajās lietās 144/87 un 145/87 *Harry Berg and Johannes Theodorus Maria Busschers v Ivo Martin Besselsen*, ECR 1988, page 2559, para 16.

<sup>168</sup> Vereshack, A. A Practical Guide to Outsourcing Agreements. Canada: Butterworths Lexis Nexis, 2005, p. 2–3.

ir ne vien ar tiesisku nozīmi, bet arī ekonomisku un pat politisku nozīmi.

EST, sekojot iepriekšējai praksei par uzņēmuma pāreju uz nomas līguma pamata, lietā *Rask*<sup>169</sup> secināja, ka arī funkciju nodošana ārējo pakalpojumu sniedzējiem ir Pārejas direktīvas piemērošanas tvērumā. *Rask* lietā starp sabiedrību *Philips* un *ISS Kantineservice* bija noslēgts līgums, atbilstoši kuram *ISS Kantineservice* bija pilnībā atbildīga par ēdināšanu, sākot ar ēdienkarti un beidzot ar personālu (pavāriem, viesmīļiem). EST secināja, ka Pārejas direktīva ir piemērojama gadījumā, kad uzņēmuma īpašnieks ir noslēdzis līgumu ar citu uzņēmuma īpašnieku, nododot atbildību par četru ēdnīcu vadīšanu un personāla organizēšanu menedžmenta komercsabiedrībai. *Hidalgo* lietā<sup>170</sup> EST secināja, ka ne tikai privātā sektorā tas ir iespējams, bet arī publiskajā sektorā. Neilgi pēc Latvijas Republikas neatkarības atjaunošanas uzņēmuma pārejas jautājums bija būtisks denacionalizācijas un privatizācijas procesos, tomēr nebija adekvātas darbinieku aizsardzības, izņemot DLK paredzētās normas par darbinieku pārvietošanu.

Šobrīd, reorganizējot publisko sektoru, attīstās publiskā privātā partnerība, un ir būtiski sekot, lai tiktu ievēroti uzņēmuma pārejas pamatprincipi: pārņemti darba līgumi ar tādiem pašiem noteikumiem. Publiskās un privātās partnerības 1. panta otrais punkts paredz, ka līgumiskā publiskā un privātā partnerība ir publiskās un privātās partnerības veids, kurā publiskā sektora un privātā sektora sadarbība notiek, publiskajam partnerim un privātajam partnerim slēdzot un izpildot partnerības iepirkuma līgumu vai koncesijas līgumu.<sup>171</sup>

---

<sup>169</sup> EST 1992. gada 12. novembra spriedums lietā C-209/91 *Anne Watson Rask and Kirsten Christensen v Iss Kantineservice A/S. - Reference for a preliminary ruling: Sø- og Handelsretten - Denmark. - Safeguarding of employees rights in the event of transfers of undertakings, ECR 1992, page I-5755, para 21.*

<sup>170</sup> EST 1998. gada 10. decembra spriedums apvienotajās lietās C-173/96 un C-247/96 *Francisca Sánchez Hidalgo and Others v Asociación de Servicios Aser and Sociedad Cooperativa Minerva (C-173/96) un Horst Ziemann v Ziemann Sicherheit GmbH and Horst Bohn Sicherheitsdienst (C-247/96), ECR 1998, page I-8237.*

<sup>171</sup> Salīdzināšanai arī ārpus Pārejas direktīvas teritoriālā tvēruma notiek uzņēmuma pāreja, kura skar ievērojamu skaitu darbinieku, piemēram, Krievijā. Krievijas Federācijas enerģētikas ministrs Čubaiss izvirzīja enerģētikas restrukturizācijas galvenos virzienus:

- 1) atbrīvoties no darbiem, kas nav saistīti ar enerģētiku;
- 2) atbrīvoties no enerģētikas nozari apkalpojošiem servisiem; privatizēt ģenerāciju, sadales tīklus un pārdošanu.

Pēc šīm reformām ir daudz redzamāka negatīva ietekme attiecībā pret darbiniekiem. Iepriekšminētais pamatojams ar apstākļiem: kad visa enerģētika bija valsts pārziņā, tad remontatslēdznieks saņēma 42 000 rubļus (apmēram 700 Ls), tagad pie privātā uzņēmēja 18 000 rubļus (apmēram 300 Ls). Vienīgais

#### 5.1.4. Funkciju pārņemšana

Funkciju pārņemšana ir pilnīgi pretējs process uzņēmuma nodošanai ārējo pakalpojumu sniedzējiem, tomēr arī ir Pārejas direktīvas tvērumā. Ilustratīvs piemērs ir rodams EST judikatūrā.

EST *Vidal* lietā<sup>172</sup> pirmo reizi saskārās ar nodoto funkciju uz līguma pamata pārņemšanu atpakaļ. Šī lieta ir vērtā, lai to izpētītu sīkāk. Tās galvenie fakti: *Prudencia* un *Maria Gómez Pérez* bija sabiedrības *Contratas y Limpiezas* darbinieces (apkopējas) jau vairākus gadus un viņu darba uzdevums bija uzturēt tīrību un kārtību saldumu un košļājamo gumiju fabrikā “Hernández Vidal”. Sadarbības līgums ar *Contratas* tika izbeigts 1994. gada 31. decembrī, jo *Vidal* vēlējās turpmāk pats uzņemties apkopšanas funkcijas. Šajā lietā ne *Contratas*, ne *Vidal* nevēlējās turpināt darba tiesiskās attiecības ar abām darbiniecēm pēc 1995. gada 2. janvāra. Darbinieces cēla prasību tiesā un 1995. gada 23. martā tiesa apmierināja viņu prasības, uzliekot par pienākumu *Vidal* noslēgt darba līgumus ar darbiniecēm uz tādiem pašiem noteikumiem (darba samaksa, laiks). Šis spriedums tika apstrīdēts un apelācijas instance nolēma uzdot EST prejudiciālos jautājumus:

- 1) vai apkopšanas funkcijas uzņēmumā ar citu darbības specifiku (saldumu ražošana) ir uzskatāmas par “daļu no uzņēmējdarbības”?
- 2) vai juridiska pāreja ietver šādu gadījumu?

EST šeit atsaucās uz darbaspēka ietilpīgu nozari, kurā darbinieku grupa, kas patstāvīgi pilda noteiktu funkciju, var būt “ekonomiska vienība”, tomēr galīgo lēmumu atstāja nacionālo tiesu ziņā. Jāsecina, ka kopumā EST atbalstīja, ka arī funkciju pārņemšanai atpakaļ ir piemērojama Pārejas direktīva, un vēl uzskatāmāk nošķīra ekonomiskas vienības izpratni atkarībā no nozares (*darbaspēka ietilpīga nozare un citas*) un pārejas ekonomiskā pamata. Šajā lietā jūtama spēcīga EST iepriekšējās judikatūras,<sup>173</sup>

---

darbinieku garantiju turētājs bija arodbiedrība, kas panāca vismaz šo standartu noturēšanu un jau iesāka sarunas par cienīgu atalgojumu un garantijām darbiniekiem.

<sup>172</sup> EST 1988. gada 10. decembra spriedums apvienotajās lietās *Francisco Hernández Vidal SA v Prudencia Gómez Pérez, María Gómez Pérez and Contratas y Limpiezas SL* (C-127/96; C-229/96 un C-74/97).

<sup>173</sup> Garde, A. Recent Developments in the Law relating to Transfers of Undertakings//Common Market Law Review, 39, 2002, pp. 528.–529.

it īpaši no *Süzen* lietas,<sup>174</sup> ietekme. Neskatoties uz to, ir korekts secinājums, ka atsevišķos gadījumos noteikts darbinieku kopums ar savām prasmēm un darba izpildi var Pārejas direktīvas izpratnē veidot pietiekami stabilu saimniecisko vienību,<sup>175</sup> pat tad, ja pārejas rezultātā nenotiek nekādu citu aktīvu nodošana.

EST lietā *Allen*<sup>176</sup> skaidroja, ka “ekonomiska vienība” ir attiecināma uz organizētu personu un resursu grupu, kas nepieciešama šīs ekonomiskas vienības darbības nodrošināšanai un mērķu sasniegšanai. Darba tiesībās uzņēmums vairāk līdzinās darba vietas jēdzienam, lai būtu iespējams sasniegt noteiktos darba mērķus.

Latviešu valodā darba tiesībās attiecībā uz uzņēmuma pāreju ar vienādu nozīmi lieto terminus “uzņēmums”, “uzņēmēj sabiedrība” un “uzņēmējdarbība”. Rodas jautājumi, kurš jēdziens ir plašākais un ietver pārējos? Vai izšķirošā nozīme ir ekonomiskai vienībai vai procesam – uzņēmējdarbībai? Izpētot Pārejas direktīvas latviešu, angļu, franču un vācu versijas ar konstatēt, ka angļu valodā Pārejas direktīvas teksts ietver divus jēdzienus – uzņēmējdarbība un uzņēmums (“*business*” un “*undertaking*”), kas atšķiras no franču valodas teksta (“*d’enterprise*” un “*d’établissement*”) un vācu valodas – (“*Unternehmen*” un “*Betrieb*”); latviešu valodā – uzņēmums un uzņēmēj sabiedrība.<sup>177</sup> Pārejas direktīvas franču, vācu un latviešu tekstos vārds “uzņēmējdarbība” jāsaprot kā ekonomiska vienība – daļa no uzņēmuma.<sup>178</sup> EST *Spijkers* lietā<sup>179</sup> norādīja, ka uzņēmējdarbība ir plašāks jēdziens nekā uzņēmums vai tā daļa.

Salīdzinoši Vācijas civiltiesības definē uzņēmējdarbību kā tiesību, attiecību, lietu, tirgu, resursu, iespēju, darbinieku un citu elementu kopumu.<sup>180</sup> Šāda pieeja rodama arī

---

<sup>174</sup> EST 1997. gada 11. marta spriedums lietā C-13/95 *Ayşe Süzen v Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice*, para 16..

<sup>175</sup> Repšs, A. Uzņēmuma pāreja citai personai un darbinieku tiesību aizsardzība//Jurista Vārds, Nr. 9 (314), 09.03.2004.

<sup>176</sup> EST 1999. gada 2. decembra spriedums lietā C-234/98 *G.C. Allen and others*.

<sup>177</sup> Kalnina, I. Transfer of Undertakings in Latvia//The Comparative Law Yearbook of International Business, Volume 28a, 2006. Special Issue: Employment Law. Kluwer Law International: Center for International Legal Studies, 2007, p. 416.

<sup>178</sup> Kalnina, I. Transfer of Undertakings in Latvia//The Comparative Law Yearbook of International Business, Volume 28a, 2006. Special Issue: Employment Law. Kluwer Law International: Center for International Legal Studies, 2007, p. 417.

<sup>179</sup> EST 1986. gada 18. marta spriedums lietā 24/85 *Jozef Maria Antonius Spijkers v Gebroeders Benedik Abattoir CV et Alfred Benedik en Zonen BV*, ECR 1986, page 01119.

<sup>180</sup> Stewart, Charles F. Mergers and Acquisitions: Germany. Oceana Publications, Inc. Dobbs Ferry, NY, 2000, pp. 81–82.

Lielbritānijā un Lietuvā. Lielbritānijas tiesībās<sup>181</sup> uzņēmumu definē kā uzņēmējdarbību vai tās daļu. Lietuvā līdz 2005. gada 12. maijam Lietuvas DL 138. panta norma iekļāva vārdus “uzņēmējsabiedrība, uzņēmums vai organizācija”, nevis “uzņēmējdarbība vai tās daļas pāreja”. Labojot terminoloģiju, 2005. gadā tika ieviests jēdziens “uzņēmējdarbība vai tās daļa”, kas aptver arī “uzņēmumus, uzņēmējsabiedrības un organizācijas.”<sup>182</sup> EST pārmeta Vācijas un Itālijas tiesām par pieeju uzņēmuma jēdziena skaidrošanā kā ekonomiskai vienībai.<sup>183</sup>

Šajā nekonekventajā EST judikatūrā šķiet svarīgi izšķirt uzņēmējdarbības divas nozīmes: 1) plašāko – uzņēmējsabiedrību dibināšana, reorganizācija, kā arī saimnieciskā darbība ko veic personas, kuras nav komersanti, piemēram, nevalstiskās organizācijas; 2) šaurāko nozīmi, kurā uzņēmums kā teritoriāli nodalīta saimnieciska vienība pilda tam uzticētās funkcijas. Summējot minētos argumentus, jāsecina, ka uzņēmējdarbība ir visplašākais jēdziens, kas ietver uzņēmējsabiedrību [komercsabiedrību], kurai savukārt var būt viens vai vairāki uzņēmumi. Iepriekšminēto apliecina EST judikatūra, un arī KCL 1. panta otrā daļa paredz, ka komercdarbība ir viens no uzņēmējdarbības veidiem. Arī uzņēmums var veikt sava veida uzņēmējdarbības daļu – tam uzticētās funkcijas, tomēr, analizējot uzņēmuma vai tā patstāvīgas daļas nodošanu, ir būtiski konstatēt autonomu, ekonomiski stabilu saimniecisku vienību, kura nodrošina saimnieciskās darbības<sup>184</sup> turpināšanos (angļu valodā – *business succession*). Šeit jāuzsver, ka uzņēmuma darba tiesiskā izpratne izskaidro to organizatorisko vienību, kura tiek nodota no uzņēmuma nodevēja tā ieguvējam.<sup>185</sup> Latvijā vērojama uzņēmuma kā stabilas ekonomiskas vienības izpratne.

Stabilas ekonomiskās vienības esamība ir viens no būtiskākajiem priekšnoteikumiem darbinieku aizsardzībai uzņēmuma pārejas laikā. Būtisku lomu labākai uzņēmuma (*entreprise-organisation*) un uzņēmējdarbības (*entreprise-activité*)

---

<sup>181</sup> The Transfer of Undertakings Regulations 2006 (SI 2006/246) TUPE.

<sup>182</sup> Videokonference ar Viļņas Universitātes asoc. profesoru Tomasu Davuli. 2010. gada 14. jūnijs, Krimuldas pagasts.

<sup>183</sup> Barnard, C. EC Employment Law. Oxford University Press, 2006. The 3rd edition, p. 639.

<sup>184</sup> Saimnieciskā darbība ir jebkura sistemātiska, patstāvīga darbība par atlīdzību (KCL 1. panta trešā daļa).

<sup>185</sup> Salīdzināšanai likumos “Par grāmatvedību” un “Par uzņēmumu gada pārskatiem” jēdziens “uzņēmums” konsekventi tiek lietots tiesību subjekta nozīmē – sk. Balodis, K., 68. lpp., un Strupiņš, A. Komerclikuma komentāri. A daļa: Komerccadrības vispārīgie noteikumi (1.–73.pants). Rīga, 2003, 101. lpp.

izpratnei ieņem arī tautsaimniecības nozares īpatnības. Nolūkā dziļāk izprast EST pieeju dažādību un akadēmisko viedokļu atziņas ir nepieciešams aplūkot ekonomisko vienību atkarībā no nozares, proti, kā ekonomiskā vienība tiek formēta darbaspēka ietilpīgā nozarē<sup>186</sup> un kā – kapitālietilpīgā nozarē.

Darbaspēka ietilpīgā nozarē taisnīgāka un Pārejas direktīvas mērķim atbilstošāka ir uzņēmējdarbības identitātes (*entreprise-activité*) vērtēšana, bet kapitālietilpīgā nozarē – uzņēmuma kā stabilas ekonomiskas vienības vērtēšana (*entreprise-organisation*). Tomēr darbaspēka ietilpīgā nozarē ir skaidri saskatāmas arī tā saucamās apļveida argumentācijas esamība, proti, uzņēmuma pāreja ir tad, ja pārņem lielāko daļu darbinieku vai kvalificētākos speciālistus (vadošie darbinieki). Šī pazīme daļēji “pārklājas” ar Pārejas direktīvas mērķi aizsargāt darbiniekus un “automātiski” pārvest darbā pie uzņēmuma ieguvēja. Turklāt šis vērtējums ir nacionālo tiesu kompetencē, jo ir cieši saistīts ar faktisko apstākļu izvērtēšanu.

Jāatceras, ka Pārejas direktīvas teksta atšķirības dažādās valodās un nacionālo likumu atšķirības jēdzienu definēšanā nevar būt par vadmotīvu Pārejas direktīvas noteikumu iztulkošanā.<sup>187</sup> Galvenais tulkošanas ceļvedis ir Pārejas direktīvas mērķis: pēc iespējas plašākas aizsardzības piešķiršana darbiniekiem uzņēmuma pārejas gadījumā. Jāatzīmē, ka darbaspēka ietilpīgā nozarē uzņēmuma pāreja un darba samaksas jautājumi var būt saistīti arī ar dzimumu līdztiesības principa nodrošināšanu, jo pakalpojumu sfērā lielākā daļa darbinieku ir sievietes un viņu kopējais atalgojums vēl jo projām ir ievērojami zemāks nekā vīriešiem.

Nozares iedalījums darbaspēka ietilpīgā nozarē vai kapitālietilpīgā nozarē ir saistīta ar faktisko apstākļu vērtēšanu. Lietā *Oyliikenne Ab*<sup>188</sup> EST konstatēja, ka nav notikusi uzņēmuma pāreja sabiedrisko autobusu transporta pakalpojumu sniegšanas jomā, neskatoties uz to, ka 33 no 45 šoferiem tika pārņemti, bet neviens no 26 autobusiem – nē. Tikai 2 autobusi tika nomāti uz neilgu laika posmu, gaidot 22 jauno autobusu piegādi. EST atzina, ka transporta pakalpojumi nevar būt darbaspēka ietilpīga nozare, jo

---

<sup>186</sup> Angļu valodā – *labour intensive vai capital intensive* – sk. 2001. gada 25. janvāra EST spriedumu lietā C-172/99 *Oy Liikenne Ab v Pekka Liskojärvi and Pentti Juntunen*, paras 38-39.

<sup>187</sup> Lieta C-135/83 *Abels v Bedrijfsvereniging voor Metaalindustrie en de Electrotechnische Industrie*, paras 11, 12, 13.

<sup>188</sup> EST 2001. gada 25. janvāra spriedums lietā C-172/99 *Oy Liikenne Ab v Pekka Liskojärvi and Pentti Juntunen*, ECR 2001, page I-745.



neatņemama biznesa daļa ir aprīkojums (autobusi). Sabiedrība nevarētu darboties bez autobusiem, tādējādi tās identitāte netika saglabāta un Pārejas direktīva nav piemērojama.

*Allen* lietā<sup>189</sup> EST atzina, ka darbs šahtās ir darbaspēka ietilpīga nozare (uzņēmējdarbība). EST atzina, ka materiālo vērtību (iekārtu) nenodošana neizslēdz “uzņēmuma pārejas gadījumu”.

*Alber* lietā<sup>190</sup> EST atzina, ka sabiedriskā ēdināšana slimnīcā nav darbaspēka ietilpīga nozare. Ēdienu gatavoja firma “Sanrest” un visu neieciešamo – virtuves platību, ūdeni, elektroenerģiju un iekārtas – nodrošināja slimnīca. 1999. gada aprīlī slimnīca paziņoja par vēlmi pārtraukt sadarbību ar “Sanrest” un slēgt līgumu ar citu uzņēmumu “Sodexho”. “Sodexho” atteicās pārņemt no “Sanrest” materiālus, akcijas un darbiniekus. Vērtības, kuras Sodexho ieguva, bija grāmatvedības dati, diētas, ēdienkartes, recepšu kolekcijas un žurnāli. Albēra kungs un citi cēla prasību tiesā pret “Sodexho” par darba tiesisko attiecību turpināšanu. EST nolēma, ka sabiedriskā ēdināšana nevar būt tikai uz darbaspēku balstīta nozare, jo ir ļoti būtiska prasība pēc aprīkojuma. Šajā gadījumā “Sodexho” ir pārņēmis tikai lielāko daļu klientus – pacientus un ārstējošo personālu.

*Guney Gorres and Demir*<sup>191</sup> bija pirmā lieta EST, kurā bija nepieciešams izvērtēt, vai uzņēmuma pārejai pakļautajām vērtībām ir jābūt derīgām lietošanai no uzņēmuma ieguvēja. Lietas faktiskie apstākļi izpaudās šādi, ka 2000. gada aprīlī Securior noslēdza līgumu ar Vācijas iekšlietu ministriju par apsardzes darbību veikšanu Diseldorfas lidostā, sniedzot arī nepieciešamo aprīkojumu – metāla un šaujamieroču detektorus. 2003. gada jūnijā Vācijas iekšlietu ministrija informēja “Securior”, ka līgums netiks pagarināts, un noslēdza līgumu ar citu uzņēmumu “Kotter”. “Kotter” pārņēma 167 darbiniekus no Securior, bet *Gorres* un *Demir* kungus nē. Viņi cēla prasību tiesā par darba tiesisko attiecību turpināšanu. Sekojot spriedumam *Alber* lietā, EST argumentēja, ka nav svarīgi, ka iekārtas (detektori) nepiederēja “Securior” kā uzņēmēja nodevējam. Lietojuma tiesības uz šiem detektoriem nevar būt izšķirošais faktors uzņēmuma pārejas konstatēšanai.

---

<sup>189</sup> EST 1999. gada 2. decembra spriedums lietā C-234/98 *G. C. Allen and Others v Amalgamated Construction Co. Ltd.*, ECR 1999, page I-8643.

<sup>190</sup> EST 2003. gada 20. novembra spriedums lietā C-340/01 *Abler*, ECR, page I-14023.

<sup>191</sup> 15 December 2005 in Joined Cases C-232/04 and C-233/04, *Nurten Güney-Görres (C-232/04), Gul Demir (C-233/04) v Securicor Aviation (Germany) Ltd, Kötter Aviation Security GmbH & Co. KG.*

Tādējādi EST neatzina uzņēmuma pāreju šajā gadījumā. *Merckx un Neuhuys* lietā<sup>192</sup> EST atzina, ka automašīnu tirdzniecība ir darbaspēka ietilpīga nozare.

Attiecībā uz ekonomiski stabilu vienību ir nepieciešama darbtiesisko kritēriju un komerciesisko kritēriju līdzvērtīgas piemērošanas panākšana atkarībā no nozares. Abās nozarēs nepieciešams piemērot abu kategoriju kritērijus, bet darbaspēka ietilpīgā nozarē attiecīgi dominē darbtiesisko kritēriju piemērošana, bet kapitālietilpīgā nozarē – komerciesisko kritēriju piemērošana. Jāsecina, ka kopumā EST atbalstīja, ka arī funkciju pārņemšanai atpakaļ ir piemērojama Pārejas direktīva, un vēl redzamāk nodalīja ekonomiskas vienības izpratni atkarībā no nozares.

### **5.1.5. Komercsabiedrību reorganizācija**

Komercsabiedrību reorganizācija arī ir viens no līgumiskās pārejas pamatiem. Reorganizācija tiek veikta, noslēdzot rakstveida reorganizācijas līgumu, ja reorganizācijas procesā piedalās divas vai vairākas jau pastāvošas komercsabiedrības. Reorganizācija Latvijas tiesībās ir komercsabiedrību apvienošana, sadalīšana<sup>193</sup> vai pārveidošana (DL 117. panta pirmā daļa un KCL 334. panta pirmā daļa). Reorganizāciju attiecībā uz uzņēmuma pārejas institūtu var iedalīt nacionālā un pārrobežu.<sup>194</sup>

Komercsabiedrību apvienošana ir to pievienošana vai saplūšana. Pievienošana ir process, kurā sabiedrība nodod visu savu mantu citai sabiedrībai. Saplūšana ir process, kurā divas vai vairākas sabiedrības nodod visu savu mantu jaundibināmai sabiedrībai. Apvienošanas gadījumā pievienojamā sabiedrība beidz pastāvēt bez likvidācijas procesa (KCL 335. pants). Praksē pastāv arī īstermiņa apvienošana (*short-time merger*),<sup>195</sup> un šādā gadījumā ir būtiski, lai darbinieku aizsardzība netiktu apieta. Sadalīšana ir process, kurā sabiedrība nodod savu mantu vienai sabiedrībai vai vairākām citām sabiedrībām sašķelšanas vai nodalīšanas ceļā. Sašķelšanas gadījumā sadalāmā sabiedrība nodod visu

---

<sup>192</sup> EST 1996. gada 7. marta spriedums lietā C-171/94 un C 172/94 *Albert Merckx and Patrick Neuhuys v Ford Motors Company Belgium SA*, ECR 1996, page I-1253.

<sup>193</sup> Sk. shematisku attēlojumu promocijas darba pielikumā Tabulā Nr. 2.

<sup>194</sup> Salīdzinoši Lietuvas jaunākā tiesu prakse apliecina, ka Pārejas direktīvas un nacionālās normas par uzņēmuma pāreju ir piemērojamas vienīgi attiecībā uz *stricto sensu* reorganizāciju, proti, uzņēmuma pāreja ir vienīgi tie gadījumi, kuri tiek definēti kā reorganizācija Lietuvas komerciesībās. Tomēr mūsdienu uzņēmējdarbības inovitāte ir pārsniegusi šos “klasiskos” gadījumus.

<sup>195</sup> Gaughan P. A. *Mergers, Acquisitions, and Corporate Restructurings*. The fourth edition. USA: John Wiley & Sons, Inc., 2007, pp. 23–24.

savu mantu divām vai vairākām iegūstošajām sabiedrībām un beidz pastāvēt bez likvidācijas procesa. Nodalīšanas gadījumā sadalāmā sabiedrība nodod daļu savas mantas vienai iegūstošajai sabiedrībai vai vairākām šādām sabiedrībām. Nodalīšanas gadījumā sadalāmā sabiedrība turpina pastāvēt (KCL 336. pants). Pārveidošana ir process, kurā viena veida sabiedrība tiek pārveidota par cita veida sabiedrību. Pārveidošanas gadījumā visas pārveidojamās sabiedrības tiesības un saistības pāriet iegūstošajai sabiedrībai (KCL 337. pants).

No darbinieku tiesību aizsardzības viedokļa būtiski ir tas, ka reorganizācijas rezultātā rodas vai izzūd tiesību subjekti, tāpēc ir nepieciešams veikt ietekmes uz darbiniekiem izvērtējumu.

No darbinieku tiesību aizsardzības viedokļa ir būtiski pieminēt KCL 338. panta pirmo daļu un otrās daļas astoto punktu, kas paredz:

*“reorganizācijas līgumā norāda reorganizācijas sekas pievienojamās, sadalāmās vai pārveidojamās sabiedrības darbiniekiem”.*

Tādējādi reorganizācijas līguma obligāta prasība ir reorganizācijas seku uz darbiniekiem izvērtēšana un aizsardzības noteikumu iekļaušana. Standarta reorganizācijas līgumam jāietver vismaz šāda “darbinieku tiesību garantijas atruna”: *“sabiedrības “X” tiesības un pienākumi, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām ar sabiedrību “X”, pāriet uz sabiedrību “Y” ar reorganizācijas spēkā stāšanās dienu. Sabiedrības “X” darbiniekiem ir tiesības kļūt par sabiedrības “Y” darbiniekiem uz iepriekšējiem darba līguma un [koplīguma – ja uzņēmumā tāds ir] noteikumiem (darba laiku, darba samaksu, pabalstiem)”.*

Parasti praksē diemžēl reorganizācijas seku un ietekmes uz darbiniekiem izvērtēšana notiek ļoti virspusēji. Tas no darbinieku aizsardzības ir ļoti netālredzīgs risinājums, jo dažkārt atlaistie darbinieki jāpieņem atpakaļ, kas izmaksā ievērojami dārgāk (valsts pabalstu izmantošana, darba devēja izmaksātie atlaišanas pabalsti, jaunu darbinieku atlase un apmācība). Svarīgi, lai “kompetenču maiņa” notiktu, pēc iespējas pārkvalificējot esošos darbiniekus, nevis atlaižot esošos un pieņemot jaunus. Iepriekšminētais apliecina, ka paralēli biznesa plānam un risinājumiem ir nepieciešams “sociālais plāns”, kura izstrādāšanā jāiesaista arī darbinieki vai vislabākajā gadījumā darbinieku kvalificētie pārstāvji – arodbiedrība. Darbinieka tiesību aizsardzības ziņā KCL

338. panta astotā daļa ir pielīdzināma DL 118. panta pirmajai daļai, ar atšķirību, ka DL 118. pants aptver visus uzņēmuma pārejas gadījumus, bet KCL 338. panta astotā daļa – tikai reorganizāciju.

Attiecībā uz pārrobežu apvienošanas, jāatzīmē, ka vēsturiski, galvenā ES kopējā tirgus rūpes bija “uzņēmumu pārlietas koncentrēšanās” negatīvas ietekmes uz darbiniekiem novēršana vai vismaz tās mazināšana. Arī globālā līmenī attiecībā uz komercsabiedrību apvienošanas tiesību literatūrā izdala tā saucamos “apvienošanas viļņus” (*merger waves*), jau sākot no tālā 1897. gada.<sup>196</sup> Šos apvienošanās viļņus izraisa ekonomikas, regulatorais un tehnoloģiskais šoks.<sup>197</sup>

Pārejas direktīvas 1. panta 1. punkta a) apakšpunkts paredz uzņēmuma apvienošanas. Tiesībās un starptautiski atzītā praksē ir noteikts, ka pārrobežu apvienošanas nav iespējams veikt bez Eiropas komercsabiedrības (*European Company*) izveides.<sup>198</sup> Atbilstoši Eiropas Komercsabiedrību likuma<sup>199</sup> 3. panta pirmajai daļai un ES Regulai Nr. 2157/2001<sup>200</sup> Eiropas komercsabiedrību var dibināt šādos veidos:

- 1) apvienojoties dalībvalstu akciju sabiedrībām;
- 2) dalībvalsts akciju sabiedrībām vai sabiedrībām ar ierobežotu atbildību veicinot pārvaldītājsabiedrības dibināšanu;
- 3) pārveidojot dalībvalsts akciju sabiedrību;
- 4) kā atkarīgo akciju sabiedrību Regulas Nr. 2157/2001 2. panta trešās daļas izpratnē.

DL 117. panta pirmā daļa paredz par uzņēmuma pārejas tiesisko pamatu komercsabiedrību reorganizāciju, proti, to apvienošanas, sadalīšanu vai pārveidošanu. Attiecībā uz uzņēmumu sadalīšanu jāatzīmē, lai gan Pārejas direktīvas 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā trūkst atsauces uz uzņēmuma sadalīšanu, ES Padomes 1982. gada

---

<sup>196</sup> Gaughan P. A. *Mergers, Acquisitions, and Corporate Restructurings*. The fourth edition. USA: John Wiley & Sons, Inc., 2007, p. 29. Līdz šim tiek izdalīti četri apvienošanās viļņi šādos periodos: 1897. un 1904. gads; 1916. un 1929. gads; 1965. un 1969. gads; kā arī 1984. un 1989. gads. Iespējams, pēc šīs ekonomiskās recesijas perioda beigām sekos jauns komercsabiedrību apvienošanās vilnis.

<sup>197</sup> *Ibid.*

<sup>198</sup> 2007. gada 15. jūnija starptautiska konference “Cross Border Merger and Mobility within the EU”, Varšava, Polija.

<sup>199</sup> Eiropas Komercsabiedrību likums. LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2005. gada 24. marts, Nr. 49 (3207).

<sup>200</sup> ES Padomes 2001. gada 8. oktobra Regula Nr. 2157/2001 “Par Eiropas uzņēmējiesabiedrības (SE) statūtiem”, OV L 294, 10.11.2001., p. 1.

17. decembra Sestās direktīvas *par akciju sabiedrību sadalīšanu* preambulā un 11. pantā paredzēta darbinieku aizsardzība sabiedrību sadalīšanā ar atsauci uz Pārejas direktīvu.<sup>201</sup> Tātad ir korekti secināt, ka Pārejas direktīva ir attiecināma arī uz akciju sabiedrību sadalīšanas gadījumiem. Attiecībā uz pārrobežu apvienošanas jēdzienu minama KCL 335.<sup>1</sup>panta pirmā daļa, kas paredz, ka

*“tā ir tādu divu vai vairāku kapitālsabiedrību apvienošana, no kurām vismaz viena ir reģistrēta Latvijā, bet pārējās dibinātas saskaņā ar Eiropas Savienības dalībvalstu tiesību aktiem”.*

Ar šo normu tiek īstenota ES Parlamenta un Padomes direktīva par akciju sabiedrību apvienošanu,<sup>202</sup> kuras preambulas 9. apsvērumā ir minēta atsauce uz Pārejas direktīvu un kuras 12. pants un attiecīgi arī KCL 335.<sup>1</sup>panta ceturtnā daļas 2. teikums paredz, ka *katras apvienošanā iesaistītās sabiedrības darbinieku tiesību aizsardzību regulē likums*. Direktīvai ir jābūt ieviestai atbilstoši tās mērķim, kā konstatēja EST lietā *Sevic Systems*,<sup>203</sup> kurā Vācijas Komercreģistrs (*Amtsgericht Neuwied*) atteicās reģistrēt Vācijas (*Sevic*) un Luksemburgas sabiedrību (*Security Vision*) apvienošanu, jo tā neatbilda 1994. gada 28. oktobra Vācijas sabiedrību reorganizācijas likuma (*Umwandlungsgesetz*) 1. pantā paredzētajām sabiedrību reorganizācijas formām (apvienošanās, sadalīšana, aktīvu atsavināšana, tiesiskās formas maiņa) un tam, ka reorganizācijai jānotiek starp Vācijā reģistrētām sabiedrībām (teritoriālais kritērijs). Ar teritoriālo kritēriju Vācijas likums faktiski izslēdza pārrobežu apvienošanās reģistrāciju Vācijā, tāpēc sabiedrība *Sevic* iesniedza sūdzību Vācijas tiesā, lūdzot atcelt minēto Vācijas komercēģistra lēmumu, uzsverot, ka šāda nacionāla norma ierobežo EK līguma 43. un 48. pantā paredzēto uzņēmējdarbības brīvību un tai nav attaisnojama iemesla. Šajā lietā vispirms ģenerālvokāts Ticiano (*Tizzano*), uzsvēra, ka šāds ierobežojums nav samērīgs un attaisnojams objektīvu iemeslu dēļ (kreditoru, mazākumakcionāru vai darbinieku aizsardzība). Interesanti atzīmēt, ka arī darbinieku aizsardzība šajā lietā tika iekļauta publisko interešu katalogā (*public policy*),

---

<sup>201</sup> Sestās direktīvas 11. pants paredz, ka “*visu sadalīšanas procesā iesaistīto sabiedrību darbinieku tiesību aizsardzību regulē saskaņā ar Direktīvu 77/187/EEK*”.

<sup>202</sup> 2005. gada 26. oktobra Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2005/56/EK par kapitālsabiedrību pārrobežu apvienošanu (dokuments attiecas uz EEZ). OV L 310, 25.11.2005., 1.–9. lpp.

<sup>203</sup> EST 2005. gada 13. decembra spriedums lietā C-411/03 *Sevic Systems AG*.

atsaucoties uz citu EST spriedumu lietā C-208/00 *Überseering*.<sup>204</sup> Šādam spriedumam var piekrist, jo darbinieku aizsardzība ir paredzēta speciālajos likumos – proti, Pārejas direktīvā.

Attiecībā uz uzņēmuma pārvietošanu no Francijas un Brazīliju Francijas Augstākā tiesa noteica, ka šajā gadījumā nenotiek darba līgumu pāreja, jo uzņēmums sakarā ar atrašanos pilnīgi citā ģeogrāfiskā, lingvistiskā, juridiskā, ekonomiskā un tiesiskā vidē ir zaudējis savu identitāti.<sup>205</sup> Pat no Spānijas, kurā ir viens no augstākajiem bezdarba līmeņiem Eiropas Savienībā, notiek pārvietošana uz Dienvidameriku, jo tur ir zemāki darba noteikumi. Vidējā alga Spānijā ir aptuveni EUR 1000 (šai algai pat ir īpašs apzīmējums – *one thousand generation*), Dienvidamerikas valstīs tā ir ievērojami zemāka.

## 5.2. Ārpuslīgumiskā pāreja

EST lietā *Allen*<sup>206</sup> atzina, ka Pārejas direktīva aptver jebkuru darba devēja personas maiņu attiecībā uz darbiniekiem. Tāda situācija var rasties, nododot funkcijas apakšuzņēmējiem (*subcontracting*),<sup>207</sup> vai pārejot darbiniekiem no viena meitas uzņēmumu uz otru (pāreja uzņēmumu grupā), kuriem ir viens īpašnieks. Tāpat vairākās EST lietās ir atzīts, ka par uzņēmuma pārejas pamatu var būt lēmums (administratīvs akts) vai tiesas spriedums Arī DL 117. pantā starp uzņēmuma pārejas tiesiskajiem pamatiem minēts administratīvs akts. Ņemot vērā to, ka šī ir jauna norma,<sup>208</sup> Darba tiesībās ir nepieciešams izpētīt sīkāk avotus un sistēmu, lai iegūtu pilnīgāku izpratni par to, vai, Latvijā, piemēram, administratīvs akts var būt uzņēmuma pārejas tiesiskais

---

<sup>204</sup> EST 2002. gada 5. novembra spriedums lietā C-208/00 *Überseering BV v Nordic Construction Company Baumanagement GmbH (NCC)*, ECR 2002, page I-9919.

<sup>205</sup> Sk. Study on the application of Directive 2001/23/EC to cross-border transfers of undertakings [CMS 2006]: pieejams ES oficiālajā portālā: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=208> un Study on cross border Transfers of Undertaking (The legal consequences of cross-border transfers of undertakings within the European Union): pieejams ES oficiālajā portālā <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=208>, pēdējo reizi apmeklēts 2010. gada 25. augustā.

<sup>206</sup> EST 1999. gada 2. decembra spriedums lietā C-234/98 *G. C. Allen and Others v Amalgamated Construction Co. Ltd.*, ECR 1999, page I-8643, para 16.

<sup>207</sup> EST 2002. gada 24. janvāra spriedums lietā C-51/00 *Temco Service Industries SA v Samir Imzilyen and Others*, ECR 2002, page I-969.

<sup>208</sup> DL 117. panta pirmās daļas grozījumi stājās spēkā 2010. gada 25. martā.

pamats. Nepieciešams izpētīt, vai administratīvs lēmums EST judikatūrā atbilst Latvijas administratīvajās tiesībās izvirzītajām administratīva akta pazīmēm; kā arī uzņēmuma pārejas norisi uz likuma pamata. Atbildes rodamas EST judikatūrā un tiesību doktrīnā salīdzinošā skatījumā ar Latvijas tiesībām.

### **5.2.1. Uz normatīvā akta pamata**

Vairākās EST lietās ir atzīts, ka par uzņēmuma pārejas pamatu var būt likums (normatīvs akts). Šis ir viens no neskaidrākajiem uzņēmuma pārejas tiesiskajiem pamatiem. Normatīvs akts ir uz āru vērsts, vispārīgi piemērojams un parasti bez konkrēta adresāta rakstveida juridisks akts, ko izdod valsts iestādes un kas satur tiesību normas.<sup>209</sup> Parasti šim vispārīgajam pamatam seko arī konkrētāks vai speciālais pamats: lēmums, tiešas vai netiešas līgumiskās attiecības. Juridiskajā literatūrā tiek minēti tādi piemēri kā denacionalizācija, privatizācija u.c. līdzīgi procesi.

Šajā sakarā jāpiemin trīs EST lietas, kuras saistītas ar dažādu valsts institūciju privatizēšanu: *Beckman*,<sup>210</sup> *Martin*<sup>211</sup> un *Celtec*<sup>212</sup>. Piemēram, *Celtec Ltd* pret *John Astley* lietā Lielbritānijas Lordu palāta vērsās pie EST, lai noskaidrotu, vai pastāv kāds noteikts brīdis, kurā īpašumtiesību pāreja uzskatāma par pabeigtu, un kā iztulkot Pārejas direktīvas vārdus “tiesību pārejas dienā”. Iepriekšminētā lieta ir saistīta ar profesionālās izglītības reformas veikšanu Lielbritānijā, kuras ietvaros valdība nolēma nodot atsevišķas funkcijas no Lielbritānijas Darba ministrijas pārraudzībā esošo sešdesmit valsts aģentūru privātām sabiedrībām. Prasītājs *Celtec* bija viena no izveidotām sabiedrībām, kas pārņēma vietējās aģentūras darbību, ēkas un informācijas sistēmu ar datu bāzēm. EST šajā lietā pieņēma pārejas tiesisko pamatu – valdības lēmumu par aģentūras funkciju nodošanu privātiem uzņēmējiem. Valdības lēmums neatbilst normatīva akta pazīmēm, tomēr ir likumam “vistuvāk” stāvošais tiesību akts.

### **5.2.2. Uz administratīvā akta pamata**

<sup>209</sup> Salīdzināšanai sk. Juridisko terminu vārdnīca. Rīga: Nordik, 1998, 174. lpp.

<sup>210</sup> EST 2002. gada 4. jūnija spriedums lietā C-164/00 *Katia Beckmann v Dynamco Whichloe Macfarlane Ltd - Reference for a preliminary ruling: High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division - United Kingdom, event of dismissal, ECR 2002, page I-4893.*

<sup>211</sup> EST 2003. gada 6. novembra spriedums lietā C-4/01 *Serene Martin and Others v South Bank University.*

<sup>212</sup> EST 2005. gada 26. maija spriedums lietā C-478/03 *Celtec Ltd v John Astley and Others.*

Ņemot vērā Pārejas direktīvas *ratione materiae* ierobežojumu, proti, ka šīs direktīvas normas nav attiecināmas un administratīvu reformu un funkciju nodošanu, rodas šaubas, vai administratīvs akts ir iespējams uzņēmuma pārejas tiesiskais pamats Latvijā. Noraidot šīs šaubas, lietā *Dr. Sophie Redmond*<sup>213</sup> EST pieņēma līdzīgu nostāju kā lietās saistībā ar uzņēmuma pāreju uz nomas līguma pamata un funkciju nodošanu ārējiem pakalpojumu sniedzējiem.<sup>214</sup> Pārejas direktīva tika piemērota situācijā, kurā pašvaldība nolēma pārtraukt maksāt subsīdiju asociācijai, kura bija spiesta izbeigt savu darbību un pēcāk piešķīra subsīdiju citai asociācijai ar līdzīgu mērķi. *Dr. Sophie Redmond Stichting* fonds (*Redmond* fonds) sniedza palīdzību no narkotiskām vielām atkarīgiem cilvēkiem Nīderlandē, saņemot par to finansiālu atbalstu no Groningenas pašvaldības. Tiklīdz pašvaldība nolēma nepiešķirt vairs līdzekļus *Redmond* fondam; tas atlaida darbiniekus un izbeidza savu darbību. Tad pašvaldība piešķīra līdzekļus organizācijai *Sigma*, kura cīnījās pret atkarību no narkotikām. Jāatzīmē, ka šajā lietā starp *Redmond* fondu un *Sigma* fondu pastāvēja ciešāka sadarbība: tie sadarbojās uzņēmuma pārejas realizēšanā; bija kopīgi nolemts, ka *Redmond* fonda zināšanas un resursi tiks nodoti *Sigma* fondam; *Sigma* fonds nomāja pat tās pašas telpas, kurās darbojās *Redmond* fonds, un *Sigma* fonds piedāvāja darba iespējas dažiem bijušajiem *Redmond* fonda darbiniekiem. H. Bartols un vēl astoņi atlaistie darbinieki cēla prasību tiesā pret *Redmond* fondu, balstot prasību tai skaitā uz Nīderlandes Civillikuma 1639. pantu.

EST nosprieda, ka šādā situācijā Pārejas direktīvas noteikumi ir piemērojami, jo pašvaldības vienpusējs lēmums šajos apstākļos ir pietiekams tiesisks pamats uzņēmuma pārejas konstatēšanai.

Latvijas tiesību teorijā ir divējāda pieeja administratīvā akta jēdziena skaidrošanai: pozitīvā un negatīvā.<sup>215</sup> Atbilstoši pozitīvajam skaidrojumam – administratīvs akts ir uz āru vērsts tiesību akts, ko iestāde izdod publisko tiesību jomā attiecībā uz individuāli noteiktu personu vai personām, nodibinot, grozot, konstatējot vai izbeidzot konkrētas tiesiskās attiecības vai konstatējot faktisko situāciju (APL 1. panta

---

<sup>213</sup> EST 1992. gada 19. maija spriedums lietā C-29/91 *Dr. Sophie Redmond Stichting v Hendrikus Bartol and others*, ECR 1992, page I-3189.

<sup>214</sup> Barnard, C. *EC Employment Law*. Oxford University Press, 2006. The 3rd edition, p. 633.

<sup>215</sup> Stucka, A. *Administratīvās tiesības*. Rīga, 2009. Otrais papildinātais izdevums, 287. un 288. lpp.



3. daļa). Negatīvais skaidrojums dod izsmeļošu uzskaitījumu, ko nevar uzskatīt par administratīvu aktu. Administratīvo aktu var izdot rakstveidā, mutvārdos vai citādi (piemēram, konkludentām darbībām).<sup>216</sup> Jāatzīmē, ka no uzņēmuma pārejas viedokļa visiespējamākais varētu būt rakstisks administratīvs akts, kas var sastāvēt no viena vai vairākiem dokumentiem.

Salīdzinot Grēningenas pašvaldības lēmumu par subsīdijas maksāšanas pārtraukšanu *Redmond* fondam ar Latvijas administratīvo aktu skaidrojumu,<sup>217</sup> jāsecina, ka šāds pašvaldības lēmums atbilst administratīvam aktam arī Latvijas administratīvo tiesību izpratnē, jo ir: 1) iestādes (pašvaldības) izdots 2) publisko tiesību jomā, 3) adresēts uz individuāli noteiktu personu *Redmond* fondu, 4) izbeidzot konkrētas tiesiskās attiecības, piešķirot subsīdiju.

### 5.2.3. Uz tiesas sprieduma pamata

Daudz skaidrāks un konkrētāks pamats uzņēmuma pārejai ir tiesas spriedums. Šeit iespējams vispārējās jurisdikcijas tiesas spriedums, jo, piemēram, šķīrējtiesai individuālie darba tiesību strīdi Latvijā nav pakļauti. (CPL 487. p.) Teorētiski tā varētu būt situācija, kurā ieķīlāto uzņēmumu (rūpnīcu) pārdod citai fiziskai vai juridiskai personai.

Tiesas spriedums arī EST judikatūrā ir minēts daudz biežāk nekā normatīvs akts, piemēram, lietās *Berg*,<sup>218</sup> *Allen*,<sup>219</sup> *d'Urso*,<sup>220</sup> *Dethier*,<sup>221</sup> un *Europieces*.<sup>222</sup> Piemēram, *Berg* lietā Nīderlandes Augstākā tiesa (*Hoge Raad der Nederlanden*) prejudiciālā nolēmuma kārtībā EST uzdeva jautājumu par to, vai nomas-pirkuma līguma (Nīderlandes

---

<sup>216</sup> Turpat, 296. lpp.

<sup>217</sup> Sk. sīkāk: Briede, J. Administratīvais akts. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2003, 39. un turpm. lpp.

<sup>218</sup> EST 1988. gada 5. maija spriedums apvienotajās lietās 144/87 un 145/87 *Harry Berg and Johannes Theodorus Maria Busschers v Ivo Martin Besselsen*, ECR 1988, page 2559.

<sup>219</sup> EST 1999. gada 2. decembra spriedums lietā C-234/98 *G. C. Allen and Others v Amalgamated Construction Co. Ltd.*, ECR 1999, page I-8643, para 16.

<sup>220</sup> EST 1991. gada 25. jūlija spriedums lietā 362/89 *Giuseppe d'Urso, Adriana Ventadori and others v Ercole Marelli Elettromeccanica Generale SpA and others*, ECR 1991, page I-4105.

<sup>221</sup> EST 1998. gada 12. marta spriedums lietā C-319/94 *Jules Dethier Équipement SA v Jules Dassay and Sovam SPRL*, ECR 1998, page I-1061.

<sup>222</sup> EST 1998. gada 12. novembra spriedums lietā C-399/96 *Europieces SA v Wilfried Sanders and Automotive Industries Holding Company SA*, ECR 1998, page I-6965.

Civillikuma 1576. panta izpratnē)<sup>223</sup> izbeigšana ar tiesas spriedumu ir uzskatāma par uzņēmuma pārejas iespējamu tiesisku pamatu.

*Berg* lietas fakti: 1983. gada 15. februārī Manšadenam (*Manshanden*) un Tvēhaijzenam (*Tweehuijzen*) piederošo līgumsabiedrību uz nomas-pirkuma līguma pamata pārņēma divas fiziskas personas: *Berg* un *Busscher*, kuri turpināja strādāt arī pēc uzņēmuma pārejas brīža. 1983. gada 25. novembrī, ar tiesas spriedumu tika izbeigts nomas-pirkuma līgums saistībā ar pircēja pienākumu nepildīšanu. EST *Berg* lietā vērtēja, vai tiesas spriedums, ar kuru izbeigts nomas-pirkuma līgums, ir iespējams juridisks pamats uzņēmuma pārejai. Atsaucoties uz *Ny Moelle Kro* lietu, EST atzina, ka Pārejas direktīva ir piemērojama gadījumā, kurā notiek par uzņēmējdarbību un darbiniekiem atbildīgās juridiskās vai fiziskās personas maiņa (nevis tā īpašnieka maiņa). EST viennozīmīgi atzina, ka arī tiesas spriedums var būt par pamatu uzņēmuma pārejai.

Tādējādi EST atkārtoti uzsvēra, ka Pārejas direktīva ir piemērojama arī gadījumiem, kuros netiek nodotas tiesības uz uzņēmumu. *Berg* lieta ir uzskatāms piemērs, ka uzņēmuma pārejas tiesiskais pamats var būt tiesas spriedums.

#### 5.2.4. *Mantošanas ceļā*

Vēl viens no iespējamiem variantiem ir uzņēmuma pāreja no fiziskas personas mantošanas ceļā. Šāds viedoklis apstiprināts arī pirmskara Latvijas juridiskajā literatūrā – uzņēmuma pāreja no fiziskas personas mantošanas veidā tirdzniecības tiesībās (komercietībās) lielas grūtības nerada.<sup>224</sup> Arī darba tiesībās nē. Tomēr jāpiebilst, ka praktiska nozīme uzņēmuma pārejai mantošanas veidā varētu būt tieši attiecībā uz pašnodarbinātām personām. Atbilstoši DL 116. pantam:

*“darba devēja nāve ir pamats darba tiesisko attiecību izbeigšanai, ja darbinieka*

---

<sup>223</sup> Nīderlandes Civillikuma 1576. pants paredz, ka “nomas-pirkuma līgums ir pirkuma līgums ar pēcapmaksu, atbilstoši kuram pārdotais priekšmets nekļūst par pircēja īpašumu ar tā nodošanu”. Latvijas tiesībās līdzīgs institūts ir KCL 463. pantā paredzētais līzings līgums. Atbilstoši KCL 463. pantam līzings līgums ir tāds līgums, ar kuru komersants (līzings devējs) apņemas iegūt īpašumā līzings ņēmēja izraudzītu lietu no līzings ņēmēja izraudzītas trešās personas (pārdevēja) un nodrošināt šīs lietas nodošanu līzings ņēmēja lietošanā, bet līzings ņēmējs apņemas pieņemt šo lietu un samaksāt nolīgto atlīdzību.

<sup>224</sup> Čakste, K. Tirdzniecības tiesības. Ievads un I daļa. Rīga, 1939, 40. lpp.

*saistību izpilde ir cieši saistīta tikai un vienīgi ar darba devēju personiski”.*<sup>225</sup>

Tātad visos pārējos gadījumos, kuros darbinieka uzdevumi nav cieši saistīti ar darba devēja personu, ir piemērojami DL noteikumi par uzņēmuma pāreju. Minēto apliecina arī CL 2195. pants.<sup>226</sup>

Mantnieks ar mantojuma pieņemšanu iegūst visas mantojuma atstājēja tiesības un prasījumus, ciktāl tie neizbeidzas ar personas nāvi, un tāpat uz viņu pāriet arī visi mantojuma atstājēja parādi, ciktāl tie nav cieši saistīti ar atstājēja personu. Tādēļ nekādi sarežģījumi nevar rasties, kad mantniekam pāriet komercuzņēmums ar visiem viņa aktīviem un pasīviem. Uzņēmums tāpat var turpināt pastāvēt, mantnieks iegūst visas mantojuma atstājēja iespējas, viņš pat var iegūt uzņēmuma agrāko klientūru (tā kā klientūra seko firmai), un preču zīmi.<sup>227</sup> Attiecīgi uzņēmumam seko arī darbinieki [personāls] kā viena no uzņēmuma nemateriālajām vērtībām.<sup>228</sup>

#### **5.2.5. Uz personālservitūta pamata**

Vēl viens ārpuslīgumiskās uzņēmuma pārejas pamats varētu būt uzņēmuma nodošana lietošanā uz personālservitūta pamata, kas var tikt nodibināts ar līgumu vai testamentu. Atbilstoši CL 1131. pantam ir personālservitūts ir servitūts, kas nodibināts par labu noteiktai fiziskai vai juridiskai personai. Personālservitūta lietotājs var ne tikai saņemt augļus, bet uzņēmumu visādi izmantot – tikai nekaitējot tā būtībai.<sup>229</sup> Atbilstoši CL 1191. pantam par lietojuma priekšmetu var būt visāda manta. Juridiskajā literatūrā, komentējot CL 1191.pantu ir norādīts,<sup>230</sup> ka lietojuma priekšmets var būt visāda manta, turklāt ne tikai citas personas visa manta, bet arī citai personai piederošs uzņēmums vai tā daļa.

Jāatzīmē, ka līdzīgi kā ar uzņēmuma pāreju mantošanas ceļā praktiska nozīme pārejai uz personālservitūta pamata varētu būt tieši pašnodarbinātās personas uzņēmuma

---

<sup>225</sup> Personiska piesaiste būtu, piemēram, veselības aprūpe, mājkalpotājas/(-a) pienākumi, personīgais(-ā) asistents(-e).

<sup>226</sup> CL 2195. pants paredz, ka “*darba līgums izbeidzas pats no sevis ar darbinieka, bet ne darba devēja nāvi*”.

<sup>227</sup> Čakste, K. Tirdzniecības tiesības. Ievads un I daļa. Rīga, 1939, 40. lpp.

<sup>228</sup> Uzņēmuma pāreja mantojuma ceļā atzīta arī Francijas tiesībās. Sk. sīkāk: A Practical guide to the Transfer of Undertakings, Global Human Resources Lawyers: Ius Laboris, 2009, p. 89.

<sup>229</sup> *Ibid.*, 43. lpp.

<sup>230</sup> Višņakova G. Balodis, K. Civillikuma komentāri. Lietas. Valdījums. Tiesības uz svešu lietu (841.–926., 1130.–1400.). Rīga: Mans Īpašums, 1998, 105. lpp.

pārejas gadījumā. Personālservitūta lietotāja pienākums ir rūpēties par uzņēmumu ar kārtīga tirgotāja rūpību un uzturēt to tādā stāvoklī, ka tas spēj kalpot saviem uzņēmuma uzdevumiem.<sup>231</sup> Pēdējais pienākums ietver ievērot darbiniekiem pienākošās garantijas atbilstoši DL un koplīguma noteikumiem.

---

<sup>231</sup> Turpat.

## II NODAĻA

### DARBINIEKU AIZSARDZĪBAS PAMATNOSTĀDNES UZŅĒMUMA PĀREJĀ

Galvenās darbinieku aizsardzības pamatnostādnes uzņēmuma pārejas gadījumā ir:

- 1) darba tiesību un pienākumu pāreja no uzņēmuma nodevēja uzņēmuma ieguvējam;
- 2) darbinieku aizsardzība pret prettiesisku (netaisnīgu) darba devēja uzteikumu.

Pirms analītiski un kritiski izvērtēt abu pamatnostādņu saturu, ir nepieciešams izpētīt abu pamatnostādņu avotus nacionālajās, Eiropas Savienības un starptautiskajās darba un cilvēka tiesībās.

#### 1. Pamatnostādņu jēdziens un avoti

Visspecifiskākais regulējums uzņēmuma pārejai ir ES līmenī, direktīvas formā.<sup>232</sup> Jāpiebilst, ka direktīvas nav tieši piemērojams tiesību akts nacionālajās tiesībās, bet ES sekundārs tiesību akts un nevērš pienākumus attiecībā pret dalībvalstīm.<sup>233</sup> LESD<sup>234</sup> 288. panta (bijušais EKL 249. pants) trešā rindkopa paredz, ka direktīvas uzliek saistības attiecībā uz sasniedzamo rezultātu, bet ļauj šo valstu iestādēm noteikt to īstenošanas formas un metodes.

ES tiesību sistēmas ietvaros direktīvas ir viens no veidiem (metodēm) kā harmonizēt un koordinēt ES nodarbinātības politiku (*employment policy*) un citas jomas dalībvalstīs. Arī Pārejas direktīvas 14. pantā ir noteikts, ka direktīva ir adresēta dalībvalstīm. Citiem vārdiem – direktīvas ir ieviešamas nacionālajās tiesībās – ar likumu vai citādā veidā (piemēram, ar koplīgumu). Tādējādi pēc savas juridiskās būtības un no

---

<sup>232</sup> 2001. gada 12. marta ES Padomes Direktīva 2001/23/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējiesabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējiesabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā. OV L 82, 22.03.2001, 16.–20. lpp.

<sup>233</sup> Sk. plašāk Craig, P., De Burca, G. EU Law: Text, Cases and Materials. Fourth edition. Oxford University Press, 2008, p. 85.

<sup>234</sup> Līgums par Eiropas Savienības darbību, konsolidētā versija. Teksts pieejams: [www.europa.eu](http://www.europa.eu).

darbinieku aizsardzības viedokļa Latvijā – Pārejas direktīva ir netiešs tiesību avots.<sup>235</sup> Vienīgais izņēmums, kurā var konstatēt direktīvas tiešo piemērojamību (angļu valodā – *direct applicability*), ir tādā gadījumā, ja izpildīti četri priekšnoteikumi: 1) direktīvas ieviešanas termiņš ir beidzies; 2) direktīva nav ieviesta vispār vai atbilstoši noteiktajai kārtībai nacionālajās tiesībās; 3) direktīvas noteikumi ir pietiekami skaidri un precīzi; 4) tie ir bez nosacījuma. Direktīvas neieviešana termiņā vai nepilnīga ieviešana rada valsts atbildību.<sup>236</sup>

Jāpiebilst, ka darbinieku aizsardzībai uzņēmuma pārejas gadījumā ir izmantojami visi darba tiesību avoti, kuri ietver aizsardzību pret netaisnīgu atlaišanu, kā arī koplīguma brīvības aizsardzību un darbinieku informēšanu un konsultēšanu. Galvenie tiesību avoti, kuri ietver minētās tiesību normas, ir:<sup>237</sup> Latvijas Republikas Satversme; Latvijas Republikai saistošās starptautisko līgumu normas; ES primārie un sekundārie tiesību akti; Darba likums un citi likumi, Ministru kabineta noteikumi, pašvaldības noteikumi, koplīgums un darba kārtības noteikumi.<sup>238</sup> Papildus minami darba tiesību principi: dzimumu līdztiesība, diskriminācijas aizliegums, šaubu gadījumā darbiniekam labvēlīga tiesību normu iztulkošana; kā arī palīgavoti – tiesu nolēmumi, tai skaitā EST judikatūra, un darba strīdu komisijas lēmumi, kā arī tiesību doktrīna. Pie nozīmīgiem darba tiesību palīgavotiem pieskaitāmas arī prakse vai latviešu juridiskajai terminoloģijai pazīstamāks termins – paražas,<sup>239</sup> piemēram, koplīguma esamība uzņēmumā. Attiecībā uz paražu nozīmi jāmin Pārejas direktīvas 2. panta 1. punkta c) apakšpunkts un 4. panta 1. punkta otrā daļa, kurā minēta atsauce uz dalībvalstu praksi (angļu valodā – *practices of the member states*). Salīdzinoši CL 2. panta otrā daļa paredz, ka “*ieradumu tiesības nevar ne*

<sup>235</sup> Sk. plašāk: Prechal, S. Directives in EC Law. The second completely revised edition. Oxford University Press, 2005, p. 95.

<sup>236</sup> EST 1991. gada 19. novembra spriedums apvienotajās lietās C-6/90 un C-9/90 *Francovich* un *Bonifaci* pret Itālijas Republiku; EST 1996. gada 8. oktobra spriedums apvienotajās lietās C-178, C-179 un C-189/94 *Erich Dillenkofer, Christian Erdmann, Hans-Jürgen Schulte, Anke Heuer, Werner, Ursula and Trosten Knor v Bundesrepublik Deutschland*.

<sup>237</sup> Salīdzināšanai sk. ANO Starptautiskās Justīcijas tiesas Statūtu 38. panta pirmo daļu, kas paredz: “tiesa, kuras pienākums ir lemt atbilstoši starptautiskajām tiesībām, risinot iesniegtās lietas, piemēro:

- a. starptautiskās konvencijas (vispārīgās un speciālās);
- b. starptautiskās paražas kā apliecinājumu ierastajai praksei, kura pieņemta kā vispārstaistoša;
- c. vispārējos tiesību principus;
- d. judikatūru un tiesību doktrīnu kā tiesību palīgavotus”.

<sup>238</sup> Darba likuma 1. pants. LR likums, Latvijas Vēstnesis, 2001. gada 6. jūlijs, Nr. 105 (2492).

<sup>239</sup> Зурабовна, Р. Обычай в праве. Теория и практика гражданского права. Санкт-Петербург, 2004, с. 268.

*atcelt, ne grozīt likumu. Ieradumu tiesības piemērojamas likumā noteiktajos gadījumos*”. Ieradumu tiesību racionalitāte ir apdraudēta ar to “statisko un objektīvo raksturu”, jo grūti noteikt paražas rašanās brīdi un patstāvību. Pat visietekmīgākās starptautiskās organizācijas, atsaucoties uz iedibināto praksi, nevar garantēt tās veiksmīgu pielietojumu.

Pirmā starptautiskā darbinieku aizsardzības organizācija ir SDO, savukārt uzņēmuma pārejas institūts radās no nacionālajām tiesībām. Ņemot par pamatu Francijas tiesību doktrīnu un ietekmējoties no SDO ekspertiem *Ohlin* un *Spaak* ziņojumiem, tika pieņemta Pārejas direktīva. Kā jau minēts, viskonkrētāko aizsardzību uzņēmuma pārejā šobrīd sniedz Pārejas direktīva, kura kopā ar EST veido savdabīgu darbinieku aizsardzības sistēmu ES ietvaros. Līgums par Eiropas Savienības darbību<sup>240</sup> (turpmāk – LESD) un pamattiesību harta savukārt ir “konstitucionālā” darbinieku aizsardzības daļa, kas aizsargā pamatbrīvības un galvenās darbinieku līdzdalības tiesības – piemēram, uz informēšanu un konsultēšanu, koplīguma slēgšanu, apvienošanās brīvību u.c.

Pārejas direktīva Latvijā ir īstenota galvenokārt ar Darba likuma 117.–121. pantu. Nacionālā līmenī vispārīgo avotu kategorijā darbinieku aizsardzībai uzņēmuma pārejas gadījumā ietilpst arī citi normatīvie akti, piemēram, Civillikums, kura normas ir piemērojamas attiecībā uz darba līgumu tiktāl, ciktāl DL neparedz savādāk, likums “Par privātajiem pensiju fondiem”,<sup>241</sup> likums par “Par iedzīvotāju ienākuma nodokli”,<sup>242</sup> likums “Par valsts sociālo apdrošināšanu”,<sup>243</sup> kā arī MK noteikumi (piemēram, noteikumi Nr. 1096 “Par minimālo mēneša darba algu un minimālo stundas tarifa likmi”,<sup>244</sup> noteikumi Nr. 272 “Par sezonas rakstura darbiem”,<sup>245</sup> noteikumi Nr. 353 “Par darbiem jomās, kurās darba līgums parasti netiek slēgts uz nenoteiktu laiku”<sup>246</sup>).

---

<sup>240</sup> Līgums par Eiropas Savienību un Līgums par Eiropas Savienības darbību. ES līgums, 2010. gada 28. maijā.

<sup>241</sup> 1997. gada 5. jūnija likums, Latvijas Vēstnesis, 1997. gada 20. jūnijs, Nr. 150/151 (865/866).

<sup>242</sup> 1993. gada 11. maija likums, Latvijas Vēstnesis, 1993. gada 1. jūnijs, Nr. 274/276 (989/991).

<sup>243</sup> 1997. gada 1. oktobra likums, Latvijas Vēstnesis, 1997. gada 21. oktobris, Nr. 274/276 (989/991).

<sup>244</sup> 2010. gada 30. novembra MK noteikumi, Latvijas Vēstnesis, 2010. gada 7. decembris, Nr. 193 (4385).

<sup>245</sup> 2002. gada 25. jūnija MK noteikumi, Latvijas Vēstnesis, 2002. gada 2. jūlijs, Nr. 98 (2673).

