

Biedrība „Latvijas Būvuzņēmēju partnerība”
reģistrācijas nr. 40008104779
juridiskā adrese: Elizabetes iela 85 A / 1 , Rīga LV-1050
baiba.fromane@latvijasbuvnieki.lv

Rīgā 2019. gada 16. janvārī

ATZINUMS

par grozījumiem Darba likuma 68. pantā

Biedrība „Latvijas Būvuzņēmēju partnerība” (turpmāk – **Klients**) ir vērsusies zvērinātu advokātu birojā “Šķinkis Pētersons” (turpmāk – **Birojs**) ar uzdevumu sagatavot juridisku atzinumu par to, vai 2018. gada 1. novembrī Saeimas pieņemtais likums “Grozījums Darba likumā” (likumprojekta Nr. 1254/Lp12), kas paredzēja Darba likuma 68. pantu papildināt ar trešo daļu šādā redakcijā: “Ar ģenerālvienošanos, kas noslēgta atbilstoši šā likuma 18. panta ceturtajai daļai un paredz būtisku valsts noteiktās minimālās darba algas vai stundas algas likmes paaugstināšanu nozarē, piemaksas apmēru par virsstundu darbu var noteikt mazāku par šā panta pirmajā daļā noteikto, bet ne mazāku kā 50 procentu apmērā no darbiniekam noteiktās stundas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, - ne mazāku kā 50 procentu apmērā no noteiktā akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.” (turpmāk – **Likumprojekts**), atbilst Latvijas Republikas Satversmei (turpmāk – **Satversme**).

1. Būtisko apstākļu kopsavilkums un Klienta uzdevums

Valsts prezidents Likumprojektu ar 2018. gada 9. janvāra motivētu rakstu nodeva otrreizējai caurlūkošanai Saeimai (turpmāk – **Valsts prezidenta motivētais raksts**). Valsts prezidents pauda bažas par to, vai Likumprojekts atbilst Satversmes 91. pantam un 107. pantam un aicināja Saeimu rūpīgi vērtēt tiesībsarga, Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kameras (turpmāk – **LTRK**) un Bērnu slimnīcas bērnu ķirurgu arodbiedrības paustos argumentus pret Likumprojekta izsludināšanu.¹

Valsts prezidenta motivētajā rakstā paustas sekojošas bažas par Likumprojekta atbilstību Satversmei:

- a) Priviliģētā situācijā attiecībā uz virsstundu apmaksu tiktu nostādīti tie uzņēmēji, kuri līdz šim nav maksājuši darbaspēka nodokļus pilnā apmērā, jo uzņēmumi un nozares, kurās tiek veikti visi nodokļu un valsts sociālās apdrošināšanas maksājumi, varētu nespēt nodrošināt būtisku minimālās algas paaugstinājumu, kas ir priekšnoteikums zemākas virsstundu piemaksas likmes noteikšanai (Valsts prezidenta motivētā raksta 3. lpp.);

¹ Tiesībsarga 2018. gada 5. novembra lūgums “Par likuma “Grozījums Darba likumā” nodošanu otrreizējai caurlūkošanai”; Bērnu slimnīcas bērnu ķirurgu arodbiedrības 2018. gada 6. novembra “Lūgums neizsludināt Saeimā 01.11.2018. pieņemto likumu “Grozījums darba likumā”; LTRK 2018. gada 18. maija, 2018. gada 10. jūlija, 2018. gada 13. septembra, 2018. gada 23. oktobra un 2018. gada 7. novembra iebildumi pret Likumprojekta saturu un izsludināšanu.

-
- b) Likumprojekts neparedz kritērijus vai vadlīnijas, pie kādiem nosacījumiem konstatējama būtiska valsts noteiktās minimālās darba algas vai stundas likmes paaugstināšana nozarē un kā tā piemērojama vai pārskatāma, mainoties valsts noteiktajai minimālajai darba algai vai citiem apstākļiem (Valsts prezidenta motivētā raksta 3.-4. lpp.);
 - c) Varētu būt konstatējamas nepilnības Likumprojekta pieņemšanas gaitā nepietiekami izvērtējot iebildes pret Likumprojektu (Valsts prezidenta motivētā raksta 4.-5. lpp.);
 - d) Likumprojekts varētu būt neatbilstošs Satversmes 107. pantam (Valsts prezidenta motivētā raksta 4. lpp.).
 - e) Likumprojekts paredz atšķirīgu attieksmi pret darbiniekiem un darba devējiem saistībā ar virsstundu apmaksu un Likumprojekta apspriešanas gaitā nav pietiekami pamatota atšķirīgas attieksmes pamatotība (Valsts prezidenta motivētā raksta 6.-7. lpp.).

Analizējot citus iebildumus pret Likumprojektu, secināms, ka LTRK patiesībā iebilst tikai pret to, ka piemaksas apmēru par virsstundu darbu var noteikt tikai tad, ja iestājās Likumprojektā noteiktie priekšnoteikumi. LTRK ieskatā, piemaksas apmērs par virsstundu darbu būtu samazināms visās tautsaimniecības nozarēs, neatkarīgi no tā, vai ģenerālvienošanās ir vai nav noslēgta. Bērnu slimnīcas bērnu ķirurģu arodbiedrības iebildums ir salīdzinoši vispārīgs un atspoguļo uzskatu, ka Likumprojekts varētu atkārtoti radīt tādas tiesiskās sekas, kādas par Satversmei neatbilstošām atzina Satversmes tiesa ar spriedumu lietā Nr. 2017-15-01. Savukārt, tiesībsargs pamatā paudis bažas par Likumprojekta neatbilstību tieši Satversmes 91. pantam.

