

Dr. iur. Irēna Liepiņa
Natalja Preisa
Kaspars Rācenājs

Arodbiedrību ekskluzīvās tiesības un koplīgumu pārrunu brīvība



ARODBIEDRĪBU EKSKLUZĪVĀS TIESĪBAS UN KOPLĪGUMU PĀRRUNU BRĪVĪBA

Dr. iur. Irēna Liepiņa

Natalja Preisa

Kaspars Rācenājs

2018

SATURA RĀDĪTĀJS

Ievads	4
--------	---

I DAĻA. ARODBIEDRĪBU EKSKLUZĪVĀS TIESĪBAS

1. Arodbiedrību ekskluzīvā kompetence	8
1.1. Darba ņēmēju (biedru) pārstāvība	8
1.2. Kolektīvās aizsardzības priekšrocības pār individuālo	9
1.3. Strādājošo organizēšanās nepieciešamība ekskluzīvo tiesību stiprināšanai	10
1.3.1. Strādājošā jēdziens	10
1.3.2. Apzināta organizēšanās arodbiedrībās	12
2. Sociālais dialogs un partnerība	13
2.1. Sociālā dialoga nozīme tautsaimniecībā	13
2.2. Informēšana un konsultācijas – sociālā dialoga priekšnoteikums	14
2.3. Konfidenciāla informācija	15
2.4. Elastdrošības asimetrija	16
2.5. Sociālais dialogs uzņēmuma līmenī	17
2.5.1. Sociālā plāna izstrāde īpašos gadījumos	18
2.5.2. Koplīgums	18
2.6. Sociālais dialogs nozares līmenī	21
2.7. Sociālais dialogs valsts līmenī	22
2.8. Eiropas Sociālais dialogs	22
2.9. Globālais sociālais dialogs	23
3. Koplīgumu slēgšana un uzraudzība	26
3.1. Koplīgumspēja – ekskluzīva arodbiedrības tiesība	28
3.2. Koplīgumi <i>erga omnes</i> jeb paplašinātie koplīgumi	30
3.3. Koplīgums tikai biedriem	32
Secinājumi	35

II DAĻA. KOPLĪGUMU SLĒGŠANAS AUTONOMIJA

Ievads	37
--------	----

1. Koplīgumu slēgšanas autonomija Starptautiskās Darba organizācijas tiesiskajos instrumentos	39
1.1. Koplīgumu slēgšanas tiesiskais regulējums Starptautiskās Darba organizācijas konvencijās un rekomendācijās	39
1.2. Koplīgumu sarunu brīvprātīgums un sociālo partneru autonomija	43
1.3. Atkāpes no darba tiesiskā regulējuma ar koplīgumu	46
2. Koplīgumu slēgšanas autonomija Eiropas tiesību instrumentos un praksē	49
2.1. Tiesības uz koplīgumu sarunām Eiropas tiesību instrumentos	49
2.2. Koplīgumu sarunu autonomija Eiropas tiesību instrumentos	52
2.3. Atkāpes no darba tiesiskā regulējuma ar koplīgumu	56
3. Koplīgumu slēgšanas autonomija Latvijas tiesību aktos un praksē	63
Secinājumi	67

III DAĻA. KOPLĪGUMU PĀRRUNAS PUBLISKAJĀ SEKTORĀ

Ievads	70
1. Strādājošajiem ir tiesības uz koplīgumu, kā arī tiesības streikot. Valsts aizsargā arodbiedrību brīvību	71
1.1. Biedrošanās brīvība kā pamats koplīgumu tiesībām	71
1.2. Satversme paredz tiesības slēgt koplīgumu arī publiskajā sektorā	76
2. No koplīgumu brīvības līdz to ierobežojumiem valsts un pašvaldību institūcijās?	78
2.1. Uz ko attiecas Atlīdzības likuma regulējums	80
2.2. Darba koplīguma slēgšanas procedūra publiskajā sektorā	81
2.3. Atlīdzības tvērums Atlīdzības likumā	82
2.4. Par ko Atlīdzības likums atļauj vienoties darba koplīgumos	85
2.4.1. Atlīdzības likuma 3. panta ceturrtā daļa	85
2.4.2. Atlīdzības likuma 3. panta piektās daļas izņēmumi	88
2.4.3. No Atlīdzības likuma izrietošā rīcības brīvība koplīguma saturam	91
2.5. Darba likuma piemērošana koplīguma satura noteikšanā	103
3. Kāpēc publiskajam sektoram nepieciešami koplīgumi	106
Secinājumi un ieteikumi	108
Pielikums Nr.1 Uz Atlīdzības likuma pamata izdotie Ministru kabineta noteikumi	110

IEVADS

Kāpēc arodbiedrībām jābūt ekskluzīvām tiesībām? Lai kļūtu par vienotu un vēl spēcīgāku darba ņēmēju balsi mainīgajā darba pasaulē. Arodbiedrības uzsver, ka drošībai un elastībai ir jābūt līdzsvarā arī algoritmu laikmetā. Vienīgi arodbiedrības var nodrošināt strādājošo augstāko iespējamo labklājību un drošību.



Visos valstiski svarīgajos notikumos sava loma ir bijusi arī arodbiedrībām. Grāmatā „Sociāldemokrātija un valsts dibināšana - Latvija” ir minēts, ka sociāldemokrātija bija pirmā latviešu masu politiskā kustība, kura jau no 19. gs. 90. gadiem vadīja latviešu tautas politisko dzīvi, aicināja domāt, debatēt un piedalīties sava likteņa izlemšanā.¹ Valsts prezidents Raimonds Vējonis Latvijas Republikas simtgades svinīgajā uzrunā tautai atgādināja Raiņa vārdus, ka “negribēt demokrātiju mūsu valstī, ir negribēt mūsu valstī”. Arodbiedrības ir lielākās sabiedriskās organizācijas un arī demokrātijas sargātājas Latvijā un pasaulē.

Latvijas simtgadē un digitālajā ērā darbinieku arodbiedrība iegūst jaunu nozīmi, palīdzot rast atbildes uz svarīgiem jautājumiem. Kāds mūsdienās ir ideālais darbinieks? Kāds ir darba tiesisko attiecību modelis? Kādās attiecībās iespējams radīt darbu ar visaugstāko pievienoto vērtību? Augstākā pievienotā vērtība rodas no ideāli organizēta darba un darbiniekiem – apzinīgiem, zinošiem un drošiem. Tāpēc ir nepieciešama demokrātiska, tiesiska un kvalificēta darbinieku pārstāvība – arodbiedrība. LBAS palīdz veidot cieņpilnas nodarbinātības attiecības nacionālā sociālā dialoga ietvaros.

Kā Norvēģija kļuva par pārtikušu valsti? Ne tikai naftas un zivju resursu dēļ, - ir daudz valstu ar līdzīgiem resursiem, bet zemākiem darba un dzīves kvalitātes standartiem. Tieši arodbiedrību kustība deva neatsveramu ieguldījumu sabiedrības un valsts bagātināšanā. 1935. gadā Norvēģijā tika pieņemts Sociālā dialoga likums, kuru meistarīgi ieviešot dzīvē,

¹ I. Ījābs. Sociāldemokrātija un valsts dibināšana. Rīga: FES, 2018. 60.lpp.

izdevās pacelt darba standartus jaunā līmenī.² Šobrīd pasaulē spēcīgākās arodbiedrības ir Skandināvijā, un Islandē gandrīz katrs strādājošais ir arodbiedrībā.

Jāatzīmē, ka Zviedrijas uzplaukums pagājušā gadsimta 30. gados radās sociālās kohēzijas un tai sekojošā algu pieauguma rezultātā. Algas tika piesaistītas produktivitātes rādītājiem ekonomikā, un augšupvērstais spiediens uz algām bija viens no faktoriem, kas palīdzēja radīt augsti attīstītu industriālu ekonomiku rūpnieciski attīstītajos ziemeļos 20. gs. Tāpat arī Vācijā pēc otrā pasaules kara strādnieki un komersanti sadarbojās, lai nodrošinātu līdzsvaru starp algām, investīcijām un peļņu, kas veicinātu izaugsmi un labklājību. Augošās algas mudināja komersantus efektīvāk un racionālāk organizēt ražošanu, lai, neraugoties uz algu pielikumu, vēl joprojām gūtu peļņu.³

Latvijā un Baltijas valstīs ir nepieciešama jauna elpa sociālajam dialogam labākai strādājošo aizsardzībai un lielākam vidusslānim. Arodbiedrība vienmēr iestājas par taisnīgu darba samaksu un sociālajām garantijām strādājošajiem. Darba nākotnē ir daudz izaicinājumu robotizācijas, automatizācijas un digitalizācijas iespaidā, un diemžēl nestandarta darbs var samazināt apmierinātību ar darbu un būt kritisks darbinieka finansiālajam stāvoklim. Tāpēc jo īpaši svarīgi ir apvienoties un veidot kopīgi labāku darba nākotni savām rokām. Šodienas sociālās apdrošināšanas dizains joprojām ir piemērots standarta nodarbinātībai, un pagaidām ir tikai abstraktas diskusijas par iespējamu robotu nodokli nākotnē.⁴ Pieaugošā daudzveidība padara grūtāku darbinieku un darba devēju interešu aizstāvību sociālajiem partneriem, un darbinieku organizēšana ir īpaši sarežģīta nestandarta nodarbinātības situācijās. Prieks, ka ir novērojama pieaugoša sabiedrības uzticība arodbiedrībām dažās Centrālās un Austrumu Eiropas valstīs, un arī Latvijā.

Vienmēr atcerēsimies, ka, tieši pateicoties arodbiedrībām, strādājošajiem ir 40 stundu darba nedēļa un 8 stundu darba diena, brīvas nedēļas nogales, apmaksāti atvaļinājumi un citas sociālās garantijas.

Ir jāvairo arodbiedrību ekskluzīvās tiesības – labākai un taisnīgākai pasaulei! Tādēļ šī izdevuma pirmajā daļā – “Arodbiedrību ekskluzīvās tiesības” - ir aplūkoti trīs galvenie arodbiedrību ekskluzīvās kompetences darbības virzieni: darba ņēmēju (biedru) pārstāvība; strādājošo interešu nodrošināšana sociālajā dialogā; kopīgumu slēgšana (kopīgumspēja) un uzraudzība.

Šī izdevuma otrajā daļā - “Kopīgumu slēgšanas autonomija” – tās autore Natalja Preisa, LBAS Eiropas Savienības normatīvo aktu un politikas dokumentu eksperte, apskata galvenos kopīgumu sarunu autonomijas aspektus no Starptautiskās Darba organizācijas (SDO)

² Baltijas jūras arodbiedrību tīkla Cienīga darba augsta līmeņa konference, Rīgā, 2018. gada 2.-3. oktobrī.

³ Sk. Vūlfsons, Č. Viljams, Dž. S. Brīva darbaspēka kustība būvniecībā: Eiropas Savienības ietekme Laval un partneri konfliktā ar Zviedrijas arodbiedrībām//Likums un Tiesības, Nr. 10 (74), 7. sēj. 2005. gada oktobris, 314.–316. lpp.

⁴ Pasaules ekonomikas foruma atziņas un diskusijas par iespējamo robotu nodokli nākotnē.

perspektīvas, Eiropas Savienības līmenī, un izdara secinājumus par koplīgumu slēgšanas autonomiju Latvijas tiesību aktos un praksē. Autore uzsver, ka tiesības uz koplīgumu sarunām ir cieši saistītas ar apvienošanās brīvību, kuru garantē virkne starptautisko cilvēktiesību dokumentu⁵. Starptautiskā Darba organizācija (SDO) ir atzinusi, ka strādājošo un darba devēju tiesības apvienoties organizācijās un tiesības uz koplīgumu sarunām ir pamattiesības, kas ir saistošas SDO dalībvalstīm, pat ja tās nav ratificējušas attiecīgas konvencijas⁶. Turklāt viena no koplīgumu sarunu autonomijas augstākajām izpausmēm ir valsts uzticēšanās sociālajiem partneriem, ļaujot atkāpties no darba tiesību standartiem, kuri ir noteikti ar likumu, ar noteikta veida noslēgtu koplīgumu.

Izdevuma trešajā daļā – “Koplīgumu pārrunas publiskajā sektorā” – tās autors Kaspars Rācenājs, LBAS jurists, konsultants darba tiesību jautājumos, apskata normatīvajos aktos ietvertos noteikumus, kas paredz tiesības vai ierobežojumus slēgt darba koplīgumus publiskajā sektorā, detalizētāk pievēršoties jautājumam par darba koplīguma saturu, ko īpaši ierobežo Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums (turpmāk – Atlīdzības likums). Ar publisko sektoru šajā darbā tiek saprasti tie subjekti, uz kuriem attiecas Atlīdzības likuma regulējums.

Ar cieņu,

Dr.iur. Irēna Liepiņa,

LBAS priekšsēdētāja vietniece

⁵ Piemēram, ANO Vispārējās cilvēktiesību deklarācijas 23. panta 4. punkts, ANO Starptautiskā pakta par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām 22. pants, ANO Starptautiskā pakta par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām 8. pants, Starptautiskās Darba organizācijas konvencijas Nr.87 „Konvencija par asociāciju brīvību un tiesību aizsardzību, apvienojoties organizācijās” (1948. gads) 2. pants, Eiropas Cilvēktiesību konvencijas 11. pants, ES Pamattiesību hartas 12. pants un Eiropas Sociālās Hartas 5. punkts.

⁶ Kovaļevska A. Satversmes 108. panta komentārs. Grām.: Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Autoru kolektīvs prof. R. Baloža zinātniskā vadībā. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011, 541. lpp.

I DAĻA

ARODBIEDRĪBU EKSKLUZĪVĀS TIESĪBAS

Dr.iur. Irēna Liepiņa,

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības

priekšsēdētāja vietniece

1. ARODBIEDRĪBU EKSKLUZĪVĀ KOMPETENCE

1.1. DARBA ŅĒMĒJU (BIEDRU) PĀRSTĀVĪBA

Arodbiedrību likuma 3. pants paredz, ka arodbiedrība ir brīvprātīga personu apvienība, kas nodibināta, lai pārstāvētu un aizstāvētu strādājošo darba, ekonomiskās, sociālās un profesionālās tiesības un intereses. Tātad, arodbiedrība, piemēram, LBAS, veido darba tiesībpolitiku un standartus Latvijā.⁷ Nozaru un uzņēmumu līmenī arodbiedrības primāri pārstāv biedrus.⁸ Arodbiedrībai piemīt visas organizācijai nepieciešamās īpašības: biedri, organizatoriskā stabilitāte, atvērtība, brīvprātība un noteikts darbības laiks. Tieši organizatoriskās stabilitātes dēļ ikvienam biedram ir pienākums ievērot kopīgos arodbiedrības lēmumus. Arodbiedrībām, pārstāvot un aizstāvot strādājošo darba, ekonomiskās, sociālās un profesionālās intereses, ir tiesības saņemt informāciju un konsultēties ar darba devējiem, darba devēju organizācijām un to apvienībām.

Arodbiedrības ir kvalificētā jeb institucionālā darbinieku pārstāvība, kurai piemīt visas tiesības, kas nepieciešamas strādājošo pārstāvībai, un papildu speciālās institucionālo pārstāvju tiesības (slēgt koplīgumus nozarē, nacionālās trīspusējās vienošanās, piedalīties nacionālā trīspusējā dialogā, tiesību normatīvo aktu izstrādē utt.). Turklāt tiesiska arodbiedrība ir vienīgais autonomais darbinieku tiesību un interešu pārstāvis, ko apliecina Latvijā pastāvošā prakse, atzīto arodbiedrību panākumi tiesu lietās, pārstāvot darbinieku intereses un citi faktori.

Savu nozīmi kā darbinieku pārstāves ir apliecinājušas tikai arodbiedrības, kuru tiesības ir noteiktas Arodbiedrību likumā un Darba likuma 11. pantā: 1) pieprasīt un saņemt no darba devēja informāciju par uzņēmuma pašreizējo ekonomisko un sociālo stāvokli, kā arī par iespējamām izmaiņām; 2) laikus saņemt informāciju un konsultēties ar darba devēju, pirms tas pieņem tādus lēmumus, kuri var skart darbinieku intereses, it īpaši lēmumus, kuri var būtiski ietekmēt darba samaksu, darba apstākļus un nodarbinātību uzņēmumā; 3) piedalīties darba samaksas noteikumu, darba vides, darba apstākļu un darba laika organizācijas noteikšanā un uzlabošanā, kā arī darbinieku drošības un veselības aizsardzībā; 4) ieiet uzņēmuma teritorijā, kā arī piekļūt darba vietām; 5) rīkot darbinieku sapulces uzņēmuma teritorijā un telpās; 6) uzraudzīt, kā darba tiesiskajās attiecībās tiek ievēroti normatīvie akti, darba koplīgums un darba kārtības noteikumi.

Piemēram, attiecībā uz uzņēmuma pāreju praksē jau ir izveidojies viedoklis, ka darbinieku viedoklis konsultēšanās laikā uzklašams un analizējams tikai gadījumā, ja ir institucionālā pārstāvība (arodbiedrības).⁹ Ja nav institucionālās pārstāvības – arodbiedrības, tad nenotiek arī interešu līdzsvarošana sociālā dialoga ietvaros. Prakse apstiprina, ka ar institucionālo

⁷ Sk. Nacionālās Trīspusējās sadarbības padomes (NTSP) nolikumu un Arodbiedrību likumu.

⁸ Sk. LBAS dalīborganizāciju Statūtus www.arodbiedribas.lv.

⁹ Burkevics, A. Darbinieku aizsardzība uzņēmuma pārejas gadījumā. Saldo, 2008. gada novembris.

pārstāvību darbinieku jautājumi tiek risināti profesionālā līmenī. Arodbiedrības mērķis ir atrisināt darbinieku problēmjautājumus, uzlabot darba vidi, panākt darbinieku ienākumu pieaugumu, darba tiesību aizsargāšanu un tādu sociālo garantiju nodrošināšanu dialogā ar darba devēju un valsti, kas veicinātu personības brīvu un vispusīgu attīstību.¹⁰

Tādējādi korekti ir minēt, ka vienīgie darbinieku pārstāvji *de facto* un *de iure* ir darbinieku arodbiedrība (*kvalificētā jeb institucionālā pārstāvība*).

1.2. KOLEKTĪVĀS AIZSARDZĪBAS PRIEKŠROCĪBAS PĀR INDIVIDUĀLO

Arodbiedrību mērķis ir radīt kolektīvo aizsardzības sistēmu, kura prevalē pār individuālām interesēm. Tieši šāda sistēma ļauj celt produktivitāti un veidot pozitīvu un uz rezultātu orientētu vidi darba vietā. Darbinieku aizsardzības sistēmai ir jābūt pašpietiekamai, loģiskai un balstītai uz sociāli atbildīgas valsts trijstūra elementiem: ekonomiskās brīvības, ekonomiskās efektivitātes un brīvību aizsardzības. Darbinieku aizsardzībai nav pietiekami selektīvā veidā pieņemt jaunu tiesību aktu vai attīstīt progresīvu iztulkošanu un piemērošanu, ir jāpilnveido darbinieku tiesību aizsardzības sistēma gan nacionālā, gan Eiropas Savienības, gan arī starptautiskā līmenī. Vēlamais minētais rezultāts ir iespējams tikai caur darbinieku kolektīvo aizsardzību un kvalitatīvu sociālo dialogu attiecīgajos līmeņos, kas ietver ne tikai tiesību aktu apspriedi, bet arī to īstenošanas, uzlabošanas un pilnveides iespējas.

Informēšana un konsultēšanās var notikt trīspusējās sadarbības (attiecībās starp valsti un sociālajiem partneriem) un sociālā dialoga (attiecībās starp darbinieku pārstāvjiem un darba devēju vai darba devējiem) ietvaros.

Šobrīd darba tirgus ir novirzījies no kolektīvajiem līgumiem uz individuālajiem. Sekas ir jūtamas, jo Latvija, Lietuva un citas Austrumeiropas valstis ir zaudējušas vairāk nekā 10% darbaspēka zemo algu dēļ. Tādēļ ir jāpārskata iekšzemes kopprodukta (IKP) daļa atalgojumam, lai uzlabotu situāciju. Minētais apstiprina, ka “individualizētā” nav efektīva pieeja, un ir jāveicina sistēmiskie risinājumi un kopīgumu pārklājums Latvijā. Iepriekšminēto apstiprina arī ETUC, norādot, ka koplīgumiem jāaptver vismaz 60% no strādājošajiem. Latvijā koplīgumi aptver aptuveni 15% strādājošo, tas ir četras reizes mazāk nekā ir nepieciešams „normāla vidusslāņa attīstībai”. Arī SDO pētījumi apliecina, ka Latvijā ir viszemākais vidusslānis – 23% no iedzīvotājiem. Eiropas Savienības 11 valstu forumā EU11 “Sociāla Eiropa - viens ceļš uz konvergenci?” tika uzsvērtā sociālā dialoga loma algu līmeņa tuvināšanai Rietumeiropas standartiem (konverģence) un vidusslāņa vairošanas iespējas.¹¹

Kolektīvā darbinieku aizsardzība ir darba tiesībpolitikas forma. Nemot vērā darba tiesību sasaisti ar valsts politiku un ekonomiku, – tieši kolektīvā aizsardzība ir tiesiskais instruments

¹⁰ Sk. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības mājas lapu – www.lbas.lv.

¹¹ Social Europe - One Road to Convergence?, EU11 Forum, Bratislava, Slovākija, 2018. gada 29.-31. oktobris.

efektīvu un taisnīgu (caur interešu līdzsvaru) tiesību normu izstrādāšanai Latvijā trīspusējās sadarbības līmenī un nozares vai uzņēmuma līmenī – kā darba standartu harmonizācijas un koordinācijas instruments.

Individuālās prasības celšana darba strīdā ir neaizstājams tiesisks līdzeklis, tomēr ir nepieciešama sakārtota darba tiesisko attiecību vide kopumā, nevis vienīgi spožas individuālās uzvaras vai zaudējumi. Sociāli atbildīga darba tiesisko attiecību vide ir iespējama ar kolektīvo aizsardzību, nevis individuāliem viedokļiem. Atšķirība starp individuālām tiesībām un kolektīvām tiesībām un interesēm slēpjas to mērķos. Individuālās tiesības atšķiras no kolektīvām interesēm ar to, kāds ir to ideālais mērķis.¹² Sociālais dialogs ES līmenī apliecina, ka darbinieku institucionāla pārstāvība un kolektīvā aizsardzība ir neatsverama Eiropas nodarbinātības politikas (*European employment policy*) sastāvdaļa un pilnībā sakrīt ar ideālo mērķi ES – ekonomisko un sociālo interešu līdzsvaru zināšanu ekonomikā.

1.3. STRĀDĀJOŠO ORGANIZĒŠANĀS NEPIECIEŠAMĪBA EKSKLUZĪVO TIESĪBU STIPRINĀŠANAI

Lielākai arodbiedrību ietekmei ir nepieciešams pēc iespējas lielāks biedru skaits. Arī Arodbiedrību likumā iestrādāts kvantitatīvais princips. Proti, Arodbiedrību likuma 17. panta pirmā daļa paredz, ka arodbiedrību pārstāvjus Nacionālās trīspusējās sadarbības padomē un tās apakšpadomēs izvirza arodbiedrību apvienība, kas apvieno vislielāko strādājošo skaitu valstī.

1.3.1. STRĀDĀJOŠĀ JĒDZIENS

Ne tikai darbinieki, bet ikviens sociāli apdrošināta persona ir strādājošais. Eiropas arodbiedrību konfederācija (ETUC) īpašu nozīmi pievērš pašnodarbināto un platformu darbinieku iesaisti arodbiedrībās drošākam darbam un definē strādājošo fizisku personu, kas:

- darbu veic personīgi (aizvietošana nav ekonomiski pamatota);
- darbs/ pakalpojumi tiek nelielam skaitam uzņēmumu;
- nenodarbina citus strādājošos/ nepieder resursi;
- ierobežojumi strādāt citur;

¹² Langenguhare, K. Tiesnešu tiesību attīstība un iztulkošana. Metodoloģisks pētījums par tiesnešu tālākveidošanu vācu civiltiesībās. Rīga: Tiesu namu aģentūra 2005, 25. lpp.

- ekonomiskā atkarība no uzņēmuma (ar darbu tiek segti dzīvošanas izdevumi).¹³

Digitalizācijas ietekme uz nodarbinātību ir jūtama, radot jaunus izaicinājumus strādājošiem un arodbiedrībām. 2018. gada Eurofond ziņojumā “Employment and working conditions of selected types of platform work” darba ņēmēji ziņoja, ka viņi platformu darbā tiek klasificēti dažādos statusos, tostarp - darbinieks, pašnodarbināta persona un gadījuma darbu veicējs. Turklāt darba apstākļi ir izteikti atkarīgi no darba platformas tipa un pat no darba organizācijas konkrētā platformā. Šobrīd platformu darbiniekiem gan tiešsaistes darbā, gan lokālos platformu darba apstākļos jāuzņemas atbildība par darbam nepieciešamā ekipējuma nodrošināšanu, kā arī jāuzņemas atbildība par ekipējuma bojājumiem. Uzdevumu sadali veicot algoritmiem, lokālais platformu darbs var ietekmēt darba ņēmēju darba un privātās dzīves līdzsvaru. Pasūtījumu laika ierobežojumi lokālajās platformās, jo īpaši piegādes platformās, paaugstina darba drošības un veselības riskus.¹⁴ Darba likumā nav paredzēts īpašs regulējums platformu darbiniekiem, tāpēc piemērojami vispārīgie noteikumi – Darba likuma 41. pants u.c.

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

Tātad darbiniekam ir tiesības prasīt darba līguma izteikšanu rakstveidā, izmantojot jebkurus pierādījumus, kas attiecas uz darba tiesisko attiecību pastāvēšanu un šo attiecību saturu. Šajā jautājumā darbinieka radošumu ierobežo Civilprocesa likumā noteiktie pierādīšanas līdzekļi. Praksē vislielākās grūtības mutisku darba līgumu gadījumā ir konstatēt darba tiesisko attiecību ilgumu un samaksu, kas ir darba līguma būtiska sastāvdaļa Attiecībā uz darba samaksu ir ņemams vērā Civillikuma 2181. pants, kurā ir ietverts “tiesas ieskata princips”. Tiesai, nosakot konkrēto darba samaksas apmēru, jāspriež pēc taisnības apziņas un vispārīgiem tiesību principiem.¹⁵ Tomēr praksē šī norma darbiniekiem likās “par sarežģītu”. Tāpēc iejaucās likumdevējs, un no 2010. gada 25. marta ir ieviesta darba tiesisko attiecību

¹³ Martin Risak and Thomas Dullinger, Report 140, The concept of “worker” in EU law: Status quo and potential for change. ETUI, Brussels, 2018.

¹⁴ 2018. gada 26. oktobrī LBAS sadarbībā ar F. Eberta fonda pārstāvniecību Baltijas valstīs organizēja augsta līmeņa ekspertu diskusiju par digitalizācijas ietekmi uz nodarbinātību.

¹⁵ Civillikuma komentāri: ceturrtā daļa. Saistību tiesības. Balodis, K., Bitāns, A., Grūtups, A., Kalniņš, E., Petrovičs, S., Torgāns, K., Višņakova, G.; red. prof. Torgāns, K. Rīga: Mans Īpašums, 1998, 507. lpp.

trīs mēnešu darba tiesisko attiecību pastāvēšanas prezumpcija ar darbiniekam noteiktu minimālo algu. Darba likuma 41. panta trešā daļa paredz:

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

Darba likuma 41. panta trešā daļa ir uzskatāms publiskā elementa piemērs darba tiesiskajās attiecībās. Darba tiesību duālais privāti-publiskais un nacionāli-starptautiskais raksturs ir izskaidrojams vēsturiskās attīstības aspektā, lai aizsargātu strādājošos, kas ir personiski un ekonomiski atkarīgi no darba devēja.¹⁶

1.3.2. APZINĀTA ORGANIZĒŠANĀS ARODBIEDRĪBĀS

Dažkārt ir konstatējama sabiedrības neizpratne par kolektīvās darbinieku aizsardzības sistēmas pilnveidi un iesaistes arodbiedrībās nepieciešamību. Diemžēl darba tiesībās šāda rīcība noved pie to fragmentizācijas un svarīgāko jēdzienu darba tiesībās pretējas iztulkošanas to jēgai. Neredzot tautas kopīgo (kolektīvo) interesi, rodas lielāka iespēja panākt normatīvo aktu tulkošanu šaurās interesēs, kuras ne vienmēr atbilst darba tiesību mērķim un jēgai. Austrijas zinātnieks K. Aigingers šo parādību nosauc par “jaunu sociālā taisnīguma iztulkošanu”, novirzoties no “nodarbinātības aizsardzības”.¹⁷

Darba devēja primārā atbildība un misija ir ražot augstas kvalitātes produktu vai sniegt pakalpojumus ar lielāko atdevi un noietu tirgū, nevis rūpēties par darba vietu saglabāšanu, taisnīgu darba samaksas palielinājumu, darba aizsardzības standartu pilnveidošanu, sociālo klimatu un citiem darbiniekiem būtiskiem jautājumiem. Tāpēc šī funkcija ir jāuztic profesionāliem un atzītiem institucionāliem pārstāvjiem – arodbiedrībai, kas to profesionāli veic ikdienas pienākumu ietvaros un kas nevar aktīvi darboties bez biedru ieteikumiem, atbalsta un regulārām tikšanās un informācijas apmaiņas. Pretējā gadījumā rezultāts ir nenoteikts un svārstīgs atkarībā no vienas puses gribas.

Arodbiedrības misija savukārt ir rūpēties par darbiniekiem un vairojot strādājošo labklājību. Tomēr pat arodbiedrību rūpes nav neizsmeļamas, un tāpēc ir jāveido atgriezeniskā saite ar biedriem un jāveicina maksimālā iespējamā iesaiste arodbiedrībās. Katram pēc iespējas jāatbalsta arodbiedrības vitālā loma strādājošo stāvokļa uzlabošanā, tādējādi ceļot darba standartus Latvijā. Islandē katrs strādājošais ir arodbiedrībā, ja vien nav paudis vēlēšanos

¹⁶ Civillikuma komentāri: ceturrtā daļa. Saistību tiesības. Balodis, K., Bitāns, A., Grūtups, A., Kalniņš, E., Petrovičs, S., Torgāns, K., Višņakova, G.; red. prof. Torgāns, K. Rīga: Mans Īpašums, 1998, 500.–503. lpp.

¹⁷ Austrijas Ekonomikas pētniecības institūta (angļu valodā – *Austrian Institute of Economics Reserch WIFO*) direktors Dr. Karl Aiginger ir izstrādājis īpašu tabulu “Globalizācijas ietekme uz ekonomiskās aktivitātes modeli”.

nepiederēt darbinieku kopienai (*opt-out*). Tādējādi Islandes sabiedrība ir saliedēta, solidāra un atvērta.

Latvijā atšķirībā no Zviedrijas, Somijas, Norvēģijas, Francijas un Vācijas darbinieku kolektīvā aizsardzība ar koplīgumiem ir izaugsmes stadijā. Algu robs starp Austrumu un Rietumu Eiropu ir veicinājis 10 % strādājošo aizplūšanu no Latvijas. Šī situācija ir jāvērs par labu. Ir jābūt definētiem un vienotiem atalgojuma pamatprincipiem nozarē jeb tā sauktajam “standartu minimumam” atkarībā no darbības un nozares specifikas minētās plaisas mazināšanai. To ir iespējams izveidot tikai ar izkoptu koplīgumu sistēmu, kāda pastāv Zviedrijā un Somijā.

2. SOCIĀLAIS DIALOGS UN PARTNERĪBA

2.1. SOCIĀLĀ DIALOGA NOZĪME TAUTSAIMNIECĪBĀ

Sociālais dialogs no latīņu vārda *socium* (tauta) ir būtisks sociālekonomisko interešu līdzvarošanas mehānisms starp valsti, darba devējiem un strādājošajiem (arodbiedrībām). Sociālais dialogs, proti, dialogs starp arodbiedrībām un darba devējiem nozīmē augstāku dzīves kvalitāti, kas savukārt nozīmē lielākus ienākumus, produktivitātes pieaugumu, lielākus uzkrājumus un arī lielākas investīcijas.

Arodbiedrībai ir būtiska loma kā līdzvērtīgam sociālajam partnerim sarunās ar darba devēju un valsti par jautājumiem, kuri var ietekmēt darbinieku tiesisko, ekonomisko un sociālo stāvokli nodarbinātības laikā un pēc tās (pensijas vecums, invaliditāte u.c. sociālās apdrošināšanas gadījumi).

Sociālais dialogs dod iespēju darbiniekiem un darba devējiem būt “tuvu” lēmumu pieņemšanai tiem svarīgos jautājumos.¹⁸ Līguma par Eiropas Savienības darbību 152. panta 1. punkts paredz, ka ES atzīst un savā līmenī veicina sociālo partneru lomu, ņemot vērā valstu tiesību sistēmu dažādību. Šajā procesā tiek ievērota dialoga sociālo partneru autonomija, ieskaitot “nacionālās īpatnības”. Saskaņā ar Eiropas Komisijas definīciju sociālais dialogs ir nepārtraukts mijiedarbības process starp sociālajiem partneriem ar mērķi panākt vienošanos par sociāli ekonomiskiem jautājumiem gan mikro, gan makro līmenī, sākot no uzņēmuma līdz ES līmenim.¹⁹ Izšķir vairākus sociālā dialoga veidus (divpusējais un trīspusējais) un līmeņus (nozaru un starpnozaru). Starpnozaru līmenī visilgāk un efektīvāk darbojas *ETUC* un divas darba devēju pārstāvošas organizācijas. Koplīgumi un citas sociālo partneru vienošanās par labu darbiniekiem ir sociālā dialoga “taustāmais rezultāts”.

¹⁸ Sociālais dialogs Eiropas Savienības līmenī. Latvijas Darba devēju konfederācija. Rīga: [b.i.] 2005, 3. lpp.

¹⁹ Akule, D. Rokasgrāmata par Eiropas sociālo partneru darba programmas 2009.–2010. gadam un Eiropas sociālo partneru pamatnolīgumu īstenošanu un ieviešanu praksē, Rīga: Veiters korporācija, 2010.

Bieži vien praksē darba devēji aprobežojas tikai ar informācijas iesniegšanu (rakstveidā). Tomēr ar to nepietiek, - informēšana ir tikai pirmais solis. Nākošais solis ir konsultācijas, lai izstrādātu nepieciešamo sociālo plānu vai citus instrumentus darbinieku aizsardzībai uzņēmuma pārejas procesā. ES dalībvalstu vidū ir atšķirīgs ne tikai šo tiesību avots, bet arī tiesiskais saturs un intensitāte (angļu valodā – *the nature and intensity of rights*). Pirmā un minimālā pakāpe ir informācijas saņemšana, tad konsultācijas, dalība un līdznoteikšana. Konsultēšanās vispārējais jēdziens ietverts Darba likuma 11. panta pirmās daļas otrajā punktā – viedokļu apmaiņa un dialogs starp darbinieku pārstāvjiem un darba devēju ar mērķi panākt vienošanos.

2.2. INFORMĒŠANA UN KONSULTĀCIJAS – SOCIĀLĀ DIALOGA PRIEKŠNOTEIKUMS

Darbinieku (viņu pārstāvju) informēšana ir ne tikai tiesība ar konstitucionālu raksturu, bet arī pamats darbinieku kolektīvās aizsardzības īstenošanai.²⁰ Savukārt informēšanas un konsultēšanas procesa (sociālā dialoga) izpildes, kā arī kolektīvās darbinieku aizsardzības īstenošanas priekšnoteikums ir darbinieku kvalificētas jeb institucionālas pārstāvības pastāvēšana uzņēmuma vai nozares līmenī.

Eiropas pamattiesību hartā ir definētas sešas pamattiesības, kuras cilvēkiem visās 28 Savienības dalībvalstīs ir kopīgas, – cieņa, brīvība, vienlīdzība, solidaritāte, pilsoņu tiesības un tiesiskums. Eiropas Pamattiesību hartas 27. pants²¹ paredz, ka informācijai un konsultēšanās jānotiek savlaicīgi, tas ir, pirms attiecīgā lēmuma, kas būtiski skar darbiniekus uzņēmumā, pieņemšanas.²² Šī panta avots ir trīs direktīvas: 98/59/EK (kolektīvā atlaišana); 77/187/EEK (uzņēmuma pāreja) un 94/45/EK (Eiropas Darba padome).²³ Saskaņā ar šīm trīs direktīvām dalībvalstīm bija jāizveido struktūras, caur kurām informēšanas un konsultēšanas procedūras realizēt, ieskaitot darbinieku pārstāvniecību. Pašreizējā ES nostāja attiecībā uz šīm tiesībām ir, ka ES ir sociāla un labklājības zeme (vācu valodā – *Sozialstaat*).²⁴

Informēšana un konsultēšana ir iespējama tikai caur kvalitatīvu sociālo dialogu un līdzvērtīgiem sociālajiem partneriem. Praksē visbiežāk informācija tiek iesniegta rakstveidā, bet konsultēšanās norisinās mutiski, lai sociālie partneri (darba devējs un darbinieku pārstāvji) pēc iespējas efektīvāk tuvinātu viedokļus par organizatoriskajiem,

²⁰ Bercusson, B. European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights, Nomos: European Trade Union Institute for Research, 2006, p. 270.

²¹ Šī panta avots ir trīs Direktīvas 1) 98/59/EK (kolektīvā atlaišana); 2) 77/187 (uzņēmuma pāreja) un 94/45/ EK (Eiropas Uzņēmumu padome).

²² Bercusson, B. European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights. Brussels, 2002, pp. 45–46.

²³ Bercusson B. European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights. Nomos: European Trade Union Institute for Research, 2006, p. 258.

²⁴ *Ibid.*, p. 280.

tehnoloģiskajiem un sociālajiem jautājumiem. Informācijas sniegšana ir tikai pirmais (sagatavošanās) posms, pēc kura seko konsultēšanās vai sociālais dialogs. Nereti tiek minēta konfidenciāla informācija kā šķērslis pilnvērtīgam sociālam dialogam, tāpēc tiks izpētīts sīkāk konfidenciālas informācijas jēdziens.

2.3. KONFIDENCIĀLA INFORMĀCIJA

Attiecībā uz konfidenciālu informāciju – darba devēja pienākums ir rakstveidā norādīt, kura informācija uzskatāma par komercnoslēpumu. Juridiskajā literatūrā ir izteikts viedoklis, ka firmas informāciju pēc svarīguma var iedalīt četros līmeņos: 1) vitāli svarīga – neaizstājama informācija, kas nepieciešama komersanta funkcionēšanai. Šīs informācijas noplūde apdraud pašu komersanta eksistenci; 2) svarīga – informācija, kuras noplūdes seku likvidēšanas process ir ļoti sarežģīts vai saistīts ar lieliem izdevumiem; 3) derīga – informācija, kuras noplūde rada komersantam mantiskus zaudējumus, taču firma var efektīvi funkcionēt arī šīs informācijas noplūdes gadījumā; 4) nebūtiska – informācija, kuras noplūde komersantam nerada materiālus zaudējumus un neietekmē tās funkcionēšanu.²⁵ Par komercnoslēpumu uzskatāma tikai pirmajos trijos līmeņos norādītā informācija²⁶ (vitāli svarīga, svarīga un derīga). Nebūtiska informācija vai publiski pieejama informācija nevar tikt uzskatīta par komercnoslēpumu.

