



## **IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ**

ESF projekts 'Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana'

4.2.aktivitāte 'Normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze'  
Eiropas Savienības normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze

2014.gada jūnija ziņojums

## **Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2011.-2013.gadā. IV daļa**

Rīga, 2014.gads

---

Šis ziņojums ir veidots ar Eiropas Savienības Eiropas Sociālā fonda finansiālu atbalstu. Par ziņojuma saturu atbild Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība.

## **Saturs**

1.Ievads.....	3
2. Eiropas Savienības Tiesas prakse saistībā ar personu ar invaliditāti tiesību aizsardzību .....	4
3. Eiropas Savienības Tiesas prakse saistībā ar darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu maksātnespējas gadījumā .....	16
4. Eiropas Savienības Tiesas prakse saistībā ar darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu pārejas gadījumā .....	27
5. Secinājumi.....	38

## 1. Ievads

Ņemot vērā Eiropas Savienības tiesību, tostarp Eiropas Savienības Tiesas (Tiesa) veiktās interpretācijas, pieaugošo ietekmi uz Latvijas darba tiesībām, kā arī pašreiz notiekošās Darba likuma grozījumu izskatīšanas diskusijas, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība uzskata, ka ir būtiski informēt savus biedrus par jaunākajiem Tiesas spriedumiem darba tiesību jomā. Lai sniegtu Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības juristiem iespēju iepazīties ar aktualitātēm Tiesas atziņās, atsevišķos ziņojumos 2014.gadā tiek apkopotas Tiesas spriedumos iekļautās atziņas par noteiktiem tematiskiem jautājumiem.

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības 2014.gada marta ziņojums „*Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2011.-2013.gadā. I daļa*”<sup>1</sup> ietvēra Tiesas spriedumu apkopojumu par darba laika un nepilna darba laika līgumu jautājumiem. 2014.gada aprīļa ziņojumā „*Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2011.-2013.gadā. II daļa*”<sup>2</sup> tika atspoguļota Tiesas prakse par līgumu uz noteiktu laiku jautājumiem. Savukārt 2014.gada maija ziņojums „*Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2011.-2013.gadā. III daļa*”<sup>3</sup> informēja par Tiesas galvenajām atzinām diskriminācijas aizlieguma jautājumā.

Šī ziņojuma tēma ir spriedumi laika periodā no 2011.gada līdz 2013.gadam saistībā ar personu ar invaliditāti tiesībām, kā arī atsevišķiem jautājumiem par darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmuma pārejas un darba devēja maksātnespējas gadījumā. Ziņojums ietver īsu spriedumu faktisko apstākļu izklāstu, Tiesas analīzes būtiskākos punktus un Tiesas atziņas par attiecīgo jautājumu. Secinājumos ir apkopotas galvenās Tiesas atziņas.

<sup>1</sup> 2014.gada marta ziņojums „*Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2011.-2013.gadā. I daļa*.” Pieejams: [http://www.lbas.lv/upload/stuff/201404/ecj\\_labour.law\\_part.i\\_mickevica.31.03.2014\\_final.pdf](http://www.lbas.lv/upload/stuff/201404/ecj_labour.law_part.i_mickevica.31.03.2014_final.pdf).

<sup>2</sup> 2014.gada aprīļa ziņojums „*Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2011.-2013.gadā. II daļa*.” Pieejams: [http://www.lbas.lv/upload/stuff/201405/ecj\\_labour.law\\_part.ii\\_mickevica.30.04.2014.pdf](http://www.lbas.lv/upload/stuff/201405/ecj_labour.law_part.ii_mickevica.30.04.2014.pdf).

<sup>3</sup> 2014.gada maija ziņojums „*Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2011.-2013.gadā. III daļa*.” Pieejams: [http://www.lbas.lv/upload/stuff/201407/ecj\\_labour.law\\_part.iii\\_mickevica.30.05.2014\\_final.pdf](http://www.lbas.lv/upload/stuff/201407/ecj_labour.law_part.iii_mickevica.30.05.2014_final.pdf).

## **2. Eiropas Savienības Tiesas prakse saistībā ar personu ar invaliditāti tiesību aizsardzību**

Apskatāmajā laika posmā Tiesa ir pieņēmusi divus spriedumus saistībā ar personu ar invaliditāti tiesībām, ko paredz Padomes 2000.gada 27.novembra Direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju<sup>4</sup> (Direktīva 2000/78/EK).

Informācija par Direktīvu 2000/78/EK tika sniegta iepriekšējā - 2014.gada maija - ziņojumā. Savukārt saistībā ar personu ar invaliditāti tiesību aizsardzību ir jāatzīmē, ka Direktīvas 2000/78/EK preambulas 16. un 17.apsvērumā ir noteikts, ka tādu pasākumu nodrošināšana, kuru mērķis ir ievērot personu ar invaliditāti vajadzības darbavietā, ir svarīga loma, lai cīnītos pret diskrimināciju invaliditātes dēļ. Direktīva neparedz pieņemt darbā, paaugstināt amatā, saglabāt darbā vai izglītēt tādu personu ar invaliditāti, kas nav kompetenta, nespēj un nevar izpildīt galvenos attiecīgā amata uzdevumus vai attiecīgi izglītoties, nesamērīgi neapgrūtinot darba devēju ar pienākumu nodrošināt jebkurai personai ar invaliditāti darbavietu. Vienlaikus Preambulas 20.apsvērums paredz, ka būtu jāparedz pienācīgi, proti, efektīvi un praktiski pasākumi, lai darba vietu pielāgotu invalīdiem, piemēram, pielāgotu telpas un iekārtas, darba laiku, uzdevumu sadali vai izglītības un integrācijas resursu nodrošināšanu.

Direktīvas 2000/78/EK 5.pants regulē dalībvalstu pienākumu diskriminācijas invaliditātes dēļ novēršanai. Tas paredz, ka, lai garantētu vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu pret invalīdiem, ir jānodrošina saprātīga darbavietas izveidošana. Tas nozīmē, ka darba devēji, ja tas vajadzīgs konkrētā gadījumā, veic atbilstīgus pasākumus, lai invalīds varētu dabūt darbu, strādāt vai tikt paaugstināts amatā, vai iegūt profesionālo izglītību, ja vien šādi pasākumi neuzliek neproporcionālu slogu darba devējam. Šis slogs nav neproporcionāls, ja to pietiekami izlīdzina ar pasākumiem, kas pastāv attiecīgās dalībvalsts invaliditātes politikā.

---

<sup>4</sup> 2000.gada 27.novembra Padomes Direktīva 2000/78/EK ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju.  
Pieejama:[http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/employment\\_rights\\_and\\_work\\_organisation/c10823\\_lv.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/c10823_lv.htm).

Savos spriedumos Tiesa analizēja invaliditātes jēdzienu, pielāgošanas pasākumu saturu, tostarp darba laika pielāgošanu, sociālā nodrošinājuma regulējuma, kas samazina pabalstu apmēru darbiniekiem, kuriem ir iespēja saņemt invaliditātes pensiju, atbilstību diskriminācijas aizlieguma principam.

### **Lietā C- 152/11 *Johann Odar pret Baxter Deutschland GmbH***

Lietā C-152/11 *Johann Odar pret Baxter Deutschland GmbH*<sup>5</sup> Tiesa analizēja diskriminācijas aizliegumu vecuma un invaliditātes dēļ saistībā ar sociālo plānu, kurā ir paredzēts samazināt atlaišanas pabalsta apmēru, kas tiek izmaksāts darbiniekiem ar invaliditāti.

#### **Lietas faktiskie apstākļi**

Vācijas Vispārējais likums par vienlīdzīgu attieksmi (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*) nosaka atšķirīgas attieksmes, kas balstīta uz rasi vai etnisko piederību, dzimumu, reliģiju vai uzskatiem, invaliditāti, vecumu vai seksuālo orientāciju, aizliegumu. Likums paredz, ka atšķirīga attieksme vecuma dēļ ir atļauta, ja tā ir objektīva, saprātīga un pamatota ar likumīgu mērķi. Šā mērķa sasniegšanas līdzekļiem ir jābūt piemērotiem un vajadzīgiem. Atbilstoši likumam atšķirīga attieksme cita starpā var ietvert diferenciāciju attiecībā uz sociālajos plānos noteiktajiem pabalstiem, ja puses (darba devējs un darbinieku padome) ir noteikušas atlaišanas pabalsta regulējumu, saskaņā ar kuru diferenciācija notiek pēc vecuma vai uzņēmumā nostrādātā laika un kurā acīmredzami ir ņemtas vērā galvenokārt no vecuma atkarīgās iespējas no jauna atrast darbu darba tirgū, samērā būtisku uzsvāru liekot uz vecumu, vai ja sociālajā plānā noteiktos pabalstus nepiešķir nodarbinātajiem, kuri ir finansiāli nodrošināti, jo viņiem konkrētajā gadījumā pēc bezdarbnieka pabalsta saņemšanas ir tiesības uz pensiju.<sup>6</sup>

Savukārt *Baxter* ar grupas darbinieku padomi noslēgtais profesionālā sociālā nodrošinājuma plāns un papildus sociālais plāns paredz, ka darbiniekiem, kas ir

<sup>5</sup> Tiesas 2012.gada 6.decembra spriedums lietā C- 152/11 *Johann Odar pretBaxter Deutschland GmbH*.

<sup>6</sup> Lietā C- 152/11 [9]-[15].

vecāki par 54 gadiem un kuri tiek atlaisti no darba ekonomiska iemesla dēļ, ir paredzētas tiesības uz pabalsta summu, ko aprēķina atbilstoši pirmajam iespējamajam pensionēšanās datumam, pretēji standarta aprēķina metodei, saskaņā ar kuru šāds pabalsts ir atkarīgs no darba stāža uzņēmumā.<sup>7</sup>

Prasītājs J.Odar, kas bija atzīts par personu ar smagu invaliditāti, kopš 1979.gada ieņēma amatu *Baxter*. 2009.gadā I.Odar nolēma izbeigt darba attiecības, kad puses bija vienojušās, ka šī aiziešana no amata nesamazinās viņa tiesības uz pabalstu.

Atbilstoši Vācijas pensijas apdrošināšanas sistēmai J.Odar bija tiesības uz diviem pensiju pabalstiem, proti, tiesības saņemt parasto vecuma pensiju 65 gadu vecumā, sākot no 2015.gada, kā arī tiesības uz pensiju sakarā ar smagu invaliditāti, sasniedzot pilnus 60 gadus, - sākot ar 2010.gadu.<sup>8</sup> Taču *Baxter* J.Odar izmaksāja minimālo garantēto summu, kas bija puse no tā, kas viņam pienāktos.<sup>9</sup> J.Odar uzskatīja, ka paredzētais pabalsta aprēķina veids viņam ir nelabvēlīgs viņa vecuma un invaliditātes dēļ un apstrīdēja profesionālā sociālā nodrošinājuma plāna noteikumu atbilstību diskriminācijas aizlieguma principam.

Vācijas tiesa (*Arbeitsgericht München*) uzdeva Tiesai jautājumu, vai Direktīvas 2000/78/EK normas ir jāinterpretē tādējādi, ka tās nepieļauj tādu uzņēmuma profesionālās sociālā nodrošinājuma sistēmas tiesisko regulējumu, kurā darbiniekiem, kas ir vecāki par 54 gadiem un kuri tiek atlaisti no darba ekonomiska iemesla dēļ, ir paredzētas tiesības uz pabalsta summu, ko aprēķina atbilstoši pirmajam iespējamajam pensionēšanās datumam, pretēji standarta aprēķina metodei, saskaņā ar kuru pabalsts balstās uz darba stāžu uzņēmumā, tādējādi izmaksātais pabalsts ir mazāks par to pabalstu, kurš tiek aprēķināts pēc šīs standartformulas, bet tas tomēr ir vismaz puse no šī pēdējā, un kurā, izmantojot šo citu aprēķina metodi, tiek ņemta vērā iespēja saņemt invaliditātes dēļ izmaksāto priekšlaicīgo vecuma pensiju.<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> Lieta C-152/11 [9]-[15].

<sup>8</sup> Lieta C-152/11 [16]-[18].

<sup>9</sup> Par konkrētiem pabalstu aprēķiniem un piemērotām formulām skat sprieduma [14],[15],[18].

<sup>10</sup> Lieta C-152/11 [22], [55].

Ņemot vērā to, ka šī ziņojuma temats ir personu ar invaliditātes tiesības Direktīvas 2000/78/EK kontekstā, netiks analizēti Tiesai uzdotie jautājumi un Tiesas atbildes saistībā ar diskrimināciju vecuma dēļ.

## **Tiesas analīze un secinājumi**

Atbildot uz jautājumu, Tiesa norādīja, ka atlaišanas pabalsta summa, ko izmaksā attiecīgajam darbiniekam, ir samazināta, ņemot vērā pirmo iespējamo pensionēšanās datumu, kas var būt arī priekšlaicīgā pensionēšanās. Savukārt tiesību uz vecuma pensiju piešķiršana ir atkarīga no minimālā vecuma nosacījuma, un šis vecums ir atšķirīgs personām ar smagu invaliditāti - darbinieki ar smagu invaliditāti, var saņemt priekšlaicīgu pensiju agrākā vecumā, proti, 60 gados un nevis 63 gados, kā tas ir darbiniekiem bez invaliditātes. Apstākļi, ka aprēķins tiek veikts atbilstoši pensionēšanās vecumam, izraisa to, ka darbinieki ar smagu invaliditāti attiecīgi saņem mazāku atlaišanas pabalstu, un tas notiek viņu smagās invaliditātes dēļ.<sup>11</sup> Tādējādi profesionālā sociālā nodrošinājuma plāns ietver atšķirīgu attieksmi, kura netieši pamatojas uz invaliditātes kritēriju Direktīvas 2000/78/EK izpratnē.