<sup>246</sup> 2002. gada 6. augusta MK noteikumi, Latvijas Vēstnesis, 2002. gada 15. augusts, Nr. 116 (2691).

## 1.1. Pārejas direktīva

Pārejas direktīva tika pieņemta 2001. gada 12. martā un stājās spēkā 2001. gada 11. aprīlī. Pārejas direktīva kodificē Direktīvu 77/187/EEK un tās labojumus (98/50/EK). Pārejas direktīva paredz minimālās prasības darbinieku aizsardzībai uzņēmuma pārejas gadījumā.<sup>247</sup> Faktu, ka Pārejas direktīvas prasības darbinieku aizsardzībā ir *de minimis*, apstiprina dalībvalstu prakse<sup>248</sup> un Pārejas direktīvas 8. pants, kas paredz, ka

*“šī direktīva neietekmē dalībvalstu tiesības piemērot vai ieviest normatīvus un administratīvus aktus, kas ir labvēlīgāki darbiniekiem, kā arī veicināt vai atļaut darbiniekiem labvēlīgākus koplīgumus vai līgumus starp darba devējiem un darba ņēmējiem”.*

Pārejas Direktīvas ievadā ir norādīts, ka ir nepieciešams garantēt darbiniekiem drošību darba devēja maiņas gadījumā un nodrošināt darba līguma turpināšanos.<sup>249</sup>

Pārejas direktīvas pirmavots ir 1974. gada Sociālās darbības programma,<sup>250</sup> kuras galvenais uzdevums bija novērst uzņēmumu maksātnespēju un pieaugošo apvienošanas restrukturizācijas rezultātā.<sup>251</sup> 1974. gada 21. janvārī Padome pieņēma rezolūciju, izsakot politisko gribu ieviest tiesiskus līdzekļus, kuri uzlabotu dzīves un darba standartus, it īpaši darbinieku tiesību saglabāšanā uzņēmumu koncentrācijas, racionalizācijas un apvienošanās procesā.<sup>252</sup> Komisija direktīvas projekta anotācijā skaidro, ka ražošanas attīstība dalībvalstu un ES līmenī izraisīja strauju uzņēmumu koncentrēšanos, kurai ir

---

<sup>247</sup> Pārejas direktīvas noteikumi ir imperatīvi un no tiem nav iespējams atkāpties darbiniekam par sliktu. 2009. gada 11. jūnija Eiropas Savienības Tiesas spriedums lietā C-561/07 Eiropas Kopienų Komisija pret Itālijas Republiku, 46. punkts.

<sup>248</sup> Piemēram, Itālijā (Civillikuma 2112. pants un likums Nr. 276/2003) – sk. Novella, M. and Vallauri, M. L. Employee Rights on Transfer of Undertakings: Italian Legislation and EC Law // European Law Journal, Vol. 14, Issue No. 1, January 2008, pp. 59–61.

<sup>249</sup> Pārejas direktīva tika pieņemta franču tiesību doktrīnas virzienā un izmainīja anglosakšu tiesību pieeju šim jautājumam par to, ka darba līgums nav nododams tālāk. Arī Latvijas darba tiesībās ir atzīts, ka darbinieka saistība ir personiska (CL 2184. pants), bet darba līgums neizbeidzas ar darba devēja (fiziskas personas) nāvi (DL 116. pants un CL 2195. pants). Vienīgais izņēmums ir gadījumā, ja darba pienākumu veikšana ir cieši saistīta ar darba devēja personu (piemēram, veselības aprūpe).

<sup>250</sup> Social Action Programme 1974, par kuru dalībvalstis vienojās 1972. gada Parīzes samītā sociālo un darba standartu harmonizēšanai; sk. “Proposal for a Directive of the Council on harmonisation of the legislation of the rights and advantages of employees in the case of mergers, takeovers and amalgamations”, COM (74) 351 final ½.

<sup>251</sup> Informācija no Eiropas Komisijas. Tiešsaiste [skatīts 2008. gada 15. janvārī] Pieejams: [www.europa.eu.int](http://www.europa.eu.int)

<sup>252</sup> Resolution of 21 January 1974 concerning the implementation of a Social Action Programme.



tālejošas sekas attiecībā uz darbinieku sociālo situāciju. Dalībvalstis ne vienmēr rīkojas pietiekami efektīvi darbinieku aizsardzībai.<sup>253</sup> Tāpēc 20. gadsimta septiņdesmitajos gados tika pieņemtas 3 direktīvas darbinieku aizsardzībai Eiropas Savienības kopējā darba tirgū: direktīva par kolektīvo atlaišanu (1975), uzņēmumu pārejas direktīva (1977)<sup>254</sup> un darba devēja maksātspējas direktīva (1980). Tomēr tāpat kā divas iepriekšminētās direktīvas par kolektīvo atlaišanu un darba devēja maksātspēju, 1977. gada pārejas direktīva koncentrējās uz uzņēmumu restrukturizāciju nacionālā līmenī, kas nebija pietiekami. 1986. gadā tika pievērsta uzmanība transnacionālai restrukturizācijai un liela mēroga ekonomiskām pārmaiņām.<sup>255</sup> Pārejas direktīvas preambulas 8. rindkopa paredz, ka tiesiskās drošības un pašlīvības apsvērumi prasa, lai tiesību pārejas juridiskā koncepcija būtu skaidrota, ņemot vērā EST praksi. Šī ir būtiska piebilde saistībā ar Pārejas direktīvu, ņemot vērā EST bagāto judikatūru par uzņēmuma pārejas jautājumiem.

Pārejas direktīvas mērķis viennozīmīgi ir vērsts uz darbinieku aizsardzību un to, lai uzņēmuma ieguvējs [tiesību saņēmējs] turpinātu ar darbiniekiem tādas pašas kvalitātes darba līgumus vai darba tiesiskās attiecības un nepieļautu, ka attiecīgie darbinieki uzņēmuma pārejas dēļ tiek nostādīti nelabvēlīgā situācijā.<sup>256</sup> Pastāvošās ekonomiski pamatotās darba vietas ir jāaglabā, jo tas nepieciešams stratēģijas “Eiropa 2020” mērķu sasniegšanai, proti, nodarbinātības palielināšanai ES darba tirgū par 15% līdz 2020. gadam.<sup>257</sup> EST ir atzinusi, ka ekonomiski stabilas vienības neatņemama sastāvdaļa ir darbinieki.<sup>258</sup>

---

<sup>253</sup> COM (74) 351 final ½, p. 2.

<sup>254</sup> Pārejas direktīva 77/187/EEK tika pieņemta 1977. gada 14. februārī.

<sup>255</sup> Barnard, C. *EC Employment Law*. Oxford University Press, 2006. The 3rd edition, p. 620.

<sup>256</sup> EST 1987. gada 17. decembra spriedums lietā 287/86 *Ny Molle Kro*, ECR, para 25, un EST 2005. gada 26. maija spriedums lietā C-478/03 *Celtec Ltd pret John Astley*, 26. punkts.

<sup>257</sup> Eiropas Komisijas 2010. gada 3. marta paziņojums COM(2010) EIROPA 2020 stratēģija gudrai, ilgtspējīgai un integrējošai izaugsmei. Teksts pieejams: [http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1\\_LV\\_ACT\\_part1\\_v1.pdf](http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_LV_ACT_part1_v1.pdf), pēdējo reizi apmeklēts 2011. gada 27. janvārī. ES mērķis – līdz 2020. gadam sasniegt 75% nodarbinātības līmeni šodienas 60% vietā, nodrošināt labklājību, ilgtspējīgu sociālo modeli, ekonomisko izaugsmi, finanšu stabilitāti. Bet ES, sākot no 2012. gada, sāks sarukt produktīvā vecuma (15–64 gadi) iedzīvotāju skaits.

<sup>258</sup> EST 1992. gada 16. decembra spriedums apvienotajās lietās C-132/91, C-138/91 un C-139/91 *Grigorios Katsikas v Angelos Konstantinidis and Uwe Skreb and Günter Schroll v PCO Stauereibetrieb Paetz & Co Nachfolger GmbH*.

Pārejas direktīva daļēji harmonizē<sup>259</sup> uzņēmuma pārejas procesu Eiropas Savienībā. Pārejas direktīva ir izpelnījusi kritiku, ka iejaucas brīvā uzņēmējdarbībā, it īpaši cilvēkresursu pārgrupēšanā. Tomēr, kā varēja manīt no darba tiesību attīstības mērķa – šāda iejaukšanās sevi attaisnojusi kā taisnīga un nepieciešama darbiniekam kā sociāli vājākas puses aizsargāšanai. Galvenais, lai regulatorā likuma iejaukšanās būtu efektīva.

Pārejas direktīvas efektivitātes līmeni var izmērīt arī Eiropas Komisijas ziņojumos: 1) 1992. gada SEC(92)857 ziņojuma par 12 dalībvalstīm un 2) 2007. gada ziņojuma par 25 dalībvalstīm, kā arī EST judikatūras un Eiropas Komisijas 1997. gada memoranda (COM(97)85) par darbinieku tiesībām uzņēmumu pārejas gadījumā.<sup>260</sup> Attiecībā uz efektivitāti Eiropas Komisija ir atzinusi, ka Pārejas direktīvas sociālās aizsardzības efektivitāte ir ļoti augsta.<sup>261</sup> Ņemot vērā Pārejas direktīvas biežo parādīšanos EST izskatāmo jautājumu vidū, šim apgalvojumam var piekrist tikai daļēji. Pārejas direktīvas 11. pants paredz, ka

*“dalībvalstis dara zināmus Komisijai normatīvo un administratīvo aktu noteikumus, ko tās pieņem jomā, uz kuru attiecas šī direktīva”.*

Dalībvalstīm bija dots trīs mēnešu termiņš (2001. gada 17. jūlijs), lai ieviestu Pārejas direktīvas normas un veiktu nepieciešamās izmaiņas nacionālajās tiesībās. Arī Latvija, vēl nebūdamā ES dalībvalsts, 2002. gadā īstenoja Pārejas direktīvas prasības ar pieciem DL pantiem. Tāpēc, analizējot Pārejas direktīvu, tiks apskatīta tās ieviešana Latvijā. Atsevišķas normas Latvijas darba tiesībās (piemēram, valsts pārvaldēs strādājošo ekvivalenta aizsardzība) pārsniedz Pārejas direktīvas *de minimis* prasības darbinieku aizsardzībā uzņēmuma pārejas gadījumā.

Ziņojumā par Pārejas direktīvas īstenošanu ir konstatēts, ka Latvija nav pilnībā ieviesusi atsevišķas direktīvas normas, piemēram, 3. panta 4. punkta a) un b) apakšpunktu – par darbinieku tiesībām uz tūlītēju vai perspektīvu vecuma pabalstu un 4. panta

---

<sup>259</sup> Direktīvas 7. un 8. pants. Sk. arī Garde, “Partial harmonization and European Social Policy: A Case Study on the Acquired Rights Directive” (2002-3) 5 CYELS, 173.

<sup>260</sup> Šis Eiropas Komisijas memorands tika pārskatīts 2004. gadā – sk. Commission services working document, Memorandum on rights of workers in cases of transfers of undertakings, situation as of 30 October, 2004.

<sup>261</sup> European Commission memorandum on Acquired Rights of Workers in Cases of Transfers of Undertakings (<http://europa.eu.int/comm/dg05/soc-dial/labour/memo/memoen.htm>). Hunt, “The Court of Justice as a Policy Actor: the Acquired Rights Directive” (1998) 18 Legal Studies 336.

2. punktu – par darba devēja atbildību, izbeidzot darba tiesiskās attiecības gadījumā, ja tas kaitē darbiniekam, un 6. panta 1. punkta trešo un ceturto daļu – par darbinieku pārstāvību uzņēmuma maksātnespējas gadījumā. Šie gadījumi tiks sīkāk iztirzāti promocijas darba apakšnodaļā par darbinieku individuālo un kolektīvo aizsardzību.

Pārejas direktīva atzīta par vienu no sarežģītākajiem ES sekundārajiem normatīvajiem aktiem, ko apliecina bieži uzdotie prejudiciālie jautājumi par Pārejas direktīvas normu piemērošanu EST. Tas liek aizdomāties par Eiropas sociālā modeļa efektivitāti kopumā un nākotnes attīstību, kā arī apstiprina to, ka ES ir vispāratzīta ar tās atšķirīgo pieeju un sarežģītību daudzos jautājumos.<sup>262</sup> Latvijas darba tiesībās ir salīdzinoši vienkāršāka pieeja uzņēmuma pārejas regulējumam, tomēr piemērošanas ziņā vērojami būtiski trūkumi. Turpmākajās nodaļās tiks analizēts Pārejas direktīvas materiāltiesiskais tvērums (*ratione materiae*), personas, uz kurām tā attiecas (*ratione personae*), un teritorija (*ratione loci*) Latvijas tiesību kontekstā.

### **1.1.1. Pārejas direktīvas *ratione materiae***

Pārejas direktīva attiecas uz jebkuru uzņēmuma, uzņēmējsabiedrības vai uzņēmuma vai uzņēmējsabiedrības daļas [īpašum]tiesību pāreju citam darba devējam īpašumtiesību nodošanas vai uzņēmumu apvienošanas gadījumā (*Pārejas direktīvas 1. panta a) punkts*). Jebkurš uzņēmums – tas nozīmē uzņēmējsabiedrība gan ar privātu, gan valsts kapitālu. Šajā sadaļā ietilpst viss, kas var būt par uzņēmuma pārejas tiesisko pamatu un veidu.

Pārejas direktīvas 1. panta c) punkts paredz, ka direktīva attiecas uz privātiem un valsts uzņēmumiem, kas iesaistīti saimnieciskā darbībā, turklāt neatkarīgi no tā, vai tie darbojas peļņas gūšanas nolūkā vai nē. Tātad galvenais ir, lai uzņēmuma pārejas subjekts būtu saimnieciskās darbības veicējs. Pārejas direktīvas izpratnē nav būtiski vai kapitālsabiedrības daļas turētājs ir privātpersona vai publiska persona (valsts, pašvaldība), orientēta uz peļņu vai nē. Turklāt Pārejas direktīvas kontekstā vērojama atšķirīga jēdziena

---

<sup>262</sup> Engelbrekt, Antonina Bakardjieva. Article “Institutional Theories, EU Law and the Role of the Courts for developing a European Social Model”. *The Role of Courts in Developing a European Social Model: Theoretical and Methodological Perspectives*. DJØF Publishing, 2010, p. 299.

“valsts” izpratne, kas redzams no tādiem EST spriedumiem kā lietās *Marshall I*<sup>263</sup> un *Foster v. British Gas*,<sup>264</sup> kurā valsts jēdziena paplašināšana bija nepieciešama ES sekundāro tiesību aktu (direktīvu) efektīvai piemērošanai.

Tas nozīmē, ka Pārejas direktīva vienlīdz attiecas uz sabiedrību ar privātu kapitālu, kā arī uz valsts vai pašvaldību kapitālsabiedrībām. Atbilstoši likuma “Par valsts un pašvaldību kapitāla daļām un kapitālsabiedrībām” 1. panta 4., 5., 6. un 6.<sup>1</sup> punktam izšķir valsts, pašvaldību, privāto un publiski privāto kapitālsabiedrību atkarībā no kapitāla daļu turētāja (valsts, pašvaldība, privātpersona vai iepriekšminētie subjekti kopā). Tādējādi Pārejas direktīva attiecas gan uz SIA ar privātu kapitālu, gan uz VAS “Latvenergo” (kā to var redzēt no Latvijas tiesu prakses uzņēmuma pārejas gadījumā) vai VAS “Latvijas Pasts”.

SDO pētījumā<sup>265</sup> ir atzīts, ka publiskais sektors pirmām kārtām ir civildienests, bet arī valsts un pašvaldību kapitālsabiedrības ir para-publiskais sektors. Turklāt, arī starptautiskā ekonomikas nozaru standartklasifikācija (*NACE*) satur kategoriju “publiskā pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā drošība”, iekļaujot publiskajā sektorā tikai ministrijas un citas centrālās, reģionālās un vietējās pārvaldes iestādes.<sup>266</sup> Savukārt Beļģija atšķirībā no Latvijas ir izdarījusi atrunu, ka valsts kapitālsabiedrības nav Pārejas direktīvas subjekti. Jāatzīmē, ka šāda Beļģijas atruna ir pretrunā Pārejas direktīvas 1. panta 1. punkta c) apakšpunktam un 8. pantam, jo Pārejas direktīva skaidri nodala valsts kapitālsabiedrības no valsts pārvaldes sektora.

Publiskais (valsts) uzņēmums nevar būt valsts vai pašvaldības iestāde, jo tās neveic saimniecisko darbību, bet gan pilda administratīvās funkcijas.

Valsts pārvaldes un pašvaldības iestādes ir publiskās varas nesēji. Pārejas direktīvas 1. panta 1. punkta c) apakšpunkts paredz, ka valsts pārvaldes iestāžu veikta administratīva reorganizācija vai administratīvo funkciju pārdale starp valsts iestādēm nav uzņēmuma pāreja DL izpratnē. Iepriekš analizētā EST judikatūra un spriedums lietā

---

<sup>263</sup> EST 1986. gada 26. februāra spriedums lietā 152/84 *M. H. Marshall v Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching)*. ECR 1986, page 723.

<sup>264</sup> EST 1990. gada 12. jūlija spriedums lietā 188/89 *A. Foster and others v British Gas plc.*, ECR 1990, page I-3313.

<sup>265</sup> Gernigon B. Labour relations in the public and para-public sector. Working paper No. 2. International Labour Office, Geneva, 2007.

<sup>266</sup> Sk. arī 2010. gada marta ziņojumu “Darba attiecību specifika publiskajā sektorā. Kolektīvās pārrunas un darba koplīgumi publiskajā sektorā”. Rīga, LBAS.

*Henke*<sup>267</sup> apliecina, ka EST atzīst uzņēmuma pāreju privatizācijas ceļā, tomēr starp valsts iestādēm nē. Tieši subjekti<sup>268</sup> un publiskās varas funkciju izpilde<sup>269</sup> ir noteicošais faktors, vai Pārejas direktīva ir piemērojama vai ne. Attiecīgi arī DL 117. panta otrā daļa ir izslēgusi valsts pārvaldes iestāžu vai pašvaldību administratīvo reorganizāciju un vienas iestādes administratīvo funkciju nodošanu citai iestādei no pārejas noteikumu tvēruma. Tas ir loģisks solis attiecībā uz valsts pārvaldes iestādēm, jo atbilstoši APL 1. panta pirmajai daļai iestāde var būt arī amatpersona, kuru nav iespējams “reorganizēt”. Attiecībā uz pašvaldībām situācija nav tik viennozīmīga.

Viens no visaktuālākajiem administratīvās reformas piemēriem publiskajā sektorā bija rajonu pašvaldību reorganizācija.<sup>270</sup> 1996. gadā konceptuāli tika nolemts reorganizēt pašvaldības, bet tikai pēc 12 gadiem, 2008. gadā tika faktiski uzsākta rajonu pašvaldību reorganizācija.<sup>271</sup> Atbilstoši likuma “Par pašvaldībām” 21. panta pirmās daļas 8. punktam domes kompetencē ietilpst “izveidot, reorganizēt un likvidēt pašvaldības iestādes, pašvaldības kapitālsabiedrības, biedrības un nodibinājumus, apstiprināt pašvaldības iestāžu nolikumus”.

Protams, šī reorganizācija ietekmēja arī daudzus darbiniekus, uz kuriem nav attiecināmi DL noteikumi, taču arī cita speciāla tiesiska regulējuma nav.<sup>272</sup> Šim viedoklim var piekrist tikai daļēji, jo arī rajonu pašvaldību darbinieki atbilstoši DL 117. panta otrajai daļai ir aizsargāti no netaisnīgas atlaišanas. Turklāt Administratīvo teritoriju un apdzīvoto vietu likuma pārejas noteikumu 13. punkta 2. teikums paredz, ka

*“novada pašvaldība ir attiecīgajā novadā iekļauto vietējo pašvaldību institūciju, finanšu, mantas, tiesību un saistību pārņēmēja”.*

---

<sup>267</sup> Sk. EST 1996. gada 15. oktobra spriedums lietā C-298/94 *Annette Henke v Gemeinde Schierke and Verwaltungsgemeinschaft Brocken*, ECR 1996, page I-4989.

<sup>268</sup> Briede, J. Administratīvais akts. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2003, 39. lpp.

<sup>269</sup> Barnard, C. EC Employment Law. Oxford University Press, 2006. The 3rd edition, p. 646.

<sup>270</sup> Rajonu pašvaldību pirmskara Latvijas tiesību doktrīnā dēvēja par vietējo pašvaldību, kura ir noteiktās teritoriālās robežās pastāvoša vietējās sabiedrības publiski-tiesiska organizācija likumā noteiktu publiskās administrācijas uzdevumu veikšanai. Sk. Dišlers, K. Ievads administratīvo tiesību zinātnē. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2002, 202. lpp.

<sup>271</sup> Jaunzeme, K. Stucka, A. Rajonu pašvaldību reorganizācijas aktuālie jautājumi//Jurista Vārds, Nr. 10 (563), 2009. gada 10. marts.

<sup>272</sup> Turpat.

Tādējādi līdzīgi kā sociāli atbildīga prakse privātā sektorā diktē nepieciešamību izstrādāt sociālo plānu,<sup>273</sup> arī publiskajā sektorā ir jāizstrādā rīcības plāns attiecībā uz darbiniekiem, lai ievērotu Rajonu pašvaldību reorganizāciju likuma 9. pantu, kas paredz atgriezenisko saiti Administratīvo teritoriju un apdzīvoto vietu likuma pārejas noteikumu 13. punkta 2. teikumam. Šobrīd jau spēku zaudējušo 2008. gada 2. septembra MK noteikumu Nr. 713 “Rajona pašvaldības reorganizācijas kārtība” 26. punkts paredzēja rajona, pilsētas, pagasta vai novada vadītāja pienākumu ne vēlāk kā vienu mēnesi iepriekš rakstveidā informēt darbiniekus par institūcijas pāreju.

Labākais variants būtu pēc iespējas iesaistīt darbiniekus [viņu pārstāvjus] reorganizācijas procesā, un šajā gadījumā tas būtu iespējams tikai nacionāla līmeņa sociālā dialogā, lai veidotu sociāli atbildīgu un ekonomiski pārdomātu darbību ilgtermiņā.

Uzņēmuma pārejas noteikumi nav attiecināmi uz jūras kuģiem. Šis izņēmums tāpat kā valsts iestāžu reorganizācija vai publisko funkciju nodošana nav pakļauts uzņēmuma pārejas regulējumam tā specifikas dēļ.<sup>274</sup> Pārejas direktīvas 1. panta 3. punkts un attiecīgi DL 117. panta trešā daļa paredz, ka *uzņēmuma pārejas noteikumi neattiecas uz jūras kuģiem*. Līdzīgs ierobežojums iekļauts arī DL 14. panta piektajā daļā, kas paredz, ka darbinieku nosūtīšanas noteikumi neattiecas uz tirdzniecības flotes uzņēmumu kuģu apkalpēm.

1999. gadā Eiropas Komisija ierosināja attiecināt Pārejas direktīvu arī uz jūras kuģiem, tomēr pēdējā versijā tas palika dalībvalstu ziņā.<sup>275</sup> Divpadsmit<sup>276</sup> no divdesmit piecām ES dalībvalstīm tomēr ir izvēlējušās attiecināt Pārejas direktīvas noteikumus arī uz jūras kuģiem. Tas ir iespējams, vadoties no Pārejas direktīvas 8. panta. Latvija izvēlējās neattiecināt DL aizsardzību uz jūrnikiem. Atbilstoši “Jūras kodeksa” 286.

---

<sup>273</sup> Autores piedāvātā definīcija: sociālais plāns ir pasākumu kopums, kuru pieņem darba devējs un darbinieku pārstāvji (arodbiedrība), lai vienotos par darbinieku tiesiskajām, sociālajām un ekonomiskajām garantijām uzņēmuma pārejas gadījumā, kā arī pirms un pēc tās. Francijā sociālie plāni ir obligāta prasība uzņēmumiem, kas nodarbina vairāk nekā 50 darbiniekus.

<sup>274</sup> Piemēram, atšķirīgs ir darba līguma definējums un tas, ka attiecības tiek slēgtas uz noteiktu laiku. Jūras kodeksa 288. panta pirmā daļa paredz, ka jūrnika darba līgums ir rakstveida vienošanās starp kuģa īpašnieku vai berbouta fraktētāju un personu, kuru pieņem darbā noteiktu darba pienākumu veikšanai uz kuģa.

<sup>275</sup> Watson, P. EU Social and Employment Law Policy and Practice in an Enlarged Europe. Oxford University Press, 2009, p.177.

<sup>276</sup> Vācija, Igaunija, Spānija, Francija, Lietuva, Ungārija, Austrija, Polija, Slovēnija, Slovākija, Zviedrija un Apvienotā Karaliste.

panta pirmajai daļai DL ir vispārējais likums.<sup>277</sup> Speciālais likums visiem kuģiem, kas atrodas Latvijas jurisdikcijā esošajos ūdeņos, ir 2003. gada 29. maija likums “Jūras kodekss”.<sup>278</sup>

Atbilstoši Jūras kodeksa 304. pantam kuģa īpašnieka maiņa ir pamats darba tiesisko attiecību izbeigšanai, ja vien darbinieki rakstveidā neiesniedz apstiprinājumu par vēlmi turpināt darba tiesiskās attiecības. Jūras kodeksa 304. pants paredz, ka,

*“ja mainās Latvijas kuģa īpašnieks, visus uz kuģa strādājošos jūrniekus atbrīvo no darba, ievērojot Darba likuma normas, ja vien viņi rakstveidā neapliecina, ka piekrīt turpināt darbu uz šā kuģa līdz reisa beigām, un ja reiss netiek pārtraukts”.*

Var secināt, ka atšķirībā no citām ES dalībvalstīm ne DL, ne “Jūras kodekss” kā speciālais likums nesatur noteikumus par jūrnieku garantijām pārejas procesā. Turklāt arī pārējie DL noteikumi ir attiecināmi uz jūrniekiem nepilnā apmērā (jūrniekiem ir atšķirīga atlaišanas kārtība, darba organizācija un citi darba apstākļi). Tiesību doktrīnā tam ir rasts izskaidrojums, proti, izolētība uz kuģa klāja ietver juridiskās sekas, piemēram, jūras paražu ievērošana.<sup>279</sup> Piemēram, attiecībā uz darba tiesisko attiecību izbeigšanu ir paredzēts, ka

*“par darba līguma izbeigšanu pēc darba devēja iniciatīvas, norādot iemeslus, kuģa kapteinis informē jūrnieku rakstveidā vismaz 24 stundas pirms atbrīvošanas no darba uz kuģa. Šīs prasības neievērošanas gadījumā jūrniekam ir tiesības uz darba samaksas kompensāciju par laiku līdz darba līguma termiņa beigām”* (Jūras kodeksa 303. pants).

Latvijā darba tiesības vēl nav “izaugušas” līdz jūrnieku aizsardzībai uzņēmuma pārejā, bet tas ir iespējams, kā to apliecina Igaunijas un vēl 11 citu ES dalībvalstu piemērs.

Nobeigumā jāatzīmē, ka Pārejas direktīvas tvērumš ir plašs, tomēr tajā ir vairākas būtiskas nepilnības, raugoties no darbinieku tiesību aizsardzības viedokļa. Pirmkārt, ir

---

<sup>277</sup> Norma paredz: “Jūrnieka darba tiesiskās attiecības regulē Darba likums un citi darba tiesiskās attiecības reglamentējoši normatīvie akti, ja šajā kodeksā nav noteikts citādi.”

<sup>278</sup> Jūras kodekss ir spēkā no 2003. gada 1. augusta, Latvijas Vēstnesis, 2003. gada 18. jūnijs, Nr. 91 (2856). Darba specifikas dēļ jūrnieki neatkarīgās Latvijas laikā nekad nav bijuši pakļauti DL. Attiecībā uz jūrniekiem – 1928. gadā tika izdoti “Noteikumi par jūrniekiem” un šis regulējums daļēji turpinās arī šodien ar 1994. gada LR Ministru kabineta izdotajiem “Latvijas Jūrniecības noteikumiem (Jūras kodekss)” un 2003. gada 29. maija jauno “Jūras kodeksu”.

<sup>279</sup> Seafarers' Rights. Eds. Fitzpatrick, D and Anderson, M. Oxford University Press, 2005, pp. 8–9.

nepieciešams iekļaut Pārejas direktīvas tvērumā vairākuma daļu pirkuma līgumus (*share deal*) kā uzņēmuma pārejas gadījumu un, otrkārt, ir nepieciešams precizēt Pārejas direktīvas *ratione personae* – “darbinieka” sapratni, lai netiktu mazināta ES tiesību efektivitāte darbinieku aizsardzībā uzņēmuma pārejas gadījumā.

### **1.1.2. Pārejas direktīvas *ratione personae***

Pārejas direktīva ir attiecināma un piemērojama tikai darbiniekiem. Pārejas direktīva ir deleģējusi tiesības dalībvalstīm likumos vai koplīgumos definēt darbinieka jēdzienu. Tāpēc šobrīd ES līmenī ir ļoti daudz atšķirīgu definīciju jēdzienam “darbinieks”. Šobrīd nav vienotas pieejas ES līmenī, uz ko attiecināt Pārejas direktīvas sniegto aizsardzību. Pārejas direktīvas 2. panta 2. punkts paredz vienīgi to, ka direktīva neierobežo valstu tiesību aktus attiecībā uz darba līguma vai darba attiecību definīciju. Līdz ar to šobrīd nav viennozīmīgas sapratnes par darbinieka jēdzienu ne tikai ES tiesībās, bet arī Latvijas tiesībās, kuras ir pat veiksmīgāk tikušas galā ar darbinieka definējumu.

Darba līgums ir centrālais darba tiesisko attiecību elements. Darba līgums uzskatāms par noslēgtu ar brīdi, kad darbinieks un darba devējs ir vienojušies par veicamo darbu un darba samaksu, kā arī darbinieka turpmāku pakļaušanos noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem (DL 39. pants).

Darba līgums ir darba tiesību centrālais elements, pamatojoties uz kuru tā puses iegūst darba devēja un darbinieka statusu. Atbilstoši DL 28. panta pirmajai daļai “*darba devējs un darbinieks savstarpējās darba tiesiskās attiecības nodibina ar darba līgumu*”.

Tomēr ne visus jautājumus puses var noteikt, vienojoties savā starpā, jo darba devējam ir jāievēro likuma imperatīvās normas par darba laiku, samaksu un obligāto sociālo apdrošināšanu, bet darbiniekam ir jāpakļaujas darba devēja noteiktai kārtībai. Atbilstoši 1991. gada 14. oktobra Padomes Direktīvas 91/533/EEK par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem<sup>280</sup> 2. panta 2. punktam (kas īstenota Latvijā ar DL 40. pantu) darba devējam ir pienākums sniegt informāciju darbiniekam par:

---

<sup>280</sup> Padomes Direktīva 91/533/EEK par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem, OV L 288, 18.10.1991. 32.–35. lpp.



- “a) pušu personību;*
- b) darba vietu; ja nav noteiktas vai pamata darba vietas, tad norāda, ka darbinieks ir nodarbināts vairākās vietās, kā arī reģistrēto uzņēmējdarbības vietu vai, ja vajadzīgs, darba devēja dzīvesvietu;*
- c) i) darbinieka amata nosaukumu, pakāpi, darba raksturu vai kategoriju; vai  
ii) vispārīgu darba raksturojumu vai aprakstu;*
- d) darba līguma vai darba attiecību uzsākšanas laiku;*
- e) pagaidu darba līguma vai darba attiecību gadījumā – to ilgumu;*
- f) ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgumu, ko darbinieks ir tiesīgs izmantot, vai, ja to nevar norādīt, informāciju sniedzot, tad procedūras šāda atvaļinājuma piešķiršanai un noteikšanai;*
- g) paziņošanas termiņu, kas jāievēro darba devējam un darbiniekam, ja to darba līgums vai darba attiecības tiek pārtrauktas, vai, ja to nevar norādīt, informāciju sniedzot, tad metode šāda paziņošanas termiņa noteikšanai;*
- h) darbiniekam paredzētās atlīdzības sākotnējo pamatsummu, citas sastāvdaļas un izmaksas biežumu;*
- i) darbinieka parastās darba dienas vai nedēļas ilgumu;*
- j) vajadzības gadījumā:*
- k) koplīgumus, kas reglamentē darbinieka darba apstākļus”.*

Noslēdzot darba līgumu, darbinieks uzņemas darba tiesiskās saistības attiecībā pret darba devēju. Tomēr atšķirībā no citiem civiltiesiskiem līgumiem darbiniekam ir ne tikai pienākums godprātīgi veikt darba līgumā noteiktos pienākumus un funkcijas, bet darbinieks arī ir pakļauts darba devēja rīkojumiem, darba devēja noteiktai kārtībai un citiem attiecīgajā uzņēmumā spēkā esošiem noteikumiem. Darba līguma priekšmetam jābūt pietiekami konkrēti definētam vai nu pašā līgumā, vai arī tam pievienotajā darba pienākumu (amata) aprakstā. Jo konkrētāk darba līgumā ir noteikts veicamais darbs, jo mazākas iespējas darba devējam ar saviem rīkojumiem uzdot darba līgumā neparedzētu darbu.

Ne vienmēr tiek ievērota darba līguma rakstveida forma, bet tas neatņem darbiniekam piešķirto aizsardzību. Atbilstoši DL 41. panta pirmajai daļai, ja nav ievērota darba līguma rakstveida forma, darbiniekam ir tiesības prasīt darba līguma izteikšanu

rakstveidā. Tādējādi jākonstatē darba tiesisko attiecību pastāvēšanas fakts caur izmeklēšanu un faktisko apstākļu izvērtēšanu. Mutiskam darba līgumam ir tieši tādas pašas sekas kā rakstveidā izteiktam. Pretējā gadījumā var izveidoties absurda situācija, kurā bez rakstiska darba līguma nav un nevar pastāvēt darba tiesiskās attiecības un netiek nodibinātas darba līgumam raksturīgās tiesiskās sekas.<sup>281</sup> Protams, ka šāds nav likuma mērķis. Darbinieka un darba devēja vienošanās izteikšana rakstveida formā nenozīmē vienīgi to, ka obligāti jābūt sastādītam sevišķam darba līguma aktam divos eksemplāros, ko parakstījušas puses – tas būtu pārprasts formālisms.<sup>282</sup>

Tāpat darbiniekam ir tiesības prasīt darba līguma izteikšanu rakstveidā, izmantojot jebkurus pierādījumus, kas attiecas uz darba tiesisko attiecību pastāvēšanu un šo attiecību saturu. Šajā jautājumā darbinieka radošumu ierobežo CPL noteiktie pierādīšanas līdzekļi. Praksē vislielākās grūtības mutisku darba līgumu gadījumā ir konstatēt darba tiesisko attiecību ilgumu un samaksu, kas ir darba līguma būtiska sastāvdaļa Attiecībā uz darba samaksu ir ņemams vērā CL 2181. pants, kurā ir ietverts “tiesas ieskata princips”. Tiesai, nosakot konkrēto darba samaksas apmēru, jāspriež pēc taisnības apziņas un vispārīgiem tiesību principiem.<sup>283</sup> Tomēr praksē šī norma darbiniekiem likās “par sarežģītu”. Tāpēc iejaucās likumdevējs un no 2010. gada 25. marta ir ieviesta darba tiesisko attiecību trīs mēnešu darba tiesisko attiecību pastāvēšanas prezumpcija ar darbiniekam noteiktu minimālo algu. DL 41. panta trešā daļa paredz:

*“ja darba devējs nenodrošina darba līguma noslēgšanu rakstveidā un darba devējs vai darbinieks nevar pierādīt citu darba tiesisko attiecību pastāvēšanas ilgumu, noteikto darba laiku un darba samaksu, uzskatāms, ka darbinieks jau nodarbināts trīs mēnešus un viņam ir noteikts normālais darba laiks un minimālā mēneša darba alga”.*

DL 41. panta trešā daļa ir uzskatāms publiskā elementa piemērs darba tiesiskajās attiecībās. Darba tiesību duālais privāti publiskais un nacionāli starptautiskais raksturs ir

---

<sup>281</sup> Kalniņš, E. Darba līguma rakstveida forma un tās neievērošanas tiesiskās sekas//Latvijas Vēstnesis, 1999, Nr. 62/63, 73/74.

<sup>282</sup> Kalniņš, E. Darba līguma rakstveida forma un tās neievērošanas tiesiskās sekas//Latvijas Vēstnesis, 1999, Nr. 62/63, 73/74.

<sup>283</sup> Civillikuma komentāri: ceturtā daļa. Saistību tiesības. Balodis, K., Bitāns, A., Grūtups, A., Kalniņš, E., Petrovičs, S., Torgāns, K., Višņakova, G.; red. prof. Torgāns, K. Rīga: Mans Īpašums, 1998, 507. lpp.

izskaidrojams vēsturiskās attīstības aspektā. Darba tiesības regulē tiesiskās attiecības starp darba devēju un darbinieku un ietver darba tiesiskajām attiecībām piemērojamās tiesību normas, kas veido abstrakti formulētu vispārobligātu uzvedības priekšrakstu iekšēji vienotu un saskaņotu kopumu jeb sistēmu.<sup>284</sup> Tiesību teorijā tiek izdalītas divas darba tiesību skolas: konverģences diverģences skola. Konverģences skolas galvenais mērķis ir satuvināt ražošanu un darba tiesiskās attiecības. Diverģences skola ietver to, ka darba attiecības ir apakšsistēma valdošajai politiskajai sistēmai, un tādējādi atspoguļo nacionālos apstākļus un kultūras vērtības.<sup>285</sup> Atbilstoši šim darba tiesību mērķim (pamatuzdevumam) ir jāiztulko un jāpiemēro ne tikai DL noteikumi, bet arī darba līguma noteikumi. Šis mērķis ir ietverts arī Darba likuma 6. pantā. Saskaņā ar Darba likuma 6. panta pirmo daļu nav spēkā darba koplīguma, darba kārtības noteikumu, kā arī darba līguma un darba devēja rīkojumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli.

Izņēmuma kārtā ir iespējams arī darbs bez atlīdzības, piemēram, bērnu darbs vecāku saimniecībā,<sup>286</sup> sieviešu darbi mājsaimniecībā vai brīvprātīgo darbs nevalstiskas organizācijas labā. Šajā sakarā jāmin LR Tieslietu ministrijas izstrādātais likumprojekts par grozījumiem CL, ieviešot brīvprātīgā darbu, atsaucoties uz Eiropas Parlamenta 2008. gada 22. aprīlī pieņemto rezolūciju par brīvprātīgā darba nozīmi ekonomiskajā un sociālajā kohēzijā. Likumprojekts paredz, ka brīvprātīgā darba izmantošanas tiesiskais pamats ir līgums par brīvprātīgā darbu, saskaņā ar kuru brīvprātīgais uzņemas bez atlīdzības veikt otras puses – brīvprātīgā darba organizētāja uzdevumus, kas atbilst tā nolikumā, statūtos vai satversmē noteiktam mērķim, kam nav mantiska rakstura.<sup>287</sup> Šeit jāuzsver Eiropas Parlamenta 2008. gada 22. aprīļa rezolūcijas “par brīvprātīgā darba nozīmi ekonomiskajā un sociālajā kohēzijā” 7. punkts, kas paredz, ka brīvprātīgo kustībai un brīvprātīgo darbam nav jāaizstāj algotais darbs.

---

<sup>284</sup> Civillikuma komentāri: ceturtnā daļa. Saistību tiesības. Balodis, K., Bitāns, A., Grūtups, A., Kalniņš, E., Petrovičs, S., Torgāns, K., Višņakova, G.; red. prof. Torgāns, K. Rīga: Mans Īpašums, 1998, 500.–503. lpp.

<sup>285</sup> Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrial Market Economy, edited by R. Blanpain, C. Engels, VIIth and revised edition, Kluwer Law International, The Hage, London, Boston, 2001, p. 3.

<sup>286</sup> *Ibid.*

<sup>287</sup> sk. *TManot\_290610\_grozijumsCL; Likumprojekta “Grozījums Civillikumā” sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija).*

Jāatzīmē, ka bezatlīdzības darbs ir pieļaujams tikai izņēmuma kārtā, nodrošinot likumā noteiktās garantijas (piemēram, Bērnu tiesību aizsardzības likumā). Pārejas direktīva uz bezatlīdzības darbu neattiektos, ņemot vērā, ka šajā gadījumā trūkst darbiniekam raksturīgās pazīmes – ekonomiskās atkarības no darba devēja.

Summējot iepriekšminēto, jāsecina, ka Pārejas direktīvas *ratione personae* ietver darbiniekus neatkarīgi no slodzes un darba tiesisko attiecību ilguma, rakstveida darba līguma esamības kā personas, kuras fiktīvi kvalificētas kā uzņēmēji vai pašnodarbinātie. Šāda paplašināta jēdziena “darbinieks” iztulkošana nepieciešama, lai nemazinātu ar ES tiesību (Pārejas direktīvu un EST judikatūru) efektivitāti uzņēmuma pārejas gadījumā. Pilnīgai pretrunu novēršanai ir nepieciešams ieviest vienotu jēdziena “darbinieks” izpratni ES līmenī (Pārejas direktīvā) arī uzņēmuma pārejas gadījumā, kā arī censties pēc iespējas harmonizēt vispārējo jēdziena “darbinieks” izpratni ES tiesībās kopumā.

### **1.1.3. Pārejas direktīvas *ratione loci***

Teritoriālais Pārejas direktīvas piemērošanas ierobežojums ir ietverts Pārejas direktīvas 1. panta 2. punktā, kas paredz, ka “šo direktīvu piemēro, ja un ciktāl uzņēmums, uzņēmēj sabiedrība vai uzņēmuma vai uzņēmēj sabiedrības daļa [īpašum]tiesības, uz kuru pāriet, atrodas Līguma darbības [ES dalībvalstu un Norvēģijā, Islandē un Lihtenšteinā] teritorijā”. Attiecīgi DL ir piemērojams Latvijas teritorijā. Izšķirošais kritērijs *ratione loci* noteikšanai ir uzņēmuma atrašanās vieta jeb saistību attiecībā pret darbiniekiem izpildes vieta, nevis uzņēmuma īpašnieka juridiskā adrese.<sup>288</sup>

Izņēmums varētu būt darba devēja un darbinieka vienošanās par DL piemērojamību ārvalstī, ja vien tas nepasliktinātu darbinieka stāvokli un darba tiesiskās attiecības nebūtu ciešāk saistītas ar šo valsti u.c.

Par pārrobežu piemērojamību ir daudz juridisku pētījumu,<sup>289</sup> un tas ir atzīts par vienu no problemātiskākajiem jautājumiem šobrīd attiecībā uz uzņēmuma pāreju un darbinieku aizsardzību tajā.<sup>290</sup>

<sup>288</sup> Watson, P. EU Social and Employment Law Policy and Practice in an Enlarged Europe. Oxford University Press, 2009, p. 177.

<sup>289</sup> Sk. Study on the application of Directive 2001/23/EC to cross-border transfers of undertakings [CMS 2006]: pieejams ES oficiālajā portālā: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=208> un Study on cross border Transfers of Undertaking (The legal consequences of cross-border transfers of undertakings within the

## 1.2. EST judikatūra

EST un nacionālo tiesu kompetences un atbildība ir skaidri nodalītas: EST galvenais uzdevums ir iztulkot Eiropas tiesības, bet nacionālajām tiesām – vadoties no EST atziņām – piemērot tiesības konkrētajai situācijai.<sup>291</sup> EST galvenais motīvs atbilstoši Pārejas direktīvas mērķiem ir radīt principus, kuri kalpotu kā vadlīnijas nacionālajām tiesām konkrētās situācijās. Šajā procesā EST ir jāizvairās no nacionālo darba un komercsabiedrību īpatnībām, kuras ir atšķirīgas katrā dalībvalstī un paver ļoti plašas (vismaz 27) iztulkošanas variācijas iespējas. Kā jau minēts darba ievadā, Pārejas direktīvai pieder vienas no visvairāk apstrīdēto direktīvu statuss<sup>292</sup> ES ietvaros darba tiesībās. Vērtējot EST judikatūru attiecībā uz Pārejas direktīvu, var pamanīt tiesību tālākveidošanas nozīmi kā EST plaši pielietoto juridisko metodi “objektīvo likuma nepilnību” noregulēšanai.<sup>293</sup> Tiesību tālākveidošana ir plašāk atzīta metode nekā tiesību jaunrade, kas ietver smagnējo jaunu likumu vai tā grozījumu izstrādi, saskaņošanu un pieņemšanu.

Pārsvārā darbinieki prasīja skaidrot uzņēmuma pārejas mezglpunktus prejudiciālā nolēmuma kārtībā. Bieži jautājumi un jēdzienu konkretizēšana uzlika lielu daļu atbildības

---

European Union): pieejams ES oficiālajā portālā  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=208>.

<sup>290</sup> Piemēram, Beļģijā 2010. gada janvārī “General Motors” paziņoja par “Opel Astra” ražotnes slēgšanu Antverpenē, draudot atlaist aptuveni 2600 darbiniekus. Šobrīd ražotne ir gandrīz aizvērta, bet joprojām turpinās sarunas par iespējamo uzņēmējdarbības un darbinieku pārņemšanu, sākot ar 2010. gada oktobri.

<sup>291</sup> Watson, P. *EU Social and Employment Law Policy and Practice in an Enlarged Europe*. Oxford University Press, 2009, p. 168.

<sup>292</sup> Atbilstoši EK Komisijas datiem par Direktīvu 2001/23 un tās priekšteci 77/187 ar grozījumiem 98/50 uz 2005. gada oktobri EST bija izskatītas 47 lietas. Uz 2010. gada 1. jūniju – 45 lietas un vairāki prejudiciālie jautājumi Eiropas Savienības Tiesai: 53/81; 19/83; 135/83; 105/84; 235/84; 24/85; 287/86; 324/86; 101/87; apvienotās lietas 144 un 145/87; C-362/89; C-29/91; C-209/91; apvienotās lietas C-132/91, C-138/91 un C-139/91; C-382/92; C-392/92; C-472/93; C-48/94; apvienotās lietas C-171/94 un C-172/94; C-298/94; C-305/94; C-319/94; C-13/95; C-336/95; apvienotās lietas C-173/96 un C-247/96; C-399/96; C-234/98; C-343/98; C-172/99; C-175/99; C-51/00; C-164/00; C-4/01; C-340/01; C-32/02; C-425/02; C-333/03; C-478/03; apvienotās lietas C-232/04 un C-233/04; C-499/04; C-458/05; C-313/07; C-396/07; C-466/07; C-561/07; C-242/09; C-263/09.

<sup>293</sup> Kalniņš, E. *Tiesību tālākveidošana. Raksti privāttiesībās “Privāttiesību teorija un prakse”*. Rīga, Tiesu namu aģentūra, 2005, 309. un tupm. lpp.

uz EST pleciem un “piespieda lemt par sarežģītiem politiskiem jautājumiem”.<sup>294</sup> Latvijas tiesību zinātnieku vidū ir atšķirīgi viedokļi par to, vai tiesu varas aktam drīkst piemist tiesību kvalitāte.<sup>295</sup>

Prejudiciālie jautājumi ietvēra Pārejas direktīvas mērķus no vienas puses un mainīgo elastīgo tirgu konkurējošajā un nesaudzīgajā vidē no otras. *Stare decisis*<sup>296</sup> doktrīnu attiecībā uz uzņēmuma pārejas lietām iedibināt bija ļoti grūti. Lielais lietu skaits EST liecina, ka likumdošanas process ir par lēnu un smagnēju mainīgajā biznesa vidē, it īpaši ņemot vērā to, ka nacionālai tiesai ir nozīme vērsties EST, prasot prejudiciālo nolēmumu vienīgi tad, ja tās jautājums kaut kādā ziņā atšķiras no tiesas jau agrāk skatītā jautājuma.<sup>297</sup> Šajā sakarā var piekrist tēzei, ka dažkārt EST spriedumā formulētās tēzes ir pretrunā Pārejas direktīvas gramatiskajam tekstam (*contra legem*), kas izskaidrojams ar to, ka EST faktiski nepielieto vēsturisko iztulkošanas metodi.<sup>298</sup> Līdzīgā ceļā ir attīstījušies Eiropas tiesību principi – tiešā ietekme, pārkums. Tādējādi ir pamats secināt, ka liela daļa tiesību, kuras ir piemērojamas uzņēmumu pārejai, ir “tiesnešu radītas tiesības”.

Attiecībā uz EST judikatūru lietās par uzņēmuma pāreju, tiesai daudzkārt ir pārmesti pretrunīgi spriedumi un juridiskais aktīvisms – sevišķi spilgti tas redzams *Schmidt* un *Süzen* lietās. *Schmidt* un *Süzen* lietās var skaidri redzēt, ka EST pēc noteikta laika krasi maina tās pieeju lietās par funkciju nodošanu ārējo pakalpojumu sniedzējiem. Daži no galvenajiem jēdzieniem ir tulkoti pat pretēji tam, par ko pārrunās ir vienojušās dalībvalstis Pārejas direktīvā, tāpēc EST pārmet juridisko aktīvismu, kas faktiski līdzinās Pārejas direktīvas normu iztulkošanai *contra legem*.<sup>299</sup> Juridiskais aktīvisms nozīmē to, ka tiesu iestāde nevis piemēro likumu, bet dod priekšroku citām vērtībām, piemēram,

---

<sup>294</sup> Watson, P. *EU Social and Employment Law Policy and Practice in an Enlarged Europe*. Oxford University Press, 2009, p. 168.

<sup>295</sup> Sk. plašāk: Neimanis, J. *Tiesību tālākveidošana*. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2006, 18. un 19. lpp.

<sup>296</sup> Latīņu valodā – ‘palikt pie tā, kas jau nolemts’.

<sup>297</sup> EST 1963. gada 27. marta spriedums lietā *Da Costa en Schaake NV, Jacob Meijer NV, Hoechst-Holland NV v Netherlands Inland Revenue Administration*, ECR, page 61, un EST 1982. gada 6. oktobra spriedums lietā 283/81 *CILFIT* un *Ministero della sanit un Lanificio di Gavardo SpA*.

<sup>298</sup> Sniedzīte, G. *Tiesnešu tiesību izpratne ārvalstīs (II)/Likums un Tiesības*, 11. sējums, Nr. 2 (114), 2009. gada februāris, 46. lpp.

<sup>299</sup> Sk. plašāk Constantinesco V. *The ECJ as a law-maker: praeter aut contra legem?//Judicial Review in European Union Law*. The Hague-London-Boston: Kluwer Law International, 2000, Vol. I., pp. 73–79.

integrācijas procesa nostiprināšanai ES.<sup>300</sup> Var piekrist, ka EST arvien biežāk ir jāgatavo vērtību spriedumi, kuros ar saturu jāpiepilda dažādas ģenerālklausulas un jādod priekšroka svarīgākai interesei.<sup>301</sup> Arī *Schmidt* un *Süzen* lietās vērojama vērtību vai interešu cīņa, salīdzinot darbinieku aizsardzības līmeni un uzņēmējdarbības attīstību. Viens no lielākajiem strīdus objektiem EST judikatūrā ir lietas par funkciju nodošanu ārējo pakalpojumu sniedzējiem.<sup>302</sup> Funkciju nodošanas process izpaužas tādējādi, ka uzņēmuma iekšienē veiktās funkcijas (bieži atbalsta funkcijas pamatnodarbei) tiek nodotas konkursa kārtībā sabiedrībām, kuras specializējas minēto pakalpojumu sniegšanā un ir ekonomiski izdevīgākas (zemākas izmaksas).<sup>303</sup>

*Schmidt* lietā<sup>304</sup> EST atzina, ka arī viena fiziska persona – apkopēja var būt uzņēmums. Lietas faktu izklāsts: K. Šmita bija apkopēja bankas filiālē Vācijā. Banka jau bija uzticējusi lielāko daļu savu filiāļu un biroja tīrīšanu firmai – *Spiegelbank*, ieskaitot K. Šmitas uzkopjamo filiāli. 1992. gada februārī K. Šmita tika atbrīvota no darba. *Spiegelbank* piedāvāja nodarbināt K. Šmitu, piedāvājot pat lielāku mēnešalgu, tomēr K. Šmita, aprēķinot, ka stundas likme ir zemāka nekā iepriekšējā darba vietā, atteicās no *Spiegelbank* piedāvājuma un iesniedza prasību Vācijas tiesā, apstrīdot uzteikumu, pamatojoties uz notikušo uzņēmuma pāreju. Vācijas tiesa uzdeva EST prejudiciālo jautājumu par to, vai Pārejas direktīva ir piemērojama šajā lietā? EST nosprieda, ne apstāklis, ka pāreja attiecas uz palīgdarbību (nevis pamatdarbību), ne tas, ka pārejas rezultātā nav notikusi nekāda ķermenisku lietu vai aktīvu nodošana, ne arī pāreju skarto darbinieku skaits nav pietiekami, lai Pārejas direktīvu neattiecinātu uz šādu gadījumu.

Šajā lietā EST vēlējās aizsargāt uzkopšanas darbu veicēju Šmitu pret viņpusēju viņas sociālo garantiju pasliktināšanu, tomēr šādas salīdzinoši nenozīmīgas darbības nodošanu ir gūti nosaukt par “uzņēmuma daļas nodošanu”. EST vadījās no tā, vai jaunais darba devējs turpinās tādas pašas funkcijas (apkopšanas darbus ar to pašu darbinieci).

---

<sup>300</sup> *Ibid.*, p. 76.

<sup>301</sup> Sk. Pierhuroviča, L. Eiropas Savienības Tiesas juridiskais aktīvisms//Jurista Vārds, Nr. 30 (625), 27.07.2010.

<sup>302</sup> Arī Latvijā apjomīgākā – “Latvenergo” lieta – ir par funkciju nodošanu AS “ST” un 134 darbinieku pārņemšanu. Šī lieta sīkāk iztirzāta sadaļā par Latvijas tiesu praksi.

<sup>303</sup> Barnard, C. *EC Employment Law*. Oxford University Press, 2006. The 3rd edition, p. 631. Sk. arī Bourn, C. *The Transfer of Undertakings in the public sector*. Employment and European Union Law Series, Aldershot, Brookfield USA, Singapore, Syney: Dartmouth, 1999, p. 51.

<sup>304</sup> EST 1994. gada 14. aprīļa spriedums lietā C-392/92 *Christel Schmidt v Spar- und Leihkasse der furehen Amter Bordesholm, Kiel und Croshagen*, para 17.

*Schmidt* spriedums saskārās ar spēcīgu opozīciju uzņēmuma pārejas jēdziena dzimtenē Francijā un Vācijā. EST noraidīja Vācijas un Lielbritānijas argumentus par to, ka uzņēmuma pārejai jāietver aktīvu pāreju (*tangible assets*).<sup>305</sup> Tomēr nedaudz vēlāk, *Rygaard* lietā<sup>306</sup> EST uzsvēra aktīvu pāriešanas nozīmi stabilas ekonomikas vienības pastāvēšanai, nosliecoties par labu *entreprise-organisation* pieejai.

1997. gadā EST ar *Ayşe Süzen* lietu<sup>307</sup> grozīja tās spriedumu *Schmidt* lietā un nolēma, ka tikai viens pakalpojums nevar tikt uzskatīts par stabilu un ekonomisku vienību, tādējādi noraidot “vienas personas uzņēmuma” pastāvēšanas lietderību un tiesisko nepieciešamību. *Süzen* lietā EST atgriezās pie tradicionālās “pārejas” sapratnes, kas var izpausties divējādi:<sup>308</sup> 1) ievērojamu līdzekļu (aktīvu) nodošanā; 2) darbinieku pāreja, vadoties no darbinieku skaita (kvantitatīvais kritērijs) vai darbinieka kvalifikācijas, spējām un iemaņām (kvalitatīvais kritērijs).

Lietas faktiskie apstākļi: prasītāja Sūzena (*Süzen*) strādāja *Zehnacker* firmā par apkopēju. *Zehnacker* bija tīrīšanas firma, kas bija noslēgusi līgumu ar kādu Vācijas skolu par apkošanas darbiem, kurus pildīja Sūzena un vēl septiņas darbinieces. Skola nolēma izmantot citas firmas pakalpojumus, un *Zehnacker* atbrīvoja visus darbiniekus, ieskaitot Sūzenas kundzi, no darba. Šajā lietā EST nesaskatīja uzņēmuma pāreju, bet gan tikai pakalpojuma līguma zaudēšanu konkurentam.

Pēc *Süzen* sprieduma sekoja izmaiņas Pārejas direktīvas 1.(b) punktā, iestrādājot “ekonomiskās vienības kritēriju”.<sup>309</sup> Jāpiekrīt profesora Raiha (*N. Reich*) atziņai, ka ir diezgan skaidrs, ka šī definīcija sašaurina Direktīvas 77/187 piemērošanas sfēru. Šķiet, atsevišķu nodarbošanās veidu piesaistīšanu no ārpusē nevarēs ietvert “uzņēmuma vai uzņēmuma daļas pārejas” jēdzienā<sup>310</sup> un tas ievērojami pasliktina darbinieku aizsardzību,

---

<sup>305</sup> *Ibid.*, para 16.

<sup>306</sup> EST 1995. gada 19. septembra spriedums lietā C-48/94 *Ledernes Hovedorganisation, acting for Rygaard v. Dansk Arbejdsgiverforening, ctīng for Stro Molle Akustik*, para 21.

<sup>307</sup> EST 1997. gada 11. marta spriedums lietā C-13/95 *Ayşe Süzen v. Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice*, para 16.

<sup>308</sup> Reich N. sadarbībā ar Godaru, K. un Vasiljevu, K. Izprotot Eiropas Savienības tiesības. Kopienu tiesību mērķi, principi un metodes. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2004, 246. lpp.

<sup>309</sup> Direktīva 98/50, grozot Direktīvas 77/187 1. panta 1. (b) punktu.

<sup>310</sup> Reich N. sadarbībā ar Godaru, K. un Vasiljevu K. Izprotot Eiropas Savienības tiesības. Kopienu tiesību mērķi, principi un metodes. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2004, 246. lpp.



vienlaikus veicinot “slepenas vienošanās”<sup>311</sup> starp uzņēmuma nodevēju un ieguvēju ar mērķi izslēgt Pārejas direktīvas piemērošanu.

Darbinieku aizsardzības apmēra samazināšanu ar šādu pieeju apliecina EST spriedums lietā *Oy Liikenne*,<sup>312</sup> kurā EST uzņēmuma pāreju un iepriekšējā darba vietā esošā koplīguma piemērošanu attiecībā uz diviem autobusu šoferiem, jo autobusu pakalpojumu sniegšana nav darbaspēka ietilpīgākā un tas vien, ka notikusi lielākās darbaspēka daļas pāreja (bez aktīvu nodošanas), vēl nerada uzņēmuma pāreju.

*Süzen* spriedums atstāja ietekmi arī uz uzņēmuma pārejas kritēriju klasifikāciju, proti, darba tiesiskajos un saimnieciskajos kritērijos. Pirmajā galvenais ir aktivitātes izvērtēšana (*pre-Süzen pieeja*), bet saimnieciskais kritērijs uzsver ekonomiskas vienības esamību (*post-Süzen*):<sup>313</sup> stabilitāte, struktūra un autonomija, kā arī ekonomiskie mērķi.<sup>314</sup> Šeit, kā var manīt, ļoti lielu lomu ieņēma EST spriedums *Süzen* lietā,<sup>315</sup> kas kalpoja par pagrieziena punktu EST judikatūrā, diemžēl par sliktu darbinieku aizsardzībai – kā to apliecina EST spriedums *Oy Liikenne* lietā<sup>316</sup>.

Viennozīmīgi no darbinieku tiesību aizsardzības viedokļa efektīvāka ir darba tiesiskā pieeja, vadoties no kuras EST konstatēja lielākajā daļā gadījumu uzņēmuma pāreju un attiecīgu darbinieku aizsardzību. Šādu plašu darbinieku aizsardzību apturēja Itālijas, Vācijas un Francijas nacionālās tiesas,<sup>317</sup> uzsverot ekonomiskās vienības izvērtēšanas svarīgumu.

Ņemot vērā iepriekšminēto, EST loma ir devusi nozīmīgu ieguldījumu uzņēmuma pārejas procesa skaidrošanā un darbinieku aizsardzības līmeņa regulēšanā ES ietvaros.

---

<sup>311</sup> *Ibid.*

<sup>312</sup> EST 2001. gada 25. janvāra spriedums lietā C-172/99 *Oy Liikenne Ab v Pekka Liskojärvi and Pentti Juntunen*, ECR 2001, page I-745.

<sup>313</sup> Barnard, C. EC Employment Law. Oxford University Press, 2006. The 3rd edition, p. 638.

<sup>314</sup> Managing Business Transfers TUPE and Takeovers, Mergers and Outsourcing. Ed. Murray Fairclough, the 2nd edition, Tottel Publishing 2007, p. 16.

<sup>315</sup> EST 1997. gada 11. marta spriedums lietā C-13/9511 *Ayşe Süzen v Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice*, ECR 1997, page I-1259.

<sup>316</sup> EST 2001. gada 25. janvāra spriedums lietā C-172/99 *Oy Liikenne Ab v Pekka Liskojärvi and Pentti Juntunen*, ECR 2001, page I-745.

<sup>317</sup> Barnard, C. EC Employment Law. Oxford University Press, 2006. The 3rd edition, p. 638.

### 1.3. Attiecināmie cilvēktiesību instrumenti

Analizējot darbinieku aizsardzības pamatnostādņu (tiesību un pienākumu automātiska pāreja un aizsardzība pret netaisnīgu atlaišanu) saturu, var manīt to netiešu atspoguļojumu vairākos ANO un Eiropas Padomes cilvēktiesību instrumentos. Tādējādi arī attiecināmie cilvēktiesību instrumenti ir būtisks darbinieka tiesību avots arī uzņēmuma pārejas gadījumā. Attiecināmajos cilvēktiesību instrumentos ietilpst: ANO Starptautiskais cilvēktiesību bils, SDO konvencijas un rekomendācijas, Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija un Eiropas Sociālā harta. Īpaši būtiski ir SDO standarti, par spīti tam, ka SDO neizdala atsevišķi darbinieku aizsardzību uzņēmuma pārejas gadījumā atšķirībā no ES. Tomēr arī SDO piešķir starptautisku garantiju koplīguma brīvībai (SDO konvencijas Nr. 87, Nr. 98, Nr. 154) un pret netaisnīgu atlaišanu (konvencija Nr. 158 ar rekomendāciju Nr. 166).<sup>318</sup>

Iesākums darba standartu noteikšanā ir darba laiks, apstākļi un, protams, arī darba samaksa. Starptautiskās darba tiesības ir atzītas par cilvēktiesību daļu,<sup>319</sup> jo tās ir sociālā taisnīguma, miera un labklājības viens no lielākajiem garantiem. Sociālas valsts pamatelementi vēlreiz uzsver darba tiesību kā cilvēktiesību nesaraujamo sasaisti. Sociālas valsts jēdziens un pamatelementi ir: ekonomiskā efektivitāte, ekonomiskā brīvība un sociālā aizsardzība.

Darba tiesības<sup>320</sup> ir cilvēktiesības – kā gan savādāk nosaukt tiesību kopumu, no kā ir atkarīga cilvēka dzīves kvalitāte. Arvien vairāk darba tiesības iejaucas sociālā taisnīguma un cilvēka pašrealizēšanās procesā<sup>321</sup> un ir uzskatāmas par cilvēktiesību sastāvdaļu pārnacionālos<sup>322</sup> un starptautiskos līgumos.<sup>323</sup> Šī ir loģiska tendence, jo darba tiesības dzīvo līdzīgu laiku. Līdz ar darbinieku pieaugošo mobilitāti, arvien prasīgāko

---

<sup>318</sup> SDO konvencija Nr. 158 “Par darba attiecību pārtraukšanu pēc uzņēmēja iniciatīvas”; rekomendācijai Nr. 166 “Par darba tiesisko attiecību izbeigšanu” u.c. teksts pieejams: [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>319</sup> Alston, P. Labour Rights as Human Rights. Labour Rights as Human Rights: The not so Happy State of the Art. Oxford University Press, p. 1.

<sup>320</sup> Tiesību literatūrā pastāv viedoklis, ka darba pamattiesības ir cilvēktiesības. Sk. Böhning, W. R. Labour Rights in Crisis: Measuring the Achievement of Human Rights in the World of Work. New York: Palgrave Macmillan, 2005.

<sup>321</sup> Savienot darba un ģimenes dzīvi, elastīgs darba laiks, atipiskās darba formas (teledarbs, elastīgais darba laiks utt.).

<sup>322</sup> ES primārie un sekundārie tiesību normatīvie akti.

