

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
JURIDISKĀ FAKULTĀTE
CIVILTIESISKO ZINĀTŅU KATEDRA



Maģistra darbs

« Darba koplīguma nozīme darba tiesiskajās attiecībās »

Pilna laika klātienēs
Studente Linda Apele, la16035
Zinātniskais konsultants,
asociētā profesore Annija Kārkliņa

RĪGA 2018

ANOTĀCIJA

Sociālais dialogs un tā rezultātā noslēgtais darba koplīgums, ir aktuāls jautājums gan Latvijā, gan visā Eiropā, par ko liecina liels pētījumu skaits šajā jomā. Nesen – 2017.gadā tika pilnveidots Latvijas Republikas Darba likumā noteiktais regulējums attiecībā uz darba koplīgumiem un, it sevišķi ģenerālvienošanos, līdz ar to tas ir visnotaļ pamatots iemesls, lai veiktu šo grozījumu un darba koplīguma institūta sistemātisko izpēti.

Autore maģistra darba ir izvirzījusi šādu pētījuma mērķi: ar normatīvo tiesību aktu palīdzību noskaidrot priekšnoteikumus darba koplīguma noslēgšanai, identificēt ar to saistītos problēmjautājumus, kā arī atrast atbildes uz tiem, izmantojot aktuālās juridiskās zinātnes atziņas un tiesu prakses materiālus.

Pētījuma rezultātā izdarīti secinājumi par sociālā dialoga attīstības priekšnoteikumiem, ka arī tiek piedāvāti grozījumi Darba likumā. Tāpat darbā ir izpētīta sociālā dialoga būtība un likuma nepilnības, kuras tiek konstatētas, piemērojot darba koplīgumu regulējošās tiesību normas. Vienlaikus autore identificē iespējamus valsts atbalsta mehānismus darba koplīgumu popularizēšanai. Darbā īpaša uzmanība pievērsta sociālās partnerības attīstības nepieciešamībai.

Secinājumu daļā autore izvirza ierosinājumus konstatēto problēmu risināšanai.

Atslēgvārdi: sociālais dialogs, sociālā partnerība, darba koplīgums, ģenerālvienošanas.

ANOTATION

As evidenced by the large number of studies, social dialogue, and its result - collective agreement, is topical issue in Latvia and throughout Europe. Recently, in 2017, labor law provisions of the Republic of Latvia regarding labor collective agreements, and in particular the general agreement, have been refined, what is a sufficient reason for the systemic study of these amendments and labor collective bargaining regulation.

Author has set such aims of master's research: find out preconditions for the conclusion of a collective agreement, identify related issues and find answers to them by means of regulatory enactments, using current judicial practice and doctrine.

The research summarises the conclusions about preconditions of social dialogue development, amendments to the current labor law are suggested. Furthermore, study explore the essence of the social dialogue and the imperfections of the law, which are found out in the law application process. At the same time, the author identifies possible state support mechanisms for the promotion of collective agreements. The main focus of the study is need for social partnership development.

In conclusion, author makes suggestions in order to solve identified problems.

Keywords: social dialogue, social partnership, collective bargaining, general collective agreement.

SATURA RĀDĪTĀJS

APZĪMĒJUMU SARAKSTS.....	5
IEVADS.....	6
1. DARBA KOPLĪGUMA JĒDZIENS UN PAMATPRINCIPI	9
1.1. Vispārīgs ieskats darba koplīgumā.....	9
1.2. Sociālais dialogs darba koplīgumā.....	10
1.3. Sociālais dialogs Eiropas Savienības līmenī.....	11
1.4. Sociālais dialogs nacionālā līmenī.....	13
1.4.1. Trīspusējs sociālais dialogs.....	20
1.4.2. Divpusējs sociālais dialogs.....	25
2 DARBA KOPLĪGUMA REGULĒŠANAS PRINCIPI.....	27
2.1. Starptautiskais un Eiropas Savienības regulējums.....	27
2.2. Nacionālais regulējums.....	33
3.DARBA KOPLĪGUMA NOSLĒGŠANA.....	37
3.1. Darba koplīguma puses.....	37
3.2. Darba koplīguma noslēgšanas process	42
3.3. Darba koplīguma saturs.....	44
3.4. Darba koplīguma spēks.....	50
3.4.1. Darba koplīguma spēks attiecībā pret personām.....	50
3.4.2. Darba koplīguma spēks laikā.....	54
4. DARBA KOPLĪGUMS PRAKTISKĀ DIMENSIJĀ.....	57
4.1. Darba koplīguma un citu tiesību aktu mijiedarbība.....	57
4.2. Darba koplīguma grozīšana un izbeigšana.....	59
4.3. No darba koplīguma izrietošo strīdu risināšana.....	64
KOPSAVILKUMS.....	67
IZMANTOTĀS LITERATŪRAS UN AVOTU SARAKSTS.....	68

APZĪMĒJUMU SARAKSTS

CEC - Eiropas vadītāju un vadošā personāla konfederācija

CEEP - Eiropas sabiedrisko pakalpojumu darba devēju un uzņēmumu centrs

EDLUS - elektroniskās darba laika uzskaites sistēmas

ES - Eiropas Savienība

ETUC - Eiropas Arodbiedrību konfederācija

Koplīgums – darba koplīgums

LBAS - Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība

LDDK - Latvijas Darba devēju konfederācija

MED - Makroekonomiskais dialogs

NSDK - nozaru sociālā dialoga komitejas

NTSP - Nacionālā trīspusējās sadarbības padome

SDK - Starpnozaru sociālā dialoga komiteja

SDO - Starptautiskā darba organizācija

TSS - trīspusēja sociālo lietu sanāksme

UEAPME - Eiropas Amatniecības mazo un vidējo uzņēmumu asociācija

UNICE - Eiropas Industriālo un darba devēju konfederāciju apvienība

IEVADS

Atbilstoši katras valsts vēsturei, sociālajām un kultūras saknēm, pagājušos gadsimtos Rietumeiropas valstis izveidoja un attīstīja savas darba attiecību tradīcijas. Tomēr pēdējo desmit, divdesmit gadu laikā Eiropas Savienībā ir vērojams darba attiecību eiropezācijas process, veidojot sociālās likumdošanas kopumu (*acquis communautaire*).¹ Šī procesa rezultāti ir pamanāmi arī darba tiesībās, piemēram strauji attīstošās sociālās partnerības koncepcija ir plaši izplatīta ekonomiski attīstītajās valstīs, kas mūsdienu apstākļos veido pamatu attiecību regulēšanai starp darba devējiem un darbiniekiem. Tās būtība ir tādas politikas veidošana, kura samazinātu vai pēc iespējas izslēgtu sociālo konfliktu iespējamību. Šādas politikas īstenošanas instruments ir darba koplīgums.²

Autores izvēlētais temats ir “Darba koplīguma nozīme darba tiesiskajās attiecībās”, par ko Nīderlandes tiesību zinātnieks P. Van Heidens norādījis: “Darba līgums ar tajā vairāk vai mazāk savstarpēji noteiktām tiesībām un pienākumiem, pakāpeniski transformējas vēl vairāk atklātajās, brīvās un nemitīgi evolucionējošās juridiskās attiecībās.”³ Kā norādīts mūsdienu zinātniskajā literatūrā, vairākās valstīs darba tiesiskā regulējuma akcents ir novirzīts uz lokālās reglamentācijas pusi, proti kolektīvie līgumi tiek uzskatīti par līdzvērtīgu vai gandrīz līdzvērtīgu darba tiesību avotu, dažās valstīs koplīgumam ir pat prevalējošā loma.⁴ Arī citi autori⁵ norāda, ka patiešām, atskatoties uz pēdējiem piecdesmit gadiem, redzams, ka likumu jaunrades tiesības Eiropā ir uzticētas konstitūcijās noteiktam likumdevējam. Taču, ja par tiesību radītāju atzīst tikai valsti un tās likumdevējorgānu, tad no tiesību matērijas tiek izņemti ārā virkne cilvēkiem sociāli svarīgi noteikumi, piemēram, ģenerālvienošānās vai darba koplīgumi darba tiesiskajās attiecībās. Tātad tiesības nav tikai valsts izdoti likumi, bet arī valsts atzītu subjektu izdoti rīcības noteikumi.⁶

Koplīgumam ir nozīmīga loma, jo ne visus noteikumus, kas paredz darbiniekam labvēlīgākus nosacījumus, ir ērti noteikt katra darbinieka darba līgumā.⁷ Salīdzinot ar t.s.

¹ Autoru kolektīvs. Darba devēji - līdzvērtīgi sociālā dialoga partneri: rokasgrām. darba devējiem un darba devēju organizācijām. Madonas poligrāfists, 2004, 20., 21.lpp.

² Platā K. Darba koplīguma loma darba tiesiskajās attiecībās. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2009, 4.lpp.

³ Van der Heijen P. Post-Industrial Labour law and Industrial relations in the Netherlands. Labour law in the Post-industrial Era. Aldershot, 1994, p.133.

⁴ Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов. Норма, 1997.с. 145.

⁵ Piemēram, asociētais profesors Jānis Neimanis

⁶ Neimanis J. Ievads tiesībās. Rīga, 2004. 21.lpp.

⁷ Platā K. Darba koplīguma loma darba tiesiskajās attiecībās. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2009, 4.lpp.

vecajām Eiropas Savienības (turpmāk – ES) dalībvalstīm, Latvijā joprojām ir maz izplatīta darba koplīgumu slēgšana, kas praktiski nozīmē to, ka darba devēji vairumā gadījumu darbiniekiem nodrošina tikai tās garantijas, kas kā obligātas paredzētas *Darba likumā*.⁸⁹

Līdz ar to, maģistra darba **tēmas aktualitāte** ir pamatojama ar plašu tās pielietojumu ne tikai Latvijā, bet arī citu ES valstu vidū, kā arī to attīstības tendences nepieciešamību mūsdienu sabiedrībā.

Mūsdienu darba tiesību normatīvie akti ir izaicināti ar elastīguma prasību, kas ir mainījusi tradicionālo darba tirgus struktūru un turpina darboties kā spēcīgs pārmaiņu virzītājspēks. Postindustriālās sabiedrībās globalizācijas un starptautiskās konkurences apstākļos darba tirgū juridiskās un institucionālās prasības kļūst arvien augstākas. Vienlaikus paaugstinās nepieciešamība pēc uzņēmumiem, kuri attīstās un ir elastīgi ražošanā un organizācijas procesā. Minētās izmaiņas ietekmē indivīdus nodarbinātības sistēmā un viņu sociālās tiesības.¹⁰ **Maģistra darba mērķis** ir: analizējot Darba likumu un citus normatīvos tiesību aktus, noskaidrot priekšnoteikumus darba koplīguma noslēgšanai, identificēt ar to saistītos problēmjautājumus un sniegt atbildes uz tiem priekšlikumu un secinājumu veidā.

Maģistra darba uzdevumi ir, pirmkārt, pamatojoties uz juridiskās literatūras un tiesu prakses atziņām, izpētīt un apkopot informāciju par darba koplīguma jēdzienu. Otrkārt, analizēt sociālā dialoga ietekmi uz darba tiesiskajām attiecībām un darba koplīguma saturu; kā arī tā un mijiedarbību ar citiem tiesību aktiem. Treškārt, noskaidrot, darba koplīguma noslēgšanas grozīšanas, izbeigšanas juridiskos aspektus.

Darba izstrādes laikā tiks izmantotas dažādas **zinātniskās pētniecības metodes** - salīdzinošā metode, veicot dažādu avotu salīdzināšanu, kas regulē darba koplīguma institūtu Latvijā un citās valstīs, kā arī pretrunīgu viedokļu identificēšanai; analītiskā metode, kas tiek izmantota tiesību doktrīnā atrodamo atziņu, teoriju, tiesību aktu pētniecībā; aprakstošā metode, kas nodrošina izklāsta satura pēctecību un loģisku saskaņotību.¹¹ Izpētot tiesu praksi, tiks noteikts tiesību normu tvērumi - šādu secinājumu pamatā ir deduktīvā metode.

⁸ Darba likums: LV likums. Pieņemts 20.06.2001. [aplūkots 23.05.2017.]

⁹ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārīgās daļas tiesu prakses apkopojuma "Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanu vai grozīšanu" Jurista Vārds, 2005. gads Nr.7, 16.lpp.

¹⁰ Casale G., Perulli A. Towards the single Employment Contract. Comparative reflections. Hart publishing, 2014, p.7.

¹¹ Šulmane D. Tiesību normu efektivitātes problemātika un aktualitāte XX un XXI gadsimta socioloģijā: Promocijas darba kopsavilkums doktora grāda iegūšanai juridiskajā zinātnē, apakšnozare: tiesību teorija un vēsture. Rīga: Latvijas Universitāte, 2012, 7.lpp.

Maģistra darba struktūru veido ievads, četras nodaļas un vairākas apakšnodaļas. Pirmajā nodaļā tiek pētīta darba koplīguma jēdziens un pamatprincipi. Otrā nodaļa veltīta darba koplīguma regulējuma analīzei, kur tiks analizētas Darba likuma, kā arī pārnacionālās tiesību normas. Trešā nodaļa satur darba koplīguma noslēgšanas procesa raksturojumu, un visbeidzot, ceturtā nodaļa sniedz informāciju par darba koplīguma īstenošanu praktiskajā aspektā, proti tiks izpētīta darba koplīguma mijiedarbība ar citiem tiesību aktiem, tā grozīšanas, izbeigšanas problemātiku u.c. aspektiem.

Maģistra darba izstrādes procesā tiek izmantoti Latvijas un ārvalstu¹² autoru darbi un tiesību speciālistu atziņas. Darbā līdztekus normatīvo tiesību aktu analīzei ir plaši izmantoti Latvijas Darba devēju konfederācijas un citu organizāciju sociālā dialoga institūta pētījumi, kā arī tiesu prakse, kas ir saistīta ar darba koplīguma problēmjaudājumiem. Maģistra darba kopsavilkumā tiks sniegti secinājumi un priekšlikumi, kas apkopos darba rezultātus.

¹² Zviedrijas, Dānijas un citu valstu.

1.DARBA KOPLĪGUMA JĒDZIENS UN PAMATPRINCIPI

1.1. Vispārīgs ieskats darba koplīgumā

Atbilstoši Darba likuma 1.pantam Darba tiesiskās attiecības regulē Latvijas Republikas Satversme¹³, Latvijai saistošās starptautisko tiesību normas, Darba likums un citi normatīvie akti, kā arī darba koplīgums un darba kārtības noteikumi. Starp darbiniekiem un darba devējiem darba tiesiskajās attiecībās pastāv divas vienošanās formas – individuālā darba līguma noslēgšana un darba koplīguma noslēgšana. Attīstoties dažādām uzņēmējdarbības formām, daudz būtisku darba tiesisko attiecību starp darbiniekiem un darba devējiem var noteikt darba koplīgumā,¹⁴ kas, savukārt, ir neatsverama drošības sastāvdaļa darba attiecībās, tie nodrošina darba motivāciju un produktivitāti.¹⁵ Kā savulaik ir norādījis profesors V.Sinajskis, šā līguma mērķis ir ne tikai līdzēju interesēs, bet vienotas tautas labums, ar ko tieši izpaužas sabiedriskā ideja.¹⁶

Pēc būtības, koplīgums ir rakstveida vienošanās par noteikumiem, kas regulē darba tiesisko attiecību saturu un papildina augstāka līmeņa normatīvos aktus. Šādu vienošanos slēdz darba devējs, no vienas puses, un attiecīgā uzņēmuma vai nozares arodbiedrība, kas pārstāv uzņēmumā vai nozarē nodarbinātās personas, no otras.¹⁷ Koplīguma noslēgšana nav jauninājums darba tiesībās, šo terminu (“collective bargaining”/ “collective agreement”/ “labour contracts”) pirmo reizi izmantoja Sidnejs un Beatrise Vebi¹⁸ jau XIX gadsimta beigās.¹⁹

Turpmāk šajā sadaļā tiks raksturoti darba koplīguma priekšnoteikums, proti, sociālais dialogs un tā izpausmes formas.

¹³ Latvijas Republikas Satversme. LV likums. Rīga: AFS, 2017.

¹⁴ Dindune R., Platā K., Kasatkina L. Darba likuma komentāri. Rīga: Dienas bizness, 2006, 2.1.1. pkt.

¹⁵ Kalniņa I. Jaunāko Darba likuma grozījumu analīze. Jurista Vārds 2010., Nr.20.

¹⁶ Sinajskis V. Latvijas civiltiesību apskats. Lietu tiesības. Saistību tiesības. Rīga: Latvijas Juristu biedrība, 1996, 163.lpp.

¹⁷ [b.a.] Soli pa solim līdz koplīgumam: efektīvs sociālais dialogs darba devēju un darbinieku vajadzību saskaņošanai uzņēmumā. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2012.

¹⁸ Sidnejs Džeims Vebi (Sidney James Webb) un Marta Beatrise Vebi (Martha Beatrice Webb) - Angļu sociālistiskie ekonomisti (vīrs un sieva), agrie Fabiāna biedrības biedri, kā arī Londonas Ekonomikas un Politikas zinātnes skolas līdzdibinātāji; pionieri sociālajās un ekonomiskajās reformās; izcilie vēsturnieki, kuri būtiski ietekmēja Anglijas sociālās domāšanas un iestāžu attīstību. Sidnejs Vebi palīdzēja reorganizēt Londonas Universitāti par mācību iestāžu kopumu; strādāja Valdībā kā leiboristu partijas biedrs.

¹⁹ Baikovs A. Kolektīvo sarunu tiesiskais mehānisms Latvijā. Sociālo zinātņu žurnāls Nr. 1(2).[b.g.] 10.lpp.

1.2. Sociālais dialogs darba koplīgumā

Darba koplīguma pamatā ir sociālās partnerības ideja, kas pastāv kā līdzeklis pretrunu mazināšanai starp darba devējiem un darbiniekiem. Sociālā partnerība, ir civilizēta savstarpējo attiecību sistēma, kuras pamatā ir dažādu interešu saskaņošana un aizstāvēšana, ka arī faktors, kas, kalpo par pamatu sociālajam dialogam.²⁰ Sociālā dialoga koncepcija pasaules demokrātiskajās valstīs ir pieņemta par vispāratzītu sadarbības veidu, kas dod iespēju saskaņot dažādu sabiedrības slāņu intereses sociālajos un ekonomiskajos jautājumos un garantē sociālo stabilitāti valstī starp darba devēju organizācijām, valsts institūcijām un arodbiedrībām. Sociālā dialoga mērķis ir veicināt demokrātisku sadarbību starp sociālajiem partneriem,²¹ tas nodrošina sociālo stabilitāti un veicina ekonomisko izaugsmi.²²

Sociālais dialogs ir ilgtermiņa sadarbības process, kurā veidojas sociālās un ekonomiskās partnerattiecības - atšķirīgu sociālo grupu attiecības, kuru pamatā ir kopīgs atzinums, ka tās ir savstarpēji atkarīgas un, tāpēc tām ir konstruktīvi jāsadarbojas, mērķtiecīgi mīkstinot pretrunas. Sociālā dialoga attīstībā ir nepieciešama arodbiedrību un darba devēju apvienību pastāvēšana un aktīva sadarbība.²³ Šajā procesā ir jāievēro labas ticības princips, kas nozīmē, ka gan darba devēji, gan arodbiedrības kolektīvās sarunas ved labā ticībā un pieliek visus spēkus, lai panāktu vienošanos. Turklāt, patiesas un konstruktīvās sarunas ir svarīgas, lai izveidotu un uzturētu uzticēšanos starp pusēm.²⁴

Sociālais dialogs ir plaši lietots starptautisks termins, kas ir viena no demokrātiskās valsts uzbūves pazīmēm, kas izpaužas kā darbinieku un darba devēju savstarpējais dialogs interešu saskaņošanai.²⁵ Pēc Starptautiskās darba organizācijas (turpmāk - SDO) definīcijas, sociālais dialogs ietver dažāda veida sarunas, konsultācijas un informācijas apmaiņu par kopējiem ekonomiskās un sociālas politikas jautājumiem starp vai ar pārstāvjiem no valdības,

²⁰ Autoru kolektīvs. Veiksmīgas sadarbības piemēri : rokasgrām. darbiniekiem un darba devējiem, 2004, 10.lpp.

²¹ autores piebilde - sociālā dialoga puses tiek sauktas par sociālajiem partneriem

²² Autoru kolektīvs. Veiksmīgas sadarbības piemēri : rokasgrām. darbiniekiem un darba devējiem, 2004, 10, 13.lpp.

²³ Rūsiņa L., Putņa G. Darba devēji - līdzvērtīgi sociālā dialoga partneri : rokasgrām. darba devējiem un darba devēju organizācijām. Rīga : LR Labklājības ministrija, 2004. 13. lpp.

²⁴ Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of governing Body of the ILO. 5th ed. Geneva: International Labour Office, 2006, p. 178. Skat. Autoru kolektīvs prof. R.Baloža zinātniskā vadībā. Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības, Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011, 543.lpp.

²⁵ Rūsiņa L., Putņa G. Darba devēji - līdzvērtīgi sociālā dialoga partneri : rokasgrām. darba devējiem un darba devēju organizācijām. R, 2004. 16. lpp.

darba devējiem vai darbiniekiem. Sociālais dialogs var būt īstenojams dažādos līmeņos: Eiropas Savienības (turpmāk – ES), nacionālajā, reģionu vai nozares un uzņēmumu līmenī.

1.3. Sociālais dialogs Eiropas Savienības līmenī

Eiropas valstīs ir izstrādājušas īpašu tās sabiedrības un ekonomiskas organizācijas paņēmieni, kas ir kļuvis pazīstams kā "Eiropas sociālais modelis ". Pastāv vispārēja nostāja, ka šis modelis ietver sevī ilgstošu ekonomisku izaugsmi, augstu un pieaugošu dzīves standartu, kvalitatīvu izglītību, visaptverošu labklājību un sociālo aizsardzību, zemu nevienlīdzības un augstu solidaritātes līmeni, un pašreizējā kontekstā svarīgi lomu darba ņēmēju pārstāvjiem un darba devējiem, kā arī dialoga attīstību starp viņiem. Sociālais dialogs tiek uzskatīts par Eiropas sociālā modeļa neatņemamu sastāvdaļu. ES kontekstā sociālais dialogs ietver virkni procesu un pasākumus ES līmeņa organizācijās, kas pārstāv darba devējus un darba ņēmējus, kuros notiek diskusijas un sarunas, kopīga iesaistīšanās ES lēmumu pieņemšanā un politikas veidošanā. Dialogs notiek divos pamatos, veidojas un notiek divos galvenajos līmeņos. Tā forma var būt: divpusēja, iesaistot tikai sociālos partnerus (organizācijas pārstāvē darba devējus un darba ņēmējus); vai trīspusēja, iesaistot abus sociālos partnerus un ES iestādes. Dialoga līmeņi var būt: starpnozaru, kas nozīmē, ka dialogs, kura darbības joma aptver visu ES ekonomiku un darba tirgu visās nozāres; un atsevišķu nozaru, aptverot vienu konkrētu nozari visā ES.²⁶

Eiropas Savienības līmenī sociālie partneri ir Eiropas Industriālo un darba devēju konfederāciju apvienība (turpmāk - UNICE) un Eiropas Arodbiedrību konfederācija (turpmāk - ETUC), kas slēdz Eiropas līmeņa līgumus. Tāpat, par svarīgām organizācijām šajā jomā tiek uzskatītas: Eiropas sabiedrisko pakalpojumu darba devēju un uzņēmumu centrs (CEEP), Eiropas Amatiņiecības mazo un vidējo uzņēmumu asociācija (UEAPME) un Eiropas vadītāju un vadošā personāla konfederācija (CEC).²⁷

²⁶ European Commission. Social Europe guide. Volume 2. Social dialogue. Luxembourg: 2012, p.8

²⁷ UEAPME. Social dialogue and employment in the European Union. An introductory guide. p. 14. Pieejams tiešsaistē [aplūkots 10.03.2018.] <http://www.ueapme.com/business-support%20II/Training%20Tools/Confartigianato/Social%20dialogue/Social%20dialogue.pdf>

Eiropas Savienībā ir tendence terminu “sociālais dialogs” saistīt ar divpusējām attiecībām un nevis ar sociālo partneru aktivitātēm. Trīspusējas konsultācijas un vienošanās ES līmenī bieži definē ka sociālo sadarbību, ar ko apzīmē kontaktus starp sociālajiem partneriem un Eiropas valstu institūcijām, savukārt ar "sociālo partneru konsultāciju", apzīmē konsultatīvo komiteju darbību un oficiālas konsultācijas atbilstoši Līguma par Eiropas Savienības darbību²⁸ 153.pantam.²⁹ Kad Eiropas mēroga darba devēju un darba ņēmēju organizācijas nolemj sākt oficiālu dialoga procesu, Komisija nodrošina sistēmu tā īstenošanai. Šī sistēma ietver starpnozaru sociālā dialoga komiteju, kā arī 43 nozaru³⁰ sociālā dialoga komitejas, kas aptver dažādas ekonomikas nozares.³¹

Eiropas sociālā dialoga forumi notiek priekšsēdētāju, ministru, starpnozaru un nozaru līmenī. Tā, Augstākā līmeņa trīspusēja sociālo lietu sanāksme (TSS) ir galvenais politiskais forums, lai apspriestos ar sociālajiem partneriem. TSS notiek pirms Eiropadomes marta un oktobra sanāksmēm, tajā ir nozīmīga iespēja debatēt par ekonomikas un sociālo politiku, ko pēc tam apspriež valstu un valdību vadītāji. Pastāv arī Makroekonomiskais dialogs (MED), kas ir augsta līmeņa (ministru līmeņa) forums, kurā ar viedokļiem apmainās Padome, Komisija, Eiropas Centrālā banka un sociālie partneri, un tā mērķis ir veicināt ES makroekonomiskās sistēmas izaugsmi un stabilitāti. Starpnozaru sociālā dialoga komiteja (SDK) ir ES divpusējā sociālā dialoga galvenais forums starpnozaru līmenī, savukārt nozaru līmenī notiek nozaru sociālā dialoga komitejas (NSDK), kas nodrošina forumu diskusijām un apspriedēm par nodarbinātības un sociālās politikas priekšlikumiem konkrētās nozarēs.³²

Sociālais dialogs ir daļa no *acquis communautaire*, jo tas izriet no līguma par Eiropas Savienības darbību un tam ir īpaša loma ES lēmumu pieņemšanas procesā. Tādēļ ES

²⁸ Līgums par Eiropas Savienības darbību. Pieņemts 2007.gada 13.decembrī [aplūkots 10.04.2018.]

²⁹ autores piebilde - bijušais Eiropas kopienas līguma 137.pants.

³⁰ Dabas resursu nozares: Lauksaimniecība, Ieguves rūpniecība, Jūras zivsaimniecība.

Ražošanas nozares: Ķīmiskā rūpniecība, Celtniecība, Elektroenerģija, Pārtikas un dzērienu ražošanas nozare, Apavi, Mēbeles, Gāze, Metālrūpniecība, Papīra rūpniecība, Kuģubūve, Tērauds, Cukurs, Ādu mīcēšana un apstrāde, Tekstilizstrādājumi un apģērbs, Kokapstrāde.

Pakalpojumu nozares: Audiovizuālā nozare, Banku nozare, Ēdināšana, Centrālās pārvaldes iestādes, Civilā aviācija, Tirdzniecība, Izglītība, Poligrāfijas nozare, Viesnīcu, restorānu un sabiedriskās ēdināšanas nozare, Slimnīcas, Rūpnieciskā tīrīšana, Iekšzemes ūdensceļi, Apdrošināšana, Tiešā izpildījuma nozare, Vietējās un reģionālās pašvaldības, Jūras transports, Individuālie pakalpojumi, Ostas, Pasta pakalpojumi, Privātie drošības pakalpojumi, Profesionālais futbols, Dzelzceļa nozare, Autotransports, Telekomunikācijas, Aģentūru piedāvāts pagaidu darbs. (skat. Eiropas Komisija. Jauns Sākums sociālajam dialogam. Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2016, 11.lpp.)

³¹ Eiropas Komisija. Jauns Sākums sociālajam dialogam. Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2016, 5.lpp.

³² turpat.

dalībvalstīm ir jābūt izveidotām sociālā dialoga struktūrām un darbībām, kā arī jāpastāv sociālajiem partneriem, kuri var efektīvi piedalīties dialogā ES līmenī. Tiem jāņem vērā arī sociālais dialogs, iekļaujot *acquis* savas valsts normatīvajos aktos,³³ kā noteikumi tiks izklāstīti nākamajā apakšnodaļā.