Valsts prezidenta motivētajā rakstā izteiktās šaubas pēc būtības aptver visus tos iebildumus, ko pret Likumprojektu izteikuši LTRK, Bērnu slimnīcas bērnu ķirurģu arodbiedrība, tiesībsargs un citi. Līdz ar to Birojs savā atzinumā sniegs vērtējumu par katru no Valsts prezidenta motivētajā rakstā izteiktajām šaubām, analizējot, vai attiecīgā iebilde, Biroja ieskatā, ir pamatota un pamato Likumprojekta neatbilstību Satversmei. Tādējādi ar atzinumu tiks aptvertas pilnīgi visas iebildes, kuras paudušas arī citas personas un organizācijas, iebilstot Likumprojekta saturam.

2. Secinājumi un to pamatojums

2.1. Uzņēmēji, kuri līdz šim nav maksājuši darbaspēka nodokļus pilnā apmērā, netiek nostādīti privilīģētākā situācijā

Valsts prezidents paudis bažas, ka ar Likumprojektu privilīģētā situācijā attiecībā uz virsstundu apmaksu tiktu nostādīti tie uzņēmēji, kuri līdz šim nav maksājuši darbaspēka nodokļus pilnā apmērā, jo uzņēmumi un nozares, kurās tiek veikti visi nodokļu un valsts sociālās apdrošināšanas maksājumi, varētu nespēt nodrošināt būtisku minimālās algas paaugstinājumu, kas ir priekšnoteikums zemākas virsstundu piemaksas likmes noteikšanai. Biroja ieskatā, šādas bažas ir acīmredzami nepamatotas.

No tiesību normas satura, par kuru Valsts prezidentam ir radušās bažas, nepārprotami izriet, ka piemaksas apmēru par virsstundu darbu var noteikt mazāku, ja cita starpā tiek veikta **valsts noteiktās minimālās darba algas vai stundas algas likmes** būtiska

paaugstināšana nozarē. Tātad rādītājs, pret kuru ir panākams būtisks darba algas vai stundas algas likmes paaugstinājums, ir valsts noteiktā minimālā darba alga vai stundas algas likme. Tiesību norma neprasa panākt darba algas vai stundas algas likmes paaugstinājumu pret konkrētā uzņēmumā vai nozarē konkrētajā brīdī maksāto darba algu vai stundas algas likmi.

Līdz ar to bažas, ka uzņēmumi, kuros tiek veikti visi nodokļu un valsts sociālās apdrošināšanas maksājumi, varētu nespēt nodrošināt būtisku minimālās algas paaugstinājumu, kas esot priekšnoteikums zemākas virsstundu piemaksas likmes noteikšanai, ir nepamatots, jo Likumprojekts šādu priekšnoteikumu neparedz. Līdz ar to konkrētā iebilde nevarētu pamatot Likumprojekta neatbilstību Satversmei.

2.2. Kritēriji un vadlīnijas, pie kādiem nosacījumiem konstatējama būtiska valsts noteiktās minimālās darba algas vai stundas likmes paaugstināšana nozarē un kā tā piemērojama vai pārskatāma, mainoties valsts noteiktajai minimālajai darba algai vai citiem apstākļiem

Likumprojektā lietotais jēdziens „*būtiska valsts noteiktās minimālās darba algas paaugstināšana*” ir ģenerālklausula, kuras aizpildīšana ar saturu ir atstāta tiesību piemērotāju ziņā. Ņemot vērā nozaru atšķirības, var būt problemātiski un pat neiespējami noteikt vienu universālu būtiskuma definīciju, tāpēc to vērtēšana, sociālā dialoga ietvaros, atstāta izlemšanai katrā nozarē individuāli.

Likumprojekts dod iespēju sociālajiem partneriem vienoties par nozarei piemērotāko metodi, kā aprēķināt būtiski lielāku minimālo darba algu nozarē un kā notiek tās regulāra palielināšana. Piemēram, sociālie partneri ar ģenerālvienošanos to var pielāgot valstī vidējās darba algas apmēram vai noteikt, ka tā proporcionāli palielinās, mainoties valsts noteiktajai minimālajai darba algai vai citiem apstākļiem. Ar Likumprojektu tiek nodrošināts, ka kritēriji vai vadlīnijas būtiskas valsts noteiktās minimālās darba algas palielināšanā tiek uzticēti izlemšanai sociālajiem partneriem, ņemot vērā attiecīgās nozares specifiku. Likumprojektā detalizēti aprakstot, kas būtu uzskatāms par būtisku minimālās darba algas apmēra pieaugumu vai kā tai būtu jāmainās pie noteiktiem nākotnes notikumiem, Likumprojekts varētu nenodrošināt tā sākotnējo mērķi – darba attiecību pielāgošana nozarei, darba koplīgumu skaita pieaugums valstī, darbinieku tiesību un interešu aizsardzības uzlabojumi kopumā.