Komercnoslēpumu definē Komerclikuma 19. panta pirmā daļa, un tieši darba devējs piešķir noteiktai informācijai komercnoslēpuma statusu. Atbilstoši Darba likuma 11. panta piektajai daļai darba devējam ir pienākums rakstveidā norādīt darbinieku pārstāvjiem, kura informācija ir uzskatāma par komercnoslēpumu. Rakstveida forma ir obligāta skaidrības labad, kā arī lai pārlietu neierobežotu informācijas apmaiņas un sociālā dialoga norisi. Tātad, darba devējs nevar atteikties sniegt informāciju darbinieku pārstāvjiem, bet gan tikai ierobežot tās apriti un pielietojamību. Top arī jauns likums – “Komercnoslēpuma likums”, lai nacionālajos normatīvajos aktos ieviestu Eiropas Parlamenta un Padomes 2016. gada 8. jūnija direktīvu Nr.2016/943 par zinātniskās un darījumdarbības neizpaužamas informācijas (komercnoslēpumu) aizsardzību pret nelikumīgu iegūšanu, izmantošanu un izpaušanu. Tā mērķis ir nodrošināt efektīvu komercnoslēpuma aizsardzību Latvijā. Komerclikuma 19. panta regulējums pamatā attiecas tikai uz komersantiem, direktīva skar jebkuru fizisko vai juridisko personu, kam ir likumīga kontrole pār komercnoslēpumu vai kas ir nelikumīgi to ieguvusi, izmantojusi vai izpaudusi.²⁷

No darbinieku aizsardzības viedokļa interesanti ir, ka praksē nereti darba samaksa ir ierindota konfidenciālās informācijas sarakstā. Šeit būtiski nošķirt divas lietas: darba samaksa un personas ienākumi. Darba samaksai nevajadzētu būt konfidenciālai informācijai attiecībā pret citiem darbiniekiem un viņu pārstāvjiem. Pretējā gadījumā ir kavēta darbinieku tiesību

²⁵ Zemļanovs, V. Komercnoslēpums un uzņēmējdarbības drošība. Rīga: Jumava, 2005, 49.–50. lpp.

²⁶ Turpat, 50. lpp.

²⁷ Latvijas Vēstneša portāls: <https://lvportals.lv/skaidrojumi/295138-komercnoslepumu-aizsargas-ar-atsevisku-likumu-2018>

aizsardzība un izpilde, it īpaši diskriminācijas lietās. Juridiskajā literatūrā ir izteikts viedoklis, ka darba algas fonds ir konfidenciāla informācija²⁸ – tas ir atšķirīgs jēdziens no darba samaksas. Darba samaksa Darba likuma 59. panta izpratnē ir atlīdzība, kuru saņem darbinieks par izpildīto darbu. Darba algas fondu veido uzņēmumā kopējie atvēlētie līdzekļi personāla izmaksām (izdevumi vai investīcijas). Attiecībā uz šo jāatzīmē, ka darba samaksa normālā gadījumā nevarētu būt konfidenciāla informācija attiecībā pret darbinieku pārstāvjiem. Iepriekšminēto apliecina arī pēdējie Darba likuma grozījumi, kas paredz, ka darba devējiem būs jānorāda iespējamais atalgojums jau darba sludinājumā.

Vispusīgas un patiesas informācijas saņemšana ir būtisks priekšnoteikums sociālā dialoga īstenošanai, tāpēc nav pieļaujama informācijas nesniegšana no darba devēja puses, kvalificējot to kā komercnoslēpumu. Darba devējam nav tiesību atteikties sniegt nepieciešamo informāciju darbinieku pārstāvjiem, bet gan ir pienākums norādīt rakstveidā, kura informācija ir uzskatāma par konfidenciālu.

2.4. ELASTDROŠĪBAS ASIMETRIJA

Jēdziens elastdrošība (angļu valodā – *flexicurity*) ir divu vārdu (*elastība* + *drošība*) savienojums, kurš ļoti precīzi raksturo šodienas darba tiesību attīstības virzienu un divu minēto interešu līdzsvaru. Darba devēji vēlas panākt lielāku elastību darba tiesiskajās attiecībās, korigējot darba laiku, apstākļus, ieviešot jaunas darba formas (teledarbs u.c.) un, protams, izmaksu samazinājumu, restruktūrizējot uzņēmumus, bet arodbiedrības – drošību. Drošība ietver taisnīgus darba apstākļus, darba samaksu pilnā apmērā gan par aktīvo, gan neaktīvo darba laiku, iespējas savienot darba un ģimenes dzīvi utt. Viena no elastdrošības pamatnostādnēm ietver pāreju no stingras esošo darba vietu aizsardzības uz atbalstu darba maiņai, kas ir cieši saistīts ar uzņēmuma pārejas gadījumu un darbinieku aizsardzības ideoloģiju tajā.²⁹

Līdz šim darbaspēka intereses ir bijušas otrajā plānā, un Latvija ir jau zaudējusi vairāk nekā 10 % ekonomiski aktīvo iedzīvotāju. Arī ETUC ir uzsvērusi taisnīgas pārejas nepieciešamību uz digitālo ekonomiku. Tas nozīmē, ka jāievieš vairāk garantiju un drošības strādājošajiem.

Eiropas Sociālā dialoga konferencē³⁰ tika atzīts, ka šobrīd elastdrošība atrodas bīstamā asimetrijā, jo pārmaiņas tiek virzītas un pakļautas elastības prasībām un pārāk straujām reformām. Kā iespējamie risinājumi tika piedāvāti jau pirms desmit gadiem - 2009. gada

²⁸ Zemļanovs, V. Komerccnoslēpums un uzņēmējdarbības drošība. Rīga: Jumava, 2005, 49.–50. lpp., 47. lpp.

²⁹ Sk. arī European Social Conference “The Lisbon Strategy and the Trade Union Role Partnership for better Jobs”, SINTAV, Lisbon, 2008.

³⁰ European Social Conference “The Lisbon Strategy and the Trade Union Role Partnership for better Jobs”, SINTAV, Lisbon, 2008.

Eiropas Sociālā dialoga konferencē,³¹ izvirzot par prioritātēm spēcīgu darbinieku aizsardzības sistēmu un drošu nodarbinātību, veicot vairākus pakāpeniskus soļus. Pirmais solis ir uzsākt reformas, paplašinot un papildinot darba aizsardzību ar drošu nodarbinātību. Nodrošinot spēcīgu darba aizsardzības līmeni, ir svarīgs darba drošības sistēmas modelis. Jāatzīmē, ka nelielas modeļa un akcentu izmaiņas var stiprināt drošu pāreju un aizsargātu mobilitāti. Tāpat ir jāizceļ arī savlaicīgas paziņošanas un sociālā dialoga nozīme. Šīs pamatnostādnes ir aktuālas arī šodien.

Darbinieki būs vairāk sagatavoti pieņemt “pārmaiņas” darbos, uzņēmumos un nozarēs, ja darba tirgus sastāvēs no kvalitatīviem darbiem. Mobilitāte tiks vairotā arī caur to, ka darbinieki zinās par interesantiem un vērtīgiem darbiem uz stabila un droša darba līguma pamata. Darba kvalitātes plāna izstrādei labs pamats ir Leikenas (*Laeken*) darba kvalitātes kritēriji,³² kas vērsti uz cilvēka cienīgu algu un statusu. Diemžēl šos kritērijus nav iespējams konkrētāk raksturot to subjektīvās dabas dēļ, tomēr tiem jābūt būtiskam katalizatoram ES noteikto mērķu sasniegšanai.³³ Tomēr tos ir nepieciešams paplašināt, lai tie veicinātu stabilu, drošu un nenoteikta laika darba līgumus kā pamatnormu.

Sociālais dialogs ir līdzeklis, lai nodrošinātu darba tirgus līdzsvarotu darbību starp sociālo drošību un elastību, un to var iedalīt vairākos līmeņos: uzņēmuma, nozares, valsts, Eiropas Savienības un citos līmeņos.

2.5. SOCIĀLAIS DIALOGS UZŅĒMUMA LĪMENĪ

Sociālais dialogs uzņēmuma līmenī ir viskonkrētākais instruments, kā realizēt darbinieku aizsardzību kolektīvā veidā. Turklāt, ja šie pienākumi fiksēti koplīgumā, tas arī ir visefektīvākais veids.

Sociālais dialogs ir ne tikai darbinieku pārstāvju uzklaušīšana, bet arī reāla to ieteikumu izvērtēšana un ievērošana, par ko liecina likumā ietvertie vārdi “lai panāktu vienošanos”. Piemēram, no Darba likuma 11. panta, 106. un 120. panta izriet, ka darba devējam faktiski ir jāpanāk vienošanās ar darbinieku pārstāvjiem par jautājumiem, kas būtiski ietekmē darbinieku nodarbinātību uzņēmumā. Kolektīvās atlaišanas gadījumā konsultēšanās ir viens no līdzekļiem, kā izvairīties no daudzskaitlīgas darbinieku atlaišanas. Vārdu “konsultēšanās” pēc būtības varētu aizstāt ar “vienošanās procesu” vai “savstarpēju sadarbību”, kurā tiek ņemti vērā abu pušu viedokļi. Praksē vienošanās starp sociālajiem partneriem kā līdzvērtīgs process ir būtisks, jo īpaši Latvijā, kurā dominē neoliberālo vērtību modelis. Pretējā gadījumā

³¹ Eiropas Sociālā dialoga konference, Portugāle, Estorila, 2009. gada maijs. Konferences materiāli.

³² Sk. Eiropas Komisijas 2003. gada 26. novembra paziņojumu “Par darba kvalitātes uzlabošanu”. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – Improving quality in work: a review of recent progress, COM(2003) 0728 final.

³³ Eiropas Komisijas 2003. gada 26. novembra paziņojuma “Par darba kvalitātes uzlabošanu”, COM(2003) 0728 final, 2. pants.

konsultēšanās nozīme ir stipri vājināta un neveicina drošību darba tiesiskajās attiecībās. Turklāt šeit jāņem vērā arī pastāvošā Latvijas tiesu prakse attiecībā uz frāzi “lai vienotos” kolektīvās atļaušanas konsultēšanās ietvaros, kas tika iztulkota kā pušu vienošanās par minētajiem jautājumiem vai vismaz par to, ka ir notikusi konsultēšanās pietiekamā apmērā.³⁴ Ir ieteicams izstrādāt arī sociālo plānu, kas ir kā medaļas otra puse biznesa plānam.

2.5.1. SOCIĀLĀ PLĀNA IZSTRĀDE ĪPAŠOS GADĪJUMOS

Ne vienmēr ir vajadzīgs „pēdējā brīža” sociālais plāns – ideālais variants ir tad, ja šāds sociālais plāns ir iestrādāts jau kopīgumā, paredzot, piemēram, uzņēmuma reorganizācijas vai kolektīvās atļaušanas iespējamību un sekas. Ja uzņēmumā nav kopīguma, tad otrais labākais līdzeklis dialogam un pārmaiņu plānošanai uzņēmuma reorganizācijas procesā un ar to saistītajos jautājumos ir sociālā plāna izstrāde.

Piemēram, Francijā sociālie plāni ir obligāta prasība uzņēmumiem, kas nodarbina vairāk nekā 50 darbiniekus un paredz kolektīvo atļaušanu vai restrukturizāciju.³⁵ Sociālais plāns sastāv no trim elementiem: 1) darbinieku pārkvalificēšana, lai rastu iespēju tos nodarbināt citā amatā šajā pašā uzņēmumā vai uzņēmumu grupā; 2) darbinieku apmācība un pārkvalifikācija “pārņemošajos uzņēmumos”; 3) atļaušanas pabalsts, sasniedz līdz pat trīs gadu algu apmēru un ir viens no darbinieku iecienītākajiem risinājumiem.³⁶

Darba tiesiskā aizsardzība ietver Darba likumu, kopīgumu un citus tiesību avotus. Tādējādi var klasificēt darbinieku aizsardzību uz likuma un kopīguma pamata. Efektīva darbtiesiskā aizsardzība iespējama tikai ar uzraudzības un īstenošanas iespējām, tāpēc paralēli tiks veikta arī uzraugošo iestāžu analīze. Kopīgums ir tikai darba tiesībām raksturīgs avots, un tā būtiskā nozīme līmeņos tiks iztīrīta kolektīvajā darbinieku tiesību aizsardzībā. Attiecībā uz uzņēmuma pāreju būtiskākie ir kopīgumi uzņēmuma līmenī, jo tie paredz uzņēmuma darbības specifikai atbilstošus saistošus noteikumus.

2.5.2. KOPLĪGUMS

Kopīgums ir neatsverams drošības elements darba attiecībās un darba motivācija, un produktivitātes instruments. Ikvienam darbiniekam ir tiesības uz kopīgumu un taisnīgu un atbilstošu darba samaksu. Viens no svarīgākajiem darbinieku aizsardzības mērķiem ir tāda darba kopīguma noslēgšana, kas noteic būtisku darbinieku tiesiskā stāvokļa uzlabojumu, kā

³⁴ Rīgas pilsētas Zemgales priekšpilsētas tiesas 2003. gada 19. marta spriedums lietā Nr. C31157103 un Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2003. gada 10. jūnija spriedums lietā CA-3339/10.

³⁵ 2010. gada janvāra ziņojums “Kā arodbiedrībām rīkoties krīzes pārvarēšanai – Eiropas valstu arodbiedrību pieredze un viedokļi”.

³⁶ Turpat.

arī palielina darbinieku labklājību, jo darba koplīgumu mērķis ir noteikt labākus noteikumus, salīdzinot ar normatīvajos tiesību aktos un/ vai individuālajā darba koplīgumā noteikto.

Koplīguma izstrāde ir tālredzīga un sociāli atbildīga personāla politika, kurā koplīgumam ir nozīmīga vieta darbinieku prasību juridiskai atzīšanai, tai skaitā, restrukturizācijas jautājumos. Darbinieku subordinācija darba devējam ir viens no darba tiesisko attiecību stūrakmeņiem. Koplīgums līdzsvaro subordinācijas elementus, pārvēršot tos uz motivējošu un produktīvu sadarbību starp darba devējiem un darbiniekiem. Koplīgumā ir vieglāk noteikt rīcības plānu reorganizācijas vai citos gadījumos, kuri būtiski ietekmē darbiniekus.

Koplīguma lomas stiprināšana ir priekšnoteikums kolektīvās darbinieku aizsardzības attīstībai un būtu lieliska iespēja nodrošināt kvalitatīvu darbinieku aizsardzību uzņēmuma pārejas gadījumā, ar skaidriem darba samaksas sistēmas noteikumiem un konkrētiem darba devēja sociālās atbildības principiem.

Koplīgumam izšķir divas daļas: vispārīgo (normatīvo – Darba likuma 17. panta pirmā daļa) un saistību daļu (Darba likuma 17. panta otrā daļa).³⁷

Koplīguma daļas

normatīvā

satur vienošanās par individuāliem noteikumiem attiecībā uz darbinieku algām, sociālajām garantijām, izdevumiem, amatu grupām, darba laiku, atpūtas laiku, atvaļinājumu.

Noteikumi, kas veido kolektīvās darba attiecības, nevis tiešus pienākumus tā pusēm vai darbiniekiem un darba devējiem.

saistību

kā jebkurš līgums rada pienākumus tā pusēm.

Pienākumi:

tieši

netieši

(līguma iztulkošana) (miera pienākums)

Vispārīgā daļa satur tiesību normas par individuāliem noteikumiem attiecībā uz darbinieku algām, sociālajām garantijām, izdevumiem, amatu grupām, darba laiku, atpūtas laiku, atvaļinājumu. Tie ir noteikumi, kas veido kolektīvās darba attiecības, nevis tiešus pienākumus tā pusēm vai darbiniekiem un darba devējiem.³⁸ Darba likuma 17. panta pirmā daļa paredz:

³⁷ Lieb, M. Arbeitsrecht. Heidelberg: CF Muller Verlag, 1997, ss.149-152 und auch Brox, H, und Ruthers, B. Arbeitsrecht. Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer, 1995, ss.183.-195.

³⁸ Sk. arī Rācenājs, K., Pastare, M., Ozoliņa S. "Darba koplīgums katrā uzņēmumā", Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Rīga, 2009, 8. un turpm. lpp., teksts pieejams arī

“Darba koplīgumā puses vienojas par noteikumiem, kas regulē darba tiesisko attiecību saturu, it īpaši darba samaksas un darba aizsardzības organizāciju, darba tiesisko attiecību nodibināšanu un izbeigšanu, darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanu, kā arī darba kārtības, darbinieku sociālās aizsardzības un citus ar darba tiesiskajām attiecībām saistītus jautājumus, un nosaka savstarpējās tiesības un pienākumus.”

Saistību daļa satur pušu – darba devēja un arodbiedrības – konkrētus pienākumus, piemēram, no darba devēja puses – sniegt nepieciešamo informāciju arodbiedrībai, iepazīstināt visus darbiniekus ar koplīguma tekstu (arī Darba likuma 24. pants), nodrošināt koplīguma saistību ievērošanu un izpildi, bet no arodbiedrības puses – apņemšanos nepieteikt streikus un cita veida kolektīvos pasākumus pret darba devēju par koplīgumā ietvertajiem noteikumiem, ja darba devējs tos ievēro. Darba likumā koplīguma saistību daļas saturs ir atspoguļots 17. panta otrajā daļā, kas paredz, ka

bez īpašas norunas darba koplīguma puses:

1) darba koplīguma spēkā esamības laikā atturas no pasākumiem, kas vērsti uz vienaspusēju tā noteikumu grozīšanu, ja normatīvajos aktos vai darba koplīgumā nav noteikts citādi;

2) gādā, lai darba koplīguma noteikumus ievērotu un pildītu gan darba devējs, gan darbinieki.

Darba devējs nav tiesīgs atteikties no sarunām par darba koplīguma slēgšanu vai grozījumiem arī tad, ja tas nepieciešams sakarā ar uzņēmuma pāreju (Darba likuma 21.p.). Sarunu procesam ir jāsākas ar plānošanu un pareizas informācijas plūsmas nodrošinājumu. Veiksmīga sociālā dialoga rezultātā uzņēmumā tiek noslēgts koplīgums. Koplīguma vispārīgās satura iezīmes regulē Darba likuma 17. pants. Galvenais koplīguma objekts ir darba samaksa (Darba likuma 62. pants) un darbinieku tiesības, kā arī sociālās aizsardzības jautājums.

2.6. SOCIĀLAIS DIALOGS NOZARES LĪMENĪ

Līdzīgi kā uzņēmuma līmenī, arī nozaru līmenī partneri ir nozares arodbiedrības un nozares darba devēju apvienības, kā arī attiecīgā ministrija (piemēram, Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrība, Latvijas Telekomunikāciju asociācija un LR Satiksmes ministrija).

Vislielākais nozares pārrunu sasniegums ir nozares koplīgums jeb ģenerālvienošānās. Ģenerālvienošānās var būt kā papildinājums vai alternatīva uzņēmuma koplīgumiem, tās rada lielāku vienlīdzību darbiniekiem un darbojas kā līdzeklis pret sociālo dempingu, kas var tikt īstenots uzņēmumu līmenī.³⁹ Sociālo partneru pienākums ir nodrošināt, lai nozaru ģenerālvienošānās būtu valsts atbalstīta un reģistrēta.

Latvijā nozares līmeņa ģenerālvienošānās vairāk ir izplatīta publiskajā sektorā – piemēram, veselības aprūpē. Valsts sektorā ir labāk organizēti gan darba devēji (valsts un pašvaldību iestādes), gan arodbiedrības. Privātajā sektorā darba devēji biežāk ir nelabvēlīgi noskaņoti pret darbinieku apvienošanās.

1. tabula. Ieguvumi no ģenerālvienošānās

Jautājums, kuru var regulēt GV	Ieguvums darbinieku pusei	Ieguvums darba devēju pusei
Minimālā atalgojuma līmeņi	Darbinieku labklājības celšana	Motivēti, lojāli un produktīvi darbinieki, darbaspēka piedāvājuma izaicinājuma risināšana
Investīcijas kvalitatīvās darba vietās (darba vietu modernizācija, tehnoloģijas, infrastruktūra)	Stabila darba vieta, atvieglota pienākumu efektīva izpilde	Darbinieku un nozares produktivitātes pieaugums, nozares prestiža celšana
Nedrošu nodarbinātības formu izplatību ierobežošana	Produktivitātes pieaugums, sociālā labklājība	Lojāli darbinieki, personāla mainības mazinājums, godīgas konkurences veicināšana nozarē
Investīcijas uzņēmumā	Darba apstākļu uzlabošanās	Nozares produktivitātes un ilgtspējas uzlabošanās
Jaunu pakalpojumu ieviešana	Ilgtermiņa darba vietas	Ilgtermiņš konkurētspējīgs uzņēmums
Kvalifikācijas celšanas instrumenti (apmācību fondi)	Izaugsmes iespējas, spēja pielāgoties jauniem izaicinājumiem	Produktīvi darbinieki ar nozarei nepieciešamajām prasmēm
Arodbiedrību iesaiste	Darbinieku tiesību un interešu aizstāvība	Sociālais miers, darbinieku iesaiste uzņēmuma procesu uzlabošanā un attīstībā <i>/N. Preisa/</i>

Individuālā darbinieku aizsardzība tiek īstenota visbiežāk ar darbinieka paša spēkiem; bet kolektīvā ar darbinieku pārstāvju kvalificēto pārstāvju palīdzību – arodbiedrību. Darbinieku aizsardzībai jābūt taisnīgai un samērīgai. Šādu rezultātu ir iespējams panākt vieglāk caur kopīgu standartu ieviešanu atkarībā no nozares un darbības specifikas, proti, ar koplīgumu un ģenerālvienošānās palīdzību, veidojot pārdomātu un ilgtermiņa darbinieku aizsardzības tiesībpolitiku atkarībā no konkrētā darba devēja iespējām.

³⁹ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības mājaslapa www.lbas.lv

2.7. SOCIĀLAIS DIALOGS VALSTS LĪMENĪ

Šo sociālā dialoga līmeni raksturo sadarbība Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes un tās apakšpadomju ⁴⁰ līmenī. Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes sadarbības mehānisms ir obligāti nepieciešams, ja Latvija kā valsts vēlas iekļauties attīstīto valstu skaitā. 2004. gada 1. oktobrī noslēgta trīspusējā vienošanās par sociālekonomisko partnerību starp Ministru kabinetu, Latvijas Darba devēju konfederāciju (LDDK) un LBAS.⁴¹ Šajā līmenī tika apstiprināti Darba likuma grozījumi un izstrādāti citi normatīvo aktu grozījumi.

Kopīguma brīvība ir starptautiska un konstitucionāla vērtība, un, ja sociālā dialoga puses ir vienojušās par darba samaksu un darba kopīguma saturu, kas uzlabo darbinieku tiesisko stāvokli, valsts nav tiesīga iejaukties un noteikt, ka darba kopīguma vai darba līguma normas jāgroza par sliktu darbiniekiem vai jāpārtrauc tā izpilde, neskatoties uz pušu panākto vienošanos.

2.8. EIROPAS SOCIĀLAIS DIALOGS

Līguma par Eiropas Savienības darbību 154. pantā ⁴² ir noteikts, ka Eiropas Komisijas pienākums ir veicināt darba devēju un darbinieku apspriedes Savienības līmenī, kā arī veikt attiecīgos pasākumus, lai veicinātu sociālo dialogu. Eiropas Komisija kopīgumu definē kā vienošanos, kura panākta starp darba devēju un arodbiedrību un kura regulē attiecības starp pusēm, un paredz noteikumus individuāliem darbiniekiem saistībā ar atalgojumu un darba apstākļiem.⁴³ Ir izveidotas vairākas sektorālās Eiropas Sociālā dialoga komitejas, piemēram, pasta un loģistikas sektorā, telekomunikāciju, būvniecības u.c. sektoros. Šajā komitejās tiek arodbiedrības, darba devēji un Eiropas Komisijas pārstāvji un veido tiesībpolitiku Eiropas Savienības līmenī (piemēram, izstrādā nozares attīstības scenārijus direktīvas un to grozījumus utml.).

Eiropas sociālā dialoga partneri ir ETUC un darba devējus pārstāvošas organizācijas, no kurām dominē *Business Europe*.

⁴⁰ Piemēram, Darba lietu trīspusējās sadarbības apakšpadome, kura sagatavo jautājumus izskatīšanai (piemēram, par grozījumiem DL vai 2002. gada 25. jūnija Ministru kabineta noteikumos Nr. 272 "Noteikumi par sezonas rakstura darbiem"). Tas ietekmē uzņēmuma pārejai pakļauto gadījumu loku, jo termiņa iztecējums ir tiesisks darba tiesisko attiecību izbeigšanas veids.

⁴¹ Sk. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības mājaslapu www.lbas.lv.

⁴² Līguma par Eiropas Savienības darbību konsolidētā versija. C 326, 26/10/2012 Lpp. 0001 – 0390. Pieejama: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=lv>

⁴³ Report on Industrial Relations in Europe from 2000, COM(2000) 113, p. 8.

2.9. GLOBĀLAIS SOCIĀLAIS DIALOGS

Starptautiskā līmenī sadarbība ar šādu pašu struktūru ⁴⁴ ir SDO ietvaros, izstrādājot rekomendācijas un konvencijas. SDO konstitūcijas 19. panta pirmajā daļā ir paredzēts: *“Kad konference ir nolēmusi pieņemt izstrādātos priekšlikumus, tad konferences kompetencē ir lemt par priekšlikumu formu: a) starptautiska konvencija; b) rekomendācija, ja nav piemērots laiks vai lietas apstākļi konvencijas pieņemšanai.”*

SDO definē sociālo dialogu kā visa veida pārrunas, konsultācijas un informācijas apmaiņu starp valdības, darba devēju un darbinieku pārstāvjiem. Galvenais mērķis SDO ir veicināt vienotību un demokrātisku iesaisti darba pasaulē. Efektīvs sociālais dialogs ir atkarīgs no:

- 1) pamattiesību un apvienošanās un koplīguma brīvības ievērošanas;
- 2) stiprām, neatkarīgām darbinieku un darba devēju organizācijām ar tehniskajām iespējām un zināšanām;
- 3) politiskās gribas iesaistīties sociālajā dialogā;
- 4) atbilstoša valsts atbalsta.⁴⁵

Papildus minētajam mērķim tiek slēgtas globālās vienošanās ⁴⁶ ar transnacionālām sabiedrībām (*H&M, Nordea, France Telecom, Portugal Telecom* u.c.) un arodbiedrībām par darba standartu minimumu visās pasaules valstīs. Globālās vienošanās ir ļoti svarīgs instruments, ņemot vērā to, ka specifisks uzņēmuma pārejas regulējums ir tikai ES teritorijā. Globālā sociālā dialoga paveids ir arī sociālo partneru klātbūtne globālajos ekonomikas forumos, piemēram, 2011. gada 26.–30. janvāra Pasaules ekonomikas forumā, kas norisinājās Šveicē, Davosā-Klostersā.⁴⁷

Slēdzot globālās vienošanās, korporatīvā sociālā atbildība iegūst vēlamo veidolu darbinieku aizsardzībai. Pretējā gadījumā kā biznesa ētikas elements tā ir par vāju un vispārīgu, lai sniegtu aizsardzību darbiniekiem uzņēmuma pārejas procesos un ar to saistītajos jautājumos. Neapšaubāmi, it īpaši Latvijā vēl joprojām pastāv izteikta nepieciešamība pēc biznesa kultūras transformācijas, kas ir izdarāms ar juridiski saistošu pienākumu uzlikšanu, izglītību, valdības atbalstu sociāli atbildīgiem uzņēmumiem.

⁴⁴ Valsts, darba devēji un arodbiedrības.

⁴⁵ SDO mājaslapa www.ilo.org.

⁴⁶ Atbilstoši *UNI* datiem šobrīd ir noslēgtas aptuveni 30 globālās vienošanās – sk.: http://www.uniglobalunion.org/Apps/iportal.nsf/pages/20090202_vlnuEn.

⁴⁷ Sk. 2011. gada 26.–30. janvāra Pasaules ekonomikas foruma (*World Economic Forum*) programmu, http://www3.weforum.org/docs/AM11/WEF_AM11_PublicProgramme.pdf.

Pasaulē vecākā cilvēktiesību organizācija ir "Verdzības apkarošanas sabiedrība" (angļu valodā – *Anti-Slavery Society*), kura tika nodibināta 1839. gadā⁴⁸ un pastāv vēl šodien.⁴⁹

Darba tiesības⁵⁰ ir cilvēktiesības – kā gan citādāk nosaukt tiesību kopumu, no kā ir atkarīga cilvēka dzīves kvalitāte. Arvien vairāk darba tiesības iejaucas sociālā taisnīguma un cilvēka pašrealizēšanās procesā⁵¹ un ir uzskatāmas par cilvēktiesību sastāvdaļu pārnacionālos⁵² un starptautiskos līgumos.⁵³ Šī ir loģiska tendence, jo darba tiesības dzīvo līdzī laimam. Līdz ar darbinieku pieaugošo mobilitāti, arvien prasīgāko darba tirgu nepietiek vienīgi ar valstu nacionālajiem likumiem, – ir nepieciešama starptautiska aizsardzība.⁵⁴ Darba tiesības kā cilvēktiesības ir atzītas pasaules mērogā – starptautiskajā cilvēktiesību hartā⁵⁵ un reģionālajos cilvēktiesību dokumentos⁵⁶ un konstitūcijās. Darba tiesību kā cilvēktiesību sastāvdaļas attīstība aizsākās ar verdzības un piespiedu darba aizliegšanu – ar personas brīvību, personības cieņu. Tieši verdzības nosodījums bija pirmais starptautiskais cilvēktiesību priekšmets.⁵⁷ Tas apliecina, ka brīvība no verdzības un piespiedu darba tika ietverta starptautiskajos cilvēktiesību aizsardzības dokumentos krietni pirms Tautu

⁴⁸ Human Rights in the Twenty – First Century: A Global Challenge. Edited by Kathleen E. Mahoney and Paul Mahoney. Dordrecht/Boston/London; Martinus Nijhoff Publishers, 1993, p. 441.

⁴⁹ Pastāv vesela virkne tiesisko instrumentu, kas aizliedz verdzību, piemēram, SPPT 8. panta pirmā daļa, VCD 4. pants, ECK 4. panta pirmā daļa, ACK 6. panta pirmā daļa un Āfrikas Cilvēktiesību hartas 5. pants.

⁵⁰ Tiesību literatūrā pastāv viedoklis, ka darba pamattiesības ir cilvēktiesības. Sk. Böhning, W. R. Labour Rights in Crisis: Measuring the Achievement of Human Rights in the World of Work. New York: Palgrave Macmillan, 2005.

⁵¹ Savienot darba un ģimenes dzīvi, elastīgs darba laiks, atipiskās darba formas (teledarbs, elastīgais darba laiks utt.).

⁵² ES primārie un sekundārie tiesību normatīvie akti.

⁵³ Piemēram, Starptautiskās Darba organizācijas konvencijas. Būtisks trūkums, ka SDO līmenī nav instrumenta, kas aizsargātu darbiniekus uzņēmuma pārejas procesā, piemēram, kā Pārejas direktīva.

⁵⁴ Viena no aktualitātēm ir strādnieku-migrantu aizsardzība un integrācija.

⁵⁵ Starptautisko cilvēktiesību pamataktu (hartu) veido 1948. gada 10. decembrī pieņemtā Vispārējā cilvēktiesību deklarācija un 1966. gada 16. decembrī pieņemtais Starptautiskais pakts par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām ar tā protokoliem, un Pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām ar tā protokoliem ir Apvienoto Nāciju Organizācijas cilvēktiesību programmas pamatu pamats.

⁵⁶ Eiropas Sociālā harta, Amerikas Cilvēktiesību konvencijas papildu protokols par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām, kā arī Āfrikas harta par tautas un cilvēktiesībām, arī Konvencija ar bērna tiesībām.

⁵⁷ Lassen, N. Article 4 of the Universal Declaration of Human Rights. The Universal Declaration of the Human Rights. A common Standard of Achievement. Edited by: Alfredsson, Gudmundur and Eide Asbjørn. The Hague/Boston/London: Martinus Nijhoff Publishers, Kluwer Law International, 1999, p. 103.

Savienības un ANO izveides.⁵⁸ Protams, nozīmīgākais verdzības apkarošanas kustības sasniegums ir jau Tautu Savienības ietvaros 1926. gadā pieņemtā “Verdzības Konvencija”.⁵⁹ Latvija atjaunoja savu līdzdalību ANO (ieskaitot SDO) no 1991. gada decembra, un ar tās atbalstu izdarīja grozījumus normatīvajos aktos, kas regulē darba tiesiskās attiecības, kā arī veica virkni praktisku pasākumu, kuri bija virzīti uz reāla dialoga nodrošināšanu starp darba devējiem, valsti un arodbiedrībām.⁶⁰

Pārdomājot cilvēktiesību evolūciju un vēsturisko attīstību, izkristalizējas trīs tiesības: cilvēka integritāte, brīvība un vienlīdzība. Verdzības un piespiedu darba aizliegumam⁶¹ ir *jus cogens*⁶² normu spēks, un šis aizliegums ir viens no cilvēka esamības, cieņas un personības brīvības priekšnoteikumiem.⁶³ Darba tiesības ir ietvertas arī ārvalstu konstitūcijās, un to nozīme miera uzturēšanā un labas kvalitātes dzīves nodrošināšanā ir neatsverama.

Summējot iepriekšminēto, ir jāsecina, ka sociālais dialogs ir instruments darba devēju un darbinieku (arī valsts) interešu līdzsvarošanai visos tā līmeņos: uzņēmuma, nozares, valsts un Eiropas Savienības un starptautiskajā (globālajā). Kvalitatīvs sociālais dialogs ir nepieciešams elastdrošības simetrijas darba tiesiskajās attiecībās nodrošināšanai. Šeit būtiski piebilst, ka gan darba devējiem, gan darbinieku pārstāvjiem jāatbilst noteiktām prasībām un jābūt spējīgiem būt par kopīguma līdzvērtīgu pusi un sociālo partneri. Attiecībā uz darbinieku pārstāvjiem ir noteikts, ka vislabāk darbinieku tiesības un intereses ir spējīga aizstāvēt stabila un neatkarīga arodbiedrība, kas ietilpst nacionālā un starptautiskā arodbiedrību kopienā, piemēram, LBAS un ETUC, un citās sektorālās globālās organizācijās.

⁵⁸ Par pirmo daudzpusējo līgumu ar verdzības nosodījumu uzskata Parīzes miera līgumu (1814. gads), kuram sekoja otrais Parīzes miera līgums (1815. gads) un Vīnes kongresa noslēguma akts, kā arī 1822. gada Veronas deklarācija. Tomēr literatūrā pastāv pretrunīgi viedokļi par pirmo starptautisko verdzības aizliegumu, par piemēru minot 1841. gada daudzpusējo līgumu par verdzības apspiešanu Āfrikā starp Austriju, Lielbritāniju, Prūsiju un Krieviju, kuru arī uzskata par pirmo starptautisko verdzības aizliegumu.

⁵⁹ Turpmāk SDO ietvaros tika izstrādātās 4 būtiskas konvencijas: Piespiedu darba aizlieguma konvencija Nr. 29 (1930. gads) un Nr. 105 (1957. gads); Konvencija par pamatiedzīvotāju aizsardzību Nr. 107 (1957. gads) un Konvencija par pieļaujamo minimālo vecumu nodarbinātībā Nr. 138 (1973. gads); kā arī Bērna tiesību konvencija (1990. gads).

⁶⁰ Starptautiskās Darba organizācijas konvencijas, Rīga: Latvijas Republikas Labklājības ministrija, 1994, 5. lpp.

⁶¹ Piespiedu darba aizliegums ir iekļauts: Starptautiskā pakta par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām 8. pantā, Vispārējās cilvēktiesību deklarācijas 4. pantā, Eiropas Cilvēktiesību konvencijas 4. panta pirmajā daļā, Amerikas Cilvēktiesību konvencijas 6. panta pirmajā daļā un Āfrikas cilvēktiesību un pienākumu hartas 5. pantā.

⁶² Atbilstoši Vīnes konvencijas par starptautiskajām līgumtiesībām 53. pantam *jus cogens* ir tās normas, no kurām starptautiskā sabiedrība nepieļauj nekādas atkāpes.

⁶³ Manfred Nowak. U. N. Covenant on Civil and Political Rights: CCPR Commentary, N. P. Engel, Publisher: Kehl, Strasbourg, Arlington: Engel, 1993, p. 143.

3. KOPLĪGUMU SLĒGŠANA UN UZRAUDZĪBA

Viens no galvenajiem arodbiedrību instrumentiem nodarbināto tiesību pārstāvēšanā un aizstāvēšanā ir koplīgumu pārrunas. Arodbiedrībai ir ekskluzīvas tiesības ierosināt koplīguma pārrunas gan uzņēmumā, gan nozarē un noslēgt to, esot kā neaizstājamai darba koplīguma pusei. Darba devējam atšķirībā no darbiniekiem nav tiesību atteikties no sarunām par darba koplīguma slēgšanu.

Koplīgums ir neatsverams sociālā miera instruments. Kopš koplīguma aizsākumiem tam ir trīs galvenās funkcijas:

- aizsardzības funkcija (aizsargā darbinieku kā ekonomiski vājāko pusi);
- izlīdzināt un novērst darba strīdus (miera funkcija);
- pārdalīt sociālo labklājību.

Jāatzīmē, ka tiesiskam koplīgumam ir neatsverama loma darbinieku aizsardzībā. Latvijā koplīgums ir nenovērtēts darba tiesību avots, kas tiek uztverts kā "papildu saistības" darba devējam. ES koplīgumu vērtē kā instrumentu sakārtotai un organizētai darba videi un darbaspēkam, un tam ir jābūt pietiekami visaptverošam. EST spriedumā *Komisija pret Itāliju*⁶⁴ 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.⁶⁵ Respektīvi – attiecīgi jāpieņem koplīgumus veicinoši tiesību akti un minimālās vispārējās garantijas jāparedz likumā.

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

Latvijas Darba devēju konfederācijas ģenerāldirektore Līga Mengēlsone, uzsver, ka *"augoši, sociāli atbildīgi un sekmīgi strādājoši darba devēji veido valsts saimnieciskās labklājības mugurkaulu. Nozaru vērtīgākie darba devēji ne tikai rada būtisku pienesumu tautsaimniecībai, bet sociālā dialoga ceļā arī veido nozaru kopējo politiku"*.

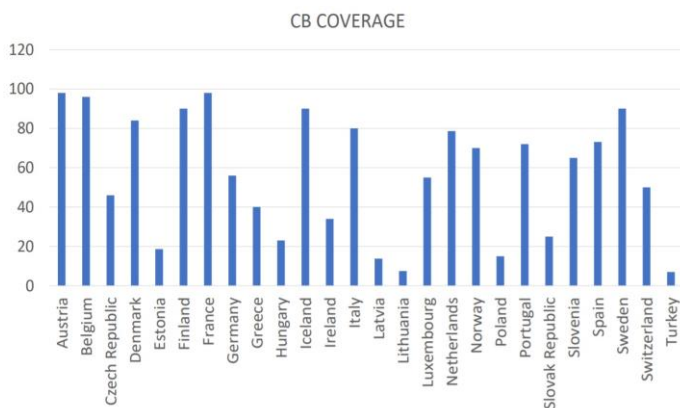
⁶⁴ EST 1986. gada 10. jūlija spriedums lietā 235/84 *Commission of the European Communities v Italian Republic*, *European Court reports* 1986, page 2291.

⁶⁵ Nielsen, Ruth. *European Labour Law*. DJOF – Copenhagen, 2000, p. 142.

Noslēgto koplīgumu pārklājums mainās līdz ar ekonomiskajiem datiem: uzplaukumā blīvāks un recesijā mazinās; tomēr nav pieļaujama koplīguma pilnīga “aizstāšana” ar likumu. Latvijā ir pārāk zems koplīgumu “pārklājums” salīdzinājumā ar citām ES valstīm, kas ir viens no izskaidrojošiem iemesliem nepietiekamai dzīves kvalitātei un nesakārtotai darba samaksas sistēmai nozares un uzņēmuma līmenī.

ETUC vecākā padomnieka Marco Cilento atziņa: ja valstī koplīgumi neaptver 60% strādājošo - ir nopietni jāuzlabo strādājošo garantijas. Latvijā koplīgumi aptver aptuveni 16% strādājošo. Tāpēc būtiski jāpaplašina koplīgumu tvērums strādājošo interešu augstākai aizsardzībai.