Tālāk Tiesa pārbaudīja, vai darbinieki ar smagu invaliditāti, kuri ir pensijas vecumam tuvu esošā vecuma grupā, atrodas salīdzināmā situācijā ar to, kurā atrodas šīs pašas vecuma grupas darbinieki bez invaliditātes. Vācijas valdība tiesvedības ietvaros norādīja, ka šīs divas darbinieku grupas atrodas sākotnēji divās objektīvi atšķirīgās situācijās saistībā ar viņu tiesībām saņemt pensiju. Savukārt Tiesa secināja, ka darbinieki, kas pieder pensijas vecumam tuvu esošai vecuma grupai, ir līdzīgā situācijā ar tiem darbiniekiem, uz kuriem attiecas sociālais plāns, jo viņu darba tiesiskās attiecības ar darba devēju beidzas tā paša iemesla dēļ un tādos pašos apstākļos. Darbiniekiem ar smagu invaliditāti piešķirtā priekšrocība - iespēja saņemt vecuma pensiju trīs gadus agrāk nekā darbiniekiem bez invaliditātes - nevar tos nostādīt īpašākā situācijā.<sup>12</sup>

Visbeidzot Tiesa analizēja, vai atšķirīga attieksme (kas pastāv pret šīm divām darbinieku kategorijām, kas atrodas salīdzināmā situācijā) ir objektīvi un saprātīgi attaisnojama ar likumīgu mērķi, vai tās īstenošanai ieviestie līdzekļi ir piemēroti un vai tie nepārsniedz nepieciešamo Vācijas likumdevēja izvirzītā mērķa sasniegšanai.

---

<sup>11</sup> Lieta C-152/11 [56], [57].

<sup>12</sup> Lieta C-152/11 [60], [62].

Saistībā ar mērķu likumību Tiesa secināja, ka Vispārējā likuma par vienlīdzīgu attieksmi normas, kas paredz, ka atšķirīga attieksme cita starpā var ietvert diferenciaciju attiecībā uz sociālajos plānos noteiktajiem pabalstiem, mērķis ir piešķirt kompensāciju nākotnei, aizsargāt jaunākus darbiniekus un atbalstīt viņu atkārtotu profesionālo integrēšanos, vienlaikus ņemot vērā nepieciešamību godīgi sadalīt sociālā plāna ierobežotos finanšu līdzekļus, kā arī novērst to, ka atlaišanas pabalsts netiek izmaksāts personām, kas nemeklē jaunu darbu, bet saņems aizvietojošo ienākumu vecuma pensijas veidā. Tiesa atzina šādu mērķi par likumīgu nodarbinātības politikas mērķi.<sup>13</sup>

Taču Tiesa nepiekrīta *Baxter* un Vācijas valdības uzskatam, ka atlaišanas pabalsta summas samazināšana ir attaisnojama ar darbiniekiem ar smagu invaliditāti piešķirto priekšrocību, proti, iespēju saņemt vecuma pensiju trīs gadus agrāk, nekā noteikts darbiniekiem bez invaliditātes. Pirmkārt, Tiesa uzsvēra, ka diskriminācija invaliditātes dēļ pastāv tad, ja tās pamatā nav objektīvu faktoru, kas nav saistīti ar šādu diskrimināciju.<sup>14</sup> Otrkārt, šāds pamatojums samazinātu valsts tiesību normu, kas paredz šo priekšrocību, lietderīgo iedarbību, kuras mērķis ir vispārīgi ņemt vērā grūtības un īpašos riskus, kas ir darbiniekiem ar smagu invaliditāti.<sup>15</sup>

Tiesa norādīja, ka sociālie partneri, īstenojot likumīgo mērķi sociālajam plānam piešķirto ierobežoto finanšu līdzekļu taisnīgā un proporcionālā sadalē atbilstoši attiecīgo darbinieku vajadzībām, nav ņēmuši vērā atbilstošos elementus, kuri it īpaši skar darbiniekus ar smagu invaliditāti. Viņi nav ievērojuši nedz risku, kas radies personām ar smagu invaliditāti, kurām parasti ir grūtāk nekā darbiniekiem bez invaliditātes no jauna integrēties darba tirgū, nedz to, ka šis risks paaugstinās, tuvojoties pensionēšanās vecumam.<sup>16</sup>

Savukārt personām ar invaliditāti ir īpašas vajadzības gan saistībā ar aizsardzību, ko prasa viņu stāvoklis, gan saistībā ar nepieciešamību paredzēt iespējamo šī stāvokļa pasliktināšanos, proti, ir jāņem vērā risks, ka personām ar smagu invaliditāti finanšu

<sup>13</sup> Lieta C-152/11 [42], [44], [64].

<sup>14</sup> Tiesa atsaucās uz Tiesas 2000.gada 6.aprīļa spriedumu lietā C-226/98 *Jørgensen*, [29]; 2003.gada 23.oktobra spriedumu apvienotajās lietās C-4/02 un C-5/02 *Schönheit un Becker*, [67]; 2004.gada 12.oktobra spriedumu lietā C-313/02 *Wippel*, [43].

<sup>15</sup> Lieta C-152/11 [67].

<sup>16</sup> Lieta C-152/11 [68], [69].



vajadzības saistībā ar viņu invaliditāti nav prognozējamā un/vai ka, sasniedzot lielāku vecumu, šīs finanšu vajadzības palielinās. No tā izriet, ka, darbiniekam ar smagu invaliditāti izmaksājot mazāku atlaišanas pabalstu par atlaišanu ekonomiska iemesla dēļ nekā pabalstu, kuru saņem darbinieks bez invaliditātes, tiek izdarīts darbinieku ar smagu invaliditāti likumīgo interešu pārmērīgs aizskārums un tādējādi tiek pārsniegts tas, kas ir nepieciešams Vācijas likumdevēja izvirzīto sociālās politikas mērķu sasniegšanai.<sup>17</sup>

Līdz ar to Tiesa atbildēja, ka Direktīvas 2000/78/EK normas nepieļauj uzņēmuma profesionālā sociālā nodrošinājuma regulējumu, kurā darbiniekiem, kuri tiek atlaisti no darba ekonomiska iemesla dēļ, pabalsta summa tiek aprēķināta atbilstoši pirmajam iespējamajam pensionēšanās datumam, pretēji standarta aprēķina metodei, saskaņā ar kuru šāds pabalsts balstās it īpaši uz darba stāžu uzņēmumā, tādējādi izmaksātais pabalsts ir mazāks par to pabalstu, kurš tiek aprēķināts pēc šīs standartformulas, bet tas tomēr ir vismaz puse no šī pēdējā, un kurā, izmantojot šo citu aprēķina metodi, tiek ņemta vērā iespēja invaliditātes dēļ saņemt izmaksāto priekšlaicīgo vecuma pensiju.<sup>18</sup>

**Apvienotās lietās C-335/11 un C-337/11 HK Danmark, pret Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11), un HK Danmark pret Pro Display A/S (C-337/11)**

Apvienotajās lietās C-335/11 un C-337/11 *HK Danmark pret Dansk almennyttigt Boligselskab* (C-335/11), un *HK Danmark pret Pro Display A/S* (C-337/11)<sup>19</sup> Tiesa analizēja pielāgošanas pienākuma saturu Direktīvas 2000/78/EK izpratnē, darba ņēmēja prombūtni viņa invaliditātes dēļ un tās ietekmi uz nodarbinātības nosacījumiem.

<sup>17</sup> Lieta C-152/11 [69], [70], [71].

<sup>18</sup> Lieta C-152/11 [72].

<sup>19</sup> Tiesas 2013.gada 11.aprīļa spriedums apvienotajās lietās C-335/11 un C-337/11 *HK Danmark, kas darbojas Jette Ring vārdā, pret Dansk almennyttigt Boligselskab* (C-335/11), un *HK Danmark, kas darbojas Lone Skouboe Werge vārdā, pret Pro Display A/S* (C-337/11).

## **Lietas faktiskie apstākļi**

Dānijas Likuma par darba ņēmēju un darba devēju tiesiskajām attiecībām (*lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer*) paredz, ka darba devēja uzteikuma ilgumam ir jābūt:

- 1) vienam mēnesim, līdz nākamā mēneša pēdējam datumam, ja ir nostrādāti mazāk par sešiem mēnešiem;
- 2) trīs mēnešiem, līdz nākamā mēneša pēdējam datumam, ja ir nostrādāts vairāk par sešiem mēnešiem. Šis uzteikuma termiņš tiek palielināts par vienu mēnesi par katriem trim nostrādātajiem gadiem, bet tas nevar pārsniegt sešus mēnešus.

Tomēr rakstveida darba līgumā var paredzēt, ka darba ņēmējs var tikt atlaists, piemērojot viena mēneša uzteikuma termiņu (īsāks uzteikuma termiņš) līdz nākamā mēneša beigām, ja darba ņēmējs atradies prombūtnē slimības dēļ 120 dienas pēdējo 12 mēnešu laikā, saglabājot darba algu. Uzteikums ir spēkā, ja tas tiek paziņots nekavējoties, beidzoties 120 dienu prombūtnes laikposmam, un kamēr darba ņēmējs vēl ir slims, bet tā spēkā esamību neietekmē darba ņēmēja atgriešanās darbā pēc uzteikuma.<sup>20</sup>

Savukārt 2004.gada Diskriminācijas aizlieguma likums (*ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet*) nosaka, ka darba devējs, ja tas vajadzīgs konkrētā gadījumā, veic atbilstīgus pasākumus, lai persona ar invaliditāti varētu dabūt darbu, strādāt vai tikt paaugstināts amatā, vai iegūt profesionālo izglītību, ja vien šādi pasākumi neuzliek nesamērīgu slogu darba devējam. Šī pienākuma nav, ja tas nesamērīgi apgrūtina darba devēju. Slogs nav nesamērīgs, ja tas tiek pietiekami kompensēts ar valsts pasākumiem.<sup>21</sup>

Prasītāja J.Ring, kas strādāja sociālo dzīvokļu sabiedrībā *Dansk almennyttigt Boligselskab* (DAB) vairākas reizes atradās prombūtnē laikposmā no 2005.gada 6.jūnija līdz 24.novembrim. Medicīniskajās izziņās bija norādīts it īpaši, ka viņai ir pastāvīgas sāpes mugurkaulā, kas nevar tikt novērstas. Nebija iespējams izdarīt nekādas prognozes attiecībā uz iespēju atsākt pilna laika darbu. 24.novembrī DAB

<sup>20</sup> Apvienotās lietas C-335/11 un C-337/11 [11], [13].

<sup>21</sup> Apvienotās lietas C-335/11 un C-337/11 [14].

uzteica darba attiecības ar J.Ring, pamatojoties uz to, ka viņa atradās prombūtnē, saglabājot darba algu, 120 dienas pēdējo 12 mēnešu laikā. 2006.gada 1.februārī J.Ring uzsāka jaunu darbu kā uzņemšanas darbiniece sabiedrībā *ADRA Danmark* ar likmi 20 stundas nedēļā.<sup>22</sup>

Uzņēmums *Pro Display* 1998.gadā pieņēma darbā prasītāju otrajā lietā *Skouboe Werge*. 2003.gadā viņa cieta satiksmes negadījumā un pārtrauca darbu slimības dēļ uz apmēram trim nedēļām. Taču viņa nestrādāja slimības dēļ tikai dažas dienas. 2004.gadā *Skouboe Werge* ar viņas piekrišanu tika noteikts slimības atvaļinājums ar nepilnu darba laiku uz četrām nedēļām, kuru laikā viņa strādāja apmēram četras stundas nedēļā. 2005.gadā janvārī *Skouboe Werge* tika noteikts pilna laika slimības atvaļinājums un februārī ārsts atzina, ka nav zināms, cik ilga būs darbnespēja. 2005.gada aprīlī *Skouboe Werge* tika atlaista no darba. Prasītāja veica darbbspēju novērtēšanas procedūru *Randers* nodarbinātības dienestā, kas secināja, ka viņa spēj strādāt apmēram astoņas stundas nedēļā lēnā tempā. No 2006.gada jūnija viņai tika noteikta invaliditāte ar darbbspēju zudumu – 10 % un ienākumu zudumu 50 % apmērā, kas vēlāk tika pārvērtēta uz 65 %.<sup>23</sup>

Abu prasītāju vārdā arodbiedrība HK cēla prasību pret viņu darba devējiem par zaudējumu atlīdzināšanu pamatojoties uz Diskriminācijas aizlieguma likumu, apgalvojot, ka prasītāji kļuva par invalīdiem un viņu attiecīgajiem darba devējiem bija jāpiedāvā darba laika samazinājums atbilstoši pienākumam veikt pielāgojumus, kas paredzēts Direktīvas 2000/78/EK 5.pantā. Savukārt prasītāju darba devēji apstrīd, ka prasītāju veselības stāvoklis ietilpst jēdzienā "invaliditāte" Direktīvas 2000/78/EK izpratnē, jo vienīgā viņu nespēja ir tāda, ka viņas nevar strādāt pilna laika darbu. Atlaišana, pamatojoties uz ilgstošu prombūtni, darba devēju skatījumā, nav diskriminācija un tādējādi nav pretēja minētajai direktīvai.

Dānijas tiesa (*Sø- og Handelsretten*) uzdeva Tiesai šādus jautājumus:

(1) vai jēdziens "invaliditāte", kas minēts Direktīvā 2000/78/EK, ir jāinterpretē tādējādi, ka tas ietver tādu personas veselības stāvokli, kad fizisku, garīgu vai psihisku traucējumu dēļ tā nevar veikt savu darbu vai var to veikt tikai ierobežoti

<sup>22</sup> Apvienotās lietas C-335/11 un C-337/11 [15], [16], [17].