1.4. Sociālais dialogs nacionālā līmenī

Nacionālajā līmenī sociālajam dialogam ir raksturīgi dažādi veidi, proti, nošķir trīspusējo un divpusējo sociālo dialogu. Jāatzīmē, ka sociālais dialogs un sociālā partnerība Latvijā sākusi veidoties samērā nesen. Tie attīstījās kā viedokļu apmaiņa starp sociālajiem partneriem un valsti kā starpnieku. Pašlaik Latvijas sabiedrībā sociālo partneru mijiedarbība notiek galvenokārt sociālā dialoga posmā. Vairāki gadījumi norāda, ka salīdzinoši bieži notiek viedokļu apmaiņa un savu (konkrēto pušu) problēmu konstatēšana, bet trūkst konkrētas, visām pusēm pieņemamas vienošanās un tām atbilstoša rīcība.³⁴ Sociālās partnerības veidošanas pieredze Latvijā ir saistīta ar Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (turpmāk – LBAS) un Latvijas Darba devēju konfederācija (turpmāk – LDDK) attīstību un darbību, starp kurām notiek divpusējas konsultācijas. Tās nostiprināja 1996.gadā noslēgtā ģenerālvienošanās par sociālās partnerības principiem, kas nosaka darba koplīgumu un vienošanos slēgšanas un šajā procesā radušos domstarpību izskatīšanas kārtību visos līmeņos – uzņēmumu, nozares, valsts. Veidojoties konstruktīvām sociālā dialoga tradīcijām Latvijā, tiek ievēroti galvenie pamatprincipi - atklātība un visu pušu iesaistīšana.³⁵ Sociālo partneru attiecības īsteno uz pušu paritātes principa pamatiem, kas nozīmē, ka sociālā dialoga partneri tiek vērtēti līdzvērtīgi.

Pēdējo gadu desmitu laikā ir redzamas negatīvās izmaiņas triatrisma³⁶ un bipatrisma³⁷. Eiropas pētījumā³⁸ minēts, ka izmaiņas, kas radušās kopš 20. gadsimta 90. gadu beigām, un jo īpaši krīzes negatīvās sekas attiecībā uz triatrismu un bipatrismu dažās valstīs parāda, ka - varbūt pat šodien vairāk nekā pirms 10 gadiem - ir būtiskas atšķirības starp galvenajiem

³³ European Commission. Social Europe guide. Volume 2. Social dialogue. Luxembourg: 2012, p.11.

³⁴ Latvijas Darba devēju konfederācija. Sociālā partnerība Latvijas reģionos: piemēri, analīze, attīstība. Rīga, 2010, 10.lpp.

³⁵ Rūsiņa L., Putņa G. Darba devēji - līdzvērtīgi sociālā dialoga partneri : rokasgrām. darba devējiem un darba devēju organizācijām. Rīga : LR Labklājības ministrija, 2004. 6. lpp.

³⁶ Autores piebilde - trīspusējs sociālais dialogs

³⁷ Autores piebilde - divpusējs sociālais dialogs

³⁸ Eurofound: Collective bargaining in Europe in the 21 st century. Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015, p.5

industriālo attiecību modeļiem ES. No vienas puses, tripatrisms, sociālā partnerība un koncentrēšanās ir cieši saistīta ar Ziemeļvalstu un Rietumu kontinentālajiem modeļiem; no otras puses, Centrāleiropas, Austrumeiropas un Dienvideiropu raksturo daudz trauklāka un nestabila prakse, kas lielā mērā ir atkarīga no politiskiem cikliem, pārmaiņām un gribas. Šīs un līdzīgas situācijas dažādās kolektīvo darba attiecību sfērās parāda, ka ekonomiskā krīze un tā ietekme uz darba attiecībām un darba apstākļiem joprojām maina Eiropas darba pasauli.³⁹ Arī citos avotos norādīts, ka sociālais dialogs tiek veidots valsts institucionālā, politiskā, ekonomiskā un sociālā vidē.⁴⁰ Līdz ar to, autore secina, ka ekonomiskie radītāji ir vitāls indikators koplīguma institūta turpmākai attīstībai.

Tiesību zinātnieki⁴¹ norāda, ka ir nepieciešama tādu instrumentu ieviešana darba tiesību jomu regulējošos aktos, kas iedvesmo sociālos partnerus kolektīvi sarunāties un īstenot sociālo dialogu, lai aizstātu valsts regulatoru pieņemtos tiesību aktus ar autonomiem juridiskiem un politiskiem aktiem. Piekrītot šim, joprojām pastāv jautājums par uzticēšanos sociālajam dialogam. Kā arī paliek atvērts jautājums, kādi sociālo partneru veidi var pārstāvēt darba attiecību dalībnieku intereses Eiropā nākotnē. Tāpat ir neskaidri pārējie jautājumi: vai tradicionālajām arodbiedrībām joprojām ir vieta; vai uzņēmējdarbības organizācijas, kas ir starp akcionāriem, konkurentiem, klientiem un personāla prasībām, spēj tikt galā ar to daudzdimensiju uzdevumiem. Darba attiecības mainās no tradicionālajām uz jaunām nodarbinātības formām, un standarta kolektīvās darba attiecības nevar atspoguļot šīs kardinālās pārmaiņas.⁴² Ievērojot šo, autore atzīmē, ka šobrīd sociālais dialogs nav attīstījies tādā līmenī, lai varētu no tā atteikties mazas efektivitātes vai neuzticības dēļ.

Sociālās partnerības koncepcija ir plaši izplatīta ekonomiski attīstītajās valstīs. Mūsdienu apstākļos tā ir pamats attiecību regulējumam starp darba devēju apvienību un arodbiedrībām. Tās būtība ir politikas īstenošanā, kas samazinās vai izslēgs sociālo konfliktu rašanos starp sociāliem partneriem. Sociālā partnerība ir cieši saistīta ar jēdzienu “sociālā autonomija”, ar ko apzīmē darba devēju apvienību un arodbiedrību spēju pastāvīgi, bez valsts iejaukšanās risināt virkni problēmu. Sociālās autonomijas joma sevī ietver: darbinieku līdzdalību ražošanā, arodbiedrību, darba devēju apvienību aktīvu piedalīšanos darba tiesību un

³⁹ Davulis T. Labour law reforms in Eastern and Western Europe. Brussels, Belgium: P.I.E. Peter Lang, 2017, p. 149.

⁴⁰ European Commission. Social Europe guide. Volume 2. Social dialogue. Luxembourg: 2012, p.79.

⁴¹ Tomas Davulis - Viļņas universitātes profesors.

⁴² Davulis T. Labour law reforms in Eastern and Western Europe. Brussels, Belgium: P.I.E. Peter Lang, 2017, p. 156.

sociālās apdrošināšanas jomā administratīvajās un tiesu iestādēs; kā arī darba tiesisko attiecību noregulējumu ar darba koplīgumu palīdzību un darba strīdu risināšanu. Proti, tādā veidā valsts nodod daļu no savām funkcijām darba devēju apvienībām un arodbiedrībām. Valsts atbalsts šajā jomā var izpausties kā koplīguma institūta atzīšana un juridiskā spēka piešķiršana koplīgumos ietvertajām normām. Šādā attiecību modelī valsts loma tiek saglabāta tikai minimālo tiesību normu izstrādes līmenī darba tiesību jomā, kā arī esošo normu ievērošanas kontroles īstenošanā. Sociālo partneru sociālās autonomijas robežas tiek noteiktas pamatojoties uz regulējuma kopējo mērķi, kā arī tā priekšmetu; sociālā partnerība jāīsteno tādā veidā, lai nenodarītu kaitējumu kopējam labumam. Tas nozīmē, ka nepieciešams pieturēties pie tādas politikas īstenošanas vadlīnijām, kuras piemērojot, cīņa par strādājošo tiesībām tiktu izmantota kā galējais līdzeklis, jo pēc regulējuma priekšmeta, sociālā autonomija tiek vērsta uz darba apstākļu un darba samaksas noteikšanu, pārējie jautājumi ir valsts kompetencē.⁴³

Arī Latvijas tiesību zinātnes vidē tiek izteikti viedokļi par to, ka darba devēja un darbinieku savstarpējo tiesību un pienākumu kopuma regulējumā lielākai lomai vajadzētu būt darba koplīgumam,⁴⁴ minētajā kontekstā LBAS Priekšsēdētāja vietniece dr. iur. Irēna Liepiņa, ir izteikusi viedokli, ka sociālā dialoga stiprināšana dos iespēju tuvināt Latvijas iedzīvotāju dzīves kvalitāti Eiropas Savienības vidējam līmenim darba samaksas un apstākļu jautājumos, kā arī ierobežot nedrošās nodarbinātības formas.⁴⁵ Darba autore piekrīt iepriekš izteiktajiem viedokļiem par sociālo partneru sociālās autonomijas attīstību, jo, autoresprāt, Latvijas darba tiesību nozarei ir jātiecas uz modeli, kas izplatīts vecākajās Eiropas valstīs, proti, jāveicina sociālais dialogs, lai pakāpeniski normatīvo tiesību aktu normas kļūtu tikai par sociālo partneru rīcības brīvības robežu. Šāda tendence veicinās sociālo partneru patstāvīgumu, kā arī paaugstinās atbildības sajūtu un aktivitāti par viņus skarošo tiesību jomu. Šajā sakarā, tiesību literatūrā ir pausts viedoklis, ka tradicionālas darba tiesības nevar pilnā apjomā būt atsaucīgas pret notiekošām izmaiņām sabiedrībā un ekonomikā, kas savukārt ir šķērslis darba tiesisko attiecību dalībnieku interešu realizācijā.⁴⁶ Šis viedoklis nevar būt atstāts bez ievērības, jo likumprojektu izstrāde un pieņemšana var aizņemt ievērojamu laiku, pastāvot jau esošām sabiedrības vajadzībām, pārlika vilcināšanās var sekmēt likuma robu rašanos, ko var novērst

⁴³ Френкель Э.Б. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование. Москва: Юристъ, 2002, 55 стр.

⁴⁴ Darba tiesības. Jurista Vārds, 2017., Nr. 46 (1000), 117.lpp.

⁴⁵ Darba tiesības. Jurista Vārds, 2017., Nr. 46 (1000), 115.lpp.

⁴⁶ Лушников А.М., Лушникова М.В. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития, Москва: 2015, 36 стр.

mīkstinot esošo normatīvo tiesību aktu regulējumu. Zinātniskajā literatūrā tiesību aktu liberalizāciju dēvē par deregulāciju (krievu val. “дерегулирование»), kas nozīmē privātautonomijas apjoma palielināšanu; stingru un neefektīvu darba tiesību normu atcelšanu, pārnesot darba tiesisko attiecību regulēšanu uz koplīguma, lokāla/individuāla līguma līmeni, bet ar konkrētu centralizētu un imperatīvu darba standartu nostiprināšanu. Regulējuma akcentu pārņemšana uz līgumtiesību līmeni var objektīvi izraisīt darba tiesību garantiju pazemināšanos. Līdz ar to, deregulācija nedrīkst sekmēt atgriešanos pie tīriem tirgus mehānismiem, jo tas nozīmēs darba tiesību normu aizvietošanu ar civiltiesību normām un, līdz ar to, pilnīgu darbinieka stabilitātes zudumu. Deregulācija ir vairāku pasaules valstu kopēja tendence, kas ir vērsta uz ekonomikas atdzīvināšanu un tās konkurentsphējas saglabāšanu. Tajā pašā laikā, liberalizējot atsevišķus jautājumus, nepieciešams ieviest stingrāku regulējumu tādās tiesību sfērās kā: diskriminācijas aizliegums darba tiesībās, fizisko personu darba reglamentācija, kuri veic darbu bīstamos ražošanas apstākļos, darbinieka personas datu aizsardzība u.c.⁴⁷ Deregulācija tiek panākta veicot reformas, kas vērstas uz darba tirgus efektivitātes nodrošināšanu, piemēram, valsts monopola atcelšana nodarbinātības dienestiem, kā arī personāla atlases jautājumus; privāto maksas nodarbinātības dienestu legalizācija; arodbiedrību tiesiskā stāvokļa pārskats; atteikšanās no pārmērīgās atsevišķu darba tiesību institūtu reglamentācijas; elastīgu un netipisku darba tiesisko attiecību leģitīmācija; piešķirt sociālo partneru pusēm brīvību kolektīvo un individuālo darba līgumu noslēgšanā, grozīšanā un izbeigšanā.⁴⁸

Attīstoties sociālajam dialogam, ļoti svarīgs ir valsts atbalsts, jo progress ir iespējams tikai gadījumos, kad sociālie partneri ir ieinteresēti. Viens no koplīgumu veicinošiem apstākļiem ir atbilstošās vides veidošana, kas ir atkarīga galvenokārt no valsts nostājas šajā jautājumā. 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. Tomēr, lai kādi būtu šie pasākumi, ar kuriem valsts veicina koplīgumu slēgšanu, kolektīvajām sarunām ir jāpaliek brīvām un brīvprātīgām. Kolektīvu sarunu veicināšanai nedrīkst izmantot

⁴⁷ Yamakawa R., Araki T. Deregulation and labour Law in the search if a Labour concept for the 21st century, Bulletin of Comparative Labour Relations Nr.38, 2010, p.10

⁴⁸ Лушников А.М., Лушникова М.В. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития, Москва: 2015, 37 стр.

piespiedu līdzekļus.⁴⁹ Vēl 20. gadsimtā tiesību zinātnieki ir norādījuši, ka tiesiskajai sistēmai, galvenokārt, ir jāatzīst sociālā dialoga pušu eksistence un darbības likumība, proti, ir jābūt iespējai faktiski radīt kolektīvā dialoga attiecības. Neskatoties uz šo, joprojām var būt nepieciešams sniegt palīdzību sociālā dialoga procesā, piemēram, nodrošināt tiesības uz informācijas izpaušanu vai arī var noteikt pienākumu veikt sarunas, līdzīgi kā tas notiek Amerikas Savienotajās Valstīs un Zviedrijā. Kopumā palīdzība faktiskajam sarunu procesam ir mazāk svarīga, ja sākotnēji tiek noteikta sarunu norise un pušu aizsardzība no ārējās iejaukšanās. Sociālā dialoga veicināšana var būt vērsta arī uz sarunu rezultātiem, pastāvot nepieciešamiem priekšnoteikumiem, piešķirot koplīgumam aizsardzību un labvēlīgāko tiesisko režīmu.⁵⁰ Jāatzīst, ka arī mūsdienās šis atziņas joprojām ir aktuālas, jo šobrīd sociālā dialoga partneru interese slēgt darba koplīgumu un/vai ģenerālvienošanos ir būtiski atkarīga no tā, ko valsts ir spējīga piedāvāt, līdz ar to, pamatots ir apgalvojums, ka koplīguma noslēgšanas procesā, valsts atbalsts ir viens no galvenajiem virzītājspēkiem. Šo apstiprina saistībā ar topošo ģenerālvienošanos būvniecības nozarē aktuālajā periodikā norādītais, ka: “ģenerālvienošanās tālākais liktenis ir valdības rokās: no tās gatavības risināt divus būtiskus turpmākos jautājumus – virsstundu apmaksas kārtību un motivācijas programmu – ir atkarīga ģenerālvienošanās noslēgšana.”⁵¹ Arī citi šīs nozares speciālisti norāda, ka lai iecerētais īstenotos, uzņēmumiem kā darba devējiem ir jāsaprot, vai arī valsts no savas puses ir gatava, tēlaini izsakoties, panākt prefī. Tāpat Latvijas Būvuzņēmēju partnerības vadītāja B.Fromane skaidro: „Esam lūguši Ministru prezidentu un atbildīgās ministrijas izvērtēt iespēju izveidot īpašu motivācijas programmu tiem uzņēmumiem, kuri piedalīsies ģenerālvienošanās noslēgšanā. Motivācijas instrumenti varētu būt saistīti, piemēram, ar iedzīvotāju ienākuma nodokļa atvieglojumiem par darbinieku ēdināšanas, ceļa un veselības apdrošināšanas izdevumiem.”. Īpašas uzmanības vērts ir arī tas apstāklis, ka darba devējus šajā jautājumā atbalsta arī darbinieku pārstāvji, piemēram, LBAS priekšsēdētājs E. Baldzēns norāda, ka būtu svarīgi, lai tās sociālās garantijas, ko strādājošais saņemtu, piemēram, transporta izdevumu uz darbu un no tā kompensēšana noteiktas summas ietvaros, netiktu papildus apliktas ar

⁴⁹ Autoru kolektīvs prof. R.Baloža zinātniskā vadībā. Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības, Kovaļevskas A. komentāri pie 108.panta. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011, 541-542.lpp.

⁵⁰ Schmidt F., Neal A.C. Collective agreements and collective bargaining. Chapter 12. Tubingen and Martinus Nijhoff publishers, 1984, p. 107,108.

⁵¹ Buda A. Kā pieveikt ēnu ekonomiku. Būvniecība Latvijā, Ilgtspējas izaicinājumi, Būvniecības nozares pārskats 2017, 12.lpp. Pieejams tiešsaistē [aplūkots 05.03.2018.] <http://www.latvijasbuvnieki.lv/research/buvniecibas-nozares-parskats-2017/>

darbaspēka nodokļiem.⁵² No minētiem viedokļiem ir skaidri redzams, ka bez valsts atbalsta sociālā dialoga pusēm rodas grūtības vienoties par koplīguma nosacījumiem, kuriem ir jābūt labvēlīgākiem nekā Darba likuma noteiktam.

Pētījuma gaitā, analizējot dažādus viedokļus, kā arī būvniecības jomas ģenerālvienošanas projektu, autore izdala šādus, iespējamus valsts atbalsta mehānismus, kas veicinātu darba koplīgumu noslēgšanu valstī kopumā:

1)Grozījumi Darba likumā. Saistībā ar iepriekš minētās ģenerālvienošanos noslēgšanu ir radies jautājums par mazāku piemaksu par virsstundu darbu, par ko tiks sniegts komentārs maģistra nodaļā par nacionālā regulējuma raksturojumu.

2)Nodokļu un nodevu atvieglojumi. Ģenerālvienošanas noslēgšanas gaitā ir plānojami grozījumi likumā “par Iedzīvotāju ienākuma nodokli”, paredzot, ka no maksātāja ienākumiem, par kuriem maksā algas nodokli izslēdz darba devēja apmaksātos darbinieka izdevumus par izglītību, gadījumā, ja amatam ir izvirzītas prasības attiecībā uz izglītību: 2000 EUR apmērā profesionālai augstākai izglītībai un 500 EUR apmērā profesionālai vidējai izglītībai; minētie atvieglojumi paredzēti arī transporta izdevumiem 400 EUR apmērā; veselības apdrošināšanai 700 EUR.⁵³ Autoresprāt, minētie atvieglojumi, it īpaši transporta izdevumiem, paaugstinātu darba devēju ieinteresētību koplīguma noslēgšanā, tomēr nodokļu jomā jāmēģina atrast vairākas atvieglojuma iespējas, kas aptvertu plašāku darba devēju loku, arī tos, kuriem nav aktuāli atvieglojumi izglītības izmaksu segšanai, bet, kādā citā jautājumā, piemēram atvieglojumi uzņēmuma ienākuma nodokļa likumā. Šobrīd minētajā likumā ir ietverta norma⁵⁴, kas paredz ka no nodokļa maksātāja ienākumiem, par kuriem maksā algas nodokli, izslēdz darba devēja apmaksātos darba koplīgumā noteiktos darbinieka ēdināšanas izdevumus, ja netiek pārsniegti 480 eiro gadā, kas autoresprāt ir mazs solis darba devēju atbalstam un darbinieku darba apstākļu uzlabošanā.

Pievēršoties nodevu jautājumam, arī no valsts puses ir redzams, ka ir iespējams veikt korekcijas nodevas regulējošos likumos, tā Ekonomikas ministrijas Būvniecības politikas departamenta direktore O. Geitus-Eitvina atzīmē, ka Ekonomikas ministrija ir izstrādājusi

⁵² Buda A. Kā pieveikt ēnu ekonomiku. Būvniecība Latvijā, Ilgtspējas izaicinājumi, Būvniecības nozares pārskats 2017, 11.-13.lpp. Pieejams tiešsaistē [aplūkots 05.03.2018.] <http://www.latvijasbuvnieki.lv/research/buvniecibas-nozares-parskats-2017/>

⁵³ Ekonomikas Ministrija. Vispārējās ģenerālvienošanas noslēgšanas būvniecībā. Tautsaimniecības padomes 23.02.2018. sēdes prezentācija. Nav publicēta.

⁵⁴ Par Iedzīvotāju ienākuma nodokli: LV likums. Pieņemts 11.05.1993. [aplūkots 05.03.2018.]. Skat 8.panta piecpadsmto daļu.

priekšlikumu, kas jau ir apstiprināts Ministru kabinetā – ka tiem būvkomersantiem, kas slēdz ģenerālvienošanos, ikgadējā nodeva⁵⁵ tiek samazināta par 50 %.⁵⁶ Minētais vērtējums pozitīvi, jo sekmēs būvuzņēmēju aktīvāku līdzdalību ģenerālvienošanās noslēgšanā, it īpaši vidējiem un lieliem būvkomersantiem.

3) Priekšrocība dalībai publiskajos iepirkumos. Šobrīd, Publisko iepirkumu likuma⁵⁷ 19.pants paredz zaļā publisko iepirkuma procedūru, saskaņā ar kuru tā ir sistemātiska vides (arī sociālo) nosacījumu integrēšana visās ar preču vai pakalpojumu iepirkumu saistītās darbībās, sākot no vajadzību noskaidrošanas, atbilstošu specifikāciju izstrādes un novērtējuma procedūrām līdz pat sasniegto rezultātu monitoringam.⁵⁸ Zaļā iepirkuma galvenā pazīme ir koncentrēšanās uz produkta vai pakalpojuma ekoloģisko raksturlielumu galveno jomu, kā arī centieni saglabāt minimālas administratīvās izmaksas uzņēmumiem.⁵⁹ Autore ierosina, līdzīgi kā zaļā iepirkuma gadījumā, paredzēt, ka spēkā esošā koplīguma esamība publiskā iepirkuma pretendenta ir vērtējama kā priekšrocība publiskā iepirkuma procedūrās. Tomēr jāatceras, ka tā būtība ir saimnieciski izlietot sabiedrības līdzekļus godīgos iepirkumos. Nav pieļaujamas situācijas, kas var radīt pamatotas šaubas par pasūtītāja izrādītu nepelnītu labvēlību kādam tirgus dalībniekam jeb – citiem vārdiem sakot – favorītismu.⁶⁰

4) Palīdzība jauno tehnoloģiju ieviešanai ražošanā, kas veicina godīgās konkurences uzturēšanu. Tā, piemēram, elektroniskās darba laika uzskaites sistēmas (turpmāk – EDLUS) ieviešana būvniecības nozarē ir uzskatāma kā pilotprojekts – metode, kā ierobežot neuzrādītās

⁵⁵ Būvkomersantu reģistrācijas noteikumi. Ministru kabineta 25.02.2014., noteikumi Nr. 116 (27.3 punkts: “*par ikgadējās informācijas iekļaušanu reģistrā, ja būvkomersanta neto apgrozījums iepriekšējā kalendāra gadā bijis:*

27.3.1. no 0 līdz 50 000 euro – 100 euro;

27.3.2. no 50 001 līdz 500 000 euro – 500 euro;

27.3.3. no 500 001 līdz 1 000 000 euro – 1000 euro;

27.3.4. no 1 000 001 līdz 5 000 000 euro – 2000 euro;

27.3.5. no 5 000 001 līdz 10 000 000 euro – 3000 euro;

27.3.6. vairāk par 10 000 000 euro – 5000 euro.”

⁵⁶ Turpat, 27.¹ punkts: “*Būvkomersanti, kuri noslēguši darba koplīgumu nozarē Darba likumā noteiktajā kārtībā, pēc koplīguma spēkā stāšanās maksā šo noteikumu 27.3. apakšpunktā minēto valsts nodevu 50 procentu apmērā.*”;

Skat. Buda A. Kā pieveikt ēnu ekonomiku. Būvniecība Latvijā, Ilgtspējas izaicinājumi, Būvniecības nozares pārskats 2017, 11.-13.lpp. Pieejams tiešsaistē [aplūkots 05.03.2018.]

<http://www.latvijasbuvnieki.lv/research/buvniecibas-nozares-parskats-2017/>

⁵⁷ Publisko iepirkumu likums. LV likums. Pieņemts 15.12.2016. [aplūkots 19.03.2018.]

⁵⁸ Osis L. Kas ir zaļais iepirkums, kā to izprast un veikt. Pieejams tiešsaistē [aplūkots 19.03.2018.]

<http://www.lvportals.lv/visi/skaidrojumi/222957-kas-ir-zalais-iepirkums-ka-to-izprast-un-veikt/>

⁵⁹ Eiropas Savienība. Zaļais iepirkums. Rokasgrāmata par zaļo iepirkumu trešais izdevums. Luksemburga:

Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2016, 16.lpp. Pieejams tiešsaistē [aplūkots 19.03.2018.]

http://ec.europa.eu/environment/gpp/pdf/handbook_lv.pdf

⁶⁰ Geks J. Favorītisms publiskajos iepirkumos. Jurista Vārds, 2017, Nr. 16

darba stundas, t.i., izmaksu “aploksnēs” un neuzrādītos vai neregistrētos darbiniekus. Pēc EDLUS īstenošanas būs iespējams izvērtēt šīs sistēmas efektivitāti un lietderību, lai lemtu par EDLUS ieviešanu citās nozarēs, kurās ir ievērojams ēnu ekonomikas īpatsvars elektroniskā darba laika uzskaitē, kas šobrīd ir ieviesta atsevišķu kategoriju būvobjektos bet no 2019.gada 1. janvāra kļūs par obligātu noteikumu vairākām būvobjektu skaitam,⁶¹ kā arī apakšuzņēmējiem. Galvenais mērķis, ieviešot elektronisko darba laika uzskaiti būvniecībā, ir veikt nodarbināto personu faktisko stundu uzskaiti darbavietā, elektroniski identificēt personas, kuras apmeklējušas būvlaukumus, kā arī EDLUS datus izmantot nodokļu administrēšanā, darba tiesisko attiecību reglamentējošo normatīvo aktu ievērošanas uzraudzībā un kontrolē, būvdarbu valsts kontrolē, būvniecības politikas veidošanā, būvniecības nozares vispārīgās pārraudzības īstenošanā, oficiālās statistikas nodrošināšanā. Šādu un līdzīgu tehnoloģiju ieviešana noteikti rada papildus izmaksas darba devējam, līdz ar to, valsts atbalsts šajā jautājumā ir vitāls, it īpaši, uzņēmumiem ar nelielu apgrozījumu (mazi un vidēji uzņēmumi), jo papildus izmaksas var slikti atspoguļoties uz to maksātspēju un konkurētspēju.

Turpmāk maģistra darba nodaļās tiks raksturot trīspusējs un divpusējs sociālais dialogs

1.4.1. Trīspusējs sociālais dialogs

Trīspusējā sociālajā dialogā piedalās darba devēji, arodbiedrības un valsts, kas tiek uzskatīts par demokrātiskās valsts uzbūves iezīmi. Sociālā dialoga platforma valstiskā līmenī, kurā tiek īstenots trīspusējais sociālais dialogs, Latvijas Republikā ir Nacionālā trīspusējās sadarbības padome (turpmāk – NTSP). Tā ir nacionālā līmeņa trīspusējā sociālā dialoga galvenā institūcija, kurā kā sociālie partneri uz paritātes principa darbojas valdības, LDDK un LBAS deleģētie pārstāvji.

NTSP struktūras pamatā ir deviņas NTSP apakšpadomes: Budžeta un nodokļu politikas trīspusējās sadarbības apakšpadome, Darba lietu trīspusējā sadarbības apakšpadome, Sociālās drošības apakšpadome, Profesionālās izglītības un nodarbinātības trīspusējās sadarbības apakšpadome, Veselības aprūpes nozares apakšpadome, Transporta un sakaru nozares

⁶¹ [b.a.] Valsts ieņēmumu dienesta informatīvs materiāls. Par elektroniskās darba laika uzskaites sistēmas ieviešanu būvlaukumos. Pieejams tiešsaistē [aplūkots 16.03.2018]
https://www.vid.gov.lv/sites/default/files/informacija_par_edlus_buvniekiem.pdf

trīspusējās sadarbības apakšpadome, Vides aizsardzības lietu trīspusējās sadarbības apakšpadome, Reģionālās attīstības trīspusējās sadarbības apakšpadome, Sabiedriskās drošības apakšpadome⁶², kuru ietvaros tiek izskatīti dažādi sociālie jautājumi, lai vienotos par visām iesaistītajām pusēm atbilstošāko lēmumu. NTSP veido vienāds sociālo partneru – valsts, darba devēju un darba ņēmēju – izvirzīto pārstāvju skaits. Katrs sociālais partneris izvirza deviņus pārstāvjus, tostarp katra sociālā partnera vadītāju un tā vietnieku. Valdības puses pārstāvjus NTSP izvirza ar Ministru kabineta rīkojumu, savukārt LDDK un LBAS pārstāvjus – ar šo sabiedrisko organizāciju attiecīgo lēmējinstītūciju lēmumiem⁶³. No valdības puses NTSP piedalās Ministru prezidents, Labklājības ministrs, Ekonomikas ministrs, Finanšu ministrs, Veselības ministrs, Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrs, Izglītības un zinātnes ministrijas valsts sekretārs, Tieslietu ministrijas valsts sekretārs.