2. tabula. Koplīgumu pārklājums Eiropas Savienībā



Kvalitatīva koplīguma noslēgšanai ir nepieciešami autonomi un atbildīgi darbinieku pārstāvji – arodbiedrība. Daudzos ziņojumos šobrīd ir liecības par arodbiedrību atdzimstošo aktivitāti strādājošo vidū, kā arī pieaugošo atbalstu arodbiedrību lomai. Tomēr autonomi kolektīvie līgumi starp darba devējiem un darbinieku pārstāvjiem, kā jau minēts, ir īstenoti nepietiekamā apmērā nepietiekamā valsts un sabiedrības atbalsta dēļ. Tas pamazām mainās, un šobrīd atzītās arodbiedrības⁶⁶ apliecina sevi kā efektīvas darbinieku tiesību aizsardzības institucionālas īstenotājas un līdzvērtīgi sociālie partneri divpusējā un trīspusējā sociālajā dialogā. Tāpēc ir nepieciešams pilnveidot un stiprināt arodbiedrību koplīgumspēju kā ekskluzīvo arodbiedrību tiesību.

⁶⁶ LBAS sastāvā esoša 21 nozaru arodbiedrība – sk. www.lbas.lv.

3.1. KOPLĪGUMSPĒJA – EKSKLUZĪVA ARODBIEDRĪBAS TIESĪBA

Koplīgumspēja ir spēja noslēgt, grozīt un uzraudzīt koplīguma noteikumus un tā *de facto* piemīt tikai arodbiedrībai. Darba likuma 18. panta otrā daļa jau paredz arodbiedrību ekskluzīvas tiesības slēgt ģenerālvienošānās strādājošo labā noteiktā nozarē, piemēram, būvniecībā, pasta vai IKT nozarē. Darba likuma 18. panta otrā daļa paredz, ka *darba koplīgumu nozarē vai teritorijā slēdz darba devējs vai darba devēju apvienība un arodbiedrība [..]*.

Šeit būtu jāievēro konsekvence arī attiecībā uz uzņēmuma līmeni. Iepriekšminēto apliecina tas, ka arodbiedrībai jāatbilst noteiktām prasībām un jābūt spējīgai būt par koplīguma līdzvērtīgu pusi un sociālo partneri. Attiecībā uz arodbiedrības spēju un tiesībām noslēgt koplīgumus Vācijas Federālā darba tiesa (vācu valodā – *Bundesarbeitsgericht*) ir noteikusi vairākus kritērijus, vadoties pēc kuriem var noteikt organizācijas spēju būt par koplīguma pusi. Šie kritēriji ir: 1) organizācijai jāpastāv jau noteiktu laiku un tā nevar būt īstermiņa; 2) organizācijai jābūt ar noteiktu struktūru; 3) organizācijai jābūt pietiekami spēcīgai un neatkarīgai no darba devēja, politisko partiju un valsts ietekmes; 4) organizācijas biedriem jābūt spējīgiem ietekmēt organizācijas darbību.⁶⁷ Līdzīgi kritēriji pastāv arī Francijā,⁶⁸ kā arī EK 1998. gada 20. maija lēmumā Nr. 98/500/EK par nozaru dialogu komiteju izveidi. Ar minēto lēmumu ir izveidots mehānisms, kas veicina sociālo dialogu nozaru līmenī, un tajā ir noteikti sociālo partneru, kuri pārstāv darbiniekus un darba devējus, kritēriji: 1) partneriem jāpārstāv noteikta nozare un jābūt organizētiem Eiropas līmenī; 2) šīs organizācijas ir atzītas vismaz dažās valstīs; 3) organizācijām ir jābūt tādai iekšējai struktūrai, lai tās varētu nodrošināt efektīvu interešu pārstāvību. Tādējādi var secināt, ka vienīgi arodbiedrībām ir koplīgumspēja jeb spēja slēgt koplīgumus. Mērķis – koplīgumu stabilitāte, ekonomiski aktīvo interešu līdzsvarošana un sociālā miera nodrošināšana.

⁶⁷ Nielsen, R. European Labour Law. DJØF – Copenhagen, p. 84.

⁶⁸ *Ibid.*

3. tabula. Kopīgumspēja

Kopīguma puses	Darba devējs	Arodbiedrība
Statuss	Juridiska persona	Juridiska persona
Sociālie partneri	LDDK un tās nozaru asociācijas (piemēram, Latvijas Būvpartnerība), darba devēji	LBAS un tās dalīborganizācijas (piemēram, Latvijas Būvniecības nozares arodbiedrība), arodbiedrības.
Sociālais dialogs	Uzņēmuma, nozares, valsts, Eiropas un starptautiskā līmenī viedokļu apmaiņa starp arodbiedrībām un darba devējiem	Uzņēmuma, nozares, valsts, Eiropas un starptautiskā līmenī viedokļu apmaiņa starp arodbiedrībām un darba devējiem
Tiesiskais regulējums	Tiesības un pienākumi noteikti ar likumu, SDO konvencijām, NTSP nolikumu, sociālo partneru līgumiem u.c.	Tiesības un pienākumi noteikti ar Satversmi, Arodbiedrību likumu, NTSP nolikumu, sociālo partneru līgumiem u.c.
Nepieciešamās īpašības	1) sociālajiem partneriem jāpārstāv noteikta nozare un jābūt organizētiem Eiropas līmenī (piemēram, Business Europe); 2) uzņēmumam/ organizācijai jābūt neatkarīgai un jāpastāv jau noteiktu laiku un tas nevar būt īstermiņa; 3) uzņēmumam/ organizācijām ir jābūt tādai iekšējai struktūrai, lai tās varētu nodrošināt efektīvu interešu pārstāvību u.c.	1) sociālajiem partneriem jāpārstāv noteikta nozare un jābūt organizētiem Eiropas līmenī (piemēram, – ETUC); 2) arodbiedrībai jābūt neatkarīgai un jāpastāv jau noteiktu laiku un tā nevar būt īstermiņa; 3) arodbiedrībai ir jābūt tādai iekšējai struktūrai, lai tās varētu nodrošināt efektīvu interešu pārstāvību.

3.2. KOPLĪGUMI *ERGA OMNES* JEB PAPLAŠINĀTIE KOPLĪGUMI

Visefektīvākais veids, kā celt koplīguma autoritāti, ir vēl vairāk attīstīt *erga omnes* koplīguma spēku arī Latvijā. Pazīstamais beļģu profesors Dr. Rodžers Blanpeins (*Roger Blanpain*) atbalsta ideju par Eiropas mēroga koplīgumu ar *erga omnes* juridisko spēku. Atsevišķās Eiropas valstīs sociālajiem partneriem ir dotas plašākas iesaistes un ietekmes tiesības veidot darba tiesības no uzņēmuma līmeņa līdz Eiropas Padomes direktīvu īstenošanas līmenim.

Koplīguma lomas veicināšana, ieskaitot *erga omnes* koplīgumu ieviešanu Latvijā, būtu ilgtermiņa risinājums darba samaksas un citu būtisku tiesisku un ekonomisku jautājumu “sakārtošanai”. Tādējādi ir nepieciešams paplašināt, nevis sašaurināt koplīgumus: nepieciešams valsts atbalsts koplīguma slēgšanai cienīgam darbam un dzīvei Latvijā (*valsts un pašvaldību uzņēmumi ir kā paraugs darba tiesību ievērošanā uzņēmumiem ar privātu kapitālu*) šādu iemeslu dēļ:

- pastāvot blīvākam uzņēmuma un nozares koplīgumu pārklājumam, nebūtu vērojama uzņēmuma ieguvēja vēlme “izvairīties” no koplīguma noteikumiem;
- koplīgumi ir ilgtermiņa risinājums darba samaksas jautājumu “sakārtošanai” uzņēmumos un cienīga darba nodrošināšanai;
- koplīgumi ir tiesisko, ekonomisko, organizatorisko un sociālo apsvērumu dēļ atbilstošākais regulējums darbinieku atalgojumam;
- tiesiski koplīgumi veido caurspīdīgu un saprotamu darba samaksas sistēmu, kura izstrādāta, ņemot vērā nozares/uzņēmuma īpatnības;
- tiesiski koplīgumi veido godīgu uzņēmējdarbību un konkurenci starp uzņēmumiem;
- tiesiski koplīgumi atvieglo efektīvu nodokļu kontroli.

Ir valstis,⁶⁹ kurās pastāv tā sauktā paplašinātā koplīguma piemērošana, jo koplīgums ar likumdevēja apstiprinājumu ir saistošs visiem darba devējiem un darbiniekiem attiecīgajā teritoriālajā vai profesionālajā nozarē neatkarīgi no tā, vai tās ir koplīguma puses vai nē. Tiešām, šāds mehānisms būtu nepieciešams koplīguma kā darba tiesību avota autoritātes stiprināšanai Latvijā un kvalitatīvākai direktīvu ieviešanai Latvijas normatīvajos aktos. Šo ieceru var īstenot ar kvalitatīvu sociālā dialoga attīstību, kuru uztur spēcīgi sociālie partneri, ar koplīgumiem līdzsvarojot elastību ar drošību un neiekrītot darba standartu pazemināšanas slazdā. Tas ietver sociālo partneru lomas attīstīšanu labklājības sistēmu pārvaldīšanā, kolektīvo pārrunu paplašināšanu (piemēram, koplīgumos jāparedz apmācības un jāveicina

⁶⁹ Beļģija, Zviedrija, Dānija, Somija u.c.

ģimenes un profesionālās dzīves apvienošana), tāpat arī jāciena sociālo partneru autonomija. Ņemot vērā industriālo nozaru dažādību Eiropā, darba kopīgumam jāturpina un jāattīsta darbinieku tiesību aizsardzība labākā kvalitātē, nekā tas garantēts ar likumu.⁷⁰

Ar mērķi veicināt kopīgumu lomu un Latvijas Republikas iedzīvotāju labklājību vienā no LBAS dalīborganizācijām (Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrībā)⁷¹ tika izstrādāti vairāki priekšlikumi un pārrunāti ar vairākām Latvijas Republikas ministrijām. Viens no priekšlikumiem bija ieviest "obligāto kopīgumu uzņēmumā, kurā ir vairāk nekā 50 darbinieki". Šādi ir iespējams celt iedzīvotāju pirktspēju un attīstīt Latvijas ekonomiku ilgtermiņā.

Kopīguma nepieciešamību apstiprina arī tas, ka šobrīd Darba likums (62. pants) paredz tikai divas darba samaksas sistēmas: laika un akorda, bet praksē ir daudz "hibrīdsistēmu", kuras nes darba samaksas samazinājumu darbiniekiem. Nepieciešama saprotamas un caurspīdīgas darba samaksas sistēmas ietveršanas kopīgumā veicināšana un darba laika organizācija uzņēmumos atbilstoši Darba likuma 62. panta pirmajai daļai, kas paredz, ka *laika algas sistēmu vai akorda algas sistēmu, kā arī piemaksu un prēmiju sistēmu uzņēmumā darba devējs organizē atbilstoši normatīvajiem aktiem un darba kopīgumam*. Darba samaksas sistēmai un darba laika organizācijai ir jābūt kopīguma objektiem. Tā ir kopīguma būtiska sastāvdaļa (Civillikuma 1470. pants). Civillikuma 1470. panta pirmais teikums paredz, ka *būtisks darījumā ir viss, kas nepieciešams tā jēdzienam un bez kā arī pats nodomātais darījums nav iespējams*. Labs risinājums būtu paplašinātā kopīguma attīstība un attiecināšana uz "netipiskajiem darbiniekiem", kuri strādā uzņēmumā to pašu darbu, ko darbinieki, pamatojoties uz LR Satversmes 108. pantu un LBAS nozaru arodbiedrību statūtiem, kuros minēts, ka arodbiedrība pārstāv un aizstāv "strādājošos". LR Satversmes 108. pants paredz: *"Strādājošajiem ir tiesības uz kopīgumu, kā arī tiesības streikot. Valsts aizsargā arodbiedrību brīvību"*. Pieaugot pagaidu nodarbinātības aģentūrās nodarbināto skaitam, ir nepieciešams kopīgumu noteikumus attiecināt uz pagaidu nodarbinātības aģentūrās strādājošajiem. Publisko iepirkumu procedūrā un privātās publiskās partnerības projektos ir jāņem vērā sociālo iemaksu indekss – jāpanāk nozares vidējā un minimālā alga, par kuru mazāk maksājošs uzņēmums "automātiski" izkrīt no konkursa. Iepriekšminēto priekšlikumu īstenošana veicinātu sociālo un korporatīvo atbildību komersantu vidū, būtu lielisks veids, kā cīnīties pret nabadzību un kvalificētā darbaspēka aizplūšanu no Latvijas.

Korporatīvās sociālās atbildības izpratne ir būtiska šaurākā nozīmē – attiecībā uz darbiniekiem un darba standartiem.⁷² Korporatīvā sociālā atbildība ir daļa no Eiropas sociālā modeļa. Latvijā to iztulko kā uzņēmuma atbildību pret sabiedrību, bet citās ES valstīs arī kā uzņēmuma sociālo atbildību pret saviem darbiniekiem. Korporatīvā sociālā atbildība ir jāievēro, ne tikai veidojot uzņēmuma stratēģiju. Korporatīvā sociālā atbildība ir orientēta uz

⁷⁰ Secinājumi no 2009. gada 13.–14. marta SINTAV un Eiropas Komisijas rīkotā semināra "Flexicurity Challenges or Opportunities Finding a New Agenda for the European Social Model", Portugālē, Esotrilā.

⁷¹ Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrības mājas lapa: www.lsab.lv.

⁷² Viennozīmīgi arī plašākā nozīmē korporatīvā sociālā atbildība ietver tik būtiskus jautājumus kā rūpes par apkārtnējo vidi, labdarību, cilvēktiesību ievērošanu un veicināšanu utml.

ilgtermiņa attīstību – uzņēmumu ilgtspēju nevis pastāvēšanu uz vienu gadu vai vēl mazāku laiku. Eiropas Komisija ir atzinusi, ka ES vēlas kļūt par pasaules konkurētspējīgāko un dinamiski attīstītāko zināšanu ekonomiku, balstoties uz trīs mērķiem: 1) ilgtspējīga ekonomiskā attīstība; 2) vairāk un labāki darbi; 3) lielāka sociālā saliedētība. Minētie mērķi atspoguļo Rietumu modernās sabiedrības rūpes, it īpaši attiecībā uz sašķelšanos un bezdarbu.⁷³

Būtiski, lai korporatīvā sociālā atbildība ietvertu starptautiski atzītos darba tiesību pamatstandartus un piemērotu tos, jo, kā atzīts EDSA pētījumā “Par starptautisko tirdzniecību un darba pamatstandartiem”⁷⁴, “*vēl joprojām turpinās plaša starptautisko darba pamatstandartu atzīšanu un piemērošanu*”.

3.3. KOPLĪGUMS TIKAI BIEDRIEM

Pretējs jēdziens *erga omnes* koplīgumam ir iespēja attiecināt koplīguma noteikumus uzņēmuma līmenī tikai uz biedriem. Koplīguma attiecināšana tikai uz biedriem ir iespējama tikai uzņēmuma līmenī.

4.tabula. Koplīgums tikai biedriem

Koplīgums tikai biedriem?

- iespējams tikai uzņēmuma līmenī;
- Lietuvā jau pastāv šāda iespēja;
- Arodbiedrības, pārstāvēt biedrus, «automātiski» uzlabo visu strādājošo garantijas, it īpaši nozares un nacionālā līmenī;
- nepieciešams koplīgumu izmaksu segšanas modeli, lai panākt taisnīgu un līdztiesīgu izdevumu, kas saistīti ar koplīguma noslēgšanu, sadali – iespējams koplīguma maksu (Norvēģija, Šveice, Izraēla, Jaunzēlande, Kanāda, Turcija u.c.)
- koplīguma sagatavošanā nepieciešams gan intelektuālais, gan finansiālais ieguldījums, ko veic arodbiedrība un darba devējs;
- Vidējais koplīguma noslēgšanas ilgums - 2 gadi;
- nepieciešama efektīva uzraudzība;
- šobrīd “koplīguma augļus” bauda visi darbinieki.

⁷³ Martin, F. Corporate Social Responsibility and Public Policy//Corporate Social Responsibility: The Corporate Governance of the 21st Century. Ed. Mullerat, R. Kluwer Law International, 2005, p. 77.

⁷⁴ OECD study International Trade and Core Labour Standards, Paris, 2000.

Latvijas Darba likums atšķirībā no Lietuvas Darba likuma dod priekšroku *erga omnes* principam nevis “koplīgums tikai biedriem”. Lietuvas Darba likuma 98.pants paredz, ka, ja puses vienojas, tad koplīgumu attiecina tikai uz biedriem.



Lietuvas Darba likums

Darba koplīgumus piemēro to arodbiedrības, kas to ir parakstījuši, biedriem .
Ja arodbiedrība un darba devējs vienojas piemērot darba koplīgumu visiem darbiniekiem, to piemēro visiem darbiniekiem pēc darba devēja darbinieku kopsapulces (konferences) apstiprinājuma.
Konference ir uzņēmuma, institūcijas vai arodorganizācijas (arodbiedrības struktūrvienības) darbinieku ievēlēto pārstāvju sapulce .

Latvijas Darba likuma 20. pants gan paredz, ka Darba koplīgums ir saistošs pusēm, un tā noteikumi attiecas uz visiem darbiniekiem, kas tiek nodarbināti pie attiecīgā darba devēja vai attiecīgajā viņa uzņēmumā, ja darba koplīgumā nav noteikts citādi. Koplīgumus uzraugošās institūcijas ir arodbiedrības (koplīguma puse). LR Valsts darba inspekcija uzrauga Darba likuma prasību izpildi. Darba līgumā darbinieks un darba devējs var atkāpties no darba koplīguma noteikumiem tikai tad, ja attiecīgie darba līguma noteikumi darbiniekam ir labvēlīgāki. Tiesību teorijā tiek izdalītas divas darba tiesību skolas: konverģences (šīs skolas pārstāvji ir *Dunlop, Harbison, Coleman* un *Kerr*) un diverģences skola. Konverģences skolas galvenais mērķis ir satuvināt ražošanu un darba tiesiskās attiecības. Diverģences skola ietver to, ka darba attiecības ir apakšsistēma valdošajai politiskajai sistēmai, un tādējādi atspoguļo nacionālos apstākļus un kultūras vērtības.⁷⁵ Atbilstoši šim darba tiesību mērķim (pamatuzdevumam) ir jāiztulko un jāpiemēro ne tikai Darba likuma noteikumi, bet arī darba līguma noteikumi. Šis mērķis ir ietverts arī Darba likuma 6. pantā. Saskaņā ar Darba likuma 6. panta pirmo daļu nav spēkā darba koplīguma, darba kārtības noteikumu, kā arī darba līguma un darba devēja rīkojumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli.

⁷⁵ Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrial Market Economy, edited by R. Blanpain, C. Engels, VIth and revised edition, Kluwer Law International, The Hage, London, Boston, 2001, p. 3.

Šobrīd notiek straujas ekonomiskas pārmaiņas, kas paātrina pieprasījumu pēc jaunām iemaņām. Darbinieki saskaras ar ievērojamu darba pārstrukturēšanu un vajadzību attīstīt jaunas iemaņas īsā laika posmā. Digitalizētā ekonomika pieprasa darbiniekus ar informācijas un komunikācijas tehnoloģiju iemaņām, valodu zināšanām, sociālajām un komunikācijas iemaņām un jaunām iemaņu kombinācijām. Arodbiedrības saprot, ka tehnoloģiskais progress ir nepieciešams produktīvākam darbam un konkurētspējas uzlabošanai. Arodbiedrību loma ir atgādināt par elastības un drošības balansa nepieciešamību, kuru iespējams panākt efektīvā sociālā dialogā. Tāpēc arodbiedrības ir gatavas atbalstīt primāri savus biedrus, veidojot uz koplīguma pamata, piemēram, prasmju fondus (*skill funds*). LBAS nozares arodbiedrības, piemēram, LSAB iedrošina biedrus būt atvērtiem jaunām zināšanām un apgūt nākotnes prasmes, kuras nepieciešamās darbā algoritmu laikmetā (digitālās prasmes, robotika, valodu prasmes).⁷⁶ Šādu garantiju būtu iespējams attiecināt tikai uz līguma parakstītāja pusēm, piemēram, ekskluzīvi uz arodbiedrības biedriem, ja puses par to vienojas.

Summējot iepriekšminēto, ir iespējams attiecināt noteiktas koplīguma garantijas uz biedriem, ja puses par to vienojas (uzņēmuma līmenī), lai novērtētu arodbiedrības ieguldījumu darba vides uzlabošanā.

⁷⁶ 2018. gada 4. oktobrī Latvijas Republikas Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrs Kaspars Gerhards un Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrība parakstīja sadarbības memorandu, ar kuru abas puses apliecina apņēmību veicināt nozaru sociālā dialoga attīstību informācijas un komunikācijas tehnoloģiju nozarē (IKT), pilnveidojot darba procesu ar perspektīvu veidot arī prasmju fondus koplīguma ietvaros.

SECINĀJUMI

1. Arodbiedrības ekskluzīvās tiesības ir darbinieku pārstāvība tiesībpolitiskā līmenī un biedru pārstāvība kolektīvās un individuālās aizsardzības gadījumos un pārrunās.
2. Arodbiedrību ekskluzīvā kompetence ir sociālā dialoga īstenošana uzņēmuma, nozares, valsts un starptautiskā līmenī strādājošo interesēs.
3. Vienīgi arodbiedrībām ir koplīgumspēja jeb spēja slēgt koplīgumus. Mērķis – koplīgumu stabilitāte, ekonomiski aktīvo interešu līdzsvarošana un sociālā miera nodrošināšana. Tādējādi koplīgumspēja ir ekskluzīva arodbiedrību kompetence strādājošo labā.
4. Ir iespējams attiecināt noteiktas koplīguma garantijas vienīgi uz arodbiedrības biedriem, ja puses par to vienojas. Koplīgums tikai biedriem vizualizētu darbinieku iesaisti un arodbiedrības ieguldījumu darba vides uzlabošanā. Alternatīvi ir apsverama koplīguma maksas ieviešana darbiniekiem, kuri izmanto koplīguma labumus, bet neatbalsta arodbiedrību koplīguma slēgšanā.
5. Arodbiedrību loma jāstiprina digitalizācijas un platformu ekonomikas iespaidā un jāveicina strādājošo on-line un off-line iesaiste arodbiedrībās interešu līdzsvara panākšanai.
6. Jēdziena “darbinieks” definēšana mazinātu formāli kvalificēto uzņēmēju un pašnodarbināto beztiesīgumu un vairāk aizsargātu ekonomiski pamatotas nodarbinātības turpināšanos un paplašinātu arodbiedrību tiesības aizsargāt visus strādājošos. Atbilstoši EST judikatūrā nostiprinātajām atziņām darbinieks ir fiziska persona, kas: 1) darba devēja vadībā, pakļautībā un interesēs pilda darbu (personīgā atkarība); 2) regulāri saņemot par to atlīdzību (ekonomiskā atkarība). Formāla un fiktīva personas kvalifikācija par pašnodarbināto, uzņēmēju vai autoru nevar liegt aizsardzību, pamatojoties uz Eiropas un nacionālajām darba tiesībām.
7. Ir jāattīsta kolektīvā darbinieku aizsardzība un jāceļ sociālā dialoga kvalitāte visos līmeņos: uzņēmuma, nozares, valsts, Eiropas Savienības un globālā līmenī. Tikai attīstot koordinētu pieeju darba samaksas jautājumos ar reģistrētu koplīgumu sistēmas izveidi, ir iespējams radīt pieejamāku uzņēmuma pārejas galveno mērķi: turpināt darba tiesiskās attiecības to iepriekšējā kvalitātē.
8. Ekonomisko, sociālo un darba tiesību īstenošanai ir nepieciešams valsts labvēlīgs regulējums sociālai partnerībai un arodbiedrību ekskluzīvām tiesībām. Šis ir civilizēts un praksē pārbaudīts veids (Zviedrija, Somija, Norvēģija), kā Latvija varētu virzīties pretim Eiropas Komisijas noteiktajiem mērķiem: 1) ilgtspējīga ekonomiskā attīstība; 2) vairāk un labāki darbi; 3) lielāka sociālā saliedētība un tuvināties konkurētspējīgai valstij ar dinamiski attīstītu zināšanu ekonomiku digitālajā vienotajā tirgū (*Digital Single Market*).

II DAĻA

KOPLĪGUMU SLĒGŠANAS AUTONOMIJA

Natalja Preisa,

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības

Eiropas tiesību un politikas dokumentu eksperte

IEVADS

Tiesības uz koplīgumu sarunām ir cieši saistītas ar apvienošanās brīvību, kuru garantē virkne starptautisko cilvēktiesību dokumentu.⁷⁷ SDO ir atzinusi, ka strādājošo un darba devēju tiesības apvienoties organizācijās un tiesības uz koplīgumu sarunām ir pamattiesības, kas ir saistošas SDO dalībvalstīm, pat ja tās nav ratificējušas attiecīgas konvencijas.⁷⁸

Koplīgumu sarunas ne velti tiek aizsargātas ar starptautiskajiem tiesību instrumentiem. Koplīgumu slēgšana ne tikai veicina sociālo mieru sabiedrībā. Tā veicina godīgu balansu starp diviem galvenajiem ekonomikas spēlētājiem – darba devējiem un darba ņēmējiem – tiem, kuri dod darbu, un tiem, kuri pilda darbu. Koplīgumi var sniegt būtisku uzlabojumu tautsaimniecības, nozaru un uzņēmumu labklājībā. Tie uzlabo darba vietu kvalitāti, tie attīsta atbildības līmeni, veicina nodarbinātības drošību un aizsardzību un veicina darbinieku ieguldījumu uzņēmumu darbībā. Koplīgumi veicina vienlīdzību, uzlabo uzņēmuma rezultātus, mazina darbinieku rotāciju un veicina dialogu, stimulē produktivitātes pieaugumu, ceļ uzņēmuma prestižu esošo un potenciālo investoru un darbaspēka acīs, uzlabo piekļuvi mūžizglītībai un pielāgo apmācību saturu darbinieku, uzņēmuma un nozares vajadzībām.⁷⁹

Koplīgumu slēgšanas (pārrunu) autonomija ir viens no koplīgumu sarunu galvenajiem priekšnosacījumiem. Bez tā ievērošanas nav iespējams nonākt pie iepriekšminētajiem labumiem, kurus var sniegt koplīgumu sarunas.

Koplīgumu sarunu autonomija ietver sevī koplīguma pušu autonomiju, kā arī paša koplīguma sarunu procesa, koplīguma noslēgšanas un piemērošanas autonomiju. SDO raksturo koplīgumu sarunu autonomiju, ņemot vērā sarunu pušu autonomiju un brīvu un brīvprātīgu koplīguma sarunu principu, kā arī valsts pārvaldes neiejaukšanos sarunu procesā.

Savukārt atsevišķos avotos koplīgumu sarunu autonomiju raksturo, ņemot vērā šādus elementus:

⁷⁷ Piemēram, ANO Vispārējās cilvēktiesību deklarācijas 23. panta 4. punkts, ANO Starptautiskā pakta par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām 22. pants, ANO Starptautiskā pakta par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām 8. pants, Starptautiskās Darba organizācijas konvencijas Nr.87 „Konvencija par asociāciju brīvību un tiesību aizsardzību, apvienojoties organizācijās” (1948. gads) 2. pants, Eiropas Cilvēktiesību konvencijas 11. pants, ES Pamattiesību hartas 12. pants un Eiropas Sociālās Hartas 5. punkts.

⁷⁸ Kovaļevska A. Satversmes 108. panta komentārs. Grām.: Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Autoru kolektīvs prof. R Baloža zinātniskā vadībā. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011, 541. lpp.

⁷⁹ Collective bargaining: a policy guide /International Labour Office, Governance and Tripartism Department (GOVERNANCE), Conditions of Work and Equality Department (WORKQUALITY) - Geneva: ILO, 2015, p. 4-5.

- arodbiedrību un darba devēju un to organizāciju neatkarību no valsts un vienam no otra;
- no valsts neatkarīgu sociālo partneru sarunu un darbības “telpu”;
- spēka balansu starp sarunu pusēm, kuru arodbiedrības var sasniegt, ja tās ir labi organizētas un reprezentatīvas;
- iespējas un instrumentus, ar kuru palīdzību tās var izdarīt spiedienu uz otru pusi.⁸⁰

Viena no koplīgumu sarunu autonomijas augstākajām izpausmēm ir valsts uzticēšanās sociālajiem partneriem atkāpties no darba tiesību standartiem, kuri ir noteikti ar likumu, ar noteikta veida noslēgtu koplīgumu.

Šajā izdevuma daļā tiks apskatīti galvenie koplīgumu sarunu autonomijas aspekti no SDO perspektīvas, Eiropas Savienības līmenī un tiks aizdarīti secinājumi attiecībā uz koplīgumu slēgšanas autonomiju Latvijas tiesību aktos un praksē.

⁸⁰ Bruun N. The autonomy of collective agreement. 2002. p.5. Pieejams:
http://www.juridicum.su.se/stockholmcongress2002/bruun_english.pdf.

1. KOPLĪGUMU SLĒGŠANAS AUTONOMIJA STARPTAUTISKĀS DARBA ORGANIZĀCIJAS TIESISKAJOS INSTRUMENTOS

1.1. KOPLĪGUMU SLĒGŠANAS TIESISKAIS REGULĒJUMS STARPTAUTISKĀS DARBA ORGANIZĀCIJAS KONVENCIJĀS UN REKOMENDĀCIJĀS

SDO ir pasaules līmeņa darba tiesību parlaments un uzraugs. SDO kā trīspusējās sadarbības mehānisms ir būtisks iedvesmas un argumentācijas avots arodbiedrību darbā. SDO apvieno trīs puses – valstu valdības, darba devējus un darbiniekus – aktuālu lēmumu saistībā ar nodarbinātību, ekonomiku un sociālajiem jautājumiem pieņemšanai.

SDO tiesiskie instrumenti ir starptautiskā līmeņa vienošanās par kādu nodarbinātības noteikumu. Tie veido argumentāciju tiesām, ietekmē politikas un nacionālos tiesību aktus un paražas. SDO pieņem starptautiskus standartus trīspusējās sadarbības rezultātā, proti, to tapšanā piedalās valstu valdību pārstāvji, ar savu parakstu piekrītot to saturam.

Kolektīvo sarunu tiesisko ietvaru veido vairākas SDO konvencijas un rekomendācijas. Kopējais ietvars kolektīvo līgumu slēgšanai ir definēts SDO 1948. gada konvencijā Nr.87 *Par asociāciju brīvību un tiesību aizsardzību, apvienojoties organizācijās*⁸¹ (Konvencija Nr.87), SDO Konvencijā Nr.98 *Par tiesībām uz apvienošanās organizācijās un kolektīvo līgumu slēgšanu*⁸² (Konvencija Nr.98), SDO Konvencijā Nr.154 *Par kolektīvo pārrunu atbalstīšanu*⁸³ (Konvencija Nr.154). Šīs konvencijas nosaka asociāciju brīvības un kolektīvo līgumu slēgšanas kopējus principus un nosaka ietvaru, kurā var tikt veikta kolektīvo līgumu paplašināšana – koplīguma saistoša spēka attiecināšana ne tikai uz organizācijas, kura to noslēgusi, biedriem, bet uz visiem darba devējiem un darbiniekiem attiecīgajā nozarē vai valstī.

Kolektīvo sarunu nozīme ir uzsvērtā *Filadelfijas deklarācijā*⁸⁴, kas nosaka SDO darbības mērķus. Deklarācijas 3. panta e) apakšpunkts paredz, ka viens no SDO pienākumiem ir veicināt kolektīvo sarunu efektīvu atzīšanu un sadarbību starp darba devējiem un darbiniekiem produktivitātes uzlabošanā, kā arī sociāli ekonomisko pasākumu sagatavošanā un īstenošanā.

⁸¹ 1948. gada Konvencija par asociāciju brīvību un tiesību aizsardzību, apvienojoties organizācijās (C87)" ("LV", 27 (3811), 19.02.2008.) [stājas spēkā 27.01.1993.].

⁸² 1949. gada Konvencija par tiesībām uz apvienošanās organizācijās un kolektīvo līgumu slēgšanu (C98). („LV” 27 (3811), 19.02.2008.) [stājas spēkā 27.01.1993.].

⁸³ 1981. gada Konvencija par kolektīvo pārrunu atbalstīšanu (C154). („LV” 77 (208), 05.07.1994.) [stājas spēkā 05.07.1994.].

⁸⁴ Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organization (Declaration of Philadelphia (10 May 1944)). Pieejama: http://www.ilocarib.org.tt/cariblex/conventions_23.shtml.

Būtiska loma tiesību uz kolektīvajām sarunām regulējuma izpratnē ir SDO rekomendācijai Nr.91 *Darba koplīgumu rekomendācija*⁸⁵ (Rekomendācija Nr.91) un SDO rekomendācijai Nr.163 *Par kolektīvo pārrunu veicināšanu*⁸⁶ (Rekomendācija Nr.163).

Komentāri attiecībā uz arodbiedrību tiesībām uz kolektīvajām sarunām ir ietverti SDO Apvienošanās brīvības komitejas lēmumu un principu krājumā „Apvienošanās brīvība”⁸⁷, kas tika atjaunots 2018. gadā. Krājums ir būtisks instruments Konvencijas Nr.87 normu iztulkošanā.

Neskatoties uz to, ka Konvencija Nr.87 tieši neregulē tiesības uz kolektīvajām sarunām, Apvienošanās brīvības komiteja atzīst, ka viens no apvienošanās brīvības garantēšanas mērķiem ir sniegt darbiniekiem un darba devējiem iespēju veidot organizācijas, kuras ir neatkarīgas no valsts pārvaldes un spējīgas noteikt atalgojumu un citus nodarbinātības nosacījumus caur brīvprātīgi noslēgtiem koplīgumiem.⁸⁸

Konvencija Nr.154 sniedz jēdziena „koplīgumu sarunas” (*collective bargaining*) definīciju. **Koplīgumu sarunas** atbilstoši 2. pantam ir visas sarunas, kas notiek starp darba devēju, darba devēju grupu, vienu vai vairāku darba devēju organizācijām, no vienas puses, un vienu vai vairākām darba ņēmēju organizācijām, no otras puses, ar mērķi vienoties par:

- 1) darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem;
- 2) attiecībām starp darba devējiem un darba ņēmējiem;
- 3) attiecībām starp darba devējiem un to organizācijām un darba ņēmējiem un darba ņēmēju organizācijām.

SDO Konvencijas Nr.154 5. pants paredz pienākumu valstij veicināt kolektīvās sarunas un koplīgumu slēgšanu savā teritorijā. Savukārt kolektīvo sarunu veicināšanas pasākumiem jātiecas uz šādu mērķu sasniegšanu:

- a) kolektīvām sarunām ir jābūt pieejamām visiem darbiniekiem un darba devējiem visās ekonomikas nozarēs un sektoros;

⁸⁵ Collective Agreements Recommendation nr.91, 1951. Pieejama: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R091>.

⁸⁶ Recommendation concerning the Promotion of Collective Bargaining Nr.163, 1981. Pieejama: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R163.

⁸⁷ Freedom of Association. International Labour Office Geneva. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association Sixth edition (2018). (Freedom of Association Digest). Pieejams: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_632659.pdf.

⁸⁸ Freedom of Association Digest [1233].

- b) kolektīvās sarunas progresīvi jāpaplašina uz visiem jautājumiem, kas ir ietverti iepriekš minētajā Konvencijas Nr.154 2. pantā;
- c) jāveicina tādu kolektīvo sarunu procesuālo noteikumu pieņemšana, par kuriem vienojās darba devēji un darbinieki;
- d) kolektīvās sarunas nedrīkst kavēt kolektīvo sarunu procesuālo noteikumu neesamība vai šādu noteikumu nepiemērotība;
- e) darba strīdu risināšanas mehānismiem ir jābūt tādiem, kas ir atbilstoši koplīgumu slēgšanas veicināšanai.

Visbeidzot, Konvencijas Nr.154 7. pants paredz, ka valsts iestādēm pirms kolektīvo sarunu veicināšanas pasākumu īstenošanas ir jāorganizē konsultācijas ar darbinieku un darba devēju organizācijām, kā arī pēc iespējas jāņem vērā šo organizāciju noslēgtās vienošanās.

SDO Konvencijas Nr.98 4. pants paredz valsts pienākumu veikt valsts apstākļiem atbilstošus pasākumus, lai nodrošinātu un veicinātu brīvprātīgu pārrunu mehānisma izveidošanu un izmantošanu tādās pārrunās par darba koplīgumu starp darba devējiem un darba devēju organizācijām, no vienas puses, un darba ņēmēju organizācijām, no otras puses, kas paredzētas, lai šajā koplīgumā reglamentētu nodarbinātības nosacījumus.

Rekomendācija Nr.91 paredz valstīm izveidot kolektīvo sarunu noslēgšanas, grozīšanas un atjaunošanas mehānismu atbilstoši nacionālajām tiesībām un praksei. Šim mehānismam, tā organizācijai, darbības metodēm un funkcijām ir jābūt noteiktiem atbilstoši kolektīvo sarunu pušu vienošanās vai ar tiesību aktiem.

Ja Konvencija Nr.154 ietver kolektīvo sarunu definīciju, tad Rekomendācija Nr.91 sniedz kolektīvo sarunu rezultāta – koplīguma - definīciju un norādījumus koplīguma slēgšanai, saistošajam spēkam un darbības paplašināšanai.

Saskaņā ar Rekomendācijas Nr.91 2. punktu **koplīgumi** ir visa veida rakstveida vienošanās par darba apstākļiem un nodarbinātības nosacījumiem, kuras noslēdz darba devējs, darba devēju grupa, organizācija vai vairākas organizācijas, no vienas puses, un viena vai vairākas darbinieku organizācijas vai, tikai ja tādu nav, citi pilnvaroti vai ievēlēti darbinieku pārstāvji, no otras puses.

Rekomendācija sniedz speciālu norādījumu, ka nekas minētajā definīcijā nevar būt iztulkots tādā veidā, kas paredz tādu darbinieku organizācijas atzīšanu, kurā dominē vai kuru finansē darba devējs vai viņa pārstāvji.

Attiecībā uz **koplīgumu saistošo spēku** rekomendācija paredz, ka koplīguma normām ir jābūt saistošām pusēm un tiem, kuri pilnvaroja puses slēgt šo koplīgumu. Darba devējiem un darbiniekiem, kurus aptver koplīgums, nevajadzētu būt iespējai ietvert darba līgumā nosacījumus, kuri ir pretrunā koplīguma normām. Šādiem nosacījumiem ir jābūt automātiski atzītiem par spēkā neesošiem, un tie jāaizvieto ar attiecīgajām koplīguma normām. Savukārt

tādus darba līguma nosacījumus, kuri ir labvēlīgāki par koplīguma normām, nevar uzskatīt par neatbilstošām koplīgumam.

Vēl viens norādījums attiecībā uz koplīguma saistošo spēku paredz, ka koplīguma normām jāaptver visi darbinieki attiecīgajā uzņēmumā, ja vien koplīgums speciāli neatrunā pretējo.

Atbilstoši Rekomendācijas Nr.91 5. pantam valstu nacionālās tiesības var **paplašināt noslēgto koplīgumu darbību** uz visiem attiecīgās nozares vai teritorijas darbiniekiem un darba devējiem, ja ir izpildīti rekomendācijā noteikti vispārējie nosacījumi. Saskaņā ar SDO Rekomendācijas Nr.91 5. pantu valstu nacionālās tiesības var paplašināt noslēgto koplīgumu darbību uz visiem attiecīgās nozares vai teritorijas darbiniekiem un darba devējiem, ja ir izpildīti šādi kritēriji (nosacījumi):

- koplīgums jau aptver noteiktu darbinieku un darba devēju skaitu, un šis skaits pēc kompetentās valsts iestādes atzinuma ir atbilstošs nepieciešamajai pārstāvībai;
- noslēgtā koplīguma darbības paplašināšanu pieprasa viena vai vairākas darbinieku vai darba devēju organizācijas, kuras ir šī koplīguma puses;
- pirms koplīguma darbības paplašināšanas darbiniekiem un darba devējiem, uz kuriem koplīguma darbību plānots paplašināt, tiek dota iespēja iesniegt savus komentārus.