<sup>23</sup> Apvienotās lietas C-335/11 un C-337/11 [19]-[22].

laikposmā, kas, iespējams, būs ilgs, vai pastāvīgs. Vai šis jēdziens ir jāinterpretē tādējādi, ka, ja patoloģisks stāvoklis, ko izraisa slimība, kas ir medicīniski atzīta par neārstējamu, var ietilpt šajā jēdzienā, šajā jēdzienā var ietilpt arī patoloģisks stāvoklis, ko izraisījusi slimība, kas ir medicīniski atzīta par ārstējamu, un ka pasākumu, kas jāveic darba devējam, raksturs ir noteicošs, lai uzskatītu, ka personas veselības stāvoklis ietilpst šajā pašā jēdzienā;

(2) vai Direktīvas 2000/78/EK 5. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka darba laika samazināšana var būt viens no šajā pantā minētajiem pielāgošanas pasākumiem;

(3) vai Direktīva 2000/78/EK ir jāinterpretē tādējādi, ka tā liedz tādu valsts tiesību normu, kurā ir paredzēts, ka darba devējs var izbeigt darba līgumu, piemērojot samazinātu uzteikuma termiņu, ja attiecīgais darba ņēmējs ar invaliditāti bija prombūtnē slimības dēļ, saglabājot darba samaksu, 120 dienas pēdējo 12 mēnešu laikā, ja šī prombūtne ir sekas tam, ka darba devējs nebija veicis piemērotus pasākumus atbilstoši pienākumam paredzēt saprātīgus pielāgojumus, kas paredzēts šīs direktīvas 5.pantā.<sup>24</sup>

## Tiesas analīze un secinājumi

Analizējot jēdziena „invaliditāte” saturu, Tiesa vispirms atgādināja, ka tas nav definēts pašā Direktīvā 2000/78/EK. Šis jēdziens ir jāsaprot kā tāds, kas attiecas uz ierobežojumu, kas rodas fizisku, garīgu vai psihisku traucējumu dēļ un kas ietekmē attiecīgās personas piedalīšanos profesionālajā dzīvē.<sup>25</sup> Tiesa konstatēja, ka, ja ārstējama vai neārstējama slimība izraisa ierobežojumu, kas izriet it īpaši no fiziskiem, mentāliem vai psihiskiem traucējumiem, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt attiecīgo personu pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību sabiedrības dzīvē vienlīdzīgi ar citiem, un ja šis ierobežojums ir ilgstošs, šī slimība var ietilpt jēdzienā “invaliditāte” Direktīvas 2000/78/EK izpratnē. Savukārt, slimība, kas neizraisa šādu ierobežojumu, neietilpst “invaliditātes” jēdzienā. Slimību kā tādu nevar uzskatīt par vienu no iemesliem, pamatojoties uz kuriem Direktīvā 2000/78/EK ir aizliegta jebkāda diskriminācija. Apstākļi, ka attiecīgā persona var veikt savu darbu tikai ierobežoti, nav šķērslis tam, lai šīs personas veselības stāvoklis ietilptu jēdzienā “invaliditāte”. Pretēji tam, ko apgalvo DAB un *Pro Display*, invaliditāte, kā

<sup>24</sup> Apvienotās lietas C-335/11 un C-337/11 [26], [34], [48], [65].

<sup>25</sup> Tiesa atsaucās uz Tiesas 2006.gada 11.jūlija spriedumu lietā C-13/05 *Chacon Navas* [43].

norādīja Tiesa, obligāti neietver pilnīgu izslēgšanu no darba vai profesionālās dzīves. Jēdziens "invaliditāte", ir jāsaprot kā tāds, kas rada grūtības profesionālās darbības veikšanai, nevis šīs darbības veikšanas neiespējamība. Tātad personas ar invaliditāti, kas var strādāt kaut vai nepilnu darba laiku, veselības stāvoklis var ietilpt jēdzienā "invaliditāte". Tādējādi tāda interpretācija, kādu piedāvā DAB un *Pro Display*, nebūtu saderīga ar Direktīvas 2000/78/EK mērķi, kas ir vērsts it īpaši uz to, lai persona ar invaliditāti varētu piekļūt nodarbinātībai, ja tas ir nepieciešams. Turklāt, atzinums, ka pastāv invaliditāte, nav atkarīgs no pielāgošanas pasākumiem, kā, piemēram, īpaša aprīkojuma izmantošana.<sup>26</sup>

Līdz ar to Tiesa atbildēja, ka jēdziens "invaliditāte", kas norādīts Direktīvā 2000/78/EK, ir jāinterpretē tādējādi, ka tas ietver patoloģisku stāvokli, ko izraisījusi slimība, kas medicīniski ir atzīta par ārstējamu vai neārstējamu, ja šī slimība izraisa ierobežojumu, kas izriet it īpaši no fiziskiem, mentāliem vai psihiskiem traucējumiem, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt attiecīgās personas pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību sabiedrības dzīvē vienlīdzīgi ar citiem, un ja šis ierobežojums ir ilgstošs. Pasākumu, kas jāveic darba devējam, raksturs nav noteicošs, lai uzskatītu, ka personas veselības stāvoklis ietilpst šajā jēdzienā.

Saistībā ar jautājumu, vai darba laika samazināšana var būt viens no šajā pantā minētajiem pielāgošanas pasākumiem, Tiesa atzina, ka jēdziens "saprātīgi pielāgojumi" Direktīvas 2000/78/EK izpratnē ir jāuzskata par tādu, kas attiecas uz dažādu šķēršļu novēršanu, kas apgrūtinā personu ar invaliditāti pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību sabiedrības dzīvē vienlīdzīgi ar citiem. Tiesa atzina, ka darba laika noteikšana var būt Direktīvas 2000/78/EK 5.pantā minētais pielāgošanas pasākums, taču valsts tiesai ir jānovērtē, vai darba laika samazināšana kā pielāgošanas pasākums rada nesamērīgu slogu darba devējiem. Kā izriet no Direktīvas 2000/78/EK preambulas 21.apsvēruma, šajā ziņā it īpaši ir jāņem vērā finansiālās un citas izmaksas, ko rada šāds pasākums, uzņēmuma lielums un finansiālie resursi un iespēja saņemt valsts finansējumu vai kādu citu palīdzību.<sup>27</sup> Tiesa norādīja, ka Dānijas tiesa analīzes procesā var ņemt vērā apstākli, ka:

<sup>26</sup> Apvienotās lietas C-335/11 un C-337/11 [36], [41]-[45].

<sup>27</sup> Apvienotās lietas C-335/11 un C-337/11 [54], [59].

- pēc J.Ring atlaišanas DAB nekavējoties iesniedza sludinājumu par darba piedāvājumu biroja darbiniekam ar nepilnu darba laiku, proti, 22 stundas nedēļā;
- no iesniegtajiem lietas materiāliem neizriet neviens elements, kas ļautu konstatēt, ka J.Ring nespēja ieņemt šo amatu, strādājot nepilnu darba laiku;
- J.Ring neilgi pēc viņas atlaišanas uzsāka jaunu darbu kā uzņemšanas administratore citā sabiedrībā un viņas faktiskais darba laiks bija 20 stundas nedēļā;
- Dānijas tiesībās ir paredzēta iespēja piešķirt uzņēmumiem valsts atbalstu pielāgojumiem, kuru mērķis ir atvieglot personu ar invaliditāti piekļuvi darba tirgum, it īpaši iniciatīvām ar mērķi iedrošināt darba devējus pieņemt darbā un paturēt amatā personas, kam ir invaliditāte.

Saistībā ar trešo jautājumu, vai Dānijas Diskriminācijas aizlieguma likuma norma, kas paredz iespēju atlaist darbinieku ar invaliditāti, kurš bijis prombūtnē 120 dienas pēdējo 12 mēnešu laikā, atbilst Direktīvai 2000/78/EK, Tiesa konstatēja, ka apstākļi, ka darba devējs nav veicis pielāgošanas pasākumus, var izraisīt situāciju, ka darba ņēmēja ar invaliditāti prombūtne notiek darba devēja bezdarbības un nevis darba ņēmēja invaliditātes dēļ. Ja valsts tiesa konstatē, ka darba ņēmēja prombūtnē šajā gadījumā ir vainojams tas, ka darba devējs nav veicis piemērotus pielāgošanas pasākumus, Direktīva 2000/78/EK liedz piemērot tādu valsts tiesību normu, kāda tiek aplūkota pamatlietā.

Attiecīgi Tiesa secināja, ka Direktīva 2000/78/EK liedz tādu valsts tiesību normu, kurā ir paredzēts, ka darba devējs var izbeigt darba līgumu, piemērojot samazinātu uzteikuma termiņu, ja attiecīgais darba ņēmējs ar invaliditāti bija prombūtnē slimības dēļ, saglabājot darba samaksu, 120 dienas pēdējo 12 mēnešu laikā, ja šī prombūtne ir sekas tam, ka darba devējs nebija veicis piemērotus pasākumus atbilstoši pienākumam paredzēt saprātīgus pielāgojumus, kas paredzēts šīs direktīvas 5. pantā.<sup>28</sup>

Visbeidzot Tiesa analizēja to, ka apskatāmā tiesību norma paredz samazinātu uzteikuma termiņu un konstatēja, ka darba ņēmējs ar invaliditāti ir vairāk pakļauts riskam, ka viņam tiks piemērots samazināts uzteikuma termiņš nekā darba ņēmējs

<sup>28</sup> Apvienotās lietas C-335/11 un C-337/11 [65]-[68].

bez invaliditātes. Salīdzinājumā ar darba ņēmēju bez invaliditātes darba ņēmējs ar invaliditāti papildus ir pakļauts ar viņa invaliditāti saistītas slimības riskam. Tātad viņam pastāv palielināts risks uzkrāt prombūtnes slimības dēļ dienas un tātad sasniegt maksimālās 120 dienas. Tātad šķiet, ka šajā normā paredzētais noteikums par 120 dienām var radīt nelabvēlīgāku situāciju darba ņēmējiem ar invaliditāti un līdz ar to radīt atšķirīgu attieksmi, kas netieši balstīta uz invaliditāti, Direktīvas 2000/78/EK izpratnē.<sup>29</sup>

Turpinājumā Tiesa secināja, ka minētās tiesību normas mērķis - pirmkārt, uzlabot slimu personu pieņemšanu darbā un, otrkārt, saprātīgi līdzsvarot darba ņēmēja un darba devēja pretējās intereses attiecībā uz prombūtni slimības dēļ - objektīvi un saprātīgi attaisno atšķirīgu attieksmi invaliditātes dēļ.<sup>30</sup> Taču tas, vai šī tiesību norma pārsniedz nepieciešamo izvirzīto mērķu sasniegšanai, ir jāpārbauda valsts tiesai. Šajā ziņā nedrīkst neievērot risku, kāds ir personām ar invaliditāti, kuras vispārīgi sastopas ar lielākām grūtībām nekā darba ņēmēji bez invaliditātes, lai no jauna iekļautos darba tirgū, un viņiem ir īpašas vajadzības, kas saistītas uz aizsardzību, ko prasa viņu stāvoklis.

Tiesa secināja, ka Direktīva 2000/78/EK aizliedz tādu valsts tiesību normu, kurā ir paredzēts, ka darba devējs var izbeigt darba līgumu, piemērojot samazinātu uzteikuma termiņu, ja attiecīgais darba ņēmējs ar invaliditāti atradies prombūtnē slimības dēļ, saglabājot darba samaksu, 120 dienas pēdējo 12 mēnešu laikā, ja šīs prombūtnes iemesls ir viņa invaliditāte, izņemot, ja šī tiesību norma, kam ir leģitīms mērķis, nepārsniedz to, kas ir vajadzīgs šī mērķa sasniegšanai, kas ir jānovērtē valsts tiesai.<sup>31</sup>

---

<sup>29</sup> Apvienotās lietas C-335/11 un C-337/11 [76].

<sup>30</sup> Apvienotās lietas C-335/11 un C-337/11 [78], [83].

<sup>31</sup> Apvienotās lietas C-335/11 un C-337/11 [89], [90], [92].

### 3. Eiropas Savienības Tiesas prakse saistībā ar darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu maksātspējas gadījumā

Apskatāmajā periodā Tiesa analizēja vairākus spriedumus saistībā ar darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu maksātspējas gadījumā, interpretējot Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2008/94/EK (2008. gada 22. oktobris) *par darba ņēmēju aizsardzību to darba devēja maksātspējas gadījumā (Kodificēta versija)*<sup>32</sup> (Direktīva 2008/94/EK) normas. Tā kodificē Padomes Direktīvas 80/987/EEK *par darbinieku aizsardzību to darba devēja maksātspējas gadījumā* (Direktīva 80/987/EEK)<sup>33</sup> normas.

Saskaņā ar Direktīvas 2008/94/EK 1.panta 1.punktu šī direktīva attiecas uz darba ņēmēju prasībām, kuras izriet no darba līgumiem vai darba attiecībām, pret darba devējiem, kas ir atzīti par maksātspējīgiem šīs direktīvas 2.panta 1.punkta nozīmē.

Saskaņā ar minētās direktīvas 8.pantu dalībvalstis nodrošina, ka tiek veikti vajadzīgie pasākumi, lai aizsargātu darba ņēmēju un to personu intereses, kas jau ir atlaistas no darba devēja uzņēmuma dienā, kad darba devējs kļūst maksātspējīgs, attiecībā uz viņu tiesībām uz tūlītēju vai gaidāmo vecuma pabalstu, to skaitā apgādnieka zaudējuma pabalstu, saskaņā ar uzņēmumu vai starpuzņēmumu pensiju programmām, kuras nav saistītas ar valstu sociālā nodrošinājuma sistēmām.

Direktīvas 2008/94/EK 7.pants paredz dalībvalstīm pienākumu veikt vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka gadījumā, ja darba devējs pirms savas maksātspējas atzīšanas nav veicis obligātās iemaksas darba ņēmēju apdrošināšanas institūcijām saskaņā ar valstu sociālā nodrošinājuma sistēmām, tad tas nelabvēlīgi neskar darba ņēmēju tiesības uz pabalstiem no šīm apdrošināšanas institūcijām, ciktāl darba ņēmēju iemaksas bija atskaitītas no izmaksātās atlīdzības.

<sup>32</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2008/94/EK *par darba ņēmēju aizsardzību to darba devēja maksātspējas gadījumā (Kodificēta versija)*. 2008.gada 22.oktobris.

Pieejama: <http://www.l2d.lv/leul.php?i=8859>.

<sup>33</sup> Padomes Direktīva 80/987/EEK *par dalībvalstu normatīvo aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku aizsardzību to darba devēja maksātspējas gadījumā*. 1980.gada 20.oktobris.

Pieejama: [eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31980L0987:LV:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31980L0987:LV:HTML).