<sup>323</sup> Piemēram, Starptautiskās Darba organizācijas konvencijas. Būtisks trūkums, ka SDO līmenī nav instrumenta, kas aizsargātu darbiniekus uzņēmuma pārejas procesā, piemēram, kā Pārejas direktīva.

darba tirgu, nepietiek vienīgi ar valstu nacionālajiem likumiem; ir nepieciešama starptautiska aizsardzība.<sup>324</sup> Darba tiesības kā cilvēktiesības ir atzītas pasaules mērogā – starptautiskajā cilvēktiesību hartā<sup>325</sup> un reģionālajos cilvēktiesību dokumentos<sup>326</sup> un konstitūcijās. Darba tiesību kā cilvēktiesību sastāvdaļas attīstība aizsākās ar verdzības un piespiedu darba aizliegšanu – ar personas brīvību, personības cieņu. Tieši verdzības nosodījums bija pirmais starptautiskais cilvēktiesību priekšmets.<sup>327</sup> Tas apliecina, ka brīvība no verdzības un piespiedu darba tika ietverta starptautiskajos cilvēktiesību aizsardzības dokumentos krietni pirms Tautu Savienības un ANO izveides.<sup>328</sup> Protams, nozīmīgākais verdzības apkarošanas kustības sasniegums ir jau Tautu Savienības ietvaros 1926. gadā pieņemtā “Verdzības konvencija”.<sup>329</sup> Latvija atjaunoja savu līdzdalību ANO (ieskaitot SDO) no 1991. gada decembra, un ar tās atbalstu izdarīja normatīvajos aktos, kas regulē darba tiesiskās attiecības, grozījumus, kā arī veica virkni praktisku pasākumu, kuri bija virzīti uz reāla dialoga nodrošināšanu starp darba devējiem, valsti un arodbiedrībām.<sup>330</sup>

Pasaulē vecākā cilvēktiesību organizācija ir “Verdzības apkarošanas sabiedrība” (angļu valodā – *Anti-Slavery Society*), kura tika nodibināta 1839. gadā<sup>331</sup> un pastāv vēl šodien. Mūsdienu verdzības piemēri ir cilvēktirdzniecība (īpaši prostitūcija trešās

<sup>324</sup> Viena no aktualitātēm ir strādnieku-migrantu aizsardzība un integrācija.

<sup>325</sup> Starptautisko cilvēktiesību pamat aktu (hartu) veido 1948. gadā 10. decembrī pieņemtā Vispārējā cilvēktiesību deklarācija, un 1966. gada 16. decembrī pieņemtais Starptautiskais pakts par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām ar tā protokoliem un Pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām ar tā protokoliem ir Apvienoto Nāciju Organizācijas cilvēktiesību programmas pamatu pamats.

<sup>326</sup> Eiropas Sociālā harta, Amerikas Cilvēktiesību konvencijas papildu protokols par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām, kā arī Āfrikas harta par tautas un cilvēktiesībām, arī Konvencija ar bērnu tiesībām.

<sup>327</sup> Lassen, N. Article 4 of the Universal Declaration of Human Rights. The Universal Declaration of the Human Rights. A common Standard of Achievement. Edited by: Alfredsson, Gudmundur and Eide Asbjørn. The Hague/Boston/London: Martinus Nijhoff Publishers, Kluwer Law International, 1999, p. 103.

<sup>328</sup> Par pirmo daudzpusējo līgumu ar verdzības nosodījumu uzskata Parīzes miera līgumu (1814. gads), kuram sekoja otrais Parīzes miera līgums (1815. gads) un Vīnes kongresa noslēguma akts, kā arī 1822. gada Veronas deklarācija. Tomēr literatūrā pastāv pretrunīgi viedokļi par pirmo starptautisko verdzības aizliegumu, par piemēru minot 1841. gada daudzpusējo līgumu par verdzības apspiešanu Āfrikā starp Austriju, Lielbritāniju, Prūsiju un Krieviju, kuru arī uzskata par pirmo starptautisko verdzības aizliegumu.

<sup>329</sup> Turpmāk SDO ietvaros tika izstrādātās 4 būtiskas konvencijas: Piespiedu darba aizlieguma konvencija Nr. 29 (1930. gads) un Nr. 105 (1957. gads); Konvencija par pamatiedzīvotāju aizsardzību Nr. 107 (1957. gads) un Konvencija par pieļaujamo minimālo vecumu nodarbinātībā Nr. 138 (1973. gads); kā arī Bērnu tiesību konvencija (1990. gads).

<sup>330</sup> Starptautiskās Darba organizācijas konvencijas, Rīga: Latvijas Republikas Labklājības ministrija, 1994, 5. lpp.

<sup>331</sup> Human Rights in the Twenty – First Century: A Global Challenge. Edited by Kathleen E. Mahoney and Paul Mahoney. Dordrecht/Boston/London; Martinus Nijhoff Publishers, 1993, p. 441.

pasauls valstīs) un parādu atstrādāšana (piemēram, Brazīlijā lielos lauksaimniecības uzņēmumos pie Amazones zemnieki, kuri ir parādā, strādā bruņotu vīru uzraudzībā par ēdienu un mājokli<sup>332</sup>). Tādējādi ir pamats ticēt, ka arī šodien ir daudz darba verdzības apkarošana.<sup>333</sup>

Pārdomājot cilvēktiesību evolūciju un vēsturisko attīstību, izkristalizējas trīs tiesības: cilvēka integritāte, brīvība un vienlīdzība. Verdzības un piespiedu darba aizliegumam<sup>334</sup> ir *jus cogens*<sup>335</sup> normu spēks, un šis aizliegums ir viens no cilvēka esamības, cieņas un personības brīvības priekšnoteikumiem.<sup>336</sup> Darba tiesības ir ietvertas arī ārvalstu konstitūcijās, un to nozīme miera uzturēšanā un labas kvalitātes dzīves nodrošināšanā ir neatsverama.

ANO Universālā cilvēktiesību deklarācija atzīst divas cilvēktiesību paaudzes: tradicionālās “pilsoniskās un politiskās” tiesības un ekonomiskās, sociālās un kultūras tiesības. Transformējot deklarācijas tekstu juridiski saistošos dokumentos, ANO pieņēma divus atsevišķus paktus,<sup>337</sup> izveidojot starptautisko cilvēktiesību hartu.<sup>338</sup> Ekonomisko un sociālo tiesību oponenti uzskata, ka cilvēktiesību statuss ir piešķirams tikai pilsoniskajām un politiskajām tiesībām, jo ekonomisko un sociālo [un kultūras] tiesību formulējumi atšķiras, tām nav tik lielas nozīmes kā pilsoniskajām un politiskajām tiesībām, tās ir pārāk apgrūtināšas valdībām un nodokļu maksātājiem un tās nav īstenojamas lielākajā daļā valstu.<sup>339</sup> Darba tiesības vēsturiski ir tuvinātas otrajai cilvēktiesību paaudzei.

---

<sup>332</sup> Manfred, N. U. N. Covenant on Civil and Political Rights: CCPR Commentary, N. P. Engel, Publisher: Kehl, Strasbourg, Arlington: Engel, 1993, p. 144.

<sup>333</sup> Pastāv vesela virkne tiesisko instrumentu, kas aizliedz verdzību, piemēram, SPPPT 8. panta pirmā daļa, VCD 4. pants, ECK 4. panta pirmā daļa, ACK 6. panta pirmā daļa un Āfrikas Cilvēktiesību hartas 5. pants.

<sup>334</sup> Piespiedu darba aizliegums ir iekļauts: Starptautiskā pakta par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām 8. pantā, Vispārējās cilvēktiesību deklarācijas 4. pantā, Eiropas Cilvēktiesību konvencijas 4. panta pirmajā daļā, Amerikas Cilvēktiesību konvencijas 6. panta pirmajā daļā un Āfrikas cilvēktiesību un pienākumu hartas 5. pantā.

<sup>335</sup> Atbilstoši Vīnes konvencijas par starptautiskajām līgumtiesībām 53. pantam *jus cogens* ir tās normas, no kurām starptautiskā sabiedrība nepieļauj nekādas atkāpes.

<sup>336</sup> Manfred Nowak. U. N. Covenant on Civil and Political Rights: CCPR Commentary, N. P. Engel, Publisher: Kehl, Strasbourg, Arlington: Engel, 1993, p. 143.

<sup>337</sup> International Human Rights in Context. Text and Materials: Law Politics Morals. Henry J. Steiner, Philip Alston, the 2nd edition, Oxford University Press, 2000, p. 237.

<sup>338</sup> 1948. gadā 10. decembrī pieņemtā Vispārējā cilvēktiesību deklarācija un 1966. gada 16. decembrī pieņemtais Starptautiskais pakts par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām ar tā protokoliem un Pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām ar tā protokoliem).

<sup>339</sup> Cilvēktiesības pasaulē un Latvijā. Ziemeļe, I., Tāre, I., Mits, M. u.c.; red. Ziemeļe, I. Rīga: Izglītības solī, 2000, 89. lpp.

Tomēr 1993. gadā Pasaules Cilvēktiesību konferences Vīnes deklarācijas un rīcības programmas<sup>340</sup> 5. punkts tika izstrādāts ar mērķi noteikt, ka “*visas cilvēktiesības ir universālas, nedalāmas, savstarpēji atkarīgas un savstarpēji saistītas*” Ekonomiskās, sociālās un kultūras tiesības uzliek dalībvalstīm konkrētus uzdevumus ar ekonomiskiem izdevumiem (piemēram, VCD 22.–27. pants).<sup>341</sup> Šajā tiesību grupā tieši tiesības uz darbu izpelnījās vislielākās debates. VCD 23. pants iekļauj arī aizsardzību pret bezdarbu, un VCD 25. pants paredz sociālās garantijas bezdarba gadījumā. Attiecībā uz uzņēmuma pāreju svarīgākās normas ir VCD 20., 23., 24. pants, SPPPT 22. pants, SPESKT 6., 7., 8. pants. Līdzīga tendence vērojama arī Eiropas Savienībā: līdz 1973. gadam bija vērojama “neiejaukšanās” taktika, bet, redzot, ka ekonomiskās brīvības acīmredzami ir pārsvarā pār sociālajām tiesībām, tika pieņemta 1974. gada darbības programma. Minētās programmas ietvaros tika izdotas Pārejas direktīva, kolektīvās atlaišanas direktīva<sup>342</sup> un maksātnespējas direktīva<sup>343</sup>.

Mūsdienās SDO tiek pieskaitīta pie efektīvākajām ANO aģentūrām,<sup>344</sup> kas liecina par šīs organizācijas lietderību un praktisko nozīmi par spīti faktam, ka SDO konvencijām nav tieša ieviešanas mehānisma. Galvenais SDO darbības pamatprincips ir izstrādāt konvencijas un kontrolēt to izpildi.

SDO viens no galvenajiem mērķiem tās veidošanas brīdī un šobrīd ir miers, sociālais taisnīgums un nabadzības izskaušana caur darbu.<sup>345</sup> Kaut arī SDO līmenī nav specifiska konsolidēta instrumenta par uzņēmuma pāreju, kā jau minēts darbinieku

---

<sup>340</sup> 1993. gada 25. aprīlī Pasaules cilvēktiesību konferencē Vīnē tika pieņemta Vīnes deklarācija un rīcības programma [*Vienna Declaration and Programme of Action*], skat. tulkojumu latviešu valodā: Cilvēktiesību žurnāls, 1997, Nr. 5, 45.–83. lpp.

<sup>341</sup> The Universal Declaration of Human Rights: A common Standard of Achievement. Edited by Gudmundur Alfredsson and Asbjorn Eide, The Hague/Boston/London: Martinus Nijhoff Publishers, 1999, p. 493.

<sup>342</sup> Padomes 1975. gada 17. februāra Direktīva 75/129/EEK, kuru konsolidēja ar 1998. gada 20. jūlija Padomes Direktīvu 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu, OV L 225, 12.08.1998., 16.–21. lpp.

<sup>343</sup> Padomes 1980. gada 20. oktobra Direktīva 80/987/EEK par darbinieku aizsardzību to darba devēja maksātnespējas gadījumā, kura atlta ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2008. gada 22. oktobra Direktīvu 2008/94/EK par darba ņēmēju aizsardzību to darba devēja maksātnespējas gadījumā, OV L 283, 28.10.2008., 36.–42. lpp.

<sup>344</sup> Tas tika atzīts 2003. gada novembrī vieslekcijā Rīgas Juridiskajā augstskolā, prof. G. Alfredsons.

<sup>345</sup> Šobrīd trešā daļa no pasaules iedzīvotājiem ir uz nabadzības sliekšņa un saņem mazāk kā 2 dolārus dienā. SDO uzskata, ka šī ekonomiskā aina ir uzlabojama tikai caur darbu un taisnīgu atlīdzību par padarīto darbu. SDO mājas lapa (tiešsaiste) [skatīts 2008. gada 14. janvārī]. Pieejams: [http://www.ilo.org/global/About\\_the\\_ILO/Origins\\_and\\_history/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Origins_and_history/lang--en/index.htm).

pamatnostādnes uzņēmuma pārejā tiek aizsargātas ar atsevišķiem instrumentiem (piemēram, konvencijas Nr. 87 un Nr. 98 – attiecībā uz koplīgumu un konvencija Nr. 158 attiecībā uz darbinieku aizsardzību pret netaisnīgu atlaišanu).

Interesants ir starptautisko darba tiesību eksperta *J. Murray* atzinums par ES tiesību un SDO instrumentu mijiedarbību. Viņš norāda, ka ir izšķirami trīs ES un SDO darba tiesību avotu mijiedarbības modeļi: 1) 1950. gadā EKK tika radīta uz neoliberālām vērtībām un tāpēc SDO bija “priekšā” kā “sociālā taisnīguma” nodrošinātāja; 2) otrs modelis atzīst ES un SDO sistēmu pārklāšanos, atzīstot to institucionālo atšķirību un dažādos instrumentus; 3) trešais modelis redz ES un SDO vienā kopīgā sistēmā ar vienādu mērķi un uzdevumu attiecībā uz darba tiesībām.<sup>346</sup> Trešais modelis redzams, piemēram, darba laika direktīvā. Arī attiecībā uz Pārejas direktīvu ir visatbilstošākais trešais SDO un ES tiesību mijiedarbības modelis ar piezīmi, ka šobrīd ES tiesības ir “priekšā” SDO darbinieku aizsardzības uzņēmuma pārejas gadījumā, kā arī citos jautājumos. Tas izskaidrojams ar harmonizēto darba tiesību telpu ES un efektīvākām uzraudzības iespējām (piemēram, EST). SDO līmenī ir tikai kvazi juridiska uzraudzība,<sup>347</sup> kas nevar lepoties ar tādu autoritāti un judikatūru kā EST saistībā ar Pārejas direktīvu u.c. darbinieku aizsardzībai būtiskiem jautājumiem. Tāpēc jāatzīmē, ka ES darba tiesības efektivitātes ziņā ir krietni apsteigušas SDO standartus un to uzraudzību. Tādējādi jāpiekrīt viedoklim, ka attiecībā uz tiesību īstenošanu SDO ietvaros var manīt morālu spiedienu ievērot pasaules vērtības – universālo mieru un sociālo taisnīgumu,<sup>348</sup> nevis efektīvu institucionālu tiesību īstenošanas sistēmu.

Starptautiskā darbinieku aizsardzības sistēma ir viena no pirmajām un svarīgākajām globālā mērogā, bet attiecībā uz uzņēmuma pāreju – pārāk vispārīga un bez pašpietiekamas un efektīvas tiesību uzraudzības, kāda savukārt ir pieejama ES ietvaros. SDO ietvaros divas būtiskākās komitejas darbinieku aizsardzībai ir: standartu ievērošanas komiteja (*Committee of Experts on the Application on Conventions and Recommendations*, CEACR) un apvienošanās brīvības uzraudzības komiteja (*Committee*

<sup>346</sup> Murray, J. *Transnational Regulation: The ILO and EC Compared*. The Hague/London/Boston: Kluwer Law International, 2001, pp. 7–12.

<sup>347</sup> Standartu ievērošanas komiteja (*Committee of Experts on the Application on Conventions and Recommendations*, CEACR) un apvienošanās brīvības uzraudzības komiteja (*Committee on Freedom of Association*, CFA).

<sup>348</sup> Murray, J. *Transnational Labour Regulation: the ILO and EC Compared*. The Hague/London/Boston, Kluwer Law International, 2001, p. 39.

on Freedom of Association, CFA). Standartu ievērošanas komiteja uzsāk pārkāpuma procedūru “automātiski” kā daļu no tās konstitucionālajiem pienākumiem gadījumā, ja tiek konstatēts SDO standartu pārkāpums.<sup>349</sup> Apvienošanās komiteja uzsāk lietas izskatīšanu, pamatojoties uz kolektīvo sūdzību. Kolektīvo sūdzību var iesniegt arodbiedrība, ne darbinieks. Abas šīs komitejas uzrauga apvienošanās brīvību tikai dažādās kategorijās, tomēr tām trūkst tādas tiešas un efektīvas pieejas kā, piemēram, Eiropas Cilvēktiesību tiesā.

Eiropas Padome darbojas aktīvi, izstrādājot un uzraugot daudzus efektīvus tiesību instrumentus. Viena no visefektīvākajām radītajām cilvēktiesību aizsardzības sistēmām – Eiropas cilvēktiesību aizsardzības sistēma – darbojas tieši Eiropas Padomes ietvaros. Lisabonas līguma pielikumā – Eiropas Pamattiesību hartas 1. panta pirmajā daļā ir atsauce uz Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvenciju un dalībvalstu pieņemtajām konstitucionālajām tradīcijām.

Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību konvencija (turpmāk – ECK) ietver 2 tiesības, kas satur vismaz ekonomisko, sociālo un kultūras tiesību elementus.<sup>350</sup> Šādas tiesības ir ietvertas konvencijas 1. protokola 1. pantā un 11. pantā.<sup>351</sup> Šo tiesību īstenošana dažkārt kavējas valstu ierobežoto finansiālo iespēju dēļ, tomēr nav izslēgts, ka arī šīs tiesības var ietvert valstu pozitīvos pienākumus, kā tas ir, piemēram, ar ECK 2. un 8. pantu. Piemēram, ECK 11. pantā ietvertās tiesības satur arī tiesības rīkot demonstrācijas – valsts pienākums ir aizsargāt demonstrācijas rīkotājus un dalībniekus no pretiniekiem. Ar negatīviem “neiejaukšanās pienākumiem” ir par maz, lai īstenotu ECK 11. pantā garantētās tiesības. Attiecībā uz ECK 11. pantu būtisks ir ECT 2008. gada 12. novembra spriedums lietā *Demirs un Baikara pret Turciju*,<sup>352</sup> kurā ECT atzina, ka Turcija ir pārkāpusi ECK 11. pantu, liedzot pašvaldību civildienesta ierēdņiem veidot arodbiedrību, kā arī atzīstot par spēkā neesošu noslēgto koplīgumu.<sup>353</sup> Pārsvarā attiecībā uz ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām tiek minēts valsts pienākums

---

<sup>349</sup> Rubin, N. Code of the International Labour Law. Law, Practice, Jurisprudence. Vol. I. Essentials of International Labour Law, p. 65.

<sup>350</sup> *Ibid*, p. 859.

<sup>351</sup> Īpaši attiecībā uz Eiropas Cilvēktiesību konvencijas 11. pantu var teikt, ka tā saturs pārklājas ar Eiropas Sociālās hartas 5. pantu “tiesībās apvienoties”.

<sup>352</sup> [www.echr.coe.int](http://www.echr.coe.int).

<sup>353</sup> Sk. sīkāku lietas analīzi: Nikuļceva, I. Eiropas Cilvēktiesību tiesas spriedums lietā “Demirs un Baikara pret Turciju”//Jurista Vārds, 2009. gada 4. augusts, Nr. 31 (574).

neiejaukties, tomēr ar to ir krietni par maz, lai šīs tiesības tiktu īstenotas kā “otrās paaudzes” tiesības.

Eiropas Padomes ietvaros pastāv divu veidu ekonomisko, sociālo un kultūras tiesību garantijas – 1961. gada Eiropas Sociālā harta un 1966. gada Pārstrādātā Eiropas Sociālā harta – un tās abas ir spēkā arī šodien. Latvija ir ratificējusi Eiropas Sociālo hartu 2002. gada 31. janvārī un parakstījusi pārstrādāto Eiropas Sociālo hartu 2007. gada 29. maijā.<sup>354</sup>

Pārejas direktīvas preambulas 5. apsvērumā ir ietverta atsauce uz Eiropas Sociālo hartu, paredzot, ka iekšējā tirgus izveidei jāuzlabo darbinieku dzīves un darba apstākļi Eiropas Kopienā. Darbinieku informēšana, konsultēšana un līdzdalība īstenojama atbilstīgi, ievērojot dažādās dalībvalstīs spēkā esošo praksi. Informēšana, un konsultēšana ir darbinieku līdzdalības veids, kas īstenojams savlaicīgi, ņemot vērā uzņēmuma pārejas procesa laikā ietvertos daudzveidīgos problēmjaudījumus. Šīs normas atbilstīgi sasaucas ar Pārejas direktīvas 6. un 7. pantu un DL 11. un 120. pantu.

Sociālās hartas ietvars jeb *ratione materiae* ir pārāk plašs. Vairums akadēmisko komentāru autoru kritiski norādījuši, ka šādas garantijas būs grūti īstenot.<sup>355</sup> Paralēles starptautiskajā kontekstā ANO līmenī ir velkamas ar Vispārējo Cilvēktiesību deklarāciju, SPEKST, sieviešu tiesību konvencijām, bērnu tiesību aizsardzību. Piemēram, tiesības uz darbu ieņem Eiropas Sociālajā hartā un arī citos dokumentos centrālo vietu<sup>356</sup> un tās ietver trīs aspektus: pilnu nodarbinātību, darbinieka tiesības brīvi izvēlēties profesiju un tajā darboties, nodarbinātības pakalpojumus, apmācību un rehabilitāciju. Tiesības uz darbu ir iekļautas Eiropas Sociālās hartas 1. pantā. Tomēr tiesības uz darbu nenozīmē, ka valstij ir jāgarantē katram darbs.<sup>357</sup> Šeit jāatzīmē, ka termins “darbinieks” tā plašākā nozīmē ietver arī pašnodarbinātos ar dažiem izņēmumiem (piemēram, hartas 4.4. pants par uzteikumu attiecas tikai uz darbiniekiem).

---

<sup>354</sup> Oficiālā Eiropas Padomes mājaslapa: <http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/ChercheSig.asp?NT=035&CM=8&DF=3/16/2009&CL=ENG>, apmeklēta 2009. gada 16. martā.

<sup>355</sup> Davis Harris, John Darcy. The European Social Charter, the Second edition. The Procedural Aspects of International Law Monograph Series, Volume 25, Ardsley, New York: Transnational Publishers, Inc. 2000.

<sup>356</sup> Die Europäische Sozialcharta. Ein Leitfaden. Europarat, Springer-Verlag, Berlin Heiderlberg, Council of Europe, 2002, p. 111.

<sup>357</sup> Lenia Samuel, Fundamental Social Rights, Case Law of the European Social Charter, Council of Europe Publishing, 1997, p. 15.

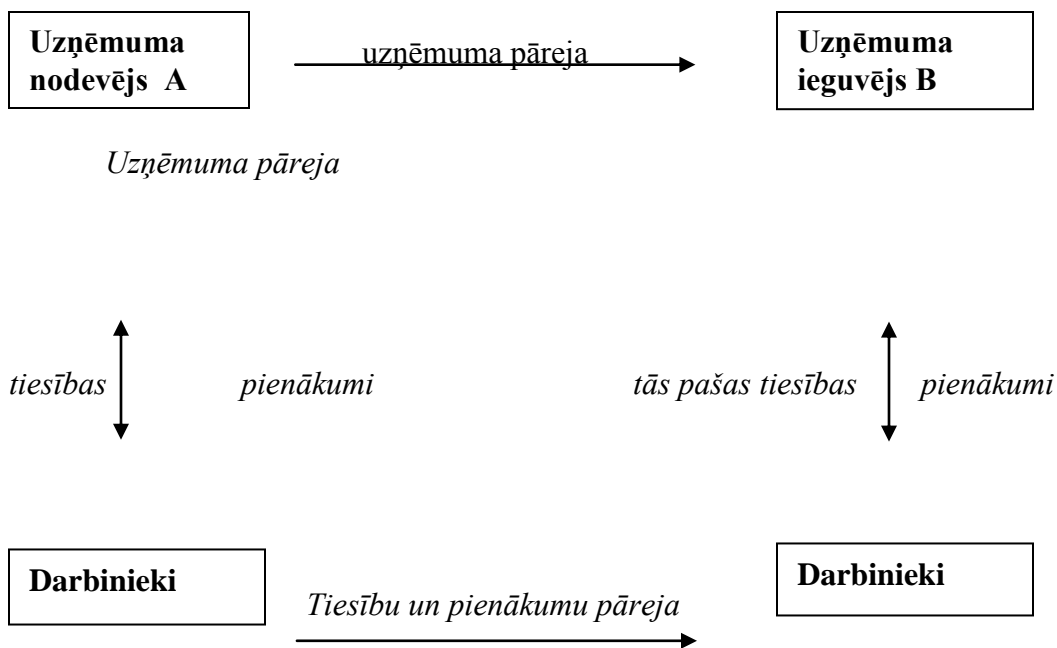


Ņemot vērā iepriekšminēto, jāsecina, ka arī šādi ANO, SDO un Eiropas Padomes instrumenti ir vērā ņemami darbinieku tiesību avoti uzņēmuma pārejas gadījumā, it īpaši attiecībā uz koplīguma brīvību un veicināšanu un aizsardzību pret netaisnīgu atlaišanu.

## 2. Pirmā pamatnostādne: tieša darba tiesību un pienākumu pāreja

Atbilstoši Darba likuma 118. panta pirmajai daļai un Pārejas direktīvas 3. panta 1. punktam uzņēmuma nodevēja tiesības un pienākumi, kas izriet no uzņēmuma pārejas brīdī spēkā esošajām darba tiesiskajām attiecībām, pāriet uzņēmuma ieguvējam. Citiem vārdiem, uzņēmuma ieguvējam kā jaunajam darba devējam ir saistoši iepriekšējo darba līgumu noteikumi attiecībā uz uzņēmuma nodevēja darbiniekiem uzņēmuma pārejas rezultātā.<sup>358</sup> Šajās normās un EST judikatūrā, piemēram, *Temco* lietā,<sup>359</sup> ir iestrādāta tā sauktā automātiskā darba tiesisko attiecību turpināšanās doktrīna.

Shematisks atainojums<sup>360</sup>



<sup>358</sup> Repšs, A. Uzņēmuma pāreja citai personai un darbinieku tiesību aizsardzība//Jurista vārds, Nr. 9 (314), 09.03.2004.

<sup>359</sup> EST 2002. gada 24. janvāra spriedums lietā C-51/00 *Temco Service Industries SA v Samir Imzilyen and Others*, ECR 2002, page I-969.

<sup>360</sup> Catherine, B. EC Employment Law, United Kingdom, John Wiley & Sons Ltd, 1996, para 7.6., figure 7.1.

Ar uzņēmuma pārejas brīdi uzņēmuma nodevējs zaudē darba devēja statusu. No līgumtehnikā viedokļa uzņēmuma pāreju varētu definēt arī kā līgumslēdzējpusi (darba devēja) substitūciju,<sup>361</sup> kas nozīmē, ka uzņēmuma ieguvējam ir jāpilda visas tās saistības, kuras bijušas sākotnējai līgumslēdzējpusi (uzņēmuma nodevējam) ar virsmērķi aizsargāt darbiniekus un turpināt nodarbinātību uzņēmumā atbilstoši tādiem pašiem darba līguma, koplīguma un citiem darba tiesiskās attiecības regulējošiem noteikumiem. Uzņēmuma pāreja juridisko seku ziņā tiek pielīdzināta CL 1868.pantā<sup>362</sup> paredzētajam pārjaunojuma līgumam (*novatio inter alias personas*),<sup>363</sup> kas ir atzīts saistību tiesību izbeigšanas veids. Protams, DL 118. panta otrās daļas normas ir uzskatāmas par speciālām attiecībā pret CL normām par pārjaunojumu.<sup>364</sup>

## 2.1. Darba līguma pāreja

Ārvalstu tiesību doktrīnā ietverta darba līguma “automātisku” pāreja un darba devēja (galvenokārt uzņēmuma nodevēja) uzteikuma aizliegums pārejas laikā. Tas nozīmē, ka darbinieki ir būtiska vērtība daļa no nododamās ekonomiskās vienības. Šāda konstrukcija nepieciešama, lai īstenotu Pārejas direktīvas mērķi saglabāt esošās darba tiesiskās attiecības uz tādiem pašiem noteikumiem.<sup>365</sup> Šeit darbojas labvēlības princips nodarbinātības turpināšanai, proti, tiek prezumēts, ka darba tiesisko attiecību turpināšana ir pievilcīgākais risinājums darbiniekiem. Tāpēc DL 118. panta pirmā un piektā daļa ietver, pirmkārt, darba līguma automātisku pāreju kā darba tiesību centrālo elementu, darbinieka statusu nodibinošu līgumu un darbinieka tiesību avotu. Tiesību un pienākumu pilna pāreja ir apgrūtināta vai pat nav iespējama gadījumā, ja uzņēmuma nodevējs

---

<sup>361</sup> C. H. Beck. Ant. N. Sakkoulas. Employment & Labour Law in Germany. The 2nd edition, p. 46.

<sup>362</sup> CL 1868. pants paredz, ka pārjaunojumu var izdarīt vai nu tā, ka arī jaunajā prasījumā abas puses, t.i., tiesīgais un saistītais, paliek tādas pašas, kādas bijušas atceltā, pārgrozot tikai prasījuma tiesisko pamatu un būtiskos noteikumus, vai arī tā, ka pārgrozījums attiecas uz lietā piedalīgām personām un ka agrākā kreditora vai agrākā parādnieka vietā iestājas jauns.

<sup>363</sup> Kühl, C. Betriebsübergang in Mittel-, Ost- und Südosteuropa. Bayme – Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e.V., Klauberg, T. Betriebsübergang Lettland. München, 2007, s. 155.

<sup>364</sup> *Ibid.*

<sup>365</sup> Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economy, edited by R. Blanpain, C. Engels, VIIth and revised edition, Kluwer Law International, The Hage, London, Boston, 2001, p. 171.

neinformē uzņēmuma ieguvēju par pārņemamo saistību apmēru. Tāpēc DL 118. panta trešajā daļā ir iestrādāts uzņēmuma nodevēja informācijas sniegšanas pienākums.

Atbilstoši DL 118. panta trešajai daļai “*uzņēmuma nodevējam ir pienākums informēt uzņēmuma ieguvēju par visām tiesībām un pienākumiem, kas pāries uzņēmuma ieguvējam, ciktāl uzņēmuma pārejas brīdī uzņēmuma nodevējam šīs tiesības un pienākumi ir zināmi vai tiem vajadzēja būt zināmiem*”.

DL neparedz noteiktu formu attiecībā uz informācijas iesniegšanu – tādējādi tā var būt arī mutiskā vai prezentācijas veidā. Uzņēmuma ieguvējam ir nepieciešama šāda informācija:

1) uzņēmumā nodarbināto darbinieku saraksts;

2) ziņas par katru darbinieku: vecums un dzimums; darba attiecību sākums un ilgums; amata nosaukums un apraksts; darba samaksa; pabalsti; atvaļinājumi; dalība pensiju fondā/ apdrošināšanā; darba vieta; darba laiks; piederība arodbiedrībai (ja šo informāciju darbinieks vēlas atklāt); tipveida līgumu kopijas/ rokasgrāmatas; nodokļu grāmatīņas kopija; informācija par blakus nodarbinātību; darba samaksas sistēma/ koplīgums; darbinieku atlaišanas iemesli par iepriekšējiem 12 mēnešiem; sadarbība ar arodbiedrību; darbinieku atbildības apdrošināšana; informācija par darbiniekiem izsniegtajiem aizņēmumiem no darba devēja līdzekļiem; informācija par individuālajiem un kolektīvajiem darba strīdiem; visi pielikumi par izmaiņām darba samaksā katram darbiniekam; darba aizsardzības politika.

Protams, šī informācija jāsniedz, ievērojot Fizisko personu datu aizsardzības likuma<sup>366</sup> prasības – galvenokārt tā ir datu subjekta piekrišana vai arī šī informācija nepieciešama pārzinim likumā noteikto pienākumu veikšanai – šajā gadījumā uzņēmuma pārejas institūta darbinieku aizsardzības prasību izpildei.<sup>367</sup>

Šā pienākuma neievērošana neietekmē tiesību un pienākumu pāreju, kā arī darbinieka prasījumus pret uzņēmuma ieguvēju saistībā ar šīm tiesībām un pienākumiem (Darba likuma 118. panta trešā daļa). Tādējādi informācijas pienākuma neizpildīšana neaptur darba tiesību un pienākumu pāreju no uzņēmuma nodevēja uz ieguvēju. Tomēr, kā jau minēts iepriekš – informācijas nesniegšana uzņēmuma ieguvējam varētu būt nopietns šķērslis saistību kvalitatīvai pārņemšanai pilnā apmērā.

<sup>366</sup> 2000. gada 23. marta Saeimas likums.

<sup>367</sup> Sk. sīkāk Ruķers, M. Fizisko personu datu aizsardzības likuma komentāri. Rīga: Erante, 2008, 26.–30. lpp.

Lielbritānijas likums par uzņēmuma pāreju (*TUPE regulations*)<sup>368</sup> ietver arī ārpuslīgumisku atbildību un zaudējumu atlīdzības pienākumu pāreju. Itālijas Civillikuma 2112. pants skaidri paredz, ka pārņemtajiem darbiniekiem ir tiesības uz tādiem pašiem “ekonomiskajiem apstākļiem” kā pirms uzņēmuma pārejas. Būtiski piebilst, ka Pārejas direktīva attiecas tikai uz tām tiesībām un pienākumiem, kuri ir spēkā uzņēmuma pārejas brīdī. Tāpat arī koplīguma un darba līgumu saglabāšanas pienākums ilgst vienu gadu no uzņēmuma pārejas brīža. Šāda turpināta un ilgstoša pāreja ir izaicinājums darbinieku aizsardzībai uzņēmuma pārejas gadījumā, proti, darba tiesību un pienākumu pārejai un darba devēja prettiesiska uzteikuma<sup>369</sup> aizliegumam.

Arī Latvijas komerciesībās ir atzīts, ka ne tikai saistības, bet arī uzņēmumā vai tā patstāvīgajā daļā ietilpstošie prasījumi un citas tiesības atsavināšanas rezultātā pāriet ieguvējam. Pretēja vienošanās iepriekšminētajam komerciesībās nav spēkā attiecībā pret trešajām personām (KCL 20. panta trešā daļa).<sup>370</sup> Komerctiesībās ir vērojama līdzīga tiesību un pienākumu pāreja, proti, KCL 20. panta otrā daļa paredz, ka uzņēmuma vai tā patstāvīgas daļas pārejas gadījumā uzņēmumā vai tā daļā ietilpstošie prasījumi un citas tiesības pāriet uz uzņēmuma ieguvēju.

Darba tiesībās vajadzētu līdzīgu uzsvāru, proti, papildus izpratnei, ka darba līgumi tiek pārņemti “automātiski”, piebilst, ka pretēja vienošanās starp uzņēmuma nodevēju un ieguvēju attiecībā pret darbiniekiem nav spēkā. Var piekrist viedoklim, ka DL 118. panta pirmās daļas noteikums ir jāiztulko kopsakarā ar DL 6. pantā paredzēto principu, kas paredz darbinieku tiesisko stāvokli pasliktinošu noteikumu spēkā neesamību.<sup>371</sup> Ar to jāsaprot, ka uzņēmuma ieguvējs nav tiesīgs noteikt sliktākus darba līguma noteikumus darbiniekiem kā uzņēmuma nodevējs. Šis pats princips attiecas arī uz koplīgumu, darba kārtības noteikumiem.

Jēdziens “uzņēmuma pārejas brīdis” ir pakļauts dažādām iztulkošanas variācijām praksē, jo Pārejas direktīva nedefinē šo jēdzienu. EST prakse liecina, ka dažkārt uzņēmuma pārejas brīdis ieilgst līdz pat 3 gadiem, piemēram, *Celtec* lietā, kura tika

---

<sup>368</sup> Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006/246. Employment Law Statutes 2009–2010 by Nairns, J. Routledge: Taylor Francis group, 2010, pp. 422–438.

<sup>369</sup> Prettiesisks ir tāds uzteikums, kas saistīts vienīgi ar uzņēmuma pāreju.

<sup>370</sup> Komerclikums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2000. gada 4. maijs. Nr. 58/160 (2069/20710).

<sup>371</sup> Repšs, A. Uzņēmuma pāreja citai personai un darbinieku tiesību aizsardzība//Jurista Vārds, Nr. 9 (314), 09.03.2004.

privatizēts viens valsts departaments. Līdz ar to būtu neprecīzi lietot apzīmējumu pārejas diena. Ja saistību pārejas brīdis ieilgst, tad ir ļoti grūti izsekot, vai, piemēram, darba devējs ir uzteicis darba līgumu saistībā ar uzņēmuma pāreju (aizliegtais uzteikuma pamats) vai ekonomisku, organizatorisku un tehnoloģisku izmaiņu rezultātā.

## 2.2. Darba līguma grozījumu ierobežojums

Automātiska darba tiesisko attiecību turpināšanās doktrīna netieši ietver arī darbinieka stāvokli pasliktinošu darba līguma grozījumu ierobežojumu. Iepriekšminēto apstiprina EST nostāja *Martin* lietā,<sup>372</sup> kurā tiesa atzina, ka uzņēmuma ieguvējs nav tiesīgs piedāvāt darbiniekam sliktākus darba līguma noteikumus nekā uzņēmuma nodevējs.

Pārejas direktīvas un DL 118. panta pirmās daļas mērķis ir izskaust tādus grozījumus darba līgumā, kuri negatīvi ietekmē darbinieku tiesības un ir saistīti (pamatoti) tikai ar uzņēmuma pāreju. Šeit svarīga jau minētā DL 118. panta pirmās daļas sasaiste ar DL 6. pantu un tādu noteikumu spēkā neesamību, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieka stāvokli). Grozījumi darba līgumā procesā nav vēlami, ja vien:

- likumā tas īpaši paredzēts;
- grozījumi nav saistīti ar uzņēmuma pāreju.

Pirmā grozījumu kategorija – likumā īpaši paredzēti gadījumi – var izpausties kā darba devēja juridisks pienākums attiecībā uz īpaši aizsargājamām darbinieku kategorijām, piemēram, darbiniecēm-grūtniecēm vai barošanā ar krūti periodā,<sup>373</sup> kā arī darbinieku,<sup>374</sup> kuram ir bērns līdz gada vecumam (DL 99. pants). Otrai grozījumu kategorijai – grozījumiem, kas nav saistīti ar uzņēmuma pāreju, – ir jābūt sociāli un ekonomiski pamatotai, proti: 1) darba līguma grozīšana jāpamato ar izmaiņām ražošanas

---

<sup>372</sup> EST 2003. gada 6. novembra spriedums lietā C-4/01 *Serene Martin and Others v South Bank University*.

<sup>373</sup> Kā atzīts Pasaules Veselības organizācijā – ieteicamais ilgums ir līdz bērna 1,5 gadu vecumam, tomēr tas ir ļoti individuāli.

<sup>374</sup> Bērna kopšanas atvaļinājumu var izmantot gan bērna tēvs, gan māte. DL 156. panta pirmā daļa paredz, ka ikvienam darbiniekam ir tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu sakarā ar bērna dzimšanu vai adopciju. Šādu atvaļinājumu piešķir uz laiku, kas nav ilgāks par pusotru gadu, līdz dienai, kad bērns sasniedz astoņu gadu vecumu.

un darba organizācijā; 2) darba līguma grozīšana nedrīkst ierobežot darbinieka tiesības turpināt darbu tajā pašā specialitātē, kvalifikācijā vai amatā; 3) darba devēja pienākums ir pārliecināties, vai grozāmos darba līguma noteikumus tomēr nevar atstāt negrozītus.<sup>375</sup>

Ja darba līguma grozījumi pasliktina darbinieku stāvokli un tas noved pie darba tiesisko attiecību izbeigšanas, tad darba devējs ir atbildīgs par šādu darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Darba samaksu tiešā veidā samazina reti, bet netieši tās samazinājumu veic caur “slodžu” samazinājumu vai komplicētas darba samaksas sistēmas ieviešanu, kurai darbinieki bez kvalificētas pārstāvības nemaz nevar izsekot. Šādi grozījumi var būt netaisnīgs “ierocis” darba devēja rokās. Tāpēc būtu jāievēro darba tiesību vēsturiskā attīstības tendence un mūsdienu nepieciešamība – paplašināt darbinieka tiesību apjomu attiecībās ar darba devēju, lai sasniegtu līdzēju līdztiesību.<sup>376</sup>

Latvijā šis ir ļoti aktuāls jautājums saistībā ar DL 98. panta piemērošanu. Neskatoties uz to, ka 2005. gada 13. oktobrī īpaši tika grozīts DL 98. pants, uzsverot, ka nav pieļaujams darba devēja uzteikums sakarā ar darbinieka atteikšanos parakstīt grozījumus darba līgumā, Latvijā vēl joprojām ir vērojama prakse,<sup>377</sup> kas ir pretēja SDO konvencijas Nr. 158 “Par darba tiesisko attiecību izbeigšanu” 4. pantam. To apliecina 2010. gada 10. februāra LR Augstākās tiesas Senāta spriedums,<sup>378</sup> kura tēzē uzsvērts, ka

*DL 98. panta pirmās daļas norma nav patstāvīgs darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamats, jo tā saistīta ar DL 101. pantā regulēto darba devēja uzteikumu. Izvērtējot DL 98. panta pirmās daļas noteiktajā kārtībā izteikta darba līguma uzteikuma tiesiskumu, jāpārbauda darba līgumu grozījumu pamatojums, no kura likumības un pamatotības atkarīgs uzteikuma tiesiskums.*

Atbilstoši Vācijas tiesībām (Uzteikuma aizsardzības likuma 2. punkts) šādu uzteikumu definētu kā “sociāli nepamatotu”.<sup>379</sup> Darbiniekam ir jābūt pārliecinātam, ka darba līgumu darba devējs vienpusēji var uzteikt tikai DL 47. panta un 101. panta pirmajā daļā noteiktajos gadījumos.

---

<sup>375</sup> Pļaviņš, J. Kā interpretēt Darba likuma 98. pantu//Jurista Vārds, Nr. 18 (251), 2002. gada 10. septembris.

<sup>376</sup> Pļaviņš, J. Kā interpretēt Darba likuma 98. pantu//Jurista Vārds, Nr. 18 (251), 2002. gada 10. septembris.

<sup>377</sup> Sk. LR AT Senāta Civillietu departamenta 2010. gada 10. februāra spriedumu lietā SKC-309.

<sup>378</sup> LR AT Senāta Civillietu departamenta 2010. gada 10. februāra spriedumu lietā SKC-309.

<sup>379</sup> Pļaviņš, J. Kā interpretēt Darba likuma 98. pantu//Jurista Vārds, Nr. 18 (251), 2002. gada 10. septembris.

Analizējot Latvijas tiesu un ārpustiesas praksi individuālo darba tiesību strīdu izšķiršanā, kā arī vadoties no Pārejas direktīvas tvēruma, var izšķirt trīs galvenos aizsargājamus darba tiesisko attiecību elementus uzņēmuma pārejas gadījumā:

- 1) grozījumi saistībā ar darba laiku;
- 2) grozījumi saistībā ar darba samaksu;
- 3) Citi darba līguma grozījumi.<sup>380</sup>

Būtiski izcelt darba līguma grozījumus saistībā ar darba laiku. Juridiskajā literatūrā ir minēts, ka Eiropas darba tiesību attīstība mūsdienā izpratnē aizsākās ar valsts (Lielbritānijas) ieviešanu darba laika ilguma (dienā, nedēļā un darba pārtraukumu) noteikšanā, neļaujot ekspluatēt darbiniekus.<sup>381</sup> Šo regulējumu nosauca par britu aizsardzības modeli (*British Prospective Model*).<sup>382</sup> Šobrīd DL izšķir trīs darba laika organizācijas veidus: normālais darba laiks, maiņu darbs, summētais darba laiks. Par summēto darba laiku jāatzīmē, ka tas ir izņēmums no normālās darba laika organizācijas (ja darba rakstura dēļ nav iespējams ievērot attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo dienas vai nedēļas darba laika ilgumu). Ja darbiniekam ir noteikts summētais darba laiks, darba devējam ir pienākums par to rakstveidā informēt darbinieku, norādot pārskata perioda ilgumu, kā arī laikus iepazīstināt darbinieku ar darba grafiku. Arī dežūrlaiks<sup>383</sup> ir jāieskaita darba laikā kā to EST noteica *SIMAP-Jaeger-Dellas* lietās. EST nolēma, ka dežūras laiks jāskaita pa stundām kā darba laiks. Nav pieļaujams, ka neaktīvos darba laika posmus varētu neuzskatīt par darba laiku un piemērot tiem dažādus sarežģītus aprēķinus proporcionāli nepieciešamajam uzmanības līmenim (līdzvērtības sistēmas ietvaros). It īpaši masu profesijās (pastnieki, operatori) nav pieļaujams “aktīvais” vai “neaktīvais” darba laiks. Laiks, kad darbinieks ir darba devēja rīcībā, ir darba laiks (Darba likuma 130. pants) un līdz ar to apmaksājams pilnā apmērā.

---

<sup>380</sup> Study on the application of Directive 2001/23/EC to cross-border transfers of undertakings [CMS 2006]: pieejams ES oficiālajā portālā: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=208>, p.21.

<sup>381</sup> Murray, J. *Transnational Labour Regulation: The ILO and EC Compared*. The Hague, London, Boston, Kluwer Law International, 2001, p. 13.

<sup>382</sup> *Ibid.*

<sup>383</sup> Eiropas Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai. Darba laika direktīvas pārskatīšana (pirmā posma apspriešanās ar sociālajiem partneriem ES līmenī saskaņā ar LESD 154. pantu, Brisele, 24.03.2010., COM(2010) 106, galīgā redakcija.

ES līmenī parādās “pakāpeniska individuālā darba laika destandartizācija” – aizvien biežāk dažādojot darba laiku gada laikā vai visā darba dzīvē un izmantojot elastīgāku pieeju uzņēmumos (elastīgs darba laika režīms, darba stundu noteikšana uz gadu, darba laika kots, summētais darba laiks utt.).

Tieši no darba laika organizācijas un ilguma ir lielā mērā atkarīgs, vai darba apstākļi ir taisnīgi vai nē; vai ir iespējams apvienot darba un ģimenes dzīvi; vai ir laiks pienācīgai atpūtai. Tāpat, ja darbinieks pie uzņēmuma nodevēja strādāja dienā, tad būtu netaisnīgi pēc uzņēmuma pārejas pie uzņēmuma ieguvēja noteikt viņam nakts darbu. Tas var būtiski iespaidot darba un ģimenes dzīves apvienošanas iespējas. Pretējā gadījumā cilvēki regulāri pārstrādājas, izdeg un nav pat spējīgi normālai ģimenes dzīvei, ko apstiprina ir augsts šķirto laulību līmenis un nestabilas partnerattiecības.

Otrā “neaizskaramā” darba līguma uzņēmuma pārejas gadījumā daļa ir darba samaksa. EST lietā *Merckx and Neuhuys*<sup>384</sup> konstatēja, ka izmaiņas darba samaksā ir būtiskas izmaiņas darba apstākļos, jo īpaši, ja atalgojums ir atkarīgs no uzņēmuma peļņas. Arī lietā *Delahaye*<sup>385</sup> EST konstatēja, ka privāta uzņēmuma pāreja valsts iestādei izraisīja ievērojamu atalgojuma samazinājumu (par 37%). Diemžēl ļoti reti sastopami gadījumi, kurā uzņēmuma ieguvējs piedāvātu augstāku darba samaksu pārņemtajiem darbiniekiem nekā uzņēmuma nodevējs. Pārsvarā šādas situācijas ir novērojamas funkciju pārņemšanas (*contracting-in*) gadījumā, kurā uzņēmuma ieguvējam ir labāka darba samaksa un apstākļi nekā uzņēmuma nodevējam. Uzlabot darba apstākļus un samaksu nav Pārejas direktīvas mērķis, tomēr, tā kā Pārejas direktīvas prasības ir *de minimis*, lielākas (adekvātas) darba samaksas un sociālo garantiju noteikšana darbiniekiem būtu tikai apsveicama.

Cita veida aizliegtie darba līguma grozījumi uzņēmuma pārejas gadījumā var būt, piemēram, aizliegums uzņēmuma ieguvējam noteikt pārbaudes laiku pārņemtajiem darbiniekiem. Uzņēmuma ieguvējs nav tiesīgs noteikt pārbaudes laiku pārņemtajiem darbiniekiem. Šāds aizliegums jau ir minēts juridiskajā praksē Latvijā – piemēram,

---

<sup>384</sup> EST 1996. gada 7. marta spriedums apvienotajās lietās C-171/94 un C-172/94 *Albert Merckx and Patrick Neuhuys v Ford Motors Company Belgium SA*, ECR 1996, page I-125.

<sup>385</sup> EST 2002. gada 25. novembra spriedums lietā C-425/02 *Johanna Maria Delahaye, Boor* laulātā, pret *Ministre de la Fonction publique et de la Reforme administrative*.



“Zemgales EKO” lietā,<sup>386</sup> kurā pārņemtajam apsardzes darbiniekam uzņēmuma ieguvējs noteica pārbaudes laiku un divas dienas vēlāk darba devēja uzteica darba līgumu bez pamatojuma norādes, atsaucoties uz DL 47. panta pirmo daļu.

No iepriekšminētā ir secināms, ka automātiska darba tiesisko attiecību turpināšanās doktrīna ietver arī darba līguma grozījumu, it īpaši saistībā ar darba samaksu un laiku (pilns/nepilns darba laiks), ierobežojumu (aizliegumu) uzņēmuma pārejas brīdī un gadu pēc tās, ja vien tie nav vērsti uz labvēlīgāku noteikumu ieviešanu.

### 2.3. Darbinieka tiesības atteikties no darba līguma pārejas

Darbinieka piekrišana uzņēmuma pārejai nav nepieciešama, jo Pārejas direktīvas daļa ir vispārējās intereses (*public policy*) daļa, kas neļauj darbiniekam atteikties no piešķirtās aizsardzības.<sup>387</sup> Vienīgais izņēmums darba līguma pārejai ir tad, ja darbinieks iebilst. Apvienotajās EST lietās *Katsikas*<sup>388</sup> EST skaidri atzina, ka darbiniekiem ir tiesības atteikties no uzņēmuma pārejas. Saskaņā ar EST spriedumu *Temco* lietā<sup>389</sup> un līguma slēgšanas brīvības principu darbiniekam ir tiesības atteikties no darba tiesisko attiecību turpināšanās ar uzņēmuma ieguvēju. Parasti tomēr darbinieks izvēlas turpināt darba tiesiskās attiecības ar uzņēmuma ieguvēju. Praksē ir vērojami gadījumi, kuros mēģina “izvairīties” no uzņēmuma pārejas noteikumu piemērošanas, noslēdzot ar darbinieku “vienošanās” par darba tiesisko attiecību izbeigšanu (DL 114. pants).<sup>390</sup> Šāda vienošanās ir līdzvērtīga darba devēja uzteikumam uzņēmuma pārejas procesā.

Iepriekšminētais apliecina, ka tiesiskā bāze darba līguma un darba tiesisko attiecību turpināšanai ir laba. Galvenais klupšanas akmens ir tiesību normu ievērošana labā ticībā. Šeit ir svarīgs vispārējais civiltiesību princips – līguma slēgšanas brīvība.

---

<sup>386</sup> 2010. gada 3. jūnija Bauskas rajona tiesas spriedums lietā C100421/10. Šobrīd par lietu iesniegta apelācijas sūdzība Zemgales apgabaltiesā, kura to izskatīs 2011. gada 10. martā.

<sup>387</sup> EST spriedumi lietās C-144 & 145/87 *Berg* un C-324/86 *Daddy's Dance Hall*. Sk. arī spriedumu lietā C-209/91 *Rask*, *ECR 1992*, page I-5755.

<sup>388</sup> EST 1992. gada 16. decembra spriedums apvienotajās lietās C-132/91, C-138/91 un C-139/91 *Grigorios Katsikas v Angelos Konstantidis and Uwe Skreb and Günter Schroll v PCO Stauereibetrieb Paetz & Co Nachfolger GmbH*, paras 33, 34, 35.

<sup>389</sup> EST spriedums *Temco* lieta C-51/00, para 37.

<sup>390</sup> Sk. promocijas darba III nodaļā tiesu prakses analīzi (E. Tenteres lietu).

Atbilstoši līguma slēgšanas brīvības principam darba devējs un darbinieks var brīvi vienoties par darba līguma saturu (līguma satura izvēles brīvība) un jo īpaši – par darba un tā apmaksas noteikumiem, tas ir, par veicamo darbu, darba samaksas apmēru, tās aprēķināšanas veidu un izmaksas priekšnoteikumiem, darba un atpūtas laiku utt. Tajā pašā laikā līguma satura izvēles brīvība nav absolūta un ir ierobežota darbinieku kā saimnieciski vājāku līdzēju aizsardzības interesēs. Citiem vārdiem, darba tiesības *ierobežo* nevis darbinieku kā saimnieciski vājāko līdzēju iespējas panākt sev labvēlīgāku darba un tā apmaksas noteikumu ietveršanu darba līgumā, bet gan *darba devēja kā saimnieciski spēcīgākā līdzēja brīvību* noteikt (“vienpusēji diktēt”) darba līguma saturu.<sup>391</sup> Tā kā darba līgums ir personisks līgums, nav iespējams “automātiski” to pielāgot jaunajam darba devējam, it īpaši, ja jaunajam darba devējam ir cita identitāte.<sup>392</sup> Darba devējs un darbinieks savstarpējās darba tiesiskās attiecības nodibina ar darba līgumu (DL 28. panta otrā daļa), kas ir civiltiesisks līgums (DL 28. panta trešā daļa). Tāpēc arī darba tiesības pamatojas uz līguma brīvības principu.

Ņemot vērā minēto, ar DL noteikumiem darba līguma satura izvēles brīvība un līdz ar to – DL normu dispozitivitāte ir ierobežota vienīgi tādējādi, lai nebūtu spēkā tādi darba līguma noteikumi, kas ir pretēji normatīvajiem aktiem vai darba koplīgumam *pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli* (DL 6. pants). No šīs normas izriet, ka ne tikai ir tiesiski pieļaujami, bet arī ir sociāli atbalstāmi tādi darba līguma noteikumi, kas salīdzinājumā ar normatīvajiem aktiem *uzlabo darbinieka tiesisko stāvokli* (sk., piem., DL 67. panta otro daļu, 68. panta otro daļu). Attiecinot līguma slēgšanas brīvības principu uz uzņēmuma pāreju – ja darbinieks iebilst darba līguma pārejai, tad darba tiesisko attiecību pāreja attiecībā uz viņu nenotiek.<sup>393</sup>

---

<sup>391</sup> Sk.: Mucenieks, P. Sociālā likumdošana (Pirmā puse). Rīga: LU Studentu padomes grāmatnīcas izdevums, 1934, 71. lpp.; Gailums, I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 1. grāmata (A un B daļa), Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, 2002, 21. lpp.; Ulmane, V. Darba tiesības. Rīga: Biznesa augstskola Turība, SIA, 2003, 35. lpp.; Balodis, K. Ievads civiltiesībās. Rīga: Zvaigzne ABC, 2007, 179. lpp.; sal.: Lieb, M. Arbeitsrecht. 6. Aufl. Heidelberg: C. F. Müller Verlag, 1997, Rn 108; Halbach, G., Paland, N., Schwedes, R., Wlotzke, O. Übersicht über das Arbeitsrecht. 5. Aufl. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, 1994, Nr. 2/58, S. 59.

<sup>392</sup> McMullen, John. Business Transfers & Employee Rights. Butterworth & Co, 1987, p. 2.

<sup>393</sup> Freedland, M. The Personal Employment Contract. Oxford Monographs on Labour Law. Oxford University Press, 2006, pp. 508–509.

Latvijas kā Eiropas Savienības dalībvalsts kompetence ir noteikt, kas notiek darbinieks atsakās strādāt pie uzņēmuma ieguvēja. Eiropas Komisija ir ierosinājusi divas iespējas:

- 1) pieņemt, ka darbinieks uzsaka darba līgumu uzņēmuma ieguvējam, *vai*
- 2) pieņemt, ka darba tiesiskās attiecības turpinās ar uzņēmuma nodevēju.<sup>394</sup>

Latvijā šis jautājums DL nav tieši atrisināts. Ja nav iespējams atrast citu alternatīvu darbiniekiem, kuri atteikušies strādāt pie uzņēmuma ieguvēja, parasti darba tiesiskās attiecības starp uzņēmuma nodevēju un darbiniekiem tiek izbeigtas (ja pēc darbinieka iniciatīvas, piemērojams DL 100. pants; ja pēc darba devēja iniciatīvas – DL 101. pants; ja uz savstarpējas vienošanās pamata – DL 114. pants; ja darba līguma termiņa notecējuma vai notikuma iestāšanās dēļ – DL 113. pants).

#### **2.4. Koplīguma pāreja**

Atbilstoši DL 118. panta ceturtajai daļai pēc uzņēmuma pārejas uzņēmuma ieguvējs turpina ievērot iepriekš noslēgtā un uzņēmuma pārejas brīdī spēkā esošā darba koplīguma noteikumus līdz šā darba koplīguma izbeigšanās brīdim vai jauna darba koplīguma spēkā stāšanās brīdim, vai arī cita darba koplīguma noteikumu attiecināšanas brīdim. Viena gada laikā pēc uzņēmuma pārejas darba koplīguma noteikumi nav grozāmi par sliktu darbiniekiem.

Jāatzīmē, ka tiesiskam koplīgumam ir neatsverama loma darbinieku aizsardzībā. Latvijā koplīgums ir nenovērtēts darba tiesību avots, kas tiek uztverts kā “papildu saistības” darba devējam. Tāpēc nereti tieši koplīguma esamība uzņēmumā mudina darba devēju “reorganizēties” un nodot funkcijas “lētākiem” pakalpojumu sniedzējiem. Minētais ir saistīts ar DL 118. panta ceturtās daļas prasību par iepriekšējā koplīguma pāreju. Šeit kā pozitīvs piemērs minams SIA “Lattelekom”, kas veiksmīgi realizēja šo DL

---

<sup>394</sup> Šādu viedokli paudusi arī EST 1992. gada 16. decembra spriedumā apvienotajās lietās C-132/91, C-138/91 un C-139/91 *Grigorios Katsikas v Angelos Konstantidis and Uwe Skreb and Günter Schroll v PCO Stauereibetrieb Paetz & Co Nachfolger GmbH*, para 36.

noteikumu attiecībā uz koplīgumu sadarbībā ar Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrību.<sup>395</sup>

ES koplīgumu vērtē kā instrumentu sakārtotai un organizētai darba videi un darbaspēkam, un tam ir jābūt pietiekami visaptverošam. EST spriedumā *Komisija pret Itāliju*<sup>396</sup> tiesa atzina, ka, lai gan dalībvalstīm ir rīcības brīvība attiecībā uz sociālās politikas izstrādāšanu un īstenošanu, tas neatbrīvo valstis no pienākuma nodrošināt ar attiecīgiem likumiem, noteikumiem un pārvaldi darbiniekiem tādu aizsardzības līmeni uzņēmuma pārejas procesā, kāds ir paredzēts Pārejas direktīvā. Valstij jāgarantē adekvāts aizsardzības līmenis arī tajos sektoros, kuri nav “nosegti” ar koplīguma noteikumiem.<sup>397</sup> Respektīvi – attiecīgi jāpieņem koplīgumus veicinoši tiesību akti un minimālās vispārējās garantijas jāparedz likumā.

Kā jau minēts, koplīgums ir viens no svarīgākajiem, autoritatīvākajiem un konkrētākajiem darbinieku aizsardzības instrumentiem. Tāpēc par šo darba tiesību institūtu ir jāveic padziļināta analīze, it īpaši uzsverot to, kā panākt sinerģiju starp koplīguma brīvību un taupības pasākumiem ekonomikas recesijas un atveseļošanās periodā.

Izvērtējot EST judikatūru par uzņēmuma pārejas gadījumiem, var redzēt, ka lielākais strīdus objekts starp darbiniekiem un uzņēmuma ieguvēju ir tieši koplīguma pārņemšana un noteikumu (it īpaši attiecībā uz darba samaksu) attiecināšana uz pārņemtajiem darbiniekiem. Piemēram, lietā, *Oy Liikenne*<sup>398</sup> un daudzās citās. Latvijā vienīgais šāda veida strīds ir vērojams “Latvenergo lietā”,<sup>399</sup> kuru mēģināja atrisināt izlīgšanas komisijā.

---

<sup>395</sup> Roger Blanpain. *European Labour Law*. Austin, Boston, Chicago, New York, The Netherlands: Kluwer Law International: Wolters Kluwer: Law & Business, 2008, p. 166.

<sup>396</sup> EST 1986. gada 10. jūlija spriedums lietā 235/84 *Commission of the European Communities v Italian Republic*, ECR 1986, page 2291.

<sup>397</sup> Nielsen, Ruth. *European Labour Law*. DJOF – Copenhagen, 2000, p. 142.

<sup>398</sup> EST 2001. gada 25. janvāra spriedums lietā C-172/99 *Oy Liikenne Ab v Pekka Liskojärvi and Pentti Juntunen*, ECR 2001, page I-745.

<sup>399</sup> Sk. promocijas darba III nodaļas tiesu prakses analīzi.

## 2.5. Izņēmumi no tiesību un pienākumu pārejas

Līdzīgi kā pastāv izņēmumi darba devēja uzteikuma aizliegumam uzņēmuma pārejā, arī ne visas saistības no uzņēmuma nodevēja pāriet uzņēmuma ieguvējam. Izšķir izņēmumus no saistību pārejas: 1) pilnā apmērā; 2) nepilnā apmērā. Izņēmumi no darba tiesiskajām attiecībām izrietošo prasījumu un saistību pārejā pilnā apmērā ir uzņēmuma bankrots un nepilnā jeb limitētā – attiecībā uz pensijām un pabalstiem.

### 2.5.1. Maksātne spēja

Pārejas direktīvas sākotnējā versija nesaturēja normu par uzņēmuma pāreju maksātne spējas procesa seku rezultātā. Direktīvas 77/187 piemērošana šajos gadījumos varētu kaitēt tās tiešajam mērķim. Proti, ja censtos saglabāt maksātne spējīgo uzņēmumu vai tā daļas, atrodot tam jaunu īpašnieku, šādi centieni tiktu izjaukti, jo šim jaunajam īpašniekam būtu jāsaskaras ar risku, kas rastos, pārņemot visus pienākumus, kuri izriet no darbinieku sociālajām garantijām. EST *Abels* lietā<sup>400</sup> analizēja Pārejas direktīvas *effet utile*, ar nolūku nepieļaut darba vietu zaudēšanu, kas notiktu tad, ja to piemērotu pret maksātne spējīgu uzņēmuma ieguvēju.<sup>401</sup>

Šobrīd Pārejas direktīva, DL un arī, piemēram, Lielbritānijas likums<sup>402</sup> paredz darba devēja bankrotu kā attaisnojošu iemeslu tam, ka uzņēmuma ieguvējs nepārņem atbildību pār darbiniekiem. Šī izņēmuma mērķis ir padarīt maksātne spējīgo uzņēmumu pievilcīgāku tā ieguvējam.<sup>403</sup>

Attiecīgi DL 119. panta pirmā daļa paredz, ka

*“DL 118. panta pirmās, trešās un ceturtais daļas noteikumi neattiecas uz uzņēmuma pāreju bankrota procedūras ietvaros”.*

Respektīvi, darba līguma un koplīguma, kā arī citu saistību turpināšanās princips neattiecas uz uzņēmuma pāreju bankrota procedūras ietvaros.

<sup>400</sup> EST spriedums lietā 135/83 *Abels v Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electrotechnische Industrie*, ECR 1985.

<sup>401</sup> Reich, N. sadarbībā ar Godaru, K. un Vasiļjevu, K. Izprotot Eiropas Savienības tiesības. Kopienas tiesību mērķi, principi un metodes. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2004, 247. lpp.

<sup>402</sup> *TUPE Regulations* (2006).

<sup>403</sup> Suddards, Hammond. *Transfer of Undertakings: Legal Essentials*. London: Institute of Personnel and Development, 1999, p. 9.