Saskaņā ar NTSP nolikuma⁶⁴ 2.punktu, padomes galvenais uzdevums ir nodrošināt un veicināt valdības, darba devēju un darbinieku organizāciju (arodbiedrību) sadarbību nacionālajā līmenī ar mērķi nodrošināt saskaņotu, visai sabiedrībai un valsts interesēm atbilstošu sociālekonomiskās attīstības problēmu risināšanu, izstrādājot un ieviešot stratēģiju, programmas un normatīvos tiesību aktus sociālajos un ekonomiskajos jautājumos, kas garantētu sociālo stabilitāti un labklājības līmeņa paaugstināšanu valstī, un paaugstinātu sociālo partneru līdzatbildību par pieņemtajiem lēmumiem un to izpildi. NTSP mērķis ir veicināt sociālo partneru sadarbību nacionālajā līmenī un nodrošināt saskaņotu, visai sabiedrībai un valsts interesēm atbilstošu sociālekonomiskās attīstības jautājumu risināšanu, kas garantētu sociālo stabilitāti, labklājības līmeņa un tautsaimniecības izaugsmi valstī.

Trīspusējā sociālā dialoga rezultāts ir koplīguma noslēgšana nozares vai teritorijas līmenī, kas ir plašāks par divpusējo koplīgumu, un tas būs saistošs attiecīgās nozares vai teritorijas darba devējiem un darbiniekiem. Pastāv iespēja, ka jau noslēgts koplīgums būs saistošs gan uzņēmumam, gan tā darbiniekiem, proti, Darba likumā paredzētā ģenerālvienošanās institūta gadījumā.

Ģenerālvienošanās ir kolektīvās vienošanās forma un to slēdz reģionu, nozares vai valsts līmenī. Atšķirībā no "parasta" koplīguma, ģenerālvienošanās slēdz viens vai vairāki darba devēji (piemēram, darba devēju organizācija vai apvienība) ar darbinieku arodbiedrību

⁶² Nacionālā trīspusējās sadarbības padome. Aplūkots tiešsaistē [03.06.2018] <https://www.mk.gov.lv/lv/content/nacionala-trispusejas-sadarbibas-padomen>

⁶³ Alksnis A. "Sociālā dialoga tiesiskais regulējums Latvijas un starptautiskajos normatīvajos aktos". Latvijas darba devēju konfederācija, 2013, 7.lpp.

⁶⁴ Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes nolikums. Pieņemts 30.10.1998. [aplūkots 20.10.2017.]

(arī arodbiedrību apvienību). Ģenerālvienošānās regulē darba tiesiskās attiecības "augstākā" līmenī, proti, nevis tikai vienā uzņēmumā, bet veselā nozarē vai teritorijā. Atbilstoši Darba likumam, ja darba devēji, kas, noslēguši ģenerālvienošānos: nozarē nodarbina vairāk nekā 50% no visiem nozares darbiniekiem vai viņu preču / pakalpojumu apgrozījuma apjoms ir vairāk nekā 50% no nozares kopējā, tad noslēgtā ģenerālvienošānās attieksies uz visiem attiecīgās nozares uzņēmumiem un to darbiniekiem, neņemot vērā, ka visi nozares uzņēmumi un to darbinieki nav piedalījušies attiecīgās ģenerālvienošānās noslēgšanā. Ģenerālvienošānās ir juridiski spēcīgs instruments, lai konkrēta nozare pati, papildinot normatīvo aktu normas, noregulētu darba tiesiskās attiecības ar darbiniekiem.

Tātad reģionu vai nozares līmenī sociālais dialogs notiek starp arodbiedrību un darba devēju vai to organizācijām, savukārt uzņēmumu līmenī dialogs tiek realizēts starp darba devēju un to asociāciju, kā arī vietējo arodbiedrību un darbinieku pārstāvjiem.⁶⁵

Kopumā kā rāda Skandināvijas un Ziemeļvalstu pieredze ģenerālvienošānās noslēgšana būtiski uzlabo nozares konkurētspēju, ierobežo ēnu ekonomiku, dod lielu ieguldījumu apgrozījumā un attiecīgi arī nodokļu ieņēmumu pieaugumā. Nozares ģenerālvienošānās parakstīšana un stāšanās spēkā dod ievērojamu ieguvumu nodokļu ieņēmumos valsts budžetā un kompensēs būvkomersantu nodevas samazinājumu.⁶⁶ Autoresprāt, nepieciešams attīstīt darba koplīguma institūtu, it īpaši ģenerālvienošānos, ar mērķi panākt to, ka vairāku nozaru skaitā būtu savs, lokāls regulējums. Proti, ģenerālvienošānās noslēgšanas virzībai jābūt koncentrētai uz to, lai pēc iespējas vairāku nozaru skaits bija pārklāts ar savu individuālo regulējumu, šādā veidā atkāpjoties no stingrās reglamentācijas koplīgumu jomā un pārejot pie nedaudz saudzējošāka regulējuma. Rezultātā ar likumu tiks noteikta sociālā dialoga partneru rīcības brīvība, nevis doti konkrētie norādījumi, kas sekmēs koplīguma institūta straujāku attīstību, jo tas varēs ātri atbildēt uz tūlītēju nepieciešamību izmaiņām un ekonomiskam progresam.

⁶⁵ Autoru kolektīvs. Veiksmīgas sadarbības piemēri : rokasgrām. darbiniekiem un darba devējiem, 2004, 7.lpp.

⁶⁶ Ministru kabineta noteikumu projekta „Grozījumi Ministru kabineta 2014.gada 25.februāra noteikumos Nr.116 „Būvkomersantu reģistrācijas noteikumi”” sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija). Pieejams tiešsaistē <http://tap.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40425369> [aplūkots 05.03.2018]

Šobrīd Latvijā ir spēkā tikai viena ģenerālvienošana⁶⁷, kas noslēgta dzelzceļa nozarē starp Latvijas Dzelzceļa nozares darba devēju organizāciju un Latvijas Dzelzceļnieku arodbiedrību, pašlaik notiek trīspusējais sociālais dialogs par ģenerālvienošanos noslēgšanu būvniecības jomā. Jāatzīmē, ka sociālo dialogu veicina Darba likumā ietvertie grozījumi, kuri atvieglo ģenerālvienošanos noslēgšanas procesu, šo grozījumu izklāsts tiks sniegts maģistra darba turpmākajās nodaļās. Atzīmējams arī tas, ka 2017.gada 10.jūlijā spēkā stājās grozījumi Būvniecības likumā⁶⁸, kas cita starpā papildināja deleģējumu Ministru kabinetam noteikt atvieglojumus būvkomersantu nodevas maksāšanai. Ievērojot šo, tika pieņemti Ministru kabineta noteikumu “Būvkomersantu reģistrācijas noteikumi”⁶⁹ grozījumu projekts, kas paredz, ka tiem būvkomersantiem, kuri būs parakstījuši nozares darba koplīgumu Darba likumā noteiktajā kārtībā, pēc līguma stāšanās spēkā, ikgadējā valsts nodeva būs jāmaksā 50% procentu apmērā no noteiktā. Kā norādīts projekta anotācijā, atvieglojuma mērķis ir veicināt pašas nozares aktīvu iesaistīšanos nozares pilnveidošanā un turpmākā attīstībā, paredzot būtisku nodarbināto sociālās aizsardzības līmeņa paaugstināšanu.⁷⁰ Turklāt, ir norādīts, ka šāda atbrīvojuma ieviešana sekmēs būvkomersantu aktīvāku iesaistīšanos nozares pilnveidošanas procesā, vienojoties par būvniecības uzņēmējdarbības vides sakārtošanas jautājumiem.

Kā norādīts pētījumos, augstākais ēnu ekonomikas apjoms Latvijā ir tieši būvniecības nozarē⁷¹ un ģenerālvienošanos noslēgšana par minimālajām algām būvniecības nozarē ir iecerēts kā viens no risinājumiem ēnu ekonomikas mazināšanai būvniecībā.⁷² Šobrīd pēc Valsts ieņēmumu dienesta datiem 2016.gada vienpadsmit mēnešos 48,1% no vispārējā

⁶⁷ Dzelzceļa nozares ģenerālvienošana. Pieejams tiešsaistē [aplūkots 05.03.2018.] <https://www.vestnesis.lv/ta/id/227227>; 2014. gada 14. maija. Vienošana Nr. 1 Par grozījumiem 2011. gada 9. marta Dzelzceļa nozares Ģenerālvienošana Pieejams tiešsaistē [aplūkots 05.03.2018.] <https://www.vestnesis.lv/op/2015/88.DA1>; 2015. gada 6. janvāra. Vienošana Nr. 2 Par grozījumiem 2011. gada 9. marta Dzelzceļa nozares Ģenerālvienošana Pieejams tiešsaistē [aplūkots 05.03.2018.] <https://www.vestnesis.lv/op/2015/88.DA2>

⁶⁸ Būvniecības likums. LV likums. Pieņemts 09.07.2013. [aplūkots 19.03.2018.]

⁶⁹ 2014.gada 25.februāra Ministru kabineta noteikumi Nr.116 “Būvkomersantu reģistrācijas noteikumi”. Pieejams tiešsaistē [aplūkots 05.03.2018.] <https://likumi.lv/doc.php?id=264822>

⁷⁰ Ministru kabineta noteikumu projekta „Grozījumi Ministru kabineta 2014.gada 25.februāra noteikumos Nr.116 „Būvkomersantu reģistrācijas noteikumi”” sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija). Pieejams tiešsaistē <http://tap.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40425369>[aplūkots 05.03.2018.]

⁷¹ Sauka A. Ēnu ekonomiku ietekmējošo faktoru analīze latvijas būvniecības nozarē. Uzņēmēju un ekspertu viedoklis. BASE, 2016, 3.lpp. Pieejams tiešsaistē [aplūkots 05.03.2018.] <http://www.latvijasbuvnieki.lv/research/enu-ekonomiku-ietekmejoso-faktoru-analize-latvijas-buvniecibas-nozare/>

⁷² Pēc ģenerālvienošanos parakstīšanas būvniekiem uz pusi tiks samazināta ikgadējā nodeva.11.05.2017. Pieejams tiešsaistē [aplūkots 05.03.2018.] <https://www.em.gov.lv/lv/jaunumi/14814-pec-generalvienosanas-parakstisanas-buvniekiem-uz-pusi-tiks-samazinata-ikgadēja-nodeva>

nodokļu maksāšanas režīmā strādājošiem būvniecības nozares darba devējiem darba ņēmējiem ir aprēķinājuši ienākumus, kas ir mazāki par valstī noteikto minimālo darba algu, savukārt 16,2% no minētajiem darba devējiem darba ņēmējiem ir aprēķinājuši ienākumus 0 euro [...]. Savukārt 25,6% no būvniecības nozarē nodarbinātajiem [...] bruto darba ienākumi ir valstī noteiktās minimālās darba algas apmērā vai mazāks [...]. Pēc Centrālās statistikas pārvaldes datiem būvniecībā nodarbināto skaits ir par aptuveni 20 % lielāks, nekā liecina Valsts ieņēmumu dienesta dati [...], tā kā dati iegūti darbaspēka apsekojuma rezultātā, tādēļ pamatoti uzskatāms, ka tie tuvāk atspoguļo patieso nodarbinātību.⁷³ Arī Valsts iestāžu darba plānā ēnu ekonomikas ierobežošanai 2016. – 2020.gadam,⁷⁴ norādīts, ka nepieciešams ieviest pasākumus, kas vērsti uz minimālā atalgojuma līmeņa noteikšanu būvniecības nozarē, izmantojot ģenerālvienošanos vai ieviešot references atalgojuma līmeņus ar normatīvā regulējuma palīdzību. Potenciāli sadarbība starp darba devējiem un darba ņēmēju sekmēs nozares sakārtošanu, nosakot vienādus "spēles nosacījumus" visiem attiecīgajā nozarē strādājošajiem uzņēmumiem. Noslēdzot ģenerālvienošanos par minimālā atalgojuma līmeņa ieviešanu profesiju grupās un, iespējams, arī profesiju kategorijās, mērķis ir ieviest nozarē vienotu atalgojuma sistēmu, veicināt konkurenci un samazināt dempinga un nepamatoti lētu piedāvājumu riskus, it īpaši publiskajos iepirkumos.

Ievērojot to, ka ģenerālvienošanās noslēgšana ir laikietilpīgs un sarežģīts process, kā arī nozares specifikas un Darba likumā nostiprināto nosacījumu ģenerālvienošanās obligātai piemērošanai visā nozarē dēļ, tiek apsvērta iespēja ieviest references algas nozarē ar normatīvā regulējuma palīdzību, kas būtu obligāti attiecināmas uz katru būvniecības profesijā strādājošo.⁷⁵ Iepriekš minētais atspēko autores priekšlikumu dot sociālajiem partneriem rīcības brīvību.

⁷³ Informatīvais ziņojums "Par vienotās elektroniskās darba laika uzskaites datubāzes turētāju" Pieejams tiešsaistē [aplūkots 05.03.2018.] tap.mk.gov.lv/doc/2017_08/FMZin_17082017_VEDLUDB.1726.docx

⁷⁴ Valsts iestāžu darba plānā ēnu ekonomikas ierobežošanai 2016. – 2020.gadam. Pieejams tiešsaistē [aplūkots 05.03.2018.] http://www.vdi.gov.lv/files/eeip_2016_2020_16062016.pdf

⁷⁵ Pēc ģenerālvienošanās parakstīšanas būvniekiem uz pusi tiks samazināta ikgadējā nodeva.11.05.2017. Pieejams tiešsaistē [aplūkots 05.03.2018.] <https://www.em.gov.lv/lv/jaunumi/14814-pec-generalvienosanas-parakstisanas-buvniekiem-uz-pusi-tiks-samazinata-ikgadeja-nodeva>

1.4.2. Divpusējs sociālais dialogs

Jebkura līmeņa sociālā dialoga rezultātā veidojas darba koplīgumi, kas ir viena no tiesiskajām formām, ar kuras palīdzību darba devējs var iesaistīt darbiniekus uzņēmuma saimnieciskās un sociālās dzīves jautājumu risināšanā, tādējādi paaugstinot darbinieku ieinteresētību darba efektivitātes celšanā, kā arī regulēt darba kārtību uzņēmumā.

Divpusējā sociālā dialoga rezultāts ir darba koplīgums, kā esamība pozitīvi ietekmē darba vidi uzņēmumā. Darba koplīgums ir viens no darba tiesību avotiem, tomēr tas neaizvieto individuālo darba līgumu ar darba devēju, kura noteikumi nedrīkst pretēji normatīvajiem aktiem pasliktināt darbinieku tiesisko stāvokli.⁷⁶ Tā mērķis – konkretizēt atsevišķās Darba likuma normas, ja tās nav konkretizētas darba līgumā, kā arī paredzēt darbiniekiem labākus darba un sociālās aizsardzības atvieglojumus papildus Darba likumā noteiktajiem. No iepriekš minētā var secināt, ka Darba koplīgums ir lokāls normatīvais akts, kas ir sociālā dialoga rezultāts, kura saturā var ietvert dažādu informāciju, kas svarīga darba tiesiskajās attiecībās un kas atspoguļo abu pušu ieinteresētību un līdzatbildību uzņēmuma attīstībai.⁷⁷

Kolektīvo līgumu priekšrocība, salīdzinot ar normatīvajiem aktiem, ir tāda, ka tie piedāvā pusēm, kuras tieši iesaistītas ražošanas procesā, iespēju pašām regulēt savstarpējās attiecības. To var uzskatīt par ieguvumu, jo sociālajiem partneriem- vai tas būtu uzņēmuma, nozares vai reģionālais līmenis - parasti ir pieejama pilnīgāka informācija un, līdz ar to, tie ir izdevīgākā pozīcijā, lai panāktu funkcionālu vienošanos, nekā gadījumos, kad centrālā valdība pieņem unificētus lēmumus.⁷⁸ Jāatzīmē, ka šāds ir Zviedrijas darba tiesisko attiecību regulēšanas pamats, pušu vienošanās ir galvenais šī modeļa princips, kas tiek īstenots, neiesaistot citas instances, turklāt, koplīguma punkti ir grozāmi un par tiem ir iespējams diskutēt. Zviedrijas darba tiesību un darba attiecību sistēma balstās uz pašregulējumu, sociālo partneru sadarbību un autonomo koplīgumu slēgšanu. Arodbiedrību savienībās ir iesaistīti aptuveni 70-75% darbinieku⁷⁹, un darba koplīguma līmenis valstī ir aptuveni 90%. Darba algu un citus noteikumus un nosacījumus parasti nosaka koplīgumi, kas savukārt ir saistīts ar spēcīgiem mehānismiem un labi izstrādātu informācijas un apspriešanās un koplēmuma

⁷⁶ Autoru kolektīvs. Darba devēja rokasgrāmata. Rīga: Latvijas Darba devēju konfederācija, 2010, 102.lpp.

⁷⁷ turpat.

⁷⁸ Autoru kolektīvs. Veiksmīgas sadarbības piemēri: rokasgrām. darbiniekiem un darba devējiem, 2004, 12.lpp.

⁷⁹ Collins E.C. The employment law review. Second edition. London: 2011., p.571.

regulēšanu. Labi attīstītā Zviedrijas sociālā nodrošinājuma tiesību sistēma tiek raksturota no universālisma un individuālisma puses, kurā katrai personai pašai ir jāpilda apdrošināšanas nosacījumi, un ģimenes locekļi nevar iegūt tiesības no strādājošās personas. Uz visām personām attiecas pamata aizsardzība, bet darbs un noteikumi, kas balstās uz ienākumu nomaiņu, veido vēl vienu svarīgu sistēmas daļu.⁸⁰ Problēmu rašanās gadījumā, domstarpības tiek risinātas starp arodbiedrību un darba devēju. Līdzīga kolektīvā līguma sistēma darbojas arī citās Skandināvijas valstīs – Dānijā, Norvēģijā, Somijā un Islandē. Skandināvijas valstu regulējums un pozīcija šajā jautājumā var kalpot par piemēru salīdzinošu jaunām Eiropas valstīm, veidojot savu regulēšanas modeli.

⁸⁰ Ronnmar M. Labour law, Fundamental rights and social Europe. Swedish studies in European law. Volume 4, Oxford and Portland, Oregon, 2011, p. 2.

2. DARBA KOPLĪGUMA NORMATĪVAIS REGULĒJUMS

Jāatzīmē, ka sociālā dialoga jēdziens nav tieši un viennozīmīgi definēts ne Latvijas ne starptautiskajos normatīvajos aktos, ne arī politikas plānošanas dokumentos,⁸¹ savukārt darba koplīguma institūts ir plaši reglamentēts gan starptautiskajā, gan Eiropas Savienības, gan nacionālā līmenī.

2.1. Starptautiskais un Eiropas Savienības regulējums

Sociālās partnerības jēdziens arvien vairāk tiek iekļauts mūsdienu Eiropas koncepcijā. Sociālā partnerība ir dažādu interešu koncentrēšanās, it īpaši ekonomiskās un sociālās plānošanas nolūkos. Sociālā partnerība kļuva par pamatu veiksmīgai ES darbībai un sabiedrības demokrātijas stiprināšanai.⁸²

Sociālo dialogu SDO starptautisko tiesību izpratnē apzīmē visu veidu pārrunas, konsultācijas vai vienkārši informācijas apmaiņu starp vai ar valdību, darba devēju un darbinieku pārstāvjiem viņu kopīgi interesējošos jautājumos par ekonomisko un sociālo politiku. Starpnozaru sociālais dialogs attiecas uz visām tautsaimniecības nozarēm un darba tirgu kopumā.⁸³

Tiesības slēgt koplīgumu ir paredzētas Starptautiskā Pakta par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām 23.pantā, kā arī SDO konvencijās⁸⁴: 1948. gada konvencijā Nr. 87 „Par asociāciju brīvību un tiesību aizsardzību, apvienojoties organizācijās”; 1949. gada konvencijā Nr. 98 „Par tiesībām uz apvienošanās organizācijās un kolektīvo līgumu slēgšanu”; 1978. gada konvencijā Nr. 151 „Par darba attiecībām (valsts dienests)”; 1981. gada konvencijā Nr. 154 „Par kolektīvo pārrunu atbalstīšanu”.⁸⁵

⁸¹ Alksnis A. “Sociālā dialoga tiesiskais regulējums Latvijas un starptautiskajos normatīvajos aktos”. Latvijas darba devēju konfederācija, 2013, 7.lpp.

⁸² Davulis T. Labour law reforms in Eastern and Western Europe. Brussels, Belgium : P.I.E. Peter Lang, 2017, p. 151.

⁸³ Alksnis A. “Sociālā dialoga tiesiskais regulējums Latvijas un starptautiskajos normatīvajos aktos”. Latvijas darba devēju konfederācija, 2013, 7.lpp.

⁸⁴ Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības. Pārstrādāts un papildināts izdevums. Apgāds Zvaigzne ABC, 2017, 227.lpp.

⁸⁵ Polis F. Ievads Eiropas Savienības darba tiesībās. Rīga: Rīgas Starptautiskā ekonomikas un biznesa administrācijas augstskola, 2004, 49.lpp.

Atbilstoši konvencijas Nr. 98 4. pantam, vajadzības gadījumā jāveic valsts apstākļiem atbilstoši pasākumi, 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. SDO norobežo kolektīvās sarunas un konsultācijas. Salīdzinot ar konsultācijām, kolektīvo sarunu tematika, SDO izpratnē, ir daudz šaurāka, jo tās aprobežojas ar darba nosacījumu regulēšanas jautājumiem, noslēdzot koplīgumus. Savukārt konsultāciju tematika ietver jautājumus, kam ir kopējas intereses gan darba devējiem, gan darbiniekiem. Tai skaitā var būt kopīga analītiska darba jautājumi, lai pieņemtu kompromisa lēmumus, iesniegtu valsts institūcijām savas rekomendācijas, viedokļus u.c. Pēc SDO ekspertu domām daudzās valstīs vairākas svarīgas jomas, ko šobrīd tradicionāli apskata tikai konsultācijās, ir kļuvušas par priekšmetu trīspusējās generālās vienošanās sociāli – ekonomiskās politikas svarīgos jautājumos.⁸⁶

Konsultēšanās gaitā apskata jautājumus, kas ir vienlīdz svarīgi darbiniekiem un darba devējiem, var aptvert kopīgu analītisku darbu abas puses apmierinoša risinājuma atrašanai, viedokļu un rekomendāciju sniegšanai valsts institūcijām, palīdzības sniegšanai darbinieku un darba devēju organizācijām normatīvo tiesību aktu izstrādē un piemērošanā jautājumos, kuri skar to intereses. Turpretī kolektīvās sarunas parasti aprobežojas ar nodarbinātības nosacījumu noteikšanu un pušu attiecībām. Tai pašā laikā, pēc SDO Ekspertu Komitejas domām, perspektīvā kolektīvām sarunām ir jāaptver visi jautājumi. Bet valsts institūciju vienpusējā kārtā veiktie pasākumi jautājumu ierobežošanai, kas izskatāmi kolektīvās sarunās, neatbilst apvienošanās brīvības principiem. Ņemot vērā iepriekš teikto, nebūs par skaļu teikts, ka kolektīvās sarunas var apskatīt kā attīstītas demokrātijas stūrakmeni. Ne par velti kolektīvās sarunas ir britu darba tiesību sistēmas centrālais institūts.⁸⁷

Detalizētāk tiesības uz koplīguma noslēgšanu tiek izklāstītas konvencijā Nr. 154., kuras saturs atklāj konvencijas piemērošanas jomu, nosakot, ka tas attiecas uz visām ekonomiskās darbības nozarēm. Minētajā dokumentā kolektīvās sarunas tiek definētas kā visas sarunas, kas tiek vestas starp darba devēju, darba devēju grupu vai vienu vai vairākām darba devēju organizācijām, no vienas puses, un vienu vai vairākām darbinieku organizācijām – no otras ar mērķi noteikt darba un nodarbinātības nosacījumus un/vai noregulēt darba devēju un

⁸⁶ Baikovs A. Kolektīvo sarunu tiesiskais mehānisms Latvijā. Sociālo zinātņu žurnāls Nr. 1(2). 17.lpp. Pieejams tiešsaistē [file:///dc-lfs-01/fldredirect\\$/N500-062/Downloads/1770-2415-1-PB.pdf](file:///dc-lfs-01/fldredirect$/N500-062/Downloads/1770-2415-1-PB.pdf) [aplūkots 20.04.2017.]

⁸⁷ turpat, 19.lpp.

darbinieku attiecības; un/vai noregulēt darba devēju un viņu organizāciju un darbinieku organizācijas vai organizāciju attiecības. Konvencijas Nr. 154 noteikumi pieļauj, ka puses var vienoties, cik lielā mērā termins “koplīgums” ir paplašināms attiecīgā valstī, tā arī nosaka, ka valstij ir jāveicina koplīgumu noslēgšana savā teritorijā, un to, ka darba koplīgumu slēgšanai ir jābūt iespējamai visiem darba devējiem un visām darba ņēmēju grupām un darbības sfērām.⁸⁸

Tika ratificētas arī daudzas citas konvencijas, kas saistītas ar darba tiesiskajām attiecībām. Tajās paredzētas konsultācijas nozaru un nacionālā līmenī, darba devēju un strādājošo tiesības izveidot brīvas un neatkarīgas organizācijas. Konvencijas prasa veikt pasākumus, lai nacionālajā līmenī sekmētu konsultācijas starp valsts iestādēm, darba devēju un strādājošo organizācijām. Trīspusējām konsultācijām pievērsta īpaša uzmanība, tām ir nozīmīga loma sociālā dialoga attīstībā.⁸⁹

Sociālais dialogs tiek regulēts ar primārajiem Eiropas tiesību aktiem, kurus pārvalstiskā līmenī veic sociālie partneri, kas darbojas Eiropas sociālajā jomā. Tas ir arī svarīgs sociālo partneru modelis dialoga vadīšanai ES dalībvalstīs un konkrētu ES dalībvalstu iestādēm, lai noteiktu sociālā dialoga principus un procedūras darba tiesību sistēmās.⁹⁰ ES normatīvo aktu ietvaros sociālais dialogs attiecas uz diskusijām, konsultācijām, sarunām un kopīgu rīcību, kas iekļauj organizācijas, kas pārstāv industrijas abas puses (darba devējus un darba ņēmējus). ES sociālā dialoga prakse ir balstīta uz Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 138. pantu, kas nosaka Eiropas Komisijas pienākumu konsultēties ar sociālajiem partneriem, un minētā līguma 139. pantu, kas paredz, ka sociālajiem partneriem ir tiesības slēgt nolīgumus, kas tiek ieviesti kā direktīvas un nolīgumus, ko ievieš sociālie partneri.⁹¹ Būtiskākais sociālā dialoga aspekts ir ietverts LESD 151. pantā, kas nosaka, ka ES dalībvalstis, apzinoties sociālās pamattiesības, par saviem mērķiem izvirza nodarbinātības veicināšanu, dzīves un darba apstākļu uzlabošanu nolūkā tos saskaņot, turpinot ieviest uzlabojumus, kā arī pienācīgu

⁸⁸ Alksnis A. “Sociālā dialoga tiesiskais regulējums Latvijas un starptautiskajos normatīvajos aktos”. Latvijas darba devēju konfederācija, 2013, 14.lpp.

⁸⁹ Autoru kolektīvs. Darba devēji - līdzvērtīgi sociālā dialoga partneri : rokasgrām. darba devējiem un darba devēju organizācijām, Madonas poligrāfists: 2004, 8.lpp.

⁹⁰ Davulis T. Labour law reforms in Eastern and Western Europe. Brussels, Belgium : P.I.E. Peter Lang, 2017, p. 146,147.