Tiesa analizēja tādus jautājumus kā neizpildīto prasījumu samaksu darbiniekiem, kuriem piederēja būtiska uzņēmuma daļa, darbinieku aizsardzība un garantijas iestādes noteikšana pārrobežu uzņēmumu maksātnespējas gadījumā, Direktīvas 2008/94/EK normu piemērošanu attiecībā uz darba devēja izveidoto uzņēmuma papildu pensiju programmām, kā arī Direktīvā 2008/94/EK paredzēto pienākumu izpildi ekonomiskās krīzes un līdzekļu nepietiekamības gadījumā.

**Lietā C-30/10 Lotta Andersson pret Staten genom Kronofogdemyndigheten i Jönköping, illsynsmyndigheten**

Lietā C-30/10 *Lotta Andersson pret Staten genom Kronofogdemyndigheten i Jönköping, illsynsmyndigheten*<sup>34</sup> Tiesa analizēja darba ņēmēju neizpildīto prasījumu samaksas garantiju uzņēmuma maksātnespējas gadījumā situācijā, kad pašiem darbiniekiem piederēja būtiska uzņēmuma daļa un bijusi ievērojama ietekme tajā.

**Lietas faktiskie apstākļi**

Zviedrijas 1992.gada Likuma par darba algu garantiju (*lönegarantilagen*) normas paredz, ka valsts ir atbildīga par darba ņēmēju atalgojuma prasījumu pret darba devējiem, kuru maksātnespēja tikusi konstatēta Zviedrijā vai citā Skandināvijas valstī, izpildi.

Savukārt 1970.gada Likums par priekšrocību tiesībām (*Förmånsrättslagen*) nosaka - ja maksātnespējīgs debtors ir komersants, tad darba ņēmējam, kuram vienam vai kopā ar tuviem radniekiem pēdējo sešu mēnešu laikā pirms maksātnespējas pieteikuma iesniegšanas ir piederējusi būtiska uzņēmuma daļa un ir bijusi ievērojama ietekme uz uzņēmuma darbību, nav nekādas priekšrocības saskaņā ar šo pantu attiecībā uz viņa atalgojumu vai tiesībām uz pensiju.<sup>35</sup>

<sup>34</sup> Tiesas 2011. gada 10.februāra spriedums lietā C-30/10 *Lotta Andersson pret Staten genom Kronofogdemyndigheten i Jönköping, illsynsmyndigheten*.

<sup>35</sup> Lietā C-30/10 [10]-[14].

Zviedrijas uzņēmums *Linköpings Ridskola AB* tika atzīts par maksātnespējīgu 2008. gada 23. decembrī. Lotta Andersson un M. Andersson, ar kuru viņa dzīvoja neregistrētā kopdzīvē no 1996. līdz 2008. gadam, katram piederēja 50 % šīs sabiedrības akciju. 2009.gadā maksātnespējas administrators atteica L. Andersson tiesības uz viņas prasījumu attiecībā uz darba algas garantēšanu saskaņā ar Likumu par darba algas garantiju īstenošanu, jo viņai ir piederējusi būtiska attiecīgās sabiedrības daļa un bijusi ievērojama ietekme uz tās darbību pēdējo sešu mēnešu laikā pirms pieteikuma par minētās sabiedrības maksātnespēju iesniegšanas un līdz ar to saskaņā ar Likuma par priekšrocību tiesībām normām viņa nevar izmantot šajā pantā paredzēto privilēģiju. L.Andersson pieprasīja izmaksāt neizmaksāto darba algu par diviem mēnešiem, kā arī uzteikuma pabalstus un apmaksāta atvaļinājuma pabalstus, uzskatot, ka, kaut arī viņai piederēja būtiska *Linköpings Ridskola* daļa, viņai pieteikuma par šīs sabiedrības maksātnespēju iesniegšanas brīdī nebija ievērojamas ietekmes šajā sabiedrībā un viņa nevarēja to vadīt.<sup>36</sup>

Zviedrijas tiesa (*Linköpings tingsrätt*) nolēma apturēt tiesvedību un uzdeva Tiesai jautājumu, vai Direktīvas 2008/94/EK 12.pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj tādu valsts tiesību normu, ar kuru darba ņēmējiem netiek garantēta neizpildīto prasījumu samaksa tāpēc, ka viņiem pašiem vai kopā ar tuviem radniekiem pēdējo sešu mēnešu laikā pirms pieteikuma par šī uzņēmuma maksātnespēju iesniegšanas ir piederējusi būtiska attiecīgā uzņēmuma daļa un ir bijusi ievērojama ietekme uz tā darbību.<sup>37</sup>

### **Tiesas analīze un secinājumi**

Tiesa atzīmēja, ka Direktīvas 2008/94/EK 3.pantā ir paredzēts darba ņēmēju neizpildīto prasījumu samaksas pienākums, savukārt šīs pašas direktīvas 12.panta c) punktā dalībvalstīm ir atļauts atteikt vai samazināt šo pienākumu gadījumā, kad darba ņēmējam pašam vai kopā ar tuviem radniekiem ir piederējusi būtiska darba devēja uzņēmuma daļa un ir bijusi ievērojama ietekme uz tā darbību.

---

<sup>36</sup> Lieta C-30/10 [15]-[19].

<sup>37</sup> Lieta C-30/10 [19],[21].

Tiesa, izvērtējot minētās normas uzbūvi un mērķi, secināja, ka likumdevējs nav vēlējies ietekmēt dalībvalstu tiesības noteiktos gadījumos ierobežot garantijas iestāžu atbildību, tostarp gadījumos, kas minēti 12.panta c)punktā. Minētais punkts ir balstīts cita starpā uz netiešu pieņēmumu, saskaņā ar kuru darba ņēmējs, kuram vienlaicīgi ir piederējusi būtiska attiecīgā uzņēmuma daļa un ir bijusi ievērojama ietekme uz tā darbību, var līdz ar to būt daļēji atbildīgs par šī uzņēmuma maksātnespēju. Tiesa secināja, ka tāda valsts tiesību norma, ar kuru tiek noteikta darba ņēmēju kategorija, kuriem netiek garantēta neizpildīto prasījumu samaksa, proti, darba ņēmēji, kuriem pēdējos sešus mēnešus pirms pieteikuma par attiecīgā uzņēmuma maksātnespēju iesniegšanas ir piederējusi būtiska šī uzņēmuma daļa un ir bijusi ievērojama ietekme uz tā darbību, neapdraud Direktīvas 2008/94/EK 12. panta c) punkta mērķi, un pašas direktīvas sociālo mērķi.

Līdz ar to Tiesa atbildēja, ka Direktīvas 2008/94/EK 12.panta c) punkts neaizliedz tādu valsts tiesību normu, ar kuru darba ņēmējam tiek liegta neizpildīto prasījumu samaksas garantija tāpēc, ka pēdējos sešus mēnešus pirms pieteikuma par attiecīgā uzņēmuma maksātnespēju iesniegšanas viņam pašam vai kopā ar tuviem radniekiem ir piederējusi būtiska šī uzņēmuma daļa vai ir bijusi ievērojama ietekme uz tā darbību.<sup>38</sup>

***Lietā C-398/11 Thomas Hogan un citi pret Minister for Social and Family Affairs, Ireland, Attorney General***

Lietā C-398/11 *Thomas Hogan, John Burns, John Dooley, Alfred Ryan, Michael Cunningham, Michael Dooley, Denis Hayes, Marion Walsh, Joan Power, Walter Walsh pret Minister for Social and Family Affairs, Ireland, Attorney General*<sup>39</sup> Tiesa analizēja Direktīvā 2008/94/EK paredzēto pienākumu izpildi ekonomiskās krīzes un līdzekļu nepietiekamības gadījumā.

<sup>38</sup> Lietā C-30/10 [22]-[28].

<sup>39</sup> Tiesas 2013.gada 25.aprīļa spriedums lietā C-398/11 *Thomas Hogan, John Burns, John Dooley, Alfred Ryan, Michael Cunningham, Michael Dooley, Denis Hayes, Marion Walsh, Joan Power, Walter Walsh pret Minister for Social and Family Affairs, Ireland, Attorney General*.

## Lietas faktiskie apstākļi

Īrijā tiesību aktos paredzēto pensiju maksā neatkarīgi no darbinieka ienākumu līmeņa viņa karjeras laikā. Pamatpensija ir EUR 230,30 nedēļā, un to izmaksā ikvienai personai, kas ir sasniegusi pensijas vecumu un kas savas karjeras laikā zināmā apmērā ir maksājusi ar algu saistītas sociālās apdrošināšanas iemaksas. Tiesību aktos paredzētā pensiju programma darbojas neatkarīgi no tiesībām, ko persona ir ieguvusi atbilstoši arodnodrošinājuma programmai.<sup>40</sup> Savukārt uzņēmumu papildu pensiju programmas ietvaros darbiniekiem ir tiesības uz pensiju tikai ar nosacījumu, ka to programmai ir pietiekami līdzekļi. Šo aktīvu aizsardzība tiek nodrošināta, izmantojot trastu, kas tos nodala no darba devēja īpašuma.

Saskaņā ar valsts tiesisko regulējumu uzņēmumu papildu pensiju programmas tiek finansētas no iemaksām, ko vienlaikus maksā darba devējs un darba ņēmēji. Pensiju fondos tiek iemaksāta fiksēta darba ņēmēju algas procentuālā daļa, bet darba devēji iemaksas veic ik gadu, lai nodrošinātu, ka ilgtermiņā uzņēmumu papildu pensiju programmai ir pietiekami līdzekļi, lai pildītu savas saistības.

Pensiju fonda statūti ļauj darba devējam jebkurā brīdī likvidēt uzņēmuma papildu pensiju programmas un tādējādi izbeigt savu pienākumu veikt tajā iemaksas. Šie statūti paredz, ka fonda likvidēšanas gadījumā vai nu darba devēja lēmuma dēļ izbeigt savas saistības, vai tā maksātnespējas dēļ, vai arī jebkāda cita iemesla dēļ darbinieki saņem daļu no fonda aktīviem.<sup>41</sup>

Prasītāji ir desmit bijušie *Waterford Crystal* darbinieki. Astoņiem no prasītājiem pamatlietā pensionēšanās datums bija paredzēts laikā no 2011. līdz 2013.gadam, pārējiem diviem – 2019. un 2022.gadā. Attiecībā uz šiem prasītājiem viens no nodarbinātības nosacījumiem bija pievienoties vienai no viņu darba devēja izveidotajām uzņēmuma definēta pabalsta papildu pensiju programmām – *Waterford Crystal Limited Contributory Pension Scheme for Factory Employees* vai *Waterford Crystal Limited Contributory Pension Scheme for Staff*, kas izveidotas attiecīgi 1975.gadā un 1960.gadā vienlaikus ar trasta dibināšanu.

---

<sup>40</sup> Lieta C-398/11 [5]-[7].

<sup>41</sup> Lieta C-398/11 [7]-[13].

2009. gada sākumā *Waterford Crystal* tika iecelts ārkārtas administrators un tika konstatēts, ka tā bija maksātnespējīga. Šīs sabiedrības izveidotās papildu pensiju programmas tika likvidētas 2009.gada 31.martā un aktīvu kopējā summa bija EUR 130 miljoni, pasīvu summa – EUR 240 miljoni un deficīts tādējādi bija apmēram EUR 110 miljoni. Prasītāju nolīgtais aktuārs uzskatīja, ka viņi saņems 18–28 % no summām, uz kurām viņiem būtu bijušas tiesības, ja viņi būtu saņēmuši faktiski savu iegūto tiesību uz vecuma pensijas pabalstu apmēru. Īrijas nolīgtais aktuārs, kas pauda zināmu kritiku par šo aprēķinu, uzskatīja, ka šī procentuālā daļa bija no 16 % līdz 41 %. Tādējādi prasītāji pamatlietā iesniedza prasību tiesā, norādot, ka Īrija nav pareizi transponējusi Direktīvas 2008/94/EK 8.pantu, kas paredz dalībvalsts pienākumu nodrošināt pasākumus, lai aizsargātu darba ņēmēju intereses un to personu intereses, kas jau ir atlaistas dienā, kad darba devējs kļūst maksātnespējīgs, attiecībā uz viņu tiesībām uz tūlītēju vai gaidāmo vecuma pabalstu saskaņā ar uzņēmumu vai starpuzņēmumu pensiju programmām, kuras nav saistītas ar valstu sociālā nodrošinājuma sistēmām.