EST *Abels* lietā<sup>404</sup> nosprieda, ka Pārejas direktīva nav piemērojama uzņēmuma pārejas gadījumā, ja tā notiek maksātnespējas procesa ietvaros un likvidācijas ietvaros tiek pārdoti aktīvi. Tomēr EST noteica divus ierobežojumus šim nolēmumam: 1) dalībvalstis var piemērot uzņēmuma pārejas noteikumus maksātnespējas procesa ietvaros (ja to vēlas); 2) ja uzņēmums tika nodots pirms-maksātnespējas procesā – tad Pārejas noteikumi ir piemērojami par labu darbinieku aizsardzībai.<sup>405</sup>

Iedziļinoties EST judikatūrā un DL 119. panta pirmajā daļā, ir svarīgi nošķirt divus atsevišķus gadījumus: 1) maksātnespējas procesu (kurš iespējams arī ar sanāciju un veiksmīgu uzņēmējdarbības turpināšanu);<sup>406</sup> 2) bankrota procedūru. Tiesību un pienākumu pārejas ierobežojums ir attiecināms tikai uz pēdējo. Bankrota procedūrā darbiniekus aizsargā likums par darbinieku aizsardzību maksātnespējas procesā,<sup>407</sup> 2008. gada 22. oktobra Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2008/94/EK par darba ņēmēju aizsardzību to darba devēja maksātnespējas gadījumā un SDO konvencija Nr. 173 “Par darbinieku aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā”.

Latvijas Maksātnespējas likuma<sup>408</sup> 1. pantā ir noteikts likuma mērķis, proti, veicināt finansiālās grūtībās nonākuša parādnieka saistību izpildi un, ja iespējams, maksātnespējas atjaunošanu, piemērojot likumā noteiktos principus un tiesiskos risinājumus.

Līdzīgas divas stadijas tika nošķirtas *Dethier* lietā.<sup>409</sup> Atšķirība tika pamatota ar to, ka tie ir dažādi procesi. Maksātnespējas procesi parasti notiek tiesas pārraudzībā ar administratora kā neatkarīgas personas starpniecību, savukārt labprātīgu likvidāciju nevar salīdzināt ar maksātnespējas procesu, jo labprātīgas likvidācijas gadījumā likvidators ir

---

<sup>404</sup> EST spriedums lietā 135/83 *Abels v Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electrotechnische Industrie*, ECR 1985, page 469, un tas tika apstiprināts ar EST 1985. gada 7. februāra spriedumu lietā 186/83 *Arie Botzen and others v Rotterdamsche Droogdok Maatschappij BV*, ECR 1985, page 519, para 16, spriedumu lietā 19/83 *Wendelbor*, ECR 1985, page 457, un spriedumu lietā 179/83 *Industrie Bond FNV*, ECR 1985, page 511.

<sup>405</sup> EST spriedums lietā 135/ 83 *Abels v Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electrotechnische Industrie*, ECR 1985, page 469.

<sup>406</sup> Piemēram, Latvijas 1. komercbanka sanācijas procesā tika izveidota par *DnB Nord* banku.

<sup>407</sup> 2001. gada 20. decembra LR likums “Par darbinieku aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā”, Latvijas Vēstnesis, 2001. gada 28. decembris, Nr. 188 (2575).

<sup>408</sup> 2010. gada 26. jūlija Maksātnespējas likums. LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2010. gada 27. oktobris, Nr. 170 (4362).

<sup>409</sup> EST 1998. gada 12. marta spriedums lietā C-319/94 *Jules Dethier Équipement SA v Jules Dassys and Sovam SPRL*, ECR 1998, page I-1061.

uzņēmuma pārstāvis, kas pilnībā kontrolē tā darbības izbeigšanas iespējamību.<sup>410</sup> Vadoties no šādas EST judikatūras, 1998. gadā tika izdarīti grozījumi Direktīvas 77/187 tekstā.<sup>411</sup> Arī DL 119. panta otrā daļa paredz stingru aizliegumu ļaunprātīgi izmantot maksātnespēju, paredzot, ka

*“nav pieļaujama uzņēmuma nodevēja maksātnespējas procesa ļaunprātīga izmantošana nolūkā ierobežot vai atņemt darbiniekiem šajā nodaļā paredzētās tiesības”.*

Darbinieku aizsardzībai uzņēmuma pārejas gadījumā, ja uzņēmuma ieguvējs ir maksātnespējīgs, ir jābūt vismaz tādā pašā līmenī, kā to paredz Maksātnespējas direktīva.

Pastāv iespēja arī mainīt darba līguma grozījumus, samazinot darbinieku garantijas ar mērķi glābt uzņēmumu no maksātnespējas. Tas bija iespējams “vecajām dalībvalstīm” nopietnas ekonomiskas krīzes situācijā, ja tiek izpildīti trīs priekšnoteikumi:

- 1) šādu situāciju ir konstatējusi kompetenta valsts institūcija;
- 2) tiesas uzraudzībā;
- 3) šāda iespēja bija iestrādāta dalībvalstu likumos uz 1998. gada 17. jūliju.<sup>412</sup>

Vienīgā dalībvalsts, kas ir ieviesusi tā saukto “krīzes atrunu” saistībā ar uzņēmuma maksātnespēju, ir Itālija. Šajā sakarā Eiropas Komisija uzsāka pārkāpumu procedūru lietā *Komisija pret Itāliju*<sup>413</sup> pret Itāliju par Pārejas direktīvas nepilnīgu ieviešanu.

---

<sup>410</sup> Reich, N. sadarbībā ar Godaru, K. un Vasiļjevu, K. Izprotot Eiropas Savienības tiesības. Kopienų tiesību mērķi, principi un metodes. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2004, 248. lpp.

<sup>411</sup> Pārejas direktīvas 5. panta 1. punkts.

<sup>412</sup> Pārejas direktīvas 5. panta 3. punkts.

<sup>413</sup> EST 2009. gada 11. jūnija spriedums lietā C-561/07 Eiropas Kopienų Komisija pret Itālijas Republiku.

### 2.5.2. *Tiesības un pienākumi, kuri nepāriet*

Ne visas saistības pāriet uzņēmuma ieguvējam – tāds nav Pārejas direktīvas mērķis. Tomēr tas, ka pensijas un pabalsti ir atstāti dalībvalstu kompetencē, ir liels robs darbinieku – it īpaši ilggadīgu darbinieku – aizsardzībā.

Pirmā tiesību un pienākumu grupa, kura nav pakļauta uzņēmuma pārejai, ir pensijas un pabalsti, ja vien dalībvalstis neparedz savādāku kārtību nacionālajās tiesībās. Pārejas direktīva neattiecas uz vecuma pensijām, invaliditātes vai pārdzīvojušā laulātā pabalstu vai darba sociālās apdrošināšanas shēmām, bet valstis nacionālos likumos var pieņemt darbiniekiem labvēlīgākus noteikumus un iekļaut tos tiesību un pienākumu pārejā. Piemēram, Eiropas Ekonomikas zonas (Lihtenšteina, Islande un Norvēģija) tiesa lietā *Eidesund*<sup>414</sup> atzina, ka jaunajai līguma pusei nav obligāti izpildāmi darbinieku privātā pensiju fonda (slēgtā) noteikumi. Protams, no darbinieku aizsardzības viedokļa šis ir būtisks robs Direktīvā.<sup>415</sup>

Pārejas direktīvas 3. panta 4. punkta a) apakšpunkts paredz, ka  
*ja vien dalībvalstis nenosaka citādi, tad 1. un 3. punktu nepiemēro darbinieku tiesībām uz vecuma, invaliditātes vai apgādnieka zaudējuma pabalstu saskaņā ar uzņēmuma vai starpuzņēmumu papildu pensiju programmām ārpus dalībvalstu normatīvajos aktos paredzētās sociālā nodrošinājuma sistēmas;*

Latvija “klusējot” ir izslēgusi šīs kategorijas saistības, jo DL nav iestrādājusi saistību pāreju attiecībā uz vecuma pensijām, invaliditātes vai pārdzīvojušā laulātā pabalstu vai darba sociālās apdrošināšanas shēmām. Tādējādi šie pienākumi nav obligāti uzņēmuma nodevējam, ja vien neizriet no koplīguma. Atbilstoši DL 118. pantam – *aizliegts pasliktināt spēkā esošā koplīguma noteikumus vismaz gadu pēc pārejas.*

Tomēr atbilstoši Pārejas direktīvas 3. panta 4. punkta a) apakšpunktam dalībvalstīm jāparedz vajadzīgie pasākumi, lai aizsargātu esošo un bijušo darbinieku intereses laikā, kad notiek īpašumtiesību pāreja, attiecībā uz šo personu tiesībām uz

<sup>414</sup> EBTA tiesas spriedums lietā E-2/95 *Eidesund* [1996].

<sup>415</sup> Sk. *Pension Rights in Business Transfers* 1998, 27 ILJ 309 – pieejams <http://ilj.oxfordjournals.org/cgi/reprint/27/4/309>.



tūlītēju vai perspektīvu vecuma pabalstu tostarp apgādnieka zaudējuma pabalstu, darba sociālās apdrošināšanas shēmām.

Otra lielais izņēmums attiecībā uz tiesību un pienākumu pāreju ir kriminālatbildība. No Latvijas KL 11. panta un 12. panta pirmās daļas un tiesību doktrīnas izriet, ka noziedzīga nodarījuma subjekts ir prettiesisko darbību vai bezdarbību pieļāvusī fiziska un pieskaitāma persona, kas uz noziedzīga nodarījuma izdarīšanas dienu ir sasniegusi KL paredzēto vecumu, un līdz ar to viņu par izdarīto noziedzīgo nodarījumu ir pamats saukt pie kriminālatbildības.<sup>416</sup>

Tādējādi attiecībā uz fizisku personu kā darba devēju piebilstams, ka kriminālatbildība ir individuāli piesaistīta personībai un nav nododama tālāk. Tas būtu pretēji kriminālatbildības jēgai. Juridiskas personas – darba devēji par noziedzīga nodarījuma subjektu nevar būt.<sup>417</sup>

---

<sup>416</sup> Krastiņš, U., Liholaja, V., Niedre, A. Krimināltiesības. Vispārīgā daļa. Trešais papildinātais izdevums. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2008, 138. un 139. lpp.

<sup>417</sup> Krastiņš, U., Liholaja, V., Niedre, A. Krimināltiesības. Vispārīgā daļa. Trešais papildinātais izdevums. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2008, 138. un 139. lpp.

### 3. Otrā pamatnostādne: darba devēja prettiesiska uzteikuma aizliegums

Atbilstoši DL 118.(5.) pantam uzņēmuma pāreja pati par sevi nevar būt par pamatu darba devēja uzteikumam. Šis ierobežojums izriet no Pārejas direktīvas, DL 101. panta pirmās daļas noteikumiem un DL 118. panta piektās daļas, kā arī Latvijai no 1994. gada 25. augusta saistošās SDO konvencijas Nr. 158 “Par darba tiesisko attiecību izbeigšanu” 4. panta, kas paredz, ka

*“līguma uzteikumu darba devējs var pamatot vienīgi ar darbinieka spējām, uzvedību vai izraisīts uzņēmēja, iestādes vai dienesta ražošanas nepieciešamības dēļ”.*

Minētās SDO konvencijas 5. pants un SDO rekomendācijas Nr. 166 4. pants uzskaita aizliegtos atlaišanas pamatus, kuri jāievēro arī uzņēmuma pārejas procesā (piemēram, piederība arodbiedrībai, rase, ādas krāsa, dzimums, ģimenes stāvoklis utt.).

Iepriekšminētais nenozīmē absolūtu darbinieku atlaišanas aizliegumu uzņēmuma pārejas procesā, jo darba devējs tiesīgs uzteikt darba līgumu, ja šāds uzteikums ir pamatots ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā – tā sauktais objektīvais uzteikums. Šo normu tiesību doktrīnā dēvē par pretrunīgu.<sup>418</sup> Darba devēja uzteikums ir vienpusējs gribas izteikums, kuru izsaktot likumā noteiktajā kārtībā izbeidzas darba līgums. Uzteikumam nepieciešama rakstiska forma.

Attiecībā uz valdes locekļiem, ar kuriem noslēgts darba līgums, jāievēro tiesu prakse, kas paredz, ka darbībai valdes locekļa amatā ir izteikts uzticības raksturs, valdes loceklim, kurš no amata atsaukts, KCL nav paredzēta tiesība prasīt atjaunošanu amatā tiesas ceļā, jo tiesa nevar iejaukties ar uzņēmējsabiedrības izpildinstitūcijas, par kādu atzīstama valde, izveidošanu saistītu jautājumu risināšanā. Tomēr arī šeit ir vērojami izņēmumi valdes locekļu – grūtnieču aizsardzībai – kā to EST atzina Ditas Danosas lietā.

Pārejas direktīvas 3. panta un DL 118. panta aizsardzība ir piešķirta tiem darbiniekiem, ar kuriem ir noslēgts darba līgums uzņēmuma pārejas brīdī. Fakti par

<sup>418</sup> Bojārs, J. Starptautiskās publiskās tiesības II. Rīga: Zvaigzne ABC, 2006, 506. lpp. Sk. arī Reich, N. sadarbībā ar Godaru, K. un Vasiļjevu, K. Izprotot Eiropas Savienības tiesības. Kopienu tiesību mērķi, principi un metodes. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2004, 245. lpp.

darba līguma esamību vai neesamību vērtē nacionālā tiesa. Tāpēc ir nepieciešams izpētīt sīkāk uzteikuma pieļaujamību un nepieļaujamību pirms, pēc un uzņēmuma pārejas brīdī, kā arī darba devēja prezumēta netaisnīga uzteikuma pazīmes.

### 3.1. Darba devēja uzteikuma aizliegums pirms uzņēmuma pārejas

Darba devēja uzteikuma aizliegums pirms uzņēmuma pārejas ietver obligātu priekšrakstu uzņēmuma nodevējam ar aizliegumu pārtraukt darba tiesiskās attiecības ar vienu vai vairākiem darbiniekiem. Tā var būt arī sava veida “slepena vienošanās” starp darba devējiem, lai padarītu uzņēmumu pievilcīgāku tā ieguvēja acīs. Atbilstoši DL 118. panta piektajai daļai un Pārejas direktīvas 4. panta 1. punkta otrajam teikumam tas ir iespējams vienīgi saimniecisku, organizatorisku vai tehnoloģisku iemeslu dēļ. Parasti darba devēja uzteikumi pirms uzņēmuma pārejas netiek uzskatīti par DL 118. panta piektās daļas un Pārejas direktīvas noteikumu pārkāpumu.<sup>419</sup>

Tomēr šāda pieeja ļautu uzteikt uzņēmuma nodevējam darba līgumus, kas ir pretēji Pārejas direktīvas virsmērķim – turpināt nodarbinātību uz tādiem pašiem noteikumiem. Tas dotu iespēju uzņēmuma nodevējam īsi pirms uzņēmuma pārejas atlaist darbiniekus, un uzņēmuma ieguvējs savukārt tos varētu pieņemt atpakaļ darbā uz sliktākiem noteikumiem. Lielbritānijas tiesu praksē<sup>420</sup> rodams piemērs, kas spilgti ilustrē šādu situāciju. Darbinieks tika atlaists plkst. 11:00, un plkst. 14:00 notika uzņēmuma pāreja jaunajam īpašniekam. Tiesa nolēma, ka par šādu uzteikumu ir atbildīgs uzņēmuma ieguvējs, kas “manto” darba devēja atbildību no uzņēmuma nodevēja. Šī tiesu prakses atziņa iestrādāta arī Lielbritānijas noteikumos par uzņēmuma pāreju.<sup>421</sup> Arī EST lietā *Bork* ir mēģinājusi izskaust šādas “sliktās prakses” iespējas.<sup>422</sup> EST uzdeva nacionālajai tiesai noskaidrot, vai uzteikums ir saistīts ar uzņēmuma pāreju vai nav. Izvērtējot apstākļus, nacionālajai tiesai jāņem vērā visi objektīvie apstākļi un jo īpaši tas, ka uzteikums izdarīts tuvu pārejas brīdim un ka daži darbinieki ir tikuši pieņemti darbā pie

<sup>419</sup> Managing Business Transfers: TUPE and Takeovers, Mergers and Outsourcing, ed. Fairclough, M. The 2nd edition. Tottel Publishing, 2007, p. 80–81.

<sup>420</sup> Lieta *Lister v Forth Dry Dock and Engineering Co*, [1989] IRLR 161 HL.

<sup>421</sup> *TUPE Regulations* (2006/246), 4. panta trešā daļa.

<sup>422</sup> EST 1988. gada 15. jūnija spriedums lietā *P. Bork International A/S, in liquidation v Foreningen af Arbejdsledere I Danmark, acting on behalf of Birger E. Petersen, and Jens E. Olsen and others v Junckers Industrier A/S*, ECR 1988, page 3057.

uzņēmuma ieguvēja. Ja nacionālā tiesa konstatē, ka uzteikums saistīts ar uzņēmuma pāreju, tad ir uzskatāms, ka darbinieks ir automātiski pieņemts darbā pie uzņēmuma ieguvēja ar tādiem pašiem darba līguma noteikumiem.<sup>423</sup>

Vērtējot izņēmuma kategorijas no darba devēja uzteikuma uzņēmuma pārejas laikā, nedrīkst šim izņēmuma pieiet formāli un matemātiski. Pat noslēgta vienošanās starp darbinieku un darba devēju par darba tiesisko attiecību izbeigšanu (DL 114. pants) var būt pēc būtības uzteikums,<sup>424</sup> pieņemot, ka darbinieks ir maldināts par iespējām turpināt darba tiesiskās attiecības ar uzņēmuma nodevēju vai ieguvēju.

Darbinieka tiesību aizsardzībai pret netaisnīgu darba devēja uzteikumu iespējams izmantot analogiju ar kolektīvo atlaišanu, proti, attiecināt DL 105. panta otro daļu, kas paredz:

*“aprēķinot atlaižamo darbinieku skaitu, ņem vērā arī tos darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumus, kad darba devējs nav uzteicis darba līgumu, bet darba tiesiskās attiecības ir izbeigtas uz citiem pamatiem, kas nav saistīti ar darbinieka uzvedību vai spējām un ko ir veicinājis darba devējs”.*

Attiecinot DL 105. panta otro daļu uz uzņēmuma pāreju, nozīmētu to, ka nav iespējama darba tiesisko attiecību izbeigšana ar uzņēmuma nodevēju īsi pirms uzņēmuma pārejas, ja vien darbinieks(-ce) pats skaidri nepauž gribu izbeigt darba tiesiskās attiecības.

Šāda analogija loģiski papildina vienu no Pārejas direktīvas darbinieku aizsardzības pīlāriem – automātisku darba līgumu pāreju un būtu lielisks veids, kā cīnīties pret uzspiestām vienošanām no darba devēja puses vai pat pret darbinieka “atlūgumiem”,<sup>425</sup> ko darbinieks nereti paraksta psiholoģiska spiediena un ietekmes rezultātā. Protams, arī šī analogija ir piemērojama saprātīgi faktisko apstākļu gaismā, lai neliegtu patiesas vienošanās vai citus darba tiesisko attiecību izbeigšanas veidus. Nereti ilggadīgi darbinieki, kuri ir emocionāli piesaistīti uzņēmuma nodevējam, nemaz nevēlas pāriet uz citu uzņēmumu vai nav spējīgi apgūt nepieciešamās iemaņas un darbs objektīvi būtu par grūtu. Tāpēc viņi izvēlas noslēgt vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Šeit gan ir būtiska nianse, ka pēc vienošanās satura, proti, piešķirtajām

---

<sup>423</sup> EST 2002. gada 24. janvāra spriedums lietā C-51/00 *Temco Service Industries SA v Samir Imzilyen and Others*, ECR 2002, page I-969, para 28.

<sup>424</sup> Sk. Tenteres lietas analīzi promocijas darba III nodaļā.

<sup>425</sup> Darbinieka uzteikums (DL 100. pants).

sociālajām garantijām, var secināt, vai šī vienošanās ir pievilcīga darbiniekam vai nē. Praksē skaļu rezonansi guvušas tā saucamās “zelta izpletņa” vienošanās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar darbiniekiem.<sup>426</sup> Šāda veida vienošanās ir taisnīgas, ja darbinieks nostrādājis ilgu laiku pie uzņēmuma nodevēja (*kvantitatīvais rādītājs*) vai arī devis lielu atdevi un ieguldījumu uzņēmuma attīstībā (*kvalitatīvais rādītājs*).

Ņemot vērā minēto, ir jāsecina, ka nav absolūta darba devēja uzteikuma aizlieguma, tomēr ETO iemeslu formulējums ir pretrunīgs un pārāk plašs priekš izņēmuma no darba devēja uzteikuma uzņēmuma pārejas laikā.

### 3.2. Darba devēja uzteikuma aizliegums pēc uzņēmuma pārejas

Uzteikums pēc uzņēmuma pārejas ietver uzņēmuma nodevēja gribu izbeigt darba tiesiskās attiecības ar daļu vai visiem pārņemtajiem darbiniekiem. Darba devēja (uzņēmuma ieguvēja) uzteikums pēc uzņēmuma pārejas varētu liecināt par “simulatīvu pāreju”, kura balstīta uz vēlmi nodarbināt paša izvēlētos darbiniekus ar zemākām garantijām.

Praksē šādas situācijas ir retāk, tomēr arī pēc uzņēmuma pārejas darbiniekiem ir nepieciešama aizsardzība pret netaisnīgu atlaišanu – proti, tādu, kas saistīta ar uzņēmuma pāreju. Šeit piemērojami līdzīgi aizsardzības instrumenti kā gadījumā ar uzņēmuma nodevēja uzteikumu – proti, SDO konvencijas Nr. 158 4. pants un 166. rekomendācija un Darba likuma 101. panta pirmās daļas noteikumi. Jebkurš darba devēja uzteikums, kas nav minēts DL 101. pantā, var tikt atzīts par prettiesisku. EST lietās *Bork*<sup>427</sup> un *Dethier*<sup>428</sup> ir noteikusi, ka par netaisnīga un prettiesiska darba devēja uzteikuma sekām atbild uzņēmuma ieguvējs. EST lietā *Martin*<sup>429</sup> atzina, ka uzņēmuma ieguvējs nav tiesīgs piedāvāt darbiniekam sliktākus darba līguma noteikumus nekā uzņēmuma nodevējs.

---

<sup>426</sup> Piemēram, *Parex* bankā strādājošā darbinieka ar neilgu darba stāžu atlaišanas pabalsts bija ap Ls 100 000. *Parex* bijušajiem darbiniekiem izmaksāti lieli atlaišanas pabalsti un kompensācijas, sk. <http://diena.lv/lat/politics/hot/parex-bijusajiem-darbiniekiem-izmaksati-lieli-atlaisanas-pabalsti-un-kompensacijas>.

<sup>427</sup> EST 1988. gada 15. jūnija spriedums lietā *P. Bork International A/S, in liquidation v Foreningen af Arbejdsledere I Danmark, acting on behalf of Birger E. Petersen, and Jens E. Olsen and others v Junckers Industrier A/S*, ECR 1988, page 3057.

<sup>428</sup> EST 1998. gada 12. marta spriedums lietā *C-319/94 Jules Dethier Équipement SA v Jules Dassay and Sovam SPRL*, ECR 1998, page I-1061.

<sup>429</sup> EST 2003. gada 6. novembra spriedums lietā *C-4/01 Serene Martin and Others v South Bank*

### 3.3. Izņēmums: objektīvs darba devēja uzteikums

Objektīvs uzteikums ir tāds, kas pamatots ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku pasākumu veikšanu uzņēmumā. Tas jāsaprot kā darba devēja uzteikums tādas darbinieku skaita samazināšanas ietvaros, kas ir objektīvi nepieciešama. Ārvalstu literatūrā šim uzteikumam lieto saīsinājumu ETO<sup>430</sup> uzteikums, un no atsevišķiem autoriem šis izņēmums ir izpelnījies pamatoti lielu kritiku,<sup>431</sup> akcentējot jautājumu, vai darbinieku aizsardzībai uzņēmuma pārejā ir jēga, ja pastāv tik plašs izņēmumu uzskaitījums. Galvenais problēmjautājums šajā aspektā ir ETO uzteikuma jēdziens, robežas un piemērošana. Vēlreiz jāuzsver, ka robeža starp darba devēja objektīvo jeb ETO uzteikumu un sociāli nepamatoto (netaisnīgo) uzteikumu ir visai plūstoša un nenoteikta.

Atbilstoši Darba likuma 104. panta pirmajai daļai “*darbinieku skaita samazināšana ir darba līguma uzteikums tādu iemeslu dēļ, kas nav saistīti ar darbinieka uzvedību vai viņa spējām, bet ir pietiekami pamatots ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā*”.

Šeit ir uzsvars uz diviem elementiem: 1) šis uzteikums nav saistīts ne ar darbinieka personīgajām, ne profesionālajām spējām vai veselību; 2) vajadzība veikt minētos pasākumus ir neatliekama – proti, to nav iespējams atlikt vai izvēlēties alternatīvus risinājumus. EST lietā *Commission v. Belgium*<sup>432</sup> atzina, ka dalībvalstis nedrīkst izmantot šo izņēmumu kā līdzekli, lai vājinātu darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmuma pārejā.

---

University.

<sup>430</sup> Angļu valodā – *economic, technical and organizational reasons*.

<sup>431</sup> Elias, “The Transfer of Undertakings: A reluctantly acquired Right” (1982) 3 Company Lawyer 147, 156. Davies “Acquired Rights, Creditors Rights, Freedom of Contract, and Industrial Democracy” (1989) 9 YEL, 21 and 47.

<sup>432</sup> EST spriedums lietā 37/84 *Commission v Belgium*, ECR 1986, page 1247, para 17.

### 3.3.1. *Saimnieciskas izmaiņas*

Jāpiekrīt Lielbritānijas tiesību zinātniecei K. Bārnardei (*C. Barnard*)<sup>433</sup> par to, ka EST ir devusi pārāk skopu skaidrojumu attiecībā uz izņēmuma kārtā pieļaujamo darba devēja uzteikumu, kurš balstīts uz ekonomiskiem iemesliem. Latvijā, tāpat kā Lielbritānijas tiesās, visbiežāk tiek minēti saimnieciskie vai ekonomiskie iemesli, kuri saistīti ar biznesa vadīšanu, piemēram, darba apjoma kritums kā uzteikuma ekonomiskais pamats. Ekonomiskajam pamatam vai iemeslam ir jābūt nopietnam, nevis pārejošam un īslaicīgam. Pat uzņēmuma darbības izbeigšana nevar būt īstermiņa un fiktīva – pretējā gadījumā ir jāattiecinā uzņēmuma pārejas noteikumi. DL 102. pants paredz, ka,

*“uzteicot darba līgumu, darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā”.*

Ekonomiskais pamats nebūs vēlme samazināt izmaksas, lai iegūtu lielāku peļņu. ETO iemesls pats no sevis neietver pārmaiņas darbinieku skaitā vai funkcijās. Latvijā tieši šis ir viens no sāpīgākajiem jautājumiem. Bieži vien vēlme izpatikt uzņēmuma īpašniekiem ir augstāka par vēlmi aizsargāt darbiniekus, tāpēc labāku “ekonomisko rādītāju” labad var notikt pat nevajadzīga darbinieku skaita samazināšana. Šāda darba devēja rīcība ir prettiesiska. Šeit būtu pielietojams apgrieztais pierādīšanas pienākums, kāds ir paredzēts DL 9. panta otrajā daļā un 125. pantā. DL 125. pants paredz, ka *“darba devējam ir pienākums pierādīt, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai. Citos gadījumos, kad darbinieks cēlis prasību par atjaunošanu darbā, darba devējam ir pienākums pierādīt, ka, atlaižot darbinieku no darba, viņš nav pārkāpis darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības.”* Tomēr visefektīvākais veids, kas preventīvi nepieļauj vai vismaz mazina prettiesisku darba devēju uzteikumu risku ir darbinieku kolektīvās aizsardzības veids, proti, stabils sociālais dialogs uzņēmuma un nozares līmenī.

### 3.3.2. *Organizatoriskas izmaiņas*

Šīs izmaiņas skar gadījumus, kuros tiek likvidēta kāda uzņēmuma iekšēja struktūrvienība un tās funkcijas netiek pārņemtas. Gadījumā, kad funkcijas ir tikai

<sup>433</sup>

Barnard, C. EC Employment Law. Oxford University Press, 2006. The 3rd edition, p. 636.

izmainītas, bet daļa funkciju tiek turpinātas, ir jāpārņem attiecīgā daļa darbinieku, bet attiecībā uz pārējiem laikus jāparedz šādas izmaiņas un iespēju robežās jāveic darbinieku pārkvalifikācija nepieciešamo jauno iemaņu darbā apgūšanai. Darbiniekam, kurš, pārtraucot darbu, nosūtīts uz profesionālo apmācību vai paaugstināt kvalifikāciju, saglabā darba vietu. Izdevumus, kas saistīti ar profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, sedz darba devējs (DL 96. pants).

### **3.3.3. Tehnoloģiskas izmaiņas**

21. gadsimts ir jaunu tehnoloģiju gadsimts, kurā pirmo vietu iegūst inovācijas un dzīves kvalitātes palielināšana. Darbi, kurus veica ar rokām, šobrīd ir aizstāti ar rūpnieciskām iekārtām un mašīnām, piemēram, smagumu celšana un pārvietošana. It īpaši datoru attīstība ir pamazām aizvietojuši cilvēka roku darbu ar tehniskām iekārtām, robotiem. Uzskatāms piemērs ir balss pakalpojumi telekomunikāciju nozarē – sākotnēji bija telefona centrāles un sakaru mezgli – mūsdienās to visu veic iekārtas, kā arī datori – pirmais dators bija nesalīdzināmi lielākā izmērā nekā mūsdienu klēpjdatore un tam vajadzēja daudz cilvēku, kas to apkalpo. Mūsdienu portatīvie datori ir ieliekami vidēja izmēra rokas somā un parastās funkcijas lietotājs var veikt pats. Sevi apliecinājušas jauno tehnoloģiju ziņā ir tādas valstis kā Dienvidkorejas Republika, Singapūra, Taivāna un Japāna. Šādam tehnoloģijas progresam diemžēl ir arī viens mīnuss – proti, cilvēki, kuri veica šo darbu, kļūst nevajadzīgi un tiek veikta darbinieku skaita samazināšana vai pat kolektīvā atļaišana.

Arvien aktuālāks kļūst jautājums par tehnoloģiju pāreju globalizētajā tirgū, ņemot vērā tendenci, ka tehnoloģijas ir arvien sarežģītākas un attīstītas (īpaši biotehnoloģija un informācijas un komunikācijas tehnoloģijas). Šis process ietver plašu jautājumu kompleksu, sākot ar komercietesisku darījumu par aktīvu iegādi, intelektuālā īpašuma tiesībām un investīcijām, beidzot ar nepieciešamo zināšanu un iemaņu kompleksu, kas ietver apmācītu un kvalificētu darbinieku pāreju.<sup>434</sup> Zināšanu ekonomika norāda, ka galvenais elements tajā ir zināšanas un prasme tās pielietot, ko pagaidām spēj tikai cilvēks.

---

<sup>434</sup> International Public Goods and Transfer of Technology: Under a Globalized Intellectual Property Regime. Eds. Maskus, K. E. And Reichman, J. H. Cambridge University Press, 2005, pp. 257–259.



Ņemot vērā globalizētā tirgus skarbo vidi, it īpaši krīzes iespaidā, un dažādos darba standartus starp reģioniem: Āzija (īpaši Ķīna, Dienvidkoreja), Dienvidamerika, Ziemeļamerika, Austrālija un Eiropa, vēl jo aktuālāks ir jautājums par darbinieku aizsardzību uzņēmuma pārejas procesā.

### **3.3.4. Līdzīgi pasākumi**

Pārejas direktīvas 4. panta 1. punkta pirmā daļa paredz tikai trīs iemeslu grupas, atbilstoši kurām ir iespējams darba devēja uzteikums.<sup>435</sup> Tāpēc kategorija “līdzīgi pasākumi” saimnieciskām, organizatoriskām vai tehnoloģiskām izmaiņām ir svītrojama no DL 118. panta piektās daļas, jo pretēji Pārejas direktīvas mērķim un 8. pantam par minimālajām prasībām darbinieku aizsardzībā paplašina atļauto darba devēja uzteikumu gadījumu loku.

Vienīgais iespējamais līdzīgais gadījums, kurā uzņēmuma ieguvēja uzteikums būtu sociāli pamatots, ir tad, ja darbinieks atsakās no nodarbinātības pie uzņēmuma ieguvēja, kuram nav citas nodarbinātības alternatīvas, ko darbiniekam piedāvāt (DL 101. panta pirmās daļas 9. punkts un 101. panta ceturtdā daļa).

Darba devēja objektīvs uzteikums uzņēmuma pārejas laikā ir visvājākais un pretrunīgākais posms darbinieku aizsardzībā, tāpēc tā izpratnes paplašināšana ar nacionālām tiesībām nav pieļaujama.

## **3.4. Darba līguma uzteikuma kārtība**

No darbinieku aizsardzības viedokļa nav pietiekami, ka darba devējs informē un pamato ekonomisko nepieciešamību likvidēt darba vietas. It jāievēro vēl DL noteiktā kārtība. LDDK un citas darba devēju organizācijas izsaka pārmetumu, ka šī kārtība ir pārāk neelastīga un vērsta uz neobjektīvu protekcionismu, tomēr tam nevar piekrist vairāku iemeslu dēļ. Pirmkārt, šis ir darba devēja uzteikums, kas nav saistīts ar darbinieka spējām, uzvedību vai veselību; 2) valstiski svarīga funkcija ir nodrošināt sociāli atbildīgu darba tiesisko attiecību praksi – kā to pastāvēšanas laikā, tā arī to izbeigšanas kārtībā.

---

<sup>435</sup> Atbilstoši Pārejas direktīvas 4. panta 1. punkta otrajam teikumam “šis noteikums [darba devēja uzteikuma aizliegums] nekavē atļaišanu, ko izraisa darbaspēka izmaiņas ekonomisku, tehnisku vai organizatorisku iemeslu dēļ”. Līdzīgi pasākumi ir Latvijas tiesību nepieļaujams jaunievedums.

Tāpēc šis “smagums” ir pamatots kā “sociālās atlases principi” un pat vajadzīgs kārtības un tiesiskuma darba attiecībās nodrošināšanai. Šī kārtība ietver pienākumu izvērtēt nodarbinātības alternatīvu; piederību arodbiedrībai, caur kuru ir iespējams uzzināt darba kolēģu domas par konkrētā darbinieka vajadzību uzņēmumā; īpašo darbinieku kategoriju aizsardzību uzņēmumā; atbildīgo valsts institūciju informēšanu utml.

Atbilstoši DL 101. panta ceturtajai daļai uzteikt darba līgumu sakarā ar darbinieku samazināšanu ir atļauts, ja darba devējam nav iespējams darbinieku ar viņa piekrišanu nodarbināt citā darbā tai pašā vai citā uzņēmumā. Darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu ar grūtnieci, kā arī ar sievieti pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, – visā barošanas laikā, ar invalīdu, kā arī ar darbinieku viņa slimības vai atvaļinājuma laikā (DL 109. pants). Sievietes īpašā aizsardzība grūtniecības un maternitātes laikā kā izņēmums no diskriminācijas aizlieguma tiek vērtētas ne tikai atšķirības, bet arī līdztiesības kontekstā, tādējādi norādot, ka mūsdienu tiesību sistēma atkāpjas no “vīrieša kā normas”.<sup>436</sup> Personas īpašā aizsardzība slimības un invaliditātes laikā saistīta ar nepieciešamību aizsargāt personu šādā periodā vai situācijā un neizstumšanu no darba tirgus. Attiecībā uz atvaļinājumu un citiem attaisnojošiem iemesliem – tā ir loģiska un taisnīga likuma kārtība, kas atļauj darbiniekam “būt klāt” šajā procesā.

Pirms darba līguma uzteikšanas darba devējam ir pienākums noskaidrot, vai darbinieks ir darbinieku arodbiedrības biedrs. Ja darbinieks ir vairākās arodbiedrībās – viņš ir tiesīgs izvēlēties, kuras arodbiedrības aizstāvība ir nepieciešama. Ja darbinieks ir arodbiedrības biedrs, tad ir jāpieprasa attiecīgās arodbiedrības piekrišana darba tiesisko attiecību izbeigšanai (DL 110. pants).

Darbinieku skaita samazināšanas gadījumā darba devēja pienākums ir ne vēlāk kā vienu mēnesi iepriekš paziņot Nodarbinātības valsts aģentūrai par atlaižamo darbinieku skaitu un profesiju (DL 104. panta otrā daļa). Kolektīvai atlaišanai ir īpaši noteikumi un papildu prasības (DL 106. un 107. pants). Darbinieku skaita samazināšanas gadījumā priekšrocību izvērtēšanā DL 108. pants izšķir objektīvos un subjektīvos rādītājus.

---

<sup>436</sup> Dupate, K. Par atsevišķiem jēdziena “diskriminācija” nozīmes un satura aspektiem un līdztiesības nodrošināšanu (II)//Likums un Tiesības, Nr. 1 (89), 9. sēj., 2007. gada janvāris, 13. lpp.

Objektīvie rādītāji ir darba rezultāti un darbinieka kvalifikācija.<sup>437</sup> Ja darba rezultāti un kvalifikācija būtiski neatšķiras, tad darba devējam jāvadās pēc subjektīvajiem rādītājiem, kuri saistīti ar darbinieka personu. Piemēram, priekšrocības palikt darbā DL 108. pantā noteiktajām darbinieku kategorijām, piemēram, darbinieki ar maziem bērniem, pirmspensijas vecumā utt. Neviens no šā panta otrajā daļā minētajām priekšrocībām nav prioritāra salīdzinājumā ar pārējām.

Summējot iepriekšminēto, jāpiekrīt Lielbritānijas darba tiesību ekspertiem,<sup>438</sup> kuri izšķir divas pazīmes netaisnīga darba devēja uzteikuma prezumpcijai:

- 1) uzteikums saistīts ar uzņēmuma pāreju;
- 2) uzteikums ārpus ETO iemesliem.

Atbilstoši šai prezumpcijai jebkurš uzteikums, kurš ir ārpus ETO iemesliem un darbinieka spējām un veselības vai ir pierādāma tā sasaiste ar uzņēmuma pāreju, ir “automātiski” uzskatāms par sociāli nepamatotu vai netaisnīgu. Kā minēts, kategorija “līdzīgi pasākumi” saimnieciskām, organizatoriskām vai tehnoloģiskām izmaiņām ir svītrojama no DL atļauto izņēmumu loka, jo atbilstoši Lielbritānijas juridiskās literatūras atziņām<sup>439</sup> un DL 118. panta piektajai daļai ir kvalificējama kā automātiski netaisnīgs darba devēja uzteikums.

### **3.5. Latvijā – ekvivalenta aizsardzība valsts iestādēs**

Latvijā atšķirīgais no Pārejas direktīvas un būtiskākais no nodarbināto aizsardzības viedokļa ir tas, ka DL 117. panta otrā daļa paredz, ka šāda reorganizācija vai funkciju nodošana pati par sevi nevar būt par pamatu darba līguma uzteikumam, tādējādi piešķirot līdzvērtīgu aizsardzību arī ierēdņiem (ierēdnis ir persona, kas tiešās valsts pārvaldes iestādē veido nozares politiku vai attīstības stratēģiju, koordinē nozares darbību, sadala vai kontrolē finanšu resursus, izstrādā normatīvos aktus vai kontrolē to ievērošanu, sagatavo vai izdod administratīvos aktus, sagatavo vai pieņem citus ar

---

<sup>437</sup> LBAS nozaru arodbiedrību vidū ir bijušas daudz debātes par to, ko ietver kvalifikācija. Galvenie rādītāji ir darba pieredze un izglītība. Izglītība var būt formāla (augstākā) un neformāla (kursi, pašmācība).

<sup>438</sup> Watson, P. EU Social and Employment Law Policy and Practice in an Enlarged Europe. Oxford University Press, 2009, p. 165.

<sup>439</sup> Watson, P. EU Social and Employment Law Policy and Practice in an Enlarged Europe. Oxford University Press, 2009, pp.165.

indivīda tiesībām saistītus lēmumus)<sup>440</sup> un citiem valsts pārvaldē un pašvaldībās strādājošiem.

Valsts pārvaldes iestāžu reorganizācija ir ārpus uzņēmuma pārejas noteikumiem. Jēdziens “iestāde” ir definēts materiālajās un procesuālajās tiesībās.<sup>441</sup> Tā kā uzņēmuma pāreja ir materiāltiesisks jautājums, tuvāka ir Valsts pārvaldes iekārtas likuma 1. panta 3. punktā minētā izpratne, proti, iestāde ir “*institūcija, kura darbojas publiskas personas vārdā un kurai ar normatīvo aktu noteikta kompetence valsts pārvaldē, piešķirti finanšu līdzekļi tās darbības īstenošanai un ir savs personāls*”.

Savukārt administratīvajā procesā ar jēdzienu “iestāde” saprotamas ne tikai valsts izpildvaras aparātā esošās institucionālās struktūras, bet katra patstāvīga vienība, ja un ciktāl tā ir deleģēta veikt izpildvaras (valsts pārvaldes) uzdevumus.<sup>442</sup> Šeit velkamas paralēles ar DL 5. pantā un 117. panta pirmajā daļā skaidroto uzņēmuma un tā daļas jēdzienu kā patstāvīgu, identificējamu daļu organizatorisku (saimniecisku) vienību, kurā nodarbina darbiniekus. Tikai darbības, kuras veiktas valsts pārvaldes jomā, var tikt pakļautas administratīvās tiesas kontrolei.<sup>443</sup> Līdz ar to ir izslēgtas darbības, ko veic citas valsts iestādes, izpildot likumdošanas, tiesas spriešanas un kriminālās izmeklēšanas funkcijas.<sup>444</sup> Tādējādi jānošķir valsts pārvaldes iestādes (lielākā publisko iestāžu daļa)<sup>445</sup> no publiskām iestādēm kopumā, kas var būt Saeima, Ministru kabinets un pat Latvijas Universitāte. Uzņēmuma pārejas aspektā būtiski piebilst, ka DL noteikumi nav attiecināmi vienīgi uz valsts pārvaldes iestādēm, bet uz pārējām ir. Attiecībā uz valsts pārvaldes iestādēs nodarbinātajiem speciālās ir Valsts pārvaldes iekārtas likuma<sup>446</sup> un

---

<sup>440</sup> Valsts Civildienesta likuma 3. panta pirmā daļa. LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2000. gada 22. septembris, Nr. 331/333 (224/2244).

<sup>441</sup> APL 1. panta pirmajā daļā, kas paredz, ka “*iestāde ir tiesību subjekts, tā struktūrvienība vai amatpersona, kurai ar normatīvo aktu vai publisko tiesību līgumu piešķirtas noteiktas valsts varas pilnvaras valsts pārvaldes jomā*”. Administratīvā procesa likums. LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. gada 14. novembris, Nr. 164 (2551).

<sup>442</sup> Autoru kolektīvs. Administratīvais process tiesā. Dr. iur. J. Briedes zinātniskā redakcija. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2008, 96. lpp.

<sup>443</sup> Turpat, 169. lpp.

<sup>444</sup> Turpat.

<sup>445</sup> Sk. Dišlers, K. Ievads administratīvo tiesību zinātnē. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2002, 81. lpp.

<sup>446</sup> Valsts pārvaldes iekārtas likuma 15. pants. LR likums, Latvijas Vēstnesis, 2002. gada 21. jūnijs, Nr. 94 (2669).

Valsts civildienesta likuma normas un DL piemērojams tikai sekundāri (*aizpildot publisko tiesību robu*).<sup>447</sup> Valsts Civildienesta likuma 37. panta otrā daļa, paredz, ka,

“[...] ja iestādi reorganizē ar Ministru kabineta lēmumu, tad ierēdņi citā amatā citā iestādē pārceļ ar tās iestādes vadītāja lēmumu, kura pārņem saistības, vai ar attiecīgā ministra lēmumu” u.c. likumiem.

Minētā Valsts civildienesta likuma norma tiesisko seku ziņā gandrīz ir pielīdzināma DL 117. panta otrajā daļā paredzētajai aizsardzībai pret netaisnīgu darba devēja uzteikumu.

Ne visos gadījumos var saskatīt iestādes reorganizāciju, kas ietver apjomīgu iestādes darbības reformu. Ir iespējama tikai noteiktu administratīvu funkciju nodošana no vienas valsts pārvaldes iestādes vai pašvaldības otrai. Arī šādas darbības ir izslēgtas no uzņēmuma pārejas noteikumu tvēruma ar piebildi par to, ka arī funkciju nodošana pati par sevi nav tiesisks pamats darba tiesisko attiecību izbeigšanai. EST lietā *Henke* atzina, ka pašvaldību administratīvo funkciju nodošana nav pakļauta Pārejas direktīvai. Henkes lietā situācija skāra pašvaldību administratīvo funkciju nodošanu citām pašvaldībām. Henkes kundze strādāja par sekretāri pašvaldībā, kura nodeva funkcijas. Minētajā lietā EST secināja, ka Pārejas direktīva nav piemērojama administratīvo funkciju nodošanas gadījumā no vienas varas iestādes otrai.

Būtiskas nianšes ir 1) vārdā “administratīvo funkciju” – tā tad valsts pārvaldes funkciju nodošana; 2) subjekti: no vienas iestādes otrai. Ne-administratīvās funkcijas (piemēram, ēdināšana, telpu uzkopšana) vai arī administratīvas funkcijas, kuras nodod, piemēram, komercsabiedrībai, varētu būt ietvertas arī Pārejas direktīvas<sup>448</sup> un līdz ar to arī DL piemērošanas jomā.

---

<sup>447</sup> Valsts civildienesta likuma 2. panta ceturrtā daļa paredz, ka “valsts civildienesta tiesiskajās attiecībās piemērojamas darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu normas, kas nosaka vienlīdzīgu tiesību principu, atšķirīgas attieksmes aizlieguma principu, aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas, darba un atpūtas laiku, darba samaksu, darbinieka materiālo atbildību un termiņus, ciktāl to nenosaka šis likums”.

<sup>448</sup> EST 1998. gada 10. decembra spriedums apvienotajās lietās C-173/96 un C-247/96 *Francisca Sánchez Hidalgo and Others v Asociación de Servicios Aser and Sociedad Cooperativa Minerva* (C-173/96), and *Horst Ziemann v Ziemann Sicherheit GmbH and Horst Bohn Sicherheitsdienst* (C-247/96), ECR 1998, p. I-8237.

### III NODAĻA

#### DARBINIEKU AIZSARDZĪBAS PAMATNOSTĀDŅU ĪSTENOŠANA

##### 1. Pamatnostādņu īstenošanas priekšnoteikums: informēšana un konsultēšana

Darbinieku informēšana un konsultēšana ir uzskatāma par priekšnoteikumu divu promocijas darba II nodaļā iepriekš izvērtēto pamatnostādņu īstenošanai. Informēšana un konsultēšana ir sagatavošanās darbs tiesību un pienākumu pārņemšanai, nevis pati pamatnostādne. Tāpēc ir apstrīdams Lielbritānijas profesores K. Bārnardes (*C. Barnard*) minētais viedoklis<sup>449</sup> par trim pamatnostādnēm darbinieku aizsardzībā uzņēmuma pārejas gadījumā, jo faktiski pastāv tikai divas pamatnostādnes: tiesību un pienākumu turpināšanās un darba devēja prettiesiska uzteikuma aizliegums. Šāds viedoklis par divām pamatnostādnēm ir pamatojams ar Pārejas direktīvas 7. pantu un tās preambulā noteiktajiem mērķiem, kuri ir: 1) darbinieku aizsardzība darba devēja maiņas gadījumā; 2) caurspīdīgums attiecībā uz uzņēmuma pārejas norisi – kas ietver informēšanu un konsultēšanu pirms uzņēmuma pārejas.

Darbinieku (viņu pārstāvju) informēšana ir ne tikai tiesība ar konstitucionālu raksturu, bet arī pamats darbinieku kolektīvās aizsardzības īstenošanai uzņēmuma pārejas gadījumā.<sup>450</sup> Savukārt informēšanas un konsultēšanas procesa (sociālā dialoga) izpildes, kā arī kolektīvās darbinieku aizsardzības īstenošanas priekšnoteikums ir darbinieku kvalificētas jeb institucionālas pārstāvības pastāvēšana uzņēmuma vai nozares līmenī. Tieši caur sociālo dialogu iespējams panākt interešu samērību jeb elastdrošības simetriju starp uzņēmējdarbības brīvību un darbinieku aizsardzību uzņēmuma pārejas gadījumā. Diemžēl šobrīd elastība ir bīstamā pārsvarā pār darbinieku drošību.

***Elastdrošības asimetrija.*** Jēdziens elastdrošība (angļu valodā – *flexicurity*) ir divu vārdu (*elastība* + *drošība*) savienojums, kurš ļoti precīzi raksturo šodienas darba tiesību attīstības virzienu un divu minēto interešu līdzsvaru. Darba devēji vēlas panākt lielāku elastību darba tiesiskajās attiecībās, koriģējot darba laiku, apstākļus, ieviešot jaunas darba formas (teledarbs u.c.) un, protams, izmaksu samazinājumu, restrukturizējot uzņēmumus,

<sup>449</sup> Barnard, C. *EC Employment Law*. Oxford University Press, 2006. The 3rd edition, pp. 621–622.

<sup>450</sup> Bercusson, B. *European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights*, Nomos: European Trade Union Institute for Research, 2006, p. 270.

bet arodbiedrības – drošību. Drošība ietver taisnīgus darba apstākļus, darba samaksu pilnā apmērā gan par aktīvo, gan neaktīvo darba laiku, iespējas savienot darba un ģimenes dzīvi utt. Viena no elastdrošības pamatnostādņēm ietver pāreju no stingras esošo darba vietu aizsardzības uz atbalstu darba maiņai, kas ir cieši saistīts ar uzņēmuma pārejas gadījumu un darbinieku aizsardzības ideoloģiju tajā.<sup>451</sup>

Eiropas Sociālā dialoga konferencē<sup>452</sup> tika atzīts, ka šobrīd elastība atrodas bīstamā pārsvarā pār drošību (elastdrošības asimetrija), jo pārmaiņas tiek virzītas un pakļautas elastības prasībām un pārāk straujām reformām. Iespējamie risinājumi tika piedāvāti 2009. gada Eiropas Sociālā dialoga konferencē,<sup>453</sup> izvirzot par prioritātēm spēcīgu darbinieku aizsardzības sistēmu un drošu nodarbinātību, veicot vairākus pakāpeniskus soļus. Pirmais solis ir uzsākt reformas, paplašinot un papildinot darba aizsardzību ar drošu nodarbinātību. Nodrošinot spēcīgu darba aizsardzības līmeni, ir svarīgs darba drošības sistēmas modelis. Jāatzīmē, ka nelielas modeļa un akcentu izmaiņas var stiprināt drošu pāreju un aizsargātu mobilitāti. Tāpat ir jāizceļ arī savlaicīgas paziņošanas un sociālā dialoga nozīme.

Elastdrošība ir tieši novērojama uzņēmuma pārejas gadījumā, kurā ir iespējams vadīties pēc Eiropas sociālā modeļa vai neoliberālā modeļa sapratnes, atbilstoši kuram darbinieku tiesību izpilde nereti ir negatīvi ietekmēta ar “jaunā sociālā taisnīguma” pielietojumu. Tāpēc ir svarīgi arī uzņēmuma pārejas procesā neaizmirst Eiropas sociālā modeļa vērtības, jo Eiropas sociālais modelis ir “derīgs kā vēl nekad”<sup>454</sup> ar atbilstošiem globalizācijas pieprasītiem elementiem.

Darbinieki būs vairāk sagatavoti pieņemt “pārmaiņas” starp darbiem, uzņēmumiem un nozarēm, ja darba tirgus sastāvēs no kvalitatīviem darbiem. Mobilitāte tiks vairota arī caur to, ka darbinieki zinās par interesantiem un vērtīgiem darbiem uz stabila un droša darba līguma pamata. Darba kvalitātes plāna izstrādei labs pamats ir

---

<sup>451</sup> Sk. arī European Social Conference “The Lisbon Strategy and the Trade Union Role Partnership for better Jobs”, SINTAV, Lisbon, 2008.

<sup>452</sup> European Social Conference “The Lisbon Strategy and the Trade Union Role Partnership for better Jobs”, SINTAV, Lisbon, 2008.

<sup>453</sup> Eiropas Sociālā dialoga konference, Portugāle, Estorila, 2009. gada maijs. Konferences materiāli.

<sup>454</sup> Angļu valodā “*valid as ever*” – European Commission. Globalization and the European Union//Restructuring in Europe 2008. A Review of EU Action to anticipate and manage employment change, 2008, p. 18.

Lākenes (*Laeken*) darba kvalitātes kritēriji,<sup>455</sup> kas vērsti uz cilvēka cienīgu algu un statusu. Diemžēl šos kritērijus nav iespējams konkrētāk raksturot to subjektīvās dabas dēļ, tomēr tiem jābūt būtiskam katalizatoram ES noteikto mērķu sasniegšanai.<sup>456</sup> Tomēr tos ir nepieciešams paplašināt, lai tie veicinātu stabilus, drošus un nenoteikta laika darba līgumus kā pamatnormu.

Informēšana un konsultēšana ir iespējama tikai caur kvalitatīvu sociālo dialogu un līdzvērtīgiem sociālajiem partneriem.

### **1.1. Darbinieku (pārstāvju) informēšana**

Eiropas pamattiesību hartā ir definētas sešas pamattiesības, kuras cilvēkiem visās 27 Savienības dalībvalstīs ir kopīgas, – cieņa, brīvība, vienlīdzība, solidaritāte, pilsoņu tiesības un tiesiskums. Eiropas Pamattiesību hartas 27. pants<sup>457</sup> paredz, ka informācijai un konsultēšanās jānotiek savlaicīgi, tas ir, pirms attiecīgā lēmuma, kas būtiski skar darbiniekus uzņēmumā, pieņemšanas.<sup>458</sup> Šī panta avots ir trīs direktīvas: 98/59/EK (kolektīvā atlaišana); 77/187/EEK (uzņēmuma pāreja) un 94/45/EK (Eiropas Darba padome).<sup>459</sup> Saskaņā ar šīm trīs direktīvām, dalībvalstīm bija jāizveido struktūras, caur kurām informēšanas un konsultēšanas procedūras realizēt, ieskaitot darbinieku pārstāvniecību.

Jāpiekrīt viedoklim, ka Eiropas pamattiesību harta atspoguļo vairāk principus, nevis tiesības.<sup>460</sup> Viens no svarīgākajiem principiem ir cilvēktiesību nedalāmības princips ES, par ko dalībvalstis ir diskutējušas vairākos starptautiskos forumos. Svarīgi ir nošķirt, kurš hartas pants satur tiesības un kurš principus. Eiropas Pamattiesību hartas 52. panta

---

<sup>455</sup> Sk. Eiropas Komisijas 2003. gada 26. novembra paziņojumu "Par darba kvalitātes uzlabošanu". Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – Improving quality in work: a review of recent progress, COM(2003) 0728 final.

<sup>456</sup> Eiropas Komisijas 2003. gada 26. novembra paziņojuma "Par darba kvalitātes uzlabošanu", COM(2003) 0728 final, 2. pants.

<sup>457</sup> Šī panta avots ir trīs Direktīvas 1) 98/59/EK (kolektīvā atlaišana); 2) 77/187 (uzņēmuma pāreja) un 94/45/EK (Eiropas Uzņēmumu padome).

<sup>458</sup> Bercusson, B. European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights. Brussels, 2002, pp. 45–46.

<sup>459</sup> Bercusson B. European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights. Nomos: European Trade Union Institute for Research, 2006, p. 258.

<sup>460</sup> Monitoring Fundamental Rights in the EU. The Contribution of the Fundamental Rights Agency, eds. Philip Alston ND Olivier De Schutter, Oxford and Portland: Hart Publishing, Oregon 2005, p. 160.



2. punkts palīdz nošķirt šos divus jēdzienus. Atbilstoši Eiropas pamattiesību hartas 51. panta 1. punktam tiesības ir jāievēro, bet principi jāpieņem zināšanai. Lielbritānijas pārstāvis hartas izstrādes procesā pamanīja vēl vienu atšķirīgu iezīmi starp tiesībām un principiem, proti, principi rada tiesības tikai tādā apmērā, kādā dalībvalstis tās ir definējušas nacionālajos likumos vai arī tas ir noteikts ES tiesību aktos.<sup>461</sup> Latvijas Republikā LESD stājās spēkā 2009. gada 1. decembrī.<sup>462</sup> Līdz ar to ir nepieciešams izpētīt arī Lisabonas līguma “jaunievedumus” nodarbinātības un ekonomikas politikā. Kā norādīts atskaitē Eiropas Komisijai par Eiropas Nodarbinātības stratēģiju nacionālajām darba tiesībām, LESD ievieš tālāku darba un ekonomikas politiku sinhronizāciju.<sup>463</sup> Eiropas pamattiesību harta kā deklarācija ir pievienota Lisabonas līguma beigās, un tai ir tāds pats juridiskais spēks kā Līgumiem.<sup>464</sup> Iepriekšminēto apliecina Eiropas pamattiesību hartas 1. panta pirmā daļa. Pirms LESD spēkā stāšanās Boloņas universitātes profesore Rosi attiecībā uz Eiropas pamattiesību hartu norādīja, ka, iespējams, tā ir LESD viskonstitucionālākā daļa un šī iemesla dēļ 2007. gada 12. decembrī Strasbūrā tika iekļauta deklarācijā.<sup>465</sup>

---

<sup>461</sup> *Ibid.*, p. 162.

<sup>462</sup> Latvijas Republikas Satversmes tiesa 2009. gada atzina Lisabonas līgumu par atbilstošu Latvijas Republikas Satversmei. LR Satversmes tiesas spriedums “Par likuma “Par Lisabonas līgumu, ar ko groza Līgumu par Eiropas Savienību un Eiropas Kopienas dibināšanas līgumu” atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 101. pantam”, Latvijas Vēstnesis, 2009. gada 9. aprīlis, Nr. 56 (4042).

<sup>463</sup> Turpat, 16. lpp.

<sup>464</sup> Līguma par Eiropas Savienības darbību 6. panta 1. punkts. Sk. arī Deksnis, E. B. Lisabonas līgums un Eiropas Savienības konstitucionālie pamati. Juridiskā koledža: Rīga, 2008, 109. un 110. lpp.

<sup>465</sup> Rossi L. S. How Fundamental are Fundamental Principles? Primacy and Fundamental Rights after Lisbon//The Yearbook of European Law No. 27. Oxford University Press, 2008, p. 77

### 1.1.1. Tiesību uz informāciju rangs un pamats

Darbinieku un darbinieku pārstāvju tiesībām uz informāciju konstitucionālo rangu ES dalībvalstīs tiešā veidā apstiprina tas, ka darbinieku tiesības uz informāciju un konsultācijām ir iekļautas vairākās ES dalībvalstu konstitūcijās (piemēram, Beļģijas Konstitūcijas 23. pantā; Nīderlandes Konstitūcijas 19. pantā – “līdzlemšanas tiesības”). Netiešā veidā minēto tiesību konstitucionalitāte ir apliecināta Vācijā, Francijā un Grieķijā tiesību doktrīnā un tiesu judikatūrā.<sup>466</sup>

Pārejas direktīvas 7. panta pirmā daļa paredz, ka darba devējiem savlaicīgi (proti, pirms īpašumtiesību pāreja tieši ietekmē viņa darbiniekus attiecībā uz darba un nodarbinātības nosacījumiem), jāsniedz darbinieku pārstāvjiem šāda informācija:

- tiesību pārejas datums vai paredzamais datums,<sup>467</sup>
- tiesību pārejas pamatojums,
- tiesību pārejas tiesiskās, ekonomiskās un sociālās sekas darbiniekiem,
- visi saistībā ar darbiniekiem paredzami pasākumi.

Darbinieku informēšana un konsultēšana no praktiskās puses ietilpst sadaļā “gatavošanās uzņēmumu pārejai”. Labākais veids kā to kvalitatīvi izdarīt un sagatavoties uzņēmuma pārejai, ir izstrādāt sociālo plānu.

Informēšanas un konsultācijas tiesiskais pamats Eiropas Savienības dalībvalstīs var būt: 1) likums (*Grieķijā, Spānijā, Francijā, Nīderlandē, Austrijā, Portugālē, Luksemburgā un Vācijā*); 2) koplīgums (*Dānijā un Zviedrijā*)<sup>468</sup> 3) likums un koplīgums (*Somijā, Itālijā, Anglijā, Beļģijā un Īrijā*).<sup>469</sup> Latvijā informēšanas un konsultēšanas tiesiskais pamats ir likums un koplīgums līdzīgi kā Vācijā un Austrijā. Jāatzīmē, ka koplīgums paredz visspecifiskāko regulējumu tieši uz uzņēmuma pārejas gadījumiem un no darbinieku aizsardzības viedokļa tas ir visefektīvākais.

---

<sup>466</sup> Bercusson, Brian. *European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights*, Nomos: European Trade Union Institute for Research, 2006, p. 271.

<sup>467</sup> Nevis “īpašumtiesību”, kā minēts Pārejas direktīvā.

<sup>468</sup> Bercusson, Brian. *European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights*. Nomos: European Trade Union Institute for Research, 2006, p. 270.

<sup>469</sup> *Ibid.*

### **1.1.2. Informācijas sniegšanas pienākums**

Atbilstoši DL 120. panta pirmajai daļai, kas attiecīgi īsteno Pārejas direktīvas 7. pantu, abiem darba devējiem – gan uzņēmuma nodevējam, gan uzņēmuma ieguvējam – ir pienākums informēt savu darbinieku pārstāvjus, bet, ja tādu nav, – savus darbiniekus par uzņēmuma pārejas datumu vai paredzamo pārejas datumu, uzņēmuma pārejas iemesliem, uzņēmuma pārejas tiesiskajām, saimnieciskajām un sociālajām sekām, kā arī pasākumiem, kas tiks veikti attiecībā uz darbiniekiem.

Praksē ir nostiprinājusies atziņa, ka darbinieku informēšana un konsultēšanās process īstā nozīmē notiek tikai gadījumos, ja pastāv institucionāla darbinieku pārstāvība. Līdz ar to informēšanas un konsultēšanas tiesību īstenošanas priekšnoteikums ir institucionālas vai kvalificētas darbinieku pārstāvības – arodbiedrības esamība uzņēmumā. Pretējā gadījumā šīs konstitucionāla ranga tiesības ir simboliskas un deklaratīvas.

### **1.1.3. Konfidenciāla informācija**

Attiecībā uz konfidenciālu informāciju – darba devēja pienākums ir rakstveidā norādīt, kura informācija uzskatāma par komercnoslēpumu. Juridiskajā literatūrā ir izteikts viedoklis, ka firmas informāciju pēc svarīguma var iedalīt četros līmeņos: 1) vitāli svarīga – neaizstājama informācija, kas nepieciešama komersanta funkcionēšanai. Šīs informācijas noplūde apdraud pašu komersanta eksistenci; 2) svarīga – informācija, kuras noplūdes seku likvidēšanas process ir ļoti sarežģīts vai saistīts ar lieliem izdevumiem; 3) derīga – informācija, kuras noplūde rada komersantam mantiskus zaudējumus, taču firma var efektīvi funkcionēt arī šīs informācijas noplūdes gadījumā; 4) nebūtiska – informācija, kuras noplūde komersantam nerada materiālus zaudējumus un neietekmē tās funkcionēšanu.<sup>470</sup> Par komercnoslēpumu uzskatāma tikai pirmajos trijos līmeņos norādītā informācija<sup>471</sup> (vitāli svarīga, svarīga un derīga). Nebūtiska informācija vai publiski pieejama informācija nevar tikt uzskatīta par komercnoslēpumu.

Komercnoslēpumu definē KCL 19. panta pirmā daļa, un tieši darba devējs piešķir

---

<sup>470</sup> Zemļanovs, V. Komercnoslēpums un uzņēmējdarbības drošība. Rīga: Jumava, 2005, 49.–50. lpp.  
<sup>471</sup> Turpat, 50. lpp.

noteiktai informācijai komercnoslēpuma statusu. Atbilstoši DL 11. panta piektajai daļai darba devējam ir pienākums rakstveidā norādīt darbinieku pārstāvjiem, kura informācija ir uzskatāma par komercnoslēpumu. Rakstveida forma ir obligāta skaidrības labad, kā arī lai pārlietu neierobežotu informācijas apmaiņas un sociālā dialoga norisi. Tātad darba devējs nevar atteikties sniegt informāciju darbinieku pārstāvjiem, bet gan tikai ierobežot tās apriti un pielietojamību.

No darbinieku aizsardzības viedokļa interesants ir viedoklis par to, ka praksē nereti darba samaksa ir ierindota konfidencialās informācijas sarakstā. Šeit būtiski nošķirt divas lietas: darba samaksa un personas ienākumi. Darba samaksai nevajadzētu būt konfidencialai informācijai attiecībā pret citiem darbiniekiem un viņu pārstāvjiem. Pretējā gadījumā ir kavēta darbinieku tiesību aizsardzība un izpilde it īpaši diskriminācijas lietās. Juridiskajā literatūrā ir izteikts viedoklis, ka darba algas fonds ir konfidenciala informācija<sup>472</sup> – tas ir vēl atsevišķs jēdziens no darba samaksas. Darba samaksa DL 59. panta izpratnē ir atlīdzība par darbu, kuru saņem darbinieks par izpildīto darbu. Darba algas fondu veido kopējie atvēlētie līdzekļi uzņēmumā personāla izmaksām (izdevumi vai investīcijas). Attiecībā uz šo, jāatzīmē, ka darba samaksa nevar būt konfidenciala informācija attiecībā pret darbinieku pārstāvjiem.