Kā norādīja Apvienošanās brīvības komiteja, nozares koplīguma saistošā spēka paplašināšanai (uz visiem nozares darba devējiem un darbiniekiem) vajadzētu balstīties uz trīspusējo analīzi par to, kādas sekas koplīguma darbības paplašināšanai būs attiecīgajā nozarē.⁸⁹

Savukārt situācija, kad koplīguma darbības paplašināšana attiecas uz darbiniekiem, kuri nav arodbiedrības biedri, nav pretrunā apvienošanās brīvībai, ja koplīguma pārrunas darbinieku labā ved visrepresentatīvākā arodbiedrība (pārstāv lielāko darbinieku skaitu). Koplīguma darbības paplašināšana visā nozarē pretēji darba devēju vai arodbiedrību organizācijas viedoklim, kura pārstāv lielāko darbinieku skaitu attiecīgajā nozarē, paver iespējas pasliktināt darbinieku nodarbinātības nosacījumus nozarē un ierobežo lielākās organizācijas tiesības uz brīvām kolektīvajām sarunām.⁹⁰

Rekomendācija Nr.163 sniedz norādījumus valstīm par to, kādas darbības būtu veicamas, lai izpildītu pienākumu veicināt kolektīvās sarunas. Atbilstoši tās 2. punktam valstīm ir jāveic nacionālajai situācijai pielāgotie pasākumi, kas veicina **darba devēju un darbinieku organizāciju brīvprātīgu dibināšanu un izaugsmi**.

Rekomendācijas Nr.163 3. punkts iesaka valstīm, kur tas ir nepieciešams, īstenot pasākumus, kas koplīgumu slēgšanā **atzīst reprezentatīvas (representative) darbinieku un darba devēju**

⁸⁹ Freedom of Association Digest [1507].

⁹⁰ Freedom of Association Digest [1508], [1509].

organizācijas. Ja valstī pastāv mehānisms reprezentatīvu organizāciju atzīšanai kolektīvo sarunu veikšanai, tam ir jābūt balstītam uz iepriekš noteiktiem un objektīviem kritērijiem, kurus nosaka, konsultējoties ar darbinieku un darba devēju organizācijām. Savukārt kolektīvo sarunu pusēm, atbilstoši 6. punktam, ir nepieciešams deleģēt sarunām savu pilnvaroto pārstāvi, kas ir apveltīts ar nepieciešamo mandātu.

Kolektīvās sarunas atbilstoši 4. punktam ir jāveicina visos līmeņos – uzņēmuma, nozares, reģionālajā un nacionālajā līmenī. Rekomendācijas Nr.163 5. punkts iesaka kolektīvo sarunu pusēm veikt pasākumus, lai visu līmeņu sarunu pārstāvji saņem **atbilstošu apmācību**. Valsts iestādēm ir ieteicams sniegt atbalstu šādu apmācību nodrošināšanā pēc darbinieku un darba devēju organizāciju pieprasījuma. Attiecīgajām darbinieku un darba devēju organizācijām ir jānosaka šo apmācību saturs un jāveic uzraudzība.

Jēgpilnu sarunu īstenošanai atbilstoši 7. punktam valstij ir jāveic pasākumi, lai **nodrošinātu piekļuvi informācijai**. Šajā sakarā valsts un privātā sektora darba devējam pēc darbinieku organizāciju pieprasījuma ir jāsniedz informācija par sarunu vienības (uzņēmuma filiāles, uzņēmuma, uzņēmumu grupas) ekonomisko un sociālo situāciju, ciktāl tas ir nepieciešams jēgpilnām sarunām. Ja noteikta veida informācijas sniegšana var kaitēt uzņēmumam, to var sniegt apmaiņā pret apņemšanos saglabāt tās konfidencialitāti. Ja kolektīvās sarunas notiek nozares līmenī, valsts iestādēm ir jāsniedz informācija par ekonomisko un sociālo situāciju valstī vai attiecīgajā nozarē, ciktāl šādas informācijas atklāšana nav pretrunā valsts interesēm.

Visbeidzot, saskaņā ar Rekomendācijas Nr.163 8. punktu valstij ir jāveic pasākumi, lai strīdu risināšanas mehānisms atbalstītu kolektīvo sarunu puses **rast kolektīvā strīda risinājumu pašiem**, neatkarīgi no tā, vai strīds izcēlās sarunu procesā, vai piemērojot jau noslēgtu kolektīvo vienošanos.⁹¹

1.2. KOPLĪGUMU SARUNU BRĪVPRĀTĪGUMS UN SOCIĀLO PARTNERU AUTONOMIJA

SDO tiesību avotos un to skaidrojumos koplīgumu sarunu autonomiju raksturo sarunu pušu autonomija, un brīvu un brīvprātīgu koplīguma sarunu principa ievērošana, kā arī valsts pārvaldes neiejaukšanās sarunu procesā.

Konvencijas Nr.98 4. pants paredz pienākumu valstij vajadzības gadījumā veikt valsts apstākļiem atbilstošus pasākumus, lai nodrošinātu un veicinātu brīvprātīgu sarunu mehānisma izveidošanu un izmantošanu tādās sarunās par darba koplīgumu starp darba

⁹¹ Vairāk par SDO tiesisko regulējumu attiecībā uz tiesību uz koplīgumu sarunām var lasīt N.Mickeviča, LBAS 2014. gada septembra ziņojumā “Tiesības uz kolektīvajām sarunām Starptautiskās Darba organizācijas un Eiropas Cilvēktiesību tiesas atziņās”. Pieejams:

http://www.lbas.lv/upload/stuff/201410/tiesibas.uz.kolektivajam.sarunam_sdo.ect_mickevica.30.09.2014_final.pdf.

devējiem un darba devēju organizācijām, no vienas puses, un darba ņēmēju organizācijām, no otras puses, kas paredzētas, lai šajā koplīgumā reglamentētu nodarbinātības nosacījumus.

Atbilstoši Apvienošanās brīvības komitejas komentāriem kolektīvās sarunas ir veicamas, ievērojot brīvu un brīvprātīgu sarunu principu. Savos komentāros Apvienošanās brīvības komiteja sniedz norādījumus koplīgumu sarunu brīvprātīgumam.

Kolektīvo sarunu brīvprātīgums un attiecīgi kolektīvo sarunu pušu autonomija ir viens no apvienošanās brīvības pamata aspektiem. Lai kolektīvās sarunas būtu efektīvas, tām ir jānotiek brīvprātīgi, un tās nevar būt saistītas ar piespiedu pasākumiem, kas var ietekmēt sarunu brīvprātīgumu.⁹²

Kā norādīja Apvienošanās brīvības komiteja attiecībā uz koplīgumu sarunu brīvprātīgumu, valsts nedrīkst piespiest nevienu organizāciju piedalīties kolektīvajās sarunās un slēgt koplīgumu, un tai jāizvairās no iejaukšanās sarunu procesā. Tā nevar pieņemt tiesību aktu, kas nosaka vienas puses pienākumu noslēgt koplīgumu ar otru pusi. Vienlaikus tas nenožīmē, ka valstij būtu jāizvairās no jebkādiem pasākumiem, kuru mērķis ir izveidot kolektīvo sarunu mehānismu.⁹³

Kolektīvo sarunu brīvprātīgumam ir pretrunā tāds tiesību aktu regulējums, kas paredz piespiedu samierināšanas mehānismu un aizliegumu darba devējam izstāties no samierināšanas neatkarīgi no apstākļiem.⁹⁴ Kamēr dažādi pasākumi var veicināt sarunas un var palīdzēt uzlabot koplīgumu sarunas, tiesību aktiem vai praksei, kas veido samierināšanas un brīvprātīgas vidutājības mehānismu koplīgumu sarunu veicināšanai, jāgarantē koplīguma sarunu pušu autonomija.⁹⁵

Par koplīguma sarunu **pušu autonomiju** Apvienošanās brīvības komiteja ir norādījusi, ka darbiniekiem un darba devējiem ir jābūt praktiskai iespējai brīvi izvēlēties, kura organizācija pārstāvēs viņus koplīguma sarunās. Vienlaikus tādas sistēmas, kuras ir balstītas uz a) viena (reprezentatīvākā) pārstāvja vai b) visu organizāciju dalību, proti, visreprezentatīvāko organizāciju atbilstoši skaidriem noteiktiem kritērijiem, abas ir atbilstošas Konvencijai Nr.98.

Savukārt prasība pierādīt darbinieku vai uzņēmumu vairākumu, lai noslēgtu koplīgumu nozarē vai profesijā, Apvienošanās brīvības komitejas ieskatā var radīt problēmas saistībā ar Konvencijas Nr.98 piemērošanu.⁹⁶

⁹² Freedom of Association Digest [1313]-[1315].

⁹³ Freedom of Association Digest [1316]-[1319].

⁹⁴ Freedom of Association Digest [1320].

⁹⁵ Freedom of Association Digest [1324].

⁹⁶ Freedom of Association Digest [1359], [1360], [1362].

Taču, ja šāda prasība pastāv, ekskluzīvas organizācijas noteikšanai ir jābalstās uz objektīviem iepriekšnoteiktiem kritērijiem, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu.⁹⁷ Savukārt valstu valdībām ir jācenšas spert soļus, konsultējoties ar darbinieku un darba devēju organizācijām, lai grozītu šādu tiesisku regulējumu, un gadījumā, ja neviena arodbiedrība nepārstāv absolūtu darbinieku vairākumu vai nesasniedz noteiktu procentu uzņēmumā vai vienībā, ļautu visām arodbiedrībām kopīgi veikt sarunas par koplīguma noslēgšanu uzņēmumā vai vienībā, vai vismaz noslēgt koplīgumu savu biedru labā.⁹⁸

Koplīgumu sarunu brīvprātīguma un pušu autonomijas respektēšana ir cieši saistīta ar aizliegumu valsts pārvaldes iestādēm iejaukties koplīgumu sarunu procesā. Apvienošanās brīvības komiteja uzskata, ka kolektīvo sarunu brīvprātīgumu pārkāpj, piemēram, valsts iestāžu vai tiesību aktos paredzētais vienuspusējais lēmums par kolektīvo pārrunu līmeni, noteiktu jautājumu izslēgšana no kolektīvo sarunu jautājumu loka, valsts vienuspusējā nodarbinātības nosacījumu uzspiešana. Brīvu un brīvprātīgu sarunu principa ierobežojumi var ietvert dažādas darbības, kas ir noteiktas tiesību aktos vai notiek praksē, piemēram:

- piespiedu samierināšana koplīgumu sarunu laikā;
- iejaukšanās koplīguma satura (teksta) sagatavošanas procesā;
- prasība iesniegt koplīguma tekstu apstiprināšanai pirms tā spēkā stāšanās;
- piespiešana pārslēgt noslēgto koplīgumu, lai tas atbilst valsts ekonomikas interesēm vai ekonomikas krīzes gadījumam;
- koplīguma normu grozīšana ar tiesību aktu vai administratīvu aktu;
- koplīguma spēkā esamības perioda piespiedu pagarināšana;
- aizliegums noteikt darba algu līmeņus ar koplīgumu, piemēram, ekonomikas stabilizācijas periodā;
- aizliegums slēgt koplīgumus noteiktā laika periodā;
- pienākums koplīgumu sarunās ievērot produktivitātes rādītājus; aizliegums vest koplīguma sarunas par algu palielinājumu virs dzīves dārdzības līmeņa.⁹⁹

Valsts pārvaldes iestāžu iejaukšanos koplīgumu sarunu procesā var attaisnot tikai pārliecinoši sociālā taisnīguma un vispārējo interešu apsvērumi. Valsts pārvaldes pārstāvja iejaukšanās

⁹⁷ Gernigon B., Odero A., Guido H. Collective Bargaining: ILO standads and the principles of the supervisory bodies., p.16, Freedom of Association Digest [1359], [1369].

⁹⁸ Gernigon B., Odero A., Guido H. Collective Bargaining: ILO standads and the principles of the supervisory bodies. p.16. Freedom of Association Digest [1374], [1389]- [1390].

⁹⁹ Gernigon B., Odero A., Guido H. Collective Bargaining: ILO standads and the principles of the supervisory bodies. p.29.

koplīguma teksta projekta sagatavošanā ir pretrunā SDO Konvencijas Nr.98 4. pantam, izņemot gadījumus, ja šāda iejaukšanās notiek ar mērķi sniegt tehnisku palīdzību.¹⁰⁰

Kopumā SDO Komitejas atziņas nostiprina ideju, ka koplīgumu sarunu autonomiju nevar ierobežot ar pasākumiem, kuri balstās uz ekonomiskajiem apsvērumiem vai interesēm.¹⁰¹

Būtiski, ka SDO apstiprināja koplīgumu sarunu brīvprātīguma principu arī pēdējā laika diskusijās. 2018. gadā SDO ikgadējā darba konference pieņēma secinājumus par sociālo dialogu un koplīgumu slēgšanas stiprināšanu. Secinājumu tapšanā piedalījās arī Latvijas valdība, un tos apstiprināja ar savu klātbūtni konferencē. Dokumentā tiek uzsvērts, ka brīvas, neatkarīgas, spēcīgas un reprezentatīvas darba devēju un darba ņēmēju organizācijas, kā arī valdības uzticība tām, apņemšanās un cieņa pret sociālo partneru autonomiju un sociālā dialoga rezultātiem, ir galvenie nosacījumi efektīvam sociālajam dialogam¹⁰².

1.3. ATKĀPES NO DARBA TIESISKĀ REGULĒJUMA AR KOPLĪGUMU

Viena no koplīgumu sarunu autonomijas augstākajām izpausmēm ir valsts uzticēšanās sociālajiem partneriem, ļaujot atkāpties no tiesību aktos noteiktajiem darba tiesību standartiem ar noteikta veida noslēgtu koplīgumu.

SDO Koplīgumu sarunu politikas rokasgrāmata uzsver, ka koplīgumu slēgšanas sistēmai ir jānodrošina sarunu pusēm pilnīga rīcības brīvība izlemt, kādus jautājumus tās vēlas iekļaut sarunu darba kārtībā. SDO uzraudzības iestādes kopumā uzskata, ka pasākumi, kas veikti, lai ierobežotu apspriežamo jautājumu loku, ir nesaderīgi ar starptautiskajiem darba standartiem un koplīgumu slēgšanas tiesību principiem. Ir daži izņēmumi, piemēram, aizliegums vienoties par noteiktiem jautājumiem sabiedriskās kārtības dēļ, jautājumiem, kas var ietvert diskriminējošas klauzulas un klauzulas, kas tiesību aktos ir pretrunā minimālajam aizsardzības līmenim.¹⁰³

SDO tiesību instrumentu uzraudzības mehānisma ietvaros notiek diskusija par SDO Konvencijas Nr.98 4. panta interpretāciju. Attiecīgais pants paredz valsts pienākumu veikt

¹⁰⁰ Freedom of Association Digest [1424]-[1428].

¹⁰¹ Bruun N. Economic Governance of the EU Crisis and its Social Policy Implications. 2012. p.261-75, 267-71. Citēts: Iossa, A. (2017). Collective Autonomy in the European Union: Theoretical, Comparative and Cross-border

perspectives on the Legal Regulation of Collective Bargaining Lund: Lund University (Media-Tryck). p.119.

¹⁰² Provisional Record No. 6A. Reports of the Recurrent Discussion Committee: Social dialogue and tripartism: Resolution and conclusions submitted for adoption by the Conference. Pieejams: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/committees/sd-tripartism/WCMS_631652/lang--en/index.htm.

¹⁰³ Collective bargaining: a policy guide /International Labour Office, Governance and Tripartism Department (GOVERNANCE), Conditions of Work and Equality Department (WORKQUALITY) - Geneva: ILO, 2015, p.37.

apstākļiem atbilstošus pasākumus, lai nodrošinātu un veicinātu brīvprātīgu koplīgumu sarunu mehānisma izveidošanu, lai reglamentētu nodarbinātības nosacījumus. Diskusija notiek saistībā ar atsevišķu valstu iniciatīvām paredzēt noteikumus, kas ļauj atkāpties no darba tiesiskā regulējuma koplīgumos vai atkāpes no nacionālā vai nozares līmeņa koplīgumiem uzņēmuma koplīgumos vai darba līgumos.

SDO Apvienošanās brīvības komiteja atzinusi, ka tiesību akti nedrīkst būt šķērslis sarunās par darba koplīguma slēgšanu nozares līmenī. Taču tādu kārtību izstrāde, kas sistemātiski veicina decentralizētas koplīgumu sarunas par atsevišķiem (ekskluzīviem) noteikumiem, kas ir mazāk labvēlīgi nekā augstāka līmeņa noteikumi, var radīt darba koplīgumu mehānismu un darba ņēmēju un darba devēju organizāciju destabilizāciju. Tādējādi notiek apvienošanās brīvības un koplīgumu sarunu vājināšana, kas ir pretrunā SDO Konvenciju Nr.87 un Nr.98 principiem.¹⁰⁴

SDO Konvenciju un rekomendāciju piemērošanas ekspertu komiteja (Ekspertu komiteja), piemēram, Brazīlijas lietā vērtēja Brazīlijas tiesību aktus, kas paredzēja koplīgumu pārākumu par tiesību aktiem, proti, iespējas atkāpties no darba tiesiskā regulējuma ar koplīgumu, izņemot tos darba tiesību standartus, kurus garantē Brazīlijas Konstitūcija. Brazīlijas valdība uzskatīja, ka nekas SDO Konvencijas Nr.98 4. pantā vai citos SDO tiesību instrumentos neparedz, ka koplīgumu sarunas ierobežo princips, ka sarunas var vest tikai par standartiem, kas ir labvēlīgāki, kas ir noteikti tiesību aktos.¹⁰⁵

Ekspertu komiteja uzskatīja, ka saraksts ar darba tiesību standartiem, kurus garantē Brazīlijas Konstitūcija, ir plašs un ilustratīvs, kas rezultātā pieļauj atkāpties praktiski no visiem darba tiesību standartiem.

Ekspertu komiteja atgādināja vispārēju SDO principu, ka ar koplīgumiem var paredzēt iespēju atkāpties no darba tiesību standartiem atsevišķās tiesību aktu normās attiecībā uz specifiskiem nodarbinātības noteikumiem noteiktos apstākļos un ar specifisku mērķi.

Taču tiesību norma, kas vispārēji paredz, ka ar koplīgumiem var atkāpties no darba tiesiskā regulējuma, ir pretrunā Konvencijas Nr.98 normām un mērķim veicināt brīvas un brīvprātīgas koplīgumu sarunas. Brazīlijas tiesību norma, kas nosaka principu, ka koplīgumi prevalē pār tiesību aktu normām, pēc būtības atļauj nepiemērot tiesību aktos darbiniekiem noteikto aizsardzību. Ekspertu komiteja uzsvēra, ka Konvenciju Nr.98, 154 un 151 mērķis ir veicināt koplīgumu sarunas, lai vienotos par nodarbinātības noteikumiem, kas ir labvēlīgāki par tiesību aktos noteiktajiem. Koplīgumu sarunu definīcija kā process, kura mērķis ir uzlabot tiesību aktos noteikto darbinieku aizsardzību, ir atzīts dokumentos, kas ir saistīti ar

¹⁰⁴ Freedom of Association Digest [1408], [1409].

¹⁰⁵ Report of the Committee on the Application of Standards. International Labour Conference, Provisional Record 107th Session, Geneva, May – June 2018. p.94. Pieejama:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_632917.pdf

Konvencijas Nr.154 pieņemšanu. Sagatavošanas diskusijās netika uzskatīts par nepieciešamu jaunajā konvencijā skaidri noteikt vispārēju principu, ka darba koplīgumu noslēgšana nedrīkst radīt mazāk labvēlīgus nosacījumus nekā tie, kas paredzēti tiesību aktos.

Papildus Ekspertu komiteja komentēja, ka tiesību aktu normas, kuras ļauj ietvert darba līgumos normas, kas ir pretrunā noslēgtajiem koplīgumiem (kaut arī vienmēr ir iespējams darba līgumos ietvert normas, kas ir labvēlīgākas darbiniekiem), ir pretrunā valsts pienākumam veicināt koplīgumu sarunas, kuras paredz Konvencijas Nr.98 4. pants.¹⁰⁶

Līdzīgus secinājumus Ekspertu komiteja izdarīja Grieķijas lietā. Grieķijas tiesību aktu normas paredzēja noteikumu, ka uzņēmumu koplīgumu klauzulas var atšķirties no attiecīgajiem nozaru un nacionālo koplīgumu normām, kā arī nozaru koplīgumu normas var atšķirties no nacionālo koplīgumu normām. Turklāt koplīgumu slēgšana uzņēmuma līmenī bija paredzēta ne tikai arodbiedrībām, bet arī citiem darbinieku pārstāvības mehānismiem, ja uzņēmumā nav arodbiedrības.

Ekspertu komiteja izteica bažas, ka, ņemot vērā mazo uzņēmumu pārsvaru Grieķijas darba tirgū, arodbiedrībām alternatīvu darbinieku pārstāvības mehānismu veicināšana kopā ar labvēlīgāku normu principa atcelšanu var radīt nopietnu kaitējumu koplīgumu sarunām un tiesiskumam valstī. Tāpēc Ekspertu komiteja lūdza valdību nodrošināt, lai arodbiedrību pārstāvniecības varētu veidot mazos uzņēmumos, lai praksē veicinātu arodbiedrību organizāciju iespējas slēgt darba koplīgumus.¹⁰⁷ Tātad, ņemot vērā SDO tiesību normu interpretāciju, var secināt, ka tiesību aktu normas, kas nosaka vispārīgu principu atkāpties no darba tiesību standartiem ar koplīguma normām, ir pretrunā SDO Konvencijas Nr.98 normām un mērķim. Noteikums, kas ļauj atkāpties no koplīgumu vai tiesību normām darba līgumā, ir pretrunā SDO tiesību instrumentiem. Atkāpes no darba tiesiskā regulējuma ar koplīgumu var būt atbilstošas SDO konvencijām tikai, ja:

¹⁰⁶ Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Report III (Part A). p.60. Pieejams: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_617065.pdf; Observation (CEACR) - adopted 2016, published 106th ILC session (2017). Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) - Brazil (Ratification: 1952). Pieejams: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3300844,102571,Brazil,2016.

¹⁰⁷ Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Report III (Part A). p.91. Pieejams: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_617065.pdf;

Observation (CEACR) - adopted 2017, published 107th ILC session (2018). Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) - Greece (Ratification: 1962). Pieejams:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3344110.

- šāda atkāpe ir noteikta ar likumu, tātad, konsultējoties ar sociālajiem partneriem (ņemot vērā SDO tiesību instrumentus par konsultēšanos ar sociālajiem partneriem jautājumos, kas skar to intereses)¹⁰⁸;
- atkāpe var tikt noteikta ar ierobežotu raksturu, proti, attiecībā uz noteiktu nodarbinātības noteikumu, nevis uz daudziem vai visiem nodarbinātības noteikumiem;
- tā ir paredzēta konkrēta mērķa sasniegšanai.

2. KOPLĪGUMU SLĒGŠANAS AUTONOMIJA EIROPAS TIESĪBU INSTRUMENTOS UN PRAKSĒ

2.1. TIESĪBAS UZ KOPLĪGUMU SARUNĀM EIROPAS TIESĪBU INSTRUMENTOS

Tiesības uz koplīgumu pārrunām ir atzītas arī Eiropas līmenī. Tiesības slēgt koplīgumu paredz Eiropas Sociālās hartas¹⁰⁹ 6. pants. Lai tiesības uz koplīgumu sarunām tiktu izmantotas efektīvi, valstīm ir pienākums:

- 1) veicināt kopīgas strādājošo un darba devēju konsultācijas;
- 2) kur tas ir nepieciešams un kur tas ir piemēroti, veicināt mehānismus brīvprātīgu sarunu noturēšanai starp darba devējiem vai darba devēju organizācijām un strādājošo organizācijām, lai ar kolektīvo līgumu palīdzību regulētu darba noteikumus un apstākļus;
- 3) veicināt attiecīgu samierināšanas un brīvprātīgas vidutājības mehānismu izveidošanu un izmantošanu darba strīdu atrisināšanai.

Savukārt Eiropas Savienības Pamattiesību hartas¹¹⁰ 28. pants paredz, ka darba ņēmējiem un darba devējiem vai attiecīgām to organizācijām saskaņā ar Eiropas Savienības tiesību aktiem

¹⁰⁸ Piemēram, SDO konvencija Nr.144 Konvencija par trīspusējām konsultācijām starptautisko darba normu pielietošanas sekmēšanai. Pieejama:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C144

¹⁰⁹ Eiropas Sociālā Harta. Pieņemta: 18.10.1961. Stājās spēkā Latvijā: 02.03.2002.

Pieejama: <http://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/1045>.

¹¹⁰ Eiropas Savienības Pamattiesību harta. Pieņemta: 07.12.2000. Stājās spēkā Latvijā: 29.05.2008. Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:lv:PDF>.

un valstu tiesību aktiem un praksi ir tiesības iesaistīties sarunās un slēgt kopīgumus attiecīgajos līmeņos.

Eiropas Padomes Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas¹¹¹ (ECK) 11. pants nosaka, ka jebkuram cilvēkam ir tiesības uz miermīlīgu pulcēšanās un biedrošanās brīvību, ieskaitot tiesības veidot arodbiedrības un iestāties tajās, lai aizstāvētu savas intereses.

Kaut arī ECK 11. pants, kas garantē arodbiedrību brīvību, tieši neatrunā tiesības uz kopīgumu sarunām, Eiropas Cilvēktiesību tiesa (ECT) lietā *Demir un Baykara pret Turciju*¹¹² ir atzinusi, ka, ņemot vērā starptautisko un nacionālo darba tiesību attīstību, tiesības uz kopīgumu sarunām ir kļuvušas par būtisku apvienošanās brīvības sastāvdaļu, un ECK 11. pants, kas garantē arodbiedrību brīvību, ietver arī tiesības slēgt kopīgumus.¹¹³

Lietā *Demir un Baykara pret Turciju* ECT analizēja Turcijas tiesas atteikumu atzīt publiskā sektora arodbiedrības noslēgto kopīgumu, pamatojoties uz to, ka Turcijā nepastāvēja kopīgumu slēgšanas tiesiskais ietvars. Analizējot šo gadījumu, ECT apskatīja starptautiskās darba tiesības, tostarp SDO Konvencijas Nr.87 normas un Apvienošanās brīvības komitejas atziņas, un secināja, ka līdzšinējā ECT prakse, kas paredzēja, ka tiesības noslēgt kopīgumu nav ECK 11. panta neatņemama sastāvdaļa¹¹⁴, ir jāpārskata, ņemot vērā šī jautājuma acīmredzamo attīstību gan starptautiskajās tiesībās, gan nacionālajās tiesību sistēmās. ECT atzina, ka tiesības noslēgt darba kopīgumu ar darba devēju ir kļuvušas par vienu no ECK 11. pantā paredzēto tiesību dibināt arodbiedrības un iestāties tajās sastāvdaļām. Valstis saglabā brīvību organizēt sistēmu, lai, ja nepieciešams, piešķirtu arodbiedrībām īpašu statusu dalībai kolektīvajās sarunās.¹¹⁵

Minētais spriedums kļuva par nozīmīgu pagriezieni Eiropas kolektīvajās darba tiesībās. ECT, pieņemot spriedumu lietā *Demir un Baykara pret Turciju*, atzina kolektīvo sarunu sociālos un

¹¹¹ Eiropas Padomes Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija. Starptautisks dokuments. Pieņemta: 04.11.1950. Stājās spēkā Latvijā: 27.06.1997. Pieejama: <http://likumi.lv/ta/lv/starptautiskieligumi/id/649>

¹¹² *Demir and Baykara v. Turkey* (Application No. 34503/97) judgement of 12 November 2008.

¹¹³ *Demir and Baykara v. Turkey* [154]. Skat. Dorssemont F., Lörcher K. and Schömann I. (eds.) (2013) *The European Convention on Human Rights and the employment relation*, Hart Publishing, Oxford (UK). p.310.

¹¹⁴ Vairāk. Skat. N.Mickeviča, LBAS 2014. gada septembra ziņojumā "Tiesības uz kolektīvajām sarunām Starptautiskās Darba organizācijas un Eiropas Cilvēktiesību tiesas atziņās". Pieejams: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201410/tiesibas.uz.kolektivajam.sarunam_sdo.ect_mickevica.30.09.2014_final.pdf.

¹¹⁵ *Demir and Baykara v. Turkey* [68], [154].

Detalizētāk ar minēto Tiesas spriedumu var iepazīties LBAS 2009. gada augusta ziņojumā „Arodbiedrību tiesību aizsardzības mehānismu publiskajā sektorā regulējums Eiropas Savienībā”.

Pieejams: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201004/ekspertize_augusts2009.pdf.

ekonomiskos mērķus, kas ir cieši saistīti ar darba devēju savstarpējo konkurenci un darbinieku solidaritāti, kas savukārt nodrošina vienlīdzības balansu darba attiecībās. Tāpat šis ECT spriedums veicina konvergenci starp starptautiskajām un Eiropas darba tiesībām.¹¹⁶

Savukārt vēlāk lietā *Unite the Union pret Apvienoto Karalisti*¹¹⁷ nedaudz mainīja savu pieeju. ECT izskatīja Apvienotās Karalistes valsts iestāžu lēmumu likvidēt Lauksaimniecības nozares algu padomi, kuras sastāvā bija astoņi darba devēju, astoņi darbinieku (arodbiedrību) pārstāvji un pieci neatkarīgi dalībnieki, kurus nominēja Valsts sekretārs. Padomes mērķis bija noteikt lauksaimniecības nozares darbinieku minimālās algu likmes, un tā pēc būtības darbojās kā platforma koplīgumu sarunām. Neskatoties uz to, ka ECT lēmums bija par prasības pieņemamību, tam ir nozīme ECK 11. panta un tiesību uz koplīgumu sarunām interpretācijā.

Tiesa nesaskatīja, ka Lauksaimniecības nozares algu padomes likvidācija veidotu tiesību uz koplīgumu sarunām pārkāpumu. Tiesa vērtēja valsts pozitīvu pienākumu veicināt koplīgumu sarunas. Atsaucoties uz ECK un Eiropas Sociālo hartu, Tiesa secināja, ka Hartas 6. pants neparedz dalībvalstīm pienākumu veidot koplīgumu sarunu institūcijas (veidojumus), savukārt ECK 11. pants, atšķirībā no SDO Konvencijas Nr.98, neuzliek valstīm pienākumu nodrošināt, ka koplīgumu sarunas tiek veicinātas.

ECT ņēma vērā prasītāja apgalvojumu, ka brīvprātīgas koplīguma sarunas lauksaimniecības nozarē praktiski nebija iespējamās, jo šo nozari raksturoja tūkstošiem darba devēju, no kuriem katrs nodarbināja ļoti maz darbinieku, savukārt tiesību akti nenodrošināja citus līdzekļus, lai aizsargātu tiesības uz darba koplīguma slēgšanu. Ņemot vērā to, ka darba ņēmēji bija sadalīti daudzos mazajos darba devējos, mehānisms, kas tiesiski regulēja arodbiedrību atzīšanu koplīguma sarunu veikšanai, nebija praktiski piemērojams.

Taču ECT neuzskatīja, ka šie argumenti ir pietiekami, lai secinātu, ka Lauksaimniecības nozares algu padomes izveidošana un darbība šajā gadījumā ir valsts pozitīvs pienākums. ECT uzsvēra, ka Lauksaimniecības nozares algu padomes likvidācija nenozīmē to, ka arodbiedrībai vairs nav tiesību iesaistīties koplīgumu sarunās un noteikt minimālās algas likmes. ECT ieskatā arodbiedrība var joprojām brīvi rīkoties, lai aizsargātu savu dalībnieku operatīvās intereses kolektīvās rīcības veidā, un iniciēt sarunas par koplīgumu slēgšanu.¹¹⁸

¹¹⁶ The European Convention on Human Rights and the Employment Relation. p.312.

¹¹⁷ European Court of Human Rights, first section decision Application no. 65397/13 *Unite the Union against the United Kingdom*, 3 May 2016

¹¹⁸ *Unite the Union against the United Kingdom* [63]-[65].

Tā secināja, ka valsts rīcība atbilst ECK 11. pantam, ja tā ir izveidojusi mehānismu, kas pēc būtības padara koplīgumu sarunas iespējamās.¹¹⁹

Var secināt, ka ECT savā judikatūrā ir atzinusi, ka tiesības uz koplīgumu sarunām ir kļuvušas par būtisku apvienošanās brīvības sastāvdaļu, un tās nodrošina vienlīdzības balansu darba attiecībās. Vienlaikus ECT ir diezgan rezervēta attiecībā uz valsts pozitīvu pienākumu veicināt koplīgumu sarunas.

2.2. KOPLĪGUMU SARUNU AUTONOMIJA EIROPAS TIESĪBU INSTRUMENTOS

Sociālo partneru un sociālā dialoga autonomija ir atzīta un uzsvēta arī Eiropas Savienības līmenī. Eiropas Savienību raksturo tās tiesību aktu pārākums pār nacionālajām tiesībām. Dalībvalstu nacionālās tiesības tiek harmonizētas gan Eiropas Savienības ekskluzīvās kompetences jautājumos, gan jautājumos, kur Eiropas Savienībai ir dalīta kompetence ar dalībvalstīm. Piemēram, Līguma par Eiropas Savienības darbību¹²⁰ 153. pants paredz, ka Eiropas Savienība atbalsta un papildina dalībvalstu darbību šādās jomās:

- uzlabojumi, jo īpaši darba vidē, lai aizsargātu darba ņēmēju veselību un drošību;
- darba apstākļi;
- darba ņēmēju sociālais nodrošinājums un sociālā aizsardzība;
- darba ņēmēju aizsardzība darba līgumu izbeigšanas gadījumos;
- darba ņēmēju informēšana un apspriešanās ar tiem;
- darba ņēmēju un darba devēju pārstāvība un kolektīva interešu aizsardzība, tostarp kopīgu lēmumu pieņemšana atbilstīgi 5. punktam;
- nodarbinātības nosacījumi trešo valstu pilsoņiem, kas likumīgi dzīvo Savienības teritorijā;
- no darba tirgus atstumtu personu integrācija, neskarot 166. pantu;
- vīriešu un sieviešu vienlīdzība attiecībā uz iespējām darba tirgū un attieksmi darbā;
- sociālās atstumtības izskaušana;

¹¹⁹ Arabadjieva K. Another Disappointment in Strasbourg: *Unite the Union v United Kingdom*. Industrial Law Journal, Volume 46, Issue 2, 1 July 2017, Pages 289–302, Published: 6 June 2017.

¹²⁰ Līguma par Eiropas Savienības darbību konsolidētā versija. C 326, 26/10/2012 Lpp. 0001 – 0390.

- sociālās aizsardzības sistēmu piemērošana mūsdienu prasībām, neskarot c) apakšpunktu.

Lai to panāktu, Eiropas Parlaments un Padome var paredzēt pasākumus, lai veicinātu dalībvalstu sadarbību, un ar direktīvām noteikt minimālās prasības, kas pakāpeniski jāievieš, ievērojot nosacījumus un tehniskos noteikumus katrā dalībvalstī.

Vienlaikus minētie noteikumi neattiecas uz darba samaksu, tiesībām apvienoties, tiesībām streikot vai uz tiesībām pieteikt lokautus, kas paliek dalībvalstu ekskluzīvajā kompetencē. Šie aspekti ir cieši saistīti ar kopīgumu sarunām un to autonomiju, jo vienošanās par darba samaksu ir kopīgumu sarunu mērķis, savukārt tiesības streikot vai pieteikt lokautu ir spēka instrumenti, ar kuriem sarunu puses var ietekmēt viena otru. Tādējādi Eiropas Savienība pēc būtības atzīst nacionālo kompetenci kopīgumu sarunu un to autonomijas regulēšanā.¹²¹

Papildus kopīgumu sarunu autonomija ir atzīta Līguma par Eiropas Savienības darbību 153. pantā, paredzot darba devēju un darba ņēmēju tiesības īstenot direktīvas un Eiropas Savienības sociālo partneru noslēgtus nolīgumus.

Var secināt, ka kopīgumu sarunu autonomija neapšaubāmi ir atzīta Eiropas Savienības līmenī. Vienlaikus, ņemot vērā Eiropas Savienības tiesiskā ietvara unikālo dabu un Eiropas Savienības tiesību pārākumu pār nacionālajām tiesībām, Eiropas Savienības Tiesas interpretācijā tiesības uz kopīgumu sarunām un to autonomija ir vērtējama kopsakarā ar Eiropas Savienības ekonomiskajām pamatbrīvībām, piemēram, pakalpojumu sniegšanas brīvību.

Savos spriedumos *Viking*¹²², *Laval*¹²³, *Prigge*¹²⁴, *Hennings*¹²⁵ un *Komisija pret Vāciju*¹²⁶ lietās Eiropas Savienības Tiesa secināja, ka kolektīvo tiesību atzīšana atbilstoši starptautiskajām tiesībām tomēr nenozīmē, ka šīs tiesības nevar ierobežot, vērtējot kopīgumu sarunu rezultātu atbilstību vienlīdzīgas attieksmes un diskriminācijas aizlieguma principam, publisko iepirkumu prasībām vai uzņēmējdarbības veikšanas brīvībai.¹²⁷ Attiecīgi Eiropas Savienības

¹²¹ Bruun N. The autonomy of collective agreement. 2002. p.20.

¹²² C-438/05 *International Transport Workers' Federation & Anor v Viking Line Abp & Anor*.

¹²³ C-341/05 *Laval un Partneri Ltd v Svenska Byggnadsarbetareförbundet & Ors*.

¹²⁴ C-447/09 *Reinhard Prigge and Others v Deutsche Lufthansa AG*.

¹²⁵ Apvienotās lietas C-297/10 and C-298/10 *Sabine Hennigs v Eisenbahn-Bundesamt and Land Berlin v Alexander Mai*.

¹²⁶ C-271/08 *European Commission v Federal Republic of Germany*.

¹²⁷ Iossa, A. (2017). Collective Autonomy in the European Union: Theoretical, Comparative and Cross-border perspectives on the Legal Regulation of Collective Bargaining Lund: Lund University (Media-Tryck).p.135-138; Bruun N. The autonomy of collective agreement. 2002. p.22.

Tiesas interpretācijā koplīgumu sarunu un koplīgumu pušu autonomija nav universāla, un tās izpausmi var ierobežot Eiropas Savienības pamatbrīvības un tiesību akti.

Šāda izpratne par koplīgumu sarunu autonomiju atšķiras no iepriekš minētā SDO Apvienošanās brīvības komitejas vērtējuma, kas atzīst, ka koplīgumu sarunu autonomiju nevar ierobežot ar pasākumiem, kuri balstās uz ekonomiskajiem apsvērumiem vai interesēm.

Eiropas Sociālo tiesību komitejai ir atšķirīgs skatījums šajā jautājumā, un tas ir tuvāks SDO Apvienošanās brīvības komitejas vērtējumam. Eiropas Sociālās hartas 6. pants uzsver - lai tiesības uz koplīgumu sarunām tiktu izmantotas efektīvi, valstīm ir pienākums veicināt mehānismus brīvprātīgu sarunu noturēšanai.

Eiropas Sociālo tiesību komiteja, kura veic uzraudzību par Eiropas Sociālās hartas normu izpildi, secināja, ka atbilstoši 6. panta 2. punktam valsts tiesību aktiem ir jānosaka, ka darba devēju un darba ņēmēju organizācijas var regulēt savas attiecības ar koplīgumu. Ja tas ir nepieciešams un ir lietderīgi, jo īpaši, ja nepietiek ar spontānu koplīgumu pārrunu sistēmas attīstību, valstīm ir jāveic pasākumi, lai atvieglotu un veicinātu koplīgumu pārrunas. Lai kādas būtu valsts ieviestās procedūras, koplīgumu sarunām vajadzētu būt brīvām un brīvprātīgām.¹²⁸

Interesants pagrieziena koplīgumu sarunu autonomijas interpretācijā bija Eiropas Sociālo tiesību komitejas lēmums, izskatot Zviedrijas arodbiedrību konfederācijas kolektīvās sūdzības pieteikumu par Zviedru *Lex Laval* (tiesību akti, kurus pieņēma Zviedrijas publiskā vara pēc Eiropas Savienības Tiesas sprieduma *Laval* lietā) neatbilstību tiesībām uz koplīgumu sarunām, kas ir noteiktas Eiropas Sociālās hartas 6. pantā.