Īrijas Augstākā tiesa (*High Court*) uzdeva Tiesai vairākus jautājumus:

- (1) vai Direktīva 2008/94/EK ir interpretējama tādējādi, ka tā ir piemērojama bijušo darbinieku tiesībām uz vecuma pabalstiem, kas izmaksājami no to darba devēja izveidotās papildu pensiju programmas;
- (2) vai Direktīvas 2008/94/EK 8. pants ir interpretējams tādējādi, ka, lai noskaidrotu, vai dalībvalsts ir izpildījusi šajā pantā paredzēto pienākumu, var ņemt vērā tiesību aktos paredzētos pensiju pabalstus;
- (3) vai Direktīvas 2008/94/EK 8.pants ir interpretējams tādējādi, ka, lai tas būtu piemērojams, pietiek ar to, ka uzņēmumu papildu pensiju programmā nav pietiekamu finanšu līdzekļu dienā, kad darba devējs ir maksātnespējīgs, un ka maksātnespējas dēļ darba devējam nav vajadzīgo līdzekļu, lai šajā programmā veiktu atbilstošas iemaksas, kas ir vajadzīgas, lai varētu pilnībā izmaksāt minētās programmas dalībnieku pabalstus, vai arī pēdējiem minētajiem ir jāpierāda, ka pastāv citi faktori, kuru rezultātā viņi ir zaudējuši savas tiesības uz vecuma pabalstiem;

(4) vai ekonomiskā situācija ir ārkārtas apstākļi, kas var attaisnot samazinātu darbinieku interešu aizsardzības līmeni saistībā ar viņu tiesībām uz vecuma pabalstiem atbilstoši uzņēmumu papildu pensiju programmai.<sup>42</sup>

### **Tiesas analīze un secinājumi**

Atbildot uz pirmo jautājumu, Tiesa secināja, ka, ņemot vērā prasītājiem pamatlietā uzlikto pienākumu, stājoties darbā, pievienoties to darba devēja izveidotajai uzņēmuma pensiju programmai, viņu tiesības uz vecuma pabalstiem šīs programmas ietvaros ir jāuzskata par tādām, kas izriet no darba līgumiem vai darba attiecībām, kas viņus saista ar darba devēju atbilstoši Direktīvas 2008/94/EK 1.panta 1.punktam. Attiecīgi Direktīva 2008/94/EK ir interpretējama tādējādi, ka tā ir piemērojama bijušo darbinieku tiesībām uz vecuma pabalstiem no uzņēmuma papildu pensiju programmas, ko ir izveidojis viņu darba devējs.<sup>43</sup>

Saistībā ar otro jautājumu Tiesa uzsvēra, ka Direktīvas 2008/94/EK 8.panta mērķis ir darba devēja maksātspējas iestāšanās gadījumā garantēt darbinieku interešu aizsardzību saistībā ar viņu tiesībām uz vecuma pabalstiem atbilstoši uzņēmumu papildu pensiju programmām. Pašā šajā tiesību normā ir norādīts, ka tā attiecas tikai uz uzņēmumu vai starpuzņēmumu papildu pensiju programmām, precizējot, ka šīs aizsardzības kontekstā runa ir par programmām, "kuras nav saistītas ar valstu sociālā nodrošinājuma sistēmām". Tā kā Direktīvas 2008/94/EK 8.panta formulējums ir skaidrs, novērtējot, vai dalībvalsts ir izpildījusi šajā pantā paredzēto pienākumu, tiesību aktos paredzētos pensiju pabalstus nevar ņemt vērā.<sup>44</sup>

Saistībā ar jautājumu par finanšu līdzekļu nepietiekamību, Tiesa uzsvēra, ka Direktīvas 2008/94/EK mērķis ir darbinieku aizsardzība darba devēja maksātspējas gadījumā. Tā nekādā ziņā neattiecas uz iemesliem, kas ir izraisījuši šo maksātspēju. Runājot par nepietiekamiem līdzekļiem uzņēmumu papildu pensiju programmā, to iemesli var būt dažādi, proti, tas, ka darbinieki vai darba devējs nav veikuši iemaksas, kapitāla tirgu nelabvēlīga attīstība, nepareiza programmas līdzekļu pārvaldība vai nepietiekami stingri piesardzīgas uzraudzības

<sup>42</sup> Lieta C-398/11 [21], [22].

<sup>43</sup> Lieta C-398/11 [24], [27], [28], [35], [41].

<sup>44</sup> Lieta C-398/11 [29], [30].

noteikumi. Lai piemērotu Direktīvas 2008/94/EK 8.pantu, nav nepieciešams identificēt nedz iemeslus, kas izraisījuši darba devēja maksātnespēju, nedz arī iemeslus, kuri izraisījuši uzņēmumu papildu pensiju programmas finanšu līdzekļu nepietiekamību.

Līdz ar to Tiesa secināja, ka Direktīvas 2008/94/EK 8.pants ir interpretējams tādējādi, ka, lai tas būtu piemērojams, pietiek ar to, ka uzņēmumu papildu pensiju programmā nav pietiekamu finanšu līdzekļu dienā, kad darba devējs ir maksātnespējīgs, un ka maksātnespējas dēļ darba devējam nav vajadzīgo līdzekļu, lai šajā programmā veiktu atbilstošas iemaksas, kas ir vajadzīgas, lai varētu pilnībā izmaksāt pabalstus programmas dalībniekiem. Pēdējiem nav jāpierāda, ka pastāv citi faktori, kuru dēļ viņi ir zaudējuši savas tiesības uz vecuma pabalstiem.<sup>45</sup>

Visbeidzot saistībā ar jautājumu par Direktīvas 2008/94/EK 8.panta pareizu ieviešanu un ekonomisko situāciju kā ārkārtas stāvokli, Tiesa norādīja, ka valsts tiesību normas, kuras var izraisīt uzņēmumu papildu pensiju programmas pabalstu garantijas samazināšanos līdz mazāk nekā pusei no tā pabalstu apmēra, uz kuru darbiniekam bija tiesības, neatbilst termina "aizsargāt" definīcijai. To, vai dalībvalsts ir pareizi izpildījusi Direktīvas 2008/94/EK 8. pantā paredzētos pienākumus, nosaka nevis dalībvalsts veikto pasākumu īpašības, bet gan rezultāts, kas izriet no šo valsts pasākumu piemērošanas.

Līdz ar to Tiesa secināja, ka Direktīva 2008/94/EK ir interpretējama tādējādi, ka ar pasākumiem, ko Īrija ir veikusi, nav izpildīti šajā direktīvā paredzētie pienākumi un attiecīgās dalībvalsts ekonomiskā situācija nav ārkārtas apstākļi, kas var attaisnot samazinātu darbinieku interešu aizsardzības līmeni saistībā ar viņu tiesībām uz vecuma pabalstiem atbilstoši uzņēmumu papildu pensiju programmai.<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> Lieta C-398/11 [36]-[40].

<sup>46</sup> Lieta C-398/11 [43]-[47].

## **Lieta C-477/09 Charles Defossez pret Christian Wiart**

Nākamajā lietā C-477/09 *Charles Defossez pret Christian Wiart, Sotimon SARL pilnvaroto likvidatoru, Office national de l'emploi – fonds de fermeture d'entreprises, Centre de gestion et d'études de l'Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés de Lille (CGEA)*<sup>47</sup> Tiesa analizēja (labvēlīgākas) kompetentās iestādes, kas dod galvojumu, noteikšanu darbinieku neapmaksāto prasījumu apmierināšanai.

### **Lietas faktiskie apstākļi**

C.Defossez strādāja Beļģijā par būvdarbu uzraugu, pēc tam par vadītāju vispirms no 1997.gada marta sabiedrībā *EBM SA*, vēlāk, no 2000.gada septembra, sabiedrībā *Sotimon*. Abu šo sabiedrību juridiskās adreses atrodas Francijā. 2003.gada decembrī C.Defossez tika atlaists. Dunkerkas Komerctiesā (*Tribunal de commerce de Dunkerque*) 2004.gada 1.jūnijā attiecībā uz *Sotimon* tika uzsākta likvidācija tiesas ceļā. C.Defossez, lai panāktu, ka tiek apmierināti viņa neizmaksāto algu prasījumi, lūdza, lai lietā iestājas Beļģijas Valsts nodarbinātības dienests – uzņēmumu slēgšanas fonds (*Office national de l'emploi – fonds de fermeture d'entreprises*) (Beļģijas FFE) un Lilles Asociācijas darbinieku parādu garantijas shēmas pārvaldībai vadības un pētniecības centrs (*Centre de gestion et d'études de l'Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés de Lille*) (Lilles CGEA).

2006.gadā Dunkirkas Darba tiesa (*Conseil de prud'hommes de Dunkerque*) nolēma, ka atlaišana bija nepamatota un noteica Lilles CGEA izmaksāt neizmaksāto prasījumu summu. Savukārt Duajas apelācijas tiesa (*Cour d'appel de Douai*) 2008.gadā noteica, ka spriedums ir jāizpilda Beļģijas FFE, izslēdzot no tiesvedības Lilles CGEA. Šo lēmumu kasācijas ceļā apstrīdēja prasītājs, uzskatot, ka galvojums ir jāizmaksā Lilles CGEA, nevis Beļģijas FFE.

---

<sup>47</sup> Tiesas 2011.gada 10.marta spriedums lietā C-477/09 *Charles Defossez pret Christian Wiart, Sotimon SARL pilnvaroto likvidatoru, Office national de l'emploi – fonds de fermeture d'entreprises, Centre de gestion et d'études de l'Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés de Lille (CGEA)*.



Direktīva 2008/94/EK 2004.gadā vēl nebija pieņemta, attiecīgi Francijas Kasācijas tiesa (*Cour de cassation*) lūdza Tiesu sniegt Direktīvas 80/987/EEK normu interpretāciju un uzdeva Tiesai jautājumu, vai Direktīvas 80/987/EEK 8.pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tas neliedz darbiniekam tiesības šīs iestādes galvojuma vietā izmantot labvēlīgāku galvojumu no iestādes, kurā ir apdrošinājies darbinieka darba devējs un kurā tas veic iemaksas atbilstoši valsts tiesībām.<sup>48</sup>

## **Tiesas analīze un secinājumi**

Atbildot uz jautājumu, Tiesa vispirms norādīja, ka, pat ja Direktīvā 80/987/EEK nav iekļauti noteikumi, kuri attiecas uz tādu darbinieku prasījumiem, kuri savu profesionālo darbību veic dalībvalstī, kurā nav dibināts viņu darba devējs,<sup>49</sup> tā tomēr ir piemērojama šādiem prasījumiem, un līdz ar to ir jānosaka kompetentā iestāde, kas dod galvojumu šo prasījumu apmierināšanai atbilstoši šīs direktīvas noteikumiem.<sup>50</sup>

Atbilstoši Direktīvas 80/987/EK 3.pantam kompetentā iestāde, kas dod galvojumu, ir tās dalībvalsts iestāde, kuras teritorijā ir vai nu nolemts sākt kolektīvas kompensēšanas procesu, vai ir noteikta darba devēja uzņēmuma slēgšana. Ja uzņēmums, kurā ir nodarbināts kāds darbinieks, nav dibināts dalībvalstī, kurā šis darbinieks veic savu profesionālo darbību, un ja šis uzņēmums veic sociālā nodrošinājuma iemaksas kā darba devējs dalībvalstī, kurā tas ir dibināts, atbilstoši Direktīvas 80/987/EEK 3.pantam kompetentā iestāde, kas dod galvojumu apmierināt darbinieka prasījumus viņa darba devēja maksātspējas dēļ ir tās dalībvalsts iestāde, kuras teritorijā ir noteikta darba devēja likvidācija tiesas ceļā.<sup>51</sup>

---

<sup>48</sup> Lieta C-477/09 [11]-[17].

<sup>49</sup> Šādi kritēriji tika ieviesti Direktīvā 80/987/EEK ar Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvu 2002/74/EK, ar ko groza Padomes Direktīvu 80/987/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku aizsardzību to darba devēja maksātspējas gadījumā. 2002.gada 23.septembris. Tiesa konstatēja, ka Direktīvas 2002/74/EK ieviešanas termiņš bija 2005.gada 8.oktobris, taču Francijas Republika, paredzētā termiņā nav izpildījusi tai noteiktos pienākumus saskaņā ar šo direktīvu. Tā kā uzņēmuma *Sotimon* likvidācijas process Dunkerkas komercietesā (*Tribunal de commerce de Dunkerque*) tika uzsākts ar 2004.gadā, apspriestajai maksātspējai nevar tikt piemēroti Direktīvas 2002/74/EK noteikumi. Attiecīgi Tiesa piemēroja Direktīvas 80/987/EEK noteikumus redakcijā, kas bija spēkā pirms grozījumu izdarīšanas ar Direktīvu 2002/74/EK. Lieta C-477/09 [18]-[23].

<sup>50</sup> Lieta C-477/09 [24].

<sup>51</sup> Lieta C-477/09 [25], [30].

Tiesa atzīmēja, ka, lai arī ar Direktīvu 80/987/EEK darbiniekam nav piešķirtas tiesības izvēlēties starp vairākām iestādēm, ar šo direktīvu nav izslēgta darbinieka iespēja – ja viņam tā ir labvēlīga un ja tā ir paredzēta valsts tiesībās – izmantot iestādes galvojumu, kas nav saskaņā ar valsts tiesībām noteiktais galvojums.<sup>52</sup>

Tā kā Direktīvas 80/987/EEK mērķis ir nodrošināt darbinieku minimālo aizsardzību Eiropas Savienībā darba devēja maksātnespējas gadījumā, neierobežojot labvēlīgākus noteikumus, ko dalībvalstis var piemērot, ir pieļauts, ka dalībvalsts tiesību aktos ir paredzēts, ka darbinieks var izmantot valsts iestādes algas izmaksas galvojumu atbilstoši šīs dalībvalsts tiesībām papildus vai aizstājot galvojumu, ko piedāvā iestāde, kura norādīta kā kompetentā iestāde saskaņā ar šo direktīvu, tomēr tiktāl, ciktāl minētais galvojums paredz lielāku darbinieka aizsardzību.<sup>53</sup>

Līdz ar to Tiesa secināja, ka Direktīvas 80/987/EEK 3.pants (redakcijā, kas bija spēkā pirms grozījumu izdarīšanas ar Direktīvu 2002/74/EK) ir jāinterpretē tādējādi, ka par darbinieka prasījumu apmierināšanu, kurš darbu veica dalībvalstī, kurā neatrodas par maksātnespējīgu atzītā darba devēja juridiskā adrese, ja šim darba devējam nav uzņēmuma šajā pirmajā minētajā dalībvalstī un viņš ir veicis iemaksas iestādes, kas dod galvojumu, dalībvalstī, kurā atrodas viņa juridiskā adrese, šī iestāde ir tā, kurai ir jāizpilda šajā pantā paredzētie pienākumi. Papildus ar Direktīvu 80/987/EEK ir pieļauts, ka darbinieks var izmantot valsts iestādes algas izmaksas galvojumu atbilstoši šīs dalībvalsts tiesībām papildus vai aizstājot galvojumu, ko piedāvā iestāde, kura norādīta kā kompetentā iestāde saskaņā ar šo direktīvu, tomēr tiktāl, ciktāl minētais galvojums paredz lielāku darbinieka aizsardzību.<sup>54</sup>

---

<sup>52</sup> Lieta C-477/09 [31].

<sup>53</sup> Lieta C-477/09 [32], [33].

<sup>54</sup> Lieta C-477/09 [34].

#### 4. Eiropas Savienības Tiesas prakse saistībā ar darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu pārejas gadījumā

Divos spriedumos apskatāmajā periodā Tiesa pievērsās darbinieku tiesību aizsardzībai uzņēmumu pārejas gadījumā un divu direktīvu - Padomes 2001.gada 12.marta Direktīvas 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*<sup>55</sup> (Direktīva 2001/23/EK) un Padomes 1977.gada 14.februāra Direktīvas 77/187/EEK *par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmēj sabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmēj sabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā*<sup>56</sup> (Direktīva 77/187/EEK), kura ir konsolidēta ar Direktīvu 2001/23/EK - normu interpretācijai.