Tāpat ir jāņem vērā, ka saskaņā ar Darba likuma normām, pusēm vienojoties, darba koplīgumu var jebkurā brīdī grozīt. Tāpat arī pašā koplīgumā var paredzēt kārtību, kādā tas tiek grozīts vai zaudē spēku un paredzēt nosacījumus, kā tiek noteikti būtiskuma kritēriji. Līdz ar to puses jebkurā brīdī, reaģējot uz, piemēram, normatīvo aktu izmaiņām, var tiem pieskaņot savu vienošanos.

Līdz ar to tas apstākļis, ka Likumprojektā nav precīzi definēts tas, pie kādiem nosacījumiem konstatējama būtiska valsts noteiktās minimālās darba algas vai stundas likmes paaugstināšana nozarē un kā tā piemērojama vai pārskatāma, mainoties valsts noteiktajai

minimālajai darba algai vai citiem apstākļiem, nevar būt par pamatu uzskatam, ka Likumprojekts neatbilst Satversmei.

Protams, likumdevējs var izšķirties Darba likuma 68. panta trešo daļu noteikt detalizētāku. Piemēram, šobrīd Saeimas Sociālo un darba lietu komisijā ir iesniegts priekšlikums izteikt Likumprojektu sekojošā redakcijā: "*Ar ģenerālvienošanos, kas noslēgta atbilstoši šā likuma 18.panta ceturtajai daļai un paredz būtisku valsts noteiktās minimālās darba algas vai stundas algas likmes paaugstināšanu nozarē, vismaz 50% virs valsts noteiktās minimālās darba algas vai stundas algas likmes, piemaksas apmēru par virsstundu darbu var noteikt mazāku par šā panta pirmajā daļā noteikto, bet ne mazāku kā 50% apmērā no darbiniekam noteiktās stundas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, ne mazāku kā 50% apmērā no noteiktā akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.*" Taču ne viens, ne otrs risinājums nav neatbilstošs Satversmei. **Tā ir tiesībspolitiska izšķiršanās, cik detalizēti likumdevējs vēlas definēt kritērijus, kas ietverami Darba likuma 68. panta trešajā daļā, kas Likumprojekta atbilstību Satversmei neietekmē.**

2.3. Birojs nesaskata Satversmei neatbilstošas nepilnības Likumprojekta pieņemšanas gaitā

Analizējot apsvērumus, ka Likumprojekta pieņemšanas gaitā ir nepietiekami izvērtētas iebildes pret Likumprojektu, ir jāņem vērā, ka atbilstoši Satversmes tiesas 2018. gada 12. aprīļa spriedumā lietā Nr. 2017-17-01 noteiktajam, tiesību norma patiešām var tikt atzīta par neatbilstošu Satversmei, ja likumdevējs nav pienācīgi analizējis un pamatojis apstrīdētajās normās ietvertā pamattiesību ierobežojuma satversmību.² Minētajā lietā Satversmes tiesa secināja, ka apstrīdētās normas nav pieņemtas pienācīgā kārtībā, jo pirms to pieņemšanas likumdevēja rīcībā nav bijis pienācīgas analīzes un pamatojuma.³ Taču ir būtiski ņemt vērā Satversmes tiesas lietas Nr. 2017-17-01 faktiskos apstākļus un kontekstu, kādā Satversmes tiesai nonāca pie konkrētā secinājuma.

Satversmes tiesas lietā Nr. 2017-17-01 bija apstrīdētas tiesību normas, ar kurām bija paredzēts noteikt tādu pamattiesību ierobežojumu, kura satversmību Satversmes tiesa iepriekš jau bija vērtējusi, atzīstot to par neatbilstošu Satversmei. Tādēļ Satversmes tiesa sava 2018. gada 12. aprīļa sprieduma lietā Nr. 2017-17-01 22.3. punktā norādīja sekojošo: "*Ja likumdevējs atkārtoti iecerējis noteikt tādu pamattiesību ierobežojumu, kura satversmību jau ir vērtējusi Satversmes tiesa, tad šim ierobežojumam jābūt paša likumdevēja pienācīgi izvērtētam un pamatotam. Tomēr no diskusijām, kas notikušas apstrīdēto normu izstrādes laikā, nav izsecināms pamatojums tam, kādēļ konkrētajos ekonomiskajos un tiesiskajos apstākļos apstrīdētajās normās bija nepieciešams noteikt tieši šādu piespiedu nomas maksas regulējumu.*"⁴ Tātad izšķirošais apstāklis, kādēļ lietā Nr. 2017-17-01 Satversmes tiesa nonāca pie secinājuma, ka apstrīdētās normas nav pieņemtas pienācīgā kārtībā, bija tieši tas, ka likumdevējs nebija vērtējis jaunā regulējuma atbilstību Satversmei kontekstā ar jau Satversmes tiesas iepriekš pieņemtajiem nolēmumiem par to pašu jautājumu.

² sk. Satversmes tiesas 2018. gada 12. aprīļa sprieduma lietā Nr. 2017-17-01 21.3. punktu.

³ Turpat, 22.3. punkts.

⁴ Turpat.

Likumprojekta pieņemšana ir notikusi būtiski atšķirīgos apstākļos. Pirmkārt, Likumprojektam analogiska tiesību norma iepriekš nav vērtēta Satversmes tiesas lietās. Otrkārt, Likumprojekta pieņemšana gaita uzskatāmi parāda, ka jau kopš brīža, kad Likumprojekts nodots izskatīšanai Saeimas komisijā, likumdevējam ir bijuši pieejami gan tādi skaidrojumi un viedokļi, ar kuriem pamatota Likumprojekta neatbilstība Satversmei, gan tādi skaidrojumi un viedokļi, ar kuriem pamatota Likumprojekta atbilstība Satversmei. Līdz ar to ir redzams, ka likumdevēja lēmums atbalstīt Likumprojektu, ir bijis balstīts uz vispusēju analīzi un pamatojumu, kas bija tā rīcībā.