⁹¹ Alksnis A. “Sociālā dialoga tiesiskais regulējums Latvijas un starptautiskajos normatīvajos aktos”. Latvijas darba devēju konfederācija, 2013, 7.lpp.

sociālo aizsardzību, dialogu starp darba devējiem un darba ņēmējiem, cilvēkresursu attīstību, kas vērsta uz pastāvīgi augstas nodarbinātības uzturēšanu un cīņu pret sociālo atstumtību.⁹²

Darbinieku tiesības uz darba koplīgumiem ES nosaka, ka Eiropas Savienībai ir ierobežota kompetence kolektīvo darba tiesību jomā, t.i., ES nav tiesīga pieņemt tiesību aktus visās kolektīvo darba tiesību jomā, proti, jautājumos par darba samaksu, tiesībām apvienoties, tiesībām streikot vai tiesībām pieteikt lokautus. Tas ir noteikts LESD 153.panta piektajā daļā. ES tiesības formāli neregulē jautājumus attiecībā uz tiesībām iesaistīties kolektīvajās sarunās un slēgt darba koplīgumus, tādējādi jautājumi par darba koplīguma slēgšanu, tā piemērojamību un tvērumu, ir atstāti dalībvalstu ziņā. Tomēr ES tiesības regulē atsevišķus jautājumus attiecībā uz darba koplīguma saturu, spēkā esamību un tvērumu, ciktāl tas izriet no citām Eiropas Savienības tiesībām.⁹³ Eiropas Savienības tiesību aspektā, jāatzīmē, ka LESD 153.panta piektā daļa aizliedz Eiropas Savienībai pieņemt tiesību aktus attiecībā uz darba samaksu, tomēr kā izriet no Eiropas Savienības tiesu prakses⁹⁴, šī norma jāinterpretē šauri, lai sasniegtu LESD izvirzītos mērķus. Attiecīgi pastā daži aspekti attiecībā uz darba samaksas jautājumiem, kurus regulē Eiropas Savienības tiesības, lai tiktu sasniegti mērķi Eiropas Savienības kompetencē ietilpstošajās jomās, kas nozīmē, ka ES tiesības neregulē jautājumus attiecībā uz konkrētu darba samaksas apmēru, bet gan atsevišķos aspektos attiecībā uz darba samaksas sistēmas pamatprincipiem.⁹⁵

Eiropas Savienības pamattiesību Hartas 28.pants, kas nosaka, ka darbiniekiem uz darba devējiem, kā arī to organizācijām ir tiesības veikt sarunas par kolektīvo līgumu noslēgšanu un tos noslēgt.⁹⁶ Eiropas Savienības tiesa šajā sakarā ir uzsvērusi, ka Hartas 28.pantā pasludinātās tiesības slēgt darba koplīgumus ietilpst Savienības tiesību normās, tās šo tiesību piemērojamības jomā ir jāizmanto atbilstoši šīm tiesībām,⁹⁷ kas nozīmē, ka minētā norma nosaka tostarp tiesības slēgt kolektīvos līgumus, tomēr, realizējot šīs tiesības, ir ievērojamas Eiropas Savienības tiesību normas un ar darba koplīgumiem no tām atkāpties nav ļauts, ja

⁹² Alksnis A. "Sociālā dialoga tiesiskais regulējums Latvijas un starptautiskajos normatīvajos aktos". Latvijas darba devēju konfederācija, 2013, 14.lpp.

⁹³ Dupate K. Eiropas Savienības tiesas prakse darba tiesībās. Rīga: Latvijas brīvo arodbiedrību savienība, 2011.,17.,18.lpp.

⁹⁴ EST 20.06.2010. spriedums apvienotās lietās C-395 un C-396/08, §35

⁹⁵ Dupate K. Eiropas Savienības tiesas prakse darba tiesībās. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība:2011.gads 31.lpp.

⁹⁶ Polis F. Ievads Eiropas Savienības darba tiesībās. Rīga: Rīgas Starptautiskā ekonomikas un biznesa administrācijas augstskola, 2004, 47.lpp.

⁹⁷ EST 08.09.2011. spriedums apvienotās lietās C-297/10 un C-298, Sabine Henings pret Eisenbahn-Bundesamt un Land Berlin pret Alexander Mai, 67§

vien to nepieļauj pašas ES tiesības, kuras attiecīgi dalībvalstis ir izvēlējušās ieviest nacionālajos tiesību aktos.⁹⁸

Tapāt darbinieka tiesības uz koplīgumu ir nodibinātas Eiropas Sociālās hartas 6.pantā, kas nosaka prasības veikt konsultācijas starp darbiniekiem un darba devējiem, lai noslēgtu kolektīvo līgumu un ar to palīdzību regulētu darba noteikumus un darba apstākļus.⁹⁹

Pamatojoties uz minēto starptautisko dokumentu prasībām, var secināt, ka Darba koplīgumi (kolektīvie līgumi) ir rakstveida vienošanās par darba apstākļiem, nodarbinātības noteikumiem un sociālajām garantijām, ko slēdz darba devējs, darba devēju grupa, darba devēju organizācija (-as), no vienas puses un darbinieku aroorganizācija (-as) vai darbinieku pilnvaroti pārstāvji, ja šādu organizāciju nav-no otras puses.¹⁰⁰ Darba koplīguma noteikumi attiecas uz visiem darbiniekiem, kas strādā pie attiecīgā darba devēja uzņēmumā, nozarē vai teritorijā. Gadījumā, ja darba līguma noteikumi ir pretrunā ar darba koplīguma noteikumiem, jāpiemēro darba koplīguma tiesību normas. Darbinieks un darba devējs var atkāpties no darba koplīguma noteikumiem tikai tad, ja attiecīgie darba līguma noteikumi darbiniekam ir labvēlīgāki.¹⁰¹

Informēšanas un konsultāciju kārtība ES dalībvalstu uzņēmumos noteikta 2002. gada 11. marta Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā 2002/14/EC par vispārējo noteikumu noteikšanu par darbinieku informēšanu un konsultēšanu Eiropas savienībā (1.). Šī Direktīva nosaka darbinieku informēšanas un konsultēšanās tiesību realizācijas minimālos standartus un tiek piemērota (atkarībā pēc dalībvalsts ieskatiem) organizācijām ar ne mazāk kā 50 cilvēkiem vai ekonomiskām vienībām ar ne mazāk kā 20 cilvēkiem. Šeit pat tiek atšifrēts jēdziena “informēšana” saturs, ko saprot kā darba devēja ziņu nodošanu darbiniekiem, lai viņi iepazītos ar attiecīgo problēmu un to izpētītu, kā arī jēdziena “konsultēšanās” saturs, ko interpretē kā viedokļu apmaiņu vai dialogu starp darba devēju un darbinieku pārstāvjiem.¹⁰²

Ņemot vērā, ka no ES puses tiesiski tiek regulēta “darbinieku informēšana un konsultēšanās” “Eiropas mēroga” uzņēmumos, svarīgi atzīmēt 1994. gada 22. septembrī pieņemto Eiropas Padomes Direktīvu 94/45/EC par uzņēmuma Eiropas komitejas izveidošanu

⁹⁸ Dupate K. Eiropas Savienības tiesas prakse darba tiesībās. Rīga: Latvijas brīvo arodbiedrību savienība, 2011.,19.lpp.

⁹⁹ Polis F. Ievads Eiropas Savienības darba tiesībās. Rīga: Rīgas Starptautiskā ekonomikas un biznesa administrācijas augstskola, 2004, 49.lpp.

¹⁰⁰ turpat, 48.lpp.

¹⁰¹ turpat, 49.lpp.

¹⁰² Baikovs A. Kolektīvo sarunu tiesiskais mehānisms Latvijā. Sociālo zinātņu žurnāls Nr. 1(2). Pieejams tiešsaistēfile://dc-ifs-01/flredirect\$/N500-062/Downloads/1770-2415-1-PB.pdf [aplūkots 20.04.2017.]

organizācijās un organizāciju grupās, kas darbojas savienības mērogā, vai procedūras izveidošanu darbinieku informēšanai un konsultācijām ar viņiem, kura regulē kolektīvo sarunu procesu nacionālos uzņēmumos un transnacionālo koncernu nodaļās Eiropā (2.). Šo organizāciju skaitā ietilpst uzņēmumi vai uzņēmumu grupas, kam piemīt divas pazīmes: (1) kopīgais darbinieku skaits ne mazāk kā 1000 cilvēku; (2) uzņēmumam vai uzņēmumu grupai nodaļas (filiāles, pārstāvniecības u.c.) atrodas divu vai vairāku dalībvalstu teritorijā, kur katrā no tām nodarbināti ne mazāk kā 150 cilvēku. Turklāt šī Direktīva attiecas uz uzņēmumiem vai uzņēmumu grupām, kurās vadošās institūcijas un tām piederošie uzņēmumi atrodas dažādās ES dalībvalstīs.¹⁰³

Attiecībā uz ES tiesību ietekmi uz darba koplīgumiem ir minami vēl daži direktīvās minētie aspekti. Piemēram, saskaņā ar Direktīvas 2001/23 3.panta trešo daļu, uzņēmuma ieguvēja pienākums ir ievērot ar uzņēmuma nodevēju iepriekš noslēgtu darba koplīgumu jeb pārņemt to a visām saistībām un tiesībām, kamēr beidzas tā termiņš, stājas spēkā jauns darba koplīgums vai tiek attiecināts cits darba koplīgums. Savukārt direktīva 96/71 noteic, ka darba devējam, nosūtot darbinieku veikt darbu citā dalībvalstī, ir pienākums nodrošināt attiecībā uz dažiem darba apstākļiem tādas pašas tiesības, kādas tiek nodrošinātas uzņemošajā dalībvalstī nodarbinātajiem. Ja Latvijā kādā nozarē vai teritorijā tiks noslēgta ģenerālvienošana, kas tiks pasludināta par vispārēji piemērojamu atbilstoši Darba likuma 18.panta ceturtajai daļai un paredzēs pienākumu maksāt augstāku minimālo algu, nekā tas noteikts ar attiecīgiem Ministru Kabineta noteikumiem, tad darba devējiem no citām dalībvalstīm, nosūtot savus darbiniekus veikt darbu Latvijā, nozarē vai teritorijā, attiecībā uz kuru ir spēkā šāda, par vispārēji piemērojamu pasludināta ģenerālvienošana, būs jānodrošina vismaz tāda apmēra darba samaksa, kāda ir noteikta ar attiecīgo ģenerālvienošanos.¹⁰⁴ Laval lietā¹⁰⁵ problēma bija tāda, ka, lai arī Zviedrijā darba tiesības lielā mērā tiek noteiktas tieši ar darba koplīgumiem, tostarp, minimālā darba samaksa attiecīgā sektorā vai teritorijā, tomēr Zviedrija nebija ieviesusi sistēmu, saskaņā ar kuru darba koplīgumi tiek pasludināti par vispārpiemērojamiem, tādējādi direktīvas 96/71 izpratnē minimāla darba alga vispār nebija noteikta.

Zinātniskajā literatūrā norādīts, ka koplīguma noteikumi diskriminācijas kontekstā var būt tikai viens no faktoriem, kas ņemams vērā, novērtējot, vai atšķirības ir saistītas ar

¹⁰³ Baikovs A. Kolektīvo sarunu tiesiskais mehānisms Latvijā. Sociālo zinātņu žurnāls Nr. 1(2). 20.lpp. Pieejams tiešsaistē [file:///dc-lfs-01/flredirect\\$/N500-062/Downloads/1770-2415-1-PB.pdf](file:///dc-lfs-01/flredirect$/N500-062/Downloads/1770-2415-1-PB.pdf) [aplūkots 20.04.2017.]

¹⁰⁴ Dupate K. Eiropas Savienības tiesas prakse darba tiesībās. Rīga: Latvijas brīvo arodbiedrību savienība, 2011.,28.,29.lpp.

¹⁰⁵ EST 2007.gada 18.decembra spriedums Lietā C-341/05.

objektīviem faktoriem. Tādēļ koplīgumi ar normatīvo efektu būs jāinterpretē saskaņā ar Savienības tiesību aktiem. Arī kolektīvās rīcības garantija līdz šim nav atstājusi vērā ņemamu ietekmi uz citu Savienības tiesību aktu noteikumu piemērošanu.¹⁰⁶

2.2. Nacionālais regulējums

Koplīgumi ir neatsverams drošības elements darba attiecībās un darba motivācijas un produktivitātes instruments,¹⁰⁷ kam ir nozīmīga loma darba attiecību regulēšanā starp darbiniekiem un darba devēju, tomēr precīza darba koplīguma definīcija normatīvajos aktos nav atrodamā. Strādājošo tiesības uz koplīgumu (kā arī tiesības streikot un valsts aizsardzība arodbiedrību brīvībai) noteiktas Satversmes 108. pantā. Tātad tiesībām uz koplīgumu ir konstitucionāls rangs un tās paredz, ka tiesības uz kolektīvajām sarunām ir piemērojamas gan privātajam sektoram, gan valsts uzņēmumiem, gan valsts iestādēm. Turklāt kolektīvajām sarunām jābūt iespējamām jebkurā līmenī, nozares līmenī, reģionālā līmenī vai nacionālā līmenī.¹⁰⁸

Savukārt Darba likumā koplīgumi ir atsevišķi regulēti tā B daļā "Darba koplīgums". Pēc būtības darba koplīgums ir rakstiska vienošanās starp darba devēju un darbiniekiem (kurus pārstāv arodbiedrība vai darbinieku pilnvaroti pārstāvji), kurā puses vienojas par noteikumiem, kas regulē to savstarpējo darba tiesisko attiecību saturu papildus normatīvajos aktos un individuālajos darba līgumos noteiktajam.¹⁰⁹ Darbinieku pārstāvība, darbinieku pārstāvju tiesības un pienākumi noteikti Darba likumā un likumā „Par arodbiedrībām”, savukārt šos aspektus attiecībā pret darba devēju reglamentē Darba devēju organizāciju un to apvienību likums.

Darba koplīguma regulējums ietverts Darba likumā no 17. līdz 27. pantam, nosakot pamatprasības koplīguma saturam, formai; definē koplīguma puses; norobežo koplīguma spēku laikā un attiecībā pret personām, kā arī paredz tā noslēgšanas, apstiprināšanas,

¹⁰⁶ Riesenhuber K. European legal methodology. in article of Rebhanh R. European Labour law. Cambridge: 2017. p.442.

¹⁰⁷ Rācenājs K., Pastare M., Ozoliņa S. Darba koplīgums katrā uzņēmumā, Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2007, 27.lpp.

¹⁰⁸ Autoru kolektīvs prof. R.Baloža zinātniskā vadībā. Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības, Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011, 540.lpp.

¹⁰⁹ Siliņš J. Kad un kāpēc jāslēdz koplīgums? www.ifinanses.lv. 29.09.2016. pieejams http://www.eversheds-sutherland.com/global/en/what/articles/index.page?ArticleID=en/global/latvia/lv/kad_un_kapec_jasledz_kopligu_ms_js_ifinanses_2016-09-29 tiešsaistē [aplūkots 10.05.2017.]

grozīšanas kārtību, iepazīšanos ar koplīgumu un strīdu izšķiršanu, kas izriet no darba koplīguma.

Jāatzīmē, ka salīdzinoši nesen tika pieņemti Darba likuma 18.panta grozījumi,¹¹⁰ ar kuriem tiek ieviestas būtiskas izmaiņas ģenerālvienošanās jomā.

Jaunā Darba likuma 18.panta otrās daļas redakcija paredz paaugstinātās prasības darbinieku pārstāvībai, proti, ģenerālvienošanos ir tiesīga noslēgt tāda arodbiedrību apvienība vai arodbiedrība, kas ietilpst apvienībā, pie nosacījuma, ka tā apvieno vislielāko strādājošo skaitu valstī. Turklāt, normatīvo tiesību aktu līmenī ir nostiprinātas darba devēju pārstāvju tiesības pievienoties jau noslēgtajam darba koplīgumam nozarē vai teritorijā.

Minētā panta trešā daļā noteikts, ka darba devēju organizācijām vai to apvienībām pievienojoties jau noslēgtajam darba koplīgumam nozarē vai teritorijā ģenerālvienošanās ir saistoša šīs organizācijas vai organizāciju apvienības biedriem. Kā norāda daži autori, ar šo, ietvertais regulējums attiecībā uz darba koplīguma pusēm ir papildināts ar būtisku principu – *pacta sunt servanda*.¹¹¹ Svarīgi, ka ir ieviests nosacījums, ar kuru paredzēts, ka gadījumā, ja darba devēju organizācijas vai to apvienības biedrs izstājas, tas neatbrīvo viņus no darba koplīguma pildīšanas. Ar šo likuma papildinājumu tiek novērsta situācija, kad darba devējs izstājoties no darba devēju apvienības uzskata, ka attiecībā uz to vairs nav piemērojami darba koplīguma nosacījumi. Kā norādīts likumprojekta anotācijā¹¹², gadījumā, ja darba devējs izstājas no darba devēju organizācijas, vai darba devēju organizācija izstājas no darba devēju organizāciju apvienības, nenotiek automātiska atbrīvošanās no saistībām, kas uzņemtas, noslēdzot vai pievienojoties darba koplīgumam. Tādējādi tiek nodrošināts, ka visi darba devēji, kas uzņemušies saistības noslēdzot vai pievienojoties koplīgumam, vienpusēji nevar paziņot, ka tās turpmāk nepildīs.

Turpmāk jaunā likuma redakcija paredz, ka lai ģenerālvienošanās kļūtu saistoša visiem nozares darba devējiem, ja ģenerālvienošanos noslēgušo darba devēju, darba devēju grupas, darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības, tajā skaitā arī darba

¹¹⁰ Grozījumi Darba likumā 27.07.2017. Pieejams tiešsaistē <https://likumi.lv/ta/id/292584-grozijumi-darba-likuma> [aplūkots 20.10.2017.]

¹¹¹ Dārziņa L. Darba likuma grozījumi: koplīgumi un konkurences normas (I). Latvijas Vēstneša portāls “Par likumu un valsti” 04.09.2017. Pieejams tiešsaistē <http://www.lvportals.lv/visi/skaidrojumi/289441> [aplūkots 20.10.2017.]

¹¹² Likumprojekta “Grozījumi Darba likumā” sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija). Pieejams tiešsaistē <http://titania.saeima.lv/LIVS12/saeimalivs12.nsf/0/A13521DACF3B0A70C2258154002231CC?OpenDocument> [aplūkots 20.10.2017.]

devēju, kas pievienojušies jau noslēgtai ģenerālvienošanās, kādā nozarē atbilstoši Centrālās statistikas (turpmāk – CSP) datiem preču apgrozījums vai pakalpojumu apmēram jābūt vairāk nekā 50% no nozares preču apgrozījuma vai pakalpojumu apjoma,¹¹³ 60% vietā, kā to paredzēja iepriekšējā likuma redakcija, kas atvieglos ģenerālvienošanās noslēgšanas iespējas. Atbilstoši minētajam, lai pārliecinātos par to, vai sasniegts viens no diviem likumā noteiktajiem kritērijiem, ir vērtējami ne tikai tie darba devēji, darba devēju organizācijas un darba devēju organizāciju apvienības, kas noslēgušas šo ģenerālvienošanos, bet arī tie, kas ir pievienojušies vēlāk. Līdz ar to, piemēram, ja sākotnēji ģenerālvienošanās noslēgušie darba devēji, darba devēju organizācijas un šādu organizāciju apvienības nodarbināja tikai 30 procentus darbinieku, bet vēlāk, kad šādai ģenerālvienošanās pievienojās citi darba devēji, darba devēju organizācijas vai to apvienības, tiek nodarbināti 55 procenti darbinieku, tad šādu ģenerālvienošanos varēs pasludināt par vispāršaistošu atbilstoši Darba likumā noteiktajai kārtībai.¹¹⁴

Apsveicams, ka tika konkretizēts datu avots, proti, CSP, no kura būs noskaidrojama strādājošo skaita, nozares preču apgrozījuma, pakalpojumu apjoma atbilstība likuma noteikumiem. Jānorāda, ka līdz šim datu avots likumā nebija norādīts, līdz ar to pamatā katras nozares sociālajiem partneriem bija jāpierāda noteikto kritēriju izpilde ar savā rīcībā esošo informāciju.¹¹⁵ Tādējādi, tiek novērsta tiesiskā regulējuma nepilnība, novēršot domstarpību iespējamību, kas varēja būt iepriekš pusēm atsaucoties uz dažādiem informācijas avotiem.

Izmaiņas Darba likuma 18. pantā īpaši atzinīgi vērtē LBAS, norādot, ka tās veicinās ģenerālvienošanās jeb nozares koplīguma slēgšanu. Ģenerālvienošanās mērķis ir uzlabot uzņēmējdarbības vidi, mazinot nelegālo nodarbinātību un ēnu ekonomiku un pakāpeniski, bet neatlaidīgi ceļot darbinieku atalgojumu.

Latvijas Būvuzņēmēju partnerības vadītāja Baiba Fromane, atzīmē, ka panākot grozījumus Darba likumā, ir sperts liels solis, lai tehniski būtu iespējams noslēgt ģenerālvienošanos par minimālo algu līmeņiem būvniecības nozarē. Tomēr no valdības vēl sagaidām motivācijas programmas izstrādi uzņēmējiem, kuri piedalīsies ģenerālvienošanās

¹¹³ [b.a.] Valdībā akceptē grozījumus, kas ļaus darba devējiem pievienoties jau noslēgtam darba koplīgumam nozarē. Jurista Vārds. 2017

¹¹⁴ Likumprojekta “Grozījumi Darba likumā” sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija). Pieejams tiešsaistē [aplūkots 20.10.2017.]

<http://titania.saeima.lv/LIVS12/saeimalivs12.nsf/0/A13521DACF3B0A70C2258154002231CC?OpenDocument>

¹¹⁵ Dārziņa L. Darba likuma grozījumi: koplīgumi un konkurences normas (I). Latvijas Vēstneša portāls “Par likumu un valsti” 04.09.2017. Pieejams tiešsistē <http://www.lvportals.lv/visi/skaidrojumi/289441> [aplūkots 20.10.2017]

noslēgšanā. Šāda programma saturiski varētu apvienot dažādus pasākumus, kuri būtu vērsti, piemēram, uz citu virsstundu apmaksas kārtību nekā tas ir noteiks likumā vai iedzīvotāju ienākumu nodokļa atvieglojumiem.¹¹⁶

Nemot vērā visu iepriekš minētos viedokļus, autore secina, ka Darba likumā iestrādātie grozījumi ir vērtējami pozitīvi, tie atvieglo turpmāko ģenerālvienošanos noslēgšanas kārtību un konkretizē tos tiesību aspektus, kas līdz šim nebija skaidri. Jāpiebilst, ka LBAS 2017. gada 26. maijā ir uzsākusi projekta "Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības divpusējā sociālā dialoga attīstība labāka tiesiskā regulējuma izstrādē uzņēmējdarbības vides sakārtošanai" īstenošanu. Šī projekta mērķis ir nodrošināt divpusējā nozaru sociālā dialoga attīstību labāka tiesiska regulējuma izstrādē uzņēmējdarbības vides sakārtošanas veicināšanai prioritāri piecās nozarēs – kokrūpniecībā, ķīmiskajā rūpniecībā un tās saskarnozarēs, būvniecībā, transportā un loģistikā, telekomunikācijās un sakaros. LBAS projektā ir piesaistīti pieci sadarbības partneri: Latvijas Celtnieku arodbiedrība, Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrība, Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu un transporta darbinieku arodbiedrība (LAKRS), Latvijas Meža nozaru arodbiedrība un Latvijas Industriālo nozaru arodbiedrība.¹¹⁷

¹¹⁶ Baiba Fromane: grozījumi Darba likumā atvieglos iespējas noslēgt ģenerālvienošanos par minimālajām algām būvniecībā Pieejams tiešsaistē <http://www.building.lv/2-zinas/134678-baiba-fromane-grozijumi-darba-likuma-atvieglos-iespejas-noslegt-generalvienosanos-par-minimalajam-algam-buvnieciba>[aplūkots 21.10.2017.]

¹¹⁷ Dārziņa L. Darba likuma grozījumi: koplīgumi un konkurences normas (I). Latvijas Vēstneša portāls "Par likumu un valsti" 04.09.2017. Pieejams tiešsistē <http://www.lvportals.lv/visi/skaidrojumi/289441>[aplūkots 20.10.2017]

3. DARBA KOPLĪGUMA NOSLĒGŠANA

3.1. Darba koplīguma puses

Kā jau iepriekš tika minēts, darba tiesisko attiecību sociālās partnerības puses ir darbinieki un darba devēji, kur darbinieki nevis uzstājas kā atsevišķas personas, bet savu sociālo, ekonomisko un profesionālo tiesību un interešu aizstāvību īsteno ar pārstāvju starpniecību.¹¹⁸ Minētais ir ļoti būtisks moments, brīdī, kad nepieciešams konstatēt darba koplīguma puses. Tā kādā lietā prasītājs bija lūdzis tiesu atzīt konkrētu arodbiedrību par noslēgtā koplīguma līgumslēdzējpusi, tomēr tiesa nekonstatēja ne tiesisku pamatu, ne faktisko apstākļu kopumu, kas būtu par pamatu atzīt prasītāju kā šīs vienošanās līgumslēdzēju pusi, ievērojot to, ka Darba likuma 18.panta pirmā daļa, neparedz nosacījumu, ka koplīgums ir noslēdzams obligāti ar visām arodbiedrībām, kuras biedri ir uzņēmuma darbinieki. Tāpat arī minētā norma nenosaka ierobežojumu, ka nevarētu tikt noslēgts vēl kāds cits koplīgums. Darba koplīgums ir attiecināms uz visiem darbiniekiem, bet ne uz visām arodbiedrībām, kuras biedri ir uzņēmuma darbinieki. Tiesa konstatēja, ka prasītājs nav noslēgtā koplīguma dalībnieks, un nekādas vienošanās ar prasītāju nav noslēgtas.¹¹⁹

Vispārīgi, sociālā dialoga veidošanas pieredze Latvijā ir saistīta ar LBAS un LDDK attīstību un darbību. LBAS ir lielākā organizācija, kurā ir apvienojušās nozaru un profesionālās arodbiedrības, savukārt LDDK ir sabiedriskā organizācija, kas apvieno Latvijas darba devēju organizācijas un atsevišķus darba devējus.¹²⁰

Par darba devēju pārstāvjiem var būt darba devēju organizācijas vai to apvienības, kuru lomai sociālā dialoga ietvaros reglamentē Darba devēju organizāciju un to apvienību likums.¹²¹ Minētā likuma mērķis ir noteikt darba devēju organizāciju tiesisko statusu un sistēmu, kā arī tiesības un pienākumus attiecībās ar arodbiedrībām, valsts un pašvaldību institūcijām, t.i., ar visām divpusējā un trīspusējā sociālajā dialogā iesaistītām pusēm. Saskaņā ar minētā likuma 2.pantu darba devēju organizācija ir vismaz piecu darba devēju dibināta

¹¹⁸ Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības. Pārstrādāts un papildināts izdevums. Apgāds Zvaigzne ABC, 2017, 234.lpp.

¹¹⁹ Rīgas apgabaltiesas 2017.gada 29.maija spriedums lietā Nr. C28391214

¹²⁰ Autoru kolektīvs. Darba devēji - līdzvērtīgi sociālā dialoga partneri : rokasgrām. darba devējiem un darba devēju organizācijām, Madonas poligrāfists: 2004, 8.lpp.

¹²¹ Darba devēju organizāciju un to apvienību likums. LV likums. Pieņemts 29.04.1999. [aplūkots 05.03.2018.]

sabiedriskā organizācija, kas pārstāv un aizstāv savu biedru ekonomiskās, sociālās un profesionālās intereses, kā arī citas intereses, kas atbilst darba devēju organizācijas mērķiem un funkcijām. Par darba devēju organizācijas biedru var būt fiziskā vai juridiskā persona, kas uz darba līguma pamata nodarbina vismaz vienu darbinieku. Savukārt, saskaņā ar minētā likuma 3.pantu darba devēju organizāciju apvienība ir vismaz trīs darba devēju organizāciju apvienība. Par darba devēju organizāciju apvienības biedru var būt arī tāds darba devējs, kurš nav darba devēju organizācijas biedrs, ja uz darba līguma pamata viņš nodarbina ne mazāk par 50 darbiniekiem. Darba devēju organizāciju un to apvienību likums nosaka, ka var būt sekojoši darba devēju organizāciju apvienību veidi: 1) Latvijas darba devēju organizāciju apvienība; 2) nozares darba devēju organizāciju apvienība; 3) teritoriālā darba devēju organizāciju apvienība.

Darba devēju organizāciju funkcijas ir sekojošas: 1) veidot darba devēju organizācijas politiku; 2) pārstāvēt darba devēju organizācijas intereses attiecībās ar arodbiedrībām, valsts un pašvaldību institūcijām; 3) sadarboties ar arodbiedrībām koplīgumu sagatavošanā, slēgšanā un citos darba attiecību jautājumos; 4) informēt savus biedrus par normatīvajiem aktiem ekonomiskajā un sociālajā jomā; 5) organizēt darba devēju organizāciju biedru apmācību; 6) sniegt konsultācijas darba attiecību jautājumos; 7) piedalīties darba strīdu izšķiršanā, arī streiku gadījumā; 8) apkopot un analizēt informāciju par darba devēju organizācijām un to apvienībām un informēt biedrus par darba devējiem aktuāliem jautājumiem. Savukārt darba devēju organizāciju apvienību funkcijas ir: 1) pārstāvēt darba devēju organizāciju apvienības intereses attiecībās ar arodbiedrībām, valsts un pašvaldību institūcijām trīspusējās sadarbības padomēs, kā arī starptautiskajās darba devēju organizācijās; 2) izstrādāt un iesniegt valsts un pašvaldību institūcijām priekšlikumus sociālo un darba attiecību uzlabošanai; 3) izstrādāt un iesniegt valsts un pašvaldību institūcijām priekšlikumus tautsaimniecības stratēģijas izstrādāšanai; 4) izstrādāt un iesniegt valsts un pašvaldību institūcijām priekšlikumus uzņēmējdarbības attīstībai un darba tirgus prasībām atbilstošas profesionālās apmācības organizēšanai.¹²²

LDDK ir ietekmīgākā darba devējus pārstāvošā organizācija Latvijā (tās biedri nodarbina 44% Latvijas darba ņēmēju), kur pirmskvalifikācijas prakses ietvaros darba autorei

¹²² Darba devēju organizāciju un to apvienību likums. (8.,9. Panti) Pieejams tiešsaistē <https://likumi.lv/doc.php?id=24467> [aplūkots 05.02.2018.]

bija iespēja novērot maģistra darba tēmas praktisko pusi. Atbilstoši statūtiem¹²³, LDDK ir Latvijas darba devēju organizāciju apvienība, kas ir dibināta 1993.gadā un šobrīd apvieno un pārstāv 112 nozaru līderus – uzņēmumus, kuros strādā vairāk nekā 50 darbinieku; 64 nozaru un reģionālās uzņēmēju asociācijas un federācijas, vairāk kā 5000 uzņēmumu¹²⁴. LDDK aptver privāto sektoru (uzņēmumus), publisko sektoru (publiskās kapitālsabiedrības) un nevalstiskās organizācijas (nozaru un reģionālās asociācijas un federācijas, darba devēju organizācijas)¹²⁵. Tās darbības pamatprincipus nosaka Starptautiskās darba organizācijas konvencija par trīspusējām konsultācijām, Apvienoto Nāciju Organizācijas pamatnostādnes par sociālo partnerību un Eiropas Kopienu dibināšanas līgums.