Arodbiedrības uzskatīja, ka Zviedrijas valdība nepilda savas saistības veicināt koplīgumu sarunas. Tās apstrīdēja ierobežojumus to jautājumu lokam, par kuriem arodbiedrības var vest koplīguma sarunas ar ārvalstu uzņēmumiem, kuri norīko darba ņēmējus uz Zviedrijas teritoriju. Tāpat arodbiedrības uzskatīja par neatbilstošu valsts noteikto ierobežojumu koplīgumu saturam, proti, tiesību pieprasīt, lai ārvalstu uzņēmumi izpilda nosacījumus, kas noteikti Zviedrijas koplīgumos un pārsniedz obligātos nosacījumus.¹²⁹

Eiropas Sociālo tiesību komiteja, ņemot vērā to, ka normatīvie ierobežojumi un ierobežojumi attiecībā uz norīkotiem darba ņēmējiem neveicina piemērota mehānisma izstrādi

¹²⁸ Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights. 2008. p.54. Pieejams: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168049159f>.

¹²⁹ Complaint No. 85/2012 Swedish Trade Union Confederation (LO) and Swedish Confederation of Professional Employees (TCO) v. Sweden. [88], [89]. Pieejams: <https://rm.coe.int/no-85-2012-swedish-trade-union-confederation-lo-and-swedish-confederat/168074242d>.

brīvprātīgām koplīgumu sarunām, secināja, ka Zviedrijas tiesību akti pārkāpj Eiropas Sociālās hartas 6. panta 2. punktu.

Eiropas Sociālo tiesību komiteja uzsvēra, ka tiesības uz koplīgumu sarunām ir būtisks pamats citu garantēto pamattiesību īstenošanai, tostarp, piemēram, tiesību uz taisnīgiem darba apstākļiem (Eiropas Sociālās hartas 2. pants), drošiem un veselīgiem darba apstākļiem (3. pants), taisnīgu atlīdzību (4. pants), informāciju un konsultēšanos (21. pants), dalību darba apstākļu un darba vides noteikšanā un uzlabošanā (22. pants), aizsardzību darba attiecību izbeigšanas gadījumos (24. pants), darba ņēmēju prasību aizsardzību uzņēmuma maksātspējas gadījumā (25. pants), cieņu darbā (26. pants), darba ņēmēju pārstāvju aizsardzību uzņēmumā (28. pants), informāciju un konsultācijām kolektīvās atļaišanas gadījumā (29. pants) īstenošanai.¹³⁰

Eiropas Sociālo tiesību komiteja arī atzīmēja, ka valstīm nevajadzētu iejaukties arodbiedrību brīvībā pašām izlemt, kuras rūpnieciskās attiecības tās vēlas reglamentēt kolektīvajos nolīgumos un kādas likumīgas metodes būtu jāizmanto, lai veicinātu un aizstāvētu attiecīgo darba ņēmēju intereses.¹³¹

Vienlaikus Eiropas Sociālo tiesību komiteja atzina, ka koplīgumu sarunas ir savstarpējs process, kurā viena puse ne vienmēr piekrīt visiem nosacījumiem, kurus pieprasa otra puse, un ka koplīgumu sarunu efektīva izmantošana nenozīmē, ka valsts vai arodbiedrības var piespiest darba devējus pievienoties koplīgumam vai pieņemt visus nosacījumus, ko pieprasa arodbiedrības.¹³² Eiropas Sociālajā hartā ietverto vērtību, principu un pamattiesību sistēmā tiesības uz koplīgumu sarunām un kolektīvu rīcību ir būtiskas, lai nodrošinātu arodbiedrību autonomiju un aizsargātu darba ņēmēju nodarbinātības nosacījumus.¹³³

Visbeidzot attiecībā uz Eiropas Savienības tiesību un ekonomisko brīvību pārkāpumu, Eiropas Sociālo tiesību komiteja atzina, ka tiesību akti, kuri ir saistīti ar ekonomisko brīvību īstenošanu, kurus nosaka valsts tiesību akti vai kuri izriet no Eiropas Savienības tiesībām, jātulko tā, lai tie neuzliktu nesamērīgus ierobežojumus Eiropas Sociālajā hartā, citos starptautiskajos tiesību instrumentos vai valsts tiesībās noteiktajām darba tiesībām. Šādi tiesību akti jātulko un jāpiemēro tā, ka tie atzīst arodbiedrību fundamentālo tiesību censties uzlabot darbinieku dzīves un darba apstākļus.

¹³⁰ Decision on admissibility and the merits: Swedish Trade Union Confederation (LO) and Swedish Confederation of Professional Employees (TCO) v. Sweden, Complaint No. 85/2012. Publicēta 2014. gada 5. februārī [109].

¹³¹ Turpat [111].

¹³² Turpat [112].

¹³³ Turpat [120].

Tādējādi nevar uzskatīt, ka pārrobežu pakalpojumu sniegšanas veicināšanai un darba devēju tiesībām sniegt pakalpojumus citās Eiropas Savienības dalībvalstīs, kas ir būtiskas Eiropas Savienības ekonomiskās brīvības, ir lielāka nozīme nekā darba pamattiesībām.¹³⁴

Var secināt, ka Eiropas Savienības līmenī koplīgumu sarunu autonomija nav interpretēta un noteikta tik nepārprotami un skaidri, kā tas ir SDO gadījumā. Ja Eiropas Savienības Tiesa vērtē koplīgumu sarunu autonomiju rezervēti un kopsakarā ar citām Eiropas Savienības pamatbrīvībām un tiesību aktiem, tad Eiropas Sociālo tiesību komiteja atzīst koplīgumu pārrunu autonomiju un uzskata, ka darba pamattiesības nevar pakārtot Eiropas Savienības ekonomiskajām brīvībām.

Jāatzīmē, ka Eiropas Savienības politiskajā līmenī 2016. gadā tika parakstīta četrpusējā deklarācija, kas pauž Eiropas līderu politisko apņemšanos stiprināt sociālo dialogu un sniedz rekomendācijas dalībvalstīm. Tā iekļauj rekomendāciju dalībvalstīm stiprināt sociālā dialoga efektivitāti un funkcionēšanu nacionālajā līmenī un atbalstīt koplīgumu slēgšanu, veidojot piemērotu telpu sociālo partneru pārrunām.¹³⁵

2.3. ATKĀPES NO DARBA TIESISKĀ REGULĒJUMA AR KOPLĪGUMU

Eiropas Savienības tiesībās tiek atzītas un piemērotas atkāpes no darba tiesiskā regulējuma ar sociālo partneru koplīgumiem. Šādas atkāpes iespējas ir regulētas direktīvās, kuras nosaka minimālos standartus darbinieku tiesību aizsardzībai attiecīgajā jautājumā, kā arī vairāku dalībvalstu tiesību aktos vai kolektīvo pārrunu tradīcijās. Eiropas Savienības darba tiesības regulējošajos tiesību aktos atkāpes iespējas ir paredzētas trīs nozīmīgās darba tiesību direktīvās.¹³⁶

Viena no tām ir Eiropas Parlamenta un Padomes 2008. gada 19. novembra direktīva 2008/104/EK *par pagaidu darba aģentūrām*.¹³⁷ Direktīvas 5. panta 3. punkts paredz, ka pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem dalībvalstis atbilstoši saviem tiesību aktiem var piešķirt iespēju saglabāt vai noslēgt koplīgumus, kas nosaka pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbinātības apstākļus, kas var atšķirties no direktīvā noteiktajām garantijām.

¹³⁴ Turpat [121], [122].

¹³⁵ A new start for Social Dialogue - Statement of the Presidency of the Council of the European Union, the European Commission and the European Social Partners: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15738&langId=ne (3.lpp, b.apakšpunkts).

¹³⁶ Vairāk: N.Mickeviča, LBAS 2013. gada februāra ziņojums. Atkāpes no darba tiesību regulējuma ar koplīgumu. Pieejams: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201303/atkapes.no.koplīgumiem_n.mickevica_28.02.2013_final.pdf

¹³⁷ Eiropas Parlamenta un Padomes 2008. gada 19. novembra direktīva 2008/104/EK par pagaidu darba aģentūrām.

Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:LV:PDF>.

Šādu nosacījumu var piemērot, ievērojot pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējo aizsardzību.¹³⁸

Direktīva 2003/88/EK *par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem*¹³⁹ arī pieļauj atkāpes no direktīvas minimālajām prasībām. Direktīvas 17. pants paredz iespēju atkāpties no noteiktiem direktīvas pantiem (kuri regulē atskaites perioda ilgumu, ikdienas atpūtu, pārtraukumus darbā, nedēļas atpūtas laiku, maksimālo nedēļas darba laiku un nakts darba ilgumu) ar koplīgumiem vai līgumiem starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē ar noteikumu, ka attiecīgajiem darba ņēmējiem piešķir līdzvērtīgus kompensējošus atpūtas laikposmus, vai izņēmuma gadījumos, kad objektīvu iemeslu dēļ nav iespējams piešķirt līdzvērtīgus kompensējošus atpūtas laikposmus, un ja attiecīgajiem darba ņēmējiem tiek nodrošināta pienācīga aizsardzība.

Savukārt direktīvas 18. pants paredz, ka atkāpes no noteiktiem pantiem var pieļaut ar koplīgumiem vai līgumiem, kas noslēgti starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē valsts vai reģionālā līmenī, vai saskaņā ar to noteiktajām normām, kā arī ar koplīgumiem vai līgumiem, kas noslēgti starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē zemākajā līmenī. Iztulkojot koplīguma jēdzienu, vērā ir ņemami tādi koplīgumi, kuri ir saistoši darbiniekiem un no kuriem nevar atkāpties ar individuālo darba līgumu, tātad koplīgumi, kuru normas nevar pasliktināt ar darba līguma nosacījumiem.¹⁴⁰

Trešā direktīva ir Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2002/14/EK, *ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklaušīšanai Eiropas Kopienā*.¹⁴¹ Direktīvas 5. pants paredz dalībvalstīm iespēju uzticēt darba devējiem un darba ņēmējiem attiecīgā līmenī, tostarp uzņēmuma vai iestādes līmenī, jebkurā laikā ar panāktu nolīgumu brīvi noteikt praktiskos pasākumus darbinieku informēšanai un uzklaušīšanai. Šādi nolīgumi, ievērojot direktīvas mērķi un principus (tostarp principu, kas paredz, ka darba devējs un darbinieki pārstāvji sadarbojas un pienācīgu uzmanību velta to savstarpējām tiesībām un pienākumiem, ņemot vērā gan uzņēmuma vai iestādes, gan darbinieku intereses), var paredzēt noteikumus, kas atšķiras no direktīvas prasībām par darbinieku informēšanu un konsultēšanos.

¹³⁸ Minawa Ebisui. Non-standard workers: Good practices of social dialogue and collective bargaining. International Labour Office, Industrial and Employment Relations Department. - Geneva: ILO, 2012. p.13.

¹³⁹ Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīva 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV L 299, 18.11.2003., 9.lpp.) Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003L0088:LV:HTML>.

¹⁴⁰ Skat. Ruth Nielsen. Europeanization of Nordic Labour Law. p.50.

Pieejams: <http://www.politiquessociales.net/IMG/pdf/nielsen1.pdf>.

¹⁴¹ Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 11. marta direktīva 2002/14/EK ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklaušīšanai Eiropas Kopienā.

Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:080:0029:01:LV:HTML>.

Tāpat kā ar iepriekš minētajām direktīvām, arī attiecībā uz informēšanas un konsultēšanās direktīvas atkāpi jāuzsver, ka vienošanās, ar kuru atkāpjas no direktīvas normām, jābūt vienošanās ar kolektīvu un saistošu raksturu. Nav pieļaujamas atkāpes, kuras balstās uz darbinieka individuālu piekrišanu.¹⁴²

Atkāpes valstu nacionālajās tiesībās ir paredzētas vairākās Eiropas Savienības un Eiropas Ekonomikas zonas dalībvalstīs, piemēram, Austrijā, Igaunijā, Somijā, Vācijā, Ungārijā, Nīderlandē, Norvēģijā, Slovēnijā, Zviedrijā.

2013. gadā LBAS, pamatojoties uz Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonda (EUROFOND) pētījumu, ir sagatavojusi ziņojumu, kurā apskatīja Eiropas Savienības dalībvalstu pieredzi sociālā dialoga ietvaros atkāpties no tiesību aktos noteiktajām garantijām.¹⁴³ Tika apskatīti Igaunijas, Lietuvas, Ungārijas, Itālijas, Francijas, Austrijas, Beļģijas, Vācijas piemēri.

Eiropas Savienības dalībvalstīs atkāpes no tiesību aktiem vai vispārsaistošiem koplīgumiem ar zemāka līmeņa koplīgumu likumdevējs pārsvarā ievieša ar mērķi popularizēt un veicināt kolektīvās pārrunas, un ļaut sociālajiem partneriem pielāgoties ekonomiskajiem apstākļiem un papildīt savas individuālas vajadzības. Atkāpes no vispārsaistošā regulējuma pārsvarā attiecinā uz darba laika regulējumu un darba samaksas elementiem.

Kā norādīts ziņojumā, pieeja atkāpju ieviešanā atšķiras dažādās valstīs. Tiesības atkāpties var būt un var nebūt noteiktas tiesību aktos. Pirmajā gadījumā likums regulē noteiktus atkāpes aspektus, proti, apstākļus, kuros ir pieļaujamas atkāpes (piemēram, būtiski ekonomiska rakstura izaicinājumi), vai jautājumus, kuros ir pieļaujamas atkāpes (piemēram, nedēļas atpūtas laika ilgums). Likumdevējs var atļaut atkāpes iespējas ar dažāda līmeņa koplīgumiem.¹⁴⁴ Piemēram, Zviedrijas un Somijas darba tiesības paredz atkāpes no tiesiskā regulējuma, ja sociālie partneri par to ir vienojušies nacionālā līmeņa koplīgumā, proti, koplīgumā, kuru slēdz nacionālā līmeņa arodbiedrība (pārnozaru vai nozares konfederācija). Likumdevējs ar šādu nosacījumu nodrošina, ka atkāpe no darba tiesību standartiem tiek pieņemta, ievērojot varas balansu – darba devējiem pretī ir stipra nacionālā līmeņa arodbiedrību organizācija. Papildus ar šādu nosacījumu tiek stiprināta nacionālā līmeņa sociālo partneru kapacitāte un koplīgumu slēgšanas centralizēšana.¹⁴⁵

¹⁴² Niklas Bruun. The Autonomy of Collective Agreement. Swedish School of Economics and Business Administration, Helsinki. p.29.

¹⁴³ N.Mickeviča, LBAS 2013. gada februāra ziņojums Atkāpes no darba tiesību regulējuma ar koplīgumu. Pieejams: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201303/atkapas.no.koplīgumiem_n.mickevica_28.02.2013_final.pdf.

¹⁴⁴ EUROFOUND. Derogation clauses on wages in sectoral collective agreements in seven European countries. p.3.Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1087.htm>.

¹⁴⁵ Niklas Bruun. The Autonomy of Collective Agreement. p.15.

Piemēram, Somijas Likuma par darba līgumiem¹⁴⁶ 13. nodaļas 6. pants paredz, ka jebkura vienošanās, kas samazina darbinieku tiesības un garantijas, kas ir noteiktas šajā likumā, ir spēkā neesoša, ja vien šajā likumā nav paredzēts citādi. Savukārt 7. pants paredz, ka, atkāpjoties no 6. pantā noteiktā, nacionālā līmeņa (*nationwide*) darba devēju un darbinieku organizācijas var vienoties par jautājumiem, kas ir noteikti šādās tiesību normās:

- 1. nodaļas 5. pants - pabalsti atkarībā no darba attiecību ilguma;
- 2. nodaļas 5. pants - darba devēja pienākums piedāvāt darbiniekam darbu ar nepilnu darba laiku;
- 2. nodaļas 11. pants - samaksa slimības laikā;
- 2. nodaļas 13. pants - algas un samaksas periods;
- 5. nodaļas 2. pants - atlaišanas iemesli (darbinieku skaita samazināšana), nepagarinot maksimālo ilgumu;
- 5. nodaļas 3. pants - darbinieka uzklausišana;
- 5. nodaļas 4. pants - atlaišanas paziņojums (uzteikums);
- 5. nodaļas 7. panta 2. punkts - darba devēja tiesības atskaitīt samaksu par atlaišanu;
- 6. nodaļas 6. pants - jauna darba līguma noslēgšana pēc darba līguma uz noteiktu laiku izbeigšanās;
- 7. nodaļas 4. pants - pienākums piedāvāt darbu atlaišanas, uzņēmuma saimnieciskās darbības samazināšanas gadījumā, ierobežojot normas darbības jomu;
- 7. nodaļas 13. pants - darbinieku tiesības uz apmācībām, lai uzlabotu nodarbinātības izredzes atlaišanas gadījumā, kas ir saistīta ar uzņēmuma saimnieciskās darbības samazināšanos;
- 9. nodaļa - darba līguma izbeigšanas kārtība.

¹⁴⁶ Employment contracts act, 55/2001, amendments up to 204/2017 included, Pieejams: <https://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf>.

Savukārt Somijas Darba laika likuma¹⁴⁷ 4. nodaļas 19. pants paredz, ka maksimālais virsstundu skaits četru mēnešu laikā ir 138 stundas, lai gan kalendārajā gadā tas nedrīkst pārsniegt 250 stundas. Darba devējs var vienoties par papildu virsstundām ar darbinieku pārstāvjiem. Šo papildu virsstundu maksimālais apjoms kalendārajā gadā nedrīkst pārsniegt 80 stundas un četru mēnešu laikā ir 138 stundas. Savukārt darba devēju un darbinieku organizācijas, kas darbojas valsts mērogā (*nationwide*), var atkāpties no minētā laika perioda ar koplīgumu. Tomēr šādi periodi, kas ir noteikti ar koplīgumu, nedrīkst pārsniegt 12 mēnešus, un maksimālais gada virsstundu skaits nevar pārsniegt iepriekšminēto virsstundu maksimālo skaitu gada periodā.

Atbilstoši Somijas Darba laika likuma 22. pantam atļīdzība, kas jāmaksā par pirmajām divām virsstundām virs normālā dienas darba laika, ir pamatalga un piemaksa 50 procentu apmērā no pamatalgas, un par pārējām virsstundām – pamatalga un piemaksa 100 procentu apmērā no pamatalgas. Ja normālu darba laiku nosaka nacionālā līmeņa koplīgumā, kas atkāpjas no likumā noteiktā minimālā standarta, samaksu par virsstundu darbu nosaka šajā koplīgumā.

Atkāpes no Somijas Darba laika likumā noteiktā ar koplīgumu, kuru noslēdza nacionālā līmeņa (*nationwide*) darba devēju un darbinieku organizācijas, ir pieļaujamas arī attiecībā uz normālā un summētā darba laika (9. pants, 14. pants) regulējumu, kas tomēr nedrīkst pārsniegt vidēji 40 stundas nedēļā 52 nedēļu periodā. Tāpat atbilstoši likuma 40. pantam atkāpes ar koplīgumu, kuru noslēdz nacionālā līmeņa sociālie partneri, ir pieļaujamas attiecībā uz darba stundu definīcijas (4. pants), dīkstāves (5. pants), elastīga darba laika un maksimālo stundu skaita (13. panta otrais paragrāfs), samazinātā darba laika (15. panta otrais paragrāfs), papildu darba un virsstundu darba samaksas (22.-25. pants), nakts darba definīcijas (26. panta pirmais paragrāfs), maiņu darba, nakts darba un atpūtas laika (27.-35. pants) tiesisko regulējumu.

Atbilstoši skaidrojumam un Somijas Likuma par darba līgumiem 2. nodaļas 7. pantam nacionālā līmeņa koplīgums, kuru noslēdz darba devēju un darbinieku organizācijas, kas darbojas valsts mērogā (*nationwide*), ir arī vispārsaistošs nozares koplīgums (koplīgums, kas attiecas uz visiem uzņēmumiem attiecīgajā nozarē).¹⁴⁸ Koplīgumu var atzīt par vispārsaistošu (*generally applicable collective agreement*), ja tas jau aptver 50% no nozarē vai tautsaimniecībā nodarbinātajiem.¹⁴⁹

¹⁴⁷ Working Hours Act (605/1996), as amended by several acts, including No. 991/2010, Pieejams: https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1996/en19960605_20100991.pdf.

¹⁴⁸ Act on Confirmation of the General Applicability of Collective Agreements No.56/2001, pieejams: <https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010056.pdf>

¹⁴⁹ Skat. 3.3.3.(B), XIVth Meeting of European Labour Court Judges (4 September 2006), Finland, Collective agreements; Finnish reporter: Judge Jorma Saloheimo Vice President, Labour Court, Helsinki. Pieejams:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@dialogue/documents/meetingdocument/wcms_159941.pdf. ILO National Labour Law Profile: Republic of Finland. Collective agreements. Pieejams:

Jāatzīmē, ka pēdējā laikā Skandināvijas valstīs (Somijā, Zviedrijā, Norvēģijā) ir novērojama koplīgumu slēgšanas decentralizācija, proti, sociālajiem partneriem uzņēmuma līmenī aizvien vairāk atļauj vienoties par nosacījumiem, kuri atšķiras no nacionālajos koplīgumos vai likumos noteiktajiem.¹⁵⁰

Interesants atkāpes klauzulas veids ir „atvērtā klauzula” (*open clause*) vai „grūtību klauzula” (*hardship clause*). Tādas pastāv, piemēram, Austrijā un Vācijā un paredz iespēju atkāpties ar koplīgumu strikti noteiktos gadījumos, kad nozare vai uzņēmums ir sastapies ar noteikta veida grūtībām. Vēl viens piemērs ir Spānijas „atkāpes no algas klauzula” (*salary opt-out clause* vai *inability to pay clause*), kas paredz uzņēmumiem iespēju atkāpties no minimālās algas standartiem, ja uzņēmuma finansiālajai stabilitātei draud nopietns kaitējums.¹⁵¹ Šāda veida klauzulu ieviešana ir motivēta ar mērķi radīt instrumentu, kas var palīdzēt uzņēmumiem pārvarēt īslaicīgas ekonomiska rakstura grūtības, nepiemērojot kolektīvo atlaišanu. Tas var palīdzēt daudziem darbiniekiem saglabāt darbu, savukārt uzņēmumiem izvairīties no finansiāli dārgām atlaišanas procedūrām un saglabāt uzņēmuma cilvēkkapitālu.¹⁵²

Likums var arī neregulēt atkāpes iespējas. Likums var noteikt, ka augstāka līmeņa koplīgumiem ir lielāks saistošs spēks nekā zemāka līmeņa koplīgumiem, un vienlaikus nepārprotami neaizliedz atkāpes klauzulu pastāvēšanu, atļaujot darba devējiem un arodbiedrībām iestrādāt šādas klauzulas augstākā līmeņa koplīgumos.¹⁵³

LBAS 2013. gada ziņojuma secinājumi ietvēra šādas atziņas:

- a) atkāpes iespējas veicina darba regulējuma elastīgumu un darba devēju motivāciju slēgt koplīgumus. Tas savukārt stiprina koplīgumu lomu un sociālo partneru kapacitāti. Ar efektīvu kontroli pār atkāpes iespēju izmantošanu arodbiedrības var stiprināt savu kapacitāti nacionālajā līmenī, palielināt biedru skaitu uzņēmā līmenī un uzlabot darbinieku tiesību aizsardzību;
- b) atkāpes nedrīkst būt formulētas plaši, un tās var paredzēt tikai ar vienošanos starp sociālajiem partneriem, kuri ir reprezentatīvi. Ir būtiski nodrošināt to, ka pretī

[http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158896/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158896/lang-en/index.htm).

¹⁵⁰ Jonas Malmberg. The Collective Agreement as an Instrument for Regulation of Wages and Employment Conditions. Stockholm Institute for Scandianvian Law 1957-2009. p.195.-196. Pieejams: <http://www.scandinavianlaw.se/pdf/43-7.pdf>.

¹⁵¹ Turpat.

¹⁵² EUROFOUND. Derogation clauses on wages in sectoral collective agreements in seven European countries. p.1.

¹⁵³ Turpat. p.3.

kopīguma pārrunās piedalās tāda arodbiedrība, kura ir kompetenta un nodrošina darba devēja un darbinieku interešu balansu;

c) nosakot atkāpes iespējas, ir būtiski paredzēt tās maksimālo robežu ("sarkanās līnijas"), piemēram, garāko iespējamo uzteikuma termiņa ilgumu, maksimālo darba vai virsstundu laiku, par kuru sociālie partneri drīkst vienoties kopīgumā.¹⁵⁴

2017. gadā Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija (OECD) ir publicējusi pētījumu par kopīgumu slēgšanu OECD valstīs.¹⁵⁵ Pētījums norāda, ka vairākās Eiropas Savienības un Eiropas Ekonomikas zonas valstīs ir pieļaujams izdarīt atkāpes no darba tiesiskā regulējuma, kas ir noteikts tiesību aktos, ar kopīgumu. Jautājumi, par kuriem ir atļauts atkāpties no tiesību aktā noteiktā standarta, ietver darba laiku, atlaišanas regulējumu, pagaidu darba aģentūru darbu, nepilna darba laika nodarbinātību, virsstundas.

1.tabula. Atkāpes no darba tiesiskā regulējuma¹⁵⁶

Valsts	Jautājums, par kuru ir atļauts atkāpties no tiesību aktā noteiktā standarta
Austrijā	atlaišanas regulējums un darba laiks
Igaunija	darba laiks
Somija	darba laiks, darbinieku tiesības uz apmācībām, atsevišķi atlaišanas procedūru jautājumi
Vācija	atlaišanas regulējums, darba laiks, pagaidu darba aģentūru regulējums
Ungārija	nodarbinātība uz nepilnu darba laiku, atbildība par iztrūkumu
Nīderlande	pagaidu nodarbinātība
Norvēģija	jautājumus var noteikt vienošanās
Slovēnija	virsstundas, darba laika organizēšana, sankcijas, bonusi
Zviedrija	kolektīvā atlaišana, pagaidu nodarbinātība, darba laiks

¹⁵⁴ N.Mickeviča, LBAS 2013. gada februāra ziņojums. Atkāpes no darba tiesību regulējuma ar kopīgumu, 21.-24. lpp.

¹⁵⁵ Collective Bargaining in a Changing World of Work. OECD Employment Outlook 2017. Pieejams: https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2017/collective-bargaining-in-a-changing-world-of-workempl_outlook-2017-8-en; <https://www.oecd.org/els/emp/EMO2017-CH4-Web-Annex.pdf>.

¹⁵⁶ Sagatavota, pamatojoties uz: Table 4.A2.4. Use and scope of derogations and opt-out. Employment Outlook 2017. Collective Bargaining in a Changing World of Work. Online Annex Chapter 4.

Pieejama: <https://www.oecd.org/els/emp/EMO2017-CH4-Web-Annex.pdf>.

OECD ir secinājusi, ka atkāpes klauzulas veiksmīgi darbojas valstīs, kuru koplīgumu slēgšanas sistēmu raksturo “darbiniekam labvēlīgākās normas piemērošanas” princips un kurās ir paredzētas koplīgumu paplašināšanas iespējas (*erga omnes*). Atkāpes klauzulas bieži izmanto, lai izvairītos no vienveidīga standarta, kas var neatbilst nozaru vai uzņēmuma specifiskajai situācijai (viens standarts visam) uzspiešanas. Taču ir būtiski, ka šāda klauzula ir precīzi tiesiski regulēta, lai novērstu lejupejošo konkurenci.¹⁵⁷

3. KOPLĪGUMU SLĒGŠANAS AUTONOMIJA LATVIJAS TIESĪBU AKTOS UN PRAKSĒ

Latvijas tiesību akti sniedz norādījumus attiecībā uz koplīgumu saturu, sarunu procesu un pusēm, kā arī paredz iespējas atkāpties no tiesību aktos paredzētā standarta ar koplīgumu.

Darba likuma 17. un 18. pants paredz noteikumus attiecībā uz **koplīguma saturu un formu**, kā arī koplīguma sarunu pusēm. Darba likums pēc būtības neierobežo jautājumu loku, par kuriem var vienoties, paredzot 17. pantā, ka koplīguma sarunu puses var vienoties par noteikumiem, kas regulē darba tiesisko attiecību saturu, it īpaši darba samaksas un darba aizsardzības organizāciju, darba tiesisko attiecību nodibināšanu un izbeigšanu, darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanu, kā arī darba kārtības, darbinieku sociālās aizsardzības un citus ar darba tiesiskajām attiecībām saistītus jautājumus, un nosaka savstarpējās tiesības un pienākumus. Vienīgā prasība koplīguma formai paredz, ka koplīgums ir slēdzams rakstveidā.

Vienlaikus koplīguma sarunu **saturu ierobežo “darbiniekam labvēlīgāku normu piemērošanas” princips**. Darba likuma 6. pants attiecībā uz darbinieka tiesisko stāvokli pasliktinošu noteikumu spēkā neesamību paredz, ka nav spēkā darba koplīguma, darba kārtības noteikumu, kā arī darba līguma un darba devēja rīkojumu noteikumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli. Tāpat nav spēkā darba līguma noteikumi, kas pretēji darba koplīgumam pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli.

Kā skaidro Darba likuma komentāri, Darba likuma 6. pantā ir iekļauts nozīmīgs darba tiesību princips, kura mērķis ir darbinieka kā neaizsargātākās puses tiesību un tiesisko interešu aizsardzība gadījumā, ja darba tiesības regulējošajos tiesību aktos ietverts noteikums pasliktina darbinieka stāvokli. Likumdevējs ir noteicis, ka darba tiesības šādā situācijā ir pārkāptas, un šāds noteikums tiek atzīts par spēkā neesošu.¹⁵⁸

Ņemot vērā, ka darba tiesību mērķis ir pēc iespējas saglabāt spēkā esošās darba tiesiskās attiecības, gadījumā, ja viens no noteikumiem neatbilst darba tiesībām, nav spēkā tieši šis noteikums, savukārt pārējie noteikumi pēc iespējas atstājami spēkā.

¹⁵⁷ Collective Bargaining in a Changing World of Work. OECD Employment Outlook 2017. p.150.

¹⁵⁸ Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs "BDO Zelmenis & Liberte". LBAS. lpp.18. Pieejami: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201102/dl_ar_kom.pdf.

Atklājot, ka kāds no darba līguma vai koplīguma noteikumiem pasliktina darbinieka stāvokli, darbinieks pats vai ar arodbiedrības pārstāvniecību var vērsties pie darba devēja un panākt vienošanos par konkrētā noteikuma grozīšanu vai iesniegt sūdzību uzņēmumā pilnvarotajai personai atbilstoši Darba likuma 94. pantam. Ja vienošanos panākt neizdodas vai atbilde uz sūdzību ir neapmierinoša, tad darbinieks var vērsties tiesā ar lūgumu atzīt noteikumu par spēkā neesošu.¹⁵⁹

Jāsecina, ka nav daudz jautājumu, kuru izlemšanu likumdevējs ir atstājis koplīguma sarunām, nenosakot minimālo robežu. Tie ietver piemaksas apmēru par papildu darbu, piemaksu par darbu, kas saistīts ar īpašu risku, laika ilgumu jauna darba meklēšanai un darba laika ilgumu sestdienās.

Atbilstoši Darba likuma 65. pantam piemaksas apmēru darbiniekam, kas pie viena un tā paša darba devēja līdztekus nolīgtajam pamatdarbam veic papildu darbu, nosaka darba koplīgumā vai darba līgumā.

Darba likuma 66. pants paredz, ka piemaksas apmēru darbiniekam, kas veic ar īpašu risku saistītu darbu (darbu, kas saskaņā ar darba vides risku novērtējumu saistīts ar paaugstinātu psiholoģisko vai fizisko slodzi vai paaugstinātu risku darbinieka drošībai un veselībai, ko nevar novērst vai samazināt līdz pieļaujamam līmenim ar citiem darba aizsardzības pasākumiem), nosaka darba koplīgumā, darba kārtības noteikumos, darba līgumā vai ar darba devēja rīkojumu.

Darba likuma 111. pantā ir noteikts, ka atbilstoša laika ilgumu cita darba meklēšanai nolīgta darba laika ietvaros un šajā laikposmā saglabājamās izpeļņas apmēru nosaka darba koplīgumā vai darba līgumā.

Visbeidzot, Darba likuma 133. pantā ir paredzēts, ka darba dienas ilgums sestdienās nosakāms darba koplīgumā, darba kārtības noteikumos vai darba līgumā.

Visos citos darba tiesību aspektos koplīguma sarunu puses var paredzēt tikai labvēlīgākus noteikumus, nekā tie ir noteikti Darba likuma normās.

Saistībā ar **koplīguma pušu autonomiju** jāsecina, ka Latvijas likumdevējs noteicis skaidrus pušu reprezentativitātes kritērijus nozares koplīgumu slēgšanai, kā arī konkrētus reprezentativitātes kritērijus pusēm, slēdzot vispāršaistošo koplīgumu.

Uzņēmuma līmenī, atbilstoši Darba likuma 18. pantam, koplīgumu slēdz darba devējs un darbinieku arodbiedrība vai darbinieku pilnvaroti pārstāvji, ja darbinieki nav apvienojušies arodbiedrībā. Likumdevējs nav ierobežojis to, kāda līmeņa arodbiedrība var slēgt koplīgumu uzņēmuma līmenī, kā arī nav paredzējis arodbiedrībai reprezentativitātes prasības.

¹⁵⁹ Turpat. lpp.19.

Toties reprezentativitātes prasības likumdevējs ir noteicis koplīguma sarunām nozares vai teritorijas līmenī (ģenerālvienošanās). Koplīguma sarunu arodbiedrību pusei ir paredzēta prasība, kas balstās uz pārstāvības kvantitatīvu rādītāju, proti, koplīgumu var slēgt arodbiedrību apvienība, kura apvieno vislielāko strādājošo skaitu valstī, vai arodbiedrība, kas ietilpst apvienībā, kura apvieno vislielāko strādājošo skaitu valstī, ja ģenerālvienošanās pusēm ir atbilstošs pilnvarojums vai ja tiesības slēgt ģenerālvienošanās paredzētas šo apvienību (savienību) statūtos.

Savukārt attiecībā uz vispārsaistoša koplīguma noslēgšanu likumdevējs ir paredzējis skaidrus un stingrus kritērijus abām pusēm. Arodbiedrības pusei ir paredzēti tie paši nosacījumi, kas attiecas uz nozares vai teritorijas koplīgumu sarunām, proti, vislielāko strādājošo skaitu valstī apvienošā arodbiedrība vai tās dalīborganizācija. Toties darba devēju pusei jānodarbina vairāk nekā 50 procenti darbinieku vai jāuzrāda preču apgrozījums vai pakalpojumu apjoms, kas ir vairāk nekā 50 procenti no nozares preču apgrozījuma vai pakalpojumu apjoma. Apgrozījuma un darbinieku skaita atbilstību (atbilstību kritērijiem) apliecina atbilstoši Centrālās statistikas pārvaldes datiem.

Saistībā ar **iespējām atkāpties no darba tiesiskā regulējuma ar koplīgumu** ir jāatzīmē, ka Latvijā darba tiesību aspekti ir vispusīgi un diezgan detalizēti noteikti dažādos tiesību aktos. Vienlaikus, ņemot vērā to, ka tiesību akti neļauj pasliktināt darbinieku stāvokli ar koplīgumu, koplīgumu sarunu gaitā arodbiedrības un darba devēji var vienoties par nosacījumiem, kas ir augstāki un labvēlīgāki par tiem, kas ir noteikti tiesību aktos. Bieži vien koplīgumu sarunās līdz ar to neatliek daudz jautājumu, par kuriem var noslēgt vienošanos, un tas neveicina darba devēju motivāciju slēgt koplīgumus.

Darba likumā ir ietvertas normas, kas ļauj izdarīt noteikta veida atkāpi no Darba likumā paredzētā standarta. Viens jautājums, par kuru koplīguma puses var vienoties, pasliktinot Darba likumā noteiktus nosacījumus, ir summētā darba laika pārskata periods. Atbilstoši Darba likuma 140. panta trešajai daļai summētā darba laika pārskata periods ir viens mēnesis, ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts garāks pārskata periods. Darbinieki un darba devējs koplīgumā var vienoties par pārskata perioda ilgumu, kas nav ilgāks par 12 mēnešiem.

Vēl viens jautājums ir saistīts ar darbinieka tiesībām atstāt savu darbavietu pārtraukuma laikā. Atbilstoši Darba likuma 145. panta trešajai daļai pārtraukuma laikā darbiniekam ir noteiktas tiesības atstāt savu darbavietu. Vienlaikus darba koplīgumā var noteikt citādi, tātad paredzēt, ka šādu tiesību darbiniekam nav. Taču aizliegumam pārtraukuma laikā atstāt darba vietu jābūt pietiekami pamatotam. Papildus darbiniekam ir paredzēta kompensācija, proti, ja pārtraukuma laikā darbiniekam ir noteikts aizliegums atstāt savu darbavietu un darbinieks šo laikposmu nevar izmantot pēc sava ieskata, šāds pārtraukums ieskaitāms darba laikā.

Tāpat atkāpes iespējas ir paredzētas attiecībā uz kārtību, kādā darbinieks var atsaukt darba devēja uzteikumu. Saskaņā ar Darba likuma 103. pantu tiesības atsaukt darba devēja uzteikumu ir paredzētas pašam darbiniekam. Taču tās var noteikt arī darba koplīgumā vai darba līgumā, tātad šīs tiesības ierobežot.

Visbeidzot, iespējas atkāpties no darba tiesiskā regulējuma ir paredzētas attiecībā uz blakus darba ierobežojumu. Atbilstoši Darba likuma 91. pantam darbiniekam ir noteikta tiesība slēgt darba līgumu ar vairākiem darba devējiem vai tikt citādi nodarbinātam. Taču darba līgumā vai darba koplīgumā var noteikt citādi, proti, šo tiesību ierobežot.

Attiecībā uz koplīgumu sarunu autonomiju un aizsardzību no valsts iejaukšanās, ir jāsecina, ka Latvijas tiesību akti neparedz tādas prasības, kuras atbilstoši SDO atziņām būtu uzskatāmas par neatbilstošām koplīgumu sarunu brīvprātīgumam un autonomijai, piemēram, valsts tiesības ar administratīvu aktu grozīt pušu noslēgto koplīgumu, valsts tiesības iejaukties koplīguma satura sagatavošanas procesā (prasība ievērot produktivitātes vai dzīves dārdzības rādītājus), prasība koplīgumu sarunu pusēm iesniegt koplīguma tekstu apstiprināšanai pirms tā spēkā stāšanās (ieskaitot gadījumus, kad tiek slēgts vispārsaistošs koplīgums) vai prasība grozīt koplīguma saturu, lai tas atbilst valsts ekonomikas interesēm vai ekonomikas krīzes gadījumam.

SECINĀJUMI

SDO tiesību avotos un to skaidrojumos atzīst koplīgumu sarunu autonomiju, vērtējot sarunu pušu autonomiju un brīvu un brīvprātīgu koplīguma sarunu principa ievērošanu, kā arī valsts pārvaldes neiejaukšanos koplīgumu sarunu procesā. SDO uzsver, ka koplīgumu sarunu sistēmai ir jānodrošina sarunu pusēm pilnīga rīcības brīvība izlemt, kādus jautājumus tās vēlas iekļaut savā sarunu darba kārtībā un kādā līmenī vest pārrunas.

Attiecībā uz koplīgumu sarunu pušu autonomiju SDO atzīst, ka, ja valstī pastāv mehānisms reprezentatīvu organizāciju atzīšanai kolektīvo sarunu veikšanai, tam ir jābūt balstītam uz iepriekš noteiktiem un objektīviem kritērijiem, kurus nosaka, konsultējoties ar darbinieku un darba devēju organizācijām.