Atbilstoši Direktīvas 2001/23/EK 1.pantam tā attiecas uz jebkuru uzņēmuma, uzņēmēj sabiedrības vai uzņēmuma vai uzņēmēj sabiedrības daļas īpašumtiesību pāreju citam darba devējam īpašumtiesību nodošanas vai uzņēmumu apvienošanas dēļ. Īpašumtiesību nodošana 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 pamata vai palīgdarbība. Direktīva 2001/23/EK attiecas uz privātiem un valsts uzņēmumiem, kas iesaistīti saimnieciskā darbībā, neatkarīgi no tā, vai tie darbojas nolūkā gūt peļņu. Valsts pārvaldes iestāžu administratīva pārkārtošana vai administratīvo funkciju pārdale starp valsts pārvaldes iestādēm nav īpašumtiesību pāreja šīs direktīvas nozīmē.

Saistībā ar darbinieku aizsardzību uzņēmuma pārejas gadījumā Direktīvas 2001/23/EK 3.panta 1.punkts paredz, ka īpašumtiesības nododotās personas tiesības un pienākumi, kas izriet no darba līguma vai darba attiecībām, kas pastāv

<sup>55</sup> 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*. 2001.gada 12.marts.

Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32001L0023:lv:HTML>.

<sup>56</sup> Padomes Direktīva 77/187/EEK *par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmēj sabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmēj sabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā*. 1977. gada 14. Februāris. Pieejama angļu valodā: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31977L0187:EN:HTML>.

īpašumtiesību pārejas dienā, pāriet īpašumtiesību saņēmējam. Pēc īpašumtiesību pārejas cesionārs turpina ievērot tos pašus koplīguma noteikumus un nosacījumus, kas saskaņā ar līgumu attiecās uz cedentu, līdz koplīguma izbeigšanai vai termiņa beigām, vai līdz brīdim, kad stājas spēkā cits koplīgums. Dalībvalstis drīkst ierobežot šādu noteikumu un nosacījumu ievērošanas termiņu ar nosacījumu, ka tas nav mazāks par vienu gadu.

Savukārt saskaņā ar Direktīvas 2001/23/EK 8.pantu dalībvalstis var 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.

***Lietā C-108/10 Ivana Scattolon pret Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca***

Lietā C-108/10 *Ivana Scattolon pret Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca*<sup>57</sup> Tiesa analizēja jēdzienu "uzņēmums" un "īpašumtiesību pāreja" saturu un tā attiecināšanu uz valsts pārvaldi, kā arī darba stāža, kas iegūts pie personas, kura nodod īpašumtiesības, ņemšanu vērā koplīguma piemērošanā uzņēmuma pārejas gadījumā.

**Lietas faktiskie apstākļi**

Itālijas Civilkodekss paredz, ka uzņēmuma īpašnieka maiņas gadījumā darba tiesiskās attiecības starp jauno īpašnieku un darbinieku turpina pastāvēt, saglabājot darbiniekam visas no tām izrietošās tiesības. Jaunajam īpašniekam ir jāpiemēro koplīgumi, kas bija spēkā īpašumtiesību pārejas dienā, līdz dienai, kad tie zaudē spēku, izņemot, ja šie koplīgumi tiek aizstāti ar citiem koplīgumiem, kas ir piemērojami īpašumtiesību saņēmēja uzņēmumam.

Līdz 1999. gadam palīdzības pakalpojumi, kādi ir telpu tīrīšana un uzturēšana, kā arī administratīvā palīdzība, Itālijas valsts skolām daļēji tika nodrošināti ar valsts

<sup>57</sup> Tiesas 2011. gada 6.septembra spriedums lietā C-108/10 *Ivana Scattolon pret Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca*.

administratīvo, tehnisko darbinieku un palīgdarbinieku (*personale amministrativo, tecnico ed ausiliario, ATA*) palīdzību un pārējā daļā tos nodrošināja pašvaldības vai nu ar savu administratīvo un tehnisko darbinieku, kā arī palīgdarbinieku palīdzību (vietējo iestāžu ATA darbinieki), vai arī noslēdzot līgumus ar privātiem uzņēmumiem.

Pašvaldības iestāžu ATA darbinieku atalgojums tika maksāts saskaņā ar nosacījumiem, kas paredzēti Valsts darba koplīgumā reģionu un vietējo pašvaldību sektoram (*Contratto collettivo nazionale di Lavoro – Regioni Autonomie locali- vietējo iestāžu darbinieku koplīgums CCNL*). Turpretī valsts skolās nodarbinātajiem valsts ATA darbiniekiem atalgojums tika maksāts atbilstoši nosacījumiem, kas paredzēti Skolu sektora valsts darba koplīgumā (*Contratto collettivo nazionale di Lavoro della Scuola*, turpmāk tekstā – “skolu CCNL”).<sup>58</sup>

1999.gada Likumā Nr.124/99, ar ko pieņem neatliekamus pasākumus skolu darbinieku jomā (*legge n.124/99 – disposizioni urgenti in materia di personale scolastico*) bija paredzēts, ka sākot ar 2000.gada 1.janvāri valsts skolās nodarbinātie vietējo iestāžu ATA darbinieki kļūst par valsts ATA darbiniekiem. Likums paredzēja, ka valsts iestāžu un skolu ATA darbiniekus turpmāk apmaksā valsts un noteikumi, kuros paredzēts, ka šos darbiniekus nodrošina pašvaldības vai provinces, ir atcelti. Vietējo iestāžu darbinieki, kuri šī likuma spēkā stāšanās brīdī strādāja valsts izglītības iestādēs, kļuva par valsts ATA darbiniekiem ar noteiktām pakāpēm un darba aprakstiem, lai veiktu attiecīgajā aprakstā minētos uzdevumus. Savukārt darbinieki, kuru kvalifikācijai un darba aprakstam nebija atbilstības valsts ATA darbinieku sastāvā, varēja izvēlēties par labu viņu izcelsmes pašvaldībai trīs mēnešu laikā pēc šī likuma stāšanās spēkā. No juridiskā un finansiālā viedokļa šiem darbiniekiem tika atzīts viņu izcelsmes pašvaldībā gūtais darba stāžs, kā arī tiesības sākotnēji saglabāt darba izpildes vietu, ja ir pieejama darbavieta.<sup>59</sup>

Savukārt 2005.gada Likums Nr.266/2005 par valsts budžeta vienam un vairākiem gadiem izstrādāšanas noteikumiem (2006.gada finanšu likums) (*legge n.266/2005 – disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2006)*) paredzēja, ka Likuma Nr.124/99 normas ir jāinterpretē tādā

---

<sup>58</sup> Lieta C-108/10 [11]-[13].

<sup>59</sup> Lieta C-108/10 [14], [15].

nozīmē, ka pašvaldības iestāžu darbinieki, kas kļūst par valsts (ATA) darbiniekiem, saņem tādu pakāpi un darba aprakstus, kas ir pielīdzināmi ierēdņu amatiem, pamatojoties uz finansiālo apmaksu, kāda kopumā tika saņemta īpašumtiesību maiņas laikā, un tiem tiek maksāts atalgojums, kas ir tāds pats vai nedaudz mazāks par to ikgadējo samaksu, kuru tie saņēma līdz 1999.gada 31.decembrim, ieskaitot algu, samaksu par individuālo darba stāžu un iespējamus pabalstus, ja tie tika maksāti saskaņā ar vietējo iestāžu darbinieku CCNL (kuri bija spēkā brīdī, kad darbiniekus pievienoja valsts pārvaldes darbiniekiem).<sup>60</sup>

I.Scattolon, kura kopš 1980.gada strādāja Skorces pašvaldībā par apkopēju valsts skolās, līdz 1999.gadam bija viena no pašvaldības iestāžu ATA darbiniekiem. Ar 2000.gadu viņa tika iekļauta valsts ATA darbinieku dienestā. Viņai tika piešķirta algas pakāpe, kas minētajā dienestā atbilst tikai deviņus gadus ilgam darba stāžam. Tā kā prasītājai netika atzīts apmēram 20 gadu ilgais darba stāžs Skorces pašvaldībā un viņa uzskatīja, ka tās atalgojums ir ievērojami samazināts, I.Scattolon vērsās Venēcijas tiesā (*Tribunale di Venezia*) prasot, lai pilnā apjomā tiktu atzīts viņas darba stāžs un lai viņai tādējādi tiktu piešķirta pakāpe, kas valsts ATA darbiniekiem atbilst piecpadsmit līdz divdesmit gadus ilgam darba stāžam.<sup>61</sup>

Venēcijas tiesa uzdeva Tiesai jautājumus:

- (1) vai tas, ka dalībvalstī viena valsts iestāde pārņem darbiniekus, kurus nodarbinājusi cita valsts iestāde un kuru uzdevums ir sniegt skolām papildpakalpojumus, atbilst "uzņēmuma īpašumtiesību pārejai" Eiropas Savienības tiesiskā regulējuma attiecībā uz darba ņēmēju tiesību aizsardzību izpratnē;
- (2) vai Direktīvas 77/187/EEK 3.pants ir interpretējams tādējādi, ka, aprēķinot atalgojumu darba ņēmējiem, uz kuriem attieksies īpašumtiesību pāreja šīs direktīvas izpratnē, īpašumtiesību saņēmējam ir jāņem vērā darba stāžs, ko šie darba ņēmēji ieguvuši pie personas, kura nodod īpašumtiesības.<sup>62</sup>

## **Tiesas analīze un secinājumi**

<sup>60</sup> Lieta C-108/10 [22].

<sup>61</sup> Lieta C-108/10 [28]-[32].

<sup>62</sup> Lieta C-108/10 [33], [38],[67].

Atbildot uz pirmo jautājumu, Tiesa konstatēja, ka darbinieku pārņemšana ir notikusi 2000.gada 1.janvārī, proti, pirms Direktīvas 2001/23/EK pieņemšanas un attiecīgi piemēroja Direktīvas 77/187/EEK normas. Atbilstoši Direktīvas 77/187/EEK 1.panta 1.punktam direktīva bija piemērojama attiecībā uz uzņēmuma, uzņēmējsabiedrības vai uzņēmuma vai uzņēmējsabiedrības daļas īpašumtiesību pāreju citam uzņēmuma vadītājam īpašumtiesību nodošanas vai uzņēmumu apvienošanas dēļ. Ar jēdzienu "uzņēmums" Direktīvas 77/187/EEK 1.panta 1.punkta izpratnē tiek saprasta jebkura stabila ekonomiska vienība neatkarīgi no tās tiesiskā statusa un finansējuma veida. Šādu vienību veido ikviena organizēta personu un resursu grupa, kas ļauj veikt saimniecisku darbību tās mērķu sasniegšanai un kas ir pietiekami strukturēta un patstāvīga.<sup>63</sup> Ar jēdzienu "saimnieciskā darbība" tiek saprastas jebkādas darbības, kuras saistītas ar preču vai pakalpojumu piedāvāšanu attiecīgajā tirgū.<sup>64</sup> Tiesa norādīja, ka principā darbības, kas saistītas ar publiskās varas pilnvaru īstenošanu, netiek kvalificētas kā saimnieciskā darbība. Savukārt pakalpojumi, kas – lai gan nav saistīti ar publiskās varas pilnvaru īstenošanu – tiek nodrošināti sabiedriskās interesēs un bez peļņas gūšanas nolūka un kas konkurē ar tādu uzņēmēju piedāvājumiem, kam ir peļņas gūšanas nolūks, tiek kvalificēti kā saimnieciskā darbība.<sup>65</sup>

Izvērtējot lietas materiālus, Tiesa secināja, ka valsts skolās nodarbināto pašvaldības iestāžu ATA darbinieku veiktās darbības ir tādu papildpakalpojumu nodrošināšana, kuri skolām ir nepieciešami, lai optimālos apstākļos veiktu savu izglītošanas uzdevumu. Šie pakalpojumi it īpaši ir saistīti ar telpu tīrīšanu un uzturēšanu, kā arī ar administratīvās palīdzības uzdevumiem. Turklāt minētie pakalpojumi atsevišķos gadījumos tiek uzticēti privātiem saimnieciskās darbības subjektiem, izmantojot apakšuzņēmuma līgumus. Šie pakalpojumi nav saistīti ar publiskās varas pilnvaru īstenošanu. Tādējādi aplūkotajām darbībām, ko veic darba ņēmēji, uz kuriem

---

<sup>63</sup> Tiesa atsaucās uz Tiesas 1998. gada 10. decembra spriedumu apvienotajās lietās C-127/96, C-229/96 un C-74/97 *Hernández Vidal u.c.*, [26], [27] un 2000.gada 26.septembra spriedumu lietā C-175/99 *Mayeur* [32].

<sup>64</sup> Tiesa atsaucās uz Tiesas 2001. gada 25. oktobra spriedumu lietā C-475/99 *Ambulanz Glöckner* [19]; 2002. gada 24. oktobra spriedumu lietā C-82/01 P *Aéroports de Paris/Komisija*, [79]; 2006.gada 10.janvāra spriedumu lietā C-222/04 *Cassa di Risparmio di Firenze u.c.*, [108].

<sup>65</sup> Lieta C-108/10 [42]-[44].

attiecas īpašumtiesību pāreja, ir saimniecisks raksturs un turklāt ATA darbinieki ir tikuši uzskatīti par organizētu darbinieku kopumu.<sup>66</sup>

Tālāk Tiesa pārbaudīja, pirmkārt, vai par to, ka attiecīgie darbinieki tiek kvalificēti kā "uzņēmums", rodas šaubas tāpēc, ka nav aktīvu, otrkārt, vai šī darbaņēmēju grupa ir pietiekami patstāvīga, lai to kvalificētu kā "ekonomisku vienību" un tāvad kā uzņēmumu, un, treškārt, vai faktam, ka minētie darbaņēmēji ietilpst valsts pārvaldē, ir kāda ietekme.