LDDK mērķi ir: Latvijas uzņēmējdarbībai atbalstošās vides izveide, veicinot uzņēmēju konkurētspēju un pārstāvēt darba devējus sociālā dialoga ietvaros nacionālā, Eiropas Savienības un starptautiskā līmenī; sekmēt Latvijas darba devēju interesēm atbilstošus sociālekonomiskos apstākļus un veicināt sociāli atbildīgu uzņēmējdarbību, kā arī saglabāt un palielināt Latvijas darba devēju ietekmi politikas izstrādē; nodrošināt visaptverošu darba devēju interešu konsolidēšanu un pārstāvēšanu; veicināt sabiedrības izpratni par Latvijas darba devēju organizācijām un to nostiprināšanu un attīstību; sekmēt informācijas, pieredzes un labās prakses apmaiņu starp LDDK biedriem.

Mērķu sasniegšanai LDDK pārstāv darba devēju organizāciju intereses attiecībās ar arodbiedrībām, valsts pārvaldes un pašvaldību institūcijām, Nacionālā trīspusējā sadarbības padomē, tās apakšpadomēs un citās konsultatīvajās institūcijās, kā arī starptautiskajās institūcijās; informē biedrus par politikas plānošanas dokumentu un tiesību aktu projektiem un apkopo biedru sniegtos atzinumus; sniedz atzinumus par valsts pārvaldes institūciju un Saeimas, kā arī Eiropas Savienības institūciju, Starptautiskās darba organizācijas un citu starptautisku organizāciju izstrādātajiem politikas plānošanas dokumentu un tiesību aktu projektiem; iniciē politikas plānošanas dokumentu un tiesību aktu projektu izstrādi; konsultē biedrus par LDDK kompetencē esošajiem jautājumiem; informē sabiedrību par LDDK un tās biedru mērķiem un darbību.

¹²³ Latvijas darba devēju konfederācijas statūti. Pieejams tiešsaistē http://www.lddk.lv/wp-content/uploads/2013/10/LDDK-stat%C5%ABti-2009.gads_1.pdf [aplūkots 03.03.2018.]

¹²⁴ Par LDDK. Pieejams tiešsaistē <http://www.lddk.lv/lapa/par-lddk/> [aplūkots 03.03.2018.]

¹²⁵ Latvijas Darba devēju konfederācijas stratēģija 2014.-2020.gadam. Pieejams tiešsaistē http://www.lddk.lv/wp-content/uploads/2018/02/20170206_lddkstrategija.pdf [aplūkots 03.03.2018.]

Attiecībā uz darba devēju apvienībām daži autori¹²⁶ norāda, ka, lai sociālo dialogu padarītu efektīvāku, īpaši reģionālajā līmenī, ir nepieciešams apsvērt iespēju paplašināt kritērijus, kas pilnvaro konkrēto darba devēju organizāciju vai to apvienību pārstāvēt darba devējus sociālā dialoga ietvaros. Ņemot vērā pašreizējo reglamentāciju, ir tikai viens kritērijs pārstāvības leģitimizācijai – visvairāk nodarbināto strādājošo skaits attiecīgi valstī, nozarē vai administratīvajā teritorijā. Kā vēl viens kritērijs varētu būt, piemēram, darba devēju organizācijas apvienojošo uzņēmumu skaits attiecīgā līmenī (valstī, administratīvajā teritorijā vai nozarē), neatkarīgi no to nodarbināto skaita. Kā ieguvums šajā gadījumā būtu kritērijs, kas neļautu atsevišķiem nozares monopolistiem vai lieluzņēmumiem sociālajā dialogā pārstāvēt tikai savas intereses. Taču risks, ieviešot minēto kritēriju, būtu pārāk nelielu un sadrumstalotu darba devēju organizāciju veidošanās, kas varētu sašķelt un mazināt pārstāvniecības ietekmi sociālajā dialogā.¹²⁷

Darbinieku pārstāvis visbiežāk ir arodbiedrība. Uzņēmumos, kur nav arodbiedrību vai kur to biedru skaits ir nenozīmīgs, likumā paredzētajos gadījumos to pienākums var uzņemties darbinieku pilnvarotie pārstāvji, kuri ievēlēti saskaņā ar likumu.¹²⁸ Likums, kas reglamentē arodbiedrību lomu sociālajā dialogā, ir likums “Par arodbiedrībām”, kas ir ekvivalents normatīvais akts Darba devēju organizāciju un to apvienību likumam attiecībā uz arodbiedrībām un arī ir būtisks sociālā dialoga tiesību avots Latvijā.¹²⁹ Minētais likums atrunā arodbiedrību attiecības ar darba devējiem. Tā 3. pants nosaka, ka arodbiedrības ir neatkarīgas no darba devēja, ar vēlēto institūciju starpniecību tās pārstāv savus biedrus attiecībās ar darba devēju un aizstāv viņu darba, profesionālās un sociālās tiesības un intereses. Arodbiedrības savu biedru vārdā slēdz ar darba devēju darba koplīgumu par darba un citiem sociālajiem un ekonomiskajiem jautājumiem.¹³⁰ Galvenais arodbiedrības uzdevums sociālā dialoga ietvaros ir savu biedru pārstāvība un to interešu aizstāvība.¹³¹ Arodbiedrībām ir tiesības piedalīties tādu ekonomiskās un sociālās attīstības programmu, likumu un citu normatīvo aktu izstrādāšanā, kuri skar darba apstākļus un samaksu, cenu veidošanos, sociālo apdrošināšanu

¹²⁶ Alksnis A. “Sociālā dialoga tiesiskais regulējums Latvijas un starptautiskajos normatīvajos aktos”. Latvijas darba devēju konfederācija, 2013, 26.lpp.

¹²⁷ turpat.

¹²⁸ Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības. Papildināts un pārstrādāts izdevums. Apgāds Zvaigzne ABC, 2017, 234.lpp.

¹²⁹ Alksnis A. “Sociālā dialoga tiesiskais regulējums Latvijas un starptautiskajos normatīvajos aktos”. Latvijas darba devēju konfederācija, 2013, 27.lpp.

¹³⁰ Rūsiņa L., Putņā G. Darbinieki - līdzvērtīgi sociālā dialoga partneri : rokasgrām. darbiniekiem un viņu pārstāvjiem. [Rīga : Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība], 2004., 31.lpp.

¹³¹ Alksnis A. “Sociālā dialoga tiesiskais regulējums Latvijas un starptautiskajos normatīvajos aktos”. Latvijas darba devēju konfederācija, 2013, 29.lpp.

un nodrošināšanu, veselības aizsardzību un citus darba un sociālās attīstības jautājumus. Savu biedru aizstāvības formas arodbiedrības nosaka statūtos, darba koplīgumos, ģenerālvienošanās un citos līgumos. Arodbiedrību koleģiālām institūcijām ir tiesības iesniegt norādījumus par pārvaldes un saimniecisko institūciju lēmumu grozīšanu, kā arī prasīt šo lēmumu darbības apturēšanu, ja tie ir pretrunā ar likumu par Arodbiedrībām, ignorē strādājošo darba, dzīvokļu un citas sociālās un likumiskās intereses.¹³²

Darbinieku pārstāvji ievēlami un tie darbojas saskaņā ar Darba likuma 10. un 11. pantu. Darbinieku pārstāvība ir obligāta, ja pie darba devēja tiek nodarbināti pieci un vairāk darbinieki. Darbinieku pārstāvji tiek ievēlēti, lai nodrošinātu darbinieku interešu ievērošanu. Darbinieku pārstāvju ievēlēšanai jānotiek atklātā sapulcē, kurā piedalās ne mazāk kā puse no strādājošo skaita. Lai sapulce iegūtu juridisko spēku attiecībā uz darbiniekiem un darba devēju, tai jābūt protokolētai un ar šo protokolu jāiepazīstina darba devējs. Darbinieku pārstāvjiem, veicot savus pienākumus, ir tiesības piedalīties darba samaksas noteikumu, darba vides, darba apstākļu un darba laika organizācijas noteikšanā un uzlabošanā, kā arī darbinieku drošības un veselības aizsardzībā, uzraudzīt, kā darba tiesiskajās attiecībās tiek ievēroti normatīvie akti, darba koplīgums un citas Darba likuma 11.pantā noteiktās tiesības.¹³³

LBAS ir lielākā nevalstiskā organizācija Latvijā, kas īsteno arodbiedrības biedru un darba ņēmēju interešu profesionālu aizstāvību nozaru un starpnozaru līmenī. LBAS darbības mērķis ir aizstāvēt arodbiedrības biedru intereses, darbības galvenais princips ir solidaritāte – dalīborganizāciju kopīga saskaņota rīcība. LBAS pārstāv biedru intereses un aizsargā viņu tiesības sociāli ekonomiskajā jomā. LBAS kopā ar Latvijas valdību un Latvijas Darba devēju konfederāciju veido Nacionālo trīspusējās sadarbības padomi. Sadarbībā ar sociālajiem partneriem LBAS ievēro sociālā dialoga principus. LBAS piedalās ekonomikas un sociālās attīstības programmu izstrādē, likumprojektu izvērtēšanā, darba grupās par darba apstākļu uzlabošanu, darba samaksu, tarifu politiku, obligāto sociālo apdrošināšanu un sociālo nodrošināšanu, veselības aprūpi, kā arī nodarbinātību, profesionālo izglītību un mūžizglītību. LBAS konsultē arodbiedrības biedrus par darba koplīgumu slēgšanu, piedalās darba strīdu, sociālo un ekonomisko domstarpību izskatīšanā.¹³⁴

¹³² Rūsiņa L., Putņa G. Darbinieki - līdzvērtīgi sociālā dialoga partneri : rokasgrām. darbiniekiem un viņu pārstāvjiem. [Rīga : Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība], 2004., 31.lpp.

¹³³ Dindune R., Platā K., Kasatkina L. Darba likuma komentāri. Rīga: Dienas bizness, 2006, 2.1.9-2.1.10.

¹³⁴ Latvijas Brīvo Arodbiedrību savienība. Pieejams tiešsaistē <http://www.lbas.lv/about> [aplūkots 10.10.2017]

3.2. Darba koplīguma noslēgšanas process

Darba koplīguma noslēgšanas iniciatori var būt gan darbinieku pārstāvji, gan darba devējs. Praksē darbinieku pārstāvji un tieši arodbiedrība, kā darbinieku pārstāvis ir tie, kas praksē visbiežāk izrāda šo iniciatīvu.¹³⁵ Neatbildēts joprojām ir būtisks jautājums – vai darba koplīgums ir jāslēdz obligāti? Sarunas par darba koplīguma slēgšanu ir jāuzsāk tikai pēc vienas ieinteresētās puses priekšlikuma, tātad, ja šāda priekšlikuma nebūs, arī koplīgums netiks slēgts. Pašlaik Latvijā nav neviena spēkā esoša normatīvā akta, kurā darbiniekiem un darba devējam būtu noteikts pienākums noslēgt darba koplīgumu. Turklāt, koplīgums ir divu pušu vienošanās par savu interešu un iespēju sabalansēšanu, kam ir nepieciešams gribas izteikums. Tātad obligāts darba koplīguma slēgšanas priekšnoteikums ir darbinieku vai darba devēja priekšlikums par koplīguma slēgšanu.¹³⁶ Darba koplīguma noslēgšanas procesu raksturo vairākās stadijas: priekšlikumu izstrāde un iesniegšana otrai pusei, priekšlikumu izskatīšana un atbildes sniegšana, pušu sarunas un darba koplīguma parakstīšana.¹³⁷

Pēc tam kad viena no pusēm ir ierosinājusi noslēgt darba koplīgumu, otrai pusei ir pienākums desmit dienu laikā no priekšlikuma saņemšanas dienas sniegt rakstveida atbildi. Ja sarunu gaitā vienas puses iebildumu dēļ netiek panākta vienošanās par darba koplīguma projekta izstrādāšanas un apspriešanas kārtību vai par darba koplīguma saturu, šai pusei ir pienākums ne vēlāk kā desmit dienu laikā sniegt rakstveida atbildi uz otras puses izteiktajiem priekšlikumiem. Ja saņemts darba koplīguma projekts, rakstveida atbilde sniedzama ne vēlāk kā viena mēneša laikā, un tajā puse norāda savus iebildumus un priekšlikumus attiecībā uz šo projektu.¹³⁸ Jāatzīmē, ka ikviens darbinieks ir tiesīgs iesniegt savus priekšlikumus koplīguma projektam.

Turklāt, darba devējs, darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība nav tiesīga atteikties no sarunām par darba koplīguma slēgšanu.¹³⁹ Kaut gan aizliegums darba devējam atteikties no sarunām par darba koplīguma slēgšanu netieši nozīmē, ka likumdevējs

¹³⁵ Platā K. Darba koplīguma loma darba tiesiskajās attiecībās. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2009, 30.lpp.

¹³⁶ Siliņš J. Kad un kāpēc jāslēdz koplīgums? [www.ifinances.lv](http://www.eversheds-sutherland.com/global/en/what/articles/index.page?ArticleID=en/global/latvia/lv/kad_un_kapec_jasledz_kopligumu_js_ifinances_2016-09-29). 29.09.2016. pieejams tiešsaistē http://www.eversheds-sutherland.com/global/en/what/articles/index.page?ArticleID=en/global/latvia/lv/kad_un_kapec_jasledz_kopligumu_js_ifinances_2016-09-29 [aplūkots 10.05.2017.]

¹³⁷ Platā K. Darba koplīguma loma darba tiesiskajās attiecībās. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2009, 30.lpp.

¹³⁸ Korčāgins. E. Vancāne I. Viss par darba attiecībām. Praktisks līdzeklis. Rīga: Merkūrijs info, 2010, 27.lpp.

¹³⁹ turpat.

vēlējies darbiniekiem piešķirt papildu iniciatīvu darba koplīguma noslēgšanai, kā arī nodrošināt darbinieku kā darba tiesisko attiecību "vājākās" puses aizsardzību. Darba likumā darbiniekiem atšķirībā no darba devēja, nav aizliegts atteikties no sarunām par darba koplīgumu, tomēr Darba likumā arī nav atrodams nosacījums par darba devēja pienākumu obligāti noslēgt darba koplīgumu pēc darbinieku pieprasījuma saņemšanas un sarunu uzsākšanas. Tāpat, situācijā, kad darba devējs konsekventi atsakās no darba koplīguma slēgšanas pēc tam, kad ir piekritis sarunām, nav konkrēti regulēta, bet ja darba devējs atsakās no sarunām par darba koplīguma slēgšanu, Valsts darba inspekcija, pamatojoties uz Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 166.⁷ pantu, ir tiesīga sodīt darba devēju ar naudas sodu līdz 700 EUR, bet sankcijas par atteikšanos no koplīguma slēgšanas sarunu procesa gaitā normatīvajos aktos nav paredzētas.¹⁴⁰ Dažās valstīs (Beļģija, Lielbritānija (privātais sektors), Nīderlande, Jaunzēlande) darba devējam vispār nav juridiska pienākuma vest kolektīvās sarunas. Atsevišķos gadījumos (Lielbritānija (valsts sektors)) darba devējam nevien nav tiesību atteikties no kolektīvām sarunām, bet tam ir pienākums noslēgt koplīgumu.¹⁴¹ Tas tomēr nenozīmē, ka nepastāv mehānismi, kā otru pusi pamudināt slēgt koplīgumu. Ideālā gadījumā abas puses sarunu rezultātā nonāks pie abpusēji izdevīga gala rezultāta – darbinieku vajadzības apmierinoša un darba devēja iespējām atbilstoša darba koplīguma noslēgšanas. Taču praksē dažādu iemeslu dēļ var būt situācijas, kad pusēm neizdodas vienoties. Šādi strīdi risināmi atbilstoši Darba likuma 8.nodaļai un Darba strīdu likumam, veidojot izlīgšanas komisiju, kuras lēmums būs abām pusēm saistošs. Ja strīdu joprojām neizdodas atrisināt, reizēm puses var izmantot tādas metodes kā streiks vai lokauts. Tomēr šādu scenāriju jācenšas novērst, jo vairumā gadījumu ilgstoša strīda situācijās abām pusēm izdevīgāk ir noslēgt koplīgumu daļā, kurā iebildumu nav, un turpināt sarunas par pārējiem nosacījumiem.

Ņemot vērā iepriekš minēto, jāsecina, ka darba koplīgums nav slēdzams obligāti, savukārt obligātas ir abu pušu sarunas par koplīguma noslēgšanu pēc darbinieku ierosinājuma, turklāt, sarunu maksimālo termiņu normatīvie akti neregulē.

¹⁴⁰ Siliņš J. Kad un kāpēc jāslēdz koplīgums? www.ifinances.lv. 29.09.2016. pieejams tiešsaistē http://www.eversheds-sutherland.com/global/en/what/articles/index.page?ArticleID=en/global/latvia/lv/kad_un_kapec_jasledz_kopligums_js_ifinances_2016-09-29[aplūkots 10.05.2017.]

¹⁴¹ Baikovs A. Kolektīvo sarunu tiesiskais mehānisms Latvijā. Sociālo zinātņu žurnāls Nr. 1(2). 21.lpp. Pieejams tiešsaistē <file:///dc-lfs-01/fldirect/N500-062/Downloads/1770-2415-1-PB.pdf> [aplūkots 20.04.2017.]

3.3. Darba koplīguma saturs

Normatīvajos aktos nav noteikti jautājumi, kas obligāti ir jāiekļauj darba koplīgumā. Vienīgais ierobežojums - nedrīkst pasliktināt darbinieka stāvokli salīdzinājumā ar spēkā esošām likuma normām. *In favorem* princips darbojas vairumā valstu, tomēr, Lielbritānijā un Īrijā darba līguma pusēm ir tiesības abpusējās vienošanās ceļā grozīt koplīguma noteikumus darbiniekam labvēlīgā kā arī nelabvēlīgā aspektā¹⁴², tādējādi ir iespējama situācija, kad koplīgums var paredzēt nelabvēlīgākus noteikumus darbiniekam salīdzinājumā ar likumu. Francijā ir īpatnējs noteikums par to, ka ar darba koplīgumu nevar padarīt par labvēlīgākiem tos likuma nosacījumus, kuri tiek attiecināti uz absolūtās publiskās kārtības (darba alga indeksācija, darba strīdu tiesu kompetences ievērošana, kriminālsodu veidi u.c.).¹⁴³

Vairākos avotos ir minēti jautājumi, kuros ar darba koplīgumu darba devējs un darbinieki var noteikt darbiniekiem papildu garantijas, atrunāt likumā noteikto normu piemērošanas kārtību attiecīgajā uzņēmumā, izmantot Darba likumā paredzētās iespējas darba devējam un darbiniekiem pašiem sev noteikt darba apstākļus un nodarbinātības noteikumus.¹⁴⁴ Tāpat, koplīgumā var būt noteikti darba samaksas jautājumi, īpaši attiecībā uz piemaksām un prēmijām, darba aizsardzības organizācija uzņēmumā, darba attiecību dibināšanas un izbeigšanas īpašie nosacījumi, darbinieku sociālā aizsardzība, profesionālā apmācība un kvalifikācijas celšana, darba kārtības noteikumi un citi ar darba attiecībām saistīti jautājumi. Piemēram, tajos paredzēti gadījumi, kad darbiniekiem tiek piešķirti papildu atvaļinājumi, tostarp bērna piedzimšanas, kāzu vai tuvinieka nāves gadījumā.¹⁴⁵ Koplīgumos var tikt iekļauti arī tādi ar darba samaksu saistītie jautājumi kā apmaksāti telefona rēķini, pusdienas, veselības apdrošināšana, papildpensija, transporta izdevumi, mācības augstskolās vai paša darbinieka izvēlētosursos. Vienlaikus koplīgumos var būt sīkāk regulēti summētā darba laika ieviešanas un piemērošanas nosacījumi, kā arī iespējas izmantot papildu atvaļinājumu, ja ģimenē ir nepilngadīgi bērni.¹⁴⁶

¹⁴² Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов. Норма:1997. Стр. 149

¹⁴³ turpat.

¹⁴⁴ Korčagins. E. Vancāne I. Viss par darba attiecībām. Praktisks līdzeklis. Rīga: Merkūrijs info, 2010, 27.lpp.

¹⁴⁵ Gailums I. Darba likums un komentāri. Rīga: Mans Īpašums, 2002. – 113.lpp.

¹⁴⁶ Platā K. Darba koplīguma loma darba tiesiskajās attiecībās. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2014. – 94.lpp.

Kā redzams, koplīguma saturs mēdz būt visai plašs un tas ir atkarīgs no līgumslēdzēju gribas. Sistemātiskumam, darba koplīguma jautājumus ir nepieciešams nodalīt šādās noteikumu grupās:

- noteikumi, kas nosaka darba tiesisko attiecību saturu (samaksa, darba aizsardzība, darba tiesisko attiecību izbeigšana un nodibināšana, darbinieku kvalifikācijas celšana, darba kartība, darbinieku sociālā aizsardzība, veselības pārbaude);
- noteikumi, kas attiecas uz koplīguma darbības termiņu;
- personas, uz kurām attiecas koplīgums;
- jebkura veida atlīdzības saistībā ar darbu (algas sistēmas, piemaksas un prēmijas, vidējās izpeļņas lielums, atlaišanas pabalsta lielums);
- darba laika organizatoriskie aspekti (darba dienas ilgums, papildatvaļinājuma un mācību atvaļinājuma piešķiršana utt.);
- aizliegumi (atstāt darbavietu pārtraukuma laikā/ slēgt darba līgumu ar citiem darba devējiem).

Ģenerālvienošanās saturs parasti skar tādus jautājumus kā: valsts ekonomiskās politikas attīstība; nodarbinātības politika; sociālā apdrošināšana un sociāla aizsardzība; darba tiesību aizsardzība; darba drošība; specifisku reģionu sociālās un ekonomiskās problēmas; sociālās partnerības veicināšana. Jautājumi, kas ir īpaši jūtīgi un kuros no sociālajiem partneriem tiek sagaidīti ļoti konkrēti priekšlikumi, ir minimālas algas un iztikas minimuma attiecības, tāpat arī indeksācijas algām, pensijām, sociālajiem pabalstiem utt. Mazāk sociāli jūtīgi, taču ne mazāk nozīmīgi ir jautājumi par cilvēkresursu potenciāla attīstīšanu, kas ietver arī personāla politikas plānošanu un īstenošanu, īpaši to saistot ar kvalifikācijas un nodarbinātības kvalitātes jautājumiem, arī ar strādājošo sociālo un profesionālo interešu aizsardzību. Nozaru un starpnozaru līgumos var tikt noteikti līdzīgi jautājumi kā ģenerālvienošanās gadījumā, bet parasti lielāka uzmanība tiek pievērsta atalgojuma un sociālo garantiju salīdzināmībai, darba standartu ievērošanai, vienotas stratēģijas atvieglojumu noteikšanai.¹⁴⁷

Atgriežoties pie ģenerālvienošanas regulēšanas jautājumiem, autore vēlas atzīmēt, ka katras konkrētas nozares minimālās darba samaksa vislietderīgāk un efektīvāk būtu nosakāma tieši ar nozares koplīgumu. Piemēram, šobrīd to paredz būvniecības jomas ģenerālvienošanās

¹⁴⁷ Autoru kolektīvs. Veiksmīgas sadarbības piemēri: rokasgrām. darbiniekiem un darba devējiem. Rīga: Labklājības ministrija, 2004, 13.lpp.

projekts, paredzot minimālo darba samaksu atkarībā no darbinieka kvalifikācijas un kura ir būtiski lielāka par valstī noteikto minimālo darba algu. Ģenerālvienošanās saturā ir paredzēts visas industrijā reģistrētās profesijas sagrupēt piecos līmeņos. Pirmai un otrai grupai, kurās tiek nodarbināts vislielākais strādājošo skaits, minimālā stundas likme nedrīkst būt augstāka nekā pārējās trijās grupās. Kopumā aptuveni 1,2 tūkstoši būvniecības nozares profesiju ir ietvertas piecos līmeņos: vienkāršās profesijas – darbinieki bez profesionālās izglītības; kvalificēti strādnieki, amatnieki, montieri u. c. būvniecības pamatizglītību ieguvušie; speciālisti ar vidējo izglītību; vecākie speciālisti ar 1. līmeņa profesionālo augstāko izglītību; vadītāji ar 2. līmeņa profesionālo augstāko izglītību. Šādā veidā sagrupējot visas profesijas, ieviešot minimālo atalgojuma likmi katrai no tām un paredzot kontroles mehānismu, praktiski tiek izslēgta iespēja maksāt aplokšņu algas. Turklāt, ģenerālvienošanās ievērojami paaugstinās algas industrijā, tāpēc virsstundu apmaksas kārtība būtu atstājama kā pušu vienošanās jautājums.¹⁴⁸ Latvijas Būvuzņēmēju partnerība ir izrādījusi iniciatīvu iekļaut Darba likumā šādu normu: ja ar ģenerālvienošanos nozarē tiek noteikta nozīmīgi augstāka alga par valstī noteikto, puses var vienoties par citu virsstundu apmaksas apmēru un kārtību, tādējādi tā vairs nebūtu 100 % piemaksa par pirmo virsstundu. Runa ir par 50 % piemaksu, jo ņemot vērā nozares minimālās algas palielināšanu, nepieciešams līdzsvarot pušu intereses. Turklāt, darbinieka ieguvums šajā gadījumā ir lielāks, nekā pašreizējā situācijā, kad virsstundas netiek uzrādītas vispār¹⁴⁹ Kaimiņvalstīs šobrīd virsstundas uzņēmējiem neizmaksā tik dārgi kā Latvijā, piemēram, saskaņā ar Igaunijas likuma “Par darba līgumiem”¹⁵⁰ 44.panta septītā daļa nosaka samaksu par virsstundām ar koeficientu 1,5, tādu pašu nosacījumu paredz Lietuvas darba kodeksa¹⁵¹ 193.pants. Jāatzīmē, ka, piemēram Zviedrijā noteikumus par darba stundām nosaka atsevišķs likums,¹⁵² kas nošķir normālo darba laiku, uzgaidīšanas jeb dežūras darba laiku, virsstundu darba laiku kā arī virsstundu darba laiku pēc īpašām vajadzībām. Saskaņā ar minētā likuma 6.pantu dežūras darba laiks ir periods, kurā darbinieks faktiski neveic darbu, bet atrodas gaidīšanas režīmā uzsākt darbu pēc vajadzības, šāds darba laiks nevar pārsniegt 48

¹⁴⁸ Buda A. Kā pieveikt ēnu ekonomiku. Būvniecība Latvijā, Ilgtspējas izaicinājumi, Būvniecības nozares pārskats 2017, 11.-13.lpp. Pieejams tiešsaistē <http://www.latvijabuvnieki.lv/research/buvniecibas-nozares-parskats-2017/>[aplūkots 05.03.2018.]

¹⁴⁹ Petrāne L. 55% strādājošo virsstundas netieks apmaksātas Dienas bizness. 13.12.2017. Pieejams tiešsaistē <http://www.db.lv/zinas/55-stradajoso-virstundas-netiek-apmaksatas-469844>[aplūkots 05.03.2018.]

¹⁵⁰ Employment Contracts Act of Estonia. Skat. §43. Pieejams tiešsaistē <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/521062017014/consolide/current> [aplūkots 05.03.2018.]

¹⁵¹ Labour code of Lithuania. Skat. §193. Pieejams tiešsaistē <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/en/TAD/TAIS.191770> [aplūkots 05.03.2018.]