Atkāpes no darba tiesiskā regulējuma ar koplīgumu atbilst SDO tiesību instrumentiem tikai tad, ja:

- šāda atkāpe ir noteikta ar likumu, tātad, konsultējoties ar sociālajiem partneriem (ņemot vērā valstīm noteikto pienākumu konsultēties ar sociālajiem partneriem jautājumos, kas skar to intereses);
- atkāpe ir ar ierobežotu raksturu, proti, attiecībā uz noteiktu nodarbinātības noteikumu, nevis uz daudziem vai visiem nodarbinātības noteikumiem;
- atkāpe ir paredzēta konkrēta mērķa sasniegšanai.

Eiropas Savienības līmenī koplīgumu sarunu autonomija nav interpretēta un noteikta tik nepārprotami un skaidri, kā tas ir SDO gadījumā. Ja Eiropas Savienības Tiesa vērtē koplīgumu sarunu autonomiju rezervēti un kopsakarā ar Eiropas Savienības ekonomiskajām pamatbrīvībām un tiesību aktiem, tad Eiropas Sociālo tiesību komiteja atzīst koplīgumu pārrunu autonomiju un uzskata, ka darba pamattiesības nevar pakārtot Eiropas Savienības ekonomiskajām brīvībām.

Apskatot SDO un Eiropas līmeņa tiesību instrumentus, to interpretāciju un Latvijas darba tiesisko regulējumu attiecībā uz koplīgumu sarunām, var secināt, ka kopumā Latvijas tiesību aktos ir respektēta koplīgumu sarunu autonomija, kā arī koplīgumu pušu autonomija. Jāatzīmē, ka šajā sadaļā netika apskatīta koplīgumu slēgšana publiskajā sektorā, kur sarunu autonomiju ierobežo Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums.

Attiecībā uz koplīgumu sarunām ārpus valsts un pašvaldību institūcijām Latvijas tiesību akti neietver būtiskus ierobežojumus, kas būtu pretrunā SDO prasībām par koplīgumu sarunu brīvprātīgumu un pušu autonomiju.

Saistībā ar koplīguma pušu autonomiju jāsecina, ka Latvijas likumdevējs Darba likumā ir noteicis skaidrus pušu pārstāvniecības kritērijus nozares koplīgumu slēgšanai, kā arī konkrētus pārstāvniecības kritērijus pusēm, slēdzot nozares un vispārsaistošo koplīgumu. Šie

kritēriji balstās uz kvantitatīviem rādītājiem un pēc būtības nevar secināt, ka šīs prasības ir neatbilstošas SDO tiesību instrumentiem.

Kopīguma sarunu saturu ierobežo “darbiniekam labvēlīgāku normu” piemērošanas princips. Vienlaikus jāsecina, ka nav daudz jautājumu, kuru izlemšanu likumdevējs ir atstājis kopīguma pušu sarunām, nenosakot minimālo robežu. Tie ietver piemaksas apmēru par papildu darbu, piemaksas apmēru par darbu, kas saistīts ar īpašu risku, laika ilgumu jauna darba meklēšanai un darba laika ilgumu sestdienās.

Savukārt iespējas atkāpties no darba tiesiskā regulējuma ar kopīgumu Darba likumā ir paredzētas četros jautājumos, proti, attiecībā uz summētā darba laika pārskata periodu, darbinieka tiesībām atstāt savu darbvietu pārtraukuma laikā, darbinieka tiesībām noteikt, kā viņš var atsaukt darba devēja uzteikumu, kā arī tiesību slēgt darba līgumu ar vairākiem darba devējiem.

Jāatzīmē, ka Latvijā darba tiesību aspekti vispusīgi un diezgan detalizēti ir noteikti dažādos tiesību aktos. Vienlaikus, ņemot vērā to, ka tiesību akti neļauj pasliktināt darbinieku stāvokli ar kopīgumu, kopīgumu sarunu gaitā arodbiedrības un darba devēji var vienoties par nosacījumiem, kas ir labvēlīgāki par tiem, kas ir jau noteikti tiesību aktos. Bieži vien kopīgumu sarunās līdz ar to neatliek daudz jautājumu, par kuriem var noslēgt vienošanos, un tas neveicina darba devēju motivāciju slēgt kopīgumus. Iespējams, tas izskaidro faktu, ka praksē nozares kopīgumu skaits Latvijā ir samērā zems.¹⁶⁰

Līdzīgu secinājumu ir izdarījusi Ziemeļvalstu arodbiedrību padomes (NFS) darba grupa publikācijā “Stratēģija darba ņēmēju tiesību attīstīšanai Baltijas valstīs, stiprinot sociālo dialogu un atbilstību SDO pamatkonvencijām”. Publikācijā ir atzīts, ka Latvijas Darba likums ir ļoti detalizēts. Saskaņā ar izveidojušos praksi sociālie partneri ar likumdošanas aktiem regulē jautājumus, kas saistīti ar nodarbinātību. Pamatsarunas par jautājumiem, kas saistīti ar darbu, notiek trīspusējās sadarbības sistēmas ietvaros, pēc kuras tiek pieņemti Darba likuma grozījumi un citi ar to saistīti tiesību akti.

Publikācijā ir sniegta rekomendācija, ka, lai palīdzētu mainīt Latvijas sociālo partneru domāšanas sistēmu un pārietu no trīspusējām sarunām uz divpusēju sociālo dialogu un nozares kopīgumiem, nepieciešama pārмērīga regulējuma novēršanas prakse un izpratnes veicināšana par nozaru pašregulācijas iespējām un ieguvumiem. Trīspusējās sadarbības centrālā loma būtu jā saglabā tikai galvenajos darba nosacījumos un Darba likuma ieviešanā un attīstīšanā.¹⁶¹ Šādiem secinājumiem var piekrist un jācer, ka minēto prakses maiņu izdosies ieviest tuvā nākotnē.

¹⁶⁰ Uz publikācijas sagatavošanas brīdi Latvijā ir divi spēkā esošie nozares kopīgumi dzelzceļa un veselības aprūpes nozarē.

¹⁶¹ Ziemeļvalstu arodbiedrību padome (NFS) ziņojums “Stratēģija darba ņēmēju tiesību attīstīšanai Baltijas valstīs, stiprinot sociālo dialogu un atbilstību ILO pamatkonvencijām” 2017. gads. p.2. Pieejams: <http://www.nfs.net/aktuellet/ilo/workers-rights-in-the-baltic-countries-33924881>.

III DAĻA

KOPLĪGUMU PĀRRUNAS PUBLISKAJĀ SEKTORĀ

Kaspars Rācenājs,

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības

jurists, konsultants darba tiesību jautājumos

IEVADS

Privātajās tiesībās valda princips – “atļauts viss, kas nav aizliegts” jeb precīzāk, “atļauts viss, kas nav aizliegts ar imperatīvām tiesību normām un kas nav pretrunā ar tiesību pamatprincipiem”, savukārt publiskajās tiesībās tiek piemērots princips – „aizliegts ir viss, kas nav atļauts”. Attiecībā uz koplīgumu slēgšanu publiskajā sektorā nemitīgi ir notikusi diskusija par to – vai ir piemērojams pirmais vai otrais princips.

Koplīgums ir vienošanās starp darbinieku pārstāvjiem un darba devēju, ar ko tiek nodibinātas pušu savstarpējās tiesības un pienākumi. Starp koplīguma slēdzējpusēm pastāv civiltiesiskas attiecības, tādējādi koplīgums ir privāttiesisks līgums. Publiskajā sektorā darba devējs, kas slēdz koplīgumu ar darbinieku pārstāvjiem, ir valsts.

Šajā sadaļā tiks apskatīti normatīvajos aktos ietvertie noteikumi, kas paredz tiesības vai ierobežojumus slēgt darba koplīgumus publiskajā sektorā, detalizētāk pievēršoties jautājumam par darba koplīguma saturu, ko īpaši ierobežo Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums (turpmāk – Atlīdzības likums).

Ar publisko sektoru šajā sadaļā tiek saprasti tie subjekti, uz kuriem attiecas Atlīdzības likuma regulējums.

1.STRĀDĀJOŠAJIEM IR TIESĪBAS UZ KOPLĪGUMU, KĀ ARĪ TIESĪBAS STREIKOT. VALSTS AIZSARGĀ ARODBIEDRĪBU BRĪVĪBU

1.1. BIEDROŠANĀS BRĪVĪBA KĀ PAMATS KOPLĪGUMU TIESĪBĀM

“Strādājošajiem ir tiesības uz koplīgumu, kā arī tiesības streikot. Valsts aizsargā arodbiedrību brīvību.” Šādi kodolīgi, bet spēcīgi vārdi ir ietverti Latvijas Republikas Satversmes 108. pantā.

Satversmes komentāros ir norādīts, ka tiesības uz koplīgumu bieži tiek uzlūktas kā arodbiedrību brīvības elements.¹⁶²

Tiesības slēgt koplīgumu ir cieši saistītas ar arodbiedrību brīvību, jo tieši arodbiedrībām ir piešķirta prioritāra loma koplīguma noslēgšanā. Tāpat tikai arodbiedrībām un to apvienībām ir tiesības slēgt ģenerālvienošanas (koplīgumus nozarē).

SDO konvencijas tiesības slēgt koplīgumus principā paredz arodbiedrībām, un tikai tādu neesamības gadījumā pieļauj, ka koplīgumu slēgt var arī strādājošo pārstāvji. Tas ir noteikts ar mērķi, lai darbinieku pilnvarotu pārstāvju esamība netiktu izmantota, lai apdraudētu arodbiedrību vai to pārstāvju lomu.¹⁶³

Savukārt Satversmes tiesa ir norādījusi, ka galvenie arodbiedrību uzdevumi ir veicināt un uzraudzīt darba tiesību ievērošanu, organizēt kolektīvās pārrunas ar darba devēju un aizsargāt savu biedru tiesības un likumīgās intereses.¹⁶⁴ Līdz ar to arodbiedrību brīvība un tiesības uz koplīgumu ir aplūkojamas kopā.

Arodbiedrību brīvība ir viena no biedrošanās brīvības formām.¹⁶⁵ Biedrošanās brīvība ietver sevī tiesības veidot [arod]biedrības un tiesības iestāties jau izveidotās [arod]biedrībās.¹⁶⁶

Kā norādīts Satversmes komentāros un SDO Apvienošanās brīvības komitejas atziņās, tiesības veidot arodbiedrības attiecas gan uz valsts sektorā, gan privātajā sektorā nodarbinātajiem. Satversmes 108. pants neparedz, ka būtu pamats noteikt īpašus

¹⁶² Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Autoru kolektīvs prof. R. Baloža zinātniskā vadībā. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011, 527.-528.lpp.

¹⁶³ SDO 1981. gada konvencijas Nr. 154 “Konvencija par kolektīvo pārrunu atbalstīšanu” 3. panta otrā daļa.

¹⁶⁴ Satversmes tiesas 2014.gada 23.aprīļa spriedums lietā Nr.2013-15-01 [9].

¹⁶⁵ Biedrošanās brīvība ir garantēta Satversmes 102. pantā.

¹⁶⁶ Spūle I., Tilla A. *Biedrošanās brīvība*. Rīga: Latvijas Republikas tiesībsargs, 2007,12.-13. lpp.

ierobežojumus valsts pārvaldē nodarbinātajiem. Tas izriet arī no SDO konvenciju piemērošanas prakses.¹⁶⁷

Tajā pat laikā Satversmes 116. pantā ir noteikts, ka Satversmes 108. pantā noteiktās pamattiesības var ierobežot likumā paredzētajos gadījumos, lai aizsargātu citu cilvēku tiesības, demokrātisko valsts iekārtu, sabiedrības drošību, labklājību un tikumību.

Arī SDO konvencija Nr.151 "Par darba attiecībām (valsts dienests)" pieļauj to, ka valsts likumā var noteikt, cik lielā mērā arodbiedrību brīvība attiecas uz augsta līmeņa personālu, kuru funkcijas ir politikas veidošana un vadība, kā arī personālu, kuru pienākumi ir slepena rakstura.¹⁶⁸

Eiropas Cilvēktiesību tiesa (ECT) ir norādījusi, ka Eiropas Cilvēktiesību Konvencijas 11. pantā paredzētās tiesības var tikt pakļautas likumā noteiktiem ierobežojumiem, piemēram, attiecībā uz policiju vai valsts bruņotajiem spēkiem. Tomēr valsts rīcības brīvība noteikt ierobežojumus biedrošanās brīvībai ir interpretējama pēc iespējas šauri, un valsts nedrīkst patvaļīgi paplašināt pieļaujamo ierobežojuma apjomu. Biedrošanās brīvības ierobežojumiem jābūt precīzi noteiktiem, un tie nedrīkst aizskart pašu šīs brīvības būtību¹⁶⁹. Fakts, ka absolūts aizliegums apvienoties arodbiedrībās ir noteikts likumā, pats par sevi nav pietiekams, lai pamatotu tik radikāla līdzekļa pastāvēšanu un piemērošanu¹⁷⁰.

Atbilstoši Latvijas Republikā spēkā esošajiem tiesību aktiem¹⁷¹ Satversmes aizsardzības biroja, militārās izlūkošanas un drošības dienesta un drošības policijas darbiniekiem, kā arī karavīriem ir noteikts aizliegums dibināt arodbiedrības un iestāties tajās.

Saskaņā ar Valsts drošības iestāžu likuma 20. panta pirmo daļu valsts drošības iestāžu amatpersonām un darbiniekiem¹⁷² ir aizliegts dibināt arodbiedrības un piedalīties to darbībā, organizēt streikus, piketus un piedalīties tajos.

¹⁶⁷ Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. 5th ed. Geneva: International Labour Office, 2006, p. 46.-47.

¹⁶⁸ Starptautiskās Darba organizācijas 1978. gada konvencijas Nr.151 "Par darba attiecībām (Valsts dienests)" 1. pants.

¹⁶⁹ sk. ECT 2013. gada 11. februāra sprieduma lietā „Szima v. Hungary”, iesniegums Nr. 29723/11, 31. paragrāfu

¹⁷⁰ sk. ECT 2006. gada 21. maija sprieduma lietā „Tum Haber Sen and Cinar v. Turkey”, iesniegums Nr. 28602/95, 36. paragrāfu

¹⁷¹ Plašāk par arodbiedrību tiesību ierobežojumiem skatīt.: Arodbiedrību likums ar komentāriem. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Rīga, 2015, 35.-38.lpp.

¹⁷² Valsts drošības iestāžu likuma 11.pantā ir noteikts, ka Valsts drošības iestāžu kopumu veido Satversmes aizsardzības birojs, Militārās izlūkošanas un drošības dienests, Drošības policija.

Saskaņā ar Militārā dienesta likuma 15. pantu karavīram ir aizliegts¹⁷³ pievienoties arodbiedrībām, organizēt streikus un piedalīties tajos. Savukārt 12. pantā ir noteikts, ka uz karavīru neattiecas darba tiesiskās attiecības reglamentējošo normatīvo aktu normas, izņemot normas, kuras nosaka atšķirīgas attieksmes aizliegumu, atvaļinājumu periodus, kurus neieskaita laikā, kas dod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, un tiesības, kas pienākas grūtniecēm un sievietēm, kuras baro bērnu ar krūti, un sievietēm pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, kā arī normas, kuras nosaka grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma piešķiršanu, atvaļinājuma piešķiršanu bērna tēvam, adoptētājam vai citai personai, kura faktiski kopj bērnu, un bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu un izmantošanu, ciktāl tas nav pretrunā ar šajā likumā un Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā noteikto.

Tādējādi vispārējais aizliegums šo kategoriju personām apvienoties arodbiedrībās izslēdz jebkādu arodbiedrības ietekmi uz šo personu dienesta gaitu un dienesta pienākumu pildīšanu.¹⁷⁴ Tajā pat laikā, ja valsts ir liegusi šīm personām apvienoties arodbiedrībās, nav skaidrība par to, vai šīm personām ir liegtas arī tiesības piedalīties kopīgumu pārrunās un slēgt kopīgumus.

Citādāks regulējums ir attiecībā uz Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm,¹⁷⁵ Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja amatpersonām un civildienesta ierēdņiem.

Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likuma 3. panta otrajā daļā ir noteikts līdzīgs noteikums kā Militārā dienesta likuma 12. pantā, proti, ka uz amatpersonu neattiecas darba tiesiskās attiecības reglamentējošo normatīvo aktu normas, izņemot normas, kas nosaka termiņus, tajā skaitā noilguma termiņu, atšķirīgas attieksmes aizliegumu, darba samaksas izmaksas laiku, veidu un aprēķinu, atlīdzību gadījumos, kad darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ, ieturējumus no darba samaksas un to ierobežojumus, darbinieka civiltiesisko atbildību, laiku, kas dod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma piešķiršanu, atvaļinājuma piešķiršanu bērna tēvam, adoptētājam vai citai personai un bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu, kā arī tiesības, kas pienākas grūtniecēm un sievietēm, kuras baro bērnu ar krūti, un sievietēm pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam.

¹⁷³ Militārā dienesta likums neparedz ierobežojumu dibināt arodbiedrību un iestāties arodbiedrībā 62. pantā minētajiem civilajiem darbiniekiem, proti, personām, kas uz darba līguma pamata vienībās (apakšvienībās) veic noteiktu darbu (strādā) štata civilajos amatos saskaņā ar darba tiesiskās attiecības reglamentējošajiem normatīvajiem aktiem.

¹⁷⁴ Sal.sk. Satversmes tiesas 2014. gada 23. aprīļa spriedums lietā Nr. 2013-15-01, 15.1. punktu.

¹⁷⁵ Iekšlietu ministrijas sistēmā ietilpst Iekšlietu ministrijas padotībā esošās iestādes — Drošības policija, Iekšējās drošības birojs, Valsts policija, Valsts robežsardze, Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienests, — kā arī šo iestāžu padotībā esošās koledžas.

Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja likuma 5. panta otrajā daļā formulējums ir noteikts nedaudz atšķirīgāk, proti, ka biroja amatpersona¹⁷⁶ ir nodarbināta valsts dienesta attiecībās, un tās nodarbinātības tiesiskajām attiecībām piemērojamas darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu normas, kas nosaka vienlīdzīgu tiesību principu, atšķirīgas attieksmes aizlieguma principu, aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas, darba un atpūtas laiku, darba samaksu, darbinieka materiālo atbildību un termiņus, ciktāl to nenosaka šis likums, Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums vai Valsts pārvaldes iekārtas likums.

Valsts civildienesta likuma 2. panta ceturtajā daļā ir noteikts, ka valsts civildienesta tiesiskajās attiecībās piemērojamas darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu normas, kas nosaka vienlīdzīgu tiesību principu, atšķirīgas attieksmes aizlieguma principu, aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas, darba un atpūtas laiku, darba samaksu, darbinieka materiālo atbildību un termiņus, ciktāl to nenosaka šis likums.

Satversmes tiesa ir norādījusi, ka valsts dienestu raksturo publiski tiesiskas attiecības, kurās atrodas personas, kam uzticēta valsts uzdevumu pildīšana. Darbs valsts dienestā no privātajā sektorā veicamā darba atšķiras gan pēc tiesisko attiecību nodibināšanas juridiskajiem aspektiem, gan veicamā darba mērķa, kas ir cieši saistīts ar valsts uzdevumu pildīšanu. Valsts dienestā esošo personu tiesības ir ierobežotas, un tām tiek uzlikti īpaši pienākumi¹⁷⁷.

Nosakot valsts dienesta attiecībās esošo personu tiesības un pienākumus, likumdevējam ir salīdzinoši lielāka rīcības brīvība nekā, piemēram, regulējot darba tiesiskās attiecības, kas dibinātas uz darba līguma pamata. Paredzot dienestā esošajām personām Satversmes 108. panta pirmajā teikumā ietverto pamattiesību ierobežojumus, likumdevējs bauda plašāku rīcības brīvību nekā regulējot līdzīgus jautājumus attiecībā uz citiem nodarbinātajiem. Tomēr, reglamentējot tiesiskās attiecības valsts dienestā, likumdevējs ir tiesīgs noteikt tikai tādus pamattiesību ierobežojumus, kas dienesta attiecībās ir nepieciešami.¹⁷⁸

Satversmes tiesa ir norādījusi, ka Satversmes 108. panta otrajā teikumā ietvertajām pamattiesībām ir gan materiāltiesisks, gan arī procesuāltiesisks aspekts. Valsts dienesta attiecībās esošo personu tiesības apvienoties arodbiedrībās veido minēto pamattiesību materiāltiesisko aspektu. Šādas tiesības pašas par sevi nerada draudus valsts vai sabiedrības drošības interesēm. Savukārt dažādām arodbiedrību brīvības īstenošanas procesuālajām izpausmēm, kā, piemēram, tiesībām organizēt streikus un piedalīties tajos, arodbiedrību iespējamai ietekmei uz dienesta gaitu vai līdzdalībai disciplinārās atbildības jautājumu risināšanā, var būt ietekme uz valsts vai sabiedrības drošības interesēm. Likumdevējam ir

¹⁷⁶ KNAB amatpersonas ir priekšnieki, viņa vietnieki, centrālā aparāta nodaļu un teritoriālo nodaļu vadītāji, izmeklētāji un citas personas, kuras nodrošina Biroja funkciju izpildi un atbild par tām, tostarp izstrādā normatīvos aktus vai kontrolē to ievērošanu, sagatavo vai izdod administratīvos aktus, sagatavo vai pieņem citus ar indivīda tiesībām saistītus lēmumus.

¹⁷⁷ Satversmes tiesas 2006. gada 11. aprīļa sprieduma lietā Nr. 2005-24-01, 7. punkts

¹⁷⁸ Satversmes tiesas 2014. gada 23. aprīļa spriedums lietā Nr. 2013-15-01, 10. punkts.

lēgītims pamats ierobežot minētās arodbiedrību brīvības procesuālās izpausmes, visupirms jau attiecībā uz valsts dienesta attiecībās esošajām personām.¹⁷⁹

Tāpat Satversmes tiesa ir atzinusi, ka dažādām arodbiedrību brīvības īstenošanas procesuālajām izpausmēm ir pieļaujams noteikt plašākus ierobežojumus nekā šo pamattiesību materiāltiesiskajam aspektam, kura ierobežošanai nepieciešams īpašs pamatojums.¹⁸⁰

ECT praksē ir atzīts, ka konkrētās valsts demokrātijas līmeni atspoguļo tas, kā nacionālie tiesību akti regulē biedrošanās brīvību un kā šī brīvība tiek īstenota.¹⁸¹ Konvencijas 11. panta pamatuzdevums ir aizsargāt personu pret patvaļīgu valsts iejaukšanos arodbiedrību brīvības īstenošanā, un valstīm ir pozitīvs pienākums nodrošināt to, lai arodbiedrību brīvība būtu efektīvi īstenojama.¹⁸²

Konvencijas 11. pantā ietverts valsts pienākums respektēt darbinieku, tostarp arī valsts dienestā esošo personu, tiesības apvienoties arodbiedrībās. Turklāt arī valstij kā darba devējai ir pienākums aizsargāt arodbiedrību brīvību.¹⁸³

Ņemot vērā iepriekš izteiktās atziņas, jāsecina, ka būtu nepieciešams vērtēt Satversmes aizsardzības biroja, militārās izlūkošanas un drošības dienesta un drošības policijas darbiniekiem un karavīriem noteiktā absolūtā aizlieguma dibināt arodbiedrības atbilstību Satversmes 108. un 102. pantam.

Savukārt gan Dienesta gaitas likums, gan Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja likums, gan Civildienesta likums nevis aizliedz veidot vai iestāties arodbiedrībās, bet gan gramatiski izslēdz no piemērošanas darba tiesiskās attiecības regulējošās normas, kas regulē darbinieku pārstāvības institūtu un darba koplīgumu slēgšanu.

Tajā pat laikā Atlīdzības likuma 3. panta otrajā daļā ir noteikts, ka valsts vai pašvaldības institūcija, izstrādājot normatīvos aktus un darba koplīgumus, par atlīdzību konsultējas ar amatpersonu (darbinieku) pārstāvjiem atbilstoši darba tiesiskās attiecības, amata tiesiskās attiecības vai dienesta gaitu regulējošiem normatīvajiem aktiem.

¹⁷⁹ Satversmes tiesas 2014. gada 23. aprīļa spriedums lietā Nr. 2013-15-01, 11. punkts.

¹⁸⁰ Satversmes tiesas 2014. gada 23. aprīļa spriedums lietā Nr. 2013-15-01, 11. punkts.

¹⁸¹ sk. ECT 2007. gada 1. maija sprieduma lietā „Ramazanov and Others v. Azerbaijan”, iesniegums Nr. 44363/02, 54. paragrāfu.

¹⁸² sk. ECT 2013. gada 9. jūlija sprieduma lietā „Sindicatul „Păstorul cel Bun” v. Romania”, iesniegums Nr. 2330/09, 131. paragrāfu.

¹⁸³ sk., piemēram, ECT 2008. gada 12. novembra sprieduma lietā „Demir and Baykara v. Turkey”, iesniegums Nr. 34503/97, 109. paragrāfu un 2013. gada 11. februāra sprieduma lietā „Trade Union of the Police in the Slovak Republic and Others v. Slovakia”, iesniegums Nr. 11828/08, 54. paragrāfu.

Tātad Atlīdzības likums darba koplīguma izstrādāšanas un konsultāciju kārtībai ir noteicis piemērot darba tiesiskās attiecības (Darba likuma), amata tiesiskās attiecības vai dienesta gaitu regulējošos normatīvos aktus.

Iepriekš aprakstītais pretrunīgais Dienesta gaitas likuma, Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja likuma, Civildienesta likuma un Atlīdzības likuma tiesiskais regulējums pieļauj dažādas interpretācijas.

1. tabula

1. variants	2. variants
Ja amata tiesiskās attiecības vai dienesta gaitu regulējošie normatīvie akti ir izslēguši Darba likuma piemērošanu, tad caur Atlīdzības likuma 3.panta otru daļu nav iespējams “ieiekt” atpakaļ Darba likumā, lai piemērotu tā nosacījumus attiecībā uz koplīgumu slēgšanu. Šāda interpretācija noved pie tā, ka tām personām, kuru darbību regulē Dienesta gaitas likums, Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja likums un Civildienesta likums, ir liegtas Satversmes 108. pantā noteiktās tiesības slēgt darba koplīgumus.	Kaut arī Dienesta gaitas likums, Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja likums un Civildienesta likums gramatiski izslēdz no piemērošanas darba tiesiskās attiecības regulējošās normas, kas regulē darbinieku pārstāvības institūtu un darba koplīgumu slēgšanu, tomēr šādas tiesības tiek “atgrieztas” caur Atlīdzības likuma 3. panta otro daļu. Šī otrā interpretācija ir nodarbinātajiem saudzīgāka un neierobežotu Satversmes 108. pantā noteiktās tiesības uz darba koplīgumu.

Otrā varianta interpretācija arī atbilstu SDO Apvienošanās brīvības komitejas norādītajam, ka valstij normatīvajos aktos ir jāatzīst strādājošo un darba devēju tiesības regulēt savas attiecības ar koplīgumu palīdzību. Ja tas ir nepieciešams, it īpaši, ja kolektīvo sarunu prakse pati par sevi pietiekami neattīstās, valstij ir pienākums veicināt koplīgumu slēgšanu.¹⁸⁴ Tāpat komiteja ir īpaši akcentējusi, ka tāda valstu prakse, kas paredz darba apstākļu uzlabošanu publiskajā sektorā nevis ar koplīgumiem, bet gan ar vienpusējiem lēmumiem, neveicina koplīgumu slēgšanu, un no tādas prakses vajadzētu izvairīties¹⁸⁵.

1.2. SATVERSMĒ PAREDZ TIESĪBAS SLĒGT KOPLĪGUMU ARĪ PUBLISKAJĀ SEKTORĀ

Komentējot Satversmes 108. panta saturu, ir norādīts, ka, lai arī valstij ir pienākums veicināt koplīgumu slēgšanu, tomēr nebūtu pareizi tiesības uz koplīgumu tulkot tā, ka tās uzliek

¹⁸⁴ Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights. Strasbourg: Council of Europe: European Committee of Social Rights, 2008, p. 54; Gernigon B., Otero A., Guido H. Collective bargaining. In: International labour standards. A global approach. International Labour Office, 2002, p. 33.

¹⁸⁵ Freedom of Association Digest 1479

valstij par pienākumu nodrošināt koplīguma noslēgšanu. Valstij ir jāsekmē kolektīvās sarunas par koplīguma slēgšanu, taču valsts nedrīkst ne piespiest kādu piedalīties kolektīvajās sarunās, ne arī piespiest noslēgt koplīgumu. Līdz ar to precīzāks šo tiesību apzīmējums būtu “tiesības slēgt koplīgumu”, jo tādējādi tiek norādīts, ka ir tiesības uz procesu, bet ne rezultātu.¹⁸⁶

Tā kā kolektīvo pārrunu mērķis ir koplīguma noslēgšana, pārrunu procesam ir jābūt virzītam uz šī mērķa sasniegšanu.

To, cik lielā mērā tiesības uz kolektīvajām sarunām tiek attiecinātas uz valsts dienestā esošajām personām, valsts ir tiesīga noteikt ar likumu.¹⁸⁷ Taču jāņem vērā, ka par valsts dienestā esošu personu uzskata nevis jebkuru valsts nodarbināto personu, bet gan tikai tās personas, kas iesaistītas valsts pārvaldīšanā (*administration of the State*). Tas, ka valsts nodarbināta persona ir tā saucamā “baltā apkaklīte”, automātiski nenozīmē, ka šī persona ir iesaistīta valsts pārvaldīšanā.¹⁸⁸

Arī uz valsts nodarbinātajām personām attiecas līgumslēdzēju autonomijas princips, tomēr publiskā sektora īpatnības prasa zināmu elastīgumu šī principa piemērošanā. Līdz ar to likums, kas ļauj parlamentam vai kompetentai budžeta iestādei noteikt augšējo un apakšējo robežu sarunām par algām, noteikt kopējo finansējuma apjomu, kura ietvaros var slēgt koplīgumu, vai kas ļauj par finansēm atbildīgajai iestādei piedalīties kolektīvajās sarunās kopā ar tiešo darba devēju, nepārkāpj tiesības uz kolektīvajām sarunām, ja vien kolektīvajām sarunām tiek saglabāta pietiekami liela nozīme. Tomēr ir būtiski, lai strādājošajiem un viņu organizācijām būtu iespēja pilnvērtīgi piedalīties šo ierobežojumu noteikšanā, kas ietver to, ka viņiem ir pieejami visi finanšu, budžeta un citi dati, kas ļauj novērtēt situāciju.¹⁸⁹

Apvienošanās brīvības komiteja ir norādījusi, ka tiesības uz kolektīvajām sarunām tiek pārkāptas, ja ekonomiskās situācijas dēļ valsts vienpusēji noteic, ka algu pieaugums nevar pārsniegt noteiktu procentu, un aizliedz jebkādas kolektīvās sarunas. Publiskajā sektorā var būt nepieciešams pārbaudīt pieejamos resursus, jo šie resursi ir atkarīgi no valsts budžeta, un koplīguma darbības periods var nesakrist ar budžeta periodu. Tomēr valstij, cik vien iespējams, ir jādod priekšroka kolektīvajām sarunām kā līdzeklim nodarbinātības noteikumu noteikšanai publiskajā sektorā. Kolektīvās sarunas ierobežojošiem pasākumiem ir jābūt ierobežotiem laikā un jānodrošina visvairāk skarto strādājošo dzīves līmeņa aizsardzība. Citiem vārdiem sakot, ir jānodrošina taisnīgs un saprātīgs kompromiss starp nepieciešamību

¹⁸⁶ Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Autoru kolektīvs prof. R. Baloža zinātniskā vadībā. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011, 529. lpp.

¹⁸⁷ Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights. Strasbourg: Council of Europe: European Committee of Social Rights, 2008, p. 54.

¹⁸⁸ Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. 5th ed. Geneva: International Labour Office, 2006. p. 178.-179.

¹⁸⁹ Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Autoru kolektīvs prof. R. Baloža zinātniskā vadībā. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011, 541. lpp.

saglabāt, cik vien iespējams, līgumslēdzēju autonomiju, no vienas puses, un valsts nepieciešamību veikt pasākumus budžeta problēmu atrisināšanai, no otras puses.¹⁹⁰

2. NO KOPLĪGUMU BRĪVĪBAS LĪDZ TO IEROBEŽOJUMIEM VALSTS UN PAŠVALDĪBU INSTITŪCIJĀS?

Līdz likuma „Par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009. gadā” un Atlīdzības likuma spēkā stāšanās nebija strikti noteikts jautājumu loks un atlīdzības apjoms, par kuru sociālā dialoga ietvaros koplīgumā var vienoties publiskajā sektorā strādājošie ar saviem darba devējiem. Koplīgumi publiskajā sektorā tika slēgti. Tomēr Valsts kontroles „Revīzijas ziņojumā par Latvijas Republikas Satversmes tiesas 2008. gada finanšu pārskata sagatavošanas pareizību” norādīts, ka Satversmes tiesa, koplīgumā paredzot iespēju piešķirt pabalstus tiesu resora amatpersonām, nav ievērojusi to, ka šādu iespēju neparedz ne likums „Par tiesu varu”, ne citi normatīvie akti. „Revīzijas ziņojumā par Latvijas Republikas 2008. gada pārskatu par valsts budžeta izpildi un par pašvaldību budžetiem” Valsts kontrole iekļāvusi ieteikumu - „Finanšu ministrijai izvērtēt iespēju izstrādāt normatīvo aktu projektus, nosakot, ka, lai darba devējam iekšējos normatīvajos aktos, darba koplīgumos, darba līgumos ir aizliegts paredzēt citu atlīdzību, kas nav noteikta vienotajā atlīdzības likumā”.¹⁹¹

No 2010. gada 1. janvāra spēkā esošā Atlīdzības likuma mērķis ir panākt, lai valsts un pašvaldību institūcijās amatpersonu un darbinieku atlīdzības noteikšanā tiek ievēroti līdzvērtīgi nosacījumi. Lai gan tika pieņemts jauns normatīvais akts attiecībā uz dažādu atlīdzības veidu piešķiršanu publiskajā sektorā nodarbinātajiem, likuma pārejas noteikumos bija paredzēta virkne ierobežojumu attiecībā uz atlīdzības noteikšanu 2010. un 2011., 2012., 2013. gadā.

Atlīdzības likumā tika paredzēti ierobežojumi arī attiecībā uz koplīgumu saturu.

Ieviešot Atlīdzības likumu, daudzi darba devēji uzskatīja, ka koplīguma normas, kas ir pretrunā Atlīdzības likuma normām, automātiski zaudē spēku. Savukārt dažu arodbiedrību pārstāvji, pamatojoties uz SDO konvencijās noteiktajām apvienošanās un koplīguma slēgšanas tiesībām, pārstāvēja uzskatu, ka koplīguma darbību nedrīkst ierobežot ar nacionālajiem normatīvajiem aktiem. Arodbiedrību viedoklis saskanēja ar SDO Apvienošanās brīvības komitejas norādīto, ka:

- 1) tiesības uz kolektīvajām sarunām tiek pārkāptas, ja valsts vienpusēji var ierobežot to jautājumu loku, uz kuriem kolektīvās sarunas attiecināmas. Kolektīvo sarunu

¹⁹⁰ Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. 5th ed. Geneva: International Labour Office, 2006. p. 207.

¹⁹¹ Informatīvais ziņojums par priekšlikumiem risinājumiem koplīgumos ietverto normu piemērošanai pašreizējos ekonomiskajos apstākļos. Izskatīts Ministru kabinetā 02.10.2010. http://tap.mk.gov.lv/doc/2005/LMZino_291010.2397.rtf

priekšmets var būt algas, pabalsti, darba laiks, atvaļinājums, personu loks, uz ko attieksies koplīgums, pieejas darba vietām nodrošināšana arodbiedrībām u.c. Likums nedrīkst noteikt, ka šie jautājumi nav kolektīvo sarunu priekšmets¹⁹²;

- 2) tādi ierobežojumi attiecībā uz nākotnē slēdzamo koplīgumu saturu (it īpaši attiecībā uz algām), kurus valsts nosaka ekonomikas stabilizācijas vai strukturālu reformu gadījumā imperatīvu ekonomisku apsvērumu dēļ, ir pieļaujami vienīgi tad, ja tie atbilst šādām prasībām: a) tie tiek piemēroti kā izņēmuma līdzeklis un tikai nepieciešamajā apmērā, b) nepārsniedz saprātīgu laika periodu, c) tos pavada atbilstošas garantijas, kas vērstas uz to, lai nodrošinātu strādājošo dzīves līmeņa efektīvu aizsardzību, it īpaši to strādājošo, kas būs visvairāk skarti.¹⁹³

Tāpat arodbiedrības pauda viedokli, ka Atlīdzības likums radījis apdraudējumu koplīgumu slēgšanas brīvībai un ka situācijā, kad sociālā dialoga ietvaros puses ir vienojušās par koplīguma saturu, kas uzlabo darbinieku tiesisko stāvokli, valsts nav tiesīga iejaukties.

Arodbiedrību viedoklis saskanēja ar SDO Apvienošanās brīvības komitejas norādīto, ka jau noslēgta koplīguma darbības apturēšana vai atcelšana ar vienpusēju valsts rīkojumu bez pušu piekrišanas ir pretrunā ar brīvu un brīvprātīgu sarunu principu. Ja valsts vēlas, lai koplīguma noteikumi tiktu saskaņoti ar valsts ekonomikas politiku, tai ir jāmēģina pārliecināt puses brīvprātīgi ņemt vērā šādus apsvērumus.¹⁹⁴

Koplīgumu ievērošanas jautājumus institūcijas ir risinājušas dažādi. Dažu institūciju darba devēji un darbinieki savstarpēji vienojās un apturēja darba samaksu, sociālās garantijas un atvaļinājumus regulējošo koplīguma normu darbību uz noteiktu periodu, citas – šīs normas grozīja vai izslēdza. Dažas institūcijas izvēlējās koplīgumu negrozīt, citas - vispār izbeidza to darbību.

Vairākos gadījumos arodbiedrības nepiekrita darba devēju priekšlikumiem izmaiņām koplīgumos, un, nespējot panākt vienošanos, domstarpības tika risinātas atbilstoši Darba strīdu likumā noteiktajam. Vairāki strīdi par koplīguma normu izpildi tika risināti arī ar tiesas palīdzību.¹⁹⁵

¹⁹² Freedom of Association: Digest of décisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. 5th ed. Geneva: International Labour Office, 2006. p. 182.-183.

¹⁹³ Gernigon B., Odero A., Guido H. *Collective bargaining*. Grām.: International labour standards. A global approach. International Labour Office, 2002, p. 37.

¹⁹⁴ Freedom of Association: Digest of décisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. 5th ed. Geneva: International Labour Office, 2006. p. 201.

¹⁹⁵ Plašāk skatīt: Informatīvais ziņojums par priekšlikumiem risinājumiem koplīgumos ietverto normu piemērošanai pašreizējos ekonomiskajos apstākļos. Izskatīts Ministru kabinetā 02.10.2010 [http://tap.mk.gov.lv/doc/2005/LMZino_291010.2397.rtf]

Tā lietā nr. C30639313 darbiniekam, kas bija nodarbināts valsts kapitālsabiedrībā, uzteica darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punktu. Atlaišanas pabalsts darbiniekam tika izmaksāts nevis darba koplīgumā noteiktajā 4 mēnešu vidējo izpeļņu apmērā, bet gan pamatojoties uz Atlīdzības likumā noteikto ierobežojumu – 1 mēneša vidējās izpeļņas apmērā. Darbinieks cēla prasību tiesā pret darba devēju par atlaišanas pabalsta piedziņu darba koplīgumā noteiktajā apmērā.