Līdz ar to, Biroja ieskatā, šobrīd nav konstatējamās tādas nepilnības Likumprojekta pieņemšanas gaitā, kas varētu liecināt par Likumprojekta neatbilstību Satversmei tādēļ, ka nav pietiekami izvērtētas iebildes pret Likumprojektu.

2.4. Likumprojekts atbilst Satversmes 107. pantam

Analizējot iebildes par Likumprojekta iespējamo neatbilstību Satversmes 107. pantam, Birojs secina, ka šāda neatbilstība nav konstatējama.

Satversmes 107. pants nosaka sekojošo: *"Ikvienam darbiniekam ir tiesības saņemt veiktajam darbam atbilstošu samaksu, kas nav mazāka par valsts noteikto minimumu, kā arī tiesības uz iknedēļas brīvdienām un ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu."*

Citētais Satversmes pants un tajā konkretizētās pamattiesības neparedz, ka likumdevējs nedrīkstētu noteikt tādu regulējumu, kāds paredzēts ar Likumprojektu. Satversmes 107. pants nosaka vien to, ka ikvienam darbiniekam ir tiesības saņemt veiktajam darbam atbilstošu samaksu, kas nav mazāka par valsts noteikto minimumu. Ar Likumprojektu netiek ierobežotas personas tiesības saņemt veiktajam darbam atbilstošu samaksu, jo neierobežo darba devēja un darbinieka tiesības par to vienoties. Vienlaikus Likumprojekts izslēdz iespējamību, ka darbinieks varētu saņemt samaksu, kas ir mazāka par valsts noteikto minimumu, jo šajā tiesību normā paredzētās tiesības vienoties par samazinātu piemaksas apmēru par virsstundas darbu (kas arī ir ar Likumprojekts noteikts ierobežots lielums) var īstenot tikai tad, ja pušu vienošanās rezultātā būtiski tiek paaugstināta valsts noteiktās minimālās darba algas vai stundas algas likmes attiecīgajā nozarē. Tāpat Likumprojekta konstrukcija pati par sevi izslēdz pieņēmumu, ka ar to varētu tikt ierobežotas Satversmes 107. pantā konkretizētās personas pamattiesības.

Satversmes 107. pantā noteiktais darba samaksas valsts noteiktais minimums ir darbiniekam par paveikto darbu ārējā normatīvajā aktā noteiktais zemākais izmaksājamās atlīdzības apmērs vienā mēnesī. Darba samaksas valsts noteiktajā minimumā neietilpst darbiniekam izmaksātās prēmijas, pabalsti, piemaksas, naudas balvas un citi darbinieku stimulējoši maksājumi, kas tikai papildina darba samaksas valsts noteiktu minimumu.⁵ No

⁵ Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa Cilvēka pamattiesības. Autoru kolektīvs. Latvijas Vēstnesis, 2011., 518. lpp.

minētā izriet, ka darba samaksas valsts noteiktais minimums Satversmes 107. panta izpratnē ir valsts noteiktais algas minimums.⁶ Ar Likumprojektu darba algas apmērs netiek noteikts zem valsts noteiktā minimuma. Tieši pretēji, Likumprojekts tieši nodrošina valsts noteiktā minimuma paaugstināšanu, būtiski ceļot valstī noteikto minimālo algu.

Turklāt ir jāņem vērā, ka atbilstoši Darba likuma regulējumam absolūti lielāko ienākumu daļu darbiniekam sastāda tieši darba alga. Savukārt virsstundu darbs, kam turklāt Darba likumā noteikti stingri ierobežojumi, ir izņēmuma gadījums, ko drīkst lūgt un veikt vienīgi tad, ja darbinieks tam tieši piekrīt atsevišķi.

Papildus ir jāuzsver, ka Satversmes 107. pantā noteiktā tiesības saņemt veiktajam darbam atbilstošu samaksu nenozīmē dažādu darbinieku darba samaksas izlīdzināšanu, jo darbiniekiem ir dažāds ieguldījums darbā un līdz ar to sasniedzamie rezultāti, kas likumsakarīgi pamato atšķirīgu pieeju darbā samaksas apmēra noteikšanā. Ar veiktajam darbam neatbilstošu samaksu jāsaprot tikai darba samaksas noteikšanas diskriminācijas (nevis atšķirīgas pieejas) aizlieguma pieļaušana, kas ir zemākas darba samaksas par veikto darbu noteikšana, diskriminējot darbiniekus pēc dzimuma, vecuma, rases, tautības, reliģiskajiem uzskatiem un citiem kritērijiem.⁷ Likumprojekts nenosaka diskriminējošu darba samaksu darbiniekiem pēc dzimuma, vecuma, rases, tautības, reliģiskajiem uzskatiem un citiem kritērijiem.

Līdz ar to Birojs uzskata, ka ar Likumprojektu netiek ierobežotas personas Satversmes 107. pantā noteiktās pamattiesības. Likumprojekts, Biroja ieskatā, neskar pamattiesības, kas konkretizētas Satversmes 107. pantā.

2.5. Likumprojekts atbilst Satversmes 91. pantam

2.5.1. Iebildes par Likumprojekta neatbilstību Satversmes 91. pantam un to izvērtējumu metodoloģija

Būtiskākās iebildes pret Likumprojektu ir bijušas saistītas ar bažām, ka Likumprojekts varētu neatbilst Satversmes 91. pantam un tieši šajā tiesību normā konkretizētajam vienlīdzības principam. Līdz ar to norādītās iebildes ir izsmejoši jāizvērtē.

Satversmes 91. pants nosaka: "*Visi cilvēki Latvijā ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā. Cilvēka tiesības tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas.*" Satversmes tiesa, interpretējot Satversmes 91. pantu, ir atzinusi, ka vienlīdzības princips liedz valsts institūcijām izdot tādas normas, kas bez saprātīga pamata pieļauj atšķirīgu attieksmi pret personām, kuras atrodas vienādos un pēc noteiktiem kritērijiem salīdzināmos apstākļos. Taču vienlīdzības princips pieļauj un pat prasa atšķirīgu attieksmi pret personām, kas atrodas atšķirīgos apstākļos, kā arī pieļauj atšķirīgu attieksmi pret personām, kas atrodas vienādos apstākļos, ja tam ir objektīvs un saprātīgs pamats.⁸ Tātad pirmais solis, lai

⁶ Turpat.

⁷ Turpat.

⁸ sk., piemēram, Satversmes tiesas 2005. gada 11. novembra spriedumu lietā Nr. 2005-08-01.

pārbaudītu, vai Likumprojekts atbilst Satversmes 91. pantam, ir izvērtēt, vai un kuras personas (personu grupas) atrodas vienādos un pēc noteiktiem kritērijiem salīdzināmos apstākļos. Lai to noskaidrotu, ir nepieciešams noteikt galveno šīs grupas vienojošo pazīmi.⁹ (sk. izvērtējumu atzinuma 2.5.4. punktā).

Tiesībsargs un citas personas, kuras iebildušas pret Likumprojekta pieņemšanu, ir izdalījušas divu veidu personu grupas, kuras varētu atrasties vienādos un pēc noteiktiem kritērijiem salīdzināmos apstākļos:

Pirmkārt, tiek pamatots, ka salīdzināmos apstākļos varētu atrasties tādi darbinieki, kuru atalgojums pirms ģenerālvienošanās noslēgšanas konkrētajā nozarē bija noteikts kā minimālā alga un tādi darbinieki, kuru atalgojums pirms ģenerālvienošanās noslēgšanas konkrētajā nozarē bija noteikts augstāks kā minimālā alga. Tiek pausts uzskats, ka pēc Likumprojekta piemērošanas tā daļa darbinieku, kuriem pirms ģenerālvienošanās noslēgšanas konkrētajā nozarē bija noteikts atalgojums augstāks kā minimālā alga, turpmāk varētu saņemt mazāku atalgojumu. Tādēļ paustas bažas, ka šī personu grupa varētu tikt nostādīta nelabvēlīgākā stāvoklī.¹⁰

Otrkārt, tiek pamatots, ka salīdzināmos apstākļos varētu atrasties pilnīgi visi nodarbinātie, kuriem noteiktais darba laiks pārsniedz normālo darba laiku, kā tas atzīts Satversmes tiesas 2018. gada 15. maija spriedumā lietā Nr. 2017-15-01. Tiek pausts uzskats, ka to nozaru darbiniekiem, kurās ir noslēgta ģenerālvienošanās par minimālās darba samaksas būtisku palielinājumu, tiks noteikta samazināta atlīdzība par virsstundu darbu pretstatā citu nozaru darbiniekiem, uz kuriem tāpat kā līdz šim tiek attiecināts Darba likuma 68. panta pirmā daļā noteiktais piemaksas par virsstundu darbu apmērs. Tādēļ paustas bažas, ka šī personu grupa varētu tikt nostādīta nelabvēlīgākā stāvoklī.¹¹

Jau sākotnēji aplūkojot abas norādītās salīdzināmās grupas, pirmā ir izslēdzama no tālākas padziļinātas analīzes. Birojs nesaskata, kādēļ, lai Likumprojekta pieņemšanas rezultātā lielāku algu saņēmējiem atalgojums varētu tikt samazināts. Likumprojekts paredz vien iespēju ar koplīgumu vienoties par lielāku minimālo algu nozarē. Birojs apšaubā, vai jebkad sociālie partneri varētu noslēgt tādu vienošanos, kas radītu ierobežojumu lielāku algu saņemšanai vai kas ietekmētu lielāku algu saņemšanu negatīvi. Turklāt ir jāņem vērā, ka šādu scenāriju izslēdz vai būtiski ierobežo arī Darba likuma 6. pants. Tomēr tam, vai šādas sekas iestātos vai neiestātos, raugoties no tiesību normas atbilstības Satversmes 91. pantam vērtējuma, nav tiesiskas nozīmes. Birojs paskaidro, ka vienlīdzības princips neliedz pieņemt tādas tiesību normas, kas kādai no personu grupām varētu pasliktināt tās tiesisko stāvokli, kāds tas bijis pirms strīdus tiesību normas pieņemšanas. Vienlīdzības princips vien prasa nodrošināt, lai pret personām, kuras atrodas vienādos un pēc noteiktiem kritērijiem salīdzināmos apstākļos, attiektos vienādi.¹² Līdz ar to, pat neveicot padziļinātu analīzi, ir secināms, ka pirmajā gadījumā (darbinieki, kuru atalgojums pirms ģenerālvienošanās

⁹ sk., piemēram, Satversmes tiesas 2007. gada 4. janvāra sprieduma lietā Nr. 2006-13-0103 7. punktu.

¹⁰ Tiesībsarga 2018. gada 5. novembra lūgums "Par likuma "Grozījums Darba likumā" nodošanu otrreizējai caurlūkošanai" 2. lpp.

¹¹ Turpat, 3. lpp.

¹² sk., piemēram, Satversmes tiesas 2005. gada 11. novembra spriedumu lietā Nr. 2005-08-01.

noslēgšanas konkrētajā nozarē bija noteikts kā minimālā alga un darbinieki, kuru atalgojums pirms ģenerālvienošanās noslēgšanas konkrētajā nozarē bija noteikts augstāks kā minimālā alga) nav iespējams konstatēt vienlīdzības principa pārkāpumu. Šāds pārkāpums nav iespējams, jo ar Likumprojektu pret pilnīgi visiem nodarbinātajiem, kuri ir nodarbināti nozarē, kurā ir noslēgta ģenerālvienošanās, attieksme būs tiesiski vienāda. Līdz ar to pat tad, ja hipotētiski modelē tādu scenāriju, kas paredz situācijas pasliktināšanos, piemēram, lielo algu saņēmējiem, šāds scenārijs nepamato vienlīdzības principa pārkāpumu, jo vienlīdzības princips var tikt pārkāpts tikai tad, ja pret salīdzināmām personām (personu grupām), kuras atrodas tiesiski salīdzināmā situācijā, izturas atšķirīgi. Pat tās personas, kuras iebilst pret Likumprojektu, šajā gadījumā atsaucas uz Satversmes 91. pantu, bet pēc būtības neargumentē, ka šajā gadījuma Likumprojekts pret norādītajām personu grupām varētu radīt atšķirīgu attieksmi. Ir atkārtoti jāuzsver, ka vienlīdzības princips neliedz kādai no salīdzināmām personām (vai personu grupām) tiesisko situāciju pasliktināt, kamēr vien pret salīdzināmām personām (vai personu grupām) tiek nodrošināta vienlīdzīga attieksme. Līdz ar to turpmāk atzinumā analīze ir vērsta pamatā uz otrās situācijas izvērtējumu, pārbaudot apgalvojumu, ka salīdzināmos apstākļos varētu atrasties pilnīgi visi nodarbinātie, kuriem noteiktais darba laiks pārsniedz normālo darba laiku.

Ja tiek konstatēts, ka divas personu grupas atrodas vienādos un pēc noteiktiem kritērijiem salīdzināmos apstākļos, tālāk ir pārbaudāms, vai strīdus tiesību norma paredz vienādu vai atšķirīgu attieksmi pret šīm personām (sk. izvērtējumu atzinuma 2.5.5. punktā).

Secinot, ka tiesību norma rada atšķirīgu attieksmi, ir jāvērtē, vai atšķirīgā attieksme ir noteikta ar Satversmē noteiktajā kārtībā pieņemtu tiesību normu, proti, vai tā uzskatāma par pienācīgā kārtībā pieņemtu likumu.¹³ (sk. izvērtējumu atzinuma 2.5.6. punktā).

Ja tiek konstatēts, ka strīdus tiesību norma ir uzskatāma par pienācīgā kārtībā pieņemtu likumu, jāpārbauda, vai atšķirīgajai attieksmei ir leģitīms mērķis un atšķirīgajai attieksmei ir objektīvs un saprātīgs pamats.¹⁴ (sk. izvērtējumu atzinuma 2.5.7. punktā).

Turpmākajās atzinuma apakšnodalās Birojs izanalizēs visus norādītos kritēriju, lai izvērtētu, vai Likumprojektam varētu būt konstatējama neatbilstība Satversmes 91. pantam.

2.5.2. Ģenerālvienošanās raksturs un būtība

Atbilstoši Darba likuma 17. pantam darba koplīgums ir vienošanās, ar kuru puses vienojas par noteikumiem, kas regulē darba tiesisko attiecību saturu, it īpaši darba samaksas un darba aizsardzības organizāciju, darba tiesisko attiecību nodibināšanu un izbeigšanu, darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanu, kā arī darba kārtības, darbinieku sociālās aizsardzības un citus ar darba tiesiskajām attiecībām saistītus jautājumus, un nosaka

¹³ sk., piemēram, Satversmes tiesas 2016. gada 2. marta sprieduma lietā Nr. 2015-11-03 20. punktu un 2017. gada 15. jūnija sprieduma lietā Nr. 2016-11-01 17.2. punktu.

¹⁴ sk., piemēram, Satversmes tiesas 2005. gada 13. maija sprieduma lietā Nr. 2004-18-0106 secinājumu daļas 13. punktu.

savstarpējās tiesības un pienākumus. Ģenerālvienošanās atbilstoši Darba likuma 18. panta otrajai daļai ir darba koplīgums nozarē vai teritorijā.

Tiesības uz koplīguma slēgšanu ir darbinieka tiesības, kurām ir pamattiesības statuss. Šīs tiesības ir konkretizētas Satversmes 108. pantā, kas tieši nosaka ikvienam strādājošajam pamattiesības uz koplīgumu slēgšanu. Tiesības slēgt darba koplīgumus kā personas pamattiesību un brīvību izpausmes veids ir iekļauts arī Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 28. pantā, Starptautiskās Darba organizācijas konvencijā Nr. 98 "Konvencija par tiesībām uz apvienošanās organizācijās un kolektīvo līgumu slēgšanu" u.c. starptautiskos tiesību aktos. Arī Eiropas Cilvēktiesību tiesa ir atzinusi, ka tiesības slēgt darba koplīgumus ir viena no personas pamattiesībām un brīvībām, kas ietverta Eiropas Cilvēka pamattiesību un brīvību aizsardzības konvencijas 11. pantā, kas paredz personas tiesības uz biedrošanās brīvību un tiesības veidot arodbiedrības un iestāties tajās, lai aizstāvētu savas tiesības.¹⁵

Līdz ar to personas tiesības slēgt ģenerālvienošanās ir darbinieka pamattiesības, kuras līdzīgi kā citas pamattiesības, var tikt ierobežotas vienīgi izņēmuma gadījumos un Satversmē noteiktajā kārtībā. Līdz ar to likumdevējam ir pienākums pēc iespējas atturēties no iejaukšanās darba tiesisko attiecību regulējumā. Ikvienam ir tiesības brīvi vienoties par darba līguma saturu, tai skaita algu, tā īstenojot privātautonomijas principu un izvēles brīvību, bet valsts var šādās attiecībās iejaukties tikai noteiktos izņēmuma gadījumos.¹⁶ Arī, piemēram, Augstākā tiesa ir atzinusi, ka darba tiesiskajās attiecībās valsts iejaukšanās pieļaujama vien tik tālu, cik tas ir nepieciešams, lai aizsargātu līgumslēdzējpusēs, nepieļautu diskrimināciju un ievērotu visas sabiedrības intereses.¹⁷

Kā tas norādīts tiesību doktrīnā, darba koplīgums ir neatsverams drošības elements darba attiecībās un darbinieku produktivitātes instruments. Tā izstrāde un slēgšana uzņēmumu vai nozares līmenī ir tālredzīga un sociāli atbildīga personāla politika, kurā darba koplīgumam ir nozīmīga vieta darbinieku prasību juridiskai atzīšanai. Tajā ir vieglāk noteikt rīcības plānu reorganizācijas vai citos gadījumos, kuri būtiski ietekmē darbiniekus. Darba koplīguma lomas stiprināšana ir priekšnoteikums kolektīvās darbinieku aizsardzības attīstībai un ir iespēja nodrošināt kvalitatīvu darbinieku aizsardzību, ar skaidriem darba samaksas sistēmas noteikumiem un konkrētiem darba devēja sociālās atbildības principiem.¹⁸ Nozares darba koplīgums vai ģenerālvienošanās ir sociālā dialoga instruments. Piedaloties attiecīgās nozares darba devēju un darba ņēmēju pārstāvjiem, tiek radīts un nostiprināts konkrētai nozarei atbilstošs un jēgpilns regulējums, kas ir piemērots konkrētās nozares vajadzībām. Ģenerālvienošanās primārais mērķis ir darba ņēmēju tiesisko attiecību uzlabošana, sociālās aizsardzības un sociālo garantiju stiprināšana. Tādējādi ar darba koplīgumiem parasti tiek konkretizēts darba tiesisko

¹⁵ ECT 2008. gada 12. novembra sprieduma lietā „Demir and Baykara v. Turkey”, pieteikuma Nr. 34503/97, 157. un 158. paragrāfs.

¹⁶ C. von Bar et al. (eds.), the Study Group on a European Civil Code and the Research Group on EC Private Law (Acquis Group), Principles, Definitions and Model Rules of European Private Law: Draft Common Frame of Reference (DCFR), outline edition, p. 61.

¹⁷ sk. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Administratīvo lietu departamenta 2014.gada 12.marta lēmumu lietā SKA-156/2014.

¹⁸ Arodbiedrību ekskluzīvās tiesības un koplīgumu pārrunu brīvība. Dr.iur.Irēna Liepiņa, Kaspars Rācenājs, Natalja Preisa. 2018. 18.-19.lpp.

attiecību regulējums uzņēmumā vai nozarē vai arī noteikts regulējums, kur normatīvais akts ar dispozitīvu normu ļauj koplīgumā noteikt kādus konkrētus standartus. Koplīgums, it īpaši nozares vispārējošā ģenerālvienošā var saturēt kompleksus risinājumus, kas ir vērsti uz darbinieku lielāku sociālo aizsardzību, ar kompleksiem un līdzsvarotiem risinājumiem rezultējoties nozares nodarbināto situācijas uzlabojumā.

Tātad tiesības uz ģenerālvienošā slēgšanu ir nodarbināto personu Satversmes 108. pantā konkretizētās pamattiesības, kuru ierobežošana ir pieļaujama vienīgi izņēmuma gadījumos. Ģenerālvienošā būtība ir nodrošināt darba ņēmēju tiesisko attiecību uzlabošanu, sociālās aizsardzības un sociālo garantiju stiprināšanu, kas ir iespējams tikai tad, ja likumdevējs ļauj pusēm ar koplīgumu vienoties pēc iespējas par dažādiem, konkrētajai nozarei atbilstošiem darba tiesisko attiecību regulējošiem risinājumiem.

2.5.3. Tiesības ar koplīgumu atkāpties no darba tiesību normatīvā regulējuma

No iepriekšējā šā atzinuma apakšnodalā analizētās darba koplīguma būtības un Satversmes 108. panta izriet, ka likumdevējs drīkst pieņemt tādu regulējumu, kas pieļauj pusēm ar darba koplīgumu ne vien vienoties par tādiem darba tiesiskās attiecības regulējošiem jautājumiem, kas darba tiesiskajā regulējumā tieši nav noteikti, bet arī tādu regulējumu, kas pieļauj atkāpties no darba tiesiskā regulējuma.

To, ka šādas prakse ir ne vien pieļaujama, bet pat nepieciešama, lai darba koplīgumu slēgšana vispār būtu iespējama, apliecina ne vien loģikas likumi (kādēļ gan, lai puses slēgtu vienošanos, kurā ir neiespējami atkāpties ne no viena būtiska Darba likumā noteikta principa), bet arī starptautiskie tiesību akti un citu valstu normatīvais regulējums.

Tā, piemēram, Eiropas Savienības tiesībās tiek atzītas un piemērotas atkāpes no darba tiesiskā regulējuma ar darba koplīgumiem. Šādas atkāpes iespējas ir regulētas vairākās direktīvās, kuras nosaka minimālos standartus darbinieku tiesību aizsardzībai attiecīgajā jautājumā, kā arī vairāku dalībvalstu tiesību aktos vai kolektīvo pārrunu tradīcijās. Eiropas Savienības darba tiesības regulējošajos tiesību aktos atkāpes iespējas ir paredzētas, piemēram, sekojošās trīs darba tiesības regulējošās direktīvās:¹⁹

- 1) Direktīvas 2008/104/EK²⁰ par pagaidu darba aģentūrām Direktīvas 5. panta 3. punkts paredz, pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem dalībvalstis attiecīgā līmenī un atkarībā no dalībvalstu nosacījumiem, pagaidu darba aģentūru darbiniekiem var piešķirt iespēju saglabāt vai noslēgt darba koplīgumus, kuros, ievērojot pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējo aizsardzību, var noteikt pagaidu darba aģentūru darbinieku darba un nodarbinātības apstākļus, kas var atšķirties no attiecīgajā direktīvā noteiktajām garantijām.

¹⁹ Vairāk: N.Mickeviča, LBAS 2013. gada februāra ziņojums. Atkāpes no darba tiesību regulējuma ar koplīgumu. Pieejams: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201303/atkapes.no.kopligumiem_n.mickevica_28.02.2013_final.pdf

²⁰ Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis. Eiropas Parlamenta un Padomes direktīva 2008/104/EK (2008. gada 19. novembris), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX%3A32008L0104>.

-
- 2) Direktīva 2003/88/EK²¹ par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem, pienācīgi ievērojot darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības principus, arī pieļauj atkāpes no direktīvā norādītajām minimālajām prasībām. Direktīvas 17. pantā paredzēta iespēja dalībvalstīm atkāpties no noteiktiem direktīvas pantiem (no direktīvas 3. līdz 6. panta, kā arī no 8. un 16. panta, kuri regulē atskaites perioda ilgumu, ikdienas atpūtu, pārtraukumus darbā, nedēļas atpūtas laiku, maksimālo nedēļas darba laiku un nakts darba ilgumu) ar darba koplīgumiem vai līgumiem starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē. Savukārt šīs direktīvas 18. pants paredz, ka atkāpes no noteiktiem pantiem var pieļaut ar koplīgumiem vai līgumiem, kas noslēgti starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē valsts vai reģionālā līmenī, vai saskaņā ar to noteiktajām normām, kā arī ar koplīgumiem vai līgumiem, kas noslēgti starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē zemākajā līmenī.
 - 3) Direktīvā 2002/14/EK²², ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausišanai Eiropas Kopienā. Direktīvas 5. pants ļauj dalībvalstīm iespēju uzticēt darba devējiem un darba ņēmējiem attiecīgā līmenī, tostarp uzņēmuma vai iestādes līmenī, jebkurā laikā ar panāktu nolīgumu brīvi noteikt praktiskos pasākumus darbinieku informēšanai un uzklausišanai. Šādi nolīgumi, ievērojot direktīvas mērķi un principus (tostarp direktīvas 1. pantā nostiprināto principu, kas paredz, ka darba devējs un darbinieku pārstāvji sadarbojas un pienācīgu uzmanību velta to savstarpējām tiesībām un pienākumiem, ņemot vērā gan uzņēmuma vai iestādes, gan darbinieku intereses), var paredzēt noteikumus, kas atšķiras no direktīvas prasībām par darbinieku informēšanu un konsultēšanos.

Tāpat arī, piemēram, Starptautiskā Darba organizācija, interpretējot Starptautiskās Darba organizācijas konvencijas Nr. 98 "Konvencija par tiesībām uz apvienošanos organizācijās un kolektīvo līgumu slēgšanu" tiesību normas, ir secinājusi, ka atkāpes no darba tiesiskā regulējuma ir pieļaujamas. Vienlaikus tiek skaidrots, ka atkāpes no darba tiesiskā regulējuma ar darba koplīgumu ir pieļaujamas, ja:