¹⁵² Sweden working hours act. Pieejams tiešsaistē <http://www.government.se/49d4f9/contentassets/1b29fd35b2544f13875137beab80911a/1982673-working-hours-act.pdf> [aplūkots 15.05.2018.]

stundas četru nedēļu laikā vai 50 stundas kalendārā mēneša laikā. Turklāt, ja darbinieks uzsāk pildīt darbu, tad tas vairs netiek uzskaitīts par dežūras laiku, par kuru netiek maksāts atalgojums. Tiklīdz tas pārsniedz noteikto robežu, darbiniekam pienākas atalgojums. Virsstundas īpašām vajadzībām¹⁵³ tiek noteiktas tad, kad ir ārkārtas situācija, piemēram, dabas stihijas u.c. apstākļi, kurus darba devējs nevarēja paredzēt un kuru rezultātā var tikt nodarīts kaitējums cilvēka dzīvībai, veselībai vai īpašumam.¹⁵⁴ Minēto virsstundu skaits, papildus parastajām virsstundām nevar pārsniegt 48 stundas četru nedēļu laikā; 50 stundas kalendārā mēneša laikā vai 200 stundas gada laikā vienam darbiniekam. Jāatzīmē, ka šo stundu skaitu var pagarināt ar Valsts darba tiesību jautājumu pārvaldes atļauju. Turklāt, ar darba koplīgumu ir iespējams kā paaugstināt, tā arī samazināt robežas no kuras sākās dežūras un virsstundu darbs¹⁵⁵, kas nozīmē to, ka aprēķinot virsstundu skaitu tiek ņemts vērā koplīgumā noteiktais darba laiks. To apmaksas apmērs netiek regulēts ar ārējiem normatīvajiem aktiem, bet gan individuāli noteikts koplīgumos¹⁵⁶, kas ir diferencēts no 50-100%. Kā redzams, Zviedrijas regulējums šajā jomā ir diezgan liberāls un atļauj vairākos jautājumos izšķirties tieši tajos iesaistītajām pusēm. Šeit īpaši jāatzīmē viens no Zviedrijas darba tiesību raksturīgajiem aspektiem šajā jomā, proti, ka no dažiem tiesību aktu noteikumiem var atkāpties tikai ar koplīgumu, nevis ar darba devēju un individuālo darbinieku personīgiem līgumiem. Piemērošanas noteikumus parasti sauc par "kvazi-fakultatīviem" (angl. "quasi-optinal legislation"), un tie atrodami visos svarīgajos tiesību aktos. Paredzēts, ka koplīguma pusēm vajadzētu būt iespējai atkāpties no tiesību normām, lai ieviestu regulējumu, kas labāk atbilst apstākļiem konkrētā uzņēmējdarbības virzienā vai konkrētā darbavietā. Parasti tiek izstrādāti kvazi-fakultatīvi tiesību akti, lai no tiesību normām varētu novirzīties tikai ar kolektīvo līgumu, kuru darba ņēmēji ir sasnieguši vai apstiprinājuši valsts mēroga arodbiedrībā. Šādi fakultatīvie tiesību akti veido tā saucamo rāmju tiesību akti (angl. "framework legislation"), kas ļauj darba tirgus organizācijām regulēt jautājumu sīkāk, izmantojot koplīgumu, saskaņā ar vadlīnijām, kuras var saprast no likuma. Vispārīgi Zviedrijā valsts lielā mērā ir atturējies no likumdošanas pasākumiem attiecībā darba tirgū un tādēļ ir

¹⁵³ Sweden working hours act. Pieejams tiešsaistē <http://www.government.se/49d4f9/contentassets/1b29fd35b2544f13875137beab80911a/1982673-working-hours-act.pdf> [aplūkots 15.05.2018.] §8, §8a

¹⁵⁴ Чанышев А.С. Правовое регулирование сверхурочной работы и работы в ночное время в странах Скандинавии. Монография. ООО «Проспект» 2015, с. 135.

¹⁵⁵ Sweden working hours act. Pieejams tiešsaistē <http://www.government.se/49d4f9/contentassets/1b29fd35b2544f13875137beab80911a/1982673-working-hours-act.pdf> [aplūkots 15.05.2018.] §3, §7

¹⁵⁶ Anxo D. Working time policy in Sweden. Vaxjo University, 2009, p.56. Pieejams tiešsaistē http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.7_anxo.pdf [aplūkots 15.03.2018.]

ļāvusi organizācijām regulēt šos jautājumus, izmantojot koplīgumus, savukārt organizācijas no savas puses ir ievērojušas ierobežojumus, piedaloties strīdos, kuru rezultāts varētu kaitēt sabiedrības interesēm. Zviedrijas darba tiesībās ir tradicionālā nošķirtība starp publisko tiesību un privāto tiesību regulējumu, tomēr vairāk to raksturo privāttiesiskais regulējums. Kolektīvās darba tiesības, ietver sevī noteikumus par darba koplīgumiem, darba tirgus institūcijām un attiecībām starp tiem. Darba tiesību akti pārsvarā ir obligāti darbinieku interešu aizsardzībai. Tādējādi individuālās vienošanās, kas darbiniekiem paredz sliktākus noteikumus, nekā tos paredz likums, nav spēkā.¹⁵⁷

Dānijas darba tirgus daudzos veidos ievērojami atšķiras no tā, ko var pieredzēt citās jurisdikcijās. Ir trīs darbinieku grupas: amatpersonas, valsts pārvaldes darbinieki ("baltā apkaklītes") un strādnieki ("zilās apkakles"). Attiecīgā darbinieka tiesiskais statuss ir svarīgs, jo tas nosaka nodarbinātības tiesisko regulējumu.¹⁵⁸ Atšķirībā no dažām Eiropas valstīm Dānijā nav vispārējā darba likuma, kurā ir noteiktas minimālās tiesības darbiniekiem. Tā vietā tiesību akti ir sadrumstaloti atkarībā no darba attiecību veida un ir piemērojami daudzi atsevišķi statūti. Piemēram, Dānijas darba vides likums,¹⁵⁹ Algoto darbinieku likums¹⁶⁰ attiecas tikai uz algotiem darbiniekiem ("baltā apkaklīte").¹⁶¹ Dānijā virsstundu normatīvajā regulējumā dominējošo lomu ieņem darba koplīgumi. Šis apstāklis nozīmē to, ka valsts ir izslēgusi savu ietekmi uz šo jomu, kam ir gan pozitīvā, gan negatīvā ietekme. Pirmajā gadījumā kolektīvi līgumiskais regulējums garantē lielas elastīguma iespējas virsstundu darba jomā, jo darba devēji un darbinieki visus būtiskos jautājumus izlemj kolektīvo sarunu procesā. Otrā gadījumā pastāv iespēja darbinieku tiesību aizskārumam virsstundu apmaksas jautājumā.¹⁶² Autore nepiekrīt iepriekš norādītajām negatīvo seku rašanās iespējām, par kurām norāda avota autors, jo kolektīvo līgumu noslēgšanas procedūra ir konstruēta tā, ka pušu intereses ir līdzsvarotas un to pārstāvniecība ir kvalificēta, līdz ar to, nav iespējama situācija, ka darba devējs vienpusēji izstrādā regulējumu, kas pasliktinās darbinieku stāvokli.

¹⁵⁷ Neal A.C. European Social Policy and the Nordic Countries. Ashgate: 2000, p.149-150.

¹⁵⁸ Labour Law in Denmark. PriceWaterhouseCoopers:2009 p.3. Pieejams tiešsaistē <https://www.pwc.dk/da/human-ressource/assets/pwc-brochure-labour-law-web.pdf> [aplūkots 15.03.2018]

¹⁵⁹ Working Environment Act. Pieejams tiešsaistē <http://engelsk.arbejdsmiljoeloven1.dk/en/regulations/acts/working-environment-act/arbejdsmiljoeloven1> [aplūkots 15.03.2018]

¹⁶⁰ Consolidated Salaried Employees. Pieejams tiešsaistē

http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=87041 [aplūkots 15.03.2018.]

¹⁶¹ Vinding N. Setting up in Denmark. A brief introduction to labour and employment law un Denmark 2014. p.6. Pieejams tiešsaistē

http://www.norrbomvinding.com/sites/default/files/setting_up_in_denmark_2014_www_0.pdf [aplūkots 15.03.2018]

¹⁶² Чанышев А.С. Правовое регулирование сверхурочной работы и работы в ночное время в странах Скандинавии. Монография. ООО «Проспект» 2015, с. 135.

Turklāt, kā redzams to Dānijas normatīvajiem tiesību aktiem, valsts ietekme darba laika jautājumā nav pilnībā izslēgta, piemēram, Dānijas darba vides likuma 61. pants nosaka darba stundu apmēru nepilngadīgajiem un jauniešiem līdz 15 gadu vecumam. Tāpat ir noteikts obligātais atpūtas laiks (50.pants).

Tā, kolektīvo sarunu priekšmets var būt vairāki jautājumi, uz ko attieksies darba koplīgums. Obligāti jāievēro noteikums, ka likums nedrīkst noteikt, kāds no iepriekš minētajiem jautājumiem nav kolektīvo sarunu priekšmets. Tāpat pretrunā ar brīvu un brīvprātīgu sarunu principu ir likums, kas ļauj darba devējam vienpusēji grozīt parakstītu koplīgumu vai pieprasīt tā pārskatīšanu. Arī valsts iestāžu iesaistīšanās koplīguma sagatavošanā nav savienojama ar brīvu un brīvprātīgu sarunu principu, izņemot gadījumu, kad šī iesaistīšanās izpaužas tikai kā tehniskas palīdzības sniegšana. Tomēr ir pieļaujama valsts iestāžu iesaistīšanās koplīguma slēgšanā, ja pēc ilgstošām un neauglīgām sarunām citādi nav iespējams izkļūt no strupceļa.¹⁶³

Ievērojot šo aspektu, darba autore secina, ka valstij jātiecas uz tādu attīstības tendenci, kurā valsts pēc iespējas mazāk detalizē likuma regulējumu, bet gan atstāj to sociālo partneru ziņā. Skandināvijas valstu pieredze parāda, ka tieši likuma vispārīgs regulējums ar vairākām iespējām rīcības brīvībai, veicina koplīgumu noslēgšanas skaitu. Šobrīd likuma regulējums paredz obligātu noteikumu, ka koplīguma noteikumi nedrīkst pasliktināt darbinieka stāvokli un gadījumā, ja ģenerālvienošanos noslēgšana ir iespējama kaut kādā veidā samazinot darbiniekam garantētās tiesības, tas ir izdarāms vienīgi veicot likuma grozījumus. Līdz ar to, ir nepieciešams apsvērt iespēju grozīt Darba likuma normas, paredzot, ka atsevišķos gadījumos ģenerālvienošanos noteikumi var būt nelabvēlīgāki darbiniekam, nekā to paredz Darba likums. Skatoties sistēmiski Darba likuma normās, šāda atruna varētu būt iekļauta Darba likuma 6.pantā. Autoresprāt, tas būtiski izmanīs sociālā dialoga dalībnieku pozīcijas kā tas ir Skandināvijas valstīs, kā arī atvieglos turpmāku ģenerālvienošanos noslēgšanu, jo grozījumi Darba likuma normās aizņem ilgāku laika posmu, nekā ir iespējams panākt ar ģenerālvienošanos sociālā dialoga ietvaros. Grozot šo noteikumu, atsevišķu lēmumu pieņemšanas slogu būs iespējams pārnest uz sociāliem partneriem. Autores skatījumā, minētā atruna ir iespējama jautājumos par virsstundām, minimālo atalgojumu katrā konkrētā nozarē, piemaksām, normālo darba laiku un citiem jautājumiem, līdzīgi kā tas ir attīstītajās Skandināvijas valstīs. Citiem vārdiem sakot, autore atbalsta deregulācijas jeb likuma

¹⁶³ Autoru kolektīvs prof. R.Baloža zinātniskā vadībā. Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības, Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011, 542.lpp.

liberalizācijas koncepciju, kas autoresprāt, ir galvenais rīks, kas sekmētu koplīgumu skaitu palielināšanos.

Nemot vērā iepriekš minēto, autore uzskata par iespējamu grozīt Darba likuma 6.pantu, papildinot to ar pirmo prim daļu, izsakot to šādā redakcijā: Šā panta pirmās daļas noteikumi nav piemērojami, ja par darba samaksu, darba virsstundu apmaksas apmēru, normālo darba laiku ir noslēgta ģenerālvienošanās šā likuma 18.panta ceturrtās daļas izpratnē. Šādā gadījumā piemērojams šīs ģenerālvienošanās noteikumi. Autore uzskata, ka minētais priekšlikums nevarēs pasliktināt darbinieku tiesisko stāvokli, jo ģenerālvienošanās noslēgšanas process ir diezgan komplikēts, abu pušu intereses visaptverošs un sabalansēts, ievērojot pārstāvības prasības. Līdz ar to, nebūs iespējas noslēgt tādu ģenerālvienošanos, kuras noteikumi vispārīgi pasliktinās darbinieka stāvokli, bet uzlabos darba devēja pozīciju. Autoresprāt, efektīvu darba tiesisko attiecību norisei un sociālā dialoga straujākai attīstībai, tā dalībniekiem ir jādod iespēja vienoties arī tādā veidā, kur vienai no pusēm ir jāpiekrīt savu tiesību ierobežojumam, ar mērķi iegūt lielāku labumu no otras puses.

3.4. Darba koplīguma spēks

3.4.1. Darba koplīguma spēks attiecībā pret personām

Darba koplīguma būtība ir visai neparasta, jo tam piemīt īpašais juridiskais raksturs - tas ietilpst normatīvo līgumu kategorijā.¹⁶⁴ Minēto atzīst arī citi autori – tādi kā asociētais profesors Jānis Neimanis¹⁶⁵ un uz to savulaik norādījis arī profesors V.Sinaiskis¹⁶⁶. Ar jēdzienu “normatīvais līgums” tiek saprasts vai nu līgums, kurš satur tiesību normas, vai arī tāds privāttiesiskais līgums, kurš ir saistošs arī tām personām, kuras nav šo līgumu slēgušas.¹⁶⁷ Vispārīgi normatīvais līgums ir vienošanās par noteiktu subjektīvo tiesību

¹⁶⁴ Autoru kolektīvs prof. R.Baloža zinātniskā vadībā. Latvijas Republikas Uzņēmumu reģistra tiesību piemērošanas prakse. Komerctiesības, biedrošanās tiesības un publiskie reģistri. Rīga:Apgāds Zvaigzne ABS, 2013, 277.lpp

¹⁶⁵ Neimanis J. Ievads tiesībās. Rīga: zvērināts advokāts J.Neimanis, 2004, 87-90.lpp.

¹⁶⁶ Sinaiskis V. Latvijas civiltiesību apskats. Lietu tiesības. Saistību tiesības. Rīga: Latvijas Juristu biedrība, 1996, 163-164.lpp.

¹⁶⁷ Autoru kolektīvs prof. R.Baloža zinātniskā vadībā. Latvijas Republikas Uzņēmumu reģistra tiesību piemērošanas prakse. Komerctiesības, biedrošanās tiesības un publiskie reģistri. Rīga:Apgāds Zvaigzne ABS, 2013, 277.lpp

realizāciju, kas rada tiesiskas sekas un tādēļ arī ir pieskaitāms pie tiesību aktiem, tos var iedalīt publisko tiesību līgumos un civiltiesiskajos līgumos,¹⁶⁸ tieši šai otrai kategorijai ir raksturīgs darba koplīgums, kurš ir saistošs visiem darbiniekiem, kurus nodarbina attiecīgais darba devējs, turklāt neatkarīgi no tā, vai darbinieks sācis strādāt pie darba devēja pirms vai pēc koplīguma noslēgšanas.¹⁶⁹ Minētais ir atzīts arī tiesu praksē,¹⁷⁰ norādot, ka koplīgums attiecas uz visiem darba devēja darbiniekiem neatkarīgi no darba līguma termiņa un darba līguma noslēgšanas dienas.¹⁷¹ Koplīgums kā civiltiesību līgums un vienlaicīgi normatīvais līgums, sevī ietver normatīvo daļu, proti, noteikumus, kas regulē darba tiesisko attiecību saturu: darba samaksas un darba aizsardzības organizāciju, darba tiesisko attiecību nodibināšanu un izbeigšanu, darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanu, darba kārtības, darbinieku sociālās aizsardzības un citus ar darba tiesiskajām attiecībām saistītus jautājumus, un civiltiesisko daļu, proti, puses brīvi nosaka savstarpējās tiesības un pienākumus. Minētais izriet no Darba likuma 17.panta pirmās daļas, tomēr, autoresprāt, praksē tam nav būtiskas nozīmēs, jo likuma regulējums darba koplīguma jomā nesadala to daļās, bet gan uzskata par vienu vienotu veselumu.

Kā norādīts tiesību literatūrā, koplīguma gadījumā ir saskatāma neliela privāttiesiskās autonomijas ierobežošana: darba devējs nedrīkst atteikties no pārrunām par koplīguma slēgšanu. Cits normatīvā līguma paveids ir tāds darba tiesību institūts kā ģenerālvienošanās, ir saistošs ne vien vienam darba devējam un tā darbiniekam, bet pat visiem noteiktajā nozarē strādājošiem darba devējiem un darbiniekiem,¹⁷² proti, ģenerālvienošanās ir privāta rakstura kolektīvi tiesisku normu saturošs līgums¹⁷³

Noslēgtie koplīgumi ir saistoši to slēdzējiem, un to mērķis ir noteikt tādas darba noteikumus un apstākļus, kas būtu labvēlīgāki nekā likumā noteiktie.¹⁷⁴ Vienlaikus, Darba likuma 20.panta pirmā daļa paredz iespēju noteikt atsevišķu darba koplīgumu noteikumu attiecināmības izņēmumus, taču tā ir saistīta ar iespēju darbiniekiem ar pilnvaroto pārstāvju

¹⁶⁸ Neimanis J. Ievads tiesībās. Rīga: zvērināts advokāts J.Neimanis, 2004, 87.lpp

¹⁶⁹ Korčagins. E. Vancāne I. Viss par darba attiecībām. Praktisks līdzeklis. Rīga: Merkūrijs info, 2010, 26.lpp.

¹⁷⁰ Rīgas apgabaltiesas 2016.gada 15.februāra spriedums lietā Nr. C33275015

¹⁷¹ Vidzemes apgabaltiesas 2016.gada 7.jūnija spriedums Lietā Nr.C39130415

¹⁷² Autoru kolektīvs prof. R.Baloža zinātniskā vadībā. Latvijas Republikas Uzņēmumu reģistra tiesību piemērošanas prakse. Komerctiesības, biedrošanās tiesības un publiskie reģistri. Rīga: Apgāds Zvaigzne ABS, 2013, 277.lpp

¹⁷³ Neimanis J. Ievads tiesībās. Rīga: zvērināts advokāts J.Neimanis, 2004, 89.lpp

¹⁷⁴ Autoru kolektīvs prof. R.Baloža zinātniskā vadībā. Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības, Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011, 542.lpp.

starpniecību slēgt darba koplīgumu ar darba devēju.¹⁷⁵ Kā norādīts Darba likuma komentāros, darba koplīgumā var vienoties, ka visi vai atsevišķi koplīguma noteikumi attiecas tikai uz darbiniekiem, kas ir arodbiedrības biedri. Iestrādājot šādu normu, tiek nostiprinātas arodbiedrību biedru tiesības un pārējie darbinieki tiek motivēti iestāties arodbiedrībā.¹⁷⁶ Kā norādīts tiesu praksē atbilstoši likumdevēja mērķim, Darba likums paredz iespēju visiem darbiniekiem izmantot iespēju un vienoties koplīgumā par kādām papildus garantijām, ne tikai arodbiedrību biedriem. Tā konkrētajos faktiskajos apstākļos, priekšrocības darba tiesisko attiecību turpināšanā, sociālo nodrošinātību attiecībā par materiālo pabalstu izmaksu, darba un atpūtas laika organizēšanu, bija saistītas nevis ar piederību vispār arodbiedrībai, bet gan ar piederību noteiktām arodbiedrībām. Tiesa atzina, ka šāds nosacījums ir pretrunā Darba likuma 6.panta pirmo daļu, argumentācijā tika norādīts, ka konkrētajā gadījumā piederība pie konkrētas arodbiedrības pasliktina darbinieku tiesisko stāvokli, kas ir pretrunā Arodbiedrību likuma 4.panta otrajai daļai, kas noteic, ka personas piederība pie kādas arodbiedrības vai personas vēlme iestāties vai neiestāties tajā nevar būt par pamatu personas tiesību ierobežošanai. Tā kā noteiktas arodbiedrības biedriem tiek radītas nelabvēlīgas sekas un tiek liegtas iespējas izmantot konkrētas arodbiedrības biedriem visas koplīgumā pielīgtās nodarbinātības un sociālās garantijas, Civillietu tiesas kolēģija atzina, ka koplīguma punkti, kas to paredz tiek atzīti par spēkā neesošiem.¹⁷⁷

Tiesību doktrīnā noteikts, ka to, cik lielā mērā tiesības uz kolektīvajām sarunām tiek attiecinātas uz valsts dienestā esošajām personām, valsts ir tiesīga noteikt ar likumu. Taču jāņem vērā, ka par valsts dienestā esošo personu uzskata nevis jebkuru valsts nodarbināto personu, bet gan tikai tās personas, kas iesaistītas valsts pārvaldīšanā. Līdz ar to, skolotājiem, pat ja viņi tiek valstī uzskatīti par valsts dienestā esošajām personām, gaisa satiksmi kontrolējošām personām, valsts un pašvaldību slimnīcās nodarbinātiem, vēstniecību personālam ir tiesības uz kolektīvajām sarunām.¹⁷⁸ Piemēram, tiesu praksē¹⁷⁹ ir atrodams gadījums, starp Alūksnes pilsētas pašvaldību, kā darba devēju, un tās izpilddirektori, kā darba ņēmēju, pastāvēja strīds par darba koplīgumā paredzētajām garantijām. Darba devējs norādīja, ka izpilddirektore bijusi šī darba koplīguma slēdzējpusē, proti, viņai sakarā ar amata

¹⁷⁵ Rīgas apgabaltiesas 2017.gada 29.maija Spriedums lietā Nr. C28391214

¹⁷⁶ Rācenājs K., Pastare M., Ozoliņa S. Darba koplīgums katrā uzņēmumā, 2007, 62.lpp

¹⁷⁷ Rīgas apgabaltiesas 2017.gada 29.maija Spriedums lietā Nr. C28391214

¹⁷⁸ Autoru kolektīvs prof. R.Baloža zinātniskā vadībā. Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības, Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011, 540-541.lpp.

¹⁷⁹ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010.gada 8.decembra spriedums Lietā Nr. SKC-1184, 13 rindkopa.

pienākumiem bijis pilnvarojums parakstīt šādus dokumentus darba devējas vārdā, un tāpēc uz viņu nav attiecināmas koplīgumā paredzētās sociālās garantijas. Tomēr Augstākā tiesa ir secinājusi, ka prasītāja, parakstot minēto vienošanos, ir rīkojusies nevis savā vārdā, bet gan cita tiesību subjekta, proti, Alūksnes pilsētas pašvaldības vārdā, jo pašvaldība, tāpat kā jebkura cita juridiska persona, ir spējīga rīkoties tikai caur tās pārstāvjiem (amatpersonām). Tajā pašā laikā tiesiskajās attiecībās ar pašvaldību prasītāja ir darba ņēmēja (darbiniece), kura saskaņā ar darba līgumu izpildīja Alūksnes pilsētas izpilddirektora pienākumus, līdz ar to, uz viņu, kā pašvaldības darbinieci, ir attiecināmas koplīgumā paredzētās sociālās garantijas.

Ir jānošķir, no vienas puses, valsts dienestā esošās personas, kuru funkcijas ir valsts pārvaldīšana (t.i., valsts amatpersonas, kuras ir nodarbinātas ministrijās un tamlīdzīgās valsts institūcijās), kā arī amatpersonas, kuras pilda palīgfunkcijas saistībā ar valsts pārvaldīšanu, un, no otras puses, citas personas, kurus nodarbina valsts, valsts uzņēmumi vai autonomas publiskas institūcijas. Tas, ka valsts nodarbināta persona ir tā saucamā “baltā apkaklīte”, automātiski nenozīmē, ka šī persona ir iesaistīta valsts pārvaldīšanā. Tāpat nav pamata uzskatīt, ka skolotāji veiktu tādas funkcijas, ko varētu uzskatīt par valsts pārvaldīšanu, jo skolotāju funkcijas tiek veiktas arī privātajā sektorā. Līdz ar to skolotājiem, pat ja viņi tiek valstī uzskatīti par valsts dienestā esošām personām, ir tiesības uz kolektīvajām sarunām. Tiesības uz kolektīvajām sarunām ir arī gaisa satiksmi kontrolējošām personām, valsts un pašvaldību slimnīcās nodarbinātajiem, vēstniecību personālam, kas nolīgts attiecīgajā valstī. 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 strādājošiem 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.¹⁸⁰ Savukārt attiecībā uz privāto sektoru jānorāda, ka arī uz sabiedrības valdes locekli ir attiecināmi

¹⁸⁰ Autoru kolektīvs prof. R.Baloža zinātniskā vadībā. Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības, Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011, 540-541.lpp.

noslēgtā koplīguma nosacījumi, kaut gan valdes loceklim atlīdzību nosaka ar padomes vai dalībnieku lēmumu.¹⁸¹

Interesanti, ka Krievijas Federācijas darba kodekss nosaka koplīguma darbību atkarībā no personu loka. Ja kolektīvais līgums noslēgts organizācijā vai pie individuālā darba devēja, tad attiecīgi koplīguma nosacījumi darbojas tikai uz tiem darbiniekiem, ar kuriem attiecīgajam darba devējam ir darba tiesiskās attiecības. Ja šāds koplīgums ir noslēgts filiālē, tad tas attiecas tikai uz filiālē, pārstāvniecībā vai darba devējam nošķirtās strukturālās organizācijās nodarbinātajiem.¹⁸²

3.4.1. Darba koplīguma spēks laikā

Darba koplīguma termiņš vairākumā valstu skaitā ir atkarīgs no pušu ieskatiem, tomēr dažās valstīs termiņš ir noteikts ar likumu. Parasti tiek noteikts maksimālais koplīguma termiņš (no 4 līdz 5 gadiem), bet, piemēram, Luksemburgā ir noteikts koplīguma noslēgšanas minimālais termiņš (6 mēneši). Praksē koplīguma darbības laiks svārstās no 1 līdz 2 gadiem, savukārt Lielbritānijā, Francijā, Beļģijā kolektīvie līgumi tiek noslēgti uz nenoteiktu termiņu.¹⁸³ Savukārt Krievijas Federācijas Darba kodeksa¹⁸⁴ 43.panta pirmā daļa paredz, ka koplīguma maksimālais termiņš ir trīs gadi, savukārt to var pagarināt vēl uz trim gadiem. Tātad ārvalstu pieredze ir tāda, ka darba koplīgumu noslēdz uz noteiktu laiku vai uz noteikta darba izpildīšanas laiku. Savukārt, Latvijā, saskaņā ar Darba likuma 19.panta pirmo daļu, ja darba koplīgumā nav norādīts spēka esamības laiks, šis koplīgums uzskatāms par noslēgtu uz vienu gadu.¹⁸⁵ Tajā pat laikā, minētā panta trešā daļa nosaka, ka pēc darba koplīguma izbeigšanās tā noteikumi ir spēkā līdz jauna darba koplīguma spēkā stāšanās laikam, ja puses nav vienojušās citādi, izņemot pienākumu atturēties no pasākumiem, kas vērsti uz vienpusēju tā noteikumu grozīšanu. Skatoties šo tiesību normu kopumu, secināms, ka no vienas puses, līgumslēdzēji ir tiesīgi noteikt darba koplīguma darbības laiku savas privātautonomijas

¹⁸¹ Augstākās tiesas Senāta 20.01.2010 spriedums lietā Nr. SKC-3/2010

¹⁸² Трудовой кодекс Российской Федерации. (Skat. 43.panta trešo daļu). Pieejams tiešsaistē <http://docs.cntd.ru/document/trudovoj-kodeks-rf-tk-rf> [aplūkots 20.03.2018]

¹⁸³ Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов. Норма:1997. Стр. 148.