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesu kolēģija ar 22.09.2014. spriedumu noraidīja darbinieka prasību un noteica, ka darba devēja pamatoti piemērojusi Atlīdzības likuma pārejas noteikumu 8. punkta 5. apakšpunkta „b” apakšpunktu, kas konkrētajā gadījumā uzskatāma par speciālo tiesību normu, un izmaksājusi darbiniekam atlaišanas pabalstu viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā. Tiesa atzina, ka darba koplīguma noteikumi brīdī, kad darbinieks tika atbrīvots no darba, nebija piemērojami, tā kā likuma „Par valsts un pašvaldību kapitāla daļām un kapitālsabiedrībām” pārejas noteikumu 44. punktā un Atlīdzības likuma pārejas noteikumu 8. punkta 5. apakšpunkta „b” apakšpunktā imperatīvā formā bija noteikts valsts kapitālsabiedrību darbiniekiem izmaksājamā atlaišanas pabalsta apmērs 2011. gadā. Darba koplīguma noteikumu grozīšana nevarēja ietekmēt minēto tiesību normu juridisko spēku un beznosacījuma izpildes obligātumu. Tiesa atzina, ka pamatota ir darba devēja atsauce uz Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta spriedumā lietā Nr.SK-618/2012 izteikto atziņu, ka imperatīvas tiesību normas ir normas, kuras darījuma pusēm ir jāievēro jebkurā gadījumā, tās prevalē pār pušu starpā noslēgtā darba līguma noteikumiem. Līguma noteikumi, kas ir pretrunā šādām normām, nav spēkā. Līdzēji nevar, atsaucoties uz līgumu, rīkoties pretēji likumam. Tāpat par kļūdainu tiesa atzina darbinieka atsauci uz Satversmes 108. panta pirmo teikumu, jo Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāts 2012. gada 7. marta spriedumā lietā Nr.SK-371 ir atzinis, - Satversmes 108. pantā noteiktās tiesības uz koplīgumu precīzāk apzīmējamās kā „tiesības slēgt koplīgumus”. Tādējādi tiek uzsvērtas tiesības tieši uz kolektīvo sarunu vešanas procesu ar mērķi noslēgt koplīgumu, nevis pašu rezultātu. To, cik lielā mērā tiesības uz koplīgumu tiek attiecinātas uz valsts un pašvaldību darbā esošajām personām, valsts ir tiesīga noteikt ar likumu, nodrošinot saprātīgu kompromisu starp vajadzību saglabāt līgumslēdzēju autonomiju un nepieciešamību veikt pasākumus budžeta problēmu atrisināšanai. Publiskā sektora īpatnības prasa zināmu elastīgumu koplīguma slēdzēju autonomijas principa īstenošanā.

Ņemot vērā tiesu spriedumos izteiktās atziņas, ir svarīgi aplūkot tiesisko regulējumu, lai saprastu, par ko tad īsti valsts un pašvaldību institūcijas var vienoties darba koplīgos.

2.1. UZ KO ATTIECAS ATLĪDZĪBAS LIKUMA REGULĒJUMS

Izstrādājot Atlīdzības likumu tika izvirzīts ambiciozs mērķis — apvienot un vienuviet regulēt daudzās līdz tam pastāvējušās darba samaksas sistēmas gan valsts, gan pašvaldību līmenī.

Atlīdzības likuma 2. pantā ir dots to subjektu uzskaitījums, kuri pakļauti Atlīdzības likuma regulējumam pilnībā vai kādā tā daļā, turklāt tas paredz informācijas pieejamības nosacījumus atsevišķās institūcijās, uz kurām Atlīdzības likums tieši neattiecas, kā arī īpašos noteikumus attiecībā uz pedagogiem.

Uzskaitījums veidots tādējādi, ka likums attiecas uz visiem, kas nodarbināti Atlīdzības likuma 2. panta pirmajā daļā minētajās institūcijās, kā arī uz ārstniecības personām, kuras ir nodarbinātas vienai vai vairākām publiskām personām piederošās kapitālsabiedrībās vai pašvaldības iestādēs. Ja ārstniecības persona ir nodarbināta ārstniecības iestādē, kas nav kapitālsabiedrība, tai mēnešalgu nosaka, piemērojot valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogu. Atlīdzības likuma 2. pants interpretējams tādējādi, ka šaubu gadījumā jāpieņem, ka persona ir šī panta subjekts, jo likuma mērķis ir pēc iespējas regulēt visas valsts un pašvaldību institūciju darbības atlīdzības jomā. Tas vienlīdz attiecas uz fiziskā darba veicējiem, politiskām amatpersonām, nepilna laika darbiniekiem un dažkārt praksē nepareizi definētajiem “ārštata darbiniekiem”, ar kuriem noslēgts darba līgums.¹⁹⁶

Atlīdzības likuma 2. pantā ir noteikts, ka tā regulējums attiecas uz Ministru kabineta, Saeimas, tai skaitā Saeimas Administrācijas un citu Saeimas struktūrvienību, Valsts prezidenta kancelejas, Valsts kontroles, Tiesībsarga biroja, Centrālās vēlēšanu komisijas, Centrālās zemes komisijas, Sabiedrisko pakalpojumu regulēšanas komisijas, Nacionālās elektronisko plašsaziņas līdzekļu padomes, Augstākās izglītības padomes, Noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas novēršanas dienesta, tiešās pārvaldes iestāžu, pastarpināto pārvaldes iestāžu, pašvaldību, valsts dibinātu augstskolu, valsts vai valsts dibinātu augstskolu zinātnisko institūtu (zinātnisko institūtu), plānošanas reģionu, publisko nodibinājumu, Finanšu un kapitāla tirgus komisijas, tiesu iestāžu, prokuratūras un Konkurences padomes amatpersonām (darbiniekiem).

Tāpat Atlīdzības likums attiecas uz tām amatpersonām (darbiniekiem), kas neatkarīgi no nodarbinātības iepriekš minētajās institūcijās ir ostu valžu locekļi vai ārstniecības personas, kuras nodarbinātas pašvaldību iestādēs, valsts un pašvaldību kapitālsabiedrībās vai publiski privātās kapitālsabiedrībās, kas noslēgušas līgumu par sniedzamo veselības aprūpes pakalpojumu, un kuras sniedz no valsts vai pašvaldības budžeta apmaksātos veselības aprūpes pakalpojumus, vai ārstniecības personas, kuras sniedz no pašvaldību budžetiem apmaksātos veselības aprūpes pakalpojumus pašvaldību izglītības iestādēs.

Uz valsts vai pašvaldības kapitālsabiedrībām, publiski privātajām kapitālsabiedrībām un kapitālsabiedrībām, kurās valsts, pašvaldības vai publiski privātajai kapitālsabiedrībai pieder visas kapitāla daļas, attiecas Atlīdzības likuma 4.¹ pantā noteiktais pienākums publiskot attiecīgās kapitālsabiedrības vai kapitāla daļu turētāja mājaslapā internetā amatpersonu (darbinieku) atlīdzības noteikšanas kritērijus un darba samaksas apmēru sadalījumā pa amatu grupām.

2.2. DARBA KOPLĪGUMA SLĒGŠANAS PROCEDŪRA PUBLISKAJĀ SEKTORĀ

Atlīdzības likuma 3. panta otrajā daļā ir noteikts, ka valsts vai pašvaldības institūcija, izstrādājot normatīvos aktus un darba koplīgumus, par atlīdzību konsultējas ar amatpersonu

¹⁹⁶ Atlīdzības likums ar komentāriem. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Rīga, 2017, 9.lpp.

(darbinieku) pārstāvjiem atbilstoši darba tiesiskās attiecības, amata tiesiskās attiecības vai dienesta gaitu regulējošiem normatīvajiem aktiem.

Darba koplīguma¹⁹⁷ jēdziens, tā noslēgšanas, apstiprināšanas, izbeigšanas procedūra ir noteikta nevis Atlīdzības likumā, bet gan Darba likumā (17.-24. pants). Tas nozīmē, ka darba koplīguma izstrādes procesā ievēro Darba likuma normas.

Tāpat Darba likuma normas ir jāpiemēro, tulkojot informēšanas un konsultēšanas jēdzienus, kā arī īstenojot darbinieku pārstāvju tiesības un pienākumus, kas noteikti 11. pantā.

Kolektīvie tiesību tiesību strīdi tiek risināti, ievērojot Darba likuma (25.-27. pants), Darba strīdu likuma noteikumus, savukārt kolektīvo interešu strīdu risināšanai papildus piemēro Streiku likuma noteikumus.

Arodbiedrību likums nosaka arodbiedrību dibināšanas un darbības vispārīgos noteikumus, kā arī principus, kurus arodbiedrības ievēro sadarbībā ar darba devējiem, darba devēju organizācijām un to apvienībām, valsts un pašvaldību institūcijām¹⁹⁸.

Ņemot vērā iepriekš minēto, secināms, ka publiskajā sektorā darba koplīguma noslēgšanas procedūrai ir piemērojami tie paši normatīvie akti, kas privātajā sektorā.

Tālāk ir svarīgi noskaidrot, par ko ir iespējams vienoties darba koplīgumos publiskajā sektorā.

2.3. ATLĪDZĪBAS TVĒRUMS ATLĪDZĪBAS LIKUMĀ

Jāatzīst, ka Atlīdzības likuma struktūra ir smagnēja un ļoti grūti uztverama. Kaut arī šķiet, ka likumā vajadzētu būt definētai visai atlīdzības sistēmai, ir vēl 30 Ministru kabineta noteikumi¹⁹⁹, kas izdoti uz Atlīdzības likuma pamata un kuros tiek vēl detalizētāk atrunāti dažādi ar Atlīdzības likuma subjektiem saistīti atlīdzības jautājumi.

No Atlīdzības likuma 3. panta izriet, ka valsts vai pašvaldības institūcija neizmaksā un iekšējos normatīvajos aktos, pašvaldības saistošajos noteikumos, darba koplīgumos un darba līgumos amatpersonai (darbiniekam) neparedz citādu atlīdzību kā tā, kas noteikta Atlīdzības likumā.

¹⁹⁷ Plašāk par darba koplīgumiem skatīt: Soli pa solim līdz koplīgumam, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Rīga, 2013; Darba likums ar komentāriem. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Rīga, 2010; Darba koplīguma loma darba tiesiskajās attiecībās. – Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Rīga, 2009; Darba koplīgums katrā uzņēmumā. – Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Rīga, 2009.

¹⁹⁸ Plašāk par Arodbiedrību likuma regulējumu skatīt Arodbiedrību likums ar komentāriem. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Rīga, 2015.

¹⁹⁹ Raksta pielikumā ir pievienots saraksts ar uz Atlīdzības likuma pamata izdotajiem Ministru kabineta noteikumiem.

Tāpēc Atlīdzības likumā un uz tā pamata izdotajos Ministru kabineta noteikumos ir ļoti detalizēti noteikta atlīdzības izmaksas materiālā un procesuālā kārtība.

Citiem vārdiem, konkrētai atlīdzībai jābūt atļautai Atlīdzības likumā, vai arī likumā jābūt norādei, ka attiecībā uz konkrēto atlīdzību piemērojams cits normatīvais akts vai ka šis likums uz to neattiecas (piemēram, “šis likums neattiecas uz” vai “ja likumā noteikts citādi”, vai “piemēro Darba likumu”), vai norādei, ka iestāde ir tiesīga pati noregulēt attiecīgo jautājumu. Būtiskākais no šiem izņēmumiem paredzēts Atlīdzības likuma 3. panta piektās daļas 5. punktā, kurā uzskaitītas jomas, ko regulē Darba likums un Darba aizsardzības likums.²⁰⁰

Līdz ar to šajos jautājumos piemēro attiecīgo normatīvo aktu prasības, piemēram, institūcija nosaka par redzes korekcijas līdzekļu iegādi piešķiramo kompensāciju un tās apmēru. Šāda pieeja ir paredzēta ne tikai Atlīdzības likuma 3. pantā, bet arī citos pantos. Piemēram, Atlīdzības likuma 42. panta pirmā daļa paredz, ka amatpersonai (darbiniekam) piešķir papildatvaļinājumu, kas Darba likumā noteikts kā obligāts. Ja analizējam Darba likuma un Atlīdzības likuma piemērošanu, tad no Darba likuma 2. panta otrās daļas izriet, ka jautājumos, kas regulēti Atlīdzības likumā, Atlīdzības likums ir prioritārs neatkarīgi no Darba likumā ietvertās tiesību normas raksturojuma (jaunāka, vecāka, speciāla tiesību norma utt.). Nereti var būt grūti noteikt, vai attiecīgo jautājumu Atlīdzības likums vispār regulē. Piemēram, Atlīdzības likuma 14. pantā ir regulēta īpaša virsstundu kompensēšanas kārtība, tomēr tas neizslēdz Darba likuma 143. panta ceturtās daļas piemērošanu, proti, to, ka par darbu nedēļas atpūtas laikā piešķir līdzvērtīgu kompensējošo atpūtu un nodrošina ne mazāk kā divus nedēļas atpūtas periodus jebkurā 14 dienu laikā.²⁰¹

Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu (darbinieku) atlīdzību Atlīdzības likuma izpratnē veido darba samaksa, sociālās garantijas un atvaļinājumi. Darba samaksa ir mēnešalga, piemaksas, prēmijas un naudas balvas. Sociālās garantijas ir pabalsti, kompensācijas, apdrošināšana un Atlīdzības likumā noteikto izdevumu segšana.

²⁰⁰ Atlīdzības likums ar komentāriem. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Rīga, 2017, 15.lpp.

²⁰¹ Atlīdzības likums ar komentāriem. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Rīga, 2017, 16. lpp.



Atlīdzības sastāvdaļas līdz ar to nosaukumiem (mēnešalga, piemaksas, apdrošināšana utt.) ir precīzi definētas un nav paplašināmas nedz iekšējos normatīvajos aktos, nedz ārējos normatīvajos aktos, un tas attiecas arī uz pašvaldībām. Tas bija nepieciešams, lai vienādotu valsts un pašvaldību institūciju praksi un varētu regulēt atlīdzības nosacījumus, kā arī nodrošināt pārskatāmību, jo Darba likuma 59. pants tomēr dod pietiekami plašu rīcības brīvību katram darba devējam, bet Atlīdzības likuma mērķis ir tieši pretējs.²⁰² Atlīdzības likuma mērķis ir skatāms kopsakarā ar Publiskas personas finanšu līdzekļu un mantas izšķērdēšanas novēršanas likuma regulējumu, kas paredz, ka publiska persona rīkojas ar saviem finanšu līdzekļiem un mantu likumīgi, tas ir, jebkura rīcība ar publiskas personas finanšu līdzekļiem un mantu atbilst ārējos normatīvajos aktos paredzētajiem mērķiem, kā arī normatīvajos aktos noteiktajai kārtībai.

Nemot vērā iepriekš minēto, ir secināms, ka Atlīdzības likums ir uzlicis ļoti striktus rāmjus darba koplīguma saturam, bet nav aizliedzis tā noslēgšanu kā tādu.

²⁰² Atlīdzības likums ar komentāriem. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Rīga, 2017, 16. lpp.

2.4. PAR KO ATLĪDZĪBAS LIKUMS ATĻAUJ VIENOTIES DARBA KOPLĪGUMOS

2.4.1. ATLĪDZĪBAS LIKUMA 3.PANTA CETURTĀ DAĻA

Atlīdzības likuma 3. panta ceturtajā daļā²⁰³ ir noteikti konkrēti ar papildu atlīdzību saistīti pasākumi, kurus valsts vai pašvaldības institūcija tai piešķirto finanšu līdzekļu ietvaros var paredzēt iekšējos normatīvajos aktos, pašvaldības saistošajos noteikumos, darba koplīgumos vai darba līgumos. Tie ir:

1) darba dienas ilguma saīsināšana vairāk par vienu stundu pirms svētku dienām;

Darba likuma 135. pantā ir noteikts, ka pirms svētku dienām darba dienas ilgums saīsināms par vienu stundu, ja darba koplīgumā, darba kārtības noteikumos vai darba līgumā nav noteikts īsāks darba laiks.

Darba dienas ilguma saīsināšana vairāk nekā par vienu stundu pirms svētku dienām ir pieļaujama papildus Darba likumā noteiktajam pienākumam to saīsināt par vismaz vienu stundu. Maksimālais stundu skaits, par kādu var saīsināt darba dienu šādos gadījumos, nav noteikts. Tas ir drīzāk lietderības jautājums. Papildus jānorāda, ka ar svētku dienām tiek saprastas tikai likuma "Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām" 1. pantā noteiktās dienas.²⁰⁴ Atlīdzības likums nepieļauj paplašināt svētku dienu definīciju.

2) viena apmaksāta brīvdiena pirmajā skolas dienā sakarā ar bērna skolas gaitu uzsākšanu 1.-4. klasē;

Piemērojot noteikumu par apmaksātu brīvdienu sakarā ar bērna skolas gaitu uzsākšanu vai apmaksātu brīvdienu izlaiduma dienā, institūcijai būtu jāpieprasa izziņa no skolas vai cits dokuments, kas apliecina skolas gaitu uzsākšanas faktu, jo

²⁰³ Plašāk skatīt: Atlīdzības likums ar komentāriem. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Rīga, 2017, 15.-20. lpp.

²⁰⁴ Likums par svētku dienām nosaka: 1. janvāri — Jaungada dienu; Lielo Piektdienu un Pirmās Lieldienas un otro Lieldienu dienu; 1. maiju — Darba svētkus, Latvijas Republikas Satversmes sapulces sasaukšanas dienu; 4. maiju — Latvijas Republikas Neatkarības atjaunošanas dienu; maija otro svētdienu — Mātes dienu; Vasarsvētkus; 23. jūniju — Līgo dienu; 24. jūniju — Jāņu dienu (vasaras saulgriežus); Vispārējo latviešu Dziesmu un deju svētku noslēguma dienu; 18. novembri — Latvijas Republikas Proklamēšanas dienu; 24., 25. un 26. decembri — Ziemassvētkus (ziemas saulgriežus); 31. decembri — Vecgada dienu; 2018. gada 24. septembri — Viņa Svētības pāvesta Franciska pastorālās vizītes Latvijā dienu. Pareizticīgie, vecticībnieki un pie citām konfesijām piederšie ticīgie Lieldienas, Vasarsvētkus un Ziemassvētkus atzīmē šo konfesiju noteiktajās dienās.

īpaši situācijās, kad 1. septembris iekrīt nedēļas atpūtas dienā (sestdienā vai svētdienā) un darbinieks informē, ka bērna pirmā skolas diena ir 2. vai 3. septembrī.

3) ne vairāk kā trīs apmaksātas brīvdienas sakarā ar stāšanos laulībā;

Atlīdzības likums ļauj paredzēt trīs apmaksātas brīvdienas sakarā ar stāšanos laulībā, kuras atbilstoši praksei būtu jāizmanto laulības dienā un tai tuvākajās dienās, nevis citā laikā, tomēr tas jānosaka pašai institūcijai darba koplīgumā. Tāpat koplīgumā var noteikt, cik ilgā laikā ir jāiesniedz laulību apliecinājoši dokumenti.

4) viena apmaksāta brīvdiena izlaiduma dienā, amatpersonai (darbiniekam) vai tās bērnam absolvējot izglītības iestādi;

Brīvdienu sakarā ar bērna izlaiduma dienu piešķir arī tad, ja “bērnām” vairs nav 18 gadi, un tas attiecas arī uz augstākās izglītības iestādēm un pirmsskolas izglītības iestādēm, bet neattiecas, piemēram, uz interešu izglītību vai neformālās izglītības programmām. Šīs tiesības attiecas uz abiem vecākiem, ja viņi strādā vienā institūcijā.

5) naudas balva, kas kalendāra gada ietvaros nepārsniedz amatpersonai (darbiniekam) noteiktās mēnešalgas apmēru, sakarā ar amatpersonai (darbiniekam) vai valsts vai pašvaldības institūcijai svarīgu sasniegumu (notikumu), ņemot vērā amatpersonas (darbinieka) ieguldījumu attiecīgās institūcijas mērķu sasniegšanā;

Naudas balvu kalendāra gada laikā var izmaksāt vairākkārt, tomēr nepārsniedzot amatpersonai (darbiniekam) noteikto (nevis faktiski izmaksāto) mēnešalgu. Ja mēnešalga tiek samazināta normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā, tas iepriekš piešķirtās naudas balvas nepadara par prettiesiskām. Naudas balva nav instruments, ko piešķir visiem un visos gadījumos. Katrā gadījumā nepieciešams dokumentārs pamatojums, proti, ka naudas balvu piešķir sakarā ar institūcijai vai (amatpersonai) darbiniekam svarīgu sasniegumu (notikumu), ņemot vērā amatpersonas (darbinieka) ieguldījumu institūcijas mērķu sasniegšanā. Pirmkārt, institūcijai ir jādefinē vispārīgie kritēriji, lai būtu skaidrs, kam drīkst piešķirt naudas balvu, proti, kuram tā noteikti nepienākas vai nepienākas pilnā apmērā (darba disciplīnas pārkāpumi, zems darba izpildes novērtējums, nostrādātais laiks institūcijā utt.).

Praksē gan pastāv atšķirīgi viedokļi, bet pareizākais modelis būtu šāds: institūcijā, kurā nav ieviesta darba izpildes novērtēšana (ar noteiktu regularitāti), naudas balvas piešķiršana nebūtu uzskatāma par lietderīgu rīcību, ja šī naudas balva tiek izmantota kā pastāvīgs institūcijas amatpersonu (darbinieku) materiālās stimulēšanas instruments. Otrkārt, naudas balvu var piešķirt arī sakarā ar

personisku notikumu (piemēram, bērna piedzimšanu, dzīves jubileju), ja tas vienlaikus tiek saistīts ar amatpersonas (darbinieka) ieguldījumu attiecīgās institūcijas mērķu sasniegšanā. Šādā gadījumā kritērijiem jābūt īpaši augstiem un darba izpildes novērtēšanai — obligātai.²⁰⁵

6) pabalsts līdz 50 procentiem no mēnešalgas reizi kalendāra gadā amatpersonai (darbiniekam) par katru apgādībā esošu bērnu invalīdu līdz 18 gadu vecumam;

No 2017. gada 1. janvāra ir spēkā redakcija, kas paredz iespēju noteikt pabalstu par katru apgādībā esošu bērnu invalīdu līdz 18 gadu vecumam. Kā norādīts likumprojekta anotācijā ²⁰⁶, tad grozījumu mērķis bija nodrošināt sociālo taisnīgumu un viennozīmīgu atlīdzības likuma normu interpretāciju.

7) pabalsts līdz 50 procentiem no mēnešalgas vienu reizi kalendāra gadā, aizejot ikgadējā apmaksātajā atvaļinājumā, ņemot vērā nodarbinātības ilgumu valsts vai pašvaldības institūcijā, darba izpildes rezultātus un citus valsts vai pašvaldības institūcijas noteiktos kritērijus, kā arī to, ka atvaļinājuma pabalsts netiek pārcelts uz nākamo kalendāra gadu un, izbeidzot amata (dienesta, darba) attiecības, tas netiek atlīdzināts gadījumā, kad kārtējais atvaļinājums nav izmantots;

Ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmantošana vien nedrīkst būt pamats atvaļinājuma pabalsta piešķiršanai, jo attiecīgais punkts prasa paredzēt un vērtēt darba izpildes rezultātus un citus kritērijus (darba stāžs, darba disciplīnas ievērošana utt.).

Atvaļinājuma pabalsts ir limitēts ar 50 procentiem no mēnešalgas. Tas nav saistīts ar izmaksājamo atvaļinājuma naudu, kā arī to, par kuru periodu darbinieks izmanto atvaļinājumu. Tāpat šis punkts neprasa, lai darbinieks izmantotu visu atvaļinājumu attiecīgajā kalendāra gadā, bet pietiek, ka ir vismaz divas nepārtrauktas nedēļas (ievērots Atlīdzības likuma 41. panta noteikums). Ja ikgadējais atvaļinājums vai tā daļa kārtējā gadā nav izmantota, un atvaļinājuma pabalsts nav izmaksāts, tas netiek atlīdzināts, izbeidzot darba, dienesta vai amata tiesiskās attiecības.

8) atlīdzība par laiku, kuru amatpersona (darbinieks) nepavada darba vietā vai citā institūcijas norādītajā vietā un kuru amatpersona (darbinieks) izmanto pēc saviem ieskatiem, bet pēc attiecīga pieprasījuma ierodas norādītajā vietā un nekavējoties uzsāk pienākumu pildīšanu.

Šis punkts attiecas uz Darba likumā līdz galam noregulētu jautājumu, proti, “pasīvo dežūrlaiku jeb izsaukuma gatavības laiku”. Šis punkts ļauj institūcijai un

²⁰⁵ Atlīdzības likums ar komentāriem. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Rīga, 2017, 18.lpp.

²⁰⁶ <http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12.nsf/0/ABB515A29B4C6C7AC225804C00201DFC?OpenDocument>

darbiniekam vienoties par to, kādā veidā tiks apmaksāts pasīvais dežūrlaiks.

Atlīdzības likuma 3. panta 4.¹ daļā ir noteikts, ka Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm minēto atlīdzību nosaka 30 procentu apmērā no minimālās stundas tarifa likmes par vienu stundu.

Eiropas Savienības Tiesa ir sniegusi specifiskas norādes attiecībā uz situāciju, kad darba ņēmējiem jābūt tikai visu laiku sasniedzamiem, bet nav jāatrodas darba devēja noteiktā vietā, tie var izmantot savu laiku ar mazākiem ierobežojumiem un nodoties savām interesēm. Šādās situācijās, sauktās arī par “izsaukuma gatavības laiku”, tikai tas laiks, kas pavadīts, faktiski sniedzot pakalpojumus – tostarp laiks, kas nepieciešams, lai nokļūtu uz šo pakalpojumu sniegšanas vietu –, ir uzskatāms par darba laiku Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem izpratnē.²⁰⁷

Šis punkts nav attiecināms uz attālināto darbu²⁰⁸, jo to regulē Darba likuma 53. pants, kas ļauj institūcijai un darbiniekam vienoties par to, ka kādu daļu darba nedēļas darbinieks strādās no mājām. Laiks, kurā darba pienākumi veikti mājās, tiks uzskaitīts kā darba laiks.

2.4.2. ATLĪDZĪBAS LIKUMA 3. PANTA PIEKTĀS DAĻAS IZŅĒMUMI

Atlīdzības likuma 3. panta piektā daļa paredz īpašus izņēmuma gadījumus, kad konkrētas institūcijas ir tiesīgas nepiemērot Atlīdzības likumu un piešķirt atlīdzību pēc saviem ieskatiem:

- 1) Latvijas Zinātņu akadēmija, valsts dibināta augstskola vai zinātniskais institūts vai to izveidotas iestādes atlīdzību amatpersonām (darbiniekiem) izmaksā no līdzekļiem, kas iegūti par zinātniskās darbības veikšanu, vai atlīdzība (izņemot prēmijas un sociālās garantijas) netiek izmaksāta par valsts budžeta līdzekļiem;
- 2) valsts un pašvaldību kapitālsabiedrībās vai publiski privātās kapitālsabiedrībās, kas noslēgušas līgumu par sniedzamo veselības aprūpes pakalpojumu, nodarbinātajām ārstniecības personām, kuras sniedz no valsts vai pašvaldības budžeta apmaksātos veselības aprūpes pakalpojumus, atlīdzība netiek izmaksāta par valsts vai pašvaldības budžeta līdzekļiem;

²⁰⁷ Eiropas Savienības tiesas Spriedums lietā C-303/98, 50. punkts.

²⁰⁸ Attālinātais darbs ir darba izpildes veids, kad darbs, kuru varētu veikt uzņēmuma ietvaros, izmantojot informācijas un komunikāciju tehnoloģijas, pastāvīgi tiek veikts ārpus darba devēja uzņēmuma.

- 3) pašvaldība izmanto tai šajā likumā paredzēto iespēju pašai lemt par attiecīgās atlīdzības daļas piešķiršanu, apmēru vai izmaksu;
- 4) pašvaldība vai plānošanas reģions šajā likumā minētajās institūcijās nodarbinātai amatpersonai (darbiniekam) noteikto atlīdzību nosaka mazākā apmērā vai nolemj attiecīgu atlīdzības sastāvdaļu nepiemērot. Šis punkts neattiecas uz šajā likumā noteiktajām vispārējām piemaksām, ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu un atlaišanas pabalstu;
- 5) ievērojot Atlīdzības likumā noteiktos ierobežojumus:
 - a. likumā noteiktajos gadījumos izmaksā slimības naudu,
 - b. likumā noteiktajos gadījumos izmaksā atlīdzību par laiku, kad darbinieks neveic darbu vai nepilda amatu (dienestu) attaisnojošu iemeslu dēļ,
 - c. atlīdzina izdevumus, kas nepieciešami amata (dienesta, darba) veikšanai,
 - d. likumā noteiktajos gadījumos sedz izdevumus sakarā ar amatpersonas (darbinieka) nosūtīšanu veikt veselības pārbaudi,
 - e. likumā vai Ministru kabineta noteikumos paredzētajos gadījumos izmaksā atlīdzību, lai varētu ievērot darba aizsardzības prasības vai veikt darba aizsardzības pasākumus,
 - f. likumā noteiktajos gadījumos izmaksā iepriekšējo darba samaksu vai vidējo izpeļņu saistībā ar darba līguma grozījumiem,
 - g. likumā noteiktajos gadījumos izmaksā atlīdzību par darba piespiedu kavējumu vai mazāk apmaksāto darba veikšanu;
- 6) valsts vai pašvaldības institūcija no līdzekļiem, kas iegūti no sadarbības līgumiem ar Eiropas Savienības vai tās dalībvalsts institūcijām, kā arī no starptautiskās sadarbības līgumiem (valsts vai pašvaldības institūcijas un cita ārvalsts vai starptautiskā tiesību subjekta noslēgts līgums), maksā par paveikto darbu tām amatpersonām (darbiniekiem), kuras ir tieši iesaistītas attiecīgo sadarbības līgumu izpildē;
- 7) likumā un Ministru kabineta noteikumos paredzētajos gadījumos un noteiktajā apmērā nosaka atlīdzību lekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm, civilajiem ekspertiem un karavīriem, kas piedalās starptautiskajās misijās un operācijās;

- 8) saskaņā ar Ministru kabineta noteikumiem nosaka atlīdzību pašvaldības īpašuma privatizācijas komisijas locekļiem;
- 9) izmaksā atlīdzību par piedalīšanos attīstības sadarbības projektu īstenošanā saskaņā ar Starptautiskās palīdzības likumu.

Izņēmums nozīmē, ka tā ietvaros var paredzēt atlīdzību, kas Atlīdzības likumā nav minēta vai tomēr ir minēta, bet noteikt tai lielāku apmēru (piemēram, piemaksu nevis 30, bet 80 procentu apmērā).

Atlīdzības likums neparedz, ka jebkura institūcija attiecībā uz pašas ieņēmumiem vai finanšu līdzekļiem, kurus tā saņem no Eiropas Savienības politiku instrumentiem, varētu nepiemērot Atlīdzības likuma noteikumus.

Komentējot šo Atlīdzības likuma 3. panta piekto daļu, tiek norādīts,²⁰⁹ ka būtiskākos izņēmumus var iedalīt vairākās grupās.

Pirmkārt, tie attiecas uz Latvijas Zinātņu akadēmijas, valsts dibinātas augstskolas vai zinātniskā institūta vai to izveidotas iestādes atlīdzību, kuru izmaksā no līdzekļiem, kas iegūti par zinātniskās darbības veikšanu (finansējums, kas nav bāzes finansējums). Ja šīs institūcijas izmaksā atlīdzību no citiem līdzekļiem, kas nav valsts budžeta līdzekļi, tad izņēmums nedrīkst attiekties uz prēmijām un sociālajām garantijām, bet drīkst tikt attiecināts uz visām citām atlīdzības sastāvdaļām.

Otrkārt, attiecībā uz vienas vai vairāku publisko personu izveidotajās kapitālsabiedrībās nodarbinātajām ārstniecības personām ir pieļauts, ka tām nosaka citādu atlīdzību par ieņēmumiem, kas gūti no maksas pakalpojumiem, nevis no valsts vai pašvaldības budžeta apmaksātu veselības aprūpes pakalpojumu sniegšanas.

Treškārt, paredzēts izņēmums, kas attiecas uz sadarbības līgumiem, kurus institūcija slēdz ar Eiropas Savienības vai tās dalībvalsts institūcijām, kā arī starptautisko tiesību subjektiem, lai īstenotu kādu projektu (aktivitāti). No šādiem projektiem (aktivitātēm) iegūtos līdzekļus izmanto, apmaksājot konkrētajā projektā (aktivitātē) iesaistīto amatpersonu (darbinieku) darbu. Šis izņēmums nav attiecināms uz Eiropas Savienības politiku instrumentu vai ārvalstu finanšu palīdzības projektiem, kuros līgumslēdzēja puse ir kāda no Latvijas valsts institūcijām. Atlīdzības likuma 3. panta sestās daļas otrais teikums nosaka veidus šī izņēmuma izmantošanai, proti: piemaksa par papildu darbu, neievērojot maksimālo piemaksas apmēru, amata pienākumu sadalīšana Atlīdzības likuma 4.¹ pantā noteiktajā kārtībā vai uzņēmuma līguma slēgšana publiskā iepirkuma kārtībā.

²⁰⁹ Atlīdzības likums ar komentāriem. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Rīga, 2017, 16.lpp.

2.4.3. NO ATLĪDZĪBAS LIKUMA IZRIETOŠĀ RĪCĪBAS BRĪVĪBA KOPLĪGUMA SATURAM

Būtiski norādīt, ka papildus Atlīdzības likuma 3. panta 4. daļā konkrēti uzskaitītiem ar papildu atlīdzību saistītiem pasākumiem, darba koplīgumos ir iespējams precizēt arī tādus atlīdzības noteikumus, kur Atlīdzības likums ir noteicis to maksimālo apmēru vai atstājis zināmu rīcības brīvību, nosakot iespējamo amplitūdu.

Tālāk 2. tabulā tiks aplūkoti Atlīdzības likuma panti, kurus būtu iespējams precizēt ar darba koplīguma starpniecību. Tādā veidā tiktu paplašināts jautājumu loks, par kuriem vienoties darba koplīgumā.

2. tabula

Atlīdzības likuma pants	Panta saturs	Komentārs
Atlīdzība 3.p.7.d.	Valsts un pašvaldību institūcijas pārskata amatpersonām (darbiniekiem) noteikto atlīdzību, ņemot vērā valsts ekonomisko attīstību, solidaritātes principu, kā arī izvērtējot ekonomisko situāciju valstī (iekšzemes kopprodukta izmaiņas, produktivitātes izmaiņas, inflācija, deflācija) un citus pamatotus kritērijus.	Darba koplīgumā (DKL) iespējams definēt kritērijus, kas ir jāņem vērā, pārskatot amatpersonām (darbiniekiem) noteikto atlīdzību.
Mēnešalgas apmēra noteikšana 4.p.4.d., 4.p.6.d.	Mēnešalgas apmēru nosaka, ņemot vērā amata vērtību (atbildības līmeni un sarežģītību), kā arī konkrētās amatpersonas (darbinieka) individuālās kvalifikācijas un prasmju novērtējumu.	DKL ir iespējams noteikt arodbiedrības lomu amata un darbinieka vērtēšanas procedūrā.
Mēnešalgas pārskatīšana 4.2.p.	Amatpersonai (darbiniekam) mēnešalgu pārskata saskaņā ar šo likumu un citiem normatīvajiem aktiem, ņemot vērā arī izmaiņas normatīvajos aktos, atalgojumam apstiprināto finanšu līdzekļu apmērā, amatu klasificēšanas rezultātos un individuālās kvalifikācijas un prasmju novērtējumā.	DKL ir iespējams noteikt arodbiedrības lomu mēnešalgas pārskatīšanas procedūrā.

Amatu katalogs un mēnešalgu grupas 7.p.4.d.	Amatu saimes un to līmeņus sadala pa mēnešalgu grupām. Mēnešalgu grupas un to maksimālās mēnešalgas nosaka šī likuma 3. pielikums. Amatu saimēm atbilstošās maksimālās mēnešalgu grupas nosaka šī likuma 2. pielikums, bet amatu saimju līmeņu sadalījumu pa mēnešalgu grupām, ievērojot šī likuma 2. pielikumu, nosaka Ministru kabinets. Mēnešalgu grupai var noteikt apakšgrupu, nepārsniedzot attiecīgajai mēnešalgu grupai noteikto maksimālo mēnešalgu.	DKL ir iespējams vienoties par amatalgas apmēru, ievērojot maksimālā apmēra ierobežojumus
Vispārējās piemaksas 14.p.	Par prombūtnē esošas personas aizvietošanu Amatpersona (darbinieks) saņem piemaksu ne vairāk kā 30 procentu apmērā no tai noteiktās mēnešalgas, ja papildus saviem tiešajiem amata (darba, dienesta) pienākumiem aizvieto prombūtnē esošu amatpersonu (darbinieku), pilda vakanta amata (dienesta, darba) pienākumus vai papildus amata aprakstā noteiktajiem pienākumiem pilda vēl citus pienākumus. Par prombūtnē esošas personas aizvietošanu Par prombūtnē esošas ārstniecības personas, kā arī vakanta ārstniecības personas amata pienākumu pildīšanu ārstniecības persona saņem piemaksu, kas nav lielāka par 50 procentiem no tai noteiktās mēnešalgas.	DKL iespējams precīzi definēt piemaksas apmēru (nepārsniedzot pantā noteikto maksimālo robežu), tās noteikšanas pamatojumu, kā arī laikposmu, uz kuru nosakāma piemaksa.

	Par pedagoģisko darbu Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādes vai ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersona ar speciālo dienesta pakāpi saņem piemaksu par papildu pedagoģisko darbu izglītības iestādē, kurā attiecīgā amatpersona ieņem amatu, ja šīs amatpersonas amata pienākumos neietilpst pedagoģiskā darba veikšana, un šī piemaksa nedrīkst būt lielāka par 50 procentiem no attiecīgajam pedagoga amatam noteiktās mēnešalgas, ievērojot to, ka pedagoģiskā darba apjoms gadā nedrīkst pārsniegt 50 procentus no normatīvajos aktos par pedagogu darba samaksu attiecīgajam pedagoga amatam noteiktās vienai darba likmei atbilstošās darba slodzes (stundās).	
	Par papildus pienākumu veikšanu Prokurors saņem piemaksu ne vairāk kā 30 procentu apmērā no viņam noteiktās mēnešalgas, ja papildus saviem tiešajiem amata pienākumiem pilda vēl citus pienākumus.	
	Piemaksas apmēru, tās noteikšanas pamatojumu, kā arī laikposmu, uz kuru nosakāma piemaksa, reglamentē attiecīgās valsts vai pašvaldības institūcijas kompetentā amatpersona (institūcija).	

14.p.9.d.	Summētā darba laika pārskata perioda noteikšana Amatpersonai (darbiniekam), kam noteikts summētais darba laiks, tā atskaites periods ir četri mēneši, ja normatīvajos aktos vai darba koplīgumā nav noteikts cits atskaites periods.	DKL var paredzēt citu pārskata periodu. Darba likuma 140. pantā ir noteikts, ka DKL var vienoties par pārskata periodu, kas nav garāks par 12 mēnešiem.
14.p.12.d.	Piemaksa par personisko darba ieguldījumu un darba kvalitāti Valsts un pašvaldību institūciju vadītāji nolūkā nodrošināt kompetentāko amatpersonu (darbinieku), izņemot šā likuma 5., 5.1, 6., 6.1 pantā, 6.2 panta pirmās daļas 10. punktā un 13. pantā minētās amatpersonas (darbiniekus) un fiziskā darba veicējus, motivēšanu un ņemot vērā konkrētās amatpersonas (darbinieka) ieguldījumu attiecīgās institūcijas mērķu sasniegšanā var šai amatpersonai (darbiniekam) noteikt piemaksu par personisko darba ieguldījumu un darba kvalitāti. Piemaksas apmērs mēnesī nedrīkst pārsniegt 40 procentus no amatpersonai (darbiniekam) noteiktās mēnešalgas. Piemaksu regulāri pārskata, izvērtējot tās nepieciešamību un pamatojumu, bet ne retāk kā reizi gadā.	DKL iespējams precīzi definēt piemaksas apmēru (nepārsniedzot pantā noteikto maksimālo robežu), pārskatīšanas termiņus un pamatojumu.