Tiesa secināja, ka, pirmkārt, nevar nepieļaut darbaņēmēju grupas kvalificēšanu par ekonomisku vienību tādēļ, ka šai grupai nav citu materiālu vai nemateriālu aktīvu kā vien minētie darbinieki. Otrkārt, attiecībā uz jautājumu par to, vai darbaņēmēju grupa, kāda tiek aplūkota pamata lietā, ir pietiekami patstāvīga, Tiesa secināja, ka skolās nodarbinātie vietējo iestāžu ATA darbinieki vietējo iestāžu administrācijā veidoja vienību, kas relatīvi brīvi un neatkarīgi varēja organizēt un pildīt savus uzdevumus, jo minēto ATA darbinieku pārstāvji, kuri bija atbildīgi par koordinēšanu un vadību, sniedza instrukcijas darbiniekiem. Treškārt, attiecībā uz faktu, ka pārņemtie darbinieki un to darbība ir valsts pārvaldē, Tiesa atgādināja, ka šis apstāklis vien nevarētu atbrīvot minēto vienību no Direktīvas 77/187/EEK piemērošanas. Citādi tādu darbaņēmēju kategorijām, kuri veic saimnieciskas darbības, iespējams, tiktu liegta šajā direktīvā paredzētā aizsardzība. Šis iznākums diez vai būtu savienojams gan ar tās 2.panta formulējumu, saskaņā ar kuru persona, kas nodod īpašumtiesības, un īpašumtiesību saņēmējs var būt jebkura fiziska vai juridiska persona, kam ir darba devēja statuss, gan arī ar nepieciešamību, ņemot vērā minētajā direktīvā izvirzīto sociālās aizsardzības mērķi, šauri interpretēt izņēmumus tās piemērošanā.<sup>67</sup>

Visbeidzot Tiesa analizēja terminus "īpašumtiesību pāreja" un "īpašumtiesību nodošanas vai uzņēmumu apvienošanas dēļ" Direktīvas 77/187/EEK izpratnē un norādīja, ka uzņēmuma "īpašumtiesību pārejas" izšķirošais kritērijs ir tas, vai attiecīgā vienība pēc tam, kad to pārņēmis jaunais darba devējs, saglabā savu

---

<sup>66</sup> Lieta C-108/10 [45]-[47].

<sup>67</sup> Lieta C-108/10 [49]-[53], [57],[58].



identitāti.<sup>68</sup> Attiecīgā darba ņēmēju grupa saglabā savu identitāti, ja jaunais darba devējs darbības turpina un pārņem skaita un kompetences ziņā būtisku minēto darba ņēmēju daļu.

Attiecībā uz frāzi "īpašumtiesību nodošanas vai uzņēmumu apvienošanas dēļ", kas arī ir ietverta Direktīvas 77/187/EEK 1.panta 1.punktā, Tiesa atgādināja, ka fakts, ka īpašumtiesību pāreja izriet no valsts varas subjektu vienpusējiem lēmumiem, nevis no vienotās gribas, nevar izslēgt minētās direktīvas piemērošanu.<sup>69</sup>

Līdz ar to uz pirmo jautājumu Tiesa atbildēja, ka tas, ka dalībvalstī viena valsts iestāde pārņem darbiniekus, kurus nodarbinājusi cita valsts iestāde un kuru uzdevums ir sniegt skolām papildpakalpojumus – konkrēti uzturēšanas un administratīvās palīdzības uzdevumus – atbilst uzņēmuma īpašumtiesību pārejai, uz kuru attiecas Direktīva 77/187/EEK, ja minētie darbinieki veido organizētu darbinieku kopumu, kuri kā darba ņēmēji tiek aizsargāti saskaņā ar šīs dalībvalsts tiesībām.<sup>70</sup>

Saistībā ar otro jautājumu par jauna koplīguma tūlītēju piemērošanu un darbinieku stāža vērā ņemšanu Tiesa atgādināja, ka, lai arī darba stāžs, kas iegūts pie personas, kas nodod īpašumtiesības, pats par sevi neveido tiesības, uz kurām pārņemtie darba ņēmēji varētu atsaukties attiecībā pret īpašumtiesību saņēmēju, tas tomēr attiecīgā gadījumā palīdz noteikt atsevišķas finansiāla rakstura darba ņēmēju tiesības, un ka tādēļ īpašumtiesību saņēmējam šīs tiesības principā ir jāsaglabā tādā pašā veidā kā pie personas, kas nodod īpašumtiesības. Aprēķinot finansiāla rakstura tiesības, īpašumtiesību saņēmējam ir jāņem vērā visi pārņemto darbinieku nostrādātie darba gadi tiktāl, ciktāl šis pienākums izriet no darba attiecībām, kas saista minētos darbiniekus un personu, kas nodod īpašumtiesības, un atbilstoši šajās attiecībās noteiktajai kārtībai.<sup>71</sup>

Tiesa atgādināja, ka īpašumtiesību saņēmējam ir jāturpina ievērot tos pašus koplīguma noteikumus un nosacījumus, kas saskaņā ar līgumu attiecās uz personu, kas nodod īpašumtiesības, līdz koplīguma izbeigšanai vai termiņa beigām, vai līdz

<sup>68</sup> Tiesa atsaucās uz Tiesas 1986.gada 18. marta spriedumu lietā 24/85 *Spijkers*, [11], [12].

<sup>69</sup> Lieta C-108/10 [60]-[64].

<sup>70</sup> Lieta C-108/10 [66].

<sup>71</sup> Lieta C-108/10 [69], [70].

brīdim, kad stājas spēkā cits koplīgums.<sup>72</sup> Tiesa uzsvēra, ka normas mērķis galvenokārt ir nepieļaut, ka darba ņēmēji, uz kuriem attiecas īpašumtiesību pāreja, tikai šīs īpašumtiesību pārejas dēļ nonāk nelabvēlīgākā situācijā.<sup>73</sup>

Tiesa secināja, ka, ja īpašumtiesību pāreja Direktīvas 77/187/EEK izpratnē izraisa to, ka pārņemtajiem darba ņēmējiem nekavējoties sāk piemērot koplīgumu, kas ir spēkā pie īpašumtiesību saņēmēja, un ja šajā koplīgumā paredzētie atalgojuma noteikumi īpaši ir saistīti ar darba stāžu, šīs direktīvas 3.pants liedz būtiski samazināt pārņemtajiem darba ņēmējiem atalgojumu salīdzinājumā ar situāciju, kādā tie bijuši tieši pirms īpašumtiesību pārejas, jo viņu darba stāžs, kas iegūts pie personas, kura nodod īpašumtiesības, un kurš ir līdzvērtīgs īpašumtiesību saņēmēja dienestā esošo darba ņēmēju darba stāžam, netiek ņemts vērā, nosakot viņu sākotnējo atalgojuma līmeni pie īpašumtiesību saņēmēja. Tas, vai pamata lietā īpašumtiesību pārejas brīdī ir veikts šāds atalgojuma samazinājums, ir jāpārbauda valsts tiesai.<sup>74</sup>

### **Lietā C-426/11 *Mark Alemo-Herron u.c. pret Parkwood Leisure Ltd***

Lietā C-426/11 *Mark Alemo-Herron u.c. pret Parkwood Leisure Ltd*<sup>75</sup> Tiesa analizēja pienākuma ievērot koplīguma normas pēc uzņēmuma pārejas saturu.

#### **Lietas faktiskie apstākļi**

Saskaņā ar Apvienotās Karalistes 1981.gada Uzņēmējsabiedrību pārejas (Darba tiesisko attiecību aizsardzība) noteikumiem (*Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations*) visas cedenta tiesības, pilnvaras, pienākumi un atbildība atbilstoši darba līgumam vai saistībā ar to atbilstoši šiem noteikumiem pāriet cesionāram. Saskaņā ar valsts tiesībām līgumslēdzējām pusēm ir iespēja iekļaut savā līgumā noteikumu, kas paredz, ka darba ņēmēja darba algu periodiski nosaka trešā persona, tāda kā Nacionālā Vietējo pašvaldību pakalpojumu apvienotā padome

<sup>72</sup> Lietā C-108/10 [72].

<sup>73</sup> Tiesa atsaucās uz Tiesas 2005. gada 26. maija spriedumu lietā C-478/03 *Celtec*, [26].

<sup>74</sup> Lietā C-108/10 [75], [83].

<sup>75</sup> Tiesas 2013.gada 18.jūlija spriedums lietā C-426/11 *Mark Alemo-Herron u.c. pret Parkwood Leisure Ltd*.

(*National Joint Council for Local Government Services "NJC"*), kurā darba devējs nav biedrs vai kurā tas nav pārstāvēts.

Saskaņā ar Apvienotās Karalistes sociālo partneru attiecības regulējošo sistēmu tādu darba koplīgumu veidu par līgumslēdzējām pusēm saistošu uzskata tikai tad, ja līgumslēdzējas puses par to tieši vienojas. Šajā gadījumā šāda koplīguma noteikumi var kļūt iedarbīgi kā starp darba devēju un darba ņēmēju noslēgta individuāla darba līguma noteikumi. To var panākt, iekļaujot līgumā noteikumu, kas paredz, ka attiecībā uz darba ņēmēju ir spēkā starp darba devēju un arodbiedrību panākti vai ar kādu citu institūciju, kā, piemēram, *NJC*, saskaņoti nosacījumi. Ja šādi nosacījumi ir tikuši iekļauti darba līgumā, tie iegūst darba līguma noteikumu spēku.<sup>76</sup>

2002. gadā viena no Londonas rajonu pašvaldībām – *Lewisham London Borough Council* nodeva pašvaldības "brīvā laika" pakalpojumu uzņēmumu privātā sektora uzņēmumam *CCL Limited*, un *Lewisham* darba ņēmēji kļuva par *CCL* uzņēmuma darba ņēmējiem. 2004.gada maijā *CCL* nodeva minēto uzņēmumu citam privātā sektora uzņēmumam – *Parkwood*. Uzņēmuma pārejas *CCL* brīdī bija piemērojams koplīgums, ko *NJC* bija noslēgusi attiecībā uz laikposmu no 2002.gada 1.aprīļa līdz 2004. gada 31. martam. *Parkwood* nepiedalījās *NJC* un katrā ziņā to arī nevarētu darīt, jo tas ir privāts uzņēmums, kuram nav sakara ar valsts pārvaldi. 2004.gada jūnijā *NJC* vienojās par jaunu koplīgumu, kurš stājās spēkā ar atpakaļejošu datumu 2004.gada 1.aprīlī un bija spēkā līdz 2007.gada 31.martam. Tādējādi šis koplīgums tika noslēgts pēc attiecīgā uzņēmuma nodošanas *Parkwood*. Šī iemesla dēļ *Parkwood* secināja, ka jaunais koplīgums tai nav saistošs, un par to paziņoja darba ņēmējiem, atsakoties paaugstināt to darba samaksu atbilstoši tam, kā attiecībā uz laiku no 2004.gada aprīļa līdz 2007.gada martam tas bija ticis paredzēts ar *NJC* panākto vienošanos.

Ņemot vērā *Parkwood* atteikšanos piemērot nolīgumus, par kuriem bija panākta vienošanās *NJC*, darba ņēmēji cēla prasību Darba strīdu tiesā (*Employment Tribunal*).<sup>77</sup>

---

<sup>76</sup> Lieta C-426/11 [6]-[8].

<sup>77</sup> Lieta C-426/11 [9]-[14].

Apvienotās Karalistes Augstākajā tiesa (*Supreme Court of the United Kingdom*) uzdeva Tiesai jautājumu vai Direktīvas 2001/23/EK 3.pants ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to netiek pieļauts, ka tādas uzņēmuma pārejas gadījumā, kāda tiek aplūkota lietā, dalībvalsts paredz, ka cesionāram ir piemērojami noteikumi, ar kuriem tiek dinamiski izdarīta atsauce uz koplīgumiem, par kuriem pārrunas tiek veiktas un kuri tiek pieņemti pēc pārejas datuma.<sup>78</sup>

### **Tiesas analīze un secinājumi**

Atbildot uz jautājumu Tiesa vispirms atgādināja, ka no Direktīvas 2001/23/EK 8.panta izriet, ka šī direktīva neskar dalībvalstu tiesības piemērot vai ieviest normatīvus un administratīvus aktus, kas ir labvēlīgāki darba ņēmējiem, kā arī veicināt vai atļaut darba ņēmējiem starp sociālajiem partneriem noslēgtus labvēlīgākus koplīgumus vai līgumus. Tiesa konstatēja, ka nav strīda par to, ka apskatāmajā lietā noteikumi, ar kuriem ir izdarītas atsauces uz koplīgumiem, par kuriem pārrunas tiek veiktas un kuri tiek pieņemti pēc attiecīga uzņēmuma pārejas datuma, un ar kuriem ir paredzētas dinamiska rakstura līgumtiesības, darba ņēmējiem ir labvēlīgāki.<sup>79</sup>

Vienlaikus Tiesa uzsvēra, ka Direktīvas 77/187/EEK, kura ir konsolidēta ar Direktīvu 2001/23/EK, mērķis ir ne tikai aizsargāt darba ņēmēju intereses uzņēmuma pārejas gadījumā, bet arī nodrošināt taisnīgu līdzsvaru starp šo pēdējo minēto interesēm, no vienas puses, un cesionāra interesēm, no otras puses. Konkrētāk, tajā ir precizēts, ka cesionāram ir jābūt iespējai veikt pielāgojumus, kas ir nepieciešami tā darbības turpināšanai.

Šajā ziņā Tiesa norādīja, ka aplūkojamā uzņēmuma pāreja ir notikusi starp publisko tiesību juridisko personu, no vienas puses, un privāttiesību juridisko personu, no otras puses. Ņemot vērā neizbēgamās starp šiem diviem sektoriem pastāvošās atšķirības nodarbinātības nosacījumos, cesionāra darbības turpināšanai ir vajadzīgi būtiski pielāgojumi. Savukārt noteikums, ar kuru tiek dinamiski izdarīta atsauce uz koplīgumiem, par kuriem pārrunas tiek veiktas un kuri tiek pieņemti pēc attiecīga

---

<sup>78</sup> Lieta C-426/11 [19], [20].