¹⁸⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации. Pieejams tiešsaistē <http://docs.cntd.ru/document/trudovoj-kodeks-rf-tk-rf>[aplūkots 20.03.2018]

¹⁸⁵ Rūsiņa L., Putņa G. Darba devēji - līdzvērtīgi sociālā dialoga partneri: rokasgrām. darba devējiem un darba devēju organizācijām. Rīga : LR Labklājības ministrija, 2004. 59. lpp.

ietvaros, bet no citas puses, šī privātautonomija tiek ierobežota ar likuma nosacījumu, ka izbeidzoties līdzēju noteiktajam termiņam, koplīguma noteikumi joprojām paliek saistoši un, līdz ar to, pamudina puses veikt grozījumus vai vienoties par darba koplīguma pagarinājumu. Arī tiesību literatūrā norādīts, ka beidzoties koplīguma termiņam, puses vienojas par tā grozīšanu vai saglabāšanu spēkā līdzšinējā redakcijā un nosaka jaunu darbības termiņu; ja puses nespēj vienoties par grozījumiem, par spēkā esošu tiek uzskatīts iepriekš noslēgtais koplīgums.¹⁸⁶ Ievērojot iepriekš minēto, autore secina, ka likuma regulējums nav saskanīgs, jo faktiski pastāvot situācijai, kad darba koplīguma termiņš ir notecējis – tas neizbeidzas pats no sevis, bet gan paliek spēkā attiecībā uz tā pusēm. Tādējādi, noslēdzot darba koplīgumu, ir jārēķinās, ka tam pēc būtības nav termiņa ierobežojuma, ja vien puses nav noteikti vienojušas to izbeigt savā starpā. Minētais likuma nosacījums, neapšaubāmi ir labvēlīgs darbiniekam, jo paredz pēdējā nepārtraukto aizsardzību ar darba koplīgumu, tomēr izvērtējot savas iespējas pildīt uzņemtās saistības, darba devējs var skeptiski vērtēt koplīguma noslēgšanas nepieciešamību un lietderīgumu, ņemot vērā to apstākli, ka faktiski darba koplīgums noslēdzams uz nenoteiktu laiku. Pirmskvalifikācijas prakses ietvaros, intervijā ar LDDK darba tiesību speciālistu Andri Alksni, maģistra darba autore noskaidroja, ka tieši jautājums par darba koplīgumu termiņu ir viens no galvenajiem, kuru uzdod darba devēji interesējoties par darba koplīguma noslēgšanu. Līdz ar to, autoresprāt, nav izslēgta iespēja, ka darba devējs izvairīsies no papildus saistību uzņemšanas, proti, no koplīguma noslēgšanas. Lai mazinātu darba devēju skeptiskumu attiecībā uz koplīguma ilgstošu darbību, autore ierosina noteikt darba koplīguma maksimālo vai minimālo noslēgšanas termiņu, neparedzot tā neterminētu darbību. Jāatzīmē, ka, saskaņā ar esošo likuma redakciju, gadījumā, ja pusēm nav iespējams vienoties par darba koplīguma grozījumiem un tā nosacījumi kļūst nelabvēlīgāki nekā likumā noteiktie, tad tiks piemēroti pēdējie.

Saskaņā ar likumu darba koplīgums stājas spēkā tā noslēgšanas dienā, ja šajā koplīgumā nav noteikts cits spēkā stāšanās laiks, savukārt attiecībā uz ģenerālvienošanos ir noteikts speciāls regulējums. Darba likuma iepriekšējā redakcija¹⁸⁷ paredzēja, ka gadījumā, ja tiek noslēgta vispāršaistoša ģenerālvienošana, tad tā attiecībā uz visiem nozarē esošajiem darba devējiem stājas spēkā dienā, kad tiek publicēta oficiālajā izdevumā “Latvijas Vēstnesis”. Lai dotu iespēju tiem darba devējiem, kas nebija iesaistījušies ģenerālvienošana noslēgšanā vai

¹⁸⁶ [b.a.] Soli pa solim līdz koplīgumam: efektīvs sociālais dialogs darba devēju un darbinieku vajadzību saskaņošanai uzņēmumā. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2012, 74.lpp

¹⁸⁷ Darba likuma 18.panta ceturtās daļas redakcija līdz 15.08.2017.

nepievienojās tai vēlāk, pienācīgi sagatavoties jauno saistību izpildei, pieņemtajā likumprojektā tiek paredzēts, ka turpmāk vispārsaistošā ģenerālvienošanās stājas spēkā ne ātrāk kā trīs mēnešu laikā no dienas, kad tā tiek publicēta oficiālajā izdevumā “Latvijas Vēstnesis”.¹⁸⁸

¹⁸⁸ Likumprojekta “Grozījumi Darba likumā” sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija)Pieejams tiešsaistē <http://titania.saeima.lv/LIVS12/saeimalivs12.nsf/0/A13521DACF3B0A70C2258154002231CC?OpenDocument> [aplūkots 20.10.2017.]

4. DARBA KOPLĪGUMS PRAKTISKAJĀ DIMENSIJĀ

4.1. Darba koplīguma un citu tiesību aktu mijiedarbība

Pastāvot vairākiem tiesību aktiem, kas regulē vienu dzīves jautājumu, var rasties nepieciešamība izšķirties, kurš no tiem ir piemērojams. Darba koplīgumam kā tiesību aktam plašākajā izpratnē var būt mijiedarbība ar darba līgumiem, citiem koplīgumiem, kā arī ar normatīvajiem tiesību aktiem, piemēram, Darba likumu u.c.

Pretrunu rašanos gadījumā, individuāliem darba līgumiem nav dodama priekšroka, izņemot situāciju, ja tas satur labvēlīgākus noteikumus nekā koplīgums (Darba likuma 20.panta otrā daļa). Tomēr, ja uzņēmums piedāvā labākus nosacījumus individuālajos darba līgumos tiem strādājošiem, kas nepieder arodbiedrībai, kas noslēgusi koplīgumu, tas rada diskriminējošu situāciju un apdraud arodbiedrību brīvību.¹⁸⁹ Arī tiesu praksē norādīts, ka darba līguma noteikumiem jāatbilst ne tikai tiesību aktiem, bet arī darba koplīguma noteikumiem. Līdz ar to jebkuri darba līgumā iekļautie noteikumi, kas arī atbilst tiesību aktiem, bet pretēji darba koplīgumam pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli, nav spēkā.¹⁹⁰ Jāatzīmē, ka nosakot konkrētajam darbiniekam darba līgumā labvēlīgākus nosacījumus, nekā tie noteikti darba koplīgumā, darba devējam jāņem vērā vienlīdzīgas attieksmes princips, kas nozīmē, ka atšķirīgiem nosacījumiem jābūt pamatotiem ar konkrētiem kritērijiem.¹⁹¹

Noslēgtā koplīguma attiecībās ar citiem koplīgumiem, jāatzīmē, ka noslēgtā ģenerālvienošanās neizslēdz iespēju uzņēmuma līmenī slēgt darba koplīgumu, kurā puses var vienoties par tām papildu sociālajām garantijām un labumiem, kuri nav paredzēti noslēgtajā ģenerālvienošanās. Turklāt, ja arodbiedrība uzņēmuma līmenī ierosina slēgt darba koplīgumu, darba devējs nevar atteikt vest sarunas par tā noslēgšanu, pamatojoties uz jau spēkā esošo un darba devējam saistošo ģenerālvienošanos nozares vai teritorijas līmenī.¹⁹²

Darba koplīguma un citu tiesību aktu mijiedarbību labi atspoguļo vienā tiesas spriedumā minētie apstākļi. Atbilstoši darba koplīgumam reizi gadā darba devējam bija piešķir 100 %

¹⁸⁹ Autoru kolektīvs prof. Baloža R. zinātniskā vadībā. Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības, Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011, 542.lpp.

¹⁹⁰ Latvijas Republikas Augstākās tiesa. Jautājumi par Darba likuma normu piemērošanu, 2005, 2.lpp.

¹⁹¹ Dindune R., Platā K., Kasatkina L. Darba likuma komentāri. 2.sējums. Rīga: Dienas bizness, 2006.2.2.5.

¹⁹² Platā K. Darba koplīguma loma darba tiesiskajās attiecībās. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2009, 6.-7.lpp.

atlaižu biļeti darbiniekam un viņa ģimenei ceļojumam ar airBaltic ekonomiskajā klasē ar paaugstinātu prioritāti. Atbilstoši AS „Air Baltic Corporation” Personāla rokasgrāmatai, sabiedrība patur vienpusējas tiesības atteikt vai ierobežot ceļošanu darbiniekam, kas neveic tiešos darba pienākumus jebkādu iemeslu dēļ. Šāds noteikums bija ietverts arī darba līgumā, kurā puses ir vienojušās, ka darba devējs pēc saviem ieskatiem var piedāvāt darbiniekam aviobiļetes ar atvieglotiem noteikumiem. Ņemot vērā, ka biļešu piešķiršana pēc sava mērķa ir papildus labums darbiniekiem, kuri veic darbu darba devēja labā, tiesa par pamatotu atzina darba devēja aizliegumu biļešu izmantošanai, jo darbinieks atradās dīkstāvē un neveica savus darba pienākumus.¹⁹³ Minētajam tiesas lēmumam attiecīgajā jautājumā darba autore nepiekrīt, jo ka izriet no faktiskajiem apstākļiem, darba koplīgumā nepārprotami ir noteikts, ka darba devējs piešķir šādu atlaižu biļeti. Personāla rokasgrāmata ir darba devēja izstrādāts iekšējs normatīvais akts, kas nevar būt juridiskā spēka ziņā vienā līmenī ar darba koplīgumu. Savukārt darba līgums ir tiesību akts, kas noslēdzams individuāli starp darba devēju un darbinieku un pastāvot pretrunām starp darba līgumu un darba koplīgumu priekšroka dodama pēdējam, jo konkrētajā situācijā tas ir labvēlīgāks noteikums darbiniekam. Ievērojot šo, tiesai nebija jāņem vērā personāla rokasgrāmatā vai darba līgumā, bet gan darba koplīgumā noteiktais.

Darba koplīgumam ir plaša mijiedarbība ar Darba likuma u.c. likumu normām. Piemēram, Darba likuma 6.pants nosaka vispārējo pieeju, paredzot, ka nav spēkā darba koplīguma, [...] noteikumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli. Tomēr, ir speciālie likumi, kas ne vien liedz pasliktināt darbinieku stāvokli attiecībā uz darba samaksu, bet arī liedz darba koplīgumā paredzēt noteikumus labvēlīgākus nekā ietverti likumā un ar to saistītajos Ministru kabineta noteikumos. Līdz ar to likumā minēto institūciju koplīgumos vienošanās attiecībā uz darba samaksas jautājumiem ir ļoti ierobežota.¹⁹⁴ Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku aizsardzības likuma¹⁹⁵ 3.panta trešajā daļā ir noteikts, ka koplīgumos paredzētu citādāku atlīdzību valsts vai pašvaldības institūcija neizmaksā. Tomēr šis ierobežojums neattiecas uz minētā panta ceturtās un piektās daļas noteikumiem.

¹⁹³ Rīgas apgabaltiesas 2017.gada 16.februāra spriedums lietā Nr. C33304012

¹⁹⁴ Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības. Papildināts un pārstrādāts izdevums. Apgāds Zvaigzne ABC, 2017, 242.lpp.

¹⁹⁵ Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums. LV likums. Pieņemts 01.12.2009. [aplūkots 15.03.2018.]

4.2. Darba koplīguma grozīšana un izbeigšana

Darba koplīguma grozīšanas kārtību nosaka Darba likuma 23.pants. Minētā norma paredz, ka darba koplīgums grozāms atbilstoši to pušu noteiktajam vai arī to veic saskaņā ar likumiskiem darba koplīguma noslēgšanas noteikumiem. Gadījumā, ja puses ir pašas atrunājušas darba koplīguma grozīšanas kārtību, problēmām nav jābūt, savukārt, ja puses to nav paredzējušas to darba koplīgumā, var rasties grūtības ar likuma piemērošanu. Ievērojot Darba likuma 21.pantā noteikto, darba koplīguma grozīšanu ierosina darbinieku pārstāvji, darba devējs vai to apvienības, turklāt, no darbinieku ierosinājuma darba koplīguma grozīšanai darba devējs atteikties nav tiesīgs. Priekšlikums grozīt darba koplīgumu un atbilde uz šo priekšlikumu sniedzama rakstiski, kā arī ir jāievēro desmit dienu noteiktais termiņš atbildes sniegšanai. Šādas tiesības ir paredzētas ikvienam darbiniekam, kā arī pēc darbinieka pieprasījuma darba devējam ir pienākums sniegt viņam darba koplīguma grozījumu noslēgšanai nepieciešamo informāciju. Līdzīgi kā pie darba koplīguma noslēgšanas, pusēm jāirīko sarunas, kurās var uzaicināt speciālistus un veidot darba grupas koplīguma grozījumu izstrādāšanai.

Analizējot Darba likuma 23.pantu, autore konstatēja, ka tajā ir atsauce tikai uz minētā likuma 21.pantu, tomēr, autoresprāt, veicot grozījumus jāņem vērā arī 22. panta nosacījumus par darba koplīguma apstiprināšanu, jo darba koplīgumu slēdz pusēm vienojoties, līdz ar to, nebūtu pareizi pieļaut vienpusējos grozījumus. Attiecībā uz šo zinātniskajā literatūrā ir atzīmēts, ka pretrunā ar brīvu un brīvprātīgu sarunu principu ir likums, kas ļauj darba devējam vienpusēji grozīt parakstītu koplīgumu vai pieprasīt tā pārskatīšanu. Arī valsts iestāžu iesaistīšanās koplīguma sagatavošanā nav savienojama ar brīvu un brīvprātīgu sarunu principu, izņemot gadījumu, kad šī iesaistīšanās izpaužas tikai kā tehniskas palīdzības sniegšana. Tomēr ir pieļaujama valsts iestāžu iesaistīšanās koplīguma slēgšanā, ja pēc ilgstošām un neauglīgām sarunām citādi nav iespējams izkļūt no strupceļa.¹⁹⁶ Ņemot vērā šo, autore uzskata, ka grozījumi, kas veicami darba koplīgumā, līdzīgi kā pie tā noslēgšanas, ir jāapstiprina darbinieku kopsapulcē, izņemot gadījumus, kad darba koplīgums tika noslēgts starp darba devēju un darbinieku arodbiedrību, kas pārstāv vismaz 50% uzņēmuma darbinieku. Minētais noteikums neattiecas uz ģenerālvienošanās grozīšanu. Līdz ar to, kamēr

¹⁹⁶ Autoru kolektīvs prof. R.Baloža zinātniskā vadībā. Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības, Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011, 542.lpp.

nav panākta vienošanās starp pusēm par darba koplīguma nosacījumu maiņu, spēkā ir esošais darba koplīgums.¹⁹⁷ Tāpat, likumā nav noteikts pienākums noslēgt darba koplīgumu, un koplīgums, kuram ir beidzies termiņš būs spēkā līdz jaunā noslēgšanai vai līdz brīdim, kad tas tiks grozīts. Tādējādi, kā pamatoti norāda I.Gailums, 19.panta trešajā daļā ir nostiprināts koplīguma noteikumu nepārtrauktības princips.¹⁹⁸ Jāatzīmē, ka autoresprāt tas neattiecas uz Darba likuma 19.panta otrās daļas noteikumiem, proti, gadījumā, kad puses vienojās izbeigt darba koplīgumu pirms termiņa, kā arī gadījumā, kad viena no pusēm izmanto līgumisko tiesību vienpusēji uzteikt darba koplīgumu. Kaut gan ir arī pretējs viedoklis, proti, ka ja darba koplīgums tiek izbeigts pamatojoties uz Darba likuma 19.panta otrās daļas pamata, tas tik un tā saglabās juridisko spēku līdz jauna koplīguma noslēgšanai, ja pašā koplīgumā nav atrunāts citādi, un tādēļ šādā kārtībā izbeigti darba koplīgumi nevienai no pusēm praksē var nedot vēlamu rezultātu.¹⁹⁹ Pēdējais apgalvojums, autoresprāt, nav pareizs, jo kaut gan koplīgums ir normatīva rakstura, bet vienlaikus tas ir arī civiltiesisks, kas nozīmē, ka līgumslēdzējiem ir piešķirta autonomija, kas attiecas arī uz koplīgumu izbeigšanu arī gadījumos, kad abas puses tam piekrīt, un kad vienpusējs uzteikums ir pielīgts. Pretējā gadījumā, var rasties maldinošs iespaids, ka vienreiz noslēgto darba koplīgumu nav iespējams izbeigt, likuma ietverto darījuma izbeigšanas instrumentu trūkuma dēļ.

Likumā ir noteikti konkrēti gadījumi, kad ir iespējams atkāpties no darba koplīguma pildīšanas pirms termiņa, kā praktiskā īstenošana bija izklāstīta vienā tieslietā, kur darba koplīgumā nebija paredzētas darba devēja²⁰⁰ tiesības vienpusēji atkāpties no tajā ietverto nosacījumu izpildes, savukārt atbilstoši Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma Pārejas noteikumu 8.punkta 4.apakšpunktam, pašvaldības institūcijai bija jāizbeidz darbinieku apdrošināšanu, izvērtējot vai tas ir tiesiski iespējams un, vai tas neprasa papildu finanšu līdzekļus. Konkrētajā gadījumā departamentam nebija finansiālu šķēršļu Darba koplīguma un Apdrošināšanas līguma izpildei līdz Apdrošināšanas līguma beigām un šāda uzņemto saistību izpilde nekādā veidā neapgrūtināja departamenta budžetu. Tiesa atzina departamenta vienpusējo atkāpšanos no darba koplīguma par prettiesisku atbilstoši Civillikuma 1589.pantam, jo šādas departamenta tiesības darba koplīgumā nebija pielīgtas, turklāt tiesa konstatēja, ka nebija izvērtēti apstākļi, ka apdrošināšanas līguma turpināšana, līdz tā termiņa beigām, neprasija papildus finanšu

¹⁹⁷ Aizkraukles rajona tiesas 2015.gada 3.marta spriedums lietā Nr. C07038615

¹⁹⁸ Gailums.I. *Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse.I. grāmata A un B daļa*. Rīga, 2002, 62.lpp.

¹⁹⁹ turpat.

²⁰⁰ piezīme - Rīgas domes Īpašuma departaments – turpmāk departaments

līdzekļus jau piešķirtajiem.²⁰¹ No minētā secināms, ka darba koplīguma nosacījumos obligāti jāparedz priekšnoteikumi, kad ir iespējams vienas puses uzteikums, turklāt autore secina, ka koplīguma darbības termiņu varētu ierobežot, pie koplīguma noslēgšanas pusēm vienojoties par darba koplīguma darbības noteiktu termiņu un paredzot, ka pēc šī termiņa koplīguma noteikumi nav spēkā.

Darba koplīgums izbeidzas arī tad, ja beidz pastāvēt darba devējs, to ir būtiski konstatēt, jo darba koplīgums nezaudē savu spēku uzņēmuma pārejas gadījumā vai tādā reorganizācijas procesā, kad esošā darba devēja uzņemtām saistībām ir tiesību pārņēmējs.

Darba likuma 28.nodaļas izpratnē uzņēmuma pāreja ir uzņēmuma vai tā patstāvīgas, identificējamās daļas (saimnieciskas vienības) nodošana citai personai uz līguma, administratīvā vai normatīvā akta, tiesas sprieduma vai kāda cita pamata, kas radies starp pusēm ārpus to līgumiskajām saistībām, kā arī komercsabiedrību apvienošana, sadalīšana vai pārveidošana. Eiropas Savienības tiesa norādījusi, ka lai secinātu, vai notikusi uzņēmuma pāreja, nepieciešams noskaidrot, vai tās rezultātā uzņēmums ir saglabājis savu identitāti, proti, uzņēmuma pāreja ir konstatējama tad, ja notiek ekonomiskas vienības pāreja²⁰² kā rezultātā tā saglabā savu identitāti. Lai noteiktu šādas vienības identitātes saglabāšanu, ir jāņem vērā visi faktiskie apstākļi, kas raksturo attiecīgo darījumu, tostarp uzņēmuma vai uzņēmējiesabiedrības veids, tas, vai notiek vai arī nenotiek ķermeņisku lietu – piemēram, ēku un kustama īpašuma – pāreja, bezķermeņisku lietu vērtība pārejas brīdī, tas, vai jaunais uzņēmuma īpašnieks pārņem vai arī nepārņem personāla vairākumu, tas, vai notiek vai arī nenotiek klientu pāreja, kā arī pirms un pēc pārejas veikto darbību līdzības pakāpe un šo darbību iespējamās pārtraukšanas ilgums.²⁰³ Jānorāda, ka ar uzņēmumu pāreju darba likuma izpratnē netiek uzskatīta valsts pārvaldes iestāžu vai pašvaldību administratīva reorganizācija, kā arī vienas iestādes administratīvo funkciju nodošana otrai iestādei.

Saskaņā ar Darba likuma 118.panta pirmo daļu, uzņēmuma nodevēja tiesības un pienākumi, kas izriet no uzņēmuma pārejas brīdī spēkā esošajām darba tiesiskajām attiecībām, pāriet uzņēmuma ieguvējam. Minētajā sakarā jānorāda tiesu praksē²⁰⁴ atzītais, ka uzņēmuma maksātspējas procesa gadījumā, veicot uzņēmuma pārdošanu, uzņēmuma ieguvējam nav

²⁰¹ Rīgas apgabaltiesas 2014.gada 6.oktobra spriedums lietā Nr. C30475211

²⁰² piezīme - t.i. organizēts resursu grupējums, kura mērķis ir noteiktas ekonomiskas darbības veikšana tās pamatdarbībā vai palīgdarbībā

²⁰³ EST spriedums Spijkers lietā C-24/85 13. Punkts; EST spriedums Redmond Stichting lietā C-29/91 24. punkts, EST spriedums Süzen lietā C-13/95 14. Punkts; EST sprieduma Abler u.c. lietā C-340/01 33. punkts.

²⁰⁴ Rīgas apgabaltiesas 2016.gada 21.decembra spriedums lietā Nr. C30667415

pienākuma pārņemt uz uzņēmuma pārejas brīdi spēkā esošās darba tiesiskās attiecības un no tām izrietošās tiesības un pienākumus. Tiesa norādīja, ka ņemot vērā darba tiesisko attiecību civiltiesisko dabu, uzņēmuma maksātnespējas procesa gadījumā ir pieļaujama uzņēmuma pārejas brīdī spēkā esošās darba tiesisko attiecību un no tām izrietošo tiesību un pienākumu pāreja atbilstoši uzņēmuma pārejas vispārējiem principiem, proti, gadījumā, ja uzņēmuma ieguvējs izsaka vēlmi turpināt pastāvošās darba tiesiskās attiecības, tad uz uzņēmuma ieguvēju pāriet arī visas no tām izrietošās tiesības un pienākumi, tajā skaitā, nostrādātais darba laiks, darba kārtība, atlaišanas pabalstu un kompensācijas par neizmatoto atvaļinājumu izmaksāšana un citi iespējamie darbinieku prasījumi. Tāpat, tiesa norādīja, ka darba tiesisko attiecību regulējošie normatīvie akti neparedz daļēju tiesību un pienākumu pāreju uzņēmuma pārejas.²⁰⁵

Atbilstoši Komerclikuma²⁰⁶ 334.pantam, sabiedrības reorganizācija var būt noteikta apvienošanas, sadalīšanas vai pārveidošanas ceļā. Saskaņā ar minētā likuma 335.pantu, sabiedrību apvienošana var notikt kā pievienošana, kas ir process, kurā sabiedrība (pievienojamā sabiedrība) nodod visu savu mantu citai sabiedrībai (iegūstošā sabiedrība), vai saplūšana, process, kurā divas vai vairākas sabiedrības (pievienojamās sabiedrības) nodod visu savu mantu jaundibināmai sabiedrībai (iegūstošā sabiedrība). Svarīgi, ka apvienošanas gadījumā pievienojamās sabiedrības tiesības un saistības, tostarp noslēgtais darba koplīgums, pāriet iegūstošajai sabiedrībai.

Kādā lietā bija strīds par to, vai tiem darbiniekiem, ar kuriem iegūstošā sabiedrība turpina darba tiesiskās attiecības, pienākas darba koplīgumā paredzētā kompensācija. No faktiskiem apstākļiem izriet, ka SIA "LGA" un tās darbinieki noslēguši koplīgumu, viens no minētā koplīguma punktiem noteica, ka gadījumā, ja SIA "LGA" darbība tiek izbeigta sakarā ar uzņēmuma maksātnespēju, likvidāciju vai reorganizāciju, kā arī, ja darba līgums tiek uzteikts darba likuma 100.panta piektajā daļā un 101.panta pirmās daļas 6.,7.,8.,9. vai 10.punktā noteiktajos gadījumos, darbiniekiem ir tiesības saņemt kompensāciju. Vēlāk tika noslēgts reorganizācijas līgums, saskaņā ar kuru trīs sabiedrības, tostarp, SIA "LGA", tika pievienotas AS "AFI". Šajā līgumā bija noteikts, ka ar reorganizācijas spēkā stāšanās brīdī²⁰⁷, visas pievienojamo sabiedrību tiesības un pienākumi, kas izriet no pievienojamo sabiedrību spēkā esošajām darba tiesiskajām attiecībām, pāriet iegūstošai sabiedrībai, kā arī paredzēts, ka

²⁰⁵ Rīgas apgabaltiesas 2016.gada 21.decembra spriedums lietā Nr. C30667415

²⁰⁶ Komerclikums. LV likums. Pieņemts 13.04.2000 [aplūkots 15.03.2018.]

²⁰⁷ piezīme - kad Latvijas Republikas Uzņēmumu reģistra komercreģistrā tiek izdarīts ieraksts par reorganizāciju

iegūstošā sabiedrība iegūst darba devēja statusu attiecībā uz pievienojamo sabiedrību darbiniekiem. Vērtējot koplīguma punktu, tiesa atzina, ka ņemams vērā tas, ka noteikumi par kompensāciju ir iekļauti koplīguma sadaļā “Sociālās drošības garantijas”, kā arī no tā jāgas izriet, ka darba devēja mērķis ir bijis atlīdzināt reorganizācijas rezultātā iespējamās darbiniekam radītās negatīvās sekas, ko varētu radīt darba tiesisko attiecību izbeigšana. Tiesas ieskatā reorganizācija pati par sevi nerada darbiniekiem negatīvās un atlīdzināmās sekas, jo darba tiesībās ar kompensāciju saprot naudas summu, ar kuru kaut ko atlīdzina; kompensē iepriekš radīto mantisko pametumu; tas ir paņēmieni, kā pilnīgi vai daļēji atlīdzināt iepriekš radītās negatīvās sekas.²⁰⁸ Tiesa secināja, ka minētā kompensācija ir izmaksājama tikai gadījumā, ja darba tiesiskās attiecības ar darbinieku tiek izbeigtas uz koplīguma norādītā pamata.

Sabiedrību sadalīšana ir process, kurā sabiedrība (sadalāmā sabiedrība) nodod savu mantu vienai sabiedrībai vai vairākām citām sabiedrībām (iegūstošās sabiedrības) sašķelšanas vai nodalīšanas ceļā (Komerclikuma 336.pants). Sašķelšanas gadījumā sadalāmā sabiedrība nodod visu savu mantu divām vai vairākām iegūstošajām sabiedrībām un beidz pastāvēt bez likvidācijas procesa, kā rezultātā iegūstošai sabiedrībai pāriet arī no darba koplīguma izrietošās saistības. Nodalīšanas gadījumā sadalāmā sabiedrība nodod daļu savas mantas vienai iegūstošajai sabiedrībai vai vairākām šādām sabiedrībām. Tā kā nodalīšanas gadījumā sadalāmā sabiedrība turpina pastāvēt, reorganizācijas līgumā obligāti, saskaņā ar Komerclikuma 338.panta otrās daļas 8.punktu, jānorāda reorganizācijas sekas pievienojamās, sadalāmās vai pārveidojamās sabiedrības darbiniekiem, kas tostarp, ir arī darba koplīgums. Autoresprāt, iegūstošā sabiedrībā sadalāmās sabiedrības noslēgtais darba koplīgums būs spēkā, ja iegūstošai sabiedrībai, kopā ar mantas daļu, pāriet darba tiesiskās attiecības.

Visbeidzot, pārveidošana ir process, kurā viena veida sabiedrība (pārveidojamā sabiedrība) tiek pārveidota par cita veida sabiedrību (iegūstošā sabiedrība) un kurā visas pārveidojamās sabiedrības tiesības un saistības pāriet iegūstošajai sabiedrībai, kas maģistra darba kontekstā nozīmē to, ka no darba koplīguma izrietošās tiesības un pienākumi paliek spēkā. Salīdzinājumam, Krievijas Federācijas Darba kodeksa 43.pants konkretizē, ka darba koplīgums paliek spēkā, ja organizācija maina nosaukumu, veidu, tiek reorganizēts

²⁰⁸ Tāpat, tiesa atzīmēja, ka jēdziens “kompensācija” no latīņu *compensatio* nozīmē “līdzsvarošana, atlīdzināšana”.

pārveidošanas ceļā, kā arī gadījumā, ja tiek pārtraukts darba līguma ar organizācijas vadītāju.²⁰⁹

Ievērojot minēto autore secina, ka reorganizācijas procesa ietvaros noslēgtiem darba koplīgumiem vairākumā gadījumos jāpaliek spēkā, jo iegūstošā sabiedrība pārņem reorganizētās sabiedrības tiesības un pienākumus. Saistības, kas izriet no darba koplīguma nepāriet uz iegūstošo sabiedrību situācijās, kad reorganizējot sabiedrību darba tiesiskās attiecības ar darbiniekiem tiek izbeigtas; no sadalāmās sabiedrības daļas netiek nodotas darba tiesiskās attiecības; vai arī situācijā, kad maksātnespējīgā uzņēmuma pārņēmējs nav piekritis pārņemt šīs saistības.