Nobeigumā, jāsecina, ka vispusīgas un patiesas informācijas saņemšana ir būtisks priekšnoteikums sociālā dialoga īstenošanai, tāpēc nav pieļaujama informācijas nesniegšana no darba devēja puses, kvalificējot to kā komercnoslēpumu. Darba devējam nav tiesību atteikties sniegt nepieciešamo informāciju darbinieku pārstāvjiem, bet gan ir pienākums norādīt rakstveidā, kura informācija ir uzskatāma par konfidencialu.

#### ***1.1.4. Informācijas sniegšanas veidi***

Praksē visbiežāk informācija tiek iesniegta rakstveidā, bet konsultēšanās norisinās mutiski, lai sociālie partneri (darba devējs un darbinieku pārstāvji) pēc iespējas efektīvāk tuvinātu viedokļus par organizatoriskajiem, tehnoloģiskajiem un sociālajiem jautājumiem. Darba likuma 120. panta trešā daļa paredz, ka uzņēmuma nodevējam vai uzņēmuma ieguvējam, kurš sakarā ar uzņēmuma pāreju paredzējis veikt organizatoriskus, tehnoloģiskus vai sociālus pasākumus attiecībā uz darbiniekiem, ir pienākums ne vēlāk

---

<sup>472</sup> Turpat, 47. lpp.

kā trīs nedēļas iepriekš uzsākt konsultēšanos ar savu darbinieku pārstāvjiem, lai panāktu vienošanos par šādiem pasākumiem un to norisi.

Informācijas sniegšana ir tikai pirmais (sagatavošanās) posms, pēc kura seko konsultēšanās vai sociālais dialogs.

## **1.2. Sociālā dialoga nepieciešamība uzņēmuma pārejas gadījumā**

Sociālais dialogs dod iespēju darbiniekiem un darba devējiem būt “tuvu” lēmumu pieņemšanai tiem svarīgos jautājumos.<sup>473</sup> LESD152. panta 1. punkts paredz, ka ES atzīst un savā līmenī veicina sociālo partneru lomu, ņemot vērā valstu tiesību sistēmu dažādību. Šajā procesā tiek ievērota dialoga sociālo partneru autonomija, ieskaitot, “nacionālās īpatnības”. Saskaņā ar Eiropas Komisijas definīciju sociālais dialogs ir nepārtraukts mijiedarbības process starp sociālajiem partneriem ar mērķi panākt vienošanos par sociāli ekonomiskiem jautājumiem gan mikro, gan makro līmenī, sākot no uzņēmuma līdz ES līmenim.<sup>474</sup> Izšķir vairākus sociālā dialoga veidus (divpusējais un trīspusējais) un līmeņus (nozaru un starpnozaru). Starpnozaru līmenī visilgāk un efektīvāk darbojas *ETUC* un divas darba devējus pārstāvošas organizācijas *UNICE*. Koplīgumi un citas sociālo partneru vienošanās par labu darbiniekiem ir sociālā dialoga “taustāmais rezultāts”. Piemēram, 2004. gadā Eiropas Transporta darbinieku federācija un Eiropas Dzelzceļa kopiena noslēdza vienošanos par atsevišķiem darba apstākļu noteikumiem attiecībā mobilajiem uz darbiniekiem, kas sniedz pārrobežu pakalpojumus.

Būtisks priekšnoteikums sociālā dialoga īstenošanai ir darbinieku pārstāvju atzīšana. Pārejas direktīvā un DL ir ietvertas normas, lai nodrošinātu sociālā dialoga nepārtrauktību un tiesiskuma uzraudzību. DL 121. pants paredz, ka darbinieku pārstāvju statuss un funkcija tiek saglabāti ar tiem pašiem noteikumiem, kādi bija spēkā līdz uzņēmuma pārejas brīdim. Priekšnoteikums darbinieku pārstāvju atzīšanai ir uzņēmuma vai tā daļas ekonomiskās patstāvības saglabāšana (DL 121. panta pirmā daļa).

---

<sup>473</sup> Sociālais dialogs Eiropas Savienības līmenī. Latvijas Darba devēju konfederācija. Rīga: [b.i.], 2005, 3. lpp.

<sup>474</sup> Akule, D. Rokasgrāmata par Eiropas sociālo partneru darba programmas 2009.–2010. gadam un Eiropas sociālo partneru pamatnolīgumu īstenošanu un ieviešanu praksē, Rīga: Veiters korporācija, 2010.

Vienīgais izņēmums, kad “vecu darbinieku pārstāvju” atzīšana nav nepieciešama, ir jauno pārstāvju ievēlēšana DL 10. panta vai citās normās noteiktajā kārtībā. Šeit būtiski piebilst, ka darbinieku pārstāvjiem jāatbilst noteiktām prasībām un jābūt spējīgiem būt par koplīguma līdzvērtīgu pusi un sociālo partneri. Tā, piemēram, attiecībā uz arodbiedrības spēju un tiesībām noslēgt koplīgumus Vācijas Federālā darba tiesa (vācu valodā – *Bundesarbeitsgericht*) ir noteikusi vairākus kritērijus, vadoties pēc kuriem var noteikt organizācijas spēju būt par koplīguma pusi. Šie kritēriji ir: 1) organizācijai jāpastāv jau noteiktu laiku un tā nevar būt īstermiņa; 2) organizācijai jābūt ar noteiktu struktūru; 3) organizācijai jābūt pietiekami spēcīgai un neatkarīgai no darba devēja, politisko partiju un valsts ietekmes; 4) organizācijas biedriem jābūt spējīgiem ietekmēt organizācijas darbību.<sup>475</sup> Līdzīgi kritēriji pastāv arī Francijā,<sup>476</sup> kā arī EK 1998. gada 20. maija Lēmumā Nr. 98/500/EK par nozaru dialogu komiteju izveidi. Ar minēto lēmumu ir izveidots mehānisms, kas veicina sociālo dialogu nozaru līmenī, un tajā ir noteikti sociālo partneru, kuri pārstāv darbiniekus un darba devējus, kritēriji: 1) partneriem jāpārstāv noteikta nozare un jābūt organizētiem Eiropas līmenī; 2) šīs organizācijas ir atzītas vismaz dažās valstīs; 3) organizācijām ir jābūt tādai iekšējai struktūrai, lai tās varētu nodrošināt efektīvu interešu pārstāvību komitejās.<sup>477</sup>

Bieži vien praksē darba devēji aprobežojas tikai ar informācijas iesniegšanu (rakstveidā). Tomēr ar to nepietiek. Informēšana ir tikai pirmais solis. Nākošais solis ir konsultācijas, lai izstrādātu nepieciešamo sociālo plānu vai citus instrumentus darbinieku aizsardzībai uzņēmuma pārejas procesā. ES dalībvalstu vidū ir atšķirīgs ne tikai šo tiesību avots, bet arī tiesiskais saturs un intensitāte (angļu valodā – *the nature and intensity of rights*). Pirmā un minimālā pakāpe ir informācijas saņemšana, tad konsultācijas, dalība un līdznoteikšana. Konsultēšanās vispārējais jēdziens ietverts DL 11. panta pirmās daļas otrajā punktā – viedokļu apmaiņa un dialogs starp darbinieku pārstāvjiem un darba

---

<sup>475</sup> Nielsen, R. *European Labour Law*. DJØF – Copenhagen, p. 84.

<sup>476</sup> *Ibid.*

<sup>477</sup> Jāatzīmē, ka pirmskara Latvijā kolektīvo darba tiesisko attiecību jomā no darbinieku puses varēja uzstāties tikai juridiska persona. 1923. gadā tika pieņemts likums “Par biedrībām, savienībām un politiskajām organizācijām”, un atšķirībā no vairākām Rietumeiropas valstīm tiesības apvienoties arodbiedrībās netika noregulētas sevišķā likumā par arodbiedrībām. 1927. gadā tika izdoti Noteikumi par kolektīvu darba līgumu, kurā kolektīvs darba līgums tika definēts kā “līgums, kas slēgts starp atsevišķu darba devēju un darba devēju organizāciju un algotu darbinieku organizāciju no otras puses”.

devēju ar mērķi panākt vienošanos. Sociālais dialogs ir līdzeklis, lai nodrošinātu darba tirgus līdzsvarotu darbību starp sociālo drošību un elastību, un to var iedalīt vairākos līmeņos: uzņēmuma, nozares, valsts, Eiropas Savienības un citos līmeņos.

Viens no aktuālākajiem jautājumiem, vērtējot uzņēmējdarbību brīvību un darbinieku aizsardzību mijiedarbību, ir Pārejas direktīvas *effet utile* un interešu līdzsvars. Neapšaubāmi mūsdienu nacionālās, pārnacionālās un starptautiskās darba tiesības spēcīgi ietekmē globalizācija un pasaules integrētā ekonomika.<sup>478</sup> Jāpiekrīt globālās arodbiedrības *UNI-Global Union* ģenerālsekretāram Filipam Boujeram (*Philip Bowyer*)<sup>479</sup>, ka šobrīd notiek jaunas “industriālās pasaules” veidošana, kas iekļauj arī ekonomikas modeļa maiņu.<sup>480</sup> Līdz ar ekonomikas modeli mainās līdzdi darba tiesības un arvien aktuālāks kļūst jautājums par darbinieku aizsardzību uzņēmuma pārejas gadījumā. Piemēram, pirms pusgadsimta pilnīgi nesaprotama un neaktuāla liktos biotehnoloģiju vai informācijas un komunikāciju tehnoloģiju pāreja no viena uzņēmuma uz otru vai arī balss pakalpojumu centru (*call centres*) uzņēmumu pārvietošana ārpus ES.

Jāpiekrīt akadēmiķes R. Karnītes teiktajam, ka kapitālismam ir jāprot ieraudzīt darbinieku tiesības un intereses, jo finanšu kapitālisms un finanšu ekonomikas dominance ir pirmskara situācija. Vēsturiski ir apstiprinājies, ka šādas situācijas tiek atrisinātas ar karu, un tas nav pieļaujams. Civilizētais risinājums pieprasa inovācijas, tirgus paplašināšanu, piemēram, zaļās ekonomikas attīstību, inovācijas enerģētikā vai vidē.<sup>481</sup>

Turklāt krīzes iespaidā pieaug tendence izvietot ražošanu un arī pakalpojumu sniegšanu zemu atalgotos reģionos – Āzijas valstīs, Indijā –, kas cieši saistīta arī ar darbinieku aizsardzību uzņēmuma pārejas procesā. No vienas puses šāda kustība ir laba, jo ceļ labklājību šajos reģionos, bet no otras – apdraud grūti sasniegtos darba standartus tā sauktajos “attīstītajos reģionos”. Jāatceras, ka globālā līmenī, piemēram, SDO, nav līdzīgu tiesisko instrumentu Pārejas direktīvai, un šīs standartu atšķirības ir viens no riska faktoriem darbinieku aizsardzībai kā ES, tā ārpus tās teritorijas. Kā ieviest un piemērot

---

<sup>478</sup> European Commission. Globalization and the European Union/Restructuring in Europe 2008. A Review of EU Action to anticipate and manage employment change, 2008, p.18.

<sup>479</sup> *UNI* starptautiskā jauniešu konference, 2010. gada 28. un 29. janvāris, Beļģija, Antverpene.

<sup>480</sup> Austrijas Ekonomikas pētniecības (*angļu valodā – Austrian Institute of Economics Research WIFO*) direktors *Dr. Karl Aiginger* ir izstrādājis īpašu tabulu “Globalizācijas ietekme uz ekonomiskās aktivitātes modeli”.

<sup>481</sup> Akadēmiķe R. Karnīte, 2010. gada 8. jūnija intervijā, Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības telpas.

pat minimālos darba standartus no Holandes uzņēmumiem attiecībā uz Maldīvu un pat Ķīnas vai Indijas reģioniem, ir īsts izaicinājums likumdevējiem.<sup>482</sup> Vienotu globālu tiešu aizsardzības standartu trūkums ANO līmenī būtiski iespaido arī Pārejas direktīvas mērķi.

Globalizācija<sup>483</sup> un citi ar to saistītie procesi pamazām sagrauj ierasto kārtību darba tiesiskajās attiecībās un maina tradicionālās vērtības, kā, piemēram, vīrieti kā naudas pelnītāju, uz abu dzimumu elastīgu darba laiku; izteikti industriālo politiku, kas atbalsta liela mēroga uzņēmumus (“čempionus”) uz maziem un vidēja lieluma uzņēmumiem; no pamataktivitātes ražošanas uz zināšanu ekonomiku; no fiziskā kapitāla uz cilvēkkapitālu un zināšanām.

ES tiesības salīdzinājumā ar Latvijas un starptautiskajām darba tiesībām ir visattīstītākās un ar visbagātāko tiesu praksi, tāpēc arī šajā līmenī ir izkristalizējušies visvairāk problēmjautājumu, kuri izraisījuši diskusijas tiesību pētnieku un praktiķu vidū. Viens no šā brīža aktuālākajiem jautājumiem ir par interešu līdzsvaru, kurā mērojas darba devēju uzņēmējdarbības brīvība no vienas puses un darbinieku aizsardzība – no otras.

Attiecībā uz Pārejas direktīvas *effet utile*, uzņēmējdarbības brīvības un darbinieku aizsardzības interešu līdzsvaru un samēru trāpīgs šķiet franču filozofa Paracelza teiciens, ka “*viss ir inde un viss ir zāles; tas atkarīgs tikai no devas*”. *Effet utile* doktrīna citos vārdos ir teleoloģiskā jeb dinamiskā iztulkošanas metode. Tā sasaista konkrēta noteikuma iztulkošanu ar plašāku Kopienas tiesību principu.<sup>484</sup>

Pārejas direktīvas *effet utile* šajā gadījumā ir sasaistīts ar Eiropas sociālo modeli, mērot uzņēmējdarbības brīvības un darbinieku aizsardzības interešu līdzsvaru dalībvalsts un ES līmenī. EST lietā *Commission v UK*<sup>485</sup> atzina, ka Kolektīvās atlaišanas direktīva un Pārejas direktīva<sup>486</sup> ir Eiropas Kopienas tiesību akti, kuri vērsti uz minimālu darbinieku

---

<sup>482</sup> Hophins, M. Hopkins, I. Labour Standards and Corporate Social Responsibility: The Need for a Planetary Bargain.//Corporate Social Responsibility: The Corporate Governance of the 21st Century. Ed. Mullerat, R. Kluwer Law International, 2005, p. 158.

<sup>483</sup> Likumsakarīgs un objektīvs pasaules ekonomisko, tiesisko, sociālo, politisko, etnisko, reliģisko, psiholoģisko u.c. procesu mijiedarbības galarezultāts, kad notiek visu pasaulē noritošo procesu nacionālo mērogu pāraugšana globālajos mērogos un veidojas visaptveroša starptautiska sistēma. Mūsdienās globalizācija ietekmē gandrīz visu valstu vietējo politiku un attiecības ar ārvalstīm. Sk. akadēmisko terminu datubāzi: <http://termini.lza.lv/term.php?term=globalizācija&list=&lang=LV>.

<sup>484</sup> Reich, N. sadarbībā ar Godaru, K. un Vasiļjevu K. Izprotot Eiropas Savienības tiesības. Kopienu tiesību mērķi, principi un metodes. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2004, 34. lpp.

<sup>485</sup> EST 1994. gada 8. jūnija spriedums lietā C-382/92 *Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland*, ECR 1994, page I-2435.

<sup>486</sup> Padomes Direktīva 75/129/EEK, kura konsolidēta ar 1998. gada 20. jūlija direktīvu par



aizsardzību dažādajās dalībvalstīs un izmaksu harmonizēšanu Eiropas uzņēmumos. Vērtējot šodienas ekonomisko un tiesisko situāciju, arvien vairāk nepieciešams izprast Pārejas direktīvu kā daļu no Eiropas sociālā modeļa. Tā sauktie “tradicionālie” ES instrumenti, tādi kā direktīvas, arvien vairāk tiek uzskatīti par nevajadzīgu “slogu” komercdarbībai un konkurencei, savukārt “elastīgie likumi” un sabiedrības locekļu brīvprātīga pašregulācija tiek veicināta kā alternatīvas regulēšanas stratēģija.<sup>487</sup> Šim viedoklim nevar piekrist, ņemot par paraugu Zviedriju – vienu no spilgtākajiem Eiropas sociālā modeļa piemēriem.

Zviedrijas uzplaukumu kopš pagājušā gadsimta 30. gadiem veicināja sociālā kohēzija un tai sekojošais darba samaksas pieaugums. Algas tika piesaistītas produktivitātes rādītājiem ekonomikā, un augšupvērstais spiediens uz algām bija viens no faktoriem, kas palīdzēja radīt augsti attīstītu industriālu ekonomiku rūpnieciski attīstītajos ziemeļos 20. gs. Arī Vācijā pēc Otrā pasaules kara strādnieki un komersanti sadarbojās, lai nodrošinātu līdzsvaru starp algām, investīcijām un peļņu, kas veicinātu izaugsmi un labklājību. Augošās algas mudināja komersantus efektīvāk un racionālāk organizēt ražošanu, lai, neraugoties uz algu pielikumu, vēl joprojām gūtu peļņu.<sup>488</sup>

Šajā sakarā ir svarīgi atbildēt uz diviem jautājumiem, vai Pārejas direktīvas darbinieku aizsardzības deva ir adekvāta un efektīva kopējā tirgus telpā brīvai uzņēmējdarbības attīstībai un darba vietu saglabāšanai ES teritorijā? Vai uzņēmējdarbības brīvība nepāraug nāvējošā tendencē darbinieku tiesībām? Atbildes uz šiem jautājumiem iespējams rast visa līmeņa sociālajā dialogā.

Uzņēmuma pāreja vairumā gadījumu ievieš būtiskas pārmaiņas darbiniekiem, tāpēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem ir obligāts priekšnoteikums, kurš tiek izpildīts faktiski tikai tajos uzņēmumos, kuros tiek īstenota darbinieku kvalificētā pārstāvība. Informēšana un konsultēšana ir darba devēja un darbinieku interešu līdzsvarošanas būtiskākais līdzeklis. Informēšanas un konsultēšanas tiesībām ir

---

dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu, OV L 225, 12.08.1998., 16.–21. lpp., un pirmā Pārejas direktīva 77/187.

<sup>487</sup> Sk. Vūlfsons, Č. Viljams, Dž. S. Brīva darbaspēka kustība būvniecībā: Eiropas Savienības ietekme *Laval un partneri* konfliktā ar Zviedrijas arodbiedrībām//Likums un Tiesības, Nr. 10 (74), 7. sēj., 2005. gada oktobris, 314.–316. lpp., 321. lpp.

<sup>488</sup> Sk. Vūlfsons, Č. Viljams, Dž. S. Brīva darbaspēka kustība būvniecībā: Eiropas Savienības ietekme *Laval un partneri* konfliktā ar Zviedrijas arodbiedrībām//Likums un Tiesības, Nr. 10 (74), 7. sēj., 2005. gada oktobris, 314.–316. lpp.

ievērojams tiesiskais “svars” un konstitucionāls rangs starptautiskajās, ES un Latvijas tiesībās. Tomēr Latvijas tiesībās nav nekādu tiesisku sankciju par to pārkāpumu, izņemot konsultēšanās noteikumu pārkāpšanu Eiropas komercsabiedrībās. Šīs pretrunas novēršanai nepieciešams līdzīgi kā Lielbritānijas likumā par uzņēmuma pāreju ieviest sankcijas – administratīvo sodu par minētā pienākuma neizpildi.

Sociālā dialoga pirmais jeb pamatlīmenis ir uzņēmuma līmenis.

### ***1.2.1. Sociālais dialogs uzņēmuma līmenī***

Sociālais dialogs uzņēmuma līmenī ir viskonkrētākais instruments, kā realizēt darbinieku aizsardzību kolektīvā veidā. Turklāt, ja šie pienākumi fiksēti koplīgumā, tas arī ir visefektīvākais veids.

Sociālais dialogs ir ne tikai darbinieku pārstāvju uzklauššana, bet arī reāla to izvērtēšana un ievērošana, par ko liecina likumā ietvertie vārdi “lai panāktu vienošanos”. DL 120. panta trešā daļa paredz, ka

*Uzņēmuma nodevējam vai uzņēmuma ieguvējam, kurš sakarā ar uzņēmuma pāreju paredzējis veikt organizatoriskus, tehnoloģiskus vai sociālus pasākumus attiecībā uz darbiniekiem, ir pienākums ne vēlāk kā trīs nedēļas iepriekš uzsākt konsultēšanos ar savu darbinieku pārstāvjiem, lai panāktu vienošanos par šādiem pasākumiem un to norisi.*

DL 120. panta trešajā daļā paredzētā konsultēšanās ir uzņēmuma līmenī (vai nozares). No DL 11. panta un 120. panta izriet, ka darba devējam faktiski ir jāpanāk vienošanās ar darbinieku pārstāvjiem par jautājumiem, kas būtiski ietekmē darbinieku nodarbinātību uzņēmumā. Kolektīvās atlaišanas gadījumā konsultēšanās ir viens no līdzekļiem, kā izvairīties no daudzskaitlīgas darbinieku atlaišanas. Vārdu “konsultēšanās” pēc būtības varētu aizstāt ar “vienošanās procesu” vai savstarpēju sadarbību, kurā tiek ņemti vērā abu pušu viedokļi. Praksē vienošanās starp sociālajiem partneriem līdzvērtīgs process ir būtisks, jo īpaši Latvijā, kurā dominē neoliberālo vērtību modelis. Pretējā gadījumā konsultēšanās nozīme ir stipri vājināta un faktiski zaudē tās jēgu. Turklāt šeit jāņem vērā arī pastāvošā Latvijas tiesu prakse attiecībā uz frāzi “lai vienotos” kolektīvās

atlaišanas konsultēšanās ietvaros, kas tika iztulkota kā pušu vienošanās par minētajiem jautājumiem vai vismaz par to, ka ir notikusi konsultēšanās pietiekamā apmērā.<sup>489</sup>

Tāpēc ir piemērojami DL 120. panta pirmās un pārējo daļu noteikumi, t.i., darba devējam ir jākonsultējas ar darbinieku pārstāvjiem, lai vienotos par uzņēmuma pārejai pakļauto darbinieku skaitu, norisi un tiesību un pienākumu pārejas apjomu. Ir atšķirīgas puses un sarunu objekts katrā no līmeņiem.

Sociālā plāna izstrāde ir nepieciešama, lai uzņēmuma pārejas darbtiesiskie jautājumi tiktu organizēti un plānoti, nevis būtu spontāni un nepārdomāti. Ne vienmēr ir vajadzīgs *ad hoc* sociālais plāns – ideālākais variants ir tad, ja šāds sociālais plāns ir iestrādāts jau koplīgumā, paredzot uzņēmuma pārejas iespējamību un sekas. Ja uzņēmumā nav koplīguma, tad otrais labākais līdzeklis dialogam un pārmaiņu plānošanai uzņēmuma pārejas procesā un ar to saistītajos jautājumos ir sociālā plāna izstrāde.

Piemēram, Francijā sociālie plāni ir obligāta prasība uzņēmumiem, kas nodarbina vairāk nekā 50 darbiniekus, un paredz kolektīvo atlaišanu vai restrukturizāciju.<sup>490</sup> Sociālais plāns sastāv no trim elementiem: 1) darbinieku pārkvalificēšana lai rastu iespēju tos nodarbināt citā amatā šajā pašā uzņēmumā vai uzņēmumu grupā; 2) darbinieku apmācība un pārkvalifikācija “pārņemošajos uzņēmumos”; 3) atlaišanas pabalsts, sasniedz līdz pat trīs gadu algu apmēru un ir viens no darbinieku iecienītākajiem risinājumiem.<sup>491</sup>

Latvijā kā praktisks piemērs jāpiemin 2007. gada Jelgavas un Liepājas cukurfabrikas sociālais plāns, kas tika saskaņots ar Labklājības ministriju. Jelgavas Cukurfabrikas darbinieki spēja panākt vienošanos ar uzņēmuma īpašniekiem, bet Liepājas Cukurfabrikas darbinieki nevarēja vienoties.<sup>492</sup> Tāpēc 2007. gada 20. martā Latvijas Republikas Ministru kabinets izdeva noteikumus, kas noteica, ka cukura rūpniecības restrukturizācijas maksājumi darbiniekiem ir kompensācijas formā un līdz ar to netiek pakļauti ienākuma nodoklim un valsts sociālās apdrošināšanas iemaksām. Līdz 2008. gada sākumam saskaņā ar šo procedūru tika izmaksātas visas kompensācijas abu

---

<sup>489</sup> Rīgas pilsētas Zemgales priekšpilsētas tiesas 2003. gada 19. marta spriedums lietā Nr. C31157103 un Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2003. gada 10. jūnija spriedums lietā CA-3339/10.

<sup>490</sup> 2010. gada janvāra ziņojums “Kā arodbiedrībām rīkoties krīzes pārvarēšanai – Eiropas valstu arodbiedrību pieredze un viedokļi”.

<sup>491</sup> Turpat.

<sup>492</sup> Ermsons, D. Nacionālais ziņojums Latvija. Rīga, 2009. gada decembris.

cukurfabriku darbiniekiem. Rezultātā 82 bijušie Liepājas Cukurfabrikas darbinieki iesniedza prasību tiesā, jo uzskatīja, ka ir tikuši maldināti, saņemot mazākas kompensācijas, nekā tika sagaidīts, atstājot rūpnīcu.<sup>493</sup>

Jelgavas un Liepājas cukurfabriku restrukturizācijas procesa atšķirīgie rezultāti abās cukurfabrikās skaidri parāda pienācīgu konsultāciju ar darbiniekiem (arodbiedrību) nozīmi, risinot jautājumus par sociālajām garantijām, kas ietver vienošanos par restrukturizācijas kompensācijām un, kas ir taisnīga abām pusēm.<sup>494</sup>

Efektīvākā darbinieku aizsardzība ir iespējama ar koplīgumu. Darba tiesiskā aizsardzība ietver DL, koplīgumu un citus DL 1. pantā uzskaitītos tiesību avotus. Tādējādi var klasificēt darbinieku aizsardzību uzņēmuma pārejas gadījumā uz likuma un koplīguma pamata. Efektīva darbtiesiskā aizsardzība iespējama tikai ar uzraudzības un īstenošanas iespējām, tāpēc paralēli tiks veikta arī uzraugošo iestāžu analīze. Koplīgums ir tikai darba tiesībām raksturīgs avots, un tā būtiskā nozīme līmeņos tiks iztirzāta kolektīvajā darbinieku tiesību aizsardzībā. Attiecībā uz uzņēmuma pāreju būtiskākie ir koplīgumi uzņēmuma līmenī, jo tie paredz uzņēmuma darbības specifikai atbilstošus saistošus noteikumus.

Koplīguma puses uzņēmuma līmenī ir darba devējs un uzņēmuma vai nozares arodbiedrība, piemēram, SIA "Lattelecom" un Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrība.

Koplīgumam izšķir divas daļas: vispārīgo (normatīvo – DL 17. panta pirmā daļa) un saistību daļu (DL 17. panta otrā daļa).<sup>495</sup> Vispārīgā daļa satur tiesību normas par individuāliem noteikumiem attiecībā uz darbinieku algām, sociālajām garantijām, izdevumiem, amatu grupām, darba laiku, atpūtas laiku, atvaļinājumu. Tie ir noteikumi, kas veido kolektīvās darba attiecības, nevis tiešus pienākumus tā pusēm vai darbiniekiem un darba devējiem.<sup>496</sup> DL 17. panta pirmā un otrā daļa paredz:

*darba koplīgumā puses vienojas par noteikumiem, kas regulē darba tiesisko*

---

<sup>493</sup> Ermsone, D. Nacionālais ziņojums Latvija. Rīga, 2009. gada decembris.

<sup>494</sup> Ermsone, D. Nacionālais ziņojums. Latvija. Rīga, 2009. gada decembris.

<sup>495</sup> Lieb, M. Arbeitsrecht. Heidelberg: CF Muller Verlag, 1997, ss.149–152 und auch Brox, H, und Ruthers, B. Arbeitsrecht. Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer, 1995, ss.183–195.

<sup>496</sup> Sk. arī Rācenājs, K., Pastare, M., Ozoliņa S. "Darba koplīgums katrā uzņēmumā", Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Rīga, 2009, 8. un turpm. lpp., teksts pieejams arī [http://www.lbas.lv/upload/stuff/201004/kopligums\\_ar\\_vaaku.pdf](http://www.lbas.lv/upload/stuff/201004/kopligums_ar_vaaku.pdf), pēdējo reizi apmeklēts 2011. gada 1. janvārī, un Platā, K. "Darba koplīguma loma darba tiesiskajās attiecībās", Rīga, 2009, teksts pieejams arī [http://www.lbas.lv/upload/stuff/201004/lbas\\_darbakop\\_gieksapantjus.pdf](http://www.lbas.lv/upload/stuff/201004/lbas_darbakop_gieksapantjus.pdf).

*attiecību saturu, it īpaši darba samaksas un darba aizsardzības organizāciju, darba tiesisko attiecību nodibināšanu un izbeigšanu, darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanu, kā arī darba kārtības, darbinieku sociālās aizsardzības un citus ar darba tiesiskajām attiecībām saistītus jautājumus, un nosaka savstarpējās tiesības un pienākumus.*

Saistību daļa satur pušu – darba devēja un arodbiedrības – konkrētus pienākumus, piemēram, no darba devēja puses – sniegt nepieciešamo informāciju arodbiedrībai, iepazīstināt visus darbiniekus ar koplīguma tekstu (arī DL 24. pants), nodrošināt koplīguma saistību ievērošanu un izpildi, bet no arodbiedrības puses – apņēmtos nepieteikt streikus un cita veida kolektīvos pasākumus pret darba devēju par koplīgumā ietvertajiem noteikumiem, ja darba devējs tos ievēro DL koplīguma saistību daļas saturs ir atspoguļots DL 17. panta otrajā daļā, kas paredz, ka

*bez īpašas norunas darba koplīguma puses:*

- 1) darba koplīguma spēkā esamības laikā atturas no pasākumiem, kas vērsti uz vienpusēju tā noteikumu grozīšanu, ja normatīvajos aktos vai darba koplīgumā nav noteikts citādi;*
- 2) gādā, lai darba koplīguma noteikumus ievērotu un pildītu gan darba devējs, gan darbinieki.*

Vērtējot tiesību un pienākumu pāreju no uzņēmuma nodevēja uz uzņēmuma ieguvēju, svarīgākais ir nodrošināt, lai netiktu pazemināti standarti, kuri noteikti koplīguma vispārīgajā daļā. Koplīguma mērķis ir uzlabot darba tiesisko attiecību kvalitāti. Darba likuma 20. pants paredz, ka Darba koplīgums ir saistošs pusēm, un tā noteikumi attiecas uz visiem darbiniekiem, kas tiek nodarbināti pie attiecīgā darba devēja vai attiecīgajā viņa uzņēmumā, ja darba koplīgumā nav noteikts citādi. Koplīgumus uzraugošās institūcijas ir arodbiedrības (koplīguma puse vai tās arodorganizācija). LR Valsts darba inspekcija uzrauga DL prasību izpildi. Darba līgumā darbinieks un darba devējs var atkāpties no darba koplīguma noteikumiem tikai tad, ja attiecīgie darba līguma noteikumi darbiniekam ir labvēlīgāki.

Ar šo nav jāsaprot koplīguma izstrāde speciāli uzņēmuma pārejas gadījumam, bet gan tālredzīga un sociāli atbildīga personāla politika, kurā koplīgumam ir nozīmīga vieta kā darbinieku prasību juridiskai atzīšanai, tai skaitā restrukturizācijas jautājumos. Darbinieku subordinācija darba devējam ir viens no darba tiesisko attiecību

stūrakmeņiem. Koplīgums līdzsvaro subordinācijas elementus, pārvēršot tos uz motivējošu un produktīvu sadarbību starp darba devējiem un darbiniekiem. Koplīgumā ir vieglāk noteikt rīcības plānu reorganizācijas vai citos gadījumos, kuri būtiski ietekmē darbiniekus.

Darba devējs nav tiesīgs atteikties no sarunām par darba koplīguma slēgšanu vai grozījumiem, arī ja tas nepieciešams sakarā ar uzņēmuma pāreju (DL 21. pants). Sarunu procesam ir jāsākas ar plānošanu un pareizas informācijas plūsmas nodrošinājumu. Veiksmīga sociālā dialoga rezultātā uzņēmumā tiek noslēgts koplīgums. Koplīguma vispārīgās satura iezīmes regulē DL 17. pants. Galvenais koplīguma objekts ir darba samaksa (DL 62. pants) un darbinieku tiesības, kā arī sociālās aizsardzības jautājums.

Ikvienam darbiniekam ir tiesības uz koplīgumu un taisnīgu un atbilstošu darba samaksu. Viens no svarīgākajiem darbinieku aizsardzības mērķiem ir tāda darba koplīguma noslēgšana, kas noteic būtisku darbinieku tiesiskā stāvokļa uzlabojumu, kā arī palielina darbinieku labklājību, jo darba koplīgumu mērķis ir noteikt labākus noteikumus salīdzinot ar normatīvajos tiesību aktos un/vai individuālajā darba koplīgumā noteikto.

### ***1.2.2. Sociālais dialogs nozares līmenī***

Līdzīgi kā uzņēmuma līmenī, arī nozaru līmenī partneri ir nozares arodbiedrības un nozares darba devēju apvienības, kā arī attiecīgā ministrija (piemēram, Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrība, Latvijas Telekomunikāciju asociācija un LR Satiksmes ministrija).

Vislielākais nozares pārrunu sasniegums ir nozares koplīgums jeb ģenerālvienošānās. Ģenerālvienošānās var būt kā papildinājums vai alternatīva uzņēmuma koplīgumiem, tās rada lielāku vienlīdzību darbiniekiem un darbojas kā līdzeklis pret sociālo dempingu, kas var tikt īstenots uzņēmumu līmenī.<sup>497</sup> Sociālo partneru pienākums ir nodrošināt, lai nozaru ģenerālvienošānās būtu valsts atbalstīta un reģistrēta.

Latvijā nozares līmeņa ģenerālvienošānās vairāk ir izplatīta publiskajā sektorā – piemēram, izglītībā, veselības aprūpē. Valsts sektorā ir labāk organizēti gan darba devēji

---

<sup>497</sup> Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības mājaslapa [www.lbas.lv](http://www.lbas.lv), pēdējo reizi apmeklēta 2010. gada 1. augustā.

(valsts un pašvaldību iestādes), gan arodbiedrības. Privātajā sektorā darba devēji biežāk ir nelabvēlīgi noskaņoti pret darbinieku apvienošanos. Tomēr arī privātajā sektorā nozares līgumu pārklājums atšķiras. Tas ir augstāks nozarēs, kur strādā lielie privatizētie uzņēmumi (enerģētika, transports, pārtikas rūpniecība u.c.). Lielākā daļa nozares līmeņa ģenerālvienošanos ir noslēgtas lielajos valsts un privatizētajos uzņēmumos, kuriem ir gadiem ilga pieredze šādu līgumu slēgšanā. Šajos uzņēmumos ir salīdzinoši spēcīgas arodbiedrības un līdz ar to veiksmīgi attīstīts sociālais dialogs.

### ***1.2.3. Sociālais dialogs valsts līmenī***

Šo sociālā dialoga līmeni raksturo sadarbība Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes un tās apakšpadomju<sup>498</sup> līmenī. Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes sadarbības mehānisms ir obligāti nepieciešams, ja Latvija kā valsts vēlas iekļauties attīstīto valstu skaitā. 2004. gada 1. oktobrī noslēgta trīspusējā vienošanās par sociālekonomisko partnerību starp Ministru kabinetu, Latvijas Darba devēju konfederāciju (LDDK) un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienību (LBAS).<sup>499</sup> Šajā līmenī tika apstiprināti DL grozījumi un izstrādāti citi normatīvo aktu grozījumi.

Viena no pēdējām diskusijām ietvēra Atlīdzības likumu ieviešanas koplīguma brīvībā. Arodbiedrību argumenti galvenokārt ietvēra to, ka koplīguma brīvība ir starptautiska un konstitucionāla vērtība, un, ja sociālā dialoga puses ir vienojušās par darba samaksu un darba koplīguma saturu, kas uzlabo darbinieku tiesisko stāvokli, valsts nav tiesīga iejaukties un noteikt, ka darba koplīguma vai darba līguma normas jāgroza par sliktu darbiniekiem vai jāpārtrauc tā izpilde, neskatoties uz pušu panākto vienošanos. Šobrīd vēl diskusijas par šo jautājumu turpinās – it īpaši attiecībā uz valsts un pašvaldību kapitālsabiedrībām.

---

<sup>498</sup> Piemēram, Darba lietu trīspusējās sadarbības apakšpadome, kura sagatavo jautājumus izskatīšanai (piemēram, par grozījumiem DL vai 2002. gada 25. jūnija Ministru kabineta noteikumos Nr. 272 "Noteikumi par sezonas rakstura darbiem"). Tas ietekmē uzņēmuma pārejai pakļauto gadījumu loku, jo termiņa iztecējums ir tiesisks darba tiesisko attiecību izbeigšanas veids.

<sup>499</sup> Sk. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības mājaslapu [www.lbas.lv](http://www.lbas.lv), pēdējo reizi apmeklēta 2010. gada 1. augustā.

#### 1.2.4. Eiropas sociālais dialogs

LESD 154. pantā (bijušais EKL 138. pants) ir noteikts, ka Eiropas Komisijas pienākums ir veicināt darba devēju un darbinieku apspriedes Kopienas līmenī, kā arī veikt attiecīgos pasākumus, lai veicinātu sociālo dialogu. Eiropas Komisijas 2009. gada 3. februāra ziņojumā ir pausts: “augstas kvalitātes darba tiesiskās attiecības un sociālais dialogs ir veiksmīgu ekonomisko pārmaiņu un izmaksu samazināšanas procesa panākumu pamatelements. Eiropas Komisija koplīgumu definē kā vienošanos, kura panākta starp darba devēju un arodbiedrību un kura regulē attiecības starp pusēm, un paredz noteikumus individuāliem darbiniekiem saistībā ar atalgojumu un darba apstākļiem.”<sup>500</sup>

Eiropas sociālā dialoga partneri Eiropas Arodbiedrību konfederācija (turpmāk – *ETUC*) un divas darba devējus pārstāvošas organizācijas (*UNICE* jeb Eiropas industriālo un darba devēju konfederāciju savienība un *CEEP* jeb Eiropas valsts un pašvaldību darba devēju apvienība), kā arī *BUSINESSEUROPE* (apvieno privātā sektora darba devējus), *UEAPME* (apvieno mazo uzņēmumu darba devējus). Minētie sociālie partneri ir noslēguši vairākus līgumus, kurus ir ratificējusi Eiropas Ministru Padome un kuri tagad ir Eiropas likumdošanas sastāvdaļa: par vecāku atvaļinājumiem (1996. g.), par nepilna laika darbu (1997. g.), par noteikta laika darba līgumiem (1999. g.).<sup>501</sup> Starp šiem sociālajiem partneriem ir panāktas vairākas vienošanās, no kurām trīs ir pieņemtas direktīvas formā.<sup>502</sup> Shematiski sociālo dialogu Eiropas līmenī var attēlot šādi:

Shēma:<sup>503</sup> *Eiropas sociālais dialogs*

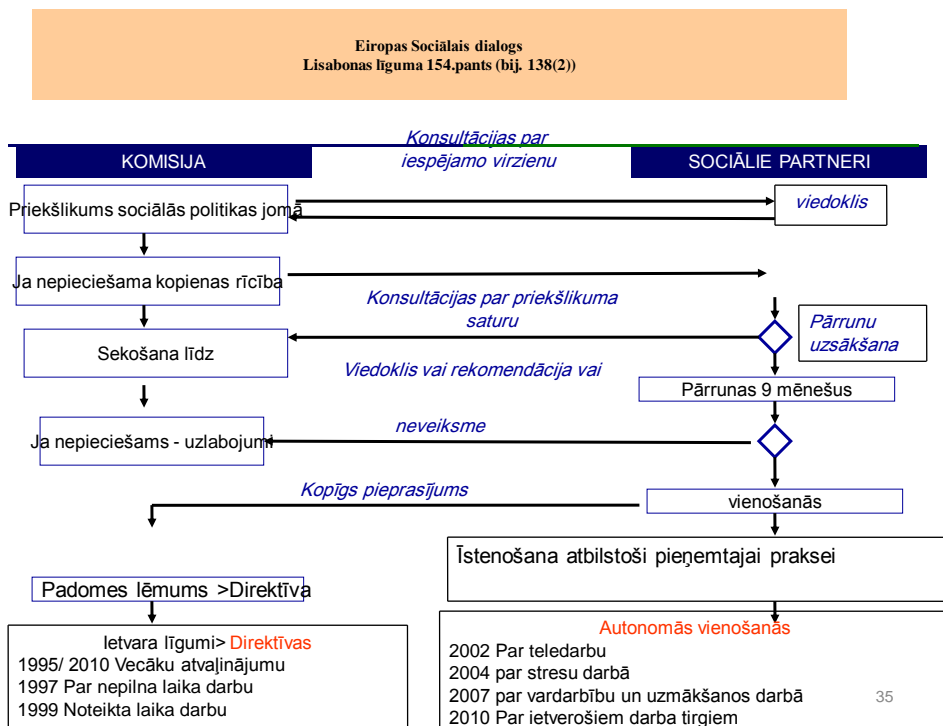
<sup>500</sup> Report on Industrial Relations in Europe from 2000, COM(2000) 113, p. 8.

<sup>501</sup> Sk. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības mājaslapu [www.lbas.lv](http://www.lbas.lv), pēdējo reizi apmeklēta 2010. gada 1. augustā.

<sup>502</sup> Padomes 1996. gada 3. jūnija Direktīva 96/34/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu un Padomes 2010. gada 8. marta Direktīva 2010/18/ES, ar ko īsteno pārskatīto BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP un ETUC pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK (ieviešanas termiņš nacionālajās tiesībās ir 2012. gada 8. marts); Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīva 97/81/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu; un Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīva 1999/70/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku.

<sup>503</sup> Avots: Eiropas Arodbiedrību konfederācija, [www.etuc.org](http://www.etuc.org).





Attiecībā uz sociālo dialogu Pārejas direktīvas izstrādē, jāatzīmē, ka 1992. gadā Eiropas Komisija un sociālie partneri izstrādāja “uzņēmuma pārejas” jēdziena grozījumus, kurus vēlāk, 1994. gada septembrī, intensīvi apsprieda Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja, Reģionu komiteja un Eiropas Parlaments. Karstākais strīdus punkts bija funkciju nodošana ārējiem pakalpojumu sniedzējiem, kuru Eiropas Komisija vēlējās izslēgt no Pārejas direktīvas piemērošanas lauka.<sup>504</sup>

Kompromisa meklējumos daudzi jautājumi tika atstāti dalībvalstu ziņā<sup>505</sup> – nacionālajā kompetencē. Tāpēc arī vērojama tik atšķirīga EST pieeja vienā un tajā pašā jautājumā, jo dažkārt tā ir pastarpināti balstīta uz nacionālo tiesību institūtiem, piemēram, darbinieka jēdziena definēšana, solidārās atbildības ieviešana, pensiju un pabalstu pāreja u.c. jautājumi.

*ETUC* aicina Eiropas institūcijas spert nepieciešamos soļus, lai precizētu apakšuzņēmēju ķēdē iesaistīto personu tiesības un pienākumus, lai izvairītos no tā, ka

<sup>504</sup> Watson, P. *EU Social and Employment Law Policy and Practice in an Enlarged Europe*. Oxford University Press, 2009, pp.166–167.

<sup>505</sup> Watson, P. *EU Social and Employment Law Policy and Practice in an Enlarged Europe*. Oxford University Press, 2009, pp.166–167.

darbinieki nevar efektīvi izmantot savas tiesības, it īpaši pārrobežu apakšuzņēmumu veidošanas un līgumslēgšanas gadījumā. Tādēļ *ETUC* atkārtoti izsaka savu prasību pēc tāda Eiropas līmeņa instrumenta izstrādes, kas regulē galveno uzņēmēju un apakšuzņēmēju solidāro un individuālo atbildību, vismaz jautājumos, kas skar nodokļu nomaksu, sociālās iemaksas un darba algas.

EST spriedumi lietās *Laval*,<sup>506</sup> *Viking*,<sup>507</sup> *Rüffert*<sup>508</sup> un *Luxembourg*<sup>509</sup> ir drauds darbiniekiem saistībā ar negodīgu konkurenci algu un darba apstākļu ziņā un nevienlīdzīgu attieksmi starp migrantiem un vietējiem darbiniekiem. Turklāt tiesības veikt kolektīvu rīcību tika būtiski ierobežotas, kamēr ekonomiskās brīvības palika neskartas. Tiesas iezīmētais līdzsvars starp ekonomiskajām brīvībām un sociālajām pamattiesībām rada nopietnus jautājumus attiecībā uz EST spriedumu atbilstību nacionāliem pamatlīkumiem un starptautiskajiem standartiem. 2009. gada 1. un 2. decembrī *ETUC* izpildkomiteja pieņēma rezolūciju par vadlīnijām darba koplīgumu slēgšanas koordinēšanai 2010. gadā<sup>510</sup> *ETUC* ierosināja ES atbildīgās institūcijas bez vilcināšanās spert nepieciešamos soļus un veicināt Sociālā progresā protokola versiju<sup>511</sup> pieņemšanu, lai aizsargātu darbiniekus, novērstu sociālo dempingu un negodīgu konferenci un nepieļautu darba tirgus deformāciju.<sup>512</sup>

---

<sup>506</sup> EST 2007. gada 18. decembra spriedums lietā C-341/05 *Laval un Partneri*.

<sup>507</sup> EST 2007. gada 11. decembra spriedums lietā C-438/05 *International Transport Workers' Federation un Finnish Seamen's Union*.

<sup>508</sup> EST 2008. gada 3. aprīļa spriedums lietā C-346/06 *Rüffert*.

<sup>509</sup> EST 2008. gada 18. jūnija spriedums lietā C-319/06 Komisija/Luksemburga.

<sup>510</sup> *ETUC Resolution Guidelines for the coordination of collective bargaining in 2010*. <http://www.etuc.org/a/6781>.

<sup>511</sup> Proposal for a Social Progress Protocol. 2009. gada 18. marts. <http://www.etuc.org/a/5175>.

<sup>512</sup> Sk. plašāk arī C. Barnard. *Employment Rights, "Free Movement under the EC treaty and the Services Directive"*, teksts pieejams: [http://www.law.ed.ac.uk/file\\_download/series/44\\_employmentrightsfreemovementundertheectreatyandtheservicesdirective.pdf](http://www.law.ed.ac.uk/file_download/series/44_employmentrightsfreemovementundertheectreatyandtheservicesdirective.pdf), pēdējo reizi apmeklēta 2011. gada 29. janvārī.

### 1.2.5. Globālais sociālais dialogs

Starptautiskā līmenī sadarbība ar šādu pašu struktūru<sup>513</sup> ir SDO ietvaros, izstrādājot rekomendācijas un konvencijas. SDO konstitūcijas 19. panta pirmajā daļā ir paredzēts: “kad konference ir nolēmusi pieņemt izstrādātos priekšlikumus, tad konferences kompetencē ir lemt par priekšlikumu formu: a) starptautiska konvencija; b) rekomendācija, ja nav piemērots laiks vai lietas apstākļi konvencijas pieņemšanai.”

SDO definē sociālo dialogu kā visa veida pārrunas, konsultācijas un informācijas apmaiņu starp valdības, darba devēju un darbinieku pārstāvjiem. Galvenais mērķis SDO ir veicināt vienotību un demokrātisku iesaisti darba pasaulē. Efektīvs sociālais dialogs ir atkarīgs no:

- 1) pamattiesību un apvienošanās un koplīguma brīvības ievērošanas;
- 2) stiprām, neatkarīgām darbinieku un darba devēju organizācijām ar tehniskajām iespējām un zināšanām;
- 3) politiskās gribas iesaistīties sociālajā dialogā;
- 4) atbilstoša valsts atbalsta.<sup>514</sup>

Papildus minētajam mērķim tiek slēgtas globālās vienošanās<sup>515</sup> ar transnacionālām sabiedrībām<sup>516</sup> (*H&M, Nordea, France Telecom, Portugal Telecom etc.*) un arodbiedrībām par darba standartu minimumu visās pasaules valstīs. Globālās vienošanās ir ļoti svarīgs instruments, ņemot vērā to, ka specifisks uzņēmuma pārejas regulējums ir tikai ES teritorijā. Globālā sociālā dialoga paveids ir arī sociālo partneru klātbūtne globālajos ekonomikas forumos, piemēram, 2011. gada 26.–30. janvāra Pasaules ekonomikas forumā, kas norisinājās Šveicē, Davosā-Klostersā.<sup>517</sup>

<sup>513</sup> Valsts, darba devēji un arodbiedrības.

<sup>514</sup> SDO mājaslapa [www.ilo.org](http://www.ilo.org), pēdējo reizi apmeklēta 2010. gada 1. augustā.

<sup>515</sup> Atbilstoši *UNI* datiem šobrīd ir noslēgtas aptuveni 30 globālās vienošanās – sk.: [http://www.uniglobalunion.org/Apps/portal.nsf/pages/20090202\\_vlnuEn](http://www.uniglobalunion.org/Apps/portal.nsf/pages/20090202_vlnuEn).

<sup>516</sup> Sk. SDO trīspusējo deklarāciju par multinacionālo uzņēmumu principiem un sociālo politiku, kā arī OECD Guidelines for Multinational Enterprises (Paris: OECD, 2000), teksts pieejams arī <http://www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf>, OECD mājas lapa, pēdējo reizi apmeklēta 2011. gada 21. janvārī. Sk. sīkāk Muchlinski, P. T. *Multinational Enterprises & The Law*, Oxford University Press, 2007, pp. 473–506.

<sup>517</sup> Sk. 2011. gada 26.–30. janvāra Pasaules ekonomikas foruma (*World Economic Forum*) programmu, [http://www3.weforum.org/docs/AM11/WEF\\_AM11\\_PublicProgramme.pdf](http://www3.weforum.org/docs/AM11/WEF_AM11_PublicProgramme.pdf), mājaslapa pēdējo reizi apmeklēta 2011. gada 30. janvārī.

Summējot iepriekšminēto, ir jāsecina, ka sociālais dialogs ir instruments darba devēju un darbinieku (arī valsts) interešu līdzsvarošanai visos tā līmeņos: uzņēmuma, nozares, valsts un Eiropas Savienības un starptautiskajā (globālajā). Kvalitatīvs sociālais dialogs ir nepieciešams elastdrošības simetrijas darba tiesiskajās attiecībās nodrošināšanai. Šeit būtiski piebilst, ka gan darba devējiem, gan darbinieku pārstāvjiem jāatbilst noteiktām prasībām un jābūt spējīgiem būt par koplīguma līdzvērtīgu pusi un sociālo partneri. Attiecībā uz darbinieku pārstāvjiem ir noteikts, ka vislabāk darbinieku tiesības un intereses ir spējīga aizstāvēt stabila un neatkarīga arodbiedrība, kas ietilpst nacionālā un starptautiskā arodbiedrību kopienā, piemēram, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienībā un Eiropas Arodbiedrību konfederācijā un citās sektoriālās globālās organizācijās (piemēram, *UNI-Global Union*).

## **2. Individuālā un kolektīvā darbinieku aizsardzība uzņēmuma pārejā**

Individuālā darbinieku aizsardzība tiek īstenota visbiežāk ar darbinieka paša spēkiem; bet kolektīvā ar darbinieku pārstāvju kvalificēto pārstāvju palīdzību – arodbiedrību. Darbinieku aizsardzībai kopumā un uzņēmuma pārejas gadījumā ir jābūt taisnīgai un samērīgai. Šādu rezultātu ir iespējams panākt vieglāk caur kopīgu standartu ieviešanu atkarībā no nozares un darbības specifikas, proti, ar koplīgumu un ģenerālvienošanas palīdzību, veidojot pārdomātu un ilgtermiņa darbinieku aizsardzības tiesībpolitiku atkarībā no konkrētā darba devēja iespējām.

### **2.1. Kolektīvās aizsardzības priekšrocības pār individuālo**

Darbinieku aizsardzībai nav pietiekami selektīvā veidā pieņemt jaunu tiesību aktu vai attīstīt progresīvu iztulkošanu un piemērošanu, ir jāpilnveido darbinieku tiesību aizsardzības sistēma gan nacionālā, gan Eiropas Savienības, gan arī starptautiskā līmenī. Darbinieku aizsardzības sistēmai uzņēmuma pārejas gadījumā visos trijos līmeņos ir jābūt pašpietiekamai, loģiskai un balstītai uz sociāli atbildīgas valsts trijstūra elementiem: ekonomiskās brīvības; ekonomiskās efektivitātes un brīvību aizsardzības. Vēlamais minētais rezultāts ir iespējams tikai caur darbinieku kolektīvo aizsardzību un kvalitatīvu

sociālo dialogu attiecīgajos līmeņos, kas ietver ne tik tikai tiesību aktu apspriedi, bet arī to īstenošanas, uzlabošanas un pilnveides iespējas. Šobrīd darba tirgus virzās no kolektīvajiem līgumiem uz individuālajiem. Tomēr ar likumu ir par maz un šī nav “individualizētā” un efektīva pieeja. Problēmjaucējumi ietver darba devēju un darbinieku interešu līdzsvarošanu un valsts un ES institūciju kā “regulatora” lomu.

Kolektīvā darbinieku aizsardzība ir darba tiesībpolitikas forma. Ņemot vērā darba tiesību sasaisti valsts politikai un ekonomikai – tieši kolektīvā aizsardzība ir tiesiskais instruments efektīvu un taisnīgu (caur interešu līdzsvaru) tiesību normu izstrādāšanai kā ES līmenī, tā arī Latvijas trīspusējās sadarbības līmenī un nozares vai uzņēmuma līmenī – kā darba standartu harmonizācijas un koordinācijas instruments. Arī Pārejas direktīvas 7. panta 5. punkts atsaucas uz ieceltu koleģiālu struktūru, kas pārstāv darbiniekus. Pie šādas aizsardzības augstas attīstības (*ar koordinētu koplīgumu struktūru uzņēmumos un nozarēs*) nebūtu vērojama tik liela pretestība uzņēmuma pārejas institūta pamatnostādnēm darbinieku aizsardzībā un tieši koplīguma pārejai.

Individuālās prasības celšana ir neaizstājams tiesisks līdzeklis, tomēr ir nepieciešama sakārtota darba tiesisko attiecību vide kopumā, nevis vienīgi spožas individuālas uzvaras vai zaudējumi. Sociāli atbildīga darba tiesisko attiecību vide ir iespējama ar kolektīvo aizsardzību, nevis individuāliem viedokļiem. Atšķirība starp individuālām tiesībām un kolektīvām tiesībām un interesēm slēpjas to mērķos. Individuālās tiesības atšķiras no kolektīvām interesēm ar to, kāds ir to ideālais mērķis.<sup>518</sup> Sociālais dialogs ES līmenī apliecina, ka darbinieku institucionāla pārstāvība un kolektīvā aizsardzība ir neatsverama Eiropas nodarbinātības politikas (*European employment policy*) sastāvdaļa un pilnībā sakrīt ar ideālo mērķi ES – ekonomisko un sociālo interešu līdzsvaru zināšanu ekonomikā.

## **2.2. Pretestība kolektīvajai aizsardzībai**

Vērojot cilvēku pasivitāti un noraidošo attieksmi pret kolektīvajiem pasākumiem un pat arodbiedrībām un sociāldemokrātiskajām idejām Latvijā, rodas jautājums par

---

<sup>518</sup> Langenguhere, K. Tiesnešu tiesību attīstība un iztulkošana. Metodoloģisks pētījums par tiesnešu tālākveidošanu vācu civiltiesībās. Rīga: Tiesu namu aģentūra 2005, 25. lpp.

kolektīvās aizsardzības pieņemšanu. Šobrīd ir konstatējama sabiedrības pasīva un pat aktīva pretestība kolektīvajai darba tiesību aizsardzībai. Pat šādi psiholoģiski faktori ietekmē tiesību piemērošanu un efektivitāti. Darba tiesībās šāda pasīva masveida rīcība noved pie to fragmentizācijas un svarīgāko jēdzienu darba tiesībās pretējas iztulkošanas Darba likuma jēgai. Neredzot tautas kopīgo (kolektīvo) interesi, rodas lielāka iespēja panākt normatīvo aktu tulkošanu akcionāru un darba devēju interesēs, kuras ne vienmēr atbilst darba tiesību mērķim un jēgai. Austrijas zinātnieks K. Aigingers (*K. Aiginger*) šo parādību nosauc par “jaunu sociālā taisnīguma iztulkošanu”, novirzoties no “nodarbinātības aizsardzības”.<sup>519</sup>

Pretestība kolektīvajai tiesību aizsardzībai caur koplīgumiem un kvalitatīvu sociālo dialogu ir izskaidrojama: 1) ar aizspriedumiem par padomju laikiem attiecībā uz koplīguma pusi – arodbiedrību un 2) psiholoģiskie – Latvijas iedzīvotāju rakstura iezīmes – individuālisms un solidaritātes trūkums.

Viens no lielākajiem klupšanas akmeņiem šajā ziņā ir aizspriedumi par “padomju laikiem”. Kvalitatīva koplīguma noslēgšanai ir nepieciešami autonomi un atbildīgi darbinieku pārstāvji – arodbiedrība. Darbinieku priekšstati par arodbiedrību darbību sakņojas viņu tiešajā vai pastarpinātajā pieredzē par arodbiedrībām padomju varas laikā. Baltijas Sociālo zinātņu institūts ir veicis aptauju, kurā daļa dalībnieku, runājot par arodbiedrībām, tās tā arī dēvē – par padomju laika organizācijām vai “padomju laika mantojumu”, kas daļā uzņēmumu ir saglabājies līdz šodienai. Šie priekšstati ir diezgan vispārīgi un saistās ar arodbiedrību veiktajām sociālā atbalsta funkcijām.<sup>520</sup> Interesanti, kaut arī šobrīd arodbiedrību funkcijas respondentu vērtējumā nav būtiski mainījušās, vēl joprojām kā vērtīgākās respondentu acīs dominē sociālā atbalsta funkcijas. Viena no svarīgākajām izmaiņām, kas sekoja komunisma sabrukumam, bija centralizēto arodbiedrību pagrimums Centrāleiropā un Austrumeiropā.<sup>521</sup> Atceļot piespiedu prasības, dalībnieku skaits strauji samazinājās. Tas nenozīmē, ka arodbiedrības pilnībā izzuda vai

---

<sup>519</sup> Austrijas Ekonomikas pētniecības (angļu valodā – *Austrian Institute of Economics Reserch WIFO*) direktors Dr. Karl Aiginger ir izstrādājis īpašu tabulu “Globalizācijas ietekme uz ekonomiskās aktivitātes modeli”.

<sup>520</sup> Darba tiesību un darba drošības problēmjautājumu izpēte un darba tiesību aizstāvības rīcībstatēģijas modelēšana, Baltic Institute of Social Sciences, 2009. gada februāris – aprīlis.

<sup>521</sup> Vūlfsons, Č. Darba attiecības un darba vides drošība Baltijas valstīs: jauna starpdisciplīnu pieeja Eiropas Savienības kontekstā (II)//Likums un Tiesības, Nr. 7 (71), 7. sējums, 2005. gada jūlijs, 217. un 218. lpp.

to mantojumu no saistības ar veco sistēmu bija neiespējami pārvarēt. Daudzos ziņojumos šobrīd ir liecības par arodbiedrību atdzimstošo aktivitāti strādājošo vidū, kā arī pieaugošo atbalstu arodbiedrību lomai. Tomēr autonomi kolektīvie līgumi starp darba devējiem un darbinieku pārstāvjiem, kā jau minēts, ir īstenoti nepietiekamā apmērā nepietiekamā valsts un sabiedrības atbalsta dēļ. Tas pamazām mainās, un šobrīd atzītās arodbiedrības<sup>522</sup> apliecina sevi kā efektīvas darbinieku tiesību aizsardzības institucionālas īstenotājas un līdzvērtīgi sociālie partneri divpusējā un trīspusējā sociālajā dialogā.

Iespējams, latviešiem ir raksturīgs individuālisms un tajā pašā laikā rīcības un solidaritātes trūkums, lai ko mainītu un uzlabotu. Psihologs V. Rudzītis atzīst<sup>523</sup>, ka savā ziņā esam “vergu tauta” ar domu “kādam par mani jāparūpējas”. Darba devēja primārā atbildība ir ražot augstas kvalitātes produktu vai sniegt pakalpojumus ar lielāko atdevi un noietu tirgū, nevis rūpēties par darba vietu saglabāšanu, taisnīgu darba samaksas palielinājumu, darba aizsardzības standartu pilnveidošanu, sociālo klimatu un citiem darbiniekiem būtiskiem jautājumiem. Tāpēc šī funkcija ir jāuztic profesionāliem un atzītiem institucionāliem pārstāvjiem – arodbiedrībai, kas to profesionāli veic ikdienas pienākumu ietvaros un kas nevar aktīvi darboties bez biedru ieteikumiem, atbalsta un regulārām tikšanās un informācijas apmaiņas. Pretējā gadījumā rezultāts ir nenoteikts un svārstīgs atkarībā no vienas puses gribas.

### **3. Darbinieku tiesību īstenošanas mehānismi uzņēmuma pārejas gadījumā**

Pārejas direktīva uzliek dalībvalstīm pienākumu ieviest to nacionālajās tiesību sistēmās pasākumus,<sup>524</sup> lai atļautu darbiniekiem vai darbinieku pārstāvjiem celt prasību tiesā par Pārejas direktīvas neizpildi.<sup>525</sup> Pārejas direktīvas 9. pants paredz,

*ka dalībvalstis savās tiesību sistēmās ievieš vajadzīgos pasākumus, lai visiem darbiniekiem un darbinieku pārstāvjiem, kas uzskata, ka viņu intereses ir aizskartas, jo nav izpildītas Pārejas direktīvas prasības, būtu iespējas celt prasību tiesā pēc tam, kad izmantota citu kompetentu iestāžu palīdzība.*

<sup>522</sup> LSAB sastāvā esošas 21 nozaru arodbiedrība – sk. [www.lbas.lv](http://www.lbas.lv).

<sup>523</sup> 2010. gada 28. jūlija intervija, Jūrmala, Latvija.

<sup>524</sup> Sk. Watson, EU Social and Employment Law Policy and Practice in an Enlarged Europe, Oxford University Press, 2009, p. 208.

<sup>525</sup> Reich N. sadarbībā ar Godaru, K. un Vasiļjevu K. Izprotot Eiropas Savienības tiesības. Kopienas tiesību mērķi, principi un metodes. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2004, 248. lpp.

Minētā Pārejas direktīvas norma neparedz nekādus specifiskus tiesību aizsardzības līdzekļus. Atbilstoši ESL 4. pantam, LESD 251.pantam un EST judikatūrai dalībvalstīm ir paredzēta izvēles brīvība, bet tām ir jānodrošina efektīvi un līdzvērtīgi tiesību aizsardzības līdzekļi.<sup>526</sup> Latvija tiesību aizsardzību līdzekļus ir paredzējusi DL un DSL un tos var iedalīt:

- 1) ārpustiesas institūcijas;
- 2) tiesas.

Ar ārpustiesas vai citām kompetentām iestādēm jāsaprot darba strīdu komisija, izlīgšana komisija u.c. DSL un DL paredzētas institūcijas darba strīdu izšķiršanai. Atkarībā no tā, vai strīds ir individuāls/kolektīvs, izšķir risināšanas veidu. Darba strīdi ir jebkuras no darba tiesiskajām attiecībām izrietošas vai ar darba tiesiskajām attiecībām saistītas domstarpības starp darbinieku, darbiniekiem (darbinieku grupu) vai darbinieku pārstāvjiem un darba devēju, darba devējiem (darba devēju grupu), darba devēju organizāciju vai šādu organizāciju apvienību, vai nozares pārvaldes institūciju (DSL 2. pants). DSL subjekti ir darbinieki, arodbiedrības un arī mācekļi un praktikanti, ja citā likumā nav noteikts citādi, darba devējiem [darba devēju grupai], nozares pārvaldes institūcijai u.c.<sup>527</sup>

Uzņēmuma pārejas gadījumā var rasties: 1) individuāls darba tiesību strīds (slēdzot, grozot, izbeidzot vai pildot darba līgumu); 2) kolektīvs tiesību strīds (slēdzot, grozot, izbeidzot vai pildot darba koplīgumu, piemēram, “Latvenergo” lietā par koplīguma 1.7. punkta piemērošanu), kā arī piemērojot vai tulkojot normatīvo aktu noteikumus, darba koplīguma vai darba kārtības noteikumus. Starp kolektīviem strīdiem pastāv arī kolektīvie interešu strīdi – Vācijas autori uzskata, ka nevar pastāvēt “interese uz darbu”,<sup>528</sup> tomēr šādam viedoklim nevar piekrist. Tā ir pati galvenā tiesība un interese vienā veidolā, no kuras ir atkarīgas pārējās tiesības un intereses saistībā ar darba samaksu un darba apstākļiem.

---

<sup>526</sup> Reich N. sadarbībā ar Godaru, K. un Vasiļjevu K. Izprotot Eiropas Savienības tiesības. Kopienu tiesību mērķi, principi un metodes. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2004, 248. lpp.

<sup>527</sup> Šeit varētu minēt arī darba pretendentes, piemēram, mācītāja Māra Santa lietā par atteikšanos pieņemt viņu skolā viņa seksuālās orientācijas dēļ.

<sup>528</sup> Brox/Ruthers/Henssler. Arbeitsrecht. 17, neu bearbeitete Auflage Stuttgart: Kohlhammer, 2007. s. 13.



Individuālo strīdu izšķiršanas metodes ir: pārrunas; mediācija; darba strīdu komisija; tiesa. Latvijā individuāli darba tiesību strīdi nav nododami izskatīšanai šķīrējtiesai (DSL 7. panta ceturtā daļa un LR CPL 487. panta pirmās daļas 7. punkts). DSL 7. panta ceturtā daļa paredz, ka *individuāls tiesību strīds nav izšķirams šķīrējtiesā*. Līdzīgs ierobežojums ir iekļauts CPL 487. panta pirmās daļas 7. punktā, kas paredz, ka *šķīrējtiesā nevar nodot izšķiršanai civiltiesisku strīdu starp darbinieku un darba devēju, ja strīds radies, slēdzot, grozot, izbeidzot vai pildot darba līgumu, kā arī piemērojot vai tulkojot normatīvo aktu noteikumus, darba koplīguma vai darba kārtības noteikumus (individuāls darba tiesību strīds)*.

Kolektīvos tiesību strīdus var izskatīt: izlīgšanas komisijā, tiesā šķīrējtiesā, bet kolektīvos interešu strīdus izskata: izlīgšanas komisija, privātais un publiskais samierinātājs vai samierinātāju kolēģija, šķīrējtiesā vai, ja iepriekšminētās iespējas ir izsmeltas vai ir neefektīvas, tad seko interešu aizsardzības galīgā forma – kolektīva rīcība (streiks, lokauts).

### **3.1. Darbinieku tiesību aizsardzība ārpus tiesas**

Darbinieku tiesību aizsardzību ārpus tiesas praksē sauc arī par iekšējo domstarpību risināšanu (uzņēmumā), kuras ietvaros var izmantot dažādas metodes un institūcijas, sākot ar pārrunām un mediāciju un beidzot ar šķīrējtiesu. Visas metodes, kuras pielietojamas uz vispārīgo darba strīdu risināšanu, ir pielietojamas arī attiecībā uz strīdiem, kuri radušies uzņēmuma pārējā.

#### **3.1.1. Uzņēmuma ietvaros**

Attīstīta sociālā dialoga un uzticības gaisotnē ir iespējams atrisināt strīdu uzņēmuma iekšienē ar pārrunu, darba strīdu komisijas vai izlīgšanas komisijas starpniecību.

Pārrunas ir pirmā un visieteicamākā (draudzīgākā) darba strīdu izšķiršanas metode ar noteikumu, ka tās ir profesionālas un tiek pozicionētas uz interesēm, nevis personībām ar mērķi turpināt sadarbību darba tiesisko attiecību ietvaros. Pārrunām jābūt balstītām uz partnerības un cieņas principiem.

Pārrunu metode ir iespējama uzņēmuma iekšienē individuālos tiesību strīdos (DSL 4. pants) pārrunās starp darbinieku un darba devēju. Nevar piekrist juridiskajā literatūrā izteiktajam viedoklim, ka šī ir DSL galvenā<sup>529</sup> strīdu izšķiršanas metode, jo likumā ietvertie vārdi “pēc iespējas izšķirami” ar pārrunu metodi ir vērsti uz labprātīgas un neformālas strīdu izšķiršanas kārtību ar mērķi saglabāt darba tiesiskās attiecības, nevis piemērot to visos gadījumos kā galveno. Precīzāk būtu pārrunas definēt kā pirmo metodi. Iepriekšminēto apliecina arī darba līgumos vai koplīgumā iekļautā “pārrunu atruna”, proti, strīdi un domstarpības starp darbinieku un darba devēju tiek risinātas pārrunu ceļā. Ja 10 dienu laikā pēc tam, kad darba devējs ir saņēmis no darbinieka pretenziju, puses nespēj to atrisināt savstarpējo pārrunu ceļā, strīds tiek izskatīts darba strīdu komisijā vai tiesā “pēc darbinieka izvēles”.<sup>530</sup> Neskatoties uz terminu “pārrunas”, šī metode var tikt piemērota ne vien mutiskā, bet arī rakstiskā komunikācijā starp darbinieku (arodbiedrību) un darba devēju. Nopietnākos un steidzamākos gadījumos, kuros nepieciešama ātra atbilde, darbinieks var pielietot DL 94. pantā paredzēto sūdzības procesu, kura ietvaros darba devējam ir jāatbild septiņu dienu laikā no sūdzības saņemšanas dienas.

Būtiski, lai pārrunas būtu balstītas uz līdzvērtības un partnerības pieeju. Proti, lai saruna būtu dialogs, nevis monologs. Šeit atkal būtisku lomu ieņem darbinieku kvalificētie pārstāvji ar specifiskām zināšanām par uzņēmumu un darba tiesībām. It īpaši svarīgi tas ir tādā sarežģītā jautājumā kā uzņēmuma pāreja, kur parasti darbiniekam ir grūti aptvert nianšes un konkurēt ar darba devējam līdzvērtīgām zināšanām. Ideālākais variants ir pārrunu kārtības ietveršana koplīgumā, kas paredz konkrētu personu (piemēram, personāla direktoru vai izpilddirektoru), kam adresēt iesniegumu, termiņus atbildei un kārtību, piemērotu tieši uzņēmuma darbības specifikai.

Nobeigumā jāsecina, ka pārrunas ir ieteicamas starp mazāk ekonomiski un personiski atkarīgu darbinieku-intelektuālā darba veicēju vai ar institucionālo kvalificēto darbinieku pārstāvju (arodbiedrību) starpniecību. Pretējā gadījumā pārrunu metode var nesasniegt vēlamo mērķi individuāla darba tiesību strīda atrisināšanā.

---

<sup>529</sup> Sk. arī Ceplis, K. Darba strīdi un to risināšana. Rīga: Lietišķās informācijas dienests, 2009, 10. lpp.

<sup>530</sup> Sk. salīdzin.: Tiesvedības rokasgrāmata. Raidla, Lejiņš & Norcous. Rīga, Dienas bizness, 2009. 1.4.2. lpp.

Darba strīdu komisija ir izplatītākais iekšējais individuālo darba tiesisko strīdu risināšanas veids. Visoptimālākais risinājums ir darba strīdu komisijas izveide nevis *ad hoc*, bet gan uz iepriekšējas rakstveida vienošanās pamata (koplīguma sastāvdaļa), izstrādājot nolikumu un ietverot informāciju par darba strīdu komisijas skaitlisko sastāvu, darba strīdu komisijas locekļu ievēlēšanas kārtību, kompetenci, individuālu tiesību strīdu izšķiršanas procesuālo kārtību, termiņus, kā arī citus jautājumus, kas saistīti ar darba strīdu komisijas darbību. (DSL 6. panta pirmā daļa). Izmaksas, kas saistītas ar darba strīdu komisijas izveidošanu un darbību, sedz darba devējs, ja vienošanās neparedz citādi.

Darba strīdu komisijai jābūt balstītai uz paritātes principa, proti, tās sastāvā ir vienāds skaits darbinieku un darba devēja pārstāvju, kuri ir objektīvi un neatkarīgi. Problēmas rada DSL 6. panta otrās daļas prasība pēc tā, ka komisijas locekļu skaitam jābūt nepāra skaitlim, kā arī darba strīdu komisijas priekšsēdētāja, kuru ievēlē darba strīdu komisijas locekļi. Praksē to risina tādējādi, ka ievēl uz rotācijas pamata, mainoties darbinieku (arodbiedrības) vai darba devēju pusēm Bija ierosinājums pieaicināt arī valsts institūcijas pārstāvi (piemēram, VDI), tomēr šis ierosinājums nav guvis atsaucību. Darba strīdu komisija lietu izskata 10 dienu laikā no dienas, kad darba strīdu komisijai iesniegts individuāla tiesību strīda puses iesniegums (DSL 6. panta piektā daļa). Darba strīdu komisija lēmumus pieņem ar vienkāršu balsu vairākumu. Neviens darba strīdu komisijas loceklis nav tiesīgs atturēties no balsošanas. Darba strīdu komisijas lēmumam līdzīgi kā tiesas nolēmumam ir jāsaturs visas nepieciešamās ziņas un informācija (DSL 6. panta septītā daļa) ar norādi uz pārsūdzības tiesā iespējām.

Viena no izplatītākajām kolektīvo darba tiesību strīdu izšķiršanas iepriekšējo ārpustiesas institūcijām ir izlīgšanas komisija. CPL 219.panta pirmās daļas 1.punkts paredz, ka

*tiesa atstāj prasību bez izskatīšanas, ja prasītājs nav ievērojis attiecīgajai lietu kategorijai noteikto lietas iepriekšējās ārpustiesas izskatīšanas kārtību vai līdz prasības celšanai nav veicis likumā noteiktos pasākumus, lai noregulētu savu strīdu ar atbildētāju.*

Izlīgšanas komisiju kā kolektīvā darba tiesību strīda izšķiršanas metodi izmantoja “Latvenergo” lietā, jo tā skāra VAS “Latvenergo” un arodbiedrības “Energija” koplīguma 1.7. punkta iztulkošanu un lielu skaitu darbinieku – 135, kurus nepārņēma uzņēmums.

Tāpat šo metodi izmantoja arī Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrība kolektīvajā tiesību strīdā par kolektīvo atlaišanu un koplīguma garantijām tajā SIA “Lattelekom” ietvaros, kur tika panākts taisnīgs risinājums.

Līdzīgi kā ar darba strīdu komisiju, arī izlīgšanas komisiju ir lietderīgi izveidot institucionālā līmenī, iekļaujot vienošanās par tās nolikumu koplīgumā vai citā vienošanās ar darbiniekiem (arodbiedrību). Pretējā gadījumā ir jāvadās no DSL 11. panta un ne vēlāk kā triju dienu laikā pēc iesnieguma ar darbinieku prasībām saņemšanas jāizveido kolektīva tiesību strīda puses, pilnvarojot vienādu skaitu pārstāvju.

### **3.1.2. Darba strīdu izskatīšana ārpus uzņēmuma**

Šī jau ir darba strīdu izskatīšanas nākamā pakāpe, kurā nepietiek ar uzņēmuma iekšējiem darba strīdu risināšanas paņēmieniem.

Mediācija darba tiesībās nav tas pats, kas starpniecība vai samierināšana, jo samierināšanas metode piemērojama tikai uz kolektīvajiem interešu strīdiem. Mediācija savukārt ir izmantojama gan tiesību, gan interešu strīdos. Ar mediācijas metodi domstarpību par uzņēmuma pāreju gadījumā iesaistītie darbinieki (arodbiedrība) un darba devēji ar neitrālas un objektīvas trešās puses starpniecību vienojas par iesaistītajām pusēm pieņemamu risinājumu. Mediācija ir brīvprātīgs un konfidenciāls process neitrālā teritorijā ar vienu vai vairākiem neatkarīgiem mediatoriem.<sup>531</sup> Mediācija pagaidām nav iekļauta DSL vai citā likumā, tāpēc uz to var attiecināt dažus samierināšanas principus (DSL 16. pants). Šeit jāpiebilst, ka, atzīstot mediācijas kā strīdu risināšanas metodes priekšrocības, 2008. gada 21. maijā tika izdota Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2008/52/EK par konkrētiem mediācijas aspektiem civillietās un komercietās. LR Tieslietu ministrija ir izstrādājusi koncepciju “Mediācijas ieviešana civiltiesisku strīdu risināšanā”,<sup>532</sup> kura paredz izstrādāt Mediācijas likumu.

Samierināšanas metode ir pielietojama tikai kolektīvajos interešu strīdos –tās var būt pat “pirms streika sarunas”. Samierināšana var būt vienpersoniska vai koleģiāla

---

<sup>531</sup> Sk. arī Ceplis, K. Darba strīdi un to risināšana. Rīga: Lietišķās informācijas dienests, 2009, 11. lpp.

<sup>532</sup> LR MK rīkojums “Par koncepciju “Mediācijas ieviešana civiltiesisku strīdu risināšanā”. LV Nr. 29 (4015), 20.02.2009.

(līdzīgi kā darba strīdu komisijā un izlīgšanas komisijā – vismaz trīs samierinātāji). Samierinātāji var būt privāti vai publiski. Privāts samierinātājs var būt jebkura pušu izvēlēta neatkarīga un objektīva persona – parasti ārvalstu eksperts, valsts institūcijas pārstāvis vai akadēmiķis. Publisks samierinātājs ir persona, kas iekļauta NTSP sadarbības padomes apstiprinātā sarakstā, kuru publicē laikrakstā “Latvijas Vēstnesis” vienreiz divos gados. Pagaidām ir publicēts tikai viens saraksts, un tas nav atjaunots.<sup>533</sup> Var secināt, ka šobrīd Latvijā nav plaši pielietota<sup>534</sup> ne privātā, ne publiskā samierinātāja kolektīvā tiesību strīda izšķiršanas metode.

Attiecībā uz kolektīvajiem interešu strīdiem uzņēmuma pārejai vai ar to saistītiem jautājumiem – šķīrējtiesa nav bieži pielietota strīdu izšķiršanas metode. Atbilstoši DSL 20. pantam kolektīva interešu strīda izšķiršana šķīrējtiesā ir strīda izšķiršanas metode, kas paredz, ka trešā, neitrālā puse ir pilnvarota pieņemt lēmumu un izšķirt kolektīvu interešu strīdu, mēģinot panākt taisnīgu risinājumu un līdzsvarojot darbinieku vai darbinieku pārstāvju un darba devēju ekonomiskās intereses un ar tām saistītās intereses. Šķīrējtiesas veidošanā un kolektīva interešu strīda izšķiršanai piemērojami CPL D daļas pantu noteikumi. Tā kā šis strīds saistās ar koplīguma noteikumu izpildi vai tulkošanu, tad attiecīgi DSL 20. panta ceturtnā daļa paredz, ka pušu starpā panāktajai vienošanās ir darba koplīguma spēks.

Galējais kolektīvā interešu strīda atrisināšanas veids ir streiks, kas ir konstitucionāla darbinieku tiesība. Latvijas streiku likums ir kritizēts ne vienu reizi vien kā pārliet ierobežojošs,<sup>535</sup> un tāpēc šobrīd jau Latvijas Brīvo arodbiedrību savienībā ir izstrādāti grozījumi tajā. Gadījumā, ja streiks būtiski ietekmē uzņēmuma saimniecisko darbību, ir pieļaujams lokauts – darba devēja atteikšanās nodarbināt darbiniekus un izmaksāt darba samaksu. Latvijā vēl joprojām ir pārāk “gramatiska” izpratne par streiku. Citās valstīs pielieto dažādus streika veidus. Piemēram, 2007. gadā Romas lidostā notika

---

<sup>533</sup> NTSP 2003. gada 10. septembra lēmums Nr. 4/6 Par kolektīvu interešu strīdu izšķiršanas publiskajiem samierinātājiem.

<sup>534</sup> Sk. arī Kaksītis, J. Par samierināšanas procesu kolektīvo interešu strīdos//Jurista Vārds, Nr. 43 (301), 2003. gada 2. decembris.

<sup>535</sup> Nepublicēti priekšlikumi izstrādāti LBAS darba grupu un semināru ietvaros, 2009.–2011. gads. 2010. gada 7. decembra LBAS vēstule “Par priekšlikumiem grozījumiem normatīvajos aktos” LR Tieslietu ministram A. Štokenbergam. Pēc šīs vēstules notika arī LBAS vadītāju un nozaru arodbiedrību vadītāju un ekspertu tikšanās ar LR tieslietu ministru.

tā sauktais “*work-slow*” darbinieku streiks, kurā darbinieki bija savās darba vietās, bet izpildīja pasažieru reģistrāciju un citas darbības ļoti lēnām.

Attiecībā uz uzņēmuma pāreju nesenākais un spilgtākais gadījums skar “General Motors” ieceri slēgt “Opel Astra” rūpnīcu Beļģijā, Antverpenē<sup>536</sup> un vēlmi atlaist aptuveni 2600 darbinieku. Arodbiedrības veica plašus protestus un streikus 2010. gada 28. janvārī ar galveno prasību – lai darbinieki netiktu atlaisti, tomēr vēlamais rezultāts vēl nav sasniegts.

### 3.2. Darbinieku tiesību aizsardzība tiesā

Kā jau minēts, Latvija īstenoja Pārejas direktīvas prasības 2001. gada 20. jūnijā ar DL pieņemšanu (117.–121. pants).<sup>537</sup> DL stājās spēkā 2002. gada 1. jūnijā. DL ir spēkā šobrīd ar vairākiem grozījumiem.<sup>538</sup> Pēdējie (apjomīgākie) grozījumi tika izstrādāti četrus gadus ilgā periodā un stājās spēkā 2010. gada 25. martā, tai skaitā grozot uzņēmuma

<sup>536</sup> Sk. BBC NEWS: <http://news.bbc.co.uk/go/pr/fr/-/2/hi/business/8472115.stm>.

<sup>537</sup> Salīdzinoši Lietuvā ir līdzīga darbinieku tiesiskā aizsardzība kā Latvijā. Tāpat kā Latvijā, arī Lietuvā 2002. gadā ir pieņemts jauns darba likums ar mērķi modernizēt darba tiesiskās attiecības. Lietuvas darba tiesībās vēl joprojām jūtama spēcīga Padomju Savienības tiesību sistēmas ietekme. Attiecībā uz uzņēmuma pārejas regulējumu, Lietuvā ir vēl skopāks regulējums nekā Latvijā. Pārejas direktīvu Lietuvā īsteno tikai divi Lietuvas Darba likuma panti: 63. panta trešā daļa un 138. pants.

Sākotnēji, 2002. gadā, bija tikai 63. pants, kas paredzēja, ka, “*ja uzņēmumu vai tā daļu nodod no viena darba devēja, kurš ir noslīdzis koplīgumu, citam darba devējam; pēdējam ir saistoši koplīguma noteikumi*”.

Lietuvas Darba likuma 138. pants paredz, ka gadījumā, ja “*uzņēmējdarbība vai tās daļa tiek nodot citai personai, to apvieno vai sadala, tad minētās darbības nav tiesisks pamats darba tiesisko attiecību izbeigšanai*”.

Tāpat kā Latvijā, arī Lietuvā faktiski nav tiesu prakses par uzņēmuma pāreju un skaidrības par jēdzienu uzņēmums, uzņēmējdarbība un uzņēmējsabiedrība nošķiršanu. Nav nepieciešams pārrakstīt visu direktīvas tekstu, bet tik daudzpusīgam un sarežģītam jautājumam kā uzņēmuma pāreja ir jābūt detalizētāk transponētam dalībvalsts likumos.

Viļņas Universitātes asociētais profesors T. Davulis secina, ka tik sarežģītai un daudzpusīgai direktīvai kā Pārejas direktīva ir nepieciešams detalizētāks regulējums un nepietiek ar diviem minētajiem pantiem. Šim secinājumam var pilnībā piekrist. Var secināt, ka DL izšķir trīs virzienus darbinieku tiesību aizsardzībā uzņēmuma pārejas procesā: 1) darbinieku individuāla aizsardzība; 2) darbinieku kolektīvā aizsardzība: koplīguma un sociālā dialoga ievērošana; 3) izņēmumi (saistības, kuras nepāriet; objektīva atlaišana utt.).

<sup>538</sup> Laika posmā no 2002. gada 1. jūnija DL ir veikti astoņi grozījumi:

2002. gada 12. decembra likums, Latvijas Vēstnesis, 2002. gada 20. decembris, Nr. 187 (2762);

2004. gada 22. janvāra likums, Latvijas Vēstnesis, 2004. gada 11. februāris, Nr. 22 (2970);

2004. gada 22. aprīļa likums, Latvijas Vēstnesis, 2004. gada 7. maijs, Nr. 72 (3020);

2005. gada 13. oktobra likums, Latvijas Vēstnesis, 2005. gada 2. novembris, Nr. 174 (3332);

2006. gada 21. septembra likums, Latvijas Vēstnesis, 2006. gada 11. oktobris, Nr. 162 (3530);

2009. gada 12. decembra likums, Latvijas Vēstnesis, 2009. gada 21. decembris, Nr. 200 (4186);

2009. gada 12. jūnija likums, Latvijas Vēstnesis, 2009. gada 26. jūnijs, Nr. 97 (4083);

2010. gada 4. marta likums, Latvijas Vēstnesis, 2010. gada 24. marts, Nr. 47 (4239).

pārejas tiesisko pamatu (DL 117. panta pirmā daļa). DL 118. pantā definēti uzņēmuma nodevējs un ieguvējs, kā arī noteikts galvenās darbinieku aizsardzības pamatnostādnes: darba tiesību un pienākumu pāreja (galvenokārt darba līgumu un koplīgumu pārņemšana uz tādiem pašiem noteikumiem vismaz vienu gadu), kā arī uzteikuma aizliegums (DL 118. panta piektā daļa). DL 119. pantā paredzēts izņēmums – proti, uzņēmuma pārejas noteikumi nav piemērojami bankrota procedūras ietvaros. Maksātnespēju nedrīkst izmantot ļaunprātīgi ar mērķi atņemt darbiniekiem ar likumu piešķirtās tiesības. DL 120. un 121. pants ir ļoti nozīmīgi darbinieku tiesību aizsardzībā, jo ietver vienu no instrumentiem – sociālo dialogu uzņēmumā –, ar kura palīdzību iespējams uzzināt un iespēju robežās ietekmēt darba devēja lēmumu, kas būtiski ietekmē vai var ietekmēt darbinieku nodarbinātību, kā arī viņa ekonomisko un tiesisko stāvokli.

Darba strīdi pakļauti vispārējās jurisdikcijas tiesām. Atbilstoši EST judikatūrai nacionālo tiesu un iestāžu pienākums ir interpretēt nacionālās tiesības atbilstoši direktīvām.<sup>539</sup> Tādējādi jāņem vērā ne tikai DL un DSL normas, bet arī Pārejas direktīvas teksts un ar to saistītā EST judikatūra. Attiecībā uz publiskiem uzņēmumiem – šaubas tulkojamas par labu darbiniekiem, jo valsts nedrīkst gūt labumu no direktīvu neatbilstošas ieviešanas.<sup>540</sup> Attiecībā uz privātiem uzņēmumiem ir ievērojams līdzīgs princips – “šaubas tulkojamas par labu darbiniekam”, tikai pamatojums meklējams privāttiesībās (CL 1508. un 1509. pants), jo EST līdz šim ir nemainīgi noliegusi direktīvu horizontālo tiešo piemērojamību.<sup>541</sup> Neskaidrību gadījumā par Lisabonas līguma vai Pārejas direktīvas normu iztulkošanu pirmo divu instanču tiesām ir tiesības arī pēc savas iniciatīvas<sup>542</sup> (Lisabonas līguma 267. panta otrā daļa un LR CPL 5.<sup>1</sup> pants), bet pēdējās instances tiesai – pienākums (*Cilfit* lieta) lūgt, lai EST sniedz nolēmumu par šo jautājumu. Līdz šim Latvijā darba tiesību jomā ir uzdots tikai viens prejudiciāls jautājums

---

<sup>539</sup> EST 1984. gada spriedums lietā C-14/83 *Sabine von Colson and Elisabeth Kamann v Land Nordrhein-Westfalen*, ECR 1984, page 1891, un EST 1990. gada 13. novembra spriedums lietā C-106/89 *Marleasing SA v La Comercial Internacional de Alimentacion SA*, ECR 1990, page I-4135.

<sup>540</sup> Gatavis, S., Broks, E., Bule, Z. Eiropas Tiesības. Rīga: SIA “NIPO NT”, 2002, 82. un 83. lpp.

<sup>541</sup> EST 1986. gada 26. februāra spriedums lietā 152/84 *M. H. Marshall v Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching)*, ECR 1986, page 723, un EST 1994. gada 14. jūlija spriedums lietā C-91/92 *Paola Faccini Dori v Recreb Srl.*, ECR 1994, page I-3325.

<sup>542</sup> Sk. plašāk: Aigars, G., Druks-Jaunzemis, O. Dudelis, M. u.c. Civilprocesa likuma komentāri. Trešais papildinātais izdevums. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2006, 27. lpp.

EST saistībā ar valdes locekles aizsardzību grūtniecības un bērna kopšanas atvaļinājuma laikā.<sup>543</sup>

Attiecībā uz strīdu izšķiršanas procesuālajiem jautājumiem piemērojamas tikai nacionālās tiesības: DSL 7. panta trešā daļa, uzskaita individuālo darba tiesību strīdu lietu kategorijas, kuras skatāmas tikai tiesā (par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, kā arī darbinieka atjaunošanu darbā; pēc darba devēja pieteikuma, ja darbinieku arodbiedrība nepiekrīt ar darbinieku arodbiedrības biedru noslēgta darba līguma uzteikumam; par savlaicīgi neizmaksātas darba samaksas piedziņu; par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu u.c.).

### **3.2.1. *Vispārējās jurisdikcijas tiesas***

Tiesāšanos var uzskatīt par galējo instrumentu darba strīdu risināšanā, jo darbiniekam un darba devējam jārēķinās ar ievērojamu laika un finanšu zaudējumu, turklāt visbiežāk ir neiespējami atjaunot darba tiesiskajām attiecībām tik ļoti nepieciešamo uzticību un lojalitāti. Neskatoties uz to, ka ir noteikts darba devēja pierādīšanas pienākums darba strīdos (DL 125. pants), civillietās tik un tā valda sacīkstes princips, kurā uzvar tikai viena puse.<sup>544</sup> Darbinieks var celt prasību tiesā pēc savas dzīvesvietas (CPL 28. panta devītā daļa).

Civilprocesuālo tiesību izpratnē (CPL 128. pants) ir prasītāja materiāltiesisks prasījums, kura pamatotību pārbauda tiesa, izskatot lietu pēc būtības. Ar prasības priekšmetu jāsaprot arī to tiesisko stāvokli, uz ko šis prasījums ir vērsts.<sup>545</sup> Prettiesiska (sociāli nepamatota) darba devēja uzteikuma gadījumā darbinieka prasības priekšmets ir noregulēts DL 122., 124. un 118. panta piektajā daļā. Atkarībā no tā, vai darbinieks ir saņēmis uzteikumu vai darba tiesiskās attiecības ir izbeigtas citā veidā, ir iespējama darbinieka prasība par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu vai prasība par atjaunošanu darbā. Jebkurā gadījumā darbinieka prasījums ir vērsts uz iepriekšējā

---

<sup>543</sup> LR AT spriedums lietā Nr. SKC-88/2009.

<sup>544</sup> Ceplis, K. Darba strīdi un to risināšana. Rīga: Lietišķās informācijas dienests, 2009, 24. lpp.

<sup>545</sup> Kalniņš E. Prasības par atjaunošanu darbā. "Privāttiesību teorija un prakse". Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2005, 291. lpp.



stāvokļa atjaunošanu<sup>546</sup> – proti, darba līguma turpināšanos vai nu pie uzņēmuma nodevēja, vai ieguvēja.

Darbinieks, ceļot šo prasību, vēlas panākt savu aizskarto tiesību īstenošanu piespiedu kārtā, t.i., panākt, lai darba devējs izpildītu savu līgumisko un likumisko pienākumu nodarbināt darbinieku.<sup>547</sup> Apmierinot prasību par atjaunošanu darbā, tiek taisīts spriedums, kas atbildētājam uzliek pienākumu izpildīt noteiktas darbības un sekas, ja darbības netiek veiktas (sk. attiecīgi CPL 197. un 620. pantu).

Termiņš darbinieka prasības celšanai ir viens mēnesis no uzteikuma saņemšanas dienas vai no dienas, kad pārkāptas darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības, viņš var celt tiesā prasību par atjaunošanu darbā viena mēneša laikā no atļaušanas dienas (DL 122. pants). Šis ir materiāltiesisks prekluzīvs termiņš (subjektīvo tiesību izbeidzošs termiņš, kas aprobežo attiecīgās tiesības pastāvēšanu laikā), un tā nokavējuma sekas izpaužas kā darba tiesisko attiecību izbeigšana, kas uzskatāma par tiesiski pamatotu un spēkā esošu. Ja šāda termiņa tecējuma laikā minētā tiesība netiek atbilstošā veidā izlietota, tā pati par sevi izbeidzas ar prekluzīvā termiņa notecējumu.<sup>548</sup> Šis prasījums ir jāizmanto tiesas kārtībā, ceļot prasību tiesā.

Attiecībā uz pierādīšanas pienākumu jāatzīmē, ka darbiniekiem ir tiesības uzsākt lietu tiesā, ceļot prasību tiesā. Pierādīšanas pienākums (*onus probandi*) ir darba devējam kā atbildētājam. Šāds apvērsts pierādīšanas pienākums ir skaidri definēts izņēmums no vispārīgā sacīkstes principa (CPL 10. pants), lai līdzsvarotu darbinieka un darba devēja iespējas.<sup>549</sup> CPL 10. pants paredz, ka *puses realizē savas procesuālās tiesības sacīkstes formā. Sacīkste notiek, pusēm dodot paskaidrojumus, iesniedzot pierādījumus, tiesai adresētus pieteikumus, piedaloties liecinieku un ekspertu nopratināšanā, citu pierādījumu pārbaudē un novērtēšanā, piedaloties tiesu debatēs un veicot citas procesuālās darbības šajā likumā noteiktajā kārtībā.*

Individuālos darba strīdos likumdevējs ir veicis atkāpi no tradicionālā *onus probandi* un pierādīšanas pienākums gulstas uz darba devēja pleciem – proti, darba devējam ir jāpierāda, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai

<sup>546</sup> Kalniņš E. Prasības par atjaunošanu darbā. “Privāttiesību teorija un prakse”. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2005, 292. lpp.

<sup>547</sup> Turpat.

<sup>548</sup> Turpat, 300. un 301. lpp.

<sup>549</sup> Sk. tālāk Keane, A. The Modern Law of Evidence. Oxford University Press, 2006, p. 114.

darba līguma uzteikšanas kārtībai darbinieka ierosinātā tiesvedībā par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un atlīdzības par darba piespiedu kavējumu piedziņu. Šāds izņēmums no vispārējā CPL 10.pantā definētā sacīkstes principa ir nepieciešams, lai netiktu apdraudēta darbinieka kā sociāli mazaizsargātākas puses tiesību īstenošana.

Arodbiedrībām ir tiesības bez īpaša pilnvarojuma pārstāvēt savus biedrus individuālu tiesību strīdu izšķiršanā, kā arī celt prasību tiesā savu biedru interesēs. CPL 85. panta pirmā daļa paredz, ka fizisko personu pārstāvību noformē ar notariāli apliecinātu pilnvaru. Pārstāvja pilnvarojumu pārstāvamais tiesā var izteikt mutvārdu pieteikumā, un par to izdarāms ieraksts tiesas sēdes protokolā. Šajā aspektā vērojama procesuālo normu kolīzija, proti, DSL paredz vienu un CPL citu darbinieku pārstāvības formu. Šeit jāņem vērā tiesību princips *lex specialis derogat legi generali*. Atbilstoši DSL 3. panta otrajai daļai, izšķirot individuālus un kolektīvus tiesību strīdus, piemērojams DL un CPL, ciktāl šajā likumā nav noteikts citādi. DSL ir speciāls likums attiecībā pret CPL darba strīdu izskatīšanai, tostarp lietas tiešai un mutiskai izskatīšanai tiesas sēdē. Iepriekšminēto apstiprina arī DSL 1. pants, paredzot, ka likuma mērķis ir nodrošināt darba strīdu taisnīgu un ātru izšķiršanu, nosakot darba strīdu izšķiršanas institūcijas un darba strīdu izšķiršanas procesuālo kārtību.

Attiecībā uz arodbiedrības *locus standi* jāpiekrīt 2010. gada 27. janvāra LR Augstākās tiesas senāta spriedumam lietā Nr. SKC – 443<sup>550</sup> rindkopā 6.2 atzītajam, ka *sūdzības iesniedzēja [arodbiedrība] kļūdaini saistījusi minēto tiesību normu pārkāpumu ar apstākli, ka tai liegta iespēja aizstāvēt tiesā savu biedru likumīgās intereses un tiesības. Jebkurai prasībai atbilstoši Civilprocesa likuma 1. panta noteikumiem jābūt vērstai uz konkrēta tiesību vai interešu aizskāruma vai apstrīdējuma novēršanu.*

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 88. panta pirmo daļu personai pašai ir tiesības aizstāvēt savas aizskartās vai apstrīdētās tiesības. Citu personu tiesības un ar likumu aizsargātās intereses var aizstāvēt likumā paredzētos gadījumos. Latvijas likuma “Par arodbiedrībām” 14. pants, DSL 8. pants vai DL 26. pants neparedz iespēju arodbiedrībai darbinieku labā celt kolektīvo prasību. Kā redzams no sprieduma, arodbiedrība nav cēlusi prasību kādu konkrētu savu biedru – Rīgas Domes Vides departamenta darbinieku –

---

<sup>550</sup> 2010. gada 27. janvāra LR AT Senāta spriedums lietā Nr. SKC – 443, publicēts laikrakstā “Jurista Vārds”. 27.04.2010. Nr. 17/18 (612/613).

interesēs, jo nav norādījusi viņus kā prasītājus, par kuru tiesībām būtu jālemj tiesai, bet tika pieņemts pašvaldības lēmums par Vides departamenta reorganizāciju, kas tieši neattiecas uz konkrētiem darbiniekiem (darbinieku grupu) un neietekmē viņu tiesības.

Nekādā gadījumā nevar piekrist tiesas atzinumam minētajā spriedumā, ka arodbiedrības neinformēšana un sociālā dialoga neesamība neietekmē darbinieku tiesības, jo tieši caur sociālo dialogu ir iespējams līdzsvarot intereses un panākt darbinieku tiesību ievērošanu ārpus tiesas. Tomēr attiecībā uz procesuāliem jautājumiem jāpiekrīt tiesas viedoklim, ka prasība jāsniedz darbinieku, nevis arodbiedrības vārdā. Šāda nostāja pamatojama ar to, ka ir nepieciešams darbinieka pilnvarojums arodbiedrībai būt par pārstāvi tiesā, tādējādi konstatējot sociālo un tiesisko saikni starp biedru un konkrēto arodbiedrību. Atšķirībā no vides tiesībām, darba tiesības ir konkrētāk piesaistītas vienai personai, tāpēc kolektīvās prasības celšana vai kolektīva *locus standi* bez īpaša pilnvarojuma nebūtu piemērotākais risinājums. DSL 8. pants paredz atvieglojumus biedram tādā ziņā, ka pilnvara arodbiedrībai nav jānoformē notariāli.

Nobeigumā vēlreiz jāuzsver, ka no darbinieku aizsardzības viedokļa pret netaisnīgu vai sociāli nepamatotu darba devēja uzteikumu efektīvākais risinājums šķiet darba devēju civiltiesiskās atbildības stiprināšana, ieviešot uzņēmuma nodevēja un ieguvēja solidāro atbildību.

### **3.2.2. Satversmes tiesa**

Kopš 1996. gada Latvijā pastāv Satversmes tiesa. Satversmes tiesa nevar pārskatīt vispārējās jurisdikcijas tiesu nolēmumus, tomēr tai ir neaizstājama loma darbinieku aizsardzībā. LR Satversme no 1998. gada 15. novembra ietver pamattiesību daļu, un tās katalogā ir ietvertas arī darbiniekiem būtiskas tiesības un pamatbrīvības. Galvenās normas no darbinieku tiesību aizsardzības viedokļa ir ietvertas LR Satversmes 89., 102., 106., 107. un 108. pantā. Atbilstoši LR Satversmes 89. pantam Valsts atzīst un aizsargā cilvēka pamattiesības saskaņā ar šo Satversmi, likumiem un Latvijai saistošiem starptautiskajiem līgumiem. Savukārt LR Satversmes 107. pants paredz, ka ikvienam darbiniekam ir tiesības saņemt veiktajam darbam atbilstošu samaksu, un 108. pants aizsargā strādājošo tiesības uz koplīgumu un arodbiedrību brīvību. Atbilstoši LR Satversmes tiesas likuma 19.<sup>2</sup> panta pirmajai daļai – no 2001. gada 1. jūlija

konstitucionālo sūdzību var iesniegt ikviens persona (fiziska vai juridiska), kura uzskata, ka tai Satversmē noteiktās pamattiesības aizskar tiesību norma, kas neatbilst augstāka juridiska spēka tiesību normai. Konstitucionālā sūdzība ir izveidota ar mērķi īstenot konstitucionālo kontroli pār cilvēka pamattiesību aizsardzību. Latvijā atšķirībā no Slovēnijas personām nav iespējams tieši apstrīdēt individuālos tiesību aktus.<sup>551</sup>

Attiecībā uz koplīgumu brīvības aizsardzību jāmin divu bijušo AS “Pasažieru vilciens” darbinieču 2010. gada 17. jūnija konstitucionālā sūdzība par pārlieku koplīgumu ierobežojošo likuma “Par valsts un pašvaldību kapitāla daļām un kapitālsabiedrībām” pārejas noteikumu 44. punktu. Minētās normas dēļ darbinieces nevarēja saņemt atlaišanas pabalstu AS “Pasažieru vilciens” koplīgumā noteiktajā pilnā apmērā. Abas pieteikuma iesniedzējas dzelzceļa nozarē, tajā skaitā AS “Pasažieru vilciens”, bija nostrādājušas nepilnus 17 darba gadus, tādējādi, saskaņā ar Darba koplīgumu, abām pieteikuma iesniedzējām vajadzēja izmaksāt atlaišanas pabalstu trīs mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, taču AS “Pasažieru vilciens” izmaksāja atlaišanas pabalstu tikai viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā. Minētā norma būtiski aizskar Latvijas Republikas Satversmes 91., 102., 107. un 108. pantā noteiktās šī pieteikuma iesniedzēju pamattiesības, kā arī ir klajā pretrunā no Satversmes 1. panta izrietošiem tiesiskas valsts pamatprincipiem, proti, taisnīguma, samērīguma un tiesiskās palāvības principam.

Lieta netika ierosināta,<sup>552</sup> tomēr konstitucionālā sūdzība ir iespēja apstrīdēt pārlieku ierobežojošas likuma normas. Šeit jāpiebilst, ka, iespējams, problēma nav likumā, bet tā piemērošanā un iztulkošanā. Šādu viedokli attiecībā uz koplīgumu un atlīdzību likumu kolīzijām apstiprināja divas pirmās instances tiesas, argumentējot, ka tiesiski noslēgtu darījumu [koplīgumu] aizsargā tiesību sistēmā ietilpstošās tiesību normas un principi un ka, ja Atlīdzību likuma<sup>553</sup> mērķis ir bijis ietekmēt koplīgumus, tad likumdevējam bija jāizsakās skaidrāk.<sup>554</sup> Minētajos spriedumos norādīts, ka “tiesa neredz

---

<sup>551</sup> Rodiņa A. Konstitucionālās sūdzības teorija un prakse Latvijā. Rīga: izd. Latvijas Vēstnesis, 2009, 18. lpp.

<sup>552</sup> LR Satversmes tiesas kolēģijas 2010. gada 16. jūlija lēmums “Par atteikšanos ierosināt lietu”.

<sup>553</sup> Likuma “Par valsts un pašvaldību kapitāla daļām un kapitālsabiedrībām” pārejas noteikumu 44. punkts saistībā ar Vienoto atlīdzību likumu valsts un pašvaldību institūciju darbiniekiem, kā arī likuma “Par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009. gadā”.

<sup>554</sup> 2010. gada 22. aprīļa Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesas spriedums lietā Nr. C30-2986/1; 2010. gada 16. aprīļa Valmieras rajona tiesas spriedums lietā Nr. C39044910.

pamatu interpretēt aplūkojamās likuma normas par sliktu darbiniekam, jo šādi tiktu pārkāptas LR Satversmē un DL garantētās darbinieka pamattiesības”.

### 3.2.3. Eiropas Savienības Tiesa

Saistībā ar uzņēmuma pāreju vairākums lietu ir izskatītas tieši prejudiciālā nolēmuma procedūrā. Visas trīs konsolidētās direktīvas<sup>555</sup> radīja un turpina radīt ievērojamu EST judikatūras daļu, vairumā ar prejudiciālā nolēmuma procedūru. Tikai atsevišķās lietās Eiropas Komisija vēršas pret dalībvalstīm par Pārejas direktīvas pilnīgu neieviešanu (*Komisija pret Itāliju*).<sup>556</sup> Atbilstoši LSED 267. panta pirmajai daļai (bijušais EKL 234. pants) EST kompetencē ir sniegt prejudiciālus nolēmumus par:

- līgumu interpretāciju;
- Savienības iestāžu vai struktūru tiesību aktu spēkā esamību un interpretāciju.

Prejudiciālos jautājumus EST var uzdot jebkura Latvijas tiesa, kuras tiesvedībā ir civillietā un kuras izspriešanai nepieciešams EST iepriekšējs izskaidrojums.<sup>557</sup> EST nodrošina, ka tiek ievērots tiesiskums Līgumu interpretēšanā un piemērošanā. Interesanti, ka LESD 19. pantā ir ietverts konstitucionālāks EST pienākums nekā bijušajā EKL 220. pantā. Proti, panta vārdiskais ietvars no “vienveidīgas iztulkošanas” ir mainīts uz “tiesiskuma nodrošināšanu” tā iemesla dēļ, ka vienveidīga iztulkošana ir vēlams, bet pilnībā nesasniedzams tiesiskais mērķis ES tiesībās. Latvijas tiesai, kura uzdevusi jautājumu, EST spriedums ir obligāts attiecībā uz uzdoto jautājumu.<sup>558</sup>

Neskatoties uz ievērojamo lietu daudzumu, EST nav izdevies radīt *acte clair*<sup>559</sup> doktrīnu attiecībā uz uzņēmuma pāreju. *Acte clair* tika ieviesta aptuveni 20. gs. 70. g. beigās, kad EST sāka pieņemt kādus 100 prejudiciālā nolēmuma pieprasījumus gadā no 9 dalībvalstīm. *Acte clair* doktrīna ļoti ierobežotos apstākļos atbrīvoja dalībvalstu pēdējās

<sup>555</sup> Direktīvas 77/187; 98/50 un 2001/23.

<sup>556</sup> EST 2009. gada 11. jūnija spriedums lietā C-561/07 Eiropas Kopienų Komisija pret Itālijas Republiku.

<sup>557</sup> Aigars, G., Druks-Jaunzemis, O., Dudelis, M. u.c. Civilprocesa likuma komentāri. Trešais papildinātais izdevums. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2006, 147. lpp.

<sup>558</sup> Sk. plašāk Kalniņa, I. Prejudiciālie nolēmumi: nozīme un pieprasīšanas kārtība//Jurista Vārds, Nr. 43, 2004. gada 9. novembris, un Freija, I., Lutere-Timmele, D., Vasariņš, N. Prejudiciāls jautājums Eiropas Kopienų tiesai//Jurista Vārds, Nr. 26, 2005. gada 19. jūlijs.

<sup>559</sup> Pietiekami skaidra EST judikatūra, par kuru nerodas šaubas un pretrunīgi risinājumi. <http://www.translegal.com/legal-english-dictionary/acte-clair>, mājas lapa pēdējo reizi apmeklēta 2011. gada 31. janvārī.

instances tiesas no beznosacījuma pienākuma iesniegt prejudiciālā nolēmuma pieprasījumu. *Cilfit* lietas nolēmums kļuva par nozīmīgu pavērsiena punktu, jo, aizstājot DL ietverto obligāto pienākumu ar tādu, ko tām bija ļauts interpretēt pēc sava prāta, durvis tika atvērtas – jebkura nacionālā tiesa varēja atteikties sniegt prejudiciālā nolēmuma pieprasījumu.<sup>560</sup>

---

<sup>560</sup> Jerņeva, J. Prejudiciālā nolēmuma procedūras piemērojamība ārpus Eiropas Kopienas tiesībām (I)//Likums un Tiesības, Nr. 8 (60), 6. sējums, 2004. gada augusts, 230. lpp.

### 3.3. Latvijas juridiskās prakses analīze

Šajā darbā ir nodalīta tiesu prakse no ārpusstiesas prakses, jo tajās ir dažāda procesuālā kārtība. Piemēram, cukurfabriku slēgšana un publiskā sektora reorganizācija ir balstītas uz politiskiem lēmumiem, nevis privāttiesisku līgumu vai darbinieka prasību tiesā par uzteikuma atzīšanu par prettiesisku.

#### 3.3.1. Tiesu prakse

Pagaidām nelielās Latvijas tiesu prakses analīze ļauj identificēt galvenās darbinieku tiesību aizsardzības problēmas uzņēmuma pārejas gadījumā un Latvijas darba tiesību sistēmā kopumā.

**3.3.1.1. “Latvenergo” lieta.** Šī ir visapjomīgākā un pazīstamākā lieta saistībā ar uzņēmuma pāreju.<sup>561</sup> Lietas būtība: VAS “Latvenergo” likvidēja filiāli “Serviss” un bija plānots daļu no filiāles funkcijām izbeigt, bet daļu nodot ārpakalpojumu sniedzējam. Restrukturizācijas plāna ietvaros VAS “Latvenergo” bija izsludinājusi konkursu noteiktu darbu veikšanai. Ārpakalpojuma sniedzējs turpināja veikt lielāko daļu no darbības, ko līdz šim veica filiāle “Serviss”, uzņemoties saistības pārņemt attiecīgo funkciju veikšanā līdz šim nodarbinātos darbiniekus.<sup>562</sup> Saistībā ar šo 2004. gada 12. oktobrī VAS “Latvenergo” valde rakstveidā lūdza arodbiedrībai “Enerģija” piekrišanu darba līguma izbeigšanai ar 135 filiāles darbiniekiem. Uzteikums pamatots ar to, ka biroja, ražošanas, sadzīves telpu uzkopšanas un uzturēšanas darbu veikšana no 2004. gada 1. septembra līdz 2007. gada 1. septembrim, pamatojoties uz noslēgto apsaimniekošanas līgumu ar darbu izpildītāju, nodota AS “RBS Skals”. Arodbiedrība “Enerģija” 2004. gada 18. oktobra sēdē atteica dot piekrišanu uzteikumiem, jo darba devējs nav nodrošinājis koplīguma 1.7. punktā paredzēto darba tiesisko saistību pāreju. Lai šo jautājumu atrisinātu, tika

---

<sup>561</sup> “Latvenergo” lietā ietilpst: 2007. gada 19. decembra LR AT spriedums lietā SKC-798/2007; 2007. gada 23. maija Rīgas apgabaltiesas Civillietu kolēģijas spriedums lietā Nr. C32084105 (CA – 2317/07); 2007. gada 14. marta LR AT spriedums lietā SKC-134; 2007. gada 10. septembra Rēzeknes tiesas lēmums “Par tiesvedības izbeigšanu” lietā Nr. C26150404; 2006. gada 5. oktobra Rīgas apgabaltiesas Civillietu kolēģijas spriedums lietā C32084105 (CA 2078/20); 2005. gada 25. aprīļa Rīgas pilsētas Ziemeļu rajona tiesas spriedums lietā Nr. C-32084105 (C-84105/9).

<sup>562</sup> Sk. Rubene, A. Kāpēc komersantiem ir svarīgi izvērtēt, vai to darījumi neparedz uzņēmuma pāreju?// [www.ifinances.lv](http://www.ifinances.lv).

izveidota kolektīvā tiesību strīda izlīgšanas komisija, kura divās sēdēs nevarēja novērst domstarpības. Laikā, kad lieta tika skatīta izlīgšanas komisijā, darba devējs iesniedza prasības vairākās tiesās par darba līguma izbeigšanu. Lieta tika nodota izskatīšanai tiesā visās trijās instancēs (Rīgas apgabaltiesā un LR AT pat divas reizes), tomēr pēdējā instance diemžēl neatzina uzņēmuma pāreju šajā gadījumā.

**3.3.1.2. Tenteres lieta.** Šī ir neregistrēta lieta,<sup>563</sup> kura izskatīta pirmās un apelācijas instances tiesā. Šobrīd iesniegta arī kasācijas sūdzība un EST uzdoti divi prejudiciālie jautājumi saistībā ar Pārejas direktīvu un EST judikatūru. Lietas faktiskie apstākļi: E. Tentere cēla prasību par atjaunošanu darbā komercsabiedrībā X, kuras telpās viņa veica klientu apkalpošanu. Minētās telpas (E. Tenteres darba vieta) tika nodotas uz nomas līguma pamata citai komercsabiedrībai Y. Savukārt ar E. Tenteri tika parakstīta vienošanās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu (DL 114. pants). Apstrīdot parakstīto vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, prasība tika pamatota ar CL 1440. un 1445. pantu un DL 118. panta piekto daļu. Prasības pieteikumā tika norādīts, ka tieši pirms uzņēmuma pārejas brīža ar prasītāju tika izbeigtas darba tiesiskās attiecības, noformējot vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu. E. Tentere parakstījusi vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, jo bijusi maldināta par viņas tiesībām. Apstāklis, ka komercsabiedrība ir noslēgusi nomas līgumu par neapdzīvojamās platības 835 kv.m. un pamatlīdzekļu nomas līgumu ar citu komercsabiedrību (uzņēmuma ieguvēju), nepadara darba tiesisko attiecību izbeigšanu par neesošu, norādot, ka nav notikusi “komercsabiedrības vai tās patstāvīgas daļas nodošana citai personai vai tā reorganizācija”. Tiesa nesaskatīja šajā lietā uzņēmuma pāreju uz nomas līguma pamata. Kasācijas sūdzībā norādīts, ka apelācijas tiesa nav vispusīgi un objektīvi izvērtējusi visus lietā esošos pierādījumus un ir nepamatoti atteikusies piemērot DL normas par uzņēmuma pāreju. Proti, lietā nav pierādījumu par to, ka E. Tentere būtu pārtraukusi veikt savas funkcijas un ka būtu vēlējusies pārtraukt darba tiesiskās attiecības. Ir secināms, ka vienošanās slēgta pēc acīmredzamas komercsabiedrības X iniciatīvas, lai izvairītos no DL 117.–121. panta piemērošanas. Turklāt vienošanās par darba tiesisko

---

<sup>563</sup> 2010. gada 29. aprīļa Rīgas rajona tiesas spriedums un 2010. gada 20. augusta Rīgas apgabaltiesas spriedums lietā Nr. C33294309.



attiecību izbeigšanu tika noslēgta ar piebildi, ka E. Tentere varētu noslēgt darba līgumu ar komercsabiedrību Y.

Iepriekšminētais netieši apliecina, ka apelācijas instances tiesa ir nepamatoti atteikusies piemērot DL normas par uzņēmuma pāreju. Turklāt darbiniekam nav jāpierāda, ka viņš ir ticis maldināts Pierādīšanas pienākums darba strīdos ir darba devējam (DL 125. pants). Turklāt atbilstoši DL 120. pantam komercsabiedrībām X un Y bija jāinformē E. Tentere par gaidāmo uzņēmuma pāreju un saistītajām izmaiņām. Tas netika izdarīts. Apelācijas instances tiesa arī norāda, ka E. Tenterei bija jāpiesakās darbā komercsabiedrībā Y, lai turpinātu tos pašus darba pienākumus, kuri veikti komercsabiedrībā X. Šeit vērojama acīmredzama neizpratne par uzņēmuma pārejas institūta būtību, jo gan DL 118. panta piektā daļa, gan arī EST judikatūra<sup>564</sup> paredz automatiskās pārejas doktrīnu. EST lietā *Dethier*<sup>565</sup> tika atzīts, ka darba devēja (uzņēmuma nodevēja) uzteikums īsi pirms uzņēmuma pārejas brīža ir uzskatāms par prettiesisku un darbinieks ir tiesīgs prasīt atjaunošanu darbā un kompensāciju par darba piespiedu kavējuma laiku. Tādējādi atbilstoši automatiskās pārejas doktrīnai prasītājam E. Tenterei nebija jāpiesakās darbā komercsabiedrībā Y, bet komercsabiedrībām X un Y bija savstarpēji jārisina jautājums par darba tiesisko attiecību turpināšanos.

Minētais liecina, ka, noformējot vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu īsi pirms uzņēmuma pārejas brīža, ticis pārkāpts DL 118. panta piektās daļas aizliegums uzteikt darba līgumu sakarā ar uzņēmuma pāreju. Tāpat nav notikusi darbinieku informēšana un konsultēšana DL 120. panta un Pārejas direktīvas 7. panta kārtībā. Jāpiekrīt lorda Slinna (*Slynn*)<sup>566</sup> atziņai, ka automatiskās pārejas doktrīna uzliek likumiskus pienākumus, kurus jāievēro uzņēmuma pārejas brīdī. Līdz ar to arī šajā lietā būtu rūpīgāk izvērtējama noslēgtā pušu vienošanās. Jāpiekrīt kasācijas sūdzības argumentiem, ka apelācijas tiesa nepareizi piemērojusi materiālās normas, secinot, ka DL 114. pants *expressis verbis* paredz, ka darbinieka un darba devēja vienošanās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ir civiltiesisks līgums. Līdz ar to šādas vienošanās noslēgšanas, grozīšanas un izbeigšanas, kā arī spēkā esamības jautājumi apspriežami

<sup>564</sup> EST spriedumi lietās 101/87 *Bork International*, 18. punkts, un C-51/00 *Temco*, 28. punkts.

<sup>565</sup> EST spriedums lietā C-319/94 *Dethier*.

<sup>566</sup> Lielbritānijas tiesas lordu palāta lietā *British Fuels Ltd v. Baxendale; Wilson v. St. Helens Borough Council* [1998].

atbilstoši CL noteikumiem. Ņemot vērā iepriekšminēto, apelācijas instances tiesa secināja, ka prasītājam, lai atzītu vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu par spēkā neesošu, būtu jāpierāda, ka viņas griba faktiski ir bijusi parakstīt dokumentu, kam būtu citas tiesiskās sekas, bet maldības dēļ E. Tentere ir parakstījusi vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu.

Papildus jāpiebilst, ka šādu vienošanos bija nepieciešams izskatīt arī CL 1415. panta kontekstā kā darījumu, kas netika izdarīts no tiesas puses. CL 1415. pantā ir paredzēts, ka

*Neatļauta un nepieklājīga darbība, kuras mērķis ir pretējs reliģijai, likumiem vai labiem tikumiem vai kura vērtā uz to, lai apietu likumu, nevar būt par tiesiska darījuma priekšmetu; tāds darījums nav spēkā.*

Šajā lietā faktiskie apstākļi un vienošanās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu noslēgšanas brīdis, rada pamatotas šaubas par to, ka minētā vienošanās varētu būt neatļauta darbība CL 1415. panta izpratnē.

Iepriekšminētais apliecina, ka apelācijas tiesas spriedumā vērojama formāla pieeja – ja ir vienošanās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, tad “automātiski” tiek izslēgta uzņēmuma pārejas gadījuma iespējamība. Tiesa izvairījās no pārejas tiesiskā pamata un kritēriju analīzes, kā arī neņēma vērā, ka vienošanās noslēgta vienu dienu pirms uzņēmuma pārejas un pēc juridiskās dabas atbilst sociāli nepamatotam darba devēja uzteikumam. Šajā lietā saskatāma arī būtiska atšķirība normu piemērošanā un izpratnē starp Latvijas tiesu un EST judikatūru. Ar nolūku tuvināt Latvijas tiesas izpratni EST judikatūrai par uzņēmuma pārejas gadījumiem šajā lietā tika uzdoti šādi prejudiciālie jautājumi EST:

- 1) vai tas, kas darba tiesiskās attiecības izbeigtas uz pušu vienošanās [pamata] īsi pirms uzņēmuma pārejas, neuzliek nacionālai tiesai pienākumu izvērtēt uzņēmuma pārejas esamību?
- 2) pieņemot, ka nacionālajā likumā vienošanās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu uzskatāma par civiltiesiska rakstura līgumu (kur darbinieks zaudē savu īpašo statusu), vai tomēr var uzskatīt par atbilstošu ES tiesībām to, ka darbiniekam ir uzlikts pierādīšanas pienākums attiecībā uz visiem lietas iztiesāšanās svarīgajiem faktiem (ieskaitot, bet neaprobežojoties ar pienākumu

pierādīt, kura no pusēm bijusi darba tiesisko attiecību izbeigšanas iniciatore un vai ir notikusi tiesību normām atbilstoša informēšana par uzņēmuma pārejas tiesiskajām, saimnieciskajām un sociālajām sekām, kā arī pasākumiem, kas tiks veikti attiecībā uz darbiniekiem)?

**3.3.1.3. “Zemgales EKO” lieta.** Arī šī, līdzīgi kā Tenteres lieta, ir npublicēta lieta, kura izskatīta pirmās instances tiesā un par kuru šobrīd ir iesniegta apelācijas sūdzība.<sup>567</sup> Lietas faktiskie apstākļi: SIA “Vides serviss” nodeva noteiktas funkcijas – sadzīves atkritumu poligona “Grantiņi” apsaimniekošanu – SIA “Zemgales EKO”. Šī iemesla dēļ 2009. gada 30. decembrī SIA “Vides Serviss” noslēdza vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar sargu V.B., norādot vienošanās ievaddaļā, ka darba līgums izbeigts, jo rekonstruētās sadzīves atkritumu izgāztuves “Grantiņi” apsaimniekošana tika nodota citai juridiskai personai – SIA “Zemgales EKO”. Tajā pašā dienā – 2009. gada 30. decembrī – ar SIA “Zemgales EKO” un V. B. tika noslēgts daba līgums par sarga sadzīves atkritumu izgāztuvē “Grantiņi” darba izpildi, nosakot pārbaudes laiku. Vēlāk V. B. darbs uzteikts sakarā ar pārbaudes laika neizturēšanu. V. B. cēla tiesā prasību par atjaunošanu darbā, un tā tika apmierināta, jo tiesa detalizētāk pievērsās uzņēmuma pārejas būtiskajiem aspektiem.

Bauskas tiesas argumentācija sprieduma 13. un 14. lpp., kurās tiesa uzskata, ka *“nepārprotami dibinot jaunas darba tiesiskās attiecības, darba devējam ir tiesības noteikt darbiniekam pārbaudes laiku, lai noskaidrotu, vai darbinieks atbilst viņam uzticētā darba veikšanai, ko nosaka arī DL 46. panta pirmā daļa. Bet šajā konkrētajā gadījumā ir jānošķir jauna darba tiesisko attiecību faktiski nodibināšana no darba tiesisko attiecību turpināšanas, tikai noformējot jaunu darba līgumu, bet nemainot ne darba vietu, ne amatu, ne amata aprakstu, ne citus būtiskus nosacījumus. No lietas materiāliem izriet, ka V.B. ir pildījis darba tiesiskās attiecības jau pirms 2008. gada 15. decembra pakalpojuma līguma noslēgšanas. Faktiski sadzīves atkritumu izgāztuvē – poligonā “Grantiņi” – ir veikti rekonstrukcijas darbi tā darbības uzlabošanai un Eiropas prasību ievērošanas nodrošināšanai, bet, neskatoties uz šiem darbiem, darbinieku skaits un veicamo darbu apjoms nav mainījies. Nav mainījušies arī amata apraksti pārejas*

<sup>567</sup>

2010. gada 3. jūnija Bauskas rajona tiesas spriedums lietā C100421/10.

*brīdī, nav mainījušies īpašnieki, kas praktiski norāda tikai uz juridisku darbību veikšanu vieglākai darbinieku pārņemšanai turpmākā darba veikšanai. Tiesa uzskata, ka darbinieka, proti, V.B., tiesības uz savu tiesību aizsardzību, proti, pārbaudes laika neieklāšanu darba līgumā, aizsargā Padomes Direktīva 2001/23/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmēj sabiedrību vai uzņēmēj sabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā. Tādejādi tiesa uzskata, ka pārbaudes laika noteikšana 2009. gada 30. decembra darba līguma Nr.41 2.2.punktā nav bijusi tiesiski noteikta.”*

Atšķirībā no Tenteres lietas šeit tiesa konstatēja, ka nav mainījušies amata apraksti pārejas brīdī, un izvērtēja ar uzņēmuma pārejas darbtiesisko kritēriju esamību – funkciju turpināšanos un līdzību. Šīs darbības ļāva tiesai atrast pareizos secinājumus, ka pārbaudes laika noteikšana 2009. gada 30. decembra darba līgumā nav bijusi tiesiska, atsaucoties uz Pārejas direktīvu.

Nobeigumā jāatzīmē, ka no “Latvenergo” un Tenteres lietām secināms, ka Latvijas tiesām identificēt uzņēmuma pārejas gadījumus neizdodas tik viegli, kā tas būtu nepieciešams darbinieka aizsardzības īstenošanai pilnā apmērā. Šādas problēmas saskatāmas Tenteres lietā,<sup>568</sup> kur, izvairoties no uzņēmuma pārejas gadījuma esamības analīzes, tiesa pievēršas tikai darba tiesisko attiecību izbeigšanas veidam kā “civiltiesiskam darījumam”. Šāda pieeja liecina par uzņēmuma pārejas institūta neatpazīstamību Latvijas tiesībās un to, ka šobrīd ir vērojama uzņēmuma pārejas gadījumu neievērošana vai nespēja tos identificēt EST izstrādāto kritēriju gaismā. Situācija ir maināma ar EST judikatūras un akadēmisko pētījumu par uzņēmuma pāreju publiskošanu un izskaidrošanu. Jebkurā gadījumā nacionālai tiesai pieder kontroles funkcija pār lietas faktisko apstākļu izvērtēšanu un uzņēmuma pārejas gadījuma identificēšanu.

### **3.3.2. Ārpustiesas prakse**

Ārpustiesas prakse ir balstīta uz politisku lēmumu izraisītu uzņēmumu (cukurfabriku) un publiskā sektora restrukturizāciju, kā arī uz praktiskiem piemēriem,

---

<sup>568</sup> 2010. gada 29. aprīļa Rīgas rajona tiesas spriedums un 2010. gada 20. augusta Rīgas apgabaltiesas spriedums lietā Nr. C33294309.

kuros uzņēmuma pārejas gadījumā ir ievērotas darbinieku tiesības un tāpēc prasība pret darba devēju nav celta.

Pirmais piemērs Latvijā ir valsts un pašvaldības iestāžu reorganizācija. 2009. gada janvārī Latvijas valdība parakstīja finanšu palīdzības līgumu (Saprašanās memorandu) ar Eiropas Komisiju un 2009. gada jūlijā papildus vienošanos, kas iekļāva prasību samazināt budžeta deficītu. Lai šo mērķi sasniegtu, valdība sāka strukturālās reformas valsts pārvaldē. Reformu galvenais mērķis ir izveidot mazu, profesionālu un uz klientu orientētu valsts pārvaldi. Reorganizācija ietver 625 iestādes. Kopējs valsts funkciju izvērtējums un racionāla valsts budžeta līdzekļu izmantošana var nodrošināt progresu uz rezultātu balstītu līdzekļu samazinājumam un funkciju izvērtējumam.<sup>569</sup> Šeit vērojams gan funkciju nodošanas ārējo pakalpojumu sniedzējiem, gan funkciju pārņemšanas process. Funkciju pārņemšanas piemērs ir VAS “Valsts informācijas tīkla aģentūra” pievienošana VAS “Latvijas Valsts radio un televīzijas centrs”.<sup>570</sup> Ar reorganizācijas spēkā stāšanās brīdi visas saistības, kas izriet no VITA noslēgtajiem darījumiem, pārņem LVRTC.

Lai samazinātu reformu negatīvās sekas, valdība sāka izstrādāt jaunas programmas. 21. augustā Eiropas Komisija akceptēja Latvijas priekšlikumu veikt izmaiņas ESF operacionālajās programmās ar mērķi izmantot ESF līdzekļus pieaugošā bezdarba samazināšanai – galvenokārt caur apmācībām un pārkvalifikāciju – it īpaši attiecībā uz darbu zaudējušajiem skolotājiem.

Otrs spilgts piemērs (neizmantotas uzņēmuma pārejas) ir Jelgavas un Liepājas cukurfabriku restrukturizācija. Līdz 2007. gadam Latvijā bija divas cukurfabrikas – “Liepājas cukurfabrika” un “Jelgavas cukurfabrika”. Abas cukurfabrikas atradās ārpus galvaspilsētas Rīgas, un tām bija ievērojama loma reģiona attīstībā un nodarbinātībā.

2007. gada sākumā Zemkopības ministrija un uzņēmumu īpašnieki vienojās par restrukturizācijas noteikumiem – uzņēmumi izvēlējās pilnīgu restrukturizāciju, kas nozīmē cukura ražošanas pārtraukšanu Latvijā, rūpnīcu likvidāciju un ēku un iekārtu pārdošanu. 2007. gada beigās cukura ražošanas uzņēmumu izformēšana tika uzsākta un vairums darbinieku tika pakāpeniski atlaisti (Liepājā – 227 darbinieki un Jelgavā – 300

<sup>569</sup> Ermsons, D. Nacionālais ziņojums. Latvija. Rīga, 2009. gada decembris.

<sup>570</sup> Sk. <http://www.vita.gov.lv/>, pēdējo reizi apmeklēta 2010. gada 1. augustā.

darbinieki). Šis būtu lielisks uzņēmuma pārejas piemērs, ja rūpnīcas netiktu likvidētas, bet pārņemtas.

#### 4. Darba tiesu izveide

Esošās tiesu prakses analīze saistībā ar uzņēmuma pāreju un citiem darba tiesiskajiem jautājumiem (piemēram, DL 98. pantu) apliecina, ka ir nepieciešams ātri un kvalificēti atrisināt darba tiesiskos strīdus. Vispārējās jurisdikcijas tiesas un alternatīvās darba strīdu izskatīšanas institūcijas nav pietiekami efektīvi darbinieka tiesību aizsardzības līdzekļi. Tādējādi šobrīd ir izveidojusies situācija, kurā darbinieku tiesību īstenošanas veidi ir daudz, bet praktiska nozīme ir fragmentāra. Šo situāciju var novērst ar specializētu un autoritatīvu darba strīdu risināšanu darba tiesās vai līdzīgās institūcijās. Šobrīd Latvijā nav izveidota un nepastāv neviena speciālā tiesa atšķirībā no citu Eiropas valstu – Igaunijas, Francijas, Portugāles, Spānijas, Zviedrijas, Luksemburgas un Vācijas – pieredzes.<sup>571</sup>

Salīdzinoši – speciālās darba tiesas (*Arbeitsgerichte*) Vācijā pastāv no 1926. gada, tomēr darba tiesas mūsdienu izpratnē var uzskatīt par aizsāktām no 1953. gada. Darba tiesām ir ekskluzīva jurisdikcija pār darba strīdiem saistībā ar algām, noteikumiem, koplīguma pārrunām un darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Darba tiesu sistēma tāpat kā citas tiesu sistēmas Vācijā darbojas trīs instancēs. Zemais apelācijas sūdzību skaits (5%) liecina par darba tiesu darbības efektivitāti jau pirmajā instancē.<sup>572</sup> Kolektīvās vai masu prasības (angļu valodā – *class action and group action*) Vācijā atšķirībā no ASV netiek atzītas. Turklāt Vācijā pastāv arī Sociālās labklājības tiesas, kas uzrauga sociālās labklājības un apdrošināšanas programmas (*Sozialgerichte*).

2009. gadā darba tiesas vai darba strīdu komisijas bija plānots veidot pēc Igaunijas parauga, kur šādas komisijas pastāv jau kopš 1995. gada. Darba strīdu komisijas veidotu, piesaistot VDI, LDDK, LBAS pārstāvjus un neatkarīgus juristus. Saskaņā ar iecerēto modeli darba strīdu komisijā ietilpst komisijas vadītājs ar juridisko izglītību un divi piesēdētāji – darba devēju un arodbiedrību pārstāvji. Darba tiesu izveide

<sup>571</sup> TMZino\_240408\_darbatiesas; Informatīvais ziņojums “Par pasākumiem darba strīdu izskatīšanas efektivitātes palielināšanai”.

<sup>572</sup> Murray, P.L. Rolf, S. German Civil Justice. Carolina Academic Press, Durham, 2004, 42. lpp.

veicinātu efektīvāku un ātrāku darba strīdu risināšanu, tomēr MK 2010. gada janvārī<sup>573</sup> šo ieceri noraidīja “kā zaudējušu aktualitāti”, pamatojoties uz LR TM informatīvo ziņojumu “Par pasākumiem darba strīdu izskatīšanas efektivitātes palielināšanai”. Minētajā ziņojumā, tika secināts, ka darba tiesu izveidošana pašlaik nebūtu efektīvākais variants, lai uzlabotu darba strīdu izskatīšanu Latvijā, kā arī tas būtu pretrunā pastāvošajai tiesu sistēmai. Saskaņā ar likuma “Par tiesu varu” 1. panta piekto daļu nav pieļaujama speciālu (ārkārtēju) tiesu izveidošana, kuras neievēro ar likumu noteiktās procesuālās normas un aizstāj minētās tiesas.

Šiem argumentiem nevar piekrist, jo ir iespējama jaunu institūciju radīšana, neaizskarot tiesiskumu un Satversmes vērtības. Darba tiesu vai līdzīgas institūcijas izveide atvieglotu darbinieku tiesību pārkāpumu izskatīšanu. Darbiniekam gaidot pat vairāk nekā gadu uz savas lietas izskatīšanu tiesā, nevar runāt par savu aizskarto tiesību efektīvu atjaunošanu.<sup>574</sup> Turklāt tiesību pārkāpuma konstatēšanas gadījumā ekonomiskais slogs uz darba devējiem saistībā ar atlīdzības par darba piespiedu kavējuma laiku kompensēšanu nebūtu tik liels.

Minēto iemeslu dēļ ir nepieciešams izveidot Latvijā darba tiesas, piesaistot LM, LDDK, LBAS pārstāvjus un neatkarīgus darba tiesību ekspertus. Šis būtu liels solis pretim harmonizētai praksei sarežģītākajos darba strīdos par uzņēmuma pāreju, aizliegtu atšķirīgu attieksmi u.c. jautājumiem.

---

<sup>573</sup> Ministru kabineta 2009. gada 5. maija sēdes protokollēmums (prot. Nr.29 57.§).

<sup>574</sup> Cilvēktiesības pasaulē un Latvijā. Ziemeļe, I., Tāre, I., Mits, M. u.c.; red. Ziemeļe, I. Rīga: Izglītības solī, 2000, 302. lpp.

## IV NODAĻA

### DARBINIEKU AIZSARDZĪBAS UZŅĒMUMA PĀREJAS GADĪJUMĀ PILNVEIDE

Darbinieku aizsardzības uzņēmuma pārejas gadījumā pilnveide iespējama, īstenojot šādus trīs priekšnoteikumus:

- 1) novēršot Pārejas direktīvas tvēruma nepilnības attiecībā uz daļu atsavinājuma darījumiem un papildinot Pārejas direktīvu ar darbinieka definīciju, kura ietvertu arī formāli kvalificētos uzņēmuma līguma dalībniekus un pašnodarbinātos;
- 2) attīstot darbinieku kolektīvo tiesību aizsardzību un veicinot koplīgumu noslēgšanu;
- 3) ieviešot uzņēmuma nodevēja un uzņēmuma ieguvēja solidāro atbildību, kā arī attīstot korporatīvo sociālo atbildību.

#### 1. Pārejas direktīvas normu papildināšana

Attiecībā uz uzņēmuma pārejas problēmējdzieniem ir jāpiekrīt tiesību teorijas atziņai, ka ikviena jēdziena nozīmes izpratne ir vēsturiski, situatīvi un relacionāli mainīga, un līdz ar sociālo progresu, kā arī to tiesiskā regulējuma maiņu sabiedrībā mainās arī vārdu un jēdzienu nozīmju struktūra valodā.<sup>575</sup> Likumdevējam ir ļoti svarīgi ievērot tiesību teorijā valdošos uzskatus, kā arī lietot atbilstošus terminus.<sup>576</sup> Terminu precizitāte un atbilstība to jēgai ir būtiska darbinieku aizsardzības nodrošināšanai un vienveidīgai EST judikatūrai attiecībā uz uzņēmuma pāreju.

Uzņēmuma pāreja ir spilgts piemērs tam, ka šķietami vienkārši jēdzieni EST un nacionālo tiesu praksē rada daudz neviennozīmīgus tulkojumus un pretrunīgu judikatūru ES līmenī. Viens no strīdīgākajiem jautājumiem EST judikatūrā ir uzņēmuma pārejas jēdzienu definēšana un piepildīšana ar konkrētu saturu. Loģikas ietvaros jēdziens tiek definēts kā būtisko pazīmju kopums, kam par priekšmetu var būt itin viss, kas var tikt

---

<sup>575</sup> Vaivade, A. Vērtības jēdziens tiesību diskursā (I)//Likums un Tiesības, Nr. 12 (88), 8. sēj., 2006. gada decembris, 367. lpp.

<sup>576</sup> Dupate, K. Par atsevišķiem jēdziena “diskriminācija” nozīmes un satura aspektiem un līdztiesības nodrošināšanu (I)//Likums un Tiesības Nr. 12 (88) 8. sēj., 2006. gada decembris, 363. lpp.



domās ietverts un kas ir nesaraujami saistīts ar tā apzīmēšanas vārdisko formu. Jāņem vērā, ka valodas struktūras veidošanās un sociālās realitātes mijiedarbība ne vienmēr tiek atzīta par reflektējošu.<sup>577</sup>

Pārejas direktīva ir viena no sarežģītākajām direktīvām darba tiesībās, tāpēc tās mērķis – aizsargāt darbiniekus un veidot sociāli atbildīgu uzņēmuma pāreju – nav tik viegli sasniedzams. Izstrādājot Pārejas direktīvas tekstu, vairāku būtisku jēdzienu definējums – darbinieks, darbinieku pārstāvji, uzņēmums – ir atstāta dalībvalstu kompetencē kā nacionālo darba tiesību vai komerciesību specifiski un tehniskie jautājumi, jo ES līmenī par to nebija iespējams panākt vienotu izpratni.

Galvenie problēmjautājumi ES līmenī saistās ar vienota jēdziena “darbinieks” ES tiesību līmenī neesamību un daļu atsavinājuma darījuma (*share deal*) esamību ārpus Pārejas direktīvas tvēruma.

### 1.1. Jēdziena “darbinieks” definējums

Pirmkārt, nepieciešams papildināt Pārejas direktīvas 2. pantu ar jaunu punktu – “darbinieks”, vadoties piemēram, no profesora *Hepples* un ģenerālvokāta *Slinna* ieteikumiem attiecībā uz darbinieka jēdzienu un EST judikatūrā nostiprinātajām darbinieka iezīmēm: 1) veic darbu; 2) regulāri saņemot par to atlīdzību; 3) darba devēja vadībā, interesēs un pakļautībā. Iepriekšminētais mazinātu pastāvošo problēmu Latvijā un ES, proti, tiktu aizsargāta darba līguma turpināšanās, nevis nodarbinātības turpināšanās. Pārejas direktīvas normas attiecībā uz darbinieku kā nacionālu jēdzienu ir apstiprinātas vairākos Eiropas Savienības tiesas spriedumos – piemēram, *Wendelboe*,<sup>578</sup> *Danmols Inventar*<sup>579</sup> un *Collino*.<sup>580</sup> *Danmols Inventar* lietā arī ģenerālvokāts *Slinns* atzina, ka Pārejas direktīva neietver ES mēroga darbinieka jēdzienu. Jāpiekrīt, ka darbinieka definēšana ar atsauci uz dalībvalstu tiesībām nebūt nav labākais veids, kā panākt vienotu aizsardzības līmeni uzņēmuma pārejas gadījumā, it īpaši, ja process ir pārnacionāls.

---

<sup>577</sup> Vaivade, A. Vērtības jēdziens tiesību diskursā (I)/Likums un Tiesības, Nr. 12 (88), 8. sēj., 2006. gada decembris, 367. lpp.

<sup>578</sup> EST spriedums lietā 19/83 *Wendelboe*, ECR 1985, para 16.

<sup>579</sup> EST spriedums lietā 105/84 *Danmols Inventar*, ECR 1986, para 16.

<sup>580</sup> EST spriedums lietā C-343/98 *Renato Collino and Luisella Chiappero v Telecom talia SpA*, ECR 2000, para 39.

Šāda nostāja ir klajā pretrunā EST judikatūrai saistībā ar ES līguma 39. pantu – par brīvu darbaspēka kustību.<sup>581</sup> Attiecībā uz brīvu darbinieku kustību EST neatlaidīgi ir uzsvērusi, ka darbinieks ir ES jēdziens. Darbinieku tiesību aizsardzības efektivitātes vairošanai vajadzētu panākt vienotu sapratni starp dalībvalstīm, kas ir darbinieks uzņēmuma pārejas gadījumā. Pārejas procesā no dažāda uz vienotu “darbinieka” sapratni jēdziens “darbinieks” arī nacionālajās tiesībās jāiztulko tā, lai nemazinātu ES tiesību efektivitāti. Pārejas direktīvai jāaptver arī visi darbinieki neatkarīgi no slodzes un darba tiesisko attiecību ilguma, rakstveida darba līguma esamības, kā personas, kuras fiktīvi kvalificētas kā uzņēmēji vai pašnodarbinātie. Šāda paplašināta jēdziena “darbinieks” iztulkošana nepieciešama, lai nemazinātu ar ES darba tiesību (Pārejas direktīva un EST judikatūra) efektivitāti uzņēmuma pārejas gadījumā.

Tāpat nepieciešams arī paplašināt uzņēmuma pārejas noteikumus darbinieku aizsardzībai uz netipiskajiem darbiniekiem (nodarbināti pagaidu nodarbinātības aģentūrās) un formāli (fiktīvi) kvalificētiem pašnodarbinātajiem un uzņēmējiem. Profesors Hepls (*Hepple*) definē darbinieku kā personu, kura strādā, pretim saņemot atlīdzību par darbu un kuras darba izpildi un veidu regulē likums, pamatojoties uz darba līgumam vai faktiskajām darba tiesiskajām attiecībām.<sup>582</sup> Darba tiesībās kvalifikācija par “pašnodarbinātu personu” nedrīkst būt formāla,<sup>583</sup> lai netiktu sašaurināta ar ES tiesībām piešķirtā darba tiesiskā aizsardzība.<sup>584</sup> Jāpiekrīt EST atziņai Ditas Danosas lietā,<sup>585</sup> ka būtiskākais ir tas, ka darba attiecību *sui generis* juridiskajai dabai valsts tiesībās nevar būt nekādu seku attiecībā uz personas kā darba ņēmēja statusu Savienības tiesību izpratnē, ja vien tiek konstatētas darba tiesisko attiecību būtiskās pazīmes. Vienota jēdziena “darbinieks” iekļaušana Pārejas direktīvas tekstā mazinātu pastāvošo problēmu Latvijā un Eiropas Savienībā un vairāk aizsargātu ekonomiski pamatotas nodarbinātības turpināšanos, nevis darba līgumu pārņemšanu.

---

<sup>581</sup> Barnard, C. *EC Employment Law*. Oxford University Press, 2006. The 3rd edition, p. 623.

<sup>582</sup> Hepple, *Community Measures for the Protection of Workers on Dismissal* (1977), 14 *CMLRev*, 489, 494.

<sup>583</sup> EST 2010. gada 11. novembra spriedums lietā C-232/09 Dita Danosa pret SIA LKB Līzings, 41. punkts.

<sup>584</sup> Šis problēmjaudājums ir sīkāk analizēts promocijas darba III nodaļā.

<sup>585</sup> EST 2010. gada 11. novembra spriedums lietā C-232/09 Dita Danosa pret SIA LKB Līzings, 40. punkts.

## 1.2. Daļu atsavinājuma darījumu iekļaušana Pārejas direktīvas tvērumā

Viennozīmīgas un pilnīgas darbinieku aizsardzības sistēmas izveidošanai reorganizācijas gadījumā, ir nepieciešams iekļaut Pārejas direktīvas tvērumā darījumus, kuru priekšmets ir kapitālsabiedrības daļas (akcijas) kā tas sākotnēji (1977) bija plānots un darīts Pārejas direktīvas projektā.

Grozījumi un biežā Pārejas direktīvas apstrīdēšana EST liecina par tās noteikumu pretrunīgumu,<sup>586</sup> ātro novecošanu, kas izraisa nepieciešamību ieviest grozījumus, papildinājumus. No prakses redzams, ka uzņēmējdarbības vide ir vairākus gadus “priekšā”, apsteidzot *stricto sensu* reorganizāciju un ierastos pārejas veidus un tiesiskos pamatus.

Šobrīd praksē ir nostiprināta atziņa, ka Pārejas direktīvas izpratnē uzņēmuma pāreja nepastāv tādā gadījumā, kurā tiek iegūtas vienīgi komercsabiedrības kapitāla daļas vai akcijas, bet darba devējs paliek nemainīgs.<sup>587</sup> Minētais viedoklis ir pamatots ar to, lai tūrā “akciju darījumā” uzņēmējsabiedrības un darba devēja identitāte tiek saglabāta, jo mērķuzņēmums tiek pārņemts ar visām tiesībām un pienākumiem.

Tas rada nopietnu robu darbinieku aizsardzībā, jo daudzi darījumi varētu būt strukturēti kā “tīrs kapitāla daļu pirkums”, uz kuru pārejas noteikumi nav piemērojami. Šeit jāņem vērā arī tas, ka no līgumtehniskā viedokļa parasti izvēlas kapitāldaļu vai akciju pirkumu (*share deal*), jo līguma priekšmets ir vienkāršs (daļu nodošana). Savukārt aktīvu pirkums (*asset deal*) ir daudz sarežģītāks un laikietilpīgāks – jānodod katrs aktīvs atsevišķi.

Interesanti, ka sākotnēji (1977) Pārejas direktīvas projektā bija ietverti šādi darījumi (*share deal*), bet no galīgās Pārejas direktīvas versijas tomēr iztrūka. Šī ir būtiska darba tiesību un komerciesību nesaskaņa, kā jau minēts, arī nopietns robs darbinieku tiesību aizsardzībā.<sup>588</sup> Arī Lielbritānijas pēdējā tiesu prakse ir iesākusi šī “roba” aizpildīšanu. Lietā *Millam v Print Factory (London) 1991 Ltd*<sup>589</sup> Lielbritānijas

<sup>586</sup> Reich, N. sadarbībā ar Godaru, K. un Vasiļjevu, K. Izprotot Eiropas Savienības tiesības. Kopienas tiesību mērķi, principi un metodes. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2004, 245.–247. lpp.

<sup>587</sup> John McMullen, Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006// *Industrial Law Journal*, Volume 35, No. 2, June 2006, pp. 118–125.

<sup>588</sup> Barnard, C. *EC Employment Law*. Oxford University Press, 2006. The 3rd edition, pp. 635–636.

<sup>589</sup> 2007 IRLR 526, CA.

darba tiesa konstatēja, ka uzņēmuma kapitāla daļu pirkums ietver uzņēmuma pārejas gadījumu. Lietas galvenie fakti: prasītājs M strādāja uzņēmumā *FP Ltd* no 1994. gada. 1999. gadā *FP* ar akciju pirkumu tika pārdota *MC Ltd*, kas kļuva par holdinga uzņēmumu. 2005. gadā abas kompānijas tika sadalītas un M atlaists. M cēla prasību tiesā par atjaunošanu darbā sakarā ar uzņēmuma pāreju, norādot, ka šis nav vienkāršs akciju pirkums, jo *MC Ltd* pārņēma ikdienas uzņēmējdarbību, pieņēma svarīgākos lēmumus līdzīgi kā mātes uzņēmums attiecībā pret meitas uzņēmumu. Līdz ar to M jāturpina darbs *MC Ltd* kā nopirktā *FP Ltd* tiesību un saistību pārņēmējā.<sup>590</sup> Līdz ar to viedoklis, ka uzņēmējdarbības dalībnieku maiņa neietekmē darba devēja juridisko identitāti – vienīgi kapitāla daļu vai akciju turētājus (īpašniekus), nav piemērojams visos gadījumos.<sup>591</sup>

## 2. Kolektīvās darbinieku aizsardzības attīstība un koplīgumu sistēmas izveide

Latvijā atšķirībā no Zviedrijas, Somijas, Norvēģijas, Francijas un Vācijas ir samērā vāji attīstītā darbinieku kolektīvā aizsardzība ar koplīgumu palīdzību, kas arī ir viens no atteikuma pamatiem piemērot uzņēmuma pāreju. Lielā darba samaksas atšķirība un apstākļu dažādība starp uzņēmumiem, kuros pastāv koplīgums un kuros nav koplīguma, neveicina šādu izvairīgu pieeju. Protams, nav mērķis ekonomiski iznīcināt uzņēmuma ieguvēju, tomēr ir jābūt definētiem un vienotiem atalgojuma pamatprincipiem nozarē jeb tā sauktajam “standartu minimumam” atkarībā no darbības un nozares specifikas minētās plaisas mazināšanai. To ir iespējams izveidot tikai ar izkoptu koplīgumu sistēmu, kāda pastāv Zviedrijā un Somijā.

Eiropas Savienībā 2010. gads bija pasludināts kā nabadzības un sociālās izstumtības apkarošanas gads.<sup>592</sup> Viens no būtiskākajiem nabadzības apkarošanas instrumentiem ir koplīgums. Koplīgumi ir neatsverams drošības elements darba attiecībās un darba motivācija, un produktivitātes instruments. Pārlietu ierobežojot koplīgumu, tiek izjaukts vēsturiski rūpīgi būvētais līdzsvars starp darbinieku un darba devēju tiesībām un

<sup>590</sup> Transfer of Undertakings. Employment Law Handbook. Oxford, 2007, p. 5.

<sup>591</sup> Suddards, Hammond. Transfer of Undertakings: Legal Essentials. London: Institute of Personnel and Development, 1999, p. 9.

<sup>592</sup> 2010. gada 31. marta Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas prezidenta Mario Sepi vēstule “EU Year on Poverty and Social Exclusion 2010”.

noniecinātas ekonomiski aktīvo iedzīvotāju tiesības uz atbilstošu atalgojumu, kas nav pieļaujams, it īpaši krīzes apstākļos. Koplīgums ir neatsverams sociālā miera instruments. Kopš koplīguma aizsākumiem tam ir trīs galvenās funkcijas:

- aizsardzības funkcija (aizsargā darbinieku kā ekonomiski vājāko pusi);
- izlīdzināt un novērst darba strīdus (miera funkcija);
- pārdalīt sociālo labklājību.<sup>593</sup>

Latvijā koplīgumi aptver 176 075 strādājošos no 1 213 000 ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaita.<sup>594</sup> Noslēgto koplīgumu pārklājums mainās līdz ar ekonomiskajiem datiem: uzplaukumā blīvāks un recesijā mazinās; tomēr nav pieļaujama koplīguma pilnīga “aizstāšana” ar likumu. Latvijā ir pārāk zems koplīgumu “pārklājums” salīdzinājumā ar citām ES valstīm, kas ir viens no izskaidrojošiem iemesliem nepietiekamai dzīves kvalitātei un nesakārtotai darba samaksas sistēmai nozares un uzņēmuma līmenī.

Pat liberāli orientētajā Lielbritānijā laikā, kad tika veikta publiskā sektora reorganizācija un atsevišķas funkcijas tika nodotas privātajam sektoram, netika aizmirsts arī “algu jautājums” un 1981.–1983. gadā tika izdota “Taisnīgu algu rezolūcija”,<sup>595</sup> kura bija jāievēro privātajiem kontraktoriem attiecībā pret pārņemtajiem darbiniekiem. Šis jautājums pēc 1979. gada bija “politized” un guva plašu rezonansi valdībā un sabiedrībā.<sup>596</sup> Atbilstoši šai rezolūcijai taisnīga alga bija tā, kas minēta koplīgumā, vai vidējā nozares samaksa.<sup>597</sup>

Šobrīd jautājums par atalgojumu publiskajā sektorā nav zaudējis savu aktualitāti – gluži pretēji, ir izstrādāti speciāli normatīvie akti šī jautājuma “sakārtošanai”. Piemēram, pretrunīgi vērtētais “Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums”. Nodomu protokolā SVF ir pausta apņemšanās samazināt atalgojumu publiskajā sektorā un veidot speciālu institūciju, kas veiktu darba samaksas samazināšanas progresu izpēti. 2009. gada 27. jūlijā Latvijas nodomu protokola

---

<sup>593</sup> Sk. arī LR Labklājības ministrijas informatīvo ziņojumā “Par priekšlikumiem un risinājumiem koplīgumos ietvertu normu piemērošanai pašreizējos ekonomiskajos apstākļos”. Ziņojuma teksts pieejams <http://www.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40189219&mode=mkk&date=2010-11-29>.

<sup>594</sup> Dati uz 2009. gada 1. decembri.

<sup>595</sup> *Fair Wages Resolution*.

<sup>596</sup> Picot, G. *Mergers & Acquisitions in Germany*. New Yor: Juris Publishing, Inc, 1999, p. 109.

<sup>597</sup> Bourn, C. *The Transfer of Undertakings in the Public Sector*. Employment and European Union Law Series, Aldershot, Brookfield USA, Singapore, Syney: Dartmouth, 1999, pp.79–80.

Starptautiskajam Valūtas fondam 37. punkts paredz: “*algu sistēmas pārskatīšana ir prioritāte. Mēs pārskatīsim valsts sektora atalgojuma skalu, lai pēc iespējas samazinātu atšķirības darba samaksā starp līdzīgiem amatiem un prasmju līmeņiem iestāžu griezumā, sašaurinot starpību starp zemāko un augstāko atalgojuma līmeni noteiktām pakāpēm [..]*”.

Šobrīd Latvijā sociālais dialogs ir neatsverams instruments taisnīgākā risinājuma panākšanai. Vienīgi ar kolektīvo pieeju vai koplīgumiem ir iespējams izveidot vienoto tarifu sistēmu darbaspēka izmaksām konkrētā nozarē, piemēram, transportā. Šāda sistēma ir nepieciešama darba tirgus stabilitātei un prognozējamībai, nodokļu nomaksai un uzņēmumu konkurētspējai un ilgtspējīgai attīstībai. Visās trijās darbinieku aizsardzības sistēmās nepieciešams nostiprināt koplīguma kā būtiska darba tiesību avota autoritāti, jo tas sniedz viskonkrētāko aizsardzību darbiniekiem un vistiešāk atbilst darbinieku vēlmēm un uzņēmuma iespējām.

Visefektīvākais veids, kā celt koplīguma autoritāti, ir attīstīt *erga omnes* koplīguma spēku arī Latvijā. Pazīstamais beļģu profesors Dr. Rodžers Blanpeins (*Roger Blanpain*) atbalsta ideju par Eiropas mēroga koplīgumu ar *erga omnes* juridisko spēku. Atsevišķās Eiropas valstīs sociālajiem partneriem ir dotas plašākas iesaistes un ietekmes tiesības veidot darba tiesības no uzņēmuma līmeņa līdz Eiropas Padomes direktīvu īstenošanas līmenim. Arī Latvijā šobrīd ir uzsāktas pārrunas starp Latvijas Brīvo arodbiedrību savienību un LR Tieslietu ministriju un citām ministrijām, kā attīstīt nozares koplīgumus jeb ģenerālvienošanās.

Šīs ir valstis,<sup>598</sup> kurās pastāv tā sauktā paplašinātā koplīguma piemērošana, jo koplīgums ar likumdevēja apstiprinājumu ir saistošs visiem darba devējiem un darbiniekiem attiecīgajā teritoriālajā vai profesionālajā nozarē neatkarīgi no tā, vai tās ir koplīguma puses vai nē. Tiešām šāds mehānisms būtu nepieciešams koplīguma kā darba tiesību avota autoritātes stiprināšanai Latvijā un kvalitatīvākai direktīvu ieviešanai Latvijas normatīvajos aktos. Šo ieceru var īstenot ar kvalitatīva sociālā dialoga attīstību, kuru uztur spēcīgi sociālie partneri: godīgi darba devēji un neatkarīgas arodbiedrības, caur koplīgumiem līdzsvarojot elastību ar drošību un neiekrītot darba standartu pazemināšanas slazdā. Tas ietver sociālo partneru lomas attīstīšanu labklājības sistēmu

---

<sup>598</sup> Beļģija, Zviedrija, Dānija, Somija u.c.

pārvaldīšanā, kolektīvo pārrunu paplašināšanu (piemēram, koplīgumos jāparedz apmācības un jāveicina ģimenes un profesionālās dzīves apvienošana), tāpat arī jācieņa sociālo partneru autonomija. Ņemot vērā industriālo nozaru dažādību Eiropā, darba koplīgumam jāturpina un jāattīsta darbinieku tiesību aizsardzība labākā kvalitātē, nekā tas garantēts ar likumu.<sup>599</sup>

Šodienas situācija Latvijā (kolīzijas starp atlīdzību likumiem un koplīgumu) rada tiesiskā nihilisma draudus attiecībā uz koplīgumiem uzņēmumos, kas traucē ekonomiskajai izaugsmei un sociālā klimata uzlabošanās Latvijā. Darba devēji ir spiesti nepildīt spēkā esošās koplīguma saistības vai atteikties no jaunām. Tas būtiski ietekmē tādus masu profesiju darbiniekus kā pastniekus, pakalpojumu operatorus, kuri tiek pakļauti nabadzības riskam. Ņemot vērā iepriekšminēto, jāsecina, ka 2009. gada “atlīdzību likumi” “ielaužas” esošajā darba tiesību sistēmā, nesamērīgi ierobežojot ekonomiski aktīvo Latvijas iedzīvotāju tiesības uz koplīgumu (ir īpaši autonomās no valsts budžeta iestādēs, piemēram, valsts kapitālsabiedrībās), kuras ir aizsargātas ar Latvijas Republikas Satversmes 108. pantu un Starptautiskās Darba organizācijas instrumentiem.

Šobrīd Latvijā ir izveidojusies duāla situācija: no vienas puses ir koplīgumi, konstitucionālās un starptautiskās tiesības un valsts paredzēta administratīva atbildība par koplīgumu nepildīšanu, bet no otras puses – “atlīdzību likumos” noteiktie ierobežojumi,<sup>600</sup> kā arī plānotais likumprojekts “Par atalgojumu un sociālajām garantijām valsts un pašvaldību kapitālsabiedrībās, publiski privātajās kapitālsabiedrībās un kapitālsabiedrībās, kurās valsts un pašvaldības vai publiski privātajai kapitālsabiedrībai pieder visas kapitāla daļas, kā arī privāto tiesību juridiskajās personās, kuras pilda valsts budžeta pārvaldes uzdevumus vai saņem valsts budžeta vai pašvaldību budžeta līdzekļus”, kuru bija plānots pieņemt līdz 2010. gada 1. martam un tad atlikts līdz 2010. gada 1. septembrim.

---

<sup>599</sup> Secinājumi no 2009. gada 13. un 14. marta SINTAV un Eiropas Komisijas rīkotā semināra “Flexicurity Challenges or Opportunities Finding a New Agenda for the European Social Model”, Portugālē, Esotrilā.

<sup>600</sup> Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums. LR likums, Latvijas Vēstnesis, 2009. gada 18. decembris, Nr. 199 (4185), un likuma “Par valsts un pašvaldību kapitāla daļām un kapitālsabiedrībām” pārejas noteikumu 44. punkts. LR likums, Latvijas Vēstnesis, 2002. gada 16. oktobris, Nr. 149 (2724).

Pat vislabvēlīgākajos apstākļos, kad ir spēcīgi iesakņojušies autonomi koplīgumi, bez nacionālo normatīvo tiesību aktu atbalsta darba aizsardzības standarti Eiropas paplašināšanās kontekstā ir neefektīvi. Viens no iespējamiem atbalsta veidiem varētu būt nodokļu atlaides sociāli atbildīgiem uzņēmumiem, kuros ir koplīgums par papildu garantijām darbiniekiem. 1940. gadā tika pieņemts likums “Par darba koplīgumiem”, kur raksturīga liela valsts kontrolējošā ietekme ne tikai attiecībā uz izpildi, bet arī saturu.<sup>601</sup> Šā brīža pieeja nedaudz atgādina “pārmērīgas kontroles” funkciju, kāda bija vērojama arī pirmskara Latvijā. 1940. gadā noslēgtie koplīgumi bija jāreģistrē Sabiedrisko lietu ministrijā, un to reģistrācija bija jāizsludina “Valdības Vēstnesī”. Sabiedrisko lietu ministrs ar savu rīkojumu pilnībā vai daļā varēja koplīgumu atcelt. Jāatzīmē, ka šāda rīcība šobrīd nebūtu savienojama ar koplīguma juridisko dabu un to aizsargājošiem tiesību normatīvajiem aktiem, piemēram, SDO konvenciju un LR Satversmes 108. panta prasībām.<sup>602</sup>

Ir būtiski izmantot arī SDO instrumentus darbinieku kolektīvās aizsardzības stiprināšanai, pilnveidojot reģistrētu koplīgumu sistēmu Latvijā. Tiesības uz koplīgumu ir aizsargātas arī starptautiskā līmenī: ar Starptautiskās Darba organizācijas konvenciju Nr. 97 un Nr. 98 un Konvenciju Nr. 154 “Par darba koplīguma slēgšanas veicināšanu” un netieši ar ANO Starptautiskā pakta par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām 8. pantu un citiem cilvēktiesību instrumentiem. Koplīguma brīvības robežu noteikšanai var izmantot Konvencijas Nr.154 8. pantu, kas paredz, ka

*pasākumi, kuru mērķis ir darba koplīgumu slēgšanas veicināšana, nevar tikt ieviesti vai piemēroti tā, ka tie kavētu darba koplīgumu slēgšanas brīvību.*

Valstij nav tiesību kavēt darba koplīgumu slēgšanu, tādējādi ierobežojot un aizskarot cilvēktiesības. Koplīguma ierobežojumi pieļaujami vienīgi: 1) uz likuma pamata; 2) nepieciešami demokrātiskā sabiedrībā; 3) ar leģitīmu mērķi (*lai aizstāvētu valsts vai sabiedrības drošības intereses, nepieļautu nekārtības vai noziegumus, aizsargātu veselību vai tikumību, vai citu cilvēku tiesības un brīvības*).

<sup>601</sup> Mucenieks, P. Sociālā likumdošana. Pirmā puse, Rīga, 1934, 71. lpp.

<sup>602</sup> Sk. salīdzināšanai LR Labklājības ministrijas informatīvo ziņojumu par priekšlikumiem un risinājumiem koplīgumos ietvertu normu piemērošanai pašreizējos ekonomiskajos apstākļos". <http://www.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40189219&mode=mkk&date=2010-11-29>.



Arī SDO Apvienošanās brīvības komiteja attiecībā uz valdības vēlmi “ņemt atalgojuma politiku savās rokās” ir atzinusi: ja tā ir daļa no stabilizācijas politikas, ka valdība uzskata, ka atalgojuma likmes nevar tikt brīvi noteiktas koplīgumos, šādam ierobežojumam jābūt: 1) izņēmuma kārtā; 2) nepārsniedzot saprātīgu laika periodu (1 gads); 3) nodrošinot adekvātu darbinieku iztikas minimuma aizsardzību.<sup>603</sup>

Koplīguma lomas veicināšana, ieskaitot *erga omnes* koplīgumu ieviešanu Latvijā, būtu ilgtermiņa risinājums darba samaksas un citu būtisku tiesisku un ekonomisku jautājumu “sakārtošanai”. Tādējādi ir nepieciešams paplašināt, nevis sašaurināt koplīgumus: nepieciešams valsts atbalsts koplīguma slēgšanai cienīgam darbam un dzīvei Latvijā (*valsts un pašvaldību uzņēmumi ir kā paraugs darba tiesību ievērošanā uzņēmumiem ar privātu kapitālu*) šādu iemeslu dēļ:

- pastāvēt blīvākam uzņēmuma un nozares koplīgumu pārklājumam, nebūtu vērojama uzņēmuma ieguvēja vēlme “izvairīties” no koplīguma noteikumiem;
- koplīgumi ir ilgtermiņa risinājums darba samaksas jautājumu “sakārtošanai” uzņēmumos un cienīga darba nodrošināšanai;
- koplīgumi ir tiesisko, ekonomisko, organizatorisko un sociālo apsvērumu dēļ atbilstošākais regulējums darbinieku atalgojumam;
- tiesiski koplīgumi veido caurspīdīgu un saprotamu darba samaksas sistēmu, kura izstrādāta, ņemot vērā nozares/uzņēmuma īpatnības;
- tiesiski koplīgumi veido godīgu uzņēmējdarbību un konkurenci starp uzņēmumiem;
- tiesiski koplīgumi atvieglo efektīvu nodokļu kontroli.

Ar mērķi veicināt koplīgumu lomu un Latvijas Republikas iedzīvotāju labklājību, vienā no Latvijas Brīvo arodbiedrību nozarēm (Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrībā)<sup>604</sup> tika izstrādāti vairāki priekšlikumi un pārrunāti ar vairākām Latvijas Republikas ministrijām. Viens no priekšlikumiem bija ieviest “obligāto koplīgumu

---

<sup>603</sup> ILO, Freedom of Association: Digest of Decision of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, Geneva, 1976, para 288.

<sup>604</sup> Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības mājas lapa: [www.lsab.lv](http://www.lsab.lv), pēdējo reizi apmeklēta 2011. gada 31. janvārī.

uzņēmumā, kurā ir vairāk nekā 10 darbinieki”. Šādi ir iespējams celt iedzīvotāju pirktspēju un attīstīt Latvijas ekonomiku ilgtermiņā.

Koplīguma nepieciešamību apstiprina arī tas, ka šobrīd Darba likums (62. pants) paredz tikai divas darba samaksas sistēmas: laika un akorda, bet praksē ir daudz “hibrīdsistēmu”, kuras nes darba samaksas samazinājumu darbiniekiem. Nepieciešama saprotamas un caurspīdīgas darba samaksas sistēmas ietveršanas koplīgumā veicināšana un darba laika organizācija uzņēmumos atbilstoši Darba likuma 62. panta pirmajai daļai, kas paredz, ka *laika algas sistēmu vai akorda algas sistēmu, kā arī piemaksu un prēmiju sistēmu uzņēmumā darba devējs organizē atbilstoši normatīvajiem aktiem un darba koplīgumam*. Darba samaksas sistēmai un darba laika organizācijai ir jābūt koplīguma objektiem. Tā ir koplīguma būtiska sastāvdaļa (Civillikuma 1470. pants). Civillikuma 1470. panta pirmais teikums paredz, ka *būtisks darījumā ir viss, kas nepieciešams tā jēdzienam un bez kā arī pats nodomātais darījums nav iespējams*. Labs risinājums būtu paplašinātā koplīguma attīstība un attiecināšana uz “netipiskajiem darbiniekiem”, kuri strādā uzņēmumā to pašu darbu, ko darbinieki, pamatojoties uz LR Satversmes 108. pantu un LBAS nozaru arodbiedrību statūtiem, kuros minēts, ka arodbiedrība pārstāv un aizstāv “strādājošos”. LR Satversmes 108. pants paredz: “*Strādājošajiem ir tiesības uz koplīgumu, kā arī tiesības streikot. Valsts aizsargā arodbiedrību brīvību.*” Pieaugot pagaidu nodarbinātības aģentūrās nodarbinātajiem, ir nepieciešams koplīgumus noteikumu attiecināt uz pagaidu nodarbinātības aģentūrās strādājošiem. Publisko iepirkumu procedūrā un privātās publiskās partnerības projektos ir jāņem vērā sociālo iemaksu indekss – jāpanāk nozares vidējā un minimālā alga, par kuru mazāk maksājošs uzņēmums “automātiski” izkrīt no konkursa. Iepriekšminēto priekšlikumu īstenošana veicinātu sociālo un korporatīvo atbildību komersantu vidū, būtu lielisks veids kā cīnīties pret nabadzību un kvalificētā darbaspēja aizplūšanu no Latvijas.

Koplīguma lomas stiprināšana ir priekšnoteikums kolektīvās darbinieku aizsardzības attīstībai un būtu lieliska iespēja nodrošināt kvalitatīvu darbinieku aizsardzību uzņēmuma pārejas gadījumā, ar skaidriem darba samaksas sistēmas noteikumiem un konkrētiem darba devēja sociālās atbildības principiem.

### **3. Darba devēju atbildības precizēšana**

Papildus koplīgumu un darbinieku kolektīvās aizsardzības stiprināšanai Latvijas Darba likumā līdzīgi kā Vācijas *BGB* 613.a pantā ir nepieciešams ieviest arī darba devēju uzņēmuma nodevēja un uzņēmuma ieguvēja solidāro atbildību. Arī EST lietās *Bork*<sup>605</sup> un *Dethier*<sup>606</sup> ir atzinusi, ka par netaisnīga un prettiesiska darba devēja uzteikuma sekām atbild uzņēmuma ieguvējs vai abi darba devēji solidāri. Latvijā darba tiesībās atšķirībā no komercietībām nav ieviesta darba devēju (uzņēmuma nodevēja un ieguvēja) solidārā atbildība par saistībām.

### 3.1. Solidārās atbildības ieviešana

Pārejas direktīvas 3. panta 1. punkta otrā daļa paredz, ka uzņēmuma nodevējs un ieguvējs pēc uzņēmuma nodošanas dienas ir solidāri atbildīgi par pienākumiem, kuri izrietējuši no darba līguma vai darba attiecībām, kas pastāv pārejas dienā. Citas ES dalībvalstis, piemēram, ir ieviesušas solidārās atbildības principu. Solidārā atbildība ir efektīvāks darbinieku tiesību aizsardzības līdzeklis divējādi: 1) preventīvos nolūkos; 2) par pieļautajiem darba devēja pārkāpumiem. darbinieku aizsardzības viedokļa visefektīvākie šķiet civiltiesiskie līdzekļi, jo tie dod iespēju “atjaunot iepriekšējo darbinieka stāvokli” vai saņemt taisnīgu kompensāciju par darba devēja nodarīto tiesību aizskārumu. Līdz uzņēmuma nodevēja un uzņēmuma ieguvēja solidārās atbildības institūta ieviešanas brīdim Latvijā tiesiski korektākā konstrukcija būtu uzņēmuma nodevējs kā atbildētājs un atsevišķos gadījumos arī uzņēmuma ieguvējs. Attiecīgi tas darba devējs, kurš nav atbildētājs procesā, varētu būt trešā persona bez patstāvīgajiem prasījumiem. Atšķirībā no atceltā Latvijas Civilprocesa kodeksa 39. panta CPL nav īpaša panta, kas regulē trešās personas līdzdalību lietās par atjaunošanu darbā vai amatā.<sup>607</sup> Latvijas Civilprocesa kodeksa 39. pants noteica, ka lietās par nepareizi [prettiesiski] atlaistu vai pārceltu darbinieku atjaunošanu darbā vai iepriekšējā amatā tiesa var pēc savas iniciatīvas pieaicināt kā trešo personu atbildētāju pusē amatpersonu, pēc kuras

<sup>605</sup> EST 1988. gada 15. jūnija spriedums lietā C 101/87 *P. Bork International A/S, in liquidation v Foreningen af Arbejdsledere i Danmark, acting on behalf of Birger E. Petersen, and Jens E. Olsen and others v Junckers Industrier A/S*, ECR 1988, page 3057.

<sup>606</sup> EST 1998. gada 12. marta spriedums lietā C-319/94 *Jules Dethier Équipement SA v Jules Dassay and Sovam SPRL*, ECR 1998, page I-1061.

<sup>607</sup> Aigars G., Druks-Jaunzemis O. Dudelis M u.c. Civilprocesa likuma komentāri. Trešais papildinātais izdevums. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2006, 147. lpp.

rīkojuma notikusi atlaišana vai pārcelšana. Pret šo amatpersonu varēja vērst regresa prasību un piedzīt attiecīgo summu, kuru nāksies samaksāt no pamatprasības, par labu darba devējam.<sup>608</sup>

Protams, ir nepieciešams arī valsts “nosodījums” par šādiem pārkāpumiem, tomēr tas nevar būt galvenais darbinieku tiesību aizsardzību veicinošais līdzeklis, bet gan subsidiārs.

### **3.2. Administratīvā atbildība**

Piemēram, pārmērīga administratīvās atbildības veicināšana varētu liecināt par policejiskas valsts iezīmēm, kurā valsts varas koncentrācija nonāk vienās rokās.<sup>609</sup> Ar administratīvo likumdošanu līdz minimumam jāsamazina izpildvaras institūciju diskrecionārās pilnvaras un, uzliekot valstij pienākumus, jāpiešķir iedzīvotājiem atbilstošas subjektīvās tiesības.<sup>610</sup> Turklāt Latvijas administratīvo sodu tiesību sistēma ir komplicēta un ne vienmēr loģiski pamatota. Neraugoties uz veikto administratīvo sodu tiesību normu kodifikāciju, administratīvo atbildību paredz gan Latvijas APK, gan arī citi normatīvie akti.<sup>611</sup> Reformējot administratīvo sodu sistēmu, vienmēr jāatceras tās divas pamatpazīmes – administratīvā atbildība var būt paredzēta par nelielas bīstamības pārkāpuma izdarīšanu un sodu par to piemēro valsts izpildvaras vai vietējo pašvaldību amatpersonas. Definējot juridiskās personas administratīvo pārkāpumu, vaina nav jāatzīst par pārkāpuma obligātu elementu. Līdz ar to administratīvās atbildības priekšnoteikumi ir: 1) prettiesiska rīcība; 2) sekas; 3) cēloniskais sakars.

Pilnveidojot administratīvo sodu sistēmu, jāievēro, ka galvenais soda veids, kas piemērojams pēc administratīvā pārkāpuma izdarīšanas, ir naudas sods. Atsevišķos Latvijas normatīvajos aktos par noteikto prasību neievērošanu ir paredzēta speciālo ietekmēšanas līdzekļu un tiesību ierobežojumu piemērošana. Piemēram, Ceļu satiksmes likumā ir paredzēta punktu sistēma, daudzos normatīvajos aktos ir paredzēta licenču

---

<sup>608</sup> Turpat.

<sup>609</sup> Sk. plašāk: Pleps, J., Pastars, E., Plakane, I. Konstitucionālās tiesības. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2004, 177. un turpm. lpp.

<sup>610</sup> Turpat.

<sup>611</sup> Načisčionis, J. Administratīvās tiesības. Rīga: SIA “Biznesa augstskola Turība”, 2009, 412. lpp.

apturēšana vai atņemšana.<sup>612</sup> Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksā ir jāizskaidro speciālo ietekmēšanas līdzekļu būtība vai jāatzīst šie līdzekļi par administratīviem sodiem. Administratīvā atbildība būtu nepieciešama par informēšanas un konsultēšanas noteikumu pārkāpšanu (piemēram, 13 algu apmērā kā Anglijā) uzņēmumu pārejas gadījumā. Šobrīd LR AKP 41.<sup>3</sup> pants paredz atbildību līdz 5000 latiem par darbinieku informēšanas un konsultēšanas noteikumu pārkāpšanu Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībās, Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupās un par darbinieku iesaistīšanas noteikumu pārkāpšanu, dibinot Eiropas komercsabiedrību vai Eiropas kooperatīvo sabiedrību vai veicot kapitālsabiedrību pārrobežu apvienošanu.

### 3.3. Korporatīvās sociālās atbildības veicināšana

SDO, cilvēktiesību un ES darba tiesību standartu efektīvāka piemērošana ir iespējama, veicinot darba devēju korporatīvo atbildību un konkretizējot to. Šobrīd korporatīvā atbildība ir tikai morāls pienākums. Korporatīvā sociālā atbildība ir atbildīga, ētiska un cieņpilna izturēšanās pret uzņēmumā nodarbinātajiem darbiniekiem, kā tas pieņemts “civilizēto nāciju”<sup>613</sup> vidū.<sup>614</sup> Daži autori izvēlas pat tik tēlainus salīdzinājumus kā sabiedrības dvēsele<sup>615</sup> vai investīcija ētikā.<sup>616</sup> Korporatīvās sociālās atbildības plašākais mērķis ir radīt augstākus dzīves kvalitātes standartus cilvēkiem, gan saistītiem ar uzņēmumu, gan nesaistītiem, saglabājot sabiedrības peļņu.

Šobrīd korporatīvā atbildība ir balstīta uz brīvprātīgu darba devēja un sabiedrības gribu – pat ārpus tā saucamā *soft law* ietvariem. Korporatīvās sociālās atbildības filozofija ietver: nepieciešamību būt konkurētspējīgam, ja ir garantijas sociālai stabilitātei; sociālu lietu integrēšanu biznesā; nepieciešamību pēc inovācijām sociālo

---

<sup>612</sup> Turpat, 414. lpp.

<sup>613</sup> Jēdziens “civilizētās nācijas” ir no ANO Statūtiem.

<sup>614</sup> Hophins, M. Hopkins, I. Labour Standards and Corporate Social Responsibility: The Need for a Planetary Bargain//Corporate Social Responsibility: The Corporate Governance of the 21st Century. Ed. Mullerat, R. Kluwer Law International, 2005, pp. 141 et al.

<sup>615</sup> Milward-Oliver, G. The Soul of the Corporation//Corporate Social Responsibility: The Corporate Governance of the 21st Century. Ed. Mullerat, R. Kluwer Law International, 2005, pp. 61 et al. Autors aicina paskatīties uz notiekošo ar bērna acīm, kurš uzdod jautājumu pieaugušajam: “Jūs mācāt mūs, kā uzvesties, kā nekauties un cienīt citus, kā izpildīt savu darbu labi; dalīties un nebūt alkatīgiem. Bet kāpēc paši darāt to, ko nedrīkst?”

<sup>616</sup> Martin, F. Corporate Social Responsibility and Public Policy//Corporate Social Responsibility: The Corporate Governance of the 21st Century. Ed. Mullerat, R. Kluwer Law International, 2005, p. 81.

problēmu risināšanā, sabalansējot drošību un brīvību; mūžizglītības apmācību veicināšanu; sabiedrības veselības uzraudzību; savstarpēji saistītu ekonomikas (*inter linked economy*) kāpumu; nepieciešamību rast integrētus risinājumus darba tirgum un sociālajām lietām; zaļās ekonomikas jeb zema oglekļa satura ekonomikas (*low carbon economy*) attīstību.

Darba ietvaros būtiska ir korporatīvās sociālās atbildības izpratne šaurākā nozīmē – attiecībā uz darbiniekiem un darba standartiem.<sup>617</sup> Korporatīvā sociālā atbildība ir daļa no Eiropas sociālā modeļa. Latvijā to iztulko kā uzņēmuma atbildību pret sabiedrību, bet citās ES valstīs arī kā uzņēmuma sociālo atbildību pret saviem darbiniekiem. Korporatīvā sociālā atbildība ir jāievēro, ne tikai veidojot uzņēmuma stratēģiju, bet saskaņā ar Lisabonas nostādnēm, arī lai īstenotu “Eiropa 2020” plānus. “Eiropa 2020” – tā ir ekonomikas izaugsme, vairāk un labākas darba vietas. Korporatīvā sociālā atbildība ir orientēta uz ilgtermiņa attīstību. Eiropas Komisija ir atzinusi, ka ES vēlas kļūt par pasaules konkurētspējīgāko un dinamiski attīstītāko zināšanu ekonomiku, balstoties uz trīs mērķiem: 1) ilgtspējīga ekonomiskā attīstība; 2) vairāk un labāki darbi; 3) lielāka sociālā saliedētība. Minētie mērķi atspoguļo Rietumu industrializētās sabiedrības rūpes, it īpaši attiecībā uz sašķelšanos un bezdarbu.<sup>618</sup>

Viens no galvenajiem jautājumiem šajā aspektā ir, vai globalizācija var negatīvi ietekmēt darbinieku stāvokli (*īpaši attiecībā uz darba samaksu un darba apstākļiem*)?

Būtiski, lai korporatīvā sociālā atbildība ietvertu starptautiski atzītos darba tiesību pamatstandartus un piemērotu tos, jo, kā atzīts EDSA pētījumā “Par starptautisko tirdzniecību un darba pamatstandartiem”<sup>619</sup> “*vēl jo projām turpinās plaisa starptautisko darba pamatstandartu atzīšanu un piemērošanu*”.

Slēdzot globālās vienošanās, korporatīvā sociālā atbildība iegūst vēlamu veidolu darbinieku aizsardzībai. Pretējā gadījumā kā biznesa ētikas elements tā ir par vāju un vispārīgu, lai sniegtu aizsardzību darbiniekiem uzņēmuma pārejas procesos un ar to saistītajos jautājumos. Neapšaubāmi, it īpaši Latvijā vēl jo projām pastāv izteikta

---

<sup>617</sup> Viennozīmīgi arī plašākā nozīmē korporatīvā sociālā atbildība ietver tik būtiskus jautājumus kā rūpes par apkārtējo vidi, labdarība, cilvēktiesību ievērošana un veicināšana utml.

<sup>618</sup> Martin, F. *Corporate Social Responsibility and Public Policy//Corporate Social Responsibility: The Corporate Governance of the 21st Century*. Ed. Mullerat, R. Kluwer Law International, 2005, p. 77.

<sup>619</sup> OECD study *International Trade and Core Labour Standards*, Paris, 2000.

nepieciešamība pēc biznesa kultūras transformācijas, kas ir izdarāms ar juridiski saistošu pienākumu uzlikšanu, izglītību, valdības atbalstu sociāli atbildīgiem uzņēmumiem.

## TĒZES

Promocijas darba tēmas izpētes rezultātā autore izvirza aizstāvēšanai šādas tēzes darbinieku aizsardzības uzņēmuma pārejas gadījumā pilnveidošanai:

1. Uzņēmuma pārejas institūts ir tiesību instruments, kurš raksturo gudru, ilgtspējīgu un integrējošu Eiropas Savienību un Latviju. Uzņēmuma pārejas institūta galvenais mērķis ir nodrošināt darba tiesisko attiecību turpināšanos, stabilitāti un ekonomiski pamatotu darba vietu saglabāšanu vismaz tādā pašā kvalitātē kā pirms uzņēmuma pārejas. Uzņēmuma pārejas institūts ir izmantojams nodarbinātības līmeņa celšanai ES darbspējīgo iedzīvotāju vidū. Uzņēmuma pāreja ietver uz uzņēmuma pārejas brīdi spēkā esošo darba līgumu un koplīgumu atzīšanu un izpildi.

2. Uzņēmuma pārejas konstatēšanai ir būtiski EST judikatūrā un juridiskajā literatūrā noteiktie kritēriji. Tieši no to esamības vai neesamības ir atkarīga uzņēmuma pārejas gadījuma konstatēšana un darbinieku aizsardzības kvalitāte. Uzņēmuma pārejas kritērijus var iedalīt vispārīgos un individuālos. Vispārīgos uzņēmuma pārejas kritērijus iedala darbtiesiskos un komerctiesiskos. Darbtiesiskajos kritērijos izšķirošais apstāklis ir saimnieciskās darbības līdzības vērtējums pirms un pēc pārejas, balstoties uz *entreprise-activité* sapratni. No darbinieku tiesību aizsardzības viedokļa viennozīmīgi efektīvāka un aptverošāka ir darbtiesiskā pieeja, vadoties no kuras lielākajā daļā gadījumu ir konstatēts uzņēmuma pārejas gadījums. Komerctiesiskie kritēriji ir balstīti uz ekonomiskās vienības pastāvēšanas un stabilitātes izvērtēšanu (*entreprise-organisation* izpratne). Individuālos kritērijus konstatē nacionālā tiesa, atkarībā no lietas faktiskajiem apstākļiem konkretizējot un paplašinot vispārīgos darbtiesiskos vai komerctiesiskos kritērijus un ņemot vērā to, vai uzņēmums veic saimniecisko darbību darbaspēka ietilpīgā nozarē vai kapitālietilpīgā nozarē.

3. Uzņēmuma pārejas noteikšanai ir pietiekami konstatēt, ka pārejas rezultātā cita fiziskā vai juridiskā persona iegūst darba devēja statusu neatkarīgi no tā, vai notiek īpašuma tiesību pāreja vai nē. Būtiski nošķirt uzņēmuma jēdziena darbtiesisko izpratni no komerctiesiskās izpratnes, jo uzņēmuma pārejas objekts Pārejas direktīvas un DL 117.–



121. panta izpratnē ir uzņēmums darbtiesiskā izpratnē jeb organizatoriska (ekonomiski stabila) vienība, kurā darba devējs nodarbina savus darbiniekus, ar visām tajā ietilpstošajām darba tiesisko attiecību saistībām.

4. Vispilnīgākais tiesiskais regulējums attiecībā uz uzņēmuma pāreju ir ES tiesībās, proti, Pārejas direktīva, kura īstenota ar Darba likuma 117.–121. pantu. Neskatoties uz to, ka SDO līmenī nav specifisku avotu darbinieku aizsardzībai uzņēmuma pārejas gadījumā, SDO konvencijas Nr. 87, 98, 135, 154, 158 un 173 ietver nepieciešamos darbinieku aizsardzības elementus. Tādējādi ir iespējams izvirzīt tēzi, ka galvenās darbinieku aizsardzības pamatnostādnes darbinieku aizsardzības sistēmās uzņēmuma pārejas gadījumā ir:

- 1) darba tiesību un pienākumu pāreja no uzņēmuma nodevēja uzņēmuma ieguvējam;
- 2) darbinieku aizsardzība pret netaisnīgu (sociāli nepamatotu) darba devēja uzteikumu un izņēmuma piemērošana.

Darbinieku informēšana un konsultēšana nav uzskatāma par pamatnostādni, bet gan par priekšnoteikumu iepriekšminēto pamatnostādņu īstenošanai. Informēšanas un konsultēšanas pienākuma, kā arī kolektīvās darbinieku aizsardzības īstenošanas priekšnoteikums ir darbinieku kvalificētas jeb institucionālas pārstāvības pastāvēšana.

5. Jēdziena “darbinieks” paplašināšana Pārejas direktīvā un Latvijas Darba likumā mazinātu personu, kuras var klasificēt kā netipiskie darbinieki (fiktīvi kvalificēti uzņēmēji, autori vai pašnodarbinātie), tiesisko, ekonomisko un sociālo neaizsargātību. Atbilstoši EST judikatūrā nostiprinātajām atziņām darbinieks ir fiziska persona, kas: 1) darba devēja vadībā, pakļautībā un interesēs pilda darbu (personīgā atkarība), 2) regulāri saņemot par to atlīdzību (ekonomiskā atkarība). Formāla un fiktīva personas kvalifikācija par pašnodarbināto, uzņēmēju vai autoru nevar liegt aizsardzību, pamatojoties uz Eiropas un nacionālajām darba tiesībām.

6. Objektīva darba devēja uzteikuma definēšanai ir nepieciešams konstatēt “blakus” iemeslus uzņēmuma pārejai, kas varētu būt darba devēja uzteikuma pamatā – ārēju

stimulu vai citu neatliekamu saimniecisku nepieciešamību, kas izsauc darba devēja vēlmi izbeigt darba tiesiskās attiecības.

Izšķir divas darba devēja prettiesiska (sociāli nepamatota) uzteikuma pazīmes:

- 1) uzteikums saistīts ar uzņēmuma pāreju;
- 2) uzteikums ir ārpus ekonomiskiem, tehnoloģiskiem un organizatoriskiem iemesliem.

Ja ir iespējams saskatīt vieno no šīm pazīmēm, tad ir tiesiski pieņemt, ka darba devēja uzteikums ir prettiesisks (*netaisnīga darba devēja uzteikuma prezumpcija*). Ārpus saimnieciskām, organizatoriskām vai tehnoloģiskām izmaiņām ir arī DL 118. panta piektajā daļā paredzētā “līdzīgu pasākumu veikšana uzņēmumā”. Tāpēc minētā izņēmumu kategorija ir svītrojama no DL 118. panta piektās daļas, jo “līdzīgi pasākumi” var paplašināt strīdīgā darba devēja uzteikuma piemērošanas jomu un vājināt darbinieku aizsardzību uzņēmuma pārejas gadījumā pretēji Pārejas direktīvas mērķim.

Jebkurā gadījumā uzteikums ir veicams, tikai ievērojot sociālās izlases (*social selection*) principus un kārtību (piemēram, DL 108. pantā un 109. pantā paredzētās priekšrocības).

7. Automātiska darba tiesisko attiecību turpināšanās doktrīna netieši ietver arī darbinieka stāvokli pasliktinošu darba līguma grozījumu ierobežojumu. EST *Martin* lietā atzina, ka uzņēmuma ieguvējs nav tiesīgs piedāvāt darbiniekam sliktākus darba līguma noteikumus nekā uzņēmuma nodevējs. Pārejas direktīvas un DL 118. panta pirmās daļas mērķis ir izskaust tādus grozījumus darba līgumā, kuri negatīvi ietekmē darbinieku tiesības un ir saistīti tikai ar uzņēmuma pāreju. Grozījumi darba līgumā uzņēmuma pārejas laikā nav pieļaujami, ja vien:

- 1) likumā tas īpaši paredzēts;
- 2) grozījumi saistīti ar blakus iemesliem, nevis ar uzņēmuma pāreju.

8. Nepieciešams attīstīt kolektīvo darbinieku aizsardzību un sociālā dialoga kvalitāti visos līmeņos: uzņēmuma, nozares, valsts, Eiropas Savienības un globālā līmenī. Tikai attīstot koordinētu pieeju darba samaksas jautājumos ar reģistrētu koplīgumu sistēmas izveidi, ir iespējams radīt pieejamāku uzņēmuma pārejas galveno mērķi: turpināt darba

tiesiskās attiecības to iepriekšējā kvalitātē. Gadījumos, kuri skar uzņēmuma pārvietošanu no ES dalībvalsts uz trešo valsti (piemēram, Brazīliju vai Dienvidkoreju), darbinieki nav pietiekami aizsargāti ar esošajām SDO konvencijām. Vairumā gadījumu šajā gadījumā nenotiek darba līgumu pāreja, jo uzņēmums sakarā ar atrašanos pilnīgi citā ģeogrāfiskā, lingvistiskā, juridiskā, ekonomiskā un tiesiskā vidē zaudē savu identitāti. Situācijas uzlabošanai nepieciešams attīstīt un konkretizēt lielo korporāciju korporatīvo atbildību ar globāliem līgumiem, kā arī izstrādāt speciālu SDO instrumentu par uzņēmuma pāreju darbinieku aizsardzībai.

9. Darba tiesisko attiecību kvalitātes saglabāšanai un cienīga darba nodrošināšanai uzņēmuma pārejas gadījumā un kopumā nepieciešams attīstīt darbinieku kolektīvo aizsardzību, lai no individuālas selektīvas darbinieku aizsardzības ar mainīgiem rezultātiem pārietu uz harmonisku un koordinētu darbinieku aizsardzību. Attīstīta un kvalitatīva kolektīvā aizsardzība liegta iespēju ekonomēt vienīgi uz personāla izmaksām vai gluži otrādi – noteikt nepamatoti augstas garantijas šauram nodarbināto lokam. Koplīgumi ir ilgtermiņa risinājums darba samaksas jautājumu organizēšanai un cienīga darba nodrošināšanai kopumā un uzņēmuma pārejas gadījumos šādu apsvērumu dēļ:

- koplīgumi ir ilgtermiņa risinājums darba samaksas jautājumu noteikšanai uzņēmumos un cienīga darba nodrošināšanai;
- koplīgumi tiesisko, ekonomisko, organizatorisko un sociālo apsvērumu dēļ ir atbilstošākais regulējums darbinieku atalgojumam;
- tiesiski koplīgumi veido caurspīdīgu un saprotamu darba samaksas sistēmu, kura izstrādāta, ņemot vērā nozares/uzņēmuma īpatnības;
- tiesiski koplīgumi veido godīgu uzņēmējdarbību un konkurenci starp uzņēmumiem;
- tiesiski koplīgumi atvieglo efektīvu nodokļu kontroli.

10. Nacionālā līmenī šobrīd ir nepieciešama valsts “iejaukšanās” un atbalsts koplīguma brīvībai, jo ekonomiskās brīvības acīmredzami ir pārsvarā pār darba tiesībām un pamatotām interesēm. Darba tiesiskajās attiecībās elastība ievērojami pārsniedzusi drošību, veidojot bīstamu elastdrošības asimetriju uzņēmuma pārejas gadījumos kopumā

darba tiesiskajās attiecībās. Ekonomisko un sociālo [darba] tiesību īstenošanai ir nepieciešama valsts konkrēta rīcība, plānojot budžetu un izdevumus. Šis ir civilizēts un praksē pārbaudīts veids (Zviedrija, Somija, Norvēģija), kā Latvija varētu virzīties pretim Eiropas Komisijas noteiktajiem mērķiem: 1) ilgtspējīga ekonomiskā attīstība, 2) vairāk un labāki darbi, 3) lielāka sociālā saliedētība un iespējas tuvināties konkurētspējīgai valstij ar dinamiski attīstītu zināšanu ekonomiku.

11. Viennozīmīgas un pilnīgas darbinieku aizsardzības sistēmas izveidošanai uzņēmuma pārejas gadījumā, Pārejas direktīvas tvērumā ir nepieciešams iekļaut darījumus, kuru priekšmets ir daļu atsavināšana, kā tas bija izdarīts Pārejas direktīvas projektā (1977). Šāda nepieciešamība pamatojama ar saimniecisko ietekmi pār uzņēmumu gadījumā, kad tiek iegūts pietiekams daļu daudzums (sākot no 75%) un tādējādi juridisko seku ziņā šāds daļu atsavinājuma pirkums (*share deal*) ir pielīdzināms aktīvu pirkumam (*asset deal*). No saimnieciskā viedokļa raugoties, līdz ar noteiktu kapitāla daļu iegūšanu tiesiskās sekas var būt tādas pašas kā ar uzņēmuma patstāvīgas daļas nodošanu. Ieguvējam ir kvalificētais balsu vairākums, kas ļauj pieņemt sabiedrībai svarīgus lēmumus un īstenot būtisku saimniecisku ietekmi (*iespēja mainīt valdi, pieņemt būtiskus lēmumus, t.i., grozīt statūtus, pieņemt lēmumu par reorganizāciju, koncerna līguma noslēgšanu, mainīt pamatkapitālu*). Šādas darbības tieši var ietekmēt darbiniekus, tāpēc 75% un vairāk akciju vai kapitāla daļu pirkumu var pielīdzināt aktīvu darījumam un darbinieki ir *automātiski* aizsargāti no netaisnīgas atlaišanas, kā arī darba samaksas un darba apstākļu samazināšanas. Bez daļu atsavinājuma pirkuma esamības Pārejas direktīvas tvērumā darbinieku aizsardzība būtu acīmredzami nepietiekama un pretrunīga, līdzīgi kā ar izņēmumu no darba devēja uzteikuma, balstoties uz ekonomiskiem, tehnoloģiskiem un organizatoriskiem iemesliem., darbinieku aizsardzība uzņēmuma pārejā

Darbinieku finansiālās līdzdalības ietaros pastāv teorētiska iespēja, ka uzņēmuma pārejas gadījumā daļu atsavinājuma gadījumā nebūtiska uzņēmuma daļa pāriet no darba devēja uz darbinieku(-iem), kuri kļūst par vienu no uzņēmuma ieguvējiem. Būtiski, lai darbinieku finansiālā līdzdalība būtu labprātīga un motivējoša garantija darbiniekiem papildus darba samaksai. Atsevišķos gadījumos darbiniekiem rodas iespēja izmantot

mazākumakcionāru aizsardzību. Piemēram, Eiropas Komerksabiedrību likuma 7. pants un ES Padomes Regulas Nr. 2157/2001 24. panta 2. punkts paredz, ka apvienošanā iesaistītās akciju sabiedrības akcionārs, kas iebilst pret apvienošanos, ir tiesīgs mēneša laikā pēc tam, kad pieņemts pilnsapulces lēmums par apvienošanos, pieprasīt no akciju sabiedrības atlīdzību, kas komercdarbību regulējošajos normatīvajos aktos paredzēta komercsabiedrību reorganizācijas gadījumā.

12. Nepieciešams ieviest darba devēju – uzņēmuma ieguvēja un uzņēmuma nodevēja – solidāro civiltiesisko atbildību par prettiesisku (sociāli nepamatotu) darba devēja uzteikumu vai darba līguma grozījumu darbiniekam. Pārejas direktīvas 3. panta 1. punkta otrā daļa paredz, ka uzņēmuma nodevējs un ieguvējs pēc uzņēmuma nodošanas dienas ir solidāri atbildīgi par pienākumiem, kuri izrietējuši no darba līguma vai darba attiecībām, kas pastāv pārejas dienā. Latvijas Darba likumā līdzīgi kā Vācijas *BGB* 613.a pantā ir nepieciešams ieviest arī darba devēju – uzņēmuma nodevēja un uzņēmuma ieguvēja – solidāro atbildību. Arī EST lietās *Bork*<sup>620</sup> un *Dethier*<sup>621</sup> ir atzinusi, ka par netaisnīga un prettiesiska darba devēja uzteikuma sekām atbild uzņēmuma ieguvējs vai abi darba devēji solidāri. Līdz uzņēmuma nodevēja un uzņēmuma ieguvēja solidārās atbildības institūta ieviešanas brīdim Latvijā tiesiski noteiktāka konstrukcija būtu uzņēmuma nodevējs kā atbildētājs un atsevišķos gadījumos arī uzņēmuma ieguvējs. Attiecīgi tas darba devējs, kurš nav atbildētājs procesā, varētu būt trešā persona bez patstāvīgiem prasījumiem.

---

<sup>620</sup> EST 1988. gada 15. jūnija spriedums lietā C-101/87 *P. Bork International A/S, in liquidation v Foreningen af Arbejdsledere I Danmark, acting on behalf of Birger E. Petersen, and Jens E. Olsen and others v Junckers Industrier A/S*, ECR 1988, page 3057.

<sup>621</sup> EST 1998. gada 12. marta spriedums lietā C-319/94 *Jules Dethier Équipement SA v Jules Dassay and Sovam SPRL*, ECR 1998, page I-1061.

Vadoties no izvirzītajām tēzēm, promocijas darba autore piedāvā veikt šādus grozījumus Pārejas direktīvā un Latvijas Republikas tiesību normatīvajos aktos:

1. Pārejas direktīvā:

1) izteikt Pārejas direktīvas 1. panta 1. punkta b) apakšpunktu šādā reakcijā:

*“saskaņā ar a) apakšpunktu un citiem šā panta noteikumiem tiesību nodošana šīs direktīvas nozīmē notiek tad, ja pāriet tiesības uz lielāko daļu (55%) kapitālsabiedrības daļām vai ekonomisku vienību, kas saglabā savu identitāti, paredzot organizētu resursu sagrupēšanu ar mērķi turpināt saimniecisko darbību neatkarīgi no tā, vai tā ir pamata vai palīgdarbība”;*

2) izteikt Pārejas direktīvas 2. panta 1. punkta d) apakšpunktu šādā redakcijā:

*“darbinieks ir fiziska persona, kura veic darbu darba devēja vadībā (personiskā atkarība), saņemot par to atlīdzību (ekonomiskā atkarība)”.*

1. Latvijas Republikas normatīvajos aktos:

1) LR Darba likumā: papildināt Darba likuma 118. pantu ar sesto daļu šādā redakcijā:

*“par tām saistībām, kuras izriet no uzņēmuma pārejas brīdī spēkā esošajām darba tiesiskajām attiecībām un kuru izpildes termiņš vai nosacījums iestāties piecu gadu laikā pēc uzņēmuma pārejas, uzņēmuma nodevējs un uzņēmuma ieguvējs atbild solidāri”.*

2) LR likumā “Par iedzīvotāju ienākuma nodokli”: izteikt likuma 9. panta pirmo daļu ar 41. punktu šādā redakcijā:

*“koplīgumā paredzētās darbinieku garantijas, kuras nav paredzētas normatīvajos aktos, pārsniedz tajos noteikto apmēru”.*

3) izslēgt no Darba likuma 118. panta piektās daļas vārdus “un līdzīgi pasākumi”.

4) LR Streiku likumā: izslēgt likuma 23. panta pirmās daļas 3. punktu, kas paredz, ka streiks vai streika pieteikums atzīstams par nelikumīgu, ja tas ir solidaritātes streiks, kas nav saistīts ar ģenerālvienošanās (par tarifiem, darba un citām sociālās aizsardzības garantijām) nenoslēgšanu vai neizpildi.

## Anotācija

Darbinieku aizsardzība uzņēmuma pārejas gadījumā ir daudzpusīgs juridisks jautājums, kurš aptver Starptautisko privāto un publisko tiesību, cilvēktiesību un Eiropas Savienības tiesību, kā arī nacionālo darba tiesību un komercietiesību nianšes. Eiropas Savienībā Pārejas direktīva ir viena no visvairāk apstrīdētajām un sarežģītākajām direktīvām Eiropas Savienības Tiesā (EST) un tādēļ ir plaši apspriesta ārvalstu akadēmiskajā vidē. Latvijā uzņēmuma pāreja pagaidām ir neizpētīts institūts. Uzņēmuma pāreja ir darbiniekiem labvēlīgākais restrukturizācijas paveids ar mērķi saglabāt ekonomiski pamatotas darba vietas to iepriekšējā kvalitātē. Uzņēmuma pārejas institūts ir viens no tiesību instrumentiem, ar kuru iespējams īstenot Eiropas Komisijas stratēģijas “Eiropa 2020” noteikto mērķi – paaugstināt nodarbinātību.

Meklējot līdzsvaru starp uzņēmējdarbības brīvību un darbinieku aizsardzību, EST ir daudzos spriedumos pārsniegusi Pārejas direktīvas gramatisko tekstu, izpelnoties kritiku par pārmērīgu juridisko aktīvismu un tiesību iztulkošanu *contra legem*, iejaucoties likumdošanas procesā ar “vērtību spriedumiem”. Šī iemesla dēļ darbā īpaša uzmanība pievērsta visu līmeņu sociālajam dialogam un koplīgumam, kuri ir minēto interešu līdzsvarošanas būtiskākie instrumenti uzņēmuma pārejas gadījumā un darba tiesiskajās attiecībās kopumā.

Robeža starp objektīvo un prettiesisko darba devēja uzteikumu ir ļoti smalka un viena no lielākajām pretrunām darbinieku aizsardzībā uzņēmuma pārejas gadījumā. Autore piedāvā risinājumu, kā šo pretrunu mazināt un nošķirt objektīvu uzteikumu – ekonomisku, organizatorisku vai tehnoloģisku iemeslu dēļ – no sociāli nepamatota. Darbā ņemta vērā uzņēmuma pārejas institūta izcelsmes valstu – Vācijas un Francijas – pieredze, definējot neviennozīmīgos jēdzienus “uzņēmums” un “darbinieks”, aizpildot robeždarbinieku aizsardzībā, kā arī novelkot robežšķirtni starp aktīvu un daļu atsavinājuma darījumiem, ņemot vērā to tūlītējo un perspektīvo ietekmi uz darbiniekiem. Īpaši ņemta vērā Lielbritānijas un Zviedrijas pieredze, analizējot darbinieku individuālo un kolektīvo aizsardzību un tiesību aizsardzības līdzekļu efektivitāti.

Nobeigumā izvirzīti priekšlikumi kvalitatīvām un drošām darba tiesiskajām attiecībām uzņēmuma pārejas gadījumā un kopumā. Darbinieku aizsardzības pilnveidošanai Latvijā, Eiropas Savienībā un globālā mērogā ir nepieciešams: papildināt

Pārejas direktīvas tekstu ar jēdzienu “darbinieks”, lai tiktu aizsargāti arī netipiskie darbinieki; iekļaut daļu atsavinājuma darījumus Pārejas direktīvas tvērumā; ieviest Latvijā darba devēju solidāru atbildību uzņēmuma pārejas gadījumā, kā arī izveidot un attīstīt koplīgumu sistēmu visos līmeņos: uzņēmuma, nozares, valsts, Eiropas Savienības un starptautiskā līmenī.



## Annotation

Protection of employees in transfer of undertakings is a legal issue involving complexities of International, European Union and national labour and commercial law. Directive 2001/23 is one of the most difficult and frequently challenged legal instruments within the EU Court and for this reason is widely discussed among international academic community, but not yet in Latvia. Transfer of undertakings is the most favourable solution for employees in case of restructuring with its aim to safeguard economically founded working places with the same quality. Transfer of undertakings is also one of the tools how to increase employment level in Europe which is one of the strategic aims embodied in EC Communication “Europe 2020”.

Searching the balance between freedom of entrepreneurship and employees protection European Union Court has frequently overruled over grammatical text of the Transfer directive with so called “value judgements” for this receiving critique of judicial activism and interpretation of law *contra legem*. For this reason author proposes to strengthen the collective protection of employees in transfer of undertakings in Latvia as well as develop a system of collective agreements through a constructive social dialogue which is an acknowledged tool for balancing of interests of employers and employees.

Borderline between unfair (socially unfounded) dismissal and objective dismissal in transfer of undertakings is very thin and one of the biggest contradictions in employees protection. Author proposes a solution for distinguishing unfair and objective dismissal based on economic, organizational or technological. In defining contradicting notions “economic entity” and “employee” which actually determines the applicability of the Directive 2001/23 the practice of Germany and France was considered. Also valuable ideas are used from Sweden and United Kingdom experience with regard to employee’s individual and collective protection in order to increase the efficacy of law and legal remedies in transfer of undertakings.

In conclusion several solutions are proposed for better quality of industrial relations in the event of transfer of undertakings and in general: firstly, to include in the text of the Directive 2001/23 definition of employee applying its norms also to formally qualified self-employed persons and other atypical workers; secondly, to attribute the Directive also to “Share deals”; thirdly, to make employers co-liaible (solidar liability) for

breach of transfer rules as well as maintain their corporate social liability and finally to create and develop the system of collective agreements at all levels: enterprise, branch (sector), state, European Union and global level.

## **Annotation**

### **Annotation**

Le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises constitue une question juridique à multiples facettes, comportant des nuances du droit privé et public international, du droit de l'homme, du droit de l'Union européenne, ainsi que du droit de travail et du droit de commerce national. Dans l'Union européenne la Directive relative aux transferts compte parmi les directives les plus contestées et compliquées à la Cour de justice de l'Union européenne (CJEU) et pour cette raison a provoqué un large débat au monde académique étranger. En Lettonie pour l'instant le transfert d'entreprise est un institut inexploré. Le transfert d'entreprise constitue le type de restructuration le plus favorable aux travailleurs, dont l'objectif est de préserver des emplois économiquement raisonnables dans leur qualité précédente. L'institut du transfert d'entreprise est un des instruments juridiques, par lequel il est possible de réaliser l'objectif, formulé par la stratégie "Europe 2020" – une croissance de l'emploi.

En cherchant un équilibre entre la liberté d'établissement et la protection des travailleurs, CJEU dans de nombreux arrêts a dépassé le texte littéral de la Directive relative aux transferts, en entraînant des critiques pour un activisme juridique excessif et une interprétation de droit contra legem, en intervenant au processus législatif au moyen des "arrêts de valeur". Pour cette raison une attention particulière dans la thèse a été accordée au dialogue social et à la convention collective de tous les niveaux qui sont les instruments les plus essentiels d'équilibrage desdits intérêts en cas de transfert d'entreprises et dans la relation de travail en général.

La limite entre la résiliation objective et la résiliation illégale par l'employeur est très fine et constitue une des plus grandes contradictions concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise. L'auteur offre une solution pour diminuer cette contradiction et distinguer entre une résiliation objective – pour des raisons économiques, organisationnelles ou technologiques – et une résiliation socialement non fondée. La thèse a pris en considération l'expérience des Etats d'origine de l'institut du transfert d'entreprise – l'Allemagne et la France, en définissant les notions ambiguës "entreprise" et "travailleur", en comblant les lacunes dans la protection des travailleurs, ainsi qu'en tirant la ligne de démarcation entre les transactions d'actifs et d'aliénation des

parts, compte tenu de l'impact immédiat et perspectif des ceux-ci sur les travailleurs. L'expérience de la Gande-Bretagne et de la Suède a été notamment prise en considération, en analysant la protection individuelle et collective des travailleurs et l'efficacité des voies de recours.

En conclusion, des propositions sont formulées pour des relations de travail sûres et de qualité en cas de transfert d'entreprises et en général. Pour le perfectionnement de la protection des travailleurs en Lettonie, dans l'Union européenne et au niveau global il est nécessaire de: compléter le texte de la Directive relative aux transferts par la notion du travailleur, pour que les travailleurs atypiques soient aussi protégés; inclure les transactions d'aliénation des parts dans la portée de la Directive relative aux transferts; introduire en Lettonie une responsabilité solidaire des employeurs en cas de transfert d'entreprises, ainsi que d'établir et développer un système de conventions collectives sur tous les niveaux: le niveau d'entreprise, sectoriel, national, de l'Union européenne et international.

## IZMANTOTO AVOTU SARAKSTS

### I. Grāmatas un raksti

#### *Latviešu valodā*

##### *Grāmatas*

1. 2010. gada marta ziņojums “Darba attiecību specifika publiskajā sektorā. Kolektīvās pārrunas un darba koplīgumi publiskajā sektorā”. Rīga, LBAS.
2. Aigars, G., Druks-Jaunzemis, O., Dudelis, M. u.c. Civilprocesa likuma komentāri. Trešais papildinātais izdevums. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2006.
3. Akule, D. Rokasgrāmata par Eiropas sociālo partneru darba programmas 2009.–2010. gadam un Eiropas sociālo partneru pamatnolīgumu īstenošanu un ieviešanu praksē, Rīga: Veiters korporācija, 2010.
4. Autoru kolektīvs. Administratīvais process tiesā. Dr. iur. J. Briedes zinātniskā redakcija. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2008, 96. lpp.
5. Balodis, K. Ievads civiltiesībās. Rīga: Zvaigzne ABC, 2007.
6. Bojārs, J. Starptautiskās publiskās tiesības II. Rīga: Zvaigzne ABC, 2006.
7. Briede, J. Administratīvais akts. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2003.
8. Ceplis, K. Darba strīdi un to risināšana. Rīga: Lietišķās informācijas dienests, 2009.
9. Cilvēktiesības pasaulē un Latvijā. Ziemeļe, I., Tāre, I., Mits, M. u.c.; red. Ziemeļe, I. Rīga: Izglītības soļi, 2000.
10. Čakste, K. Tirdzniecības tiesības. Ievads un I daļa. Rīga, 1939.
11. Čerfāse, L. Latīņu spārnotie teicieni. Rīga: Zinātne, 1992.
12. Darba likums ar komentāriem. Autors: Zv. advokātu birojs “BDO Zelmanis un Liberte” un I. Kalniņa (DL 117.–121. pants), zin. red. I. Kalniņa. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010.
13. Darbinieku finansiālās līdzdalības teorētiskie aspekti. Rīga: Latvijas Darba devēju konfederācija.
14. Dišlers, K. Ievads administratīvo tiesību zinātnē. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2001.
15. Eberts, D., Freija, I., Jarve, K. u.c. Eiropas Savienības tiesību piemērošana. Rokasgrāmata praktizējošiem juristiem. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2008.
16. Gailums I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 1. grāmata (A un B daļa). Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, 2003.
17. Gatavis, S., Broks, E., Bule, Z. Eiropas tiesības. Rīga: SIA “NIPON NT”, 2002.
18. Jaunzeme, K., Stucka, A. Rajonu pašvaldību reorganizācijas aktuālie jautājumi// Jurista Vārds, Nr. 10 (563), 2009. gada 10. marts.
19. Juridisko terminu vārdnīca. Rīga: Nordik, 1998.
20. Kalniņš, E. Raksti privāttiesībās “Privāttiesību teorija un prakse”. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2005.
21. Kalniņš, E., Grūtups, A. Civillikuma komentāri. Trešā daļa: Lietu tiesības “Īpašums”. Otrais papildinātais izdevums. Rīga, 2002.
22. Krastiņš, U., Liholaja, V., Niedre, A. Krimināltiesības. Vispārīgā daļa. Trešais papildinātais izdevums. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2008.

23. Langenguhere, K. Tiesnešu tiesību attīstība un iztulkošana. Metodoloģisks pētījums par tiesnešu tālākveidošanu vācu civiltiesībās. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2005.
24. Loebers, A. Tirdzniecības tiesību pārskats. Rīga: Valters un Rapa, 1926.
25. Mucenieks, P. Sociālā likumdošana. Pirmā puse, Rīga, 1934.
26. Načisčionis, J. Administratīvās tiesības. Rīga: SIA “Biznesa augstskola Turība”, 2009.
27. Neimanis, J. Tiesību tālākveidošana. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2006. 18. un 19. lpp.
28. Padomju darba tiesības, red. Zonne, O. Rīga: Zvaigzne, 1983.
29. Pleps, J., Pastars, E., Plakane, I. Konstitucionālās tiesības. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2004.
30. Rācenājs, K., Pastare, M., Ozoliņa S. Darba koplīgums katrā uzņēmumā. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Rīga, 2009.
31. Reich, N. sadarbībā ar Godaru, K. un Vasiļevu, K. Izprotot Eiropas Savienības tiesības. Kopienas tiesību mērķi, principi un metodes. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2004.
32. Rodiņa, A. Konstitucionālās sūdzības teorija un prakse Latvijā. Rīga: izd. Latvijas Vēstnesis, 2009.
33. Ruķers, M. Fizisko personu datu aizsardzības likuma komentāri. Rīga: Erante, 2008.
34. Sociālais dialogs Eiropas Savienības līmenī. Latvijas Darba devēju konfederācija. Rīga: [b.i.], 2005.
35. Strupiņš, A. Komerclikuma komentāri. A daļa: Komercedarbības vispārīgie noteikumi (1.–73. pants). Rīga, 2003.
36. Stucka, A. Administratīvās tiesības. Rīga, 2009. Otrais papildinātais izdevums.
37. Tiesvedības rokasgrāmata. Raidla, Lejiņš & Norcous. Rīga: Dienas bizness, 2009.
38. Torgāns, K. Latvijas Republikas Civillikuma komentāri. Saistību tiesības (1401.–2400. p.). Autoru kolektīvs, zinātniskais red. Torgāns, K. Rīga: Mans īpašums, 1998.
39. Višņakova, G., Balodis, K. Civillikuma komentāri. Lietas. Valdījums. Tiesības uz svešu lietu (841.–926., 1130.–1400). Rīga: Mans īpašums, 1998.
40. Vītiņš, V. Vispārējs tiesību pārskats. Rīga: Verdikts, 1993.
41. Zemļanovs, V. Komerccenoslēpums un uzņēmējdarbības drošība. Rīga: Jumava, 2005.

#### *Raksti*

1. Balodis, K. Komersanta uzņēmums kā civiltiesību objekts// Likums un Tiesības, 2005, Nr. 3.
2. Burkevics, A. Darbinieku aizsardzība uzņēmuma pārejas gadījumā. Saldo, 2008. gada novembris.
3. Dupate, K. Par atsevišķiem jēdziena “diskriminācija” nozīmes un saturs aspektiem un līdztiesības nodrošināšanu (I)// Likums un Tiesības, Nr. 12 (88), 8. sēj., 2006. gada decembris.

4. Dupate, K. Par atsevišķiem jēdziena “diskriminācija” nozīmes un satura aspektiem un līdztiesības nodrošināšanu (II)// Likums un Tiesības Nr. 1 (89), 9. sēj., 2007. gada janvāris.
5. Freija, I., Lutere-Timmele, D., Vasariņš, N. Prejudiciāls jautājums Eiropas Kopienas tiesai// Jurista Vārds, 2005. gada 19. jūlijs, Nr. 26.
6. Jerņeva, J. Prejudiciālā nolēmuma procedūras piemērojamība ārpus Eiropas Kopienas tiesībām (I)// Likums un Tiesības, Nr. 8 (60), 6. sējums. Augusts 2004. 230. lpp.
7. Kaksītis, J. Par samierināšanas procesu kolektīvo interešu strīdos// Jurista Vārds, Nr. 43 (301), 2003. gada 2. decembris.
8. Kalniņa I. Prejudiciālie nolēmumi: nozīme un pieprasīšanas kārtība// Jurista Vārds, 2004. gada 9. novembris, Nr.43.
9. Kalniņš E. Darba līguma rakstveida forma un tās neievērošanas tiesiskās sekas// Latvijas Vēstnesis, 1999, Nr. 62/63, 73/74.
10. Kalniņš, E. Tiesību tālākveidošana. Raksti privāttiesībās “Privāttiesību teorija un prakse”. Rīga, Tiesu namu aģentūra, 2005.
11. Pierhuroviča, L. Eiropas Savienības Tiesas juridiskais aktīvisms// Jurista Vārds, Nr. 30 (625), 27.07.2010.
12. Pļaviņš, J. Kā interpretēt Darba likuma 98. pantu//Jurista Vārds, Nr. 18 (251), 2002. gada 10. septembris.
13. Repšs, A. Uzņēmuma pāreja citai personai un darbinieku tiesību aizsardzība// Jurista Vārds, Nr. 9 (314).09.03.2004.
14. Rubene, A. Kāpēc komersantiem ir svarīgi izvērtēt, vai to darījumi neparedz uzņēmuma pāreju?// [www.ifinances.lv](http://www.ifinances.lv)
15. Sniedzīte, G. Tiesnešu tiesību izpratne ārvalstīs (II)// Likums un Tiesības, 11. sējums, Nr. 2 (114), 2009. gada februāris.
16. Vaivade, A. Vērtības jēdziens tiesību diskursā (I)// Likums un Tiesības, Nr. 12 (88), 8. sēj., 2006. gada decembris.
17. Vūlfsons, Č. Darba attiecības un darba vides drošība Baltijas valstīs: jauna starpdisciplīnu pieeja Eiropas Savienības kontekstā (I)// Likums un Tiesības, Nr. 6 (70), 7. sējums, 2005. gada jūnijs.

#### *Angļu valodā*

1. A common Standard of Achievement. Edited by: Alfredsson, Gudmundur and Eide Asbjørn. The Hague/ Boston/ London: Martinus Nijhoff Publishers, Kluwer Law International, 1999.
2. A Practical guide to the Transfer of Undertakings, Global Human Resources Lawyers: Ius Laboris, 2009, p.89.
3. Alston, P. Labour Rights as Human Rights. Labour Rights as Human Rights: The not so Happy State of the Art. Oxford University Press Universal Declaration of the Human Rights. A common Standard of Achievement. Edited by: Alfredsson, Gudmundur and Eide Asbjørn. The Hague/ Boston/ London: Martinus Nijhoff Publishers, Kluwer Law International, 1999.

4. Barnard C., Gaudu, F. Lee Y.H. Corporate restructuring and the Role of Labour Law. The Hague/ London/ New York: Kluwer Law International, 2003.
5. Barnard, C. EC Employment Law. Oxford University Press, 2006. The 3rd edition.
6. Beltzer, R. M. The Transfer of Undertakings and the Importance of Taking Over Personnel – A Vicious Circle// The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Spring 2007.
7. Bercusson, Brian. European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights, Nomos: European Trade Union Institute for Research, 2006.
8. Böhning W. R. Labour Rights in Crisis: Measuring the Achievement of Human Rights in the World of Work. New York: Palgrave Macmillan, 2005.
9. Bourn, C. The Transfer of Undertakings in the public sector. Employment and European Union Law Series, Aldershot, Brookfield USA, Singapore, Syney: Dartmouth, 1999.
10. C. H. Beck, Ant. N. Sakkoulas. Employment & Labour Law in Germany. The 2nd edition, 2000.
11. Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrial Market Economy, edited by R. Blanpain, C. Engels, VIIth and revised edition, Kluwer Law International, The Hage, London, Boston, 2001, C. H. Beck. Ant. N. Sakkoulas. Employment & Labour Law in Germany. The 2nd edition.
12. Constantinesco V. The ECJ as a law-maker: praeter aut contra legem?// Judicial Review in European Union Law. The Hague-London-Boston: Kluwer Law International, 2000, Vol. I.
13. Craig P., De Burca G. EU Law: Text, Cases and Materials. Fourth edition. Oxford University Press, 2008.
14. Davis Harris, John Darcy. The European Social Charter, the Second edition. The Procedural Aspects of International Law Monograph Series, Volume 25, Ardsley, New York: Transnational Publishers, Inc. 2000.
15. Engelbrekt, Antonina Bakardjieva. Article “Institutional Theories, EU Law and the Role of the Courts for developing a European Social Model”. The Role of Courts in Developing a European Social Model: Theoretical and Methodological Perspectives. DJØF Publishing, 2010.
16. European Commission. Globalization and the European Union// Restructuring in Europe 2008. A Review of EU Action to anticipate and manage employment change, 2008, Watson, EU Social and Employment Law Policy and Practice in an Enlarged Europe, Oxford University Press, 2009.
17. European Commission. Globalization and the European Union// Restructuring in Europe 2008. A Review of EU Action to anticipate and manage employment change, 2008.
18. Freedland, M. The Personal Employment Contract. Oxford Monographs on Labour Law. Oxford University Press, 2006.
19. Garde, A. Recent Developments in the Law relating to Transfers of Undertakings// Common Market Law Review. 39, 2002, pp. 528.-529.
20. Gaughan P. A. Mergers, Acquisitions, and Corporate Restructurings. The fourth edition. USA: John Wiley & Sons, Inc., 2007.



21. Hepple, Community Measures for the Protection of Workers on Dismissal (1977), 14 CMLRev.
22. Hopkins, M. Hopkins, I. Labour Standards and Corporate Social Responsibility: The Need for a Planetary Bargain.// Corporate Social Responsibility: The Corporate Governance of the 21st Century. Ed. Mullerat, R. Kluwer Law International, 2005.
23. Human Rights in the Twenty – First Century: A Global Challenge. Edited by Kathleen E. Mahoney and Paul Mahoney. Dordrecht/ Boston/ London; Martinus Nijhoff Publishers, 1993.
24. Ida Elisabeth Koch. Human Rights as Indivisible Rights. The Protection of Socio-Economic Demands under the European Convention on Human Rights. Leiden, Boston: Martinus Nijhoff Publishers, 2009. Chapter 9 // Work-related Rights as Cross-Cutting Issues.
25. International Public Goods and Transfer of Technology: Under a Globalized Intellectual Property Regime. Eds. Maskus, K. E. And Reichman, J. H. Cambridge University Press, 2005.
26. Kalnina, I. Transfer of Undertakings in Latvia. The Comparative Law Yearbook of International Business, Volume 28a, 2006. Special Issue: Employment Law. Kluwer Law International: Center for International Legal Studies, 2007.
27. Keane, A. The Modern Law of Evidence. Oxford University Press, 2006.
28. Managing Business Transfers: TUPE and Takeovers, Mergers and Outsourcing, ed. Fairclough, M. The 2nd edition. Tottel Publishing, 2007.
29. Manfred Nowak. U. N. Covenant on Civil and Political Rights: CCPR Commentary, N. P. Engel, Publisher: Kehl, Strasbourg, Arlington: Engel, 1993.
30. Martin, F. Corporate Social Responsibility and Public Policy// Corporate Social Responsibility: The Corporate Governance of the 21st Century. Ed. Mullerat, R. Kluwer Law International, 2005.
31. McMullen, John. Business Transfers & Employee Rights. Butterworth & Co, 1987.
32. Milward-Oliver, G. The Soul of the Corporation// Corporate Social Responsibility: The Corporate Governance of the 21st Century. Ed. Mullerat, R. Kluwer Law International, 2005.
33. Muchlinski, P. T. Multinational Enterprises & The Law, Oxford University Press, 2007.
34. Murray, J. Transnational Regulation: The ILO and EC Compared. The Hague, London, Boston: Kluwer Law International, 2001, pp. 7–12.
35. Murray, P. L. Rolf, S. German Civil Justice. Carolina Academic Press, Durham, 2004.
36. Neufeld, T. Business Acquisitions in Germany: Automatic Transfer of Employees to the Acquirer in Asset Deals// International Business Lawyer, April 2004.
37. Nielsen, R. European Labour Law. DJØF – Copenhagen, 2000.
38. Novella, M. And Vallauri, M. L. Employee Rights on Transfer of Undertakings: Italian Legislation and EC Law // European Law Journal, Vol. 14, Issue No.1, January 2008.

39. O'Flaherty Michael and Liz Heffernan. International Covenant on Civil and Political Rights: International Human Rights Law in Ireland. Dublin: Brehon Publishing, 1995.
40. Painter, R. W. And Holmes, A. E. M. Cases and Materials on Employment Law. Oxford University Press, 2008.
41. Picot, G. Mergers & Acquisitions in Germany. New York, Juris Publishing, Inc, 1999, p. 87.
42. Prechal S. Directives in EC Law. The second completely revised edition. Oxford University Press, 2005. Lenia Samuel, Fundamental Social Rights, Case Law of the European Social Charter, Council of Europe Publishing, 1997.
43. Roger Blanpain. European Labour Law. Austin, Boston, Chicago, New York, The Netherlands: Kluwer Law International: Wolters Kluwer: Law & Business, 2008.
44. Rossi L. S. How Fundamental are Fundamental Principles? Primacy and Fundamental Rights after Lisbon// The Yearbook of European Law No. 27. Oxford University Press, 2008, p.77.
45. Rubin, N. Code of the International Labour Law. Law, Practice, Jurisprudence. Vol. I. Essentials of International Labour Law, 2005.
46. Seafarers' Rights. Eds. Fitzpatrick, D. and Anderson, M. Oxford University Press, 2005.
47. Stewart, Charles F. Mergers and Acquisitions: Germany. Oceana Publications, Inc. Dobbs Ferry, NY, 2000.
48. Suddards, Hammond. Transfer of Undertakings: Legal Essentials. London: Institute of Personnel and Development, 1999.
49. Transfer of Undertakings. Editors: John Nowers, Simon Jeffreys, Brian Napier and Fraser Younson, London: Sweet & Maxwell Limited.
50. Transfer of Undertakings. Employment Law Handbook. Oxford, 2007.
51. Vereshack, A. A Practical Guide to Outsourcing Agreements. Canada: Butterworths Lexis Nexis, 2005.

#### *Vācu valodā*

1. Betriebsübergang in Mittel-, Ost- und Südosteuropa, MayME- Schriftenreihe International, München, 1 Januar 2007.
2. Brox, H, und Ruthers, B. Arbeitsrecht. Stuttgart, Berlin, Koln: Kohlhammer, 1995.
3. Brox/ Ruthers/ Henssler. Arbeitsrecht. 17., neu bearbeitete Auflage Stuttgart: Kohlhammer, 2007.
4. Die Europäische Sozialcharta. Ein Leitfaden. Europarat, Springer-Verlag, Berlin Heiderlberg, Council of Europe, 2002.
5. Lieb, M. Arbeitsrecht. Heidelberg: CF Muller Verlag, 1997.
6. Lošmanis, A. Unternehmenskauf im deutsch-lettischen Rechtsvergleich. LU Akadēmiskais apgāds, 2005.
7. Zöllner W., Loritz K.G. Arbeitsrecht. 4.Auflage München: C.H.Beck'sche Verlagsbuchhandlung, 1992.

#### *Krievu valodā*

1. В. В. Глазырин и другие. Трудовое право России. Учебник для вузов. Москва, Инфра М-Норма, 1998.
2. Зурабовна, Р. Обычай в праве. Теория и практика гражданского права. Санкт-Петербург, 2004.

## II. Nomratīvie akti

### *Starptautiskie*

1. ANO Starptautiskās Justīcijas tiesas Statūti, 1945.
2. ANO Universālā Cilvēktiesību deklarācija, 1948.
3. ANO Starptautiskais pakts par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām ar tā protokoliem, 1966.
4. ANO Starptautiskais Pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām ar tā protokoliem, 1966.
5. Vīnes konvencijas par starptautiskajām līgumtiesībām, 1969.
6. Treaty of Versailles (28 June 1919), section I of Part XIII of the Treaty of Versailles, "Organization on Labour".
7. Eiropas Sociālā harta, 1966.
8. Amerikas Cilvēktiesību konvencijas papildu protokols par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām.
9. Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija, 1950.
10. Āfrikas Cilvēktiesību un pienākumu harta, 1981.
11. ANO Konvencija ar bērna tiesībām, 1989.
12. SDO "Piespiedu darba aizlieguma konvencija", Nr. 29, 1930.
13. SDO "Apvienšanās brīvības aizsardzības konvencija" Nr. 87, 1948.
14. SDO "Koplīguma brīvības konvencija" Nr. 98, 1949
15. SDO "Piespiedu darba aizlieguma konvencija Nr. 105, 1957.
16. SDO konvencija "Par pamatiedzīvotāju aizsardzību" Nr. 107, 1957.
17. SDO konvencija "Par darbinieku pārstāvību" Nr. 135, 1971.
18. SDO konvencija "Par pieļaujamo minimālo vecumu nodarbinātībā" Nr. 138, 1973.
19. SDO konvencija "Par trīspusējām konsultācijām" Nr. 144, 1976.
20. SDO konvencija "Par kolektīvo pārrunu atbalstīšanu" Nr. 154, 1981.
21. SDO konvencija "Par darba tiesisko attiecību izbeigšanu" Nr. 158, 1982.
22. SDO konvencija "Par darbinieku aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā" Nr.173, 1992.
23. Pasaules intelektuālā īpašuma organizācijas (WIPO) līgums par autortiesībām, 1996.
24. SDO rekomendācija "Par darba tiesisko attiecību izbeigšanu" Nr. 166, 1982.
25. SDO rekomendācija "Par darba tiesiskajām attiecībām" Nr. 198, 2006.

### *Eiropas Savienības*

1. Eiropas Savienības Padomes 1991. gada 25. jūnija Direktīva 91/383/EEK par papildu pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba drošību un veselības aizsardzību darba ņēmējiem ar terminētām vai pagaidu darba attiecībām;

2. Eiropas Padomes 1994. gada 22. jūnija Direktīva 94/33/EK par jauniešu darba aizsardzību
3. Eiropas Savienības Padomes 1994. gada 22. septembra Direktīva 94/45/EK par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklaušanās mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupā
4. Eiropas Savienības Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīva 97/81/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu
4. Eiropas Savienības Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīva 1999/70/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku
5. Eiropa Savienības Padomes 2001. gada 12. marta Direktīva 2001/23/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējsabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā
6. Eiropas Savienības Padomes 2001. gada 8. oktobra Regula Nr. 2157/2001 par Eiropas uzņēmējsabiedrības (SE) statūtiem
7. Eiropas Parlamenta un Padomes 2005. gada 26. oktobra Direktīva 2005/56/EK par kapitālsabiedrību pārrobežu apvienošanu
8. Eiropas Parlamenta un Padomes 2008. gada 22. oktobra Direktīva 2008/94/EK par darba ņēmēju aizsardzību to darba devēja maksātnespējas gadījumā
9. Līgums par Eiropas Savienības darbību, konsolidētā versija, 2009

### *Latvijas*

1. 1990.gada 13.decembra likums "Par arodbiedrībām". *Ziņotājs* Nr. 3, 1991.gada 31.janvāris.
2. Krimināllikums. *Latvijas Vēstnesis*, 1998. gada 8. jūlijs, Nr. 199/200 (1260/1261)
3. LR Civilprocesa likums. *Latvijas Vēstnesis*, 1998. gada 3. novembris, Nr. 26/330 (1387/1391)
4. 2000. gada 3. februāra likums "Par Vispasaules intelektuālā īpašuma organizācijas (WIPO) līgumu par autortiesībām", *Latvijas Vēstnesis*, Nr. 53/54 (1964/1965), 2000. gada 17. februāris
5. Komerclikums. LR likums. *Latvijas Vēstnesis*, 2000. gada 4. maijs, Nr. 158/160 (2069/2071)
6. Valsts Civildienesta likums. LR likums. *Latvijas Vēstnesis*, 2000. gada 22. septembris, Nr. 331/333 (224/2244)
7. Likums "Par valsts un pašvaldību kapitāla daļām un kapitālsabiedrībām". LR likums. *Latvijas Vēstnesis*, 2002. gada 16. oktobris, Nr. 149 (2724)
8. Darba likums. LR likums. *Latvijas Vēstnesis*, 2001. gada 6. jūlijs, Nr. 105 (2492)
9. Administratīvā procesa likums. LR likums. *Latvijas Vēstnesis*, 2001. gada 14. novembris, Nr. 164 (2551)
10. "Par Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību un Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu darbinieku informēšanu un konsultēšanos ar šiem

- darbiniekiem”. LR likums, *Latvijas Vēstnesis*, 2001. gada 18. aprīlis, Nr. 60 (2447)
11. 2001. gada 20. decembra LR likums “Par darbinieku aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā”. *Latvijas Vēstnesis*, 2001. gada 28. decembris, Nr. 188 (2575).
  12. Valsts pārvaldes iekārtas likums. LR likums, *Latvijas Vēstnesis*, 2002. gada 21. jūnijs, Nr. 94 (2669)
  13. Jūras kodekss. LR likums. *Latvijas Vēstnesis*, 2003. gada 18. jūnijs, Nr. 91 (2856)
  14. Eiropas Komercesabiedrību likums. LR likums. *Latvijas Vēstnesis*, 2005. gada 24. marts, Nr. 49 (3207)
  15. Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums. LR likums. *Latvijas Vēstnesis*, 2009. gada 18. decembris, Nr. 199 (4185)
  16. Par darbinieku iesaistīšanu lēmumu pieņemšanā Eiropas komercesabiedrībā, Eiropas kooperatīvajā sabiedrībā un kapitālsabiedrību pārrobežu apvienošanas gadījumā. LR likums. *Latvijas Vēstnesis*, 2010. gada 10. februāris, Nr. 23 (4215).
  17. 2010. gada 26. jūlija Maksātnespējas likums. LR likums. *Latvijas Vēstnesis*, 2010. gada 27. oktobris, Nr. 170 (4362)

#### *Ārvalstu*

The Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006/246.  
Employment Law Statutes 2009–2010, London and New York: Routledge, 2010.

### III. Tiesu prakse

#### *Eiropas Savienības Tiesa*

1. EST 1963. gada 27. marta spriedums lietā *Da Costa en Schaake NV, Jacob Meijer NV, Hoechst-Holland NV v Netherlands Inland Revenue Administration*
2. EST 1974. gada 4. decembra spriedums lietā 41/74 *Yvonne van Duyn v Home Office*.
3. EST 1979. gada 5. aprīļa spriedums lietā 148/78 *Criminal proceedings against Tullio Ratti*.
4. EST 1982. gada 19. janvāra spriedums lietā 8/81 *Ursula Becker v Finanzamt Münster-Innenstadt*
5. EST 1982. gada 6. oktobra spriedums lietā 283/81 *CILFIT un Ministero della sanit un Lanificio di Gavardo SpA*
6. EST 1984. gada spriedums lietā C-14/83 *Sabine von Colson and Elisabeth Kamann v Land Nordrhein-Westfalen*
7. EST 1985. gada 7. februāra spriedums lietā 19/83 *Wendelboe*
8. EST 1985. gada 11. jūlija spriedums lietā 105/84 *Danmols Inventar*
9. EST 1986. gada 26. februāra spriedums lietā 152/84 *M. H. Marshall v Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching)*
10. EST 1986. gada 18. marta spriedums lietā 24/85 *Jozef Maria Antonius Spijkers v Gebroeders Benedik Abattoir CV et Alfred Benedik en Zonen BV*

11. EST 1986. gada 10. jūlija spriedums lietā *Case-235/84 Commission of the European Communities v Italian Republic*
12. EST 1988. gada 5. maija spriedums apvienotajās lietās 144/87 un 145/87 *Harry Berg and Johannes Theodorus Maria Busschers v Ivo Martin Besselsen*
13. EST 1988. gada 15. jūnija spriedums lietā C-101/87 *P. Bork International A/S, in liquidation v Foreningen af Arbejdsledere I Danmark, acting on behalf of Birger E. Petersen, and Jens E. Olsen and others v Junckers Industrier A/S*
14. EST 1990. gada 12. jūlija spriedums lietā 188/89 *A. Foster and others v British Gas plc*
15. EST 1990. gada 13. novembra spriedums lietā C-106/89 *Marleasing SA v La Comercial Internacional de Alimentacion SA*
16. EST 1991. gada 23. aprīļa spriedums lietā C-41/90 *Klaus Hofner and Fritz Elser v Mactrotrom GmbH*
17. EST 1991. gada 19. novembra spriedums lietā C-6/90 un C-9/90 *Francovich un Bonifaci* pret Itālijas Republiku
18. EST 1992. gada 19. maija spriedums lietā C-29/91 *Dr. Sophie Redmond Stichting v Hendrikus Bartol and others*
19. EST 1992. gada 17. jūnija spriedums lietā C-26/91 *Jakob Handte & Co. GmbH v Traitements Mécano-chimiques des EST Surfaces SA*
20. EST 1992. gada 12. novembra spriedums lietā C-209/91 *Anne Watson Rask and Kirsten Christensen v Iss Kantineservice A/S. - Reference for a preliminary ruling: Sø- og Handelsretten - Denmark*
21. EST 1992. gada 16. decembra spriedums apvienotajās lietās C-132/91, C-138/91 un C-139/91 *Grigorios Katsikas v Angelos Konstantidis and Uwe Skreb and Günter Schroll v PCO Stauereibetrieb Paetz & Co Nachfolger GmbH.*
22. EST 1994. gada 8. jūnija spriedums lietā C-382/92 *Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland*
23. EST 1994. gada 14. aprīļa spriedums lietā C-392/92 *Christel Schmidt v Spar- und Leihkasse der furehen Amter Bordesholm, Kiel und Croshagen*
24. EST 1994. gada 14. jūlija spriedums lietā C-91/92 *Paola Faccini Dori v Recreb Srl*
25. EST 1995. gada 19. septembra spriedums lietā C-48/94 *Ledernes Hovedorganisation, acting for Rygaard v. Dansk Arbejdsgiverforening, cting for Stro Molle Akustik*
26. EST 1996. gada 7. marta spriedums lietā C-171/94 un C 172/94 *Albert Merckx and Patrick Neuhuys v Ford Motors Company Belgium SA*
27. EST 1996. gada 8. oktobra spriedums apvienotajās lietās C-178, C-179 un C-189/94 *Erich Dillenkofer, Christian Erdmann, Hans-Jürgen Schulte, Anke Heuer, Werner, Ursula and Trosten Knor v Bundesrepublik Deutschland*
28. EST 1996. gada 15. oktobra spriedums lietā C-298/94 *Annette Henke v Gemeinde Schierke and Verwaltungsgemeinschaft Brocken*
29. EST 1997. gada 11. marta spriedums lietā C-13/95 *Ayse Süzen v. Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice*
30. EST 1998. gada 12. marta spriedums lietā C-319/94 *Jules Dethier Équipement SA v Jules Dassy and Sovam SPRL*

31. EST 1998. gada 12. novembra spriedums lietā C-399/96 *Europièces SA v Wilfried Sanders and Automotive Industries Holding Company SA*
32. EST 1999. gada 2. decembra spriedums lietā C-234/98 *G.C. Allen and others*
33. EST 2000. gada 14. septembra spriedums lietā C-343/98 *Renato Collino and Luisella Chiappero v Telecom talia SpA.*
34. EST 2001. gada 25. janvāra spriedums lietā C-172/99 *Oy Liikenne Ab v Pekka Liskojärvi and Pentti Juntunen*
35. EST 2002. gada 25. novembra spriedums lietā C-425/02 *Johanna Maria Delahaye, Boor laulātā, pret Ministre de la Fonction publique et de la Reforme administrative*
36. EST 2002. gada 4. jūnija spriedums lietā C-164/00 *Katia Beckmann v Dynamco Whichloe Macfarlane Ltd - Reference for a preliminary ruling: High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division - United Kingdom. event of dismissal*
37. EST 2002. gada 5. novembra spriedums lietā C-208/00 *Überseering BV v Nordic Construction Company Baumanagement GmbH (NCC)*
38. EST 2003. gada 6. novembra spriedums lietā C-4/01 *Serene Martin and Others v South Bank University*
39. EST 2003. gada 20. novembra spriedums lietā C-340/01 *Abler.*
40. EST 2005. gada 15. decembra spriedums apvienotajās lietās C-232/04 un C-233/04 *Nurten Güney-Görres (C-232/04), Gul Demir (C-233/04) v Securicor Aviation (Germany) Ltd, Kötter Aviation Security GmbH & Co. KG.*
41. EST 2005. gada 26. maija spriedums lietā C-478/03 *Celtec Ltd v John Astley and Others*
42. EST 2005. gada 13. decembra spriedums lietā C-411/03 *Sevic Systems AG.*
43. EST 2009. gada 11. jūnija spriedums lietā C-561/07 Eiropas Kopienu Komisija pret Itālijas Republiku
44. EST 2009. gada 12. februāra spriedums lietā C-466/07 *Dietmar Klarenberg pret Ferrotron Technologies GmbH.*
45. 2010. gada 20. oktobra spriedums C-242/09 lietā *Albron Catering BV/FNV Bondgenoten, John Roest*
46. EST 2010. gada 11. novembra spriedums lietā C-232/09 *Dita Danosa pret SIA LKB Līzings*
47. 2011. gada 20. janvāra spriedums lietā C-463/09 *CLECE SA v María Socorro Martín Valor, Ayuntamiento de Cobisa*

#### *Eiropas Ekonomikas zonas tiesa*

1. The EFTA Court judgement in Eidesund Case E-2/95 [1996]
2. Eiropas Ekonomikas zonas tiesas spriedums lietā E-3/01 *Alda Viggosdottir v. Iceland Post Ltd.*

#### *Eiropas Cilvēktiesību tiesa*

ECT 2008. gada 12. novembra spriedums lietā *Demirs un Baikara pret Turciju*

#### *Latvijas tiesas*

1. 2010. gada 10. februāra AT Senāta Civillietu departamenta spriedums lietā SKC-309.
2. 2010. gada 22. aprīļa Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesas spriedums lietā Nr. C30-2986/1; 2010. gada 16. aprīļa Valmieras rajona tiesas spriedums lietā Nr. C39044910.
3. 2010. gada 29. aprīļa Rīgas rajona tiesas spriedums lietā Nr. C33294309.
4. 2010. gada 20. augusta Rīgas apgabaltiesas spriedums lietā Nr. C33294309.
5. 2010. gada 3. jūnija Bauskas rajona tiesas spriedums lietā C100421/10.
6. 2009. gada 14. oktobra LR AT spriedums lietā Nr. SKC-88/2009.
7. 2009. gada 14. oktobra LR AT spriedums lietā Nr. SKC – 891/2009.
8. 2007. gada 19. decembra LR AT spriedums lietā SKC-798/2007.
9. 2007. gada 23. maija Rīgas apgabaltiesas Civillietu kolēģijas spriedums lietā Nr. C32084105 (CA – 2317/07).
10. 2007. gada 14. marta LR AT spriedums lietā SKC-134.
11. 2007. gada 10. septembra Rēzeknes tiesas lēmums “Par tiesvedības izbeigšanu” lietā Nr. C26150404; 2006. gada 5. oktobra Rīgas apgabaltiesas Civillietu kolēģijas sprieduma lietā C32084105 (CA 2078/20).
12. 2005. gada 25. aprīļa Rīgas pilsētas Ziemeļu rajona tiesas spriedums lietā Nr. C-32084105 (C-84105/9).
13. 2003. gada 19. marta spriedums Rīgas pilsētas Zemgales priekšpilsētas tiesas lietā Nr. C31157103, 2003. gada 10. jūnija Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas spriedums lietā CA-3339/10).
14. LR Satversmes tiesas 2009. gada spriedums lietā “Par likuma “Par Lisabonas līgumu, ar ko groza Līgumu par Eiropas Savienību un Eiropas Kopienas dibināšanas līgumu” atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 101. pantam”, *Latvijas Vēstnesis*, 2009. gada 9. aprīlis, Nr. 56 (4042).
15. LR Satversmes tiesas kolēģijas 2010. gada 16. jūlija lēmums “Par atteikšanos ierosināt lietu”.

#### IV. Citi dokumenti

##### *Normatīvo aktu projekti, protokollēmumi, ziņojumi*

1. Ministru kabineta 2009. gada 5. maija sēdes protokollēmums (prot. Nr. 29, 57.§).
2. TMZino\_240408\_darbatiesas; Informatīvais ziņojums “Par pasākumiem darba strīdu izskatīšanas efektivitātes palielināšanai”.
3. Ermsone, D. Nacionālais Ziņojums Latvija. Rīga, 2009. gada decembris.
4. NTSP 2003. gada 10. septembra lēmums Nr. 4/6 Par kolektīvu interešu strīdu izšķiršanas publiskajiem samierinātājiem.
5. LR MK rīkojums “Par koncepciju “Mediācijas ieviešana civiltiesisku strīdu risināšanā””. LV Nr. 29 (4015), 20.02.2009.
6. Darba tiesību un darba drošības problēmjautājumu izpēte un darba tiesību aizstāvības rīcībstratēģijas modelēšana, Baltic Institute of Social Sciences, 2009. gada februāris–aprīlis.
7. ra —  
bu pieredze un viedokļi. Rīga, LBAS.



8. 2010. gada marta ziņojums “Darba attiecību specifika publiskajā sektorā. Kolektīvās pārrunas un darba koplīgumi publiskajā sektorā”. Rīga, LBAS.
9. TManot\_290610\_grozijumsCL; Likumprojekta “Grozījums Civillikumā” sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija).
10. 2006. gada 25. aprīļa Latvijas Republikas Valsts kontroles revīzijas ziņojums Nr. 5.1. – 2 – 58R/2005 “Likumības revīzija par Valsts bezpeļņas sabiedrības ar ierobežotu atbildību “Latvijas Televīzija” 2005. gada saimnieciskās darbības atbilstību normatīvo aktu prasībām”.
11. EK 2010. gada 3. marta paziņojums COM(2010) EIROPA 2020 stratēģija gudrai, ilgtspējīgai un integrējošai izaugsmei.
12. Eiropas Komisijas 2003. gada 26. novembra paziņojums “Par darba kvalitātes uzlabošanu”, COM(2003) 0728.
13. Communiqué on the Framework for the promotion of Employee Financial participation. European Commission (Com (2002) final).

#### *Konferenču materiāli*

1. 2011. gada 28. janvāra Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrības 5. kongresa materiāli, Latvija, Rīga;
2. 2011. gada 26.–30. janvāra Pasaules ekonomikas forums Šveicē, Davosā, globālās arodbiedrības *UNI-Global Union* Filipa Jeninga (*Philip Jennings*) runa debatēs;
3. 2010. gada 6.–14. novembris: globālās arodbiedrības *UNI-Global Union* 3. pasaules kongress Japānā, Nagasaki;
4. 2010. gada 16. un 17. septembrī Itālijā, Romā, Eiropas Komisijas atbalstīta projekta “Exercising Employee Shareholders’ Rights in European Companies” noslēguma konference;
5. 2010. gada 26.–30. janvāris: Eiropas Arodbiedrību konfederācijas konferences “More and better jobs for youth” materiāli;
6. 2010. gada 28. un 29. janvāris, UNI starptautiskās jauniešu konference, Beļģija, Atnverpene;
7. 2009. gada 12. un 13. novembra forums “Restructuring and the crisis – Building Partnerships for anticipating and managing restructuring in a socially responsible way”. Crowne Plaza Hotel – Brussels;
8. 2009. gada 7. un 8. decembra Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības starptautiskais forums “Darba tiesības un to ievērošana ekonomiskās krīzes pārvarēšanai”, “Reval Hotel Latvija”, Elizabetes iela 55;
9. 2009. gada 4. decembra Latvijas Universitātes Lielajā aulā Latvijas Jauno Zinātnieku apvienības organizētais Latvijas jauno zinātnieku un doktorantu forums, Rīga;
10. 2009. gada 13. un 14. marta SINTAV un Eiropas Komisijas rīkots seminārs “Flexicurity Challenges or Opportunities Finding a New Agenda for the European Social Model”, Portugāle, Esotrila;
11. 2007. gada 15. jūnija starptautiska konference “Cross Border Merger and Mobility within the EU”, Varšava, Polija;
12. Nikolā Sarkozī, Francijas prezidents, 2010. gada 28. janvārī Pasaules Ekonomikas forumā atklāšanas runā.

### *Citi instrumenti*

1. OECD study International Trade and Core Labour Standards, Paris, 2000;
2. ILO, Freedom of Association: Digest of Decision of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, Geneva, 1976;
3. 2010. gada 31. marta Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas prezidenta Mario Sepi vēstule "EU Year on Poverty and Social Exclusion 2010";
4. Resolution Guidelines for the coordination of collective bargaining in 2010;
5. Resolution of 21 January 1974 concerning the implementation of a Social Action Programme COM (74) 351;
1. Proposal for a Social Progress Protocol, 2009. gada 18. marts;
2. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – Improving quality in work: a review of recent progress COM/2003/0728 final;
3. Report on Industrial Relations in Europe from 2000. COM(2000) 113;
4. 2002. gada 16. jūlija Eiropas Sociālo partneru (ETUC, UNICE, UEAPME, CEEP) pamatnolīgums par teledarbu;
5. Pension Rights in Business Transfers 1998, 27 ILJ 309 – pieejams <http://ilj.oxfordjournals.org/cgi/reprint/27/4/309>;
6. Barnard, C. Employment Rights, "Free Movement under the EC treaty and the Services Directive", teksts pieejams: [http://www.law.ed.ac.uk/file\\_download/series/44\\_employmentrightsfreemovementundertheectreatyandtheservicesdirective.pdf](http://www.law.ed.ac.uk/file_download/series/44_employmentrightsfreemovementundertheectreatyandtheservicesdirective.pdf);
7. Study on the application of Directive 2001/23/EC to cross-border transfers of undertakings [CMS 2006]: pieejams ES oficiālajā portālā: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=208>;
8. Study on cross border Transfers of Undertaking (The legal consequences of cross-border transfers of undertakings within the European Union): pieejams ES oficiālajā portālā <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=208>;
9. 1993. gada 25. aprīlī Pasaules cilvēktiesību konferencē Vīnē tika pieņemta Vīnes deklarācija un rīcības programma [Vienna Declaration and Programme of Action], skat. tulkojumu latviešu valodā – Cilvēktiesību žurnāls, 1997;
10. Proposal for a Directive of the Council on harmonisation of the legislation of the rights and advantages of employees in the case of mergers, takeovers and amalgamations, COM (74) 351 final ½;
11. EK paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai. Darba laika direktīvas pārskatīšana (pirmā posma apspriešanās ar sociālajiem partneriem ES līmenī saskaņā ar LESD 154. pantu, Brisele, 24.03.2010., COM(2010) 106;
12. Gernigon B. Labour Relations in the Public and para-public sector. Working paper No. 2. International Labour Office, Geneva, 2007;
13. Starptautiskās Darba organizācijas konvencijas, Rīga: Latvijas Republikas Labklājības ministrija, 1994.

## V. Intervijas

1. Akad. Raita Karnīte, Rīga, 2010. gada jūnijs;
2. Dr. iur. Kristīne Dupate, LU Juridiskās fakultātes lektore, Eiropas darba tiesību eksperte, 2010. gada jūnijs, Rīga;
3. Dr. iur. Aivars Lošmanis, LU Juridiskās fakultātes docents, 2010. gada jūlijs, Rīga;
4. Viesturs Rudzītis, 2010. gada jūlijs, Jūrmala;
5. Dr. iur. Mātiņš Mits, Rīgas Juridiskās augstskolas prorektors, 2010. gada augusts;
6. Dr. iur., asoc. prof. Tomas Davulis. Viļņas Universitātes Juridiskās fakultātes prodekāns, Eiropas darba tiesību eksperts, 2010. gada 14. jūnijs;
7. Mag. iur. Māris Badovskis, LR labklājības ministra juridiskais padomnieks, Rīga, 2010. gada augusts;
8. Dr. iur. Samuel Engblom (Florences Universitāte), Zviedrijas arodbiedrību konfederācijas "TCO" juridiskais padomnieks, Spānija, Madride, 2010. gada augusts.

## VI. Interneta adreses:

<http://www.vita.gov.lv>

<http://news.bbc.co.uk/go/pr/fr/-/2/hi/business/8472115.stm>

<http://www.etuc.org/a/5175>.

[www.ilo.org](http://www.ilo.org)

[http://www.uniglobalunion.org/Apps/iportal.nsf/pages/20090202\\_vlnuEn](http://www.uniglobalunion.org/Apps/iportal.nsf/pages/20090202_vlnuEn)

[www.echr.coe.int](http://www.echr.coe.int)

<http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/ChercheSig.asp?NT=035&CM=8&DF=3/16/2009&CL=ENG>

[www.europa.eu](http://www.europa.eu)

[www.echr.coe.eu](http://www.echr.coe.eu)

<http://termini.lza.lv/term.php?term=globalizācija&list=&lang=LV>

[www.fedee.com](http://www.fedee.com)

[www.vdi.gov.lv](http://www.vdi.gov.lv)

[www.lm.gov.lv](http://www.lm.gov.lv)

[www.tm.gov.lv](http://www.tm.gov.lv)

[www.lv.lv](http://www.lv.lv)

\_\_\_\_\_ / I. Kalniņa

## PIELIKUMI

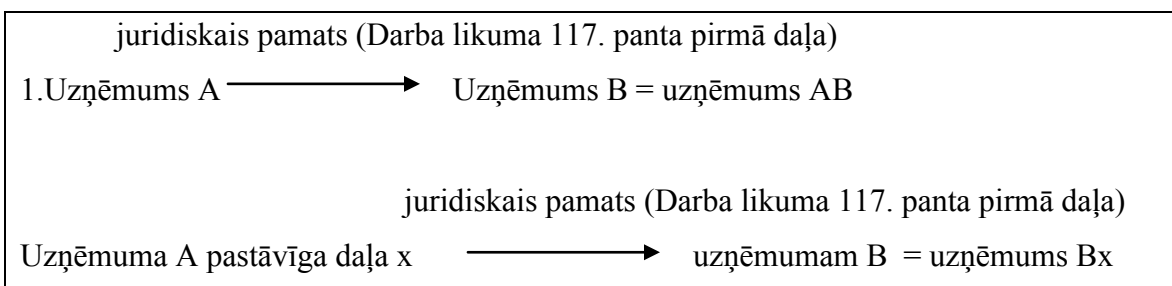
**Tabula Nr.1: Darba un uzņēmuma līgumi**

N r.	Elementi	Darba līgums	Uzņēmuma līgums
1.	Tiesiskais regulējums	Darba likums/ Civillikums	Civillikums
2.	Subjekts	Darbinieks – tikai fiziska persona  Darba devējs – fiziska/ juridiska persona un personālsabiedrība	Uzņēmējs – fiziska, juridiska persona un personālsabiedrība  Pasūtītājs – fiziska/ juridiska persona un personālsabiedrība
3.	Subordinācija	Liela personiskā un ekonomiskā ietekme ( <i>darba samaksa – galvenais ienākumu avots</i> ) un personiskā ietekme ( <i>darbiniekam jāpakļaujas rīkojumiem</i> ) pār darbinieku  Darbinieks kā sociāli mazaizsargātākā puse	Maza personīgā un ekonomiskā ietekme pār uzņēmēju
4.	Sociālās apdrošināšanas iemaksas	Tiek veiktas darbinieka labā	Visbiežāk uzņēmējam-fiziskai personai ir pašnodarbinātā statuss
5.	Darba rīki	Darba devēja darba rīki	Savi instrumenti
6.	Koplīgums	Attiecināms	Parasti nav attiecināms
7.	Sadarbība ar kolēģiem	Darbiniekam parasti jāintegrējas komandā	Uzņēmējam ir lielāka neatkarība
8.	Juridiskā daba	Parasti darbs uz nenoteiktu laiku, regulārs	Darba uz noteiktu laiku/ rezultātu Uz rezultātu orientēts

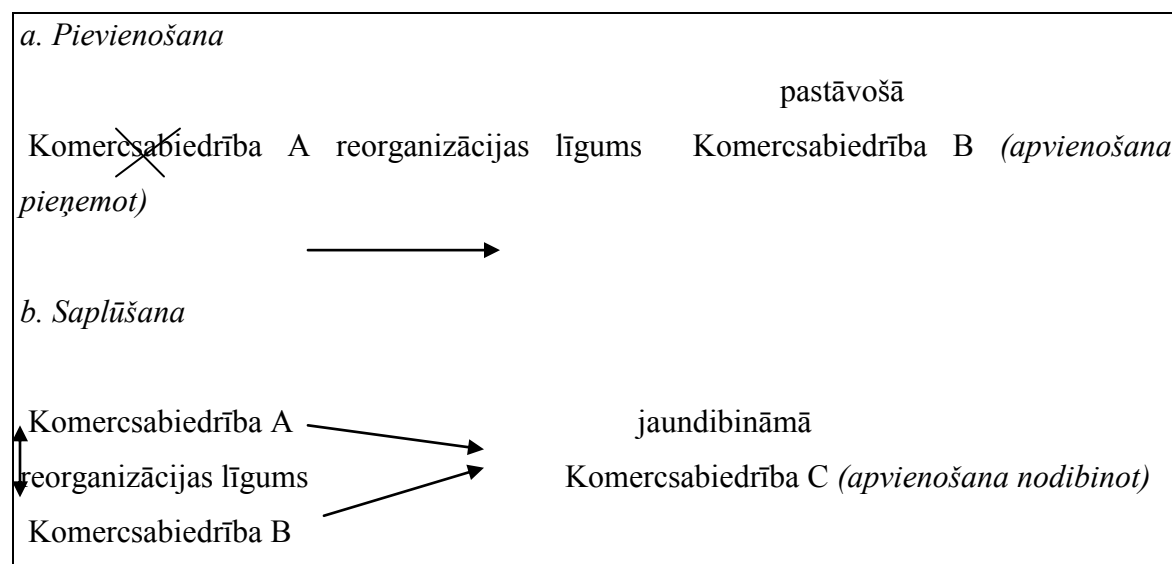
		Uz procesu orientēts līgums	līgums
--	--	-----------------------------	--------

## 2. TABULA: Uzņēmuma pārejas shematisks attēlojums

### 1. Uzņēmuma vai tā patstāvīgas daļas nodošana




### 2. Komercsabiedrību apvienošana




### 3. Komercsabiedrību sadalīšana

*a. Sašķelšana*

Komerksabiedrība AB

Komerksabiedrība A  pastāvoša vai jaundibināmā

Komerksabiedrība B   
(*sadalīšana pieņemot/ jaundibinot*)

*b. Nodalīšana*

Komerksabiedrību AB

pastāvoša vai jaundibināmā

Komerksabiedrība A  
(*sadalīšana pieņemot/ jaundibinot*)