Speciālās piemaksas 15.p.	Piemaksa par darbu, kas saistīts ar īpašu risku Uz šī panta pamata izdotie Ministru kabineta noteikumi Nr. 595 "Noteikumi par zemāko mēnešalgu un speciālo piemaksu ārstniecības personām" paredz tiesības iestādes vadītājam apstiprināt attiecīgās iestādes ārstniecības personu mēnešalgu skalu, kā arī piemaksas par īpašu risku piešķiršanas kārtību, piemaksas apmēra noteikšanas kritērijus un konkrētus piemaksas apmērus. Pašvaldības amatpersonai (darbiniekam) speciālās piemaksas par darbu, kas saistīts ar īpašu risku, un par nosacījumiem, kuri saistīti ar amata (darba) specifiku, kā arī to amatpersonu (darbinieku) sarakstu, kurām šādas piemaksas pienākas, un šo piemaksu apmēru nosaka attiecīgās pašvaldības dome. Piemaksu apmērs nedrīkst pārsniegt tiešās pārvaldes iestāžu amatpersonām (darbiniekiem) Ministru kabineta noteikto speciālo piemaksu apmēru. Ministru kabineta Noteikumi Nr. 66 "Par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku darba samaksu un tās noteikšanas kārtību" 29. punkts nosaka, ka Valsts ieņēmumu dienesta amatpersona (darbinieks) saņem piemaksu par dienesta pakāpi un piemaksu par dienesta pienākumu pildīšanu kopā ar dienesta suni – līdz 20 % no amatpersonai noteiktās mēnešalgas. Tāpat noteikumi paredz, ka amatpersona (darbinieks) par dienestu (darbu), kas saistīts ar īpašu risku saņem piemaksu līdz 25 % no viņam noteiktās mēnešalgas. Šo minēto piemaksu	Šīs iestādes vadītājam paredzētās tiesības var realizēt ar DKL starpniecību. Pašvaldības ir tiesīgas noteikt, ka attiecīgos jautājumus detalizētāk var regulēt DKL. DKL var noteikt konkrētu piemaksu apmēru, to noteikšanas kritērijus, piemaksu piešķiršanas kārtību. DKL var noteikt konkrētu piemaksas apmēru un piemaksu piešķiršanas kārtību, piemaksu apmēra noteikšanas kritēriju.
--	--	--

	piešķiršanas kārtību, piemaksu apmēra noteikšanas kritērijus un konkrētus piemaksu apmērus nosaka iestādes vadītājs vai viņa pilnvarota amatpersona. Noteikumu 34. punktā ir noteikts, ka amatpersonai (darbiniekam), kas ieņem amatu kapitālsabiedrībā, kurā valsts vai pašvaldības kapitālsabiedrība ir dalībnieks, uz valsts amatpersonas amatu savienošanas laiku nosaka piemaksu par amata pienākumu pildīšanu kapitālsabiedrībā līdz 10 % no amatpersonai (darbiniekam) noteiktās mēnešalgas. Savukārt 35. punkts paredz, ka valsts tiešās pārvaldes iestādes amatpersonu (darbinieku) un iestādes vadītāju reizi gadā saskaņā ar amatpersonas (darbinieka) darba izpildes novērtējumu, kuru nosaka ikgadējā darba izpildes novērtēšanā, var prēmēt šādā apmērā: 1. līdz 75 % no mēnešalgas, ja novērtējums ir "teicami"; 2. līdz 65 % no mēnešalgas, ja novērtējums ir "ļoti labi"; 3. līdz 55 % no mēnešalgas, ja novērtējums ir "labi". Ministru kabineta Noteikumu Nr. 806 "Par Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm mēnešalgu un speciālo piemaksu noteikšanas kārtību un to apmēru" 5. punktā ir noteikts, ka amatpersonu amatiem atbilstošās mēnešalgas attiecīgajai mēnešalgu grupai noteiktā mēnešalgas diapazona ietvaros nosaka atbilstoši iestādes vadītāja noteiktajiem kritērijiem.	DKL var noteikt konkrētu piemaksas apmēru. DKL var noteikt arodbiedrības lomu darbinieku darba izpildes novērtēšanas procesā. DKL būtu iespējams noteikt mēnešalgas attiecīgā diapazona ietvaros. DKL būtu iespējams noteikt kritērijus piemaksu par nosacījumu apmēra noteikšanai.
--	---	---

	Noteikumu 9.punktā ir noteikts, ka amatpersona saņem šādas speciālās piemaksas: 1) piemaksu par speciālo dienesta pakāpi; 2) piemaksu par nosacījumiem, kas saistīti ar amata (dienesta) specifiku, kuru kritērijus piemaksas apmēra noteikšanai nosaka iestādes vadītājs.	
Prēmijas 16.p.	Prēmiju izmaksai kalendāra gada laikā var izmantot ne vairāk kā desmit procentus no atalgojumam piešķirto līdzekļu apjoma.	DKL var noteikt konkrētu atalgojuma apmēru, kas tiek paredzēts prēmijām.
	Amatpersonai (darbiniekam) saskaņā ar ikgadējo darbības un tās rezultātu novērtējumu reizi gadā var izmaksāt prēmiju, kuras apmērs nedrīkst pārsniegt 75 procentus no mēnešalgas. Valsts tiešās pārvaldes iestādēm prēmijas apmēru un izmaksas kārtību nosaka Ministru kabinets, bet citām valsts vai pašvaldības institūcijām — šo institūciju darbību regulējošos normatīvajos aktos noteiktās amatpersonas (institūcijas).	DKL var noteikt konkrētu atalgojuma apmēru, kas tiek paredzēts prēmijām, kā arī detalizētus prēmēšanas kritērijus un kārtību.
Ievainojuma, sakropļojuma vai citāda veselības bojājuma gadījumā vai nāves gadījumā izmaksājamais pabalsts 19.p.	Attiecībā uz pašvaldības amatpersonām (darbiniekiem) ievainojuma, sakropļojuma vai citāda veselības bojājuma gadījumā vai nāves gadījumā izmaksājamā pabalsta apmērus un piešķiršanas kārtību, kā arī apbedīšanas izdevumu apmēru un segšanas kārtību nosaka attiecīgās pašvaldības dome.	Pašvaldības ir tiesīgas noteikt, ka attiecīgos jautājumus detalizētāk var regulēt DKL

Kompensācija mācību izdevumu segšanai 26.p.	Amatpersonām (darbiniekiem) var kompensēt mācību izdevumus, ja tās pēc institūcijas iniciatīvas vai savstarpējas vienošanās sekmīgi mācās valsts akreditētā augstākās izglītības iestādē vai ārvalsts mācību iestādē, kuras izdotie diplomi tiek atzīti Latvijā, lai iegūtu amata (dienesta) pienākumu izpildei nepieciešamās speciālās zināšanas. Amatpersonām (darbiniekiem) mācību izdevumu segšanai izmaksājamās kompensācijas apmēru nosaka institūcijas vadītājs.	Mācību izdevumu segšanai izmaksājamās kompensācijas apmēru ir tiesības noteikt arī DKL.
	Pašvaldību amatpersonām (darbiniekiem) mācību izdevumu segšanai izmaksājamās kompensācijas apmēru, tās piešķiršanas kārtību, kritērijus, atmaksāšanas nosacījumus un kārtību, kā arī gadījumus, kad šādus izdevumus neatmaksā, nosaka attiecīgās pašvaldības dome.	Pašvaldības ir tiesīgas noteikt, ka attiecīgos jautājumus detalizētāk var regulēt DKL
Kvalifikācijas paaugstināšanas izdevumu segšana 27.p.	Valsts vai pašvaldības institūcija izvērtē amatpersonas (darbinieka) kvalifikācijas paaugstināšanas nepieciešamību un nodrošina tai iespēju paaugstināt kvalifikāciju, kompensējot vai sedzot mācību izdevumus un saglabājot mēnešalgu, uzturdevas kompensāciju un piemaksas.	DKL ir iespējams noteikt kritērijus, pēc kuriem notiek kvalifikācijas paaugstināšanas nepieciešamības izvērtēšana.
	Pašvaldības dome nosaka kārtību, kādā pašvaldības amatpersonu (darbinieku) nosūta paaugstināt kvalifikāciju mācībuursos, un ar pašvaldības amatpersonas (darbinieka) kvalifikācijas paaugstināšanu saistīto izdevumu segšanas un atmaksāšanas nosacījumus un kārtību, kā arī gadījumus, kad pašvaldības amatpersona (darbinieks) neatmaksā ar tās kvalifikācijas paaugstināšanu saistītos izdevumus.	Pašvaldības ir tiesīgas noteikt, ka attiecīgos jautājumus detalizētāk var regulēt DKL.

Mācību izdevumu segšana 28.p.	Valsts institūcija, izvērtējusi dienesta nepieciešamību, var nosūtīt lekšlietu ministrijas sistēmas iestādes vai leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālo dienesta pakāpi vai karavīru uz izglītības iestādi, lai šī amatpersona vai karavīrs iegūtu attiecīgu dienesta pienākumu izpildei nepieciešamo izglītību.	DKL ir iespējams noteikt kritērijus pēc kuriem notiek mācību nepieciešamības izvērtēšana.
Ar pārcelšanos saistīto izdevumu kompensācija 30.p.	Pašvaldību amatpersonām (darbiniekiem) ar pārcelšanos saistītie izdevumi tiek kompensēti attiecīgās pašvaldības domes noteiktajā kārtībā un apmērā.	Pašvaldības ir tiesīgas noteikt, ka attiecīgos jautājumus detalizētāk var regulēt DKL.
Sakaru izdevumu kompensācija 32.p.	Amatpersonai (darbiniekam), kas amata (dienesta, darba) pienākumu izpildei lieto savā īpašumā esošu mobilo tālruni, sakaru izdevumi tiek kompensēti valsts vai pašvaldības institūcijas noteiktajā kārtībā un apmērā.	DKL iespējams paredzēt mobilā tālruņa izdevumu kompensēšanas kārtību un apmēru.
	Pašvaldību amatpersonām (darbiniekiem) sakaru izdevumi amata (darba) pienākumu veikšanai tiek kompensēti attiecīgās pašvaldības domes noteiktajā kārtībā un apmērā.	Pašvaldības ir tiesīgas noteikt, ka attiecīgos jautājumus detalizētāk var regulēt DKL.
Uzturdevas kompensācija 35.p.	Pašvaldības dome var paredzēt uzturdevas kompensāciju pašvaldības policijas darbiniekam, kurš veic likumā "Par policiju" noteiktos pienākumus. Pašvaldības dome nosaka kompensācijas apmēru un izmaksāšanas kārtību.	Pašvaldības ir tiesīgas noteikt, ka attiecīgos jautājumus detalizētāk var regulēt DKL.

Veselības apdrošināšana un apdrošināšana pret nelaimes gadījumiem 37.p.	Valsts vai pašvaldības institūcija var apdrošināt amatpersonu (darbinieku) veselību atbilstoši tai piešķirtajiem finanšu līdzekļiem, bet obligāti apdrošina amatpersonu (darbinieku) veselību vai amatpersonas (darbiniekus) apdrošina pret nelaimes gadījumiem šajā likumā noteiktajos gadījumos, ja šīs amatpersonas (darbinieki), veicot amata (dienesta, darba) pienākumus, ir pakļautas reālam dzīvības vai veselības apdraudējumam (riskam).	DKL var noteikt pienākumu un kārtību veselības apdrošināšanai, kā arī apdrošināšanas prēmijas apmēru (kas nevar pārsniegt normatīvajos aktos par iedzīvotāju ienākuma nodokli noteikto apmēru)
Ikgadējais apmaksātais atvaļinājums 41.p.	Katra ikgadējā atvaļinājuma daļa nedrīkst būt īsāka par vienu kalendāra nedēļu, izņemot gadījumus, kad institūcija vai amatpersona, kas piešķir ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, atļāvusi ikgadējā atvaļinājuma attiecīgo daļu izmantot pa dienām, nepalielinot saskaņā ar likumu apmaksājamo darbdienu skaitu.	DKL var noteikt atvaļinājuma daļas sadalīšanu pa dienām.
Apmaksātais papild-atvaļinājums 42.p.	Amatpersonai (darbiniekam) piešķir Darba likumā noteikto obligāti piešķiramo papildatvaļinājumu. Papildus tam amatpersonai (darbiniekam), izņemot tiesnešus, prokurorus, kā arī šī panta otrajā, trešajā, ceturtajā, piektajā, sestajā, septītajā un astotajā daļā minētās amatpersonas (darbiniekus), var piešķirt apmaksātu papildatvaļinājumu līdz 10 darba dienām pēc pilna ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmantošanas. [...]. Papildatvaļinājuma piešķiršanas kritērijus, tiem atbilstošo papildatvaļinājuma dienu skaitu un papildatvaļinājuma piešķiršanas kārtību nosaka Ministru kabineta Noteikumos Nr. 565 "Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku sociālajām garantijām".	DKL var noteikt arodbiedrības tiesības piedalīties darbinieku novērtēšanas procesā un tādējādi ietekmēt darbiniekam piešķiramo atvaļinājuma apmēru.

	Noteikumu 103. punktā ir noteikts, ka amatpersonai (darbiniekam) ir tiesības uz apmaksātu papildatvaļinājumu atbilstoši amatpersonas (darbinieka) darbības un tās rezultātu novērtējumam iepriekšējā periodā šādā apmērā: 103.1. ja amata (darba) pienākumu izpilde visās jomās pārsniedz amatam izvirzītās prasības – no piecām līdz desmit darbdienām; 103.2. ja amata (darba) pienākumu izpilde atsevišķās jomās pārsniedz amatam izvirzītās prasības – no četrām līdz deviņām darbdienām; 103.3. ja amata (darba) pienākumu izpildes rezultāti atbilst amatam izvirzītajām prasībām – no trim līdz astoņām darbdienām. Papildatvaļinājuma dienu konkrēto sadalījumu atbilstoši novērtējumam attiecīgajā institūcijā, ņemot vērā finanšu resursus un cilvēkresursus, kā arī amatpersonas (darbinieka) darba izpildes intensitāti un atbildības pakāpi nosaka institūcijas vadītājs.	
Apmaksātais papild-atvaļinājums 42.p.	Pašvaldības amatpersonai (darbiniekam) apmaksāta papildatvaļinājuma piešķiršanas kritērijus, tiem atbilstošo papildatvaļinājuma dienu skaitu un papildatvaļinājuma piešķiršanas kārtību nosaka attiecīgās pašvaldības dome.	Pašvaldības ir tiesīgas noteikt, ka attiecīgos jautājumus detalizētāk var regulēt DKL

Mācību atvaļinājums 44.p.	Amatpersonai (darbiniekam), kas, nepārtraucot amata (dienesta, darba) pienākumu pildīšanu, sekmīgi mācās valsts akreditētā izglītības iestādē vai ārvalsts mācību iestādē [..], piešķir mācību atvaļinājumu līdz 20 darba dienām gadā.	DKL var noteikt konkrētu piešķiramo mācību atvaļinājuma darba dienu skaitu.
	Ja amatpersonai (darbiniekam), kas, nepārtraucot amata pienākumu pildīšanu, sekmīgi mācās valsts akreditētā izglītības iestādē vai ārvalsts mācību iestādē, [..], lai iegūtu amata (dienesta, darba) pienākumu izpildei nepieciešamās zināšanas, [..] var piešķirt apmaksātu mācību atvaļinājumu līdz 10 darba dienām mācību gadā semestru pārbaudījumu kārtošanai vai promocijas darba izstrādei.	DKL var noteikt konkrētu piešķiramo mācību atvaļinājuma darba dienu skaitu.
	Ja amatpersonai (darbiniekam), kas, nepārtraucot amata pienākumu pildīšanu, sekmīgi mācās starptautiski atzītos profesionālās sertifikācijasursos,[..] tai var piešķirt apmaksātu mācību atvaļinājumu līdz 10 darba dienām gadā kvalifikācijas līmeņa vai kursa gala pārbaudījumu kārtošanai.	DKL var noteikt konkrētu piešķiramo mācību atvaļinājuma darba dienu skaitu.

2.5. DARBA LIKUMA PIEMĒROŠANA KOPLĪGUMA SATURA NOTEIKŠANĀ

Kaut arī Atlīdzības likums ir prioritārs attiecībā uz atlīdzības regulējuma noteikšanu koplīgumos, Darba likuma regulējums joprojām ir piemērojams. Jāatzīst, ka, Atlīdzības likumam ierobežojot tiesības brīvi regulēt atlīdzības jautājumus, Darba likuma piemērošana ir nepelnīti palikusi novārtā.

Darba likums (DL) joprojām paredz iespēju vienoties par šādiem būtiskiem jautājumiem.

1. Darba koplīguma vispārīgie, spēkā esamības, noslēgšanas, grozīšanas noteikumi:
 - a. noteikt uz kurām personām attiecas darba koplīguma noteikumi un kam tas ir saistošs (DL 20.p.);
 - b. noteikt koplīguma spēkā stāšanās laiku, laiku uz kādu noslēgts darba koplīgums (DL 19.p.);
 - c. noteikt vai pēc darba koplīguma izbeigšanās tā noteikumi, izņemot Darba likuma likuma 17. panta otrās daļas 1. punktā noteikto pienākumu (darba koplīguma spēkā esamības laikā atturēties no pasākumiem, kas vērsti uz vienusēju tā noteikumu grozīšanu), ir spēkā līdz jauna darba koplīguma spēkā stāšanās laikam (DL 19.p.);
 - d. paredzēt iespēju izbeigt darba koplīgumu pirms termiņa, pamatojoties uz vienas puses uzteikumu (DL 19.p.);
 - e. paredzēt iespēju koplīguma spēkā esamības laikā veikt pasākumus, kas vērsti uz vienusēju darba koplīguma noteikumu grozīšanu (DL 17.p.);
 - f. vienoties par darba koplīguma grozīšanas kārtību tā spēkā esamības laikā (DL 23.p.);
2. tiesības noteikt darba samaksas izmaksas laiku, vietu un veidu (DL 40.panta 3.d.);
3. tiesības noteikt darba aizsardzības organizāciju, noteikt darba aizsardzības pasākumus (DL 55.p.):
 - a. noteikt gadījumus, kad darbiniekam, pamatojoties uz attiecīgu darba devēja rīkojumu, ir pienākums nekavējoties veikt veselības pārbaudi (DL 82.p.);
4. tiesības vienoties par darbinieku uzvedības noteikumiem un citiem noteikumiem, kas attiecas uz darba kārtību (DL 55.p.);
5. tiesības noteikt ierobežojumus vai kārtību, kādā darbiniekam ir tiesības veikt blakus darbu (DL 91.p.);

6. tiesības vienoties par strīda starp koplīguma pusēm izšķiršanas kārtību:
 - a. vienoties par jebkura tiesību strīda — gan tāda, kurš jau radies, gan tāda, kurš var rasties starp darba koplīguma pusēm, — nodošanu izšķiršanai šķīrējtiesā (DL 26.p.3.d.);
 - b. noteikt kārtību, kādā tiek izšķirts interešu strīds, ja nav panākta vienošanās izlīgšanas komisijā (DL 27.p.);
7. regulēt darba tiesisko attiecību izbeigšanas jautājumus:
 - a. paredzēt darbiniekam īsāku darba līguma uzteikuma termiņu (DL 100.p.);
 - b. paredzēt darbinieka tiesības atsaukt uzteikumu (DL 100.p.);
 - c. paredzēt garāku darba devēja uzteikuma termiņu (DL 103.p.);
 - d. paredzēt darba devējam tiesības atsaukt uzteikumu (DL 103.p.);
8. noteikt darba un atpūtas laika organizāciju (DL 55.p):
 - a. noteikt kārtību, kādā piešķirami pārtraukumi darbā (DL 145.p.);
 - b. noteikt garāku summētā darba laika pārskata periodu (140.p.);
9. regulēt attiecības ar arodbiedrību.

Jāņem vērā, ka darba koplīgumā var regulēt ne tikai darba devēja un darbinieka tiesiskās attiecības, bet arī attiecības starp darba devēju un arodbiedrību.

Saskaņā ar Arodbiedrību likuma 12. pantu arodbiedrībām, pārstāvēt un aizstāvēt strādājošo darba, ekonomiskās, sociālās un profesionālās intereses, ir tiesības veikt kolektīvas pārrunas, saņemt informāciju un konsultēties ar darba devējiem, darba devēju organizācijām un to apvienībām, slēgt darba koplīgumus (ģenerālvienošanās), pieteikt streikus, kā arī īstenot citas normatīvajos aktos noteiktās tiesības.

Detalizētāk arodbiedrību tiesības ir noteiktas Darba likuma 11. pantā. Proti, arodbiedrībām veicot savus pienākumus, ir šādas tiesības:

- 1) pieprasīt un saņemt no darba devēja informāciju par uzņēmuma pašreizējo ekonomisko un sociālo stāvokli un iespējamām tā izmaiņām, kā arī attiecīgu informāciju par darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja norīkoto darbinieku nodarbināšanu uzņēmumā;

2) laikus saņemt informāciju un konsultēties ar darba devēju, pirms tas pieņem tādus lēmumus, kuri var skart darbinieku intereses, it īpaši lēmumus, kuri var būtiski ietekmēt darba samaksu, darba apstākļus un nodarbinātību uzņēmumā²¹⁰;

3) piedalīties darba samaksas noteikumu, darba vides, darba apstākļu un darba laika organizācijas noteikšanā un uzlabošanā, kā arī darbinieku drošības un veselības aizsardzībā;

4) ieiet uzņēmuma teritorijā, kā arī piekļūt darba vietām;

5) rīkot darbinieku sapulces uzņēmuma teritorijā un telpās;

6) uzraudzīt, kā darba tiesiskajās attiecībās tiek ievēroti normatīvie akti, darba koplīgums un darba kārtības noteikumi.

Arodbiedrību likuma 13. pantā ir noteikts, ka arodbiedrības pilnvarotajai amatpersonai, kura savus pārstāvja pienākumus pilda līdztekus darba līgumā nolīgtajam darbam, ir tiesības šos pienākumus pildīt un arodbiedrības organizētajā apmācībā piedalīties atbilstoši darba koplīguma vai citas darba devēja un arodbiedrības vienošanās noteikumiem darba laikā, taču nepārsniedzot pusi no nolīgtā darba laika. Arodbiedrības pilnvarotajai amatpersonai par laiku, kad tā pilda pārstāvja pienākumus vai piedalās arodbiedrības organizētajā apmācībā, saglabā darba samaksu, ja tai noteikta laika alga, vai vidējo izpeļņu, ja tai noteikta akorda alga. To arodbiedrības pilnvaroto amatpersonu skaitu, uz kurām attiecas šīs garantijas, var noteikt, slēdzot darba koplīgumu vai citu darba devēja un arodbiedrības vienošanos.

Nemot vērā iepriekš aprakstīto, darba devējam, lai nodrošinātu arodbiedrību tiesību pilnvērtīgu īstenošanu, ir tiesības darba koplīgumos vienoties par likumā noteikto tiesību praktisku piemērošanu un īstenošanu – noteikt termiņus, formu kā notiek informācijas izsniegšana arodbiedrībai, kādā veidā un apjomā tiek nodrošinātas arodbiedrības tiesības piekļūt darba vietām, rīkot sapulces, uz kādiem notiekumiem tiek ieturēta arodbiedrības biedra biedru nauda u.c. jautājumi.

²¹⁰ Sal. sk. Atlīdzības likuma 3. panta otro daļu - Valsts vai pašvaldības institūcija, izstrādājot normatīvos aktus un darba koplīgumus, par atlīdzību konsultējas ar amatpersonu (darbinieku) pārstāvjiem atbilstoši darba tiesiskās attiecības, amata tiesiskās attiecības vai dienesta gaitu regulējošiem normatīvajiem aktiem.

3. KĀPĒC PUBLISKAJAM SEKTORAM NEPIECIEŠAMI KOPLĪGUMI

Koplīguma mērķis ir uzlabot darba attiecību kvalitāti. Tas ir neatsverams drošības elements darba attiecībās un efektīvs cilvēkresursu mobilizācijas un motivācijas veids.

Koplīgums kā vienošanās ir kompromiss starp darbinieku vajadzībām un darba devēja iespējām. Darba devēju ieguvums no koplīguma darbības ir darbinieku motivācija uzlabot darba kvalitāti, lojalitātes un produktivitātes pieaugums.²¹¹

Valsts pārvaldes kā potenciālā darba devēja tēla uzlabošana ilgtermiņā var notikt tikai caur sistemātisku personāla politikas attīstību, pielāgojot to kopējai valsts pārvaldes stratēģijai un darba tirgus prasībām.²¹²

Valsts pārvaldi bieži salīdzina ar privāto sektoru un mudina mācīties no tā. Pētījumi²¹³ liecina, ka *top 5* svarīgākie kritēriji, izvēloties darba devēju, ir konkurētspējīgs atalgojums, drošs un stabils darbs, pievilcīga papildu ieguvumu sistēma, apstākļi, ka darbinieki tiek novērtēti, apstākļi, ka par darbiniekiem rūpējas. Šie kritēriji publiskajam sektoram ir jāņem vērā, konkurējot darba tirgū.

TOP 5 svarīgākie kritēriji, izvēloties darba devēju



Dati: Kantar TNS, Darba devēja tēla pētījums 2018

²¹¹ Informatīvais ziņojums par priekšlikumiem risinājumiem koplīgumos ietverto normu piemērošanai pašreizējos ekonomiskajos apstākļos [http://tap.mk.gov.lv/doc/2005/LMZino_291010.2397.rtf], 6.lpp.

²¹² Pētījums par valsts pārvaldes lomu un attīstību nākotnē. Rīga, 2015. Nodibinājums „Baltic Institute of Social Sciences” SIA „O.D.A.” Pieejams: https://www.mk.gov.lv/sites/default/files/editor/petijums_par_valsts_parvaldes_lomu_un_attistibu_na_kotne.pdf

²¹³ Kantar TNS, 2018

Ņemot vērā šos faktorus, valstij būtu nepieciešams vairāk ieklausīties darbinieku pārstāvju viedoklī, un darba apstākļus noteikt ar sociālā dialoga starpniecību, vedot kvalitatīvas koplīgumu pārrunas.

Vienlaikus kvalitatīvu pārrunu rezultāts ir darba koplīgums, kuru ir iespējams noslēgt, ja tam ir atbilstošs tiesiskais regulējums. Bet ar labu tiesisko regulējumu ir par maz - kolektīvo sarunu procesā ir jāievēro labas ticības princips. Labas ticības princips nozīmē, ka gan darba devēji, gan arodbiedrības kolektīvās sarunas ved labā ticībā un pieliek visus spēkus, lai panāktu vienošanos. Turklāt patiesas un konstruktīvas sarunas ir svarīgas, lai izveidotu un uzturētu uzticēšanos starp pusēm.²¹⁴

²¹⁴ Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. 5th ed. Geneva: International Labour Office, 2006. p. 178.

SECINĀJUMI UN IETEIKUMI

- 1) Tiesības slēgt koplīgumu ir cieši saistītas ar arodbiedrību brīvību, jo tieši arodbiedrībām ir piešķirta prioritāra loma koplīguma noslēgšanā. Tāpat tikai arodbiedrībām un to apvienībām ir tiesības slēgt ģenerālvienošanas (koplīgumus nozarē).
- 2) To, cik lielā mērā tiesības uz koplīgumu tiek attiecinātas uz valsts un pašvaldību darbā esošajām personām, valsts ir tiesīga noteikt ar likumu, nodrošinot saprātīgu kompromisu starp vajadzību saglabāt līgumslēdzēju autonomiju un nepieciešamību veikt pasākumus budžeta problēmu atrisināšanai.
- 3) Atlīdzības likums ir uzlicis ļoti striktus rāmjus darba koplīguma saturam, bet nav aizliedzis tā noslēgšanu kā tādu.
 - a. Atlīdzības likuma 3. panta ceturtajā daļā ir noteikti konkrēti ar papildu atlīdzību saistīti pasākumi, kurus valsts vai pašvaldības institūcija tai piešķirto finanšu līdzekļu ietvaros var paredzēt darba koplīgumos.
 - b. Atlīdzības likuma 3. panta piektā daļa paredz īpašus izņēmuma gadījumus, kad konkrētas institūcijas ir tiesīgas nepiemērot Atlīdzības likumu un piešķirt atlīdzību pēc saviem ieskatiem.
 - c. Papildus Atlīdzības likuma 3. panta ceturtajā daļā konkrēti uzskaitītiem ar papildus atlīdzību saistītiem pasākumiem, darba koplīgumos ir iespējams precizēt arī tādus atlīdzības noteikumus, kur Atlīdzības likums ir noteicis to maksimālo apmēru vai atstājis zināmu rīcības brīvību nosakot iespējamo amplitūdu.
 - d. Kaut arī Atlīdzības likums ir prioritārs attiecībā uz atlīdzības regulējuma noteikšanu koplīgumos, Darba likuma regulējums joprojām ir piemērojams.
- 4) Satversmes aizsardzības biroja, militārās izlūkošanas un drošības dienesta un drošības policijas darbiniekiem, kā arī karavīriem ir noteikts aizliegums dibināt arodbiedrības un iestāties tajās, tajā pat laikā būtu nepieciešams vērtēt šī aizlieguma atbilstību Satversmes 108. un 102. pantam.
- 5) Kaut arī Dienesta gaitas likums, Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja likums un Civildienesta likums gramatiski izslēdz no piemērošanas darba tiesiskās attiecības regulējošās normas, kas regulē darbinieku pārstāvības institūtu un darba koplīgumu slēgšanu, tomēr šādas tiesības tiek "atgrieztas" caur Atlīdzības likuma 3. panta otro daļu.

- 6) No Atlīdzības likuma 3. panta izriet, ka valsts vai pašvaldības institūcija neizmaksā un darba koplīgumos neparedz citādu atlīdzību kā tā, kas noteikta Atlīdzības likumā.
- 7) Tiesības uz kolektīvajām sarunām tiek pārkāptas, ja valsts vienpusēji var ierobežot to jautājumu loku, uz kuriem kolektīvās sarunas attiecināmas. Kolektīvo sarunu priekšmets var būt algas, pabalsti, darba laiks, atvaļinājums, personu loks, uz ko attieksies koplīgums, pieejas darba vietām nodrošināšana arodbiedrībām u.c.
- 8) Valsts ar Atlīdzības likuma pieņemšanu ir ierobežojusi iespējas koplīgumā vienoties par ar atlīdzību saistītiem jautājumiem. Ar šādu rīcību valsts, no vienas puses, ir uzņēmusies lielāku kontroli pār atlīdzības noteikšanu, no otras puses, ir mazinājusi darbinieku un arodbiedrību iesaisti un ietekmi nodarbinātības apstākļu uzlabošanā.
- 9) Publiskajā sektorā darba koplīguma noslēgšanas procedūrai ir piemērojami tie paši normatīvie akti, kas privātajā sektorā.
- 10) Valstij būtu nepieciešams vairāk ieklausīties darbinieku pārstāvju viedoklī un darba apstākļus noteikt ar sociālā dialoga starpniecību, vedot kvalitatīvas koplīgumu pārrunas.
- 11) Svarīgs uzdevums būtu veikt pētījumu un noskaidrot, vai Atlīdzības likumā noteiktā atlīdzības sistēma ir pietiekama darbinieku vajadzību apmierināšanai. Ja tiek konstatēts, ka darbinieku prasības paredz lielāku elastību atlīdzības noteikšanā, tad nepieciešams grozīt Atlīdzības likuma 3. panta ceturto daļu, papildinot to ar papildu nosacījumiem, par kuriem būtu iespējams vienoties darba koplīgumā.
- 12) Arodbiedrības uzdevums ir piedalīties ne tikai atlīdzības noteikumu, bet arī darba vides, darba apstākļu un darba laika organizācijas, profesionālo tiesību un interešu noteikšanā un uzlabošanā, kā arī darbinieku drošības un veselības aizsardzībā. Līdz ar to papildus jāstiprina arodbiedrību loma šo jautājumu noteikšanā.

UZ ATLĪDZĪBAS LIKUMA PAMATA IZDOTIE MINISTRU KABINETA
NOTEIKUMI

- Kārtība, kādā jaunsargu instruktoram kompensē mācību izdevumus, un šo izdevumu kompensēšanas un atmaksāšanas nosacījumi
Ministru kabineta 16.10.2018. noteikumi Nr. 632/**LV, 206 (6292), 18.10.2018.**
- Noteikumi par valsts tiešās pārvaldes iestāžu un citu valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu (darbinieku) atlīdzības un personu uzskaites sistēmu
Ministru kabineta 07.11.2017. noteikumi Nr. 662/**LV, 228 (6055), 16.11.2017.**
- Noteikumi par lekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm amatu klasifikāciju
Ministru kabineta 13.12.2016. noteikumi Nr. 810/**LV, 250 (5822), 22.12.2016.**
- Noteikumi par lekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm mēnešalgu un speciālo piemaksu noteikšanas kārtību un to apmēru
Ministru kabineta 13.12.2016. noteikumi Nr. 806/**LV, 246 (5818), 16.12.2016.**
- Kārtība, kādā tiek publicēta informācija par amatpersonu (darbinieku) atlīdzības noteikšanas kritērijiem un darba samaksas apmēru sadalījumā pa amatu grupām
Ministru kabineta 12.04.2016. noteikumi Nr. 225/**LV, 80 (5652), 26.04.2016.**
- Noteikumi par karavīra mēnešalgas un speciālo piemaksu noteikšanas kārtību un to apmēru
Ministru kabineta 26.08.2014. noteikumi Nr. 509/**LV, 169 (5229), 28.08.2014.**
- Kārtība, kādā lekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersona ar speciālo dienesta pakāpi, kura atvaļināta no dienesta sakarā ar noteiktajām prasībām neatbilstošu veselības stāvokli, saņem apmaksātus veselības aprūpes pakalpojumus
Ministru kabineta 11.02.2014. noteikumi Nr. 93/**LV, 37 (5097), 20.02.2014.**
- Noteikumi par papildu atlīdzības noteikšanu amatpersonām (darbiniekiem), kuras ir iesaistītas Latvijas prezidentūras Eiropas Savienības Padomē 2015.gadā sagatavošanā un norisē
Ministru kabineta 13.08.2013. noteikumi Nr. 589/**LV, 168 (4974), 29.08.2013.**

- Noteikumi par aktīvā dienesta karavīru un zemessargu veselības aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojumu saņemšanas nosacījumiem, apmaksājamo pakalpojumu veidiem un izdevumu apmaksas kārtību
Ministru kabineta 06.08.2013. noteikumi Nr. 468/**LV, 153 (4959), 08.08.2013.**
- Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku darba samaksu un tās noteikšanas kārtību
Ministru kabineta 29.01.2013. noteikumi Nr. 66/**LV, 25 (4831), 05.02.2013.**
- Kārtība, kādā diplomāti, diplomātiskā un konsulārā dienesta amatpersonas (darbinieki), specializētie atašeji, sakaru virsnieki, karavīri, tiešās pārvaldes iestādes amatpersonas (darbinieki) un valsts drošības iestādes amatpersonas (darbinieki) tiek norīkoti dienestā (darbā) starptautiskajās organizācijās ārvalstīs, un atlīdzības piešķiršanas kārtība
Ministru kabineta 22.03.2011. noteikumi Nr. 219/**LV, 50 (4448), 30.03.2011.**
- Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs
Ministru kabineta 30.11.2010. noteikumi Nr. 1075/**LV, 193 (4385), 07.12.2010.**
- Noteikumi par karavīru sociālajām garantijām
Ministru kabineta 16.11.2010. noteikumi Nr. 1042/**LV, 185 (4377), 23.11.2010.**
- Kārtība, kādā profesionālā dienesta karavīru nosūta paaugstināt kvalifikāciju mācībuursos un sedz ar kvalifikācijas paaugstināšanu saistītos izdevumus, un šo izdevumu atmaksāšanas kārtība
Ministru kabineta 12.10.2010. noteikumi Nr. 955/**LV, 164 (4356), 15.10.2010.**
- Kārtība, kādā profesionālā dienesta karavīram kompensē mācību izdevumus, un šo izdevumu atmaksāšanas kārtība
Ministru kabineta 12.10.2010. noteikumi Nr. 954/**LV, 164 (4356), 15.10.2010.**
- Kārtība, kādā profesionālā dienesta karavīru nosūta uz izglītības iestādi dienesta pienākumu izpildei nepieciešamās izglītības iegūšanai un sedz mācību izdevumus, kā arī šo izdevumu atmaksāšanas kārtība
Ministru kabineta 12.10.2010. noteikumi Nr. 953/**LV, 164 (4356), 15.10.2010.**
- Noteikumi par ostas valdes locekļu mēnešalgu un speciālo piemaksu
Ministru kabineta 10.08.2010. noteikumi Nr. 741/**LV, 128 (4320), 13.08.2010.**
- Kārtība, kādā izmeklē un uzskaita nelaimes gadījumus, kuros cietuši karavīri dienesta laikā un zemessargi, pildot dienestu Zemessardzē
Ministru kabineta 29.06.2010. noteikumi Nr. 605/**LV, 105 (4297), 06.07.2010.**

- Noteikumi par viesnīcas (naktsmītnes) izdevumu limitiem aktīvā dienesta karavīra ģimenes locekļiem, ja karavīrs tiek ārstēts ārpus Latvijas robežām
Ministru kabineta 29.06.2010. noteikumi Nr. 581/[LV, 105 \(4297\)](#), [06.07.2010.](#)
- Noteikumi par izdevumiem, kas saistīti ar karavīra vai zemessarga apbedīšanu un karavīra kapa pieminekļa uzstādīšanu, un minēto izdevumu apmēru
Ministru kabineta 29.06.2010. noteikumi Nr. 578/[LV, 105 \(4297\)](#), [06.07.2010.](#)
- Noteikumi par pabalstu un kompensāciju apmēriem diplomātiskā un konsulārā dienesta amatpersonām (darbiniekiem), valsts tiešās pārvaldes amatpersonām (darbiniekiem), karavīriem, prokuroriem un sakaru virsniekiem par dienestu ārvalstīs un to izmaksas kārtību
Ministru kabineta 29.06.2010. noteikumi Nr. 602/[LV, 104 \(4296\)](#), [02.07.2010.](#)
- Noteikumi par karavīra un zemessarga uzturdevas kompensācijas apmēru un izmaksāšanas kārtību
Ministru kabineta 29.06.2010. noteikumi Nr. 606/[LV, 104 \(4296\)](#), [02.07.2010.](#)
- Noteikumi par zemāko mēnešalgu un speciālo piemaksu ārstniecības personām
Ministru kabineta 29.06.2010. noteikumi Nr. 595/[LV, 103 \(4295\)](#), [01.07.2010.](#)
- Kārtība, kādā Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersona ar speciālo dienesta pakāpi saņem apmaksātus veselības aprūpes pakalpojumus
Ministru kabineta 21.06.2010. noteikumi Nr. 569/[LV, 101 \(4293\)](#), [29.06.2010.](#)
- Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku sociālajām garantijām
Ministru kabineta 21.06.2010. noteikumi Nr. 565/[LV, 101 \(4293\)](#), [29.06.2010.](#)
- Kārtība, kādā Neatliekamās medicīniskās palīdzības dienesta darbinieki saņem apmaksātu veselības aprūpi
Ministru kabineta 21.06.2010. noteikumi Nr. 563/[LV, 101 \(4293\)](#), [29.06.2010.](#)
- Valsts drošības iestāžu amatpersonu un darbinieku veselības aprūpes izdevumu apmaksas kārtība
Ministru kabineta 21.06.2010. noteikumi Nr. 557/[LV, 101 \(4293\)](#), [29.06.2010.](#)
- Noteikumi par algas pabalsta, kompensācijas ceļa izdevumiem un ar uzturēšanos ārvalstī saistīto izdevumu apmēru un šo izdevumu segšanas kārtību Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādes amatpersonai ar speciālo dienesta pakāpi, kura apsargā Latvijas Republikas diplomātisko vai konsulāro pārstāvniecību
Ministru kabineta 21.06.2010. noteikumi Nr. 545/[LV, 100 \(4292\)](#), [28.06.2010.](#)

- Noteikumi par kārtību, kādā profesionālā dienesta karavīram piešķir kompensāciju dzīvojamās telpas īres izdevumu un komunālo maksājumu segšanai, un kompensācijas apmēru
Ministru kabineta 21.06.2010. noteikumi Nr. 543/**LV, 100 (4292), 28.06.2010.**
- Noteikumi par kārtību, kādā lekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonas ar speciālajām dienesta pakāpēm tiek nosūtītas izglītības iegūšanai, kā arī mācību izdevumu segšanas un atmaksāšanas kārtību
Ministru kabineta 16.03.2010. noteikumi Nr. 257/**LV, 55 (4247), 07.04.2010.**