Praksē varētu rasties grūtības šādā situācijā: tiek apvienotas divas sabiedrības, katrai no tām ir noslēgts savs darba koplīgums. Turklāt, darba koplīguma nosacījumi ir atšķirīgi, vienā aspektā pievienojamās sabiedrības koplīgums ir labvēlīgāk darbiniekam nekā iegūstošās sabiedrības koplīgums un otrādi, iegūstošās sabiedrības darba koplīguma atsevišķi nosacījumi ir labvēlīgāki nekā pievienojamās sabiedrības koplīguma nosacījumi. Līdz ar to, var rasties neskaidrība, kuru no darba koplīgumiem ir jāpiemēro. Saskaņā ar Darba likuma 118. panta ceturto daļu, uzņēmuma pārejas, uzņēmuma ieguvējs turpina ievērot iepriekš noslēgtā un tā pārejas brīdī spēkā esošā darba koplīguma noteikumus līdz tā izbeigšanās, jauna darba koplīguma spēkā stāšanās, vai arī cita darba koplīguma noteikumu attiecināšanas brīdim. Turklāt, tiek paredzēts saudzējošs periods - viens gads – kurā pēc uzņēmuma pārejas darba koplīguma noteikumi nav grozāmi par sliktu darbiniekiem. Līdz ar to, autore secina, ka iegūstošai sabiedrībai ir jāievēro abi darba koplīgumi, proti, abi koplīgumi vienlaicīgi ir spēkā un tiks piemērots tā koplīguma noteikums, kas konkrētajā tiesību jautājumā ir labvēlīgāks darbiniekam. Pārejot saudzējošam periodam, puses var mēģināt grozīt darba koplīguma noteikumus pretrunu un piemērošanas grūtību novēršanai.

4.3. No darba koplīguma izrietošo strīdu risināšana

Darba likuma 8.nodaļa paredz strīdu izšķiršanas noteikumus, kas izriet no darba koplīguma. Kolektīvais interešu strīds rodas saistībā ar kolektīvo pārrunu procesu, nosakot

²⁰⁹ Трудовой кодекс Российской Федерации. (Skat. 43.panta trešo daļu). Pieejams tiešsaistē <http://docs.cntd.ru/document/trudovoj-kodeks-rf-tk-rf> [aplūkots 20.03.2018]

jaunos darba apstākļus vai nodarbinātības nosacījumus.²¹⁰ Saskaņā ar Darba strīdu likuma 13. pantu, kolektīvs interešu strīds ir tādas domstarpības starp darbiniekiem (darbinieku grupu) vai darbinieku pārstāvjiem un darba devēju, darba devējiem (darba devēju grupu), darba devēju organizāciju vai šādu organizāciju apvienību, vai nozares pārvaldes institūciju, kuras rodas saistībā ar kolektīvo pārrunu procesu, nosakot jaunus darba apstākļus vai nodarbinātības noteikumus. Atbilstoši Darba likuma 25. pantam, šādus strīdus izšķir izlīgšanas komisija, kura tiek izveidota no koplīguma pušu vienāda pārstāvju skaita. Lēmumi tiek pieņemti koleģiāli, vienošanās ceļā un tiem ir darba koplīguma spēks.

Darba likums nošķir tiesību strīdus un interešu strīdus. Gadījumā, ja izlīgšanas komisijā netiek panākta vienošanās tiesību strīdā, tas ir izšķirams tiesā vai šķīrējtiesā, savukārt, interešu strīda atrisināšanas neveiksmīgā iznākuma gadījumā to jāizšķir darba koplīguma noteiktajā kārtībā. Tikai tad, ja nav panākta vienošanās un samierināšanās kolektīvajā interešu strīdā, darbiniekiem ir tiesības pieteikt streiku. Streiks ir kolektīvā interešu strīda risināšanas veids, kas izpaužas tādējādi, ka uzņēmuma nozares darbinieki vai darbinieku grupa brīvprātīgi pilnībā vai daļēji pārtrauc darbu, lai panāktu prasību izpildi.²¹¹

Tāpat kā Darba likums, arī likums “Par arodbiedrībām” reglamentē arodbiedrības lomu strīdu risināšanā ar darba devēju. Domstarpību, kuras augstākas attiecīgo arodbiedrību un saimnieciskās pārvaldes institūcijas nevar atrisināt (vai šo institūciju vispār nav), kā arī domstarpības starp arodbiedrībām un valsts institūcijām par darba un citiem sociālajiem un ekonomiskajiem jautājumiem arī izskata tiesa. Savukārt domstarpības, kas arodbiedrību koleģiālajām institūcijām rodas ar darba devēju par darba apstākļu noteikšanu vai grozīšanu, kā arī sociālajos un ekonomiskajos jautājumos, izskata augstākās attiecīgo arodbiedrību un saimnieciskās pārvaldes institūcijas desmit dienu laikā, piedaloties darba devēja un arodbiedrības pārstāvjiem.²¹²

Kādā lietā faktiskie apstākļi bija šādi: saskaņā ar darba koplīgumu, darba devējam bija jāietur arodbiedrības biedru maksas, atskaitot tās no darba samaksas, un jāieskaita tās attiecīgās arodbiedrības norēķinu rēķinā. Tāpat ar Arodbiedrību tika noslēgts līgums, ar kuru tika pārvadāti darba devēja darbinieki Arodbiedrības organizētajos pasākumos. Ņemot vērā

²¹⁰ Rācenājs K., Pastare M., Ozoliņa S. Darba koplīgums katrā uzņēmumā, 2007, 39.–41. lpp.

²¹¹ turpat, 35. lpp.

²¹² Alksnis A. “Sociālā dialoga tiesiskais regulējums Latvijas un starptautiskajos normatīvajos aktos”. Latvijas darba devēju konfederācija, 2013, 31.lpp.

prasītājas norādījumus, tāpēc saņemot no darba devēja koplīgumā paredzētos līdzekļus netiek veikts ieskaits

No minētā izriet, ka arodbiedrība uzskata, ka tās saistību izpildei pret darba devēju izmantojams ieskaits. Tiesas ieskatā darba devēja celto prasību par līguma izpildi un arodbiedrības norādīto strīdu par Koplīguma izpildi nevar uzskatīt par vienādas šķiras prasījumiem. Prasītājas celtā prasība izriet no saistību tiesībām, bet atbildētājas norādītais prasījums izriet no darba tiesībām. Turklāt arodbiedrība nav iesniegusi pierādījumus par to, ka tās pretprasījumam jau būtu iestājies izpildes termiņš.²¹³ Ņemot vērā iepriekš minēto, autore secina, ka ieskaits piemērošanai ir būtiski, lai prasījumi būtu vienas šķiras – izrietoši no darba koplīguma.

²¹³ Alūksnes rajona tiesas 2017.gada 19.decembra spriedums lietā Nr. C30601117

KOPSAVILKUMS

Pētījuma rezultātā autore izvirza aizstāvēšanai šādas tēzes:

1. Darba koplīguma, it īpaši ģenerālvienošanās, institūta attīstība ir uzmanības vērtā, jo tas veicina sociālo partneru patstāvīgumu, paaugstina atbildības sajūtu un aktivitāti par viņus skarošo tiesību jomu. Latvijas darba tiesību nozarei ir jāveicina sociālais dialogs, lai sociālais partneris pakāpeniski kļūtu par vienīgo, kas lemj par lokālu normatīvo regulējumu konkrētā nozarē.
2. Darba likuma B daļas grozījumi, kas stājās spēkā 16.08.2017. atvieglo turpmāko ģenerālvienošanos noslēgšanas kārtību un konkretizē tos tiesību aspektus, kas līdz šim nebija skaidri noteikti. Piemēram, tika ieviesta iespēja pievienoties jau noslēgtajam darba koplīgumam, konkretizēts datu avots no kura būs noskaidrojama strādājošo skaita, nozares preču apgrozījuma, pakalpojumu apjoma atbilstība likuma noteikumiem, kā arī samazināta prasība nozares preču apgrozījuma vai pakalpojumu apjomam vispārsaistošās ģenerālvienošanās noslēgšanai līdz 50 %.
3. Valsts atbalsts ir viens no galvenajiem virzītājspēkiem darba koplīguma noslēgšanas procesā. Autore izvirza iespējamus valsts atbalsta mehānismus, kas veicinātu darba koplīgumu noslēgšanu valstī kopumā: nodokļu un nodevu atvieglojumu ieviešana, priekšrocību piešķiršana dalībai publiskajos iepirkumos un palīdzības sniegšana jauno tehnoloģiju ieviešanā, kas veicina godīgas konkurences uzturēšanu.
4. Deregulācijas jeb likuma liberalizācijas koncepcijas izvēle ir rīks, kas varētu sekmēt koplīgumu skaitu palielināšanos, jo darba koplīguma noslēgšanai nepieciešamo likumprojektu izstrāde un pieņemšana var aizņemt ievērojamu laiku. Pastāvot jau esošām sabiedrības vajadzībām, pārlieta vilcināšanās var sekmēt likuma robu rašanos, ko var novērst ar deregulācijas palīdzību. Tādējādi jātiecas uz tādu attīstības tendenci, kurā valsts pēc iespējas mazāk detalizē likuma regulējumu, atstājot to sociālo partneru ziņā.
5. Jāapsver iespēja grozīt Darba likuma normas, paredzot, ka atsevišķos gadījumos ģenerālvienošanās noteikumi var būt darbiniekam nelabvēlīgāki nekā to paredz Darba likums. Darba autoresprāt jāgroza minētā likuma 6.pants, papildinot to ar pirmo prim daļu, izsakot to šādā redakcijā: Šā panta pirmās daļas noteikumi nav piemērojami, ja par darba samaksu, darba virsstundu apmaksas apmēru, normālo darba laiku ir noslēgta

ģenerālvienošanās šā likuma 18.panta ceturtās daļas izpratnē. Šādā gadījumā piemērojami šīs ģenerālvienošanās noteikumi.

6. Katras konkrētas nozares minimālās darba samaksa vislietderīgāk un efektīvāk būtu nosakāma tieši ar nozares koplīgumu. Ar minimālā atalgojuma līmeņa ieviešanu profesiju grupās un kategorijās, tiks veicināta konkurence, novērsts nepamatoti lētu piedāvājumu risks un tiks veidotas vienotas atalgojuma sistēmas, kas būs atbilstošas katras konkrētās nozares vajadzībām.
7. Lai mazinātu darba devēju skeptiskumu attiecībā uz koplīguma ilgstošu darbību, autore ierosina noteikt darba koplīguma maksimālo vai minimālo noslēgšanas termiņu, proti, paredzot noteiktu tā spēkā esamības laiku.
8. Grozījumi darba koplīgumā veicami pēc tā noslēgšanas principiem, proti, tie ir jāapstiprina darbinieku kopsapulcē, izņemot gadījumus, kad darba koplīgums tiek noslēgts starp darba devēju un darbinieku arodbiedrību, kas pārstāv vismaz 50% uzņēmuma darbinieku.
9. Reorganizācijas gadījumā sadalāmās sabiedrības noslēgtais darba koplīgums būs saistošs iegūstošai sabiedrībai, ja pēdējai kopā ar mantas daļu pāriet darba tiesiskās attiecības.
10. Reorganizācijas procesā saistības, kas izriet no darba koplīguma, nepāriet uz iegūstošo sabiedrību situācijās, kad reorganizējot sabiedrību darba tiesiskās attiecības ar darbiniekiem tiek izbeigtas, no sadalāmās sabiedrības daļas netiek nodotas darba tiesiskās attiecības, vai arī situācijā, kad maksātnespējīgā uzņēmuma pārņēmējs nav piekritis pārņemt šīs saistības.
11. Gadījumā, kad vienlaicīgi ir spēkā vairāki darba koplīgumi, jāpiemēro tā koplīguma noteikumi, kas konkrētajā tiesību jautājumā ir labvēlīgāki darbiniekam.

IZMANTOTĀS LITERATŪRAS UN AVOTU SARAKSTS

LITERATŪRA

1. Alksnis A. "Sociālā dialoga tiesiskais regulējums Latvijas un starptautiskajos normatīvajos aktos". Latvijas darba devēju konfederācija, 2013.
2. Autoru kolektīvs prof. R.Baloža zinātniskā vadībā. Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011.
3. Autoru kolektīvs prof. R.Baloža zinātniskā vadībā. Latvijas Republikas Uzņēmumu reģistra tiesību piemērošanas prakse. Komerctiesības, biedrošanās tiesības un publiskie reģistri. Rīga:Apgāds Zvaigzne ABS, 2013.
4. Autoru kolektīvs. Darba devēja rokasgrāmata. Rīga: Latvijas Darba devēju konfederācija, 2010.
5. Autoru kolektīvs. Veiksmīgas sadarbības piemēri : rokasgrām. darbiniekiem un darba devējiem, 2004.
6. Baiba Fromane: grozījumi Darba likumā atvieglos iespējas noslēgt ģenerālvienošanos par minimālajām algām būvniecībā Pieejams tiešsaistē <http://www.building.lv/2-zinas/134678-baiba-fromane-grozijumi-darba-likuma-atvieglos-iespejas-noslegt-generalvienosanos-par-minimalajam-algam-buvnieciba>
7. Baikovs A. Kolektīvo sarunu tiesiskais mehānisms Latvijā. Sociālo zinātņu žurnāls Nr. 1(2). Pieejams tiešsaistē [file://dc-lfs-01/fldredirect\\$/N500-062/Downloads/1770-2415-1-PB.pdf](file://dc-lfs-01/fldredirect$/N500-062/Downloads/1770-2415-1-PB.pdf)
8. Buda A. Kā pieveikt ēnu ekonomiku. Būvniecība Latvijā, Ilgtspējas izaicinājumi, Būvniecības nozares pārskats 2017. Pieejams tiešsaistē <http://www.latvijasbuvnieki.lv/research/buvniecibas-nozares-parskats-2017/>
9. Darba tiesības. Jurista Vārds, 2017., Nr. 46 (1000),
10. Dārziņa L. Darba likuma grozījumi: koplīgumi un konkurences normas (I). Latvijas Vēstneša portāls "Par likumu un valsti" 04.09.2017. Pieejams tiešsaistē <http://www.lvportals.lv/visi/skaidrojumi/289441>
11. Dindune R., Platā K., Kasatkina L. Darba likuma komentāri. Rīga: Dienas bizness, 2006,
12. Dupate K. Eiropas Savienības tiesas prakse darba tiesībās. Rīga: Latvijas brīvo arodbiedrību savienība, 2011.

13. Dzelzceļa nozares ģenerālvienošanās. Pieejams tiešsaistē <https://www.vestnesis.lv/ta/id/227227>; 2014. gada 14. maija. Vienošanas Nr. 1 Par grozījumiem 2011. gada 9. marta Dzelzceļa nozares Ģenerālvienošanās Pieejams tiešsaistē <https://www.vestnesis.lv/op/2015/88.DA1>; 2015. gada 6. janvāra. Vienošanās Nr. 2 Par grozījumiem 2011. gada 9. marta Dzelzceļa nozares Ģenerālvienošanās Pieejams tiešsaistē <https://www.vestnesis.lv/op/2015/88.DA2>
14. Eiropas Komisija. Jauns Sākums sociālajam dialogam. Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2016.
15. Eiropas Savienība. Zaļais iepirkums. Rokasgrāmata par zaļo iepirkumu trešais izdevums. Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2016.
16. Ekonomikas Ministrija. Vispārējās ģenerālvienošanās noslēgšanas būvniecībā. Tautsaimniecības padomes 23.02.2018. sēdes prezentācija. Nav publicēts.
17. Gailums.I. *Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse.1. grāmata A un B daļa*. Rīga, 2002.
18. Geks J. Favorītisms publiskajos iepirkumos. Jurista Vārds, 2017, Nr. 16
19. Informatīvais ziņojums “Par vienotās elektroniskās darba laika uzskaites datubāzes turētāju” Pieejams tiešsaistē tap.mk.gov.lv/doc/2017_08/FMZin_17082017_VEDLUDB.1726.docx
20. Kalniņa I. Jaunāko Darba likuma grozījumu analīze. Jurista Vārds 2010., Nr.20.
21. Korčagins. E. Vancāne I. Viss par darba attiecībām. Praktisks līdzeklis. Rīga: Merkūrijs info, 2010.
22. Latvijas Brīvo Arodbiedrību savienība. Pieejams tiešsaistē <http://www.lbas.lv/about>
23. Latvijas Darba devēju konfederācija. Sociālā partnerība Latvijas reģionos: piemēri, analīze, attīstība. Rīga, 2010
24. Latvijas Darba devēju konfederācijas stratēģija 2014.-2020.gadam. Pieejams tiešsaistē http://www.lddk.lv/wp-content/uploads/2018/02/20170206_lddkstrategija.pdf
25. Likumprojekta “Grozījumi Darba likumā” sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija). Pieejams tiešsaistē <http://titania.saeima.lv/LIVS12/saeimalivs12.nsf/0/A13521DACF3B0A70C2258154002231CC?OpenDocument>
26. Ministru kabineta noteikumu projekta „Grozījumi Ministru kabineta 2014.gada 25.februāra noteikumos Nr.116 „Būvkomersantu reģistrācijas noteikumi”” sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija). Pieejams tiešsaistē <http://tap.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40425369> [

27. Nacionālā trīspusējās sadarbības padome. Aplūkots tiešsaistē [https://www.mk.gov.lv/lv/content/nacionala-trispusejas-sadarbibas-padomen
28. Neimanis J. Ievads tiesībās. Rīga, 2004.
29. Osis L. Kas ir zaļais iepirkums, kā to izprast un veikt. Pieejams tiešsaistē <http://www.lvportals.lv/visi/skaidrojumi/222957-kas-ir-zalais-iepirkums-ka-to-izprast-un-veikt/>
30. Par LDDK. Pieejams tiešsaistē <http://www.lddk.lv/lapa/par-lddk/>
31. Pēc ģenerālvienošanās parakstīšanas būvniekiem uz pusi tiks samazināta ikgadējā nodeva. 11.05.2017. Pieejams tiešsaistē <https://www.em.gov.lv/lv/jaunumi/14814-pec-generalvienosanas-parakstisanas-buvniekiem-uz-pusi-tiks-samazinata-ikgadeja-nodeva>
32. Petrāne L. 55% strādājošo virsstundas netiek apmaksātas Dienas business. 13.12.2017. Pieejams tiešsaistē <http://www.db.lv/zinas/55-stradajoso-virsstundas-netiek-apmaksatas-469844>
33. Platā K. Darba koplīguma loma darba tiesiskajās attiecībās. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2009
34. Polis F. Ievads Eiropas Savienības darba tiesībās. Rīga: Rīgas Starptautiskā ekonomikas un biznesa administrācijas augstskola, 2004
35. Rācenājs K., Pastare M., Ozoliņa S. Darba koplīgums katrā uzņēmumā, Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2007
36. Rūsiņa L., Putņa G. Darba devēji - līdzvērtīgi sociālā dialoga partneri : rokasgrām. darba devējiem un darba devēju organizācijām. Rīga : LR Labklājības ministrija, 2004.
37. Sauka A. Ēnu ekonomiku ietekmējošo faktoru analīze latvijas būvniecības nozarē. Uzņēmēju un ekspertu viedoklis. BASE, 2016, Pieejams tiešsaistē [aplūkots 05.03.2018.] <http://www.latvijasbuvnieki.lv/research/enu-ekonomiku-ietekmejoso-faktoru-analize-latvijas-buvniecibas-nozare/>
38. Siliņš J. Kad un kāpēc jāslēdz koplīgums? www.ifinances.lv. 29.09.2016. pieejams http://www.eversheds-sutherland.com/global/en/what/articles/index.page?ArticleID=en/global/latvia/lv/kad_un_kapec_jasledz_kopligums_js_ifinances_2016-09-29 tiešsaistē [aplūkots 10.05.2017.]
39. Sinaiskis V. Latvijas civiltiesību apskats. Lietu tiesības. Saistību tiesības. Rīga: Latvijas Juristu biedrība, 1996, 163.

40. Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības. Pārstrādāts un papildināts izdevums. Apgāds Zvaigzne ABC, 2017, 227.
41. Soli pa solim līdz koplīgumam: efektīvs sociālais dialogs darba devēju un darbinieku vajadzību saskaņošanai uzņēmumā. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2012.
42. Šulmane D. Tiesību normu efektivitātes problemātika un aktualitāte XX un XXI gadsimta socioloģijā: Promocijas darba kopsavilkums doktora grāda iegūšanai juridiskajā zinātnē, apakšnozare: tiesību teorija un vēsture. Rīga: Latvijas Universitāte, 2012,
43. Valdībā akceptē grozījumus, kas ļaus darba devējiem pievienoties jau noslēgtam darba koplīgumam nozarē. Jurista Vārds. 2017
44. Valsts ieņēmumu dienesta informatīvs materiāls. Par elektroniskās darba laika uzskaites sistēmas ieviešanu būvlaukumos. Pieejams tiešsaistē https://www.vid.gov.lv/sites/default/files/informacija_par_edlus_buvniekiem.pdf
45. Valsts iestāžu darba plānā ēnu ekonomikas ierobežošanai 2016. – 2020.gadam. Pieejams tiešsaistē http://www.vdi.gov.lv/files/eeip_2016_2020_16062016.pdf
46. Anxo D. Working time policy in Sweden. Vaxjo University, 2009, Pieejams tiešsaistē http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.7_anxo.pdf
47. Casale G., Perulli A. Towards the single Employment Contract. Comparative reflections. Hart publishing, 2014
48. Collins E.C. The employment law review. Second edition. London: 2011.
49. Consolidated Salaried Employees. Pieejams tiešsaistē http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=87041
50. Davulis T. Labour law reforms in Eastern and Western Europe. Brussels, Belgium: P.I.E. Peter Lang, 2017
51. Eurofound: Collective bargaining in Europe in the 21 st century. Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015.
52. European Commission. Social Europe guide. Volume 2. Social dialogue. Luxembourg: 2012.
53. Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of governing Body of the ILO. 5th ed. Geneva: International Labour Office, 2006.
54. Labour Law in Denmark. PriceWaterhouseCoopers:2009. Pieejams tiešsaistē <https://www.pwc.dk/da/human-ressource/assets/pwc-brochure-labour-law-web.pdf>

55. Neal A.C. European Social Policy and the Nordic Countries. Ashgate: 2000
56. Riesenhuber K. European legal methodology. in article of Rebhanh R. European Labour law. Cambridge: 2017.
57. Ronnmar M. Labour law, Fundamental rights and social Europe. Swedish studies in European law. Volume 4, Oxford and Portland, Oregon, 2011.
58. Schmidt F., Neal A.C. Collective agreements and collective bargaining. Chapter 12. Tubingen and Martinus Nijhoff publishers, 1984.
59. UEAPME. Social dialogue and employment in the European Union. An introductory guide. p. 14. Pieejams tiešsaistē <http://www.ueapme.com/business-support%20II/Training%20Tools/Confartigianato/Social%20dialogue/Social%20dialogue.pdf>
60. Van der Heijen P. Post-Industrial Labour law and Industrial relations in the Netherlands. Labour law in the Post-industrial Era. Aldershot, 1994
61. Vinding N. Setting up in Denmark. A brief introduction to labour and employment law un Denmark 2014. Pieejams tiešsaistē http://www.norrbomvinding.com/sites/default/files/setting_up_in_denmark_2014_ww_0.pdf
62. Yamakawa R., Araki T. Deregulation and labour Law in the search if a Labour concept for the 21st century, Bulletin of Comparative Labour Relations Nr.38, 2010
63. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов. Норма, 1997.
64. Лушников А.М., Лушникова М.В. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития, Москва: 2015
65. Френкель Э.Б. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование. Москва: Юристь, 2002
66. Чанышев А.С. Правовое регулирование сверхурочной работы и работы в ночное время в странах Скандинавии. Монография. ООО «Проспект» 2015

NORMATĪVIE AKTI

67. Starptautiskais Pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām
68. Starptautiskās darba organizācijas 1948. gada konvencijā Nr. 87 „Par asociāciju brīvību un tiesību aizsardzību, apvienojoties organizācijās”
69. Starptautiskās darba organizācijas 1949. gada konvencijā Nr. 98 „Par tiesībām uz apvienošanas organizācijās un kolektīvo līgumu slēgšanu”

70. Starptautiskās darba organizācijas 1978. gada konvencijā Nr. 151 „Par darba attiecībām
71. Starptautiskās darba organizācijas 1981. gada konvencijā Nr. 154 „Par kolektīvo pārrunu atbalstīšanu”
72. Līgums par Eiropas Savienības darbību. Pieņemts 2007.gada 13.decembrī
73. Latvijas Republikas Satversme. LV likums. Rīga: AFS, 2017.
74. Būvniecības likums. LV likums. Pieņemts 09.07.2013.
75. Darba devēju organizāciju un to apvienību likums. LV likums. Pieņemts 29.04.1999.
76. Darba likums. LV likums. Pieņemts 20.06.2001.
77. Komerclikums. LV likums. Pieņemts 13.04.2000
78. Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes nolikums. Pieņemts 30.10.1998.
79. Par Iedzīvotāju ienākuma nodokli: LV likums. Pieņemts 11.05.1993.
80. Publisko iepirkumu likums. LV likums. Pieņemts 15.12.2016.
81. Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums. LV likums. Pieņemts 01.12.2009.
82. Būvkomersantu reģistrācijas noteikumi. Ministru kabineta 25.02.2014., noteikumi Nr. 116
83. Employment Contracts Act of Estonia. Pieejams tiešsaistē <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/521062017014/consolide/current>
84. Labour code of Lithuania. Pieejams tiešsaistē <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/en/TAD/TAIS.191770>
85. Sweden working hours act. Pieejams tiešsaistē <http://www.government.se/49d4f9/contentassets/1b29fd35b2544f13875137beab80911a/1982673-working-hours-act.pdf>
86. Working Environment Act. Pieejams tiešsaistē <http://engelsk.arbejdstilsynet.dk/en/regulations/acts/working-environment-act/arbejds miljoeloven1>
87. Трудовой кодекс Российской Федерации. Pieejams tiešsaistē <http://docs.cntd.ru/document/trudovoj-kodeks-rf-tk-rf>
88. Latvijas darba devēju konfederācijas statūti. Pieejams tiešsaistē http://www.lddk.lv/wp-content/uploads/2013/10/LDDK-stat%C5%ABti-2009.gads_1.pdf

JURIDISKĀS PRAKSES MATERIĀLI

89. EST spriedums Spijkers lietā C-24/85 13. Punkts; EST spriedums Redmond Stichting lietā C-29/91 24. punkts, EST spriedums Süzen lietā C-13/95 14. Punkts; EST sprieduma Abler u.c. lietā C-340/01 33. punkts.
90. EST 20.06.2010. spriedums apvienotās lietās C-395 un C-396/08, §35
91. EST 08.09.2011. spriedums apvienotās lietās C-297/10 un C-298, Sabine Henings pret Eisenbahn-Bundesamt un Land Berlin pret Alexander Mai, 67§
92. EST 2007.gada 18.decembra spriedums Lietā C-341/05.
93. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010.gada 8.decembra spriedums Lietā Nr. SKC-1184, 13 rindkopa.
94. Augstākās tiesas Senāta 20.01.2010 spriedums lietā Nr. SKC-3/2010
95. Rīgas apgabaltiesas 2017.gada 29.maija spriedums lietā Nr. C28391214
96. Rīgas apgabaltiesas 2016.gada 15.februāra spriedums lietā Nr. C33275015
97. Vidzemes apgabaltiesas 2016.gada 7.jūnija spriedums Lietā Nr.C39130415
98. Rīgas apgabaltiesas 2017.gada 29.maija Spriedums lietā Nr. C28391214
99. Rīgas apgabaltiesas 2014.gada 6.oktobra spriedums lietā Nr. C30475211
100. Rīgas apgabaltiesas 2016.gada 21.decembra spriedums lietā Nr. C30667415
101. Rīgas apgabaltiesas 2017.gada 16.februāra spriedums lietā Nr. C33304012
102. Aizkraukles rajona tiesas 2015.gada 3.marta spriedums lietā Nr. C07038615
103. Alūksnes rajona tiesas 2017.gada 19.decembra spriedums lietā Nr. C30601117
104. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārināšanas daļas tiesu prakses apkopojuma *“Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu”* Jurista Vārds, 2005. gads Nr.7
105. Latvijas Republikas Augstākās tiesa. Jautājumi par Darba likuma normu piemērošanu, 2005

Maģistra darbs «Darba koplīguma nozīme darba tiesiskajās attiecībās» izstrādāts Latvijas Universitātes Juridiskajā fakultātē.

Ar savu parakstu apliecinu, ka darbs izstrādāts patstāvīgi, izmantoti tikai tajā norādītie informācijas avoti un iesniegtā darba elektroniskā kopija atbilst izdrukai.

Autore: Linda Apele _____

Rekomendēju darbu aizstāvēšanai

Darba vadītāja: asoc. prof., dr iur. Annija Kārklīņa _____

Recenzents _____

Darbs iesniegts Civiltiesisko zinātņu katedrā 2018.gada 20.aprīlī

Dekāna pilnvarotā persona _____

Darbs aizstāvēts maģistra gala pārbaudījuma komisijas sēdē

Komisijas sekretārs _____