

# Darbinieku aizsardzība uzņēmuma pārejas gadījumā

## *Protection of Employees in Transfer of Undertakings*

**Dr. iur. Irēna Kalniņa**

Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrības viceprezidente  
 Vaļņu iela 31–315, Rīga, LV-1050  
 E-pasts: irena@lsab.lv, tālrunis: 29177975

Šī raksta mērķis ir analizēt uzņēmuma pārejas institūta būtību un tiesisko regulējumu Latvijā, salīdzinot to ar Direktīvas Nr. 2001/23 „Par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmēj sabiedrību vai uzņēmumu un uzņēmēj sabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā” normām un minētās direktīvas piemērošanu Eiropas Savienības tiesas judikatūrā.

**Atslēgvārdi:** uzņēmuma pāreja, darba un koplīguma pāreja, prettiesiska uzteikuma aizliegums.

### Satura rādītājs

<i>Ievads</i> . . . . .	73
1. <i>Uzņēmuma pārejas kritēriji</i> . . . . .	74
2. <i>Pirmā pamatnostādne: tieša darba tiesību un pienākumu pāreja</i> . . . . .	74
2.1. <i>Darba līguma pāreja</i> . . . . .	75
2.2. <i>Darba līguma grozījumu ierobežojums</i> . . . . .	77
2.3. <i>Darbinieka tiesības atteikties no darba līguma pārejas</i> . . . . .	79
2.4. <i>Koplīguma pāreja</i> . . . . .	80
2.5. <i>Izņēmumi no tiesību un pienākumu pārejas</i> . . . . .	81
3. <i>Otrā pamatnostādne: darba devēja uzteikuma aizliegums saistībā ar uzņēmuma pāreju</i> . . . . .	81
3.1. <i>Darba devēja uzteikuma aizliegums pirms uzņēmuma pārejas</i> . . . . .	81
3.2. <i>Darba devēja uzteikuma aizliegums pēc uzņēmuma pārejas</i> . . . . .	83
3.3. <i>Izņēmums: objektīvs darba devēja uzteikums</i> . . . . .	83
3.3.1. <i>Saimnieciskas izmaiņas</i> . . . . .	83
3.3.2. <i>Organizatoriskas izmaiņas</i> . . . . .	84
3.3.3. <i>Tehnoloģiskas izmaiņas</i> . . . . .	84
3.3.4. <i>Līdzīgi pasākumi</i> . . . . .	85
<i>Kopsavilkums</i> . . . . .	85
<i>Izmantoto avotu saraksts</i> . . . . .	86
<i>Atsauces</i> . . . . .	87
<i>Summary</i> . . . . .	90

### Ievads

Eiropas Savienības (turpmāk – 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. Turklāt šobrīd norit intensīva cīņa starp „Rietumiem” un „Austrumiem” par darbavietām,<sup>1</sup> uzsverot, ka kapitāls ir globāls, bet darbs – nacionāls un ka ES dzīvo tikai 7% no pasaules iedzīvotājiem.

Ekonomikas recesijas iespaidā cieš izveidotā darbinieku aizsardzības sistēma Eiropas Savienībā un Latvijā, un nereti tā noder arī par uzņēmuma un pat valsts aizsardzības sistēmu. Uzņēmuma pārejas institūts ietver darbinieku aizsardzību uzņēmuma īpašnieka maiņas gadījumā un ir viens no veidiem, kā īstenot 2010. gada 3. marta Eiropas Komisijas stratēģiju „Eiropa 2020”<sup>2</sup> un paaugstināt nodarbinātības līmeni no 60 līdz 75 procentiem.

Uzņēmuma pārejas galvenais mērķis ir radīt iespēju robežās stabilitāti darba tiesisko attiecību pastāvēšanā. Radot darba tiesību automātisku pēctecību, darbiniekiem nav jājūtas liekiem. Savukārt darba devējiem ir skaidra sociālā atbildība un riski. Protams, tiek ievērots līguma brīvības slēgšanas princips un darbinieka brīva griba pārtraukt darba tiesiskās attiecības uzņēmuma pārejas gadījumā.

## 1. Uzņēmuma pārejas kritēriji

Uzņēmuma pārejas kritēriji ir noteikti Eiropas Savienības Tiesas (turpmāk – EST) judikatūrā, vērtējot, vai uzņēmums saglabā tā identitāti. Šie kritēriji ir piemērojami lietas faktisko apstākļu izvērtēšanai un uzņēmuma pārejas gadījuma identifikēšanai, 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.

EST, analizējot un vērtējot, vai ir notikusi uzņēmuma pāreja, *Spijkers*,<sup>3</sup> *Bork*,<sup>4</sup> *Sophie Redmond*<sup>5</sup> lietā 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>6</sup>

Visus šos kritērijus var apvienot „*Spijkers* formulā”, kura sastāv no diviem elementiem:<sup>7</sup> aktivitātes un ekonomiskas vienības izvērtēšanas. *Spijkers* lietas kritēriji tika apstiprināti arī *McCormack* lietā<sup>8</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.

Uzņēmuma pārejas gadījumā izšķir divas darbinieku aizsardzības pamatnostādnes:

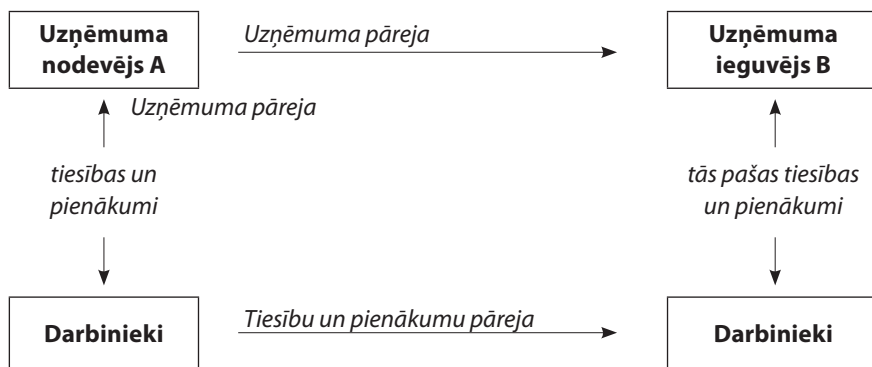
- 1) tieša darba tiesību un pienākumu pāreja no uzņēmuma nodevēja uzņēmuma ieguvējam;
- 2) darba devēja uzteikuma aizliegums saistībā ar uzņēmuma pāreju.

## 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>9</sup> Šajās normās un EST judikatūrā, piemēram, *Temco* lietā,<sup>10</sup> ir iestrādāta tā sauktā automātiskā darba tiesisko attiecību turpināšanās doktrīna.

*Schematic atainojums*<sup>11</sup>



Ar uzņēmuma pārejas brīdi uzņēmuma nodevējs zaudē darba devēja statusu. No līgumtehniskā viedokļa uzņēmuma pāreju varētu definēt arī kā līgumslēdzējpusē (darba devēja) substitūciju,<sup>12</sup> kas nozīmē, ka uzņēmuma ieguvējam ir jāpilda visas tās saistības, kuras bijušās sākotnējai līgumslēdzējpusēi (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>13</sup> paredzētajam pārjaunojuma līgumam (*novatio inter alias personas*),<sup>14</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>15</sup>

## 2.1. Darba līguma pāreja

Ārvalstu tiesību doktrīnā ietverta darba līguma „automātiska” pāreja un darba devēja (galvenokārt uzņēmuma nodevēja) uzteikuma aizliegums pārejas laikā. Tas nozīmē, ka darbinieki ir būtiska vērtību daļa no nododamās ekonomiskās vienības. Šāda konstrukcija nepieciešama, lai īstenotu Pārejas direktīvas mērķi saglabāt darba tiesiskās attiecības ar tādiem pašiem noteikumiem.<sup>16</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 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 – 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>17</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>18</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.

Lielbritānijas likums par uzņēmuma pāreju (*TUPE regulations*)<sup>19</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>20</sup> aizliegumam.

Arī Latvijas komercietībās ir atzīts, ka ne tikai saistības, bet arī uzņēmumā vai tā patstāvīgajā daļā ietilpstošie prasījumi un citas tiesības atsavināšanas rezultātā pāriet ieguvējam. Pretēja vienošanās iepriekš minētajam komercietībās nav spēkā attiecībā pret trešajām personām (KCL 20. panta trešā daļa).<sup>21</sup> Komercietībās 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>22</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, kurā tika privatizēts viens valsts departaments. Līdz ar to būtu neprecīzi lietot apzīmējumu „pārejas diena”. Ja saistību pārejas brīdis ieilgst, 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 dēļ.

## 2.2. Darba līguma grozījumu ierobežojums

Automātiska darba tiesisko attiecību turpināšanās doktrīna netieši ietver arī darbinieka stāvokli pasliktinošu darba līguma grozījumu ierobežojumu. Iepriekš minēto apstiprina EST nostāja *Martin* lietā,<sup>23</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 tādu 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 vēlamī, 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 pret īpaši aizsargājamām darbinieku kategorijām, piemēram, darbiniecēm grūtniecēm vai periodā, kad bērns tiek barots ar krūti,<sup>24</sup> kā arī pret darbinieku,<sup>25</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 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>26</sup>

Ja darba līguma grozījumi pasliktina darbinieku stāvokli un tas noved pie darba tiesisko attiecību izbeigšanas, darba devējs ir atbildīgs par šādu darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Darba samaksu tiešā veidā samazina reti, bet netieši to dara, samazinot slodzi vai ieviešot complicētu darba samaksas sistēmu, 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>27</sup>

Latvijā šis ir ļoti aktuāls jautājums saistībā ar DL 98. panta piemērošanu. Lai gan 2005. gada 13. oktobrī īpaši tika grozīts DL 98. pants, uzsverot, ka nav pieļaujams darba devēja uzteikums, ja darbinieks atteicies parakstīt grozījumus darba līgumā, tomēr Latvijā vēl joprojām ir vērojama prakse,<sup>28</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>29</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 likumā ir atkarīgs uzteikuma tiesiskums”.*

Atbilstoši Vācijas tiesībām (Uzteikuma aizsardzības likuma 2. punkts) šādu uzteikumu raksturotu kā „sociāli nepamatotu”.<sup>30</sup> Darbiniekam ir jābūt pārliecībai, ka darba līgumu darba devējs vienpusēji var uzteikt tikai DL 47. panta un 101. panta pirmajā daļā noteiktajos gadījumos.

Analizējot Latvijas tiesu un ārpustiesas praksi individuālo darba tiesību strīdu izšķiršanā, kā arī pamatojoties uz Pārejas direktīvām, var izšķirt trīs galvenos aizsargājamās 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>31</sup>

Būtiski izcelt darba līguma grozījumus saistībā ar darba laiku. Juridiskajā literatūrā ir minēts, ka Eiropas darba tiesību attīstība mūsdienu izpratnē aizsākās ar valsts (Lielbritānijas) iejaukšanos darba laika ilguma (dienā, nedēļā un darba pārtraukumu) noteikšanā, neļaujot ekspluatēt darbiniekus.<sup>32</sup> Šo regulējumu nosauca par britu aizsardzības modeli (*British Prospective Model*).<sup>33</sup> Šobrīd DL izšķir trīs darba laika organizācijas veidus: normālais darba laiks, maiņu darbs, summētais darba laiks. Summētais darba laiks ir uzņēmums 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>34</sup> ir jāieskaita darba laikā, kā to EST noteica *SIMAP-Jaeger-Dellas* lietā. 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 sistēmā). 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 samaksājams pilnā apmērā.

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 konts, summētais darba laiks utt.).

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

Otrā „neizskaramā” darba līguma daļa uzņēmuma pārejas gadījumā ir darba samaksa. EST *Merckx and Neuhuys*<sup>35</sup> lietā konstatēja, ka izmaiņas darba samaksā ir būtiskas izmaiņas darba apstākļos, jo īpaši, ja atalgojums ir atkarīgs no uzņēmuma peļņas. Arī *Delahaye*<sup>36</sup> lietā 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. Pārsvārā 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, „Zemgales EKO” lietā,<sup>37</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 iepriekš minētā 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>38</sup> Vienīgais izņēmums darba līguma pārejai ir tad, ja darbinieks iebilst. Apvienotajās EST lietās *Katsikas*<sup>39</sup> EST skaidri atzina, ka darbiniekiem ir tiesības atteikties no uzņēmuma pārejas. Saskaņā ar EST spriedumu *Temco* lietā<sup>40</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 vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu (DL 114. pants).<sup>41</sup> Šāda vienošanās ir līdzvērtīga darba devēja uzteikumam uzņēmuma pārejas procesā.

Iepriekš minētais 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.

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 samaksas noteikumiem, t. i., 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 pāņākt sev labvēlīgāku darba un tā samaksas noteikumu ietveršanu darba līgumā, bet gan *darba devēja kā saimnieciski spēcīgākā līdzēja brīvību* noteikt („vienpusēji diktēt”) darba līguma saturu.<sup>42</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>43</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 un *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>44</sup>

Latvijas kā Eiropas Savienības dalībvalsts kompetence ir noteikt, kas notiek, ja 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>45</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 noteicējuma 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.

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 ceturtais daļas prasību par iepriekšējā koplīguma pāreju. Šeit kā pozitīvs piemērs minams SIA „Lattelekom”, kas veiksmīgi realizēja šo DL noteikumu attiecībā uz koplīgumu sadarbībā ar Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrību.<sup>46</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>47</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>48</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 šis darba tiesību institūts ir padziļināti jāanalizē, 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 par darba samaksu) attiecināšana uz pārņemtajiem darbiniekiem. Piemēram, *Oy Liikenne*<sup>49</sup> lietā un daudzās citās lietās.



## 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 apmērā – attiecībā uz pensijām un pabalstiem.

## 3. Otrā pamatnostādne: darba devēja uzteikuma aizliegums saistībā ar uzņēmuma pāreju

Atbilstoši DL 118.(5.) pantam uzņēmuma pāreja pati par sevi nevar būt par pamatu darba devēja uzteikumam. Šis aizliegums 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 izraisīt uzņēmēja, iestādes vai dienesta ražošanas nepieciešamības dēļ”.*

Minētās SDO konvencijas 5. pants un SDO rekomendācijas Nr. 166 4. pants uzskaita aizliegtos atļaušanas pamatus, kuri jāievēro arī uzņēmuma pārejas procesā (piemēram, piederība arodbiedrībai, rase, ādas krāsa, dzimums, ģimenes stāvoklis utt.).

Iepriekš minētais nenozīmē absolūtu darbinieku atļaušanas aizliegumu uzņēmuma pārejas procesā, jo darba devējs tiesīgs uzteikt darba līgumu, ja šāds uzteikums ir pamatots ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīgu pasākumu veikšanu uzņēmumā – tā sauktais objektīvais uzteikums. Šo normu tiesību doktrīnā dēvē par pretrunīgu.<sup>50</sup> Darba devēja uzteikums ir vienpusējs gribas izteikums, kuru izsakt 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 tādu jautājumu risināšanā, kas saistīti ar uzņēmēj sabiedrības izpildinstitūcijas (par kādu atzīstama valde) izveidošanu. 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 darba līguma esamību vai neesamību vērtē nacionālā tiesa. Tāpēc ir nepieciešams izpētīt sīkāk uzteikuma pieļaujamību un nepieļaujamību pirms uzņēmuma pārejas brīža, pēc tā 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

ieneslu dēļ. Parasti darba devēja uzteikumi pirms uzņēmuma pārejas netiek uzskatīti par DL 118. panta piektās daļas un Pārejas direktīvas noteikumu pārkāpumu.<sup>51</sup>

Tomēr šāda pieeja ļautu uzteikt uzņēmuma nodevējam darba līgumus, kas ir pretēji Pārejas direktīvas virsmērķim – turpināt nodarbinātību ar tādiem pašiem noteikumiem. Tas dotu iespēju uzņēmuma nodevējam īsi pirms uzņēmuma pārejas atlaist darbiniekus, un uzņēmuma ieguvējs savukārt tos varētu pieņemt atpakaļ darbā ar sliktākiem noteikumiem. Lielbritānijas tiesu prakse<sup>52</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>53</sup> Arī EST *Bork* lietā ir mēģinājusi izskaust šādas sliktās prakses iespējas.<sup>54</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 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>55</sup>

Vērtējot uzņēmuma kategorijas no darba devēja uzteikuma uzņēmuma pārejas laikā, nedrīkst šim uzņēmuma pietiekami formāli un matemātiski. Pat noslēgta vienošanās starp darbinieku un darba devēju par darba tiesisko attiecību izbeigšanu (DL 114. pants) var būt pēc būtības uzteikums, 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, ka

*„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 pilāriem – automātisku darba līgumu pāreju – un būtu lielisks veids, kā cīnīties pret uzspiestu vienošanos, ko grib panākt darba devējs, vai pat pret darbinieka atlūgumiem,<sup>56</sup> ko darbinieks nereti paraksta psiholoģiska spiediena un ietekmes dēļ. Protams, arī šī analogija ir piemērojama saprātīgi faktiskos apstākļos, lai neliegtu patiesas vienošanās vai citus darba tiesisko attiecību izbeigšanas veidus. Nereti ilggadēji darbinieki, kuri ir emocionāli piesaistīti uzņēmuma nodevējam, nemaz nevēlas pāriet uz citu uzņēmumu vai nav spējīgi apgūt nepieciešamās iemaņas, un darbs viņiem 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 sociālajām garantijām, var secināt, vai šī vienošanās ir pievilcīga darbiniekam vai nav. Praksē skaļu rezonansi guvušas tā saucamās „zelta izpletņa” vienošanās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar darbiniekiem. Šādas 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 ekonomisko iemeslu formulējums ir pretrunīgs un pārāk plašs izņēmumam 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 darbinieku 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 – t. i., 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 *Bork*<sup>57</sup> un *Dethier*<sup>58</sup> lietā ir noteikusi, ka par netaisnīga un prettiesiska darba devēja uzteikuma sekām atbild uzņēmuma ieguvējs. EST *Martin*<sup>59</sup> lietā atzina, ka uzņēmuma ieguvējs nav tiesīgs piedāvāt darbiniekam sliktākus darba līguma noteikumus nekā uzņēmuma nodevējs.

### 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>60</sup> uzteikums, un no atsevišķiem autoriem šis izņēmums ir izpelnījies pamatoti lielu kritiku,<sup>61</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 nav iespējams izvēlēties alternatīvus risinājumus. EST *Commission v. Belgium*<sup>62</sup> lietā atzina, ka dalībvalstis nedrīkst izmantot šo izņēmumu kā līdzekli, lai vājinātu darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmuma pārejā.

#### 3.3.1. Saimnieciskas izmaiņas

Jāpiekrīt Lielbritānijas tiesību zinātniecei K. Bārnardei (*C. Barnard*)<sup>63</sup> par to, ka EST ir devusi pārāk skopu skaidrojumu par 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 lietojams 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 izmainītas, bet daļa funkciju tiek turpinātas, ir jāpārņem attiecīgā daļa darbinieku, bet attiecībā uz pārējiem laikus jāparedz šādas izmaiņas un iespēju robežās jāpārkvalificē darbinieki, lai apgūtu nepieciešamās jaunās darba iemaņas. 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 uzlabošana. 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, bet mūsdienās to visu veic iekārtas, kā arī datori – pirmais dators bija nesalīdzināmi lielāks nekā mūsdienu klēpjdatore, un tam vajadzēja daudz cilvēku, kas to apkalpo. Mūsdienu portatīvie datori ir ieliekami vidēja izmēra rokassomā, un parastās funkcijas lietotājs var veikt pats. Jauno tehnoloģiju ziņā sevi apliecinājušas 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 samazināts darbinieku skaits vai pat atlaists kolektīvs.

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 loku, sākot ar komercietisku darījumu par aktīvu iegādi, intelektuālā īpašuma tiesībām un investīcijām, beidzot ar nepieciešamo zināšanu un iemaņu kompleksu, kas ietver apmācītu un kvalificētu darbinieku pāreju.<sup>64</sup> Zināšanu ekonomika norāda, ka galvenais elements tajā ir zināšanas un prasme tās lietot, ko pagaidām spēj tikai cilvēks.

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, un atbilstoši tām ir iespējams darba devēja uzteikums.<sup>65</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.

## Kopsavilkums

Apkopojot iepriekš minēto, jāsecina, ka uzņēmuma pārejas institūts Latvijas darba tiesībās ir mazatpazīts, bet praksē šobrīd darbiniekiem nepieciešama darba tiesisko attiecību kvalitātes saglabāšana. Vēlreiz jāuzsver, ka uzņēmuma pāreja ir viens no veidiem, kā īstenot 2010. gada 3. marta Eiropas Komisijas stratēģiju „Eiropa 2020”<sup>66</sup> un paaugstināt nodarbinātības līmeni Latvijā. Tāpēc visbūtiskākā ir aizsardzība pret netaisnīgiem darba līguma grozījumiem un darba devēja nepamatotu uzteikumu. Tādēļ jāpiekrīt Lielbritānijas darba tiesību ekspertiem,<sup>67</sup> kuri izšķir divas pazīmes netaisnīga darba devēja uzteikuma prezumpcijai:

- 1) uzteikums saistīts ar uzņēmuma pāreju;
- 2) uzteikums ārpus ekonomiskiem, tehnoloģiskiem un organizatoriskiem iemesliem.

Atbilstoši šai prezumpcijai jebkurš uzteikums, kas ir ārpus ekonomiskiem iemesliem un darbinieka spējām un veselības vai kam 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>68</sup> un DL 118. panta piektajai daļai ir kvalificējama kā automātiski netaisnīgs darba devēja uzteikums.

## Izmantoto avotu saraksts

### Tiesību literatūra

#### Latviešu valodā

1. *Balodis, K.* Ievads civiltiesībās. Rīga: Zvaigzne ABC, 2007.
2. *Bojārs, J.* Starptautiskās publiskās tiesības II. Rīga: Zvaigzne ABC, 2006.
3. *Gailums, I.* Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 1. grāmata (A un B daļa). Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, 2002.
4. *Muceniņš, P.* Sociālā likumdošana (Pirmā puse). Rīga: LU Studentu padomes grāmatnīcas izdevums, 1934.
5. *Reich, N.* sadarbībā ar *Godaru, K.* un *Vasiljevu, K.* Izprotot Eiropas Savienības tiesības. Kopienas tiesību mērķi, principi un metodes. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2004.
6. *Repšs, A.* Uzņēmuma pāreja citai personai un darbinieku tiesību aizsardzība. *Jurista vārds*, Nr. 9 (314), 2004, 9. marts.
7. *Ruķers, M.* Fizisko personu datu aizsardzības likuma komentāri. Rīga: Erante, 2008, 26.–30. lpp.
8. *Ulmane, V.* Darba tiesības. Rīga: Biznesa augstskola Turība, 2003.

#### Angļu valodā

1. *Barnard, C.* EC Employment Law. Oxford University Press, 2006. The 3<sup>rd</sup> edition, p. 636.
2. *Blanpain, C.* Engels, VIIth and revised edition, Kluwer Law International, The Hague, London, Boston, 2001, p. 171.
3. *Catherine, B.* EC Employment Law, United Kingdom, John Wiley & Sons Ltd, 1996, para 7.6., figure 7.1.
4. *Beck, C. H., Sakkoulas, Ant. N.* Employment & Labour Law in Germany. The 2<sup>nd</sup> edition, p. 46.
5. Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economy, edited by R. Suddards, Hammond. Transfer of Undertakings: Legal Essentials. London: Institute of Personnel and Development, 1999, p. 4. Sk. arī EST 2002. gada 24. janvāra spriedums lietā C-51/00 *Temco Service Industries SA v Samir Imzilyen and Others*, ECR 2002, p. I-969.
6. *Elias, P.* The Transfer of Undertakings: A reluctantly acquired Right (1982) 3 Company Lawyer 147, 156. Acquired Rights, Creditors Rights, Freedom of Contract, and Industrial Democracy (1989) 9 YEL, 21 and 47.
7. *Freedland, M.* The Personal Employment Contract. Oxford Monographs on Labour Law. Oxford University Press, 2006.
8. 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, p. 257–259.
9. *Kühl, C.* Betriebübergang in Mittel-, Ost- und Südosteuropa. Bayme – Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e. V., Klauber, T. Betriebübergang Lettland. München, 2007.
10. *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.
11. Managing Business Transfers: TUPE and Takeovers, Mergers and Outsourcing, ed. Fairclough, M. The 2<sup>nd</sup> edition. Tottel Publishing, 2007, p. 80–81.
12. *McMullen, J.* Business Transfers & Employee Rights. Butterworth & Co, 1987, p. 2.
13. *Murray, J.* Transnational Labour Regulation: The ILO and EC Compared. The Hague, London, Boston, Kluwer Law International, 2001.
14. *Nielsen, R.* European Labour Law. DJOF – Copenhagen, 2000, p. 142.
15. *Roger, B.* European Labour Law. Austin, Boston, Chicago, New York, The Netherlands: Kluwer Law International: Wolters Kluwer: Law & Business, 2008.
16. *Watson, P.* EU Social and Employment Law Policy and Practice in an Enlarged Europe. Oxford University Press, 2009.

### Tiesību normatīvie akti

1. Darba likums: LR likums. *Latvijas Vēstnesis*, Nr. 105 (2492), 2001, 6. jūlijs.
2. Civillikums: LR likums. Ceturtā daļa. Saistību tiesības, stājas spēkā 01.03.1993.
3. Komerclikums: LR likums. *Latvijas Vēstnesis*, Nr. 58/160 (2069/20710), 2000, 4. maijs.
4. Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006/246. Employment Law Statutes 2009–2010 by Nairns, J. Routledge: Taylor Francis group, 2010.

## Latvijas tiesu prakse

1. LR AT Senāta Civillietu departamenta 2010. gada 10. februāra spriedums lietā SKC-309.
2. 2010. gada 3. jūnija Bauskas rajona tiesas spriedums lietā C100421/10 (iesniegta apelācijas sūdzība).

## Eiropas Savienības tiesas judikatūra

1. EST 1986. gada 18. marta spriedums lietā 24/85 *Jozef Maria Antonius Spijkers v Gebroeders Benedik Abattoir CV et Alfred benedik en Zonen BV*.
2. EST 1986. gada 10. jūlija spriedums lietā 235/84 *Commission of the European Communities v Italian Republic*, ECR 1986, p. 2291.
3. EST spriedums lietā 37/84 *Commission v Belgium*, ECR 1986, p. 1247.
4. 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, p. 3057.
5. 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, p. 3057.
6. EST 1992. gada 19. maija spriedums lietā C-29/91 *Dr. Sophie Redmond Stichting v Hendrikus Bartol and others*, ECR 1992, p. I-3189.
7. 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.
8. EST 1996. gada 7. marta spriedums apvienotajās lietās C-171/94 un C-172/947 *Albert Merckx and Patrick Neuhuys v Ford Motors Company Belgium SA*, ECR 1996, p. I-125.
9. EST 1998. gada 12. marta spriedums lietā C-319/94 *Jules Dethier Équipement SA v Jules Dassy and Sovam SPRL*, ECR 1998, p. I-1061.
10. 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*.
11. 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, p. I-5755.
12. EST 2001. gada 25. janvāra spriedums lietā C-172/99 *Oy Liikenne Ab v Pekka Liskojärvi and Pentti Juntunen*, ECR 2001, p. I-745.
13. EST 2002. gada 24. janvāra spriedums lietā C-51/00 *Temco Service Industries SA v Samir Imzilyen and Others*, ECR 2002, p. I-969, para 28.
14. EST 2003. gada 6. novembra spriedums lietā C-4/01 *Serene Martin and Others v South Bank University*.

## Citi materiāli

1. 2011. gada 26.–30. janvāra Pasaules Ekonomikas foruma materiāli Šveicē, Davosā. Sk. arī *Blanpain, R. Flexicurity in a Global Economy*.
2. Eiropas Komisijas 2010. gada 3. marta paziņojums COM(2010) EIROPA 2020 stratēģija gudrai, ilgtspējīgai un integrējošai izaugsmei. 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) [sk. 27.01.2011.].
3. Study on the application of Directive 2001/23/EC to cross-border transfers of undertakings [CMS 2006]. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=208>, p. 21.
4. 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.

## Atsauces

- <sup>1</sup> Atziņa no 2011. gada 26.–30. janvāra Pasaules Ekonomikas foruma Šveicē, Davosā. Sk. arī *Blanpain, R. Flexicurity in a Global Economy*.
- <sup>2</sup> Eiropas Komisijas 2010. gada 3. marta paziņojums COM(2010) EIROPA 2020 stratēģija gudrai, ilgtspējīgai un integrējošai izaugsmei. 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) [sk. 27.01.2011.].
- <sup>3</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>4</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, p. 3057.

- <sup>5</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>6</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 3<sup>rd</sup> edition, p. 636–637.
- <sup>7</sup> *Barnard, C.* *EC Employment Law*. Oxford University Press, 2006. The 3<sup>rd</sup> edition, p. 637.
- <sup>8</sup> *McCormack v Scottish Coal Co Ltd* [2005], CSIH 68 IH.
- <sup>9</sup> Repšs, A. Uzņēmuma pāreja citai personai un darbinieku tiesību aizsardzība. *Jurista vārds*, Nr. 9 (314), 2004, 9. marts.
- <sup>10</sup> EST 2002. gada 24. janvāra spriedums lietā C-51/00 *Temco Service Industries SA v Samir Imzilyen and Others*, ECR 2002, p. I-969.
- <sup>11</sup> *Catherine, B.* *EC Employment Law*, United Kingdom, John Wiley & Sons Ltd, 1996, para 7.6., figure 7.1.
- <sup>12</sup> *Beck, C. H., Sakkoulas, Ant. N.* *Employment & Labour Law in Germany*. The 2<sup>nd</sup> edition, p. 46.
- <sup>13</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>14</sup> *Kühl, C.* *Betriebübergang in Mittel-, Ost- und Südosteuropa*. Bayme – Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e.V., Klauberg, T. *Betriebübergang Lettland*. München, 2007, S. 155.
- <sup>15</sup> Turpat.
- <sup>16</sup> *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economy*, edited by Blainpain, R., Engels, C. VIIth and revised edition, Kluwer Law International, The Hague, London, Boston, 2001, p. 171.
- <sup>17</sup> 2000. gada 23. marta Saeimas likums.
- <sup>18</sup> Sk. sīkāk *Ruķers, M.* *Fizisko personu datu aizsardzības likuma komentāri*. Rīga: Erante, 2008, 26.–30. lpp.
- <sup>19</sup> *Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006/246*. *Employment Law Statutes 2009–2010* by Nairns, J. Routledge: Taylor Francis group, 2010, p. 422–438.
- <sup>20</sup> Prettiesisks ir tāds uzteikums, kas saistīts vienīgi ar uzņēmuma pāreju.
- <sup>21</sup> Komerclikums: LR likums. *Latvijas Vēstnesis*, Nr. 58/160 (2069/20710), 2000, 4. maijs.
- <sup>22</sup> Repšs, A. Uzņēmuma pāreja citai personai un darbinieku tiesību aizsardzība. *Jurista Vārds*, Nr. 9 (314), 2004, 9. marts.
- <sup>23</sup> EST 2003. gada 6. novembra spriedums lietā C-4/01 *Serene Martin and Others v South Bank University*.
- <sup>24</sup> Kā atzīts Pasaules Veselības organizācijā – ieteicamais ilgums ir līdz bērna 1,5 gadu vecumam, tomēr tas ir ļoti individuāli.
- <sup>25</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.
- <sup>26</sup> *Plaviņš, J.* Kā interpretēt Darba likuma 98. pantu. *Jurista Vārds*, Nr. 18 (251), 2002, 10. septembris.
- <sup>27</sup> Turpat.
- <sup>28</sup> Sk. LR AT Senāta Civillietu departamenta 2010. gada 10. februāra spriedumu lietā SKC-309.
- <sup>29</sup> LR AT Senāta Civillietu departamenta 2010. gada 10. februāra spriedumu lietā SKC-309.
- <sup>30</sup> *Plaviņš, J.* Kā interpretēt Darba likuma 98. pantu. *Jurista Vārds*, Nr. 18 (251), 2002, 10. septembris.
- <sup>31</sup> Study on the application of Directive 2001/23/EC to cross-border transfers of undertakings [CMS 2006]. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=208>, p. 21.
- <sup>32</sup> *Murray, J.* *Transnational Labour Regulation: The ILO and EC Compared*. The Hague, London, Boston, Kluwer Law International, 2001, p. 13.
- <sup>33</sup> Turpat.
- <sup>34</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.
- <sup>35</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, p. I-125.
- <sup>36</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*.



- <sup>37</sup> 2010. gada 3. jūnija Bauskas rajona tiesas spriedums lietā C100421/10. Šobrīd par lietu iesniegta apelācijas sūdzība Zemgales apgabaltiesā, kura to izskatīja 2011. gada 10. martā.
- <sup>38</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, p. I-5755.
- <sup>39</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>40</sup> EST spriedums *Temco* lietā C-51/00, para 37.
- <sup>41</sup> Sk. promocijas darba III nodaļā tiesu prakses analīzi (E. Tenteres lietu).
- <sup>42</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, 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>43</sup> *McMullen, J.* Business Transfers & Employee Rights. Butterworth & Co, 1987, p. 2.
- <sup>44</sup> *Freedland, M.* The Personal Employment Contract. Oxford Monographs on Labour Law. Oxford University Press, 2006, p. 508–509.
- <sup>45</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.
- <sup>46</sup> *Blanpain, R.* European Labour Law. Austin, Boston, Chicago, New York, The Netherlands: Kluwer Law International: Wolters Kluwer: Law & Business, 2008, p. 166.
- <sup>47</sup> EST 1986. gada 10. jūlija spriedums lietā 235/84 *Commission of the European Communities v Italian Republic*, ECR 1986, p. 2291.
- <sup>48</sup> *Nielsen, R.* European Labour Law. DJOF – Copenhagen, 2000, p. 142.
- <sup>49</sup> EST 2001. gada 25. janvāra spriedums lietā C-172/99 *Oy Liikenne Ab v Pekka Liskojärvi and Pentti Juntunen*, ECR 2001, p. I-745.
- <sup>50</sup> *Bojārs, J.* Starptautiskās publiskās tiesības II. Rīga: Zvaigzne ABC, 2006, 506. lpp. Sk. arī *Reich, N.* sadarbībā ar *Godaru, K.* un *Vasiljevu, K.* Izprotot Eiropas Savienības tiesības. Kopieniu tiesību mērķi, principi un metodes. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2004, 245. lpp.
- <sup>51</sup> *Managing Business Transfers: TUPE and Takeovers, Mergers and Outsourcing*, ed. Fairclough, M. The 2<sup>nd</sup> edition. Tottel Publishing, 2007, p. 80–81.
- <sup>52</sup> *Lieta Lister v Forth Dry Dock and Engineering Co*, [1989] IRLR 161 HL.
- <sup>53</sup> *TUPE Regulations (2006/246)*, 4. panta trešā daļa.
- <sup>54</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, p. 3057.
- <sup>55</sup> EST 2002. gada 24. janvāra spriedums lietā C-51/00 *Temco Service Industries SA v Samir Imzilyen and Others*, ECR 2002, p. I-969, para 28.
- <sup>56</sup> Darbinieka uzteikums (DL 100. pants).
- <sup>57</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, p. 3057.
- <sup>58</sup> EST 1998. gada 12. marta spriedums lietā C-319/94 *Jules Dethier Équipement SA v Jules Dassy and Sovam SPRL*, ECR 1998, p. I-1061.
- <sup>59</sup> EST 2003. gada 6. novembra spriedums lietā C-4/01 *Serene Martin and Others v South Bank University*.
- <sup>60</sup> Angļu valodā – economic, technical and organizational reasons.
- <sup>61</sup> *Elias, P.* The Transfer of Undertakings: A reluctantly acquired Right (1982) 3 Company Lawyer 147, 156. Acquired Rights, Creditors Rights, Freedom of Contract, and Industrial Democracy (1989) 9 YEL, 21 and 47.
- <sup>62</sup> EST spriedums lietā 37/84 *Commission v Belgium*, ECR 1986, p. 1247, para 17.
- <sup>63</sup> *Barnard, C.* EC Employment Law. Oxford University Press, 2006. The 3<sup>rd</sup> edition, p. 636.
- <sup>64</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, p. 257–259.
- <sup>65</sup> Atbilstoši Pārejas direktīvas 4. panta 1. punkta otrajam teikumam „šis noteikums [darba devēja uzteikuma aizliegums] nekavē atlaišanu, ko izraisa darbaspēka izmaiņas ekonomisku, tehnisku vai organizatorisku iemeslu dēļ”. Līdzīgi pasākumi ir Latvijas tiesību nepieļaujams jaunievedums.

<sup>66</sup> Eiropas Komisijas 2010. gada 3. marta paziņojums COM(2010) EIROPA 2020 stratēģija gudrai, ilgtspējīgai un integrējošai izaugsmei. 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) [sk. 27.01.2011.].

<sup>67</sup> *Watson, P.* EU Social and Employment Law Policy and Practice in an Enlarged Europe. Oxford University Press, 2009, p. 165.

<sup>68</sup> Turpat.

## Summary

*The aim of this Article is to analyse the legal situation of Latvia in regards to the transfer of undertakings rules, using a comparative approach with the Council's Directive 2001/23/EC on the approximation of laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses and its interpretation in the European Union Court jurisprudence.*