<sup>79</sup> Lieta C-426/11 [23], [24].

uzņēmuma pārejas datuma, un ar kuriem ir paredzēts regulēt nodarbinātības nosacījumu attīstību publiskajā sektorā, var būtiski ierobežot rīcības iespējas, kas ir vajadzīgas, lai privātais cesionārs varētu veikt minētos pielāgošanas pasākumus. Šāds noteikums Tiesas ieskatā var apdraudēt taisnīgu līdzsvaru starp cesionāra kā darba devēja interesēm, no vienas puses, un darba ņēmēju interesēm, no otras puses.<sup>80</sup>

Papildus Tiesa atgādināja, Direktīvas 2001/23/EK noteikumi ir jāinterpretē, ievērojot Eiropas Savienības Pamattiesību hartā<sup>81</sup> (Harta) paredzētās pamattiesības, tostarp, atbilstoši Hartas 16.pantam, kurā ir paredzēta uzņēmējdarbības brīvība. Uzņēmējdarbības brīvība, kā norādīja Tiesa, nozīmē līgumslēgšanas brīvību.<sup>82</sup> Cesionāram līgumslēgšanas procesā, kurā tas piedalās, jābūt iespējai efektīvi īstenot savas intereses un vest pārrunas par apstākļiem, kas nosaka tā darba ņēmēju nodarbinātības nosacījumu attīstību, lai nodrošinātu savu nākotnes ekonomisko darbību.

Vienlaikus Tiesa konstatēja, ka cesionāram aplūkojamajā lietā nebija nekādas iespējas piedalīties attiecīgajā kolektīvajā sarunu organizācijā. Šajos apstākļos šim cesionāram nav iespējas nedz efektīvi īstenot savas intereses līgumslēgšanas procesā, nedz arī vest pārrunas par apstākļiem, kas nosaka tā darba ņēmēju nodarbinātības nosacījumu attīstību, lai nodrošinātu savu nākotnes ekonomisko darbību. Šajos apstākļos minētā cesionāra līgumslēgšanas brīvība ir ierobežota tik nozīmīgi, ka šāds ierobežojums var apdraudēt pašu tā tiesību uz uzņēmējdarbības brīvību būtību.<sup>83</sup>

Līdz ar to Tiesa secināja, ka Direktīvas 2001/23/EK 3.pants ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to netiek pieļauts, ka attiecībā uz uzņēmuma pārejas gadījumu dalībvalsts paredz, ka cesionāram ir piemērojami noteikumi, ar kuriem tiek dinamiski izdarīta atsauce uz koplīgumiem, par kuriem pārrunas tiek veiktas un kuri tiek pieņemti pēc

---

<sup>80</sup> Lieta C-426/11 [25]-[29].

<sup>81</sup> Eiropas Savienības Pamattiesību harta. Pieejama:

[http://europa.eu/legislation\\_summaries/justice\\_freedom\\_security/combating\\_discrimination/l33501\\_lv.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/combating_discrimination/l33501_lv.htm).

<sup>82</sup> Tiesa atsaucās uz Tiesas 2013. gada 22. janvāra spriedumu lietā C-283/11 *Sky Österreich*, [42].

<sup>83</sup> Lieta C-426/11 [30]-[35].

uzņēmuma pārejas datuma, ja cesionāram nav iespējas piedalīties šādu pēc uzņēmuma pārejas noslēgtu koplīgumu saskaņošanas procesā.<sup>84</sup>

## 5. Secinājumi

Jautājumā par **personu ar invaliditāti tiesību aizsardzību un** Direktīvas 2000/78/EK normu interpretāciju Tiesas spriedumos apskatāmajā periodā ir šādas galvenās atziņas:

(1) jēdziens „invaliditāte” ir jāsaprot kā tāds, kas attiecas uz ierobežojumu, kas rodas fizisku, garīgu vai psihisku traucējumu dēļ un kas ietekmē attiecīgās personas piedalīšanos profesionālajā dzīvē.

Ja ārstējama vai neārstējama slimība izraisa ierobežojumu, kas izriet it īpaši no fiziskiem, mentāliem vai psihiskiem traucējumiem, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt attiecīgo personu pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību sabiedrības dzīvē vienlīdzīgi ar citiem, un ja šis ierobežojums ir ilgstošs, šī slimība var ietilpt jēdzienā “invaliditāte” Direktīvas 2000/78/EK izpratnē. Savukārt, slimība, kas neizraisa šādu ierobežojumu, neietilpst “invaliditātes” jēdzienā. Slimību kā tādu nevar uzskatīt par vienu no iemesliem, pamatojoties uz kuriem Direktīvā 2000/78/EK ir aizliegta jebkāda diskriminācija.

Apstākļi, ka attiecīgā persona var veikt savu darbu tikai ierobežoti, nav šķērslis tam, lai šīs personas veselības stāvoklis ietilptu jēdzienā “invaliditāte”. Invaliditāte obligāti neietver pilnīgu izslēgšanu no darba vai profesionālās dzīves. Jēdziens “invaliditāte”, ir jāsaprot kā tāds, kas rada grūtības profesionālās darbības veikšanai, nevis šīs darbības veikšanas neiespējamība (Apvienotās lietās C-335/11 un C-337/11 *HK Danmark pret Dansk almennyttigt Boligselskab*, un *HK Danmark pret Pro Display A/S*).

---

<sup>84</sup> Lieta C-426/11 [37].

(2) Darba laika pielāgošana var būt Direktīvas 2000/78/EK 5.pantā minētais pielāgošanas pasākums, taču valsts tiesai ir jānovērtē, vai darba laika samazināšana kā pielāgošanas pasākums rada nesamērīgu slogu darba devējiem (Apvienotās lietās C-335/11 un C-337/11 *HK Danmark pret Dansk almennyttigt Boligselskab*, un *HK Danmark pret Pro Display A/S*).

(3) Personām ar invaliditāti ir īpašas vajadzības gan saistībā ar aizsardzību, ko prasa viņu stāvoklis, gan saistībā ar nepieciešamību paredzēt iespējamo šī stāvokļa pasliktināšanos. Ir jāņem vērā risks, ka personām ar smagu invaliditāti finanšu vajadzības saistībā ar viņu invaliditāti nav prognozējamās un, sasniedzot lielāku vecumu, šīs finanšu vajadzības palielinās.

Izmaksājot darbiniekam ar smagu invaliditāti mazāku atlaišanas pabalstu par atlaišanu ekonomiska iemesla dēļ nekā pabalstu, kuru saņem darbinieks bez invaliditātes, tiek izdarīts darbinieku ar smagu invaliditāti likumīgo interešu pārmērīgs aizskārums un tādējādi tiek pārsniegts tas, kas ir nepieciešams likumdevēja izvirzīto sociālās politikas mērķu sasniegšanai.

Līdz ar to Direktīvas 2000/78/EK normas nepieļauj uzņēmuma profesionālā sociālā nodrošinājuma regulējumu, kurā darbiniekiem, kuri tiek atlaisti no darba ekonomiska iemesla dēļ, pabalsta summa tiek aprēķināta tādā veidā, kurā tiek ņemta vērā tas, ka persona invaliditātes dēļ var saņemt priekšlaicīgo vecuma pensiju (Lietā C-152/11 *Johann Odar pret Baxter Deutschland GmbH*).

(4) Direktīva 2000/78/EK aizliedz tādu valsts tiesību normu, kurā ir paredzēts, ka darba devējs var izbeigt darba līgumu, piemērojot samazinātu uzteikuma termiņu, ja attiecīgais darba ņēmējs ar invaliditāti atradies prombūtnē slimības dēļ, saglabājot darba samaksu, 120 dienas pēdējo 12 mēnešu laikā, ja šīs prombūtnes iemesls ir viņa invaliditāte, izņemot, ja šī tiesību norma, kam ir leģitīms mērķis, nepārsniedz to, kas ir vajadzīgs šī mērķa sasniegšanai, kas ir jānovērtē valsts tiesai (Apvienotās lietās C-335/11 un C-337/11 *HK Danmark pret Dansk almennyttigt Boligselskab*, un *HK Danmark pret Pro Display A/S*).

Jautājumā par **darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu maksātnespējas gadījumā** ir šādas galvenās atziņas:

(1) Darba ņēmējs, kuram vienlaicīgi ir piederējusi būtiska attiecīgā uzņēmuma daļa un ir bijusi ievērojama ietekme uz tā darbību, var būt daļēji atbildīgs par šī uzņēmuma maksātnespēju. Tāda valsts tiesību norma, ar kuru tiek noteikta darba ņēmēju kategorija, kuriem netiek garantēta neizpildīto prasījumu samaksa, proti, darba ņēmēji, kuriem pēdējos sešus mēnešus pirms pieteikuma par attiecīgā uzņēmuma maksātnespēju iesniegšanas ir piederējusi būtiska šī uzņēmuma daļa un ir bijusi ievērojama ietekme uz tā darbību, ir atbilstošs Direktīvai 2008/94/EK (Lieta C-30/10 *Lotta Andersson pret Staten genom Kronofogdemyndigheten i Jönköping, illsynsmyndigheten*).

(2) Direktīva 2008/94/EK ir interpretējama tādējādi, ka tā ir piemērojama bijušo darbinieku tiesībām uz vecuma pabalstiem no uzņēmuma papildu pensiju programmas, ko ir izveidojis viņu darba devējs (Lieta C-398/11 *Thomas Hogan un citi pret Minister for Social and Family Affairs, Ireland, Attorney General*).

(3) Direktīvas 2008/94/EK mērķis ir darbinieku aizsardzība darba devēja maksātnespējas gadījumā. Tā nekādā ziņā neattiecas uz iemesliem, kas ir izraisījuši šo maksātnespēju. Lai piemērotu Direktīvas 2008/94/EK 8.pantu, nav nepieciešams identificēt nedz iemeslus, kas izraisījuši darba devēja maksātnespēju, nedz arī iemeslus, kuri izraisījuši uzņēmumu papildu pensiju programmas finanšu līdzekļu nepietiekamību (Lieta C-398/11 *Thomas Hogan un citi pret Minister for Social and Family Affairs, Ireland, Attorney General*).

(4) Attiecīgās dalībvalsts ekonomiskā situācija nav ārkārtas apstākļi, kas var attaisnot samazinātu darbinieku interešu aizsardzības līmeni saistībā ar viņu tiesībām uz vecuma pabalstiem atbilstoši uzņēmumu papildu pensiju programmai (Lieta C-398/11 *Thomas Hogan un citi pret Minister for Social and Family Affairs, Ireland, Attorney General*).



(5) Direktīvas 80/987/EEK 3.pants<sup>85</sup> ir jāinterpretē tādējādi, ka par darbinieka prasījumu apmierināšanu, kurš darbu veica dalībvalstī, kurā neatrodas par maksātnespējīgu atzītā darba devēja juridiskā adrese, ja šim darba devējam nav uzņēmuma šajā pirmajā minētajā dalībvalstī un viņš ir veicis iemaksas iestādes, kas dod galvojumu, dalībvalstī, kurā atrodas viņa juridiskā adrese, šī iestāde ir tā, kurai ir jāizpilda šajā pantā paredzētie pienākumi (Lieta C-477/09 *Charles Defossez pret Christian Wiart*).

Jautājumā par **darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu pārejas gadījumā** ir šādas galvenās atziņas:

(1) Situācija, kad viena valsts iestāde pārņem darbiniekus, kurus nodarbinājusi cita valsts iestāde, ja abu iestāžu uzdevums ir sniegt skolām papildpakalpojumus – konkrēti uzturēšanas un administratīvās palīdzības uzdevumus – atbilst uzņēmuma īpašumtiesību pārejas definīcijai atbilstoši Direktīvai 77/187/EEK, ja minētie darbinieki veido organizētu darbinieku kopumu, kuri kā darba ņēmēji tiek aizsargāti saskaņā ar šīs dalībvalsts tiesībām (Lieta C-108/10 *Ivana Scattolon pret Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca*).

(2) Lai arī darba stāžs, kas iegūts pie personas, kas nodod īpašumtiesības, pats par sevi neveido tiesības, uz kurām pārņemtie darba ņēmēji varētu atsaukties attiecībā pret īpašumtiesību saņēmēju, tas tomēr palīdz noteikt atsevišķas darba ņēmēju finansiāla rakstura tiesības un tādēļ īpašumtiesību saņēmējam šīs tiesības ir jā saglabā tādā pašā veidā kā pie personas, kas nodod īpašumtiesības.

Aprēķinot finansiāla rakstura tiesības, īpašumtiesību saņēmējam ir jāņem vērā visi pārņemto darbinieku nostrādātie darba gadi tiktāl, ciktāl šis pienākums izriet no darba attiecībām, kas saista minētos darbiniekus un personu, kas nodod īpašumtiesības, un atbilstoši šajās attiecībās noteiktajai kārtībai (Lieta C-108/10 *Ivana Scattolon pret Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca*).

(3) Cesionāram koplīguma slēgšanas procesā, kurā tas piedalās, jābūt iespējai efektīvi īstenot savas intereses un vest pārrunas par apstākļiem, kas nosaka tā darba

---

<sup>85</sup> Redakcijā, kas bija spēkā pirms grozījumu izdarīšanas ar Direktīvu 2002/74/EK.

ņēmēju nodarbinātības nosacījumu attīstību, lai nodrošinātu savu nākotnes ekonomisko darbību. Pretējā gadījumā cesionāram nav iespējas nedz efektīvi īstenot savas intereses līgumslēgšanas procesā, nedz arī vest pārrunas par apstākļiem, kas nosaka tā darba ņēmēju nodarbinātības nosacījumu attīstību, lai nodrošinātu savu nākotnes ekonomisko darbību. Šajos apstākļos minētā cesionāra līgumslēgšanas brīvība ir ierobežota tik nozīmīgi, ka šāds ierobežojums var apdraudēt pašu tā tiesību uz uzņēmējdarbības brīvību būtību.

Attiecīgi Direktīvas 2001/23/EK 3.pants nepieļauj to, ka uzņēmuma pārejas gadījumā dalībvalsts paredz, ka cesionāram ir piemērojami noteikumi, ar kuriem tiek dinamiski izdarīta atsauce uz koplīgumiem, par kuriem pārrunas tiek veiktas un kuri tiek pieņemti pēc uzņēmuma pārejas datuma, ja cesionāram nav iespējas piedalīties šādu pēc uzņēmuma pārejas noslēgtu koplīgumu saskaņošanas procesā. (Lieta C-426/11 *Mark Alemo-Herron u.c. pret Parkwood Leisure Ltd*).

N.Mickeviča  
30.06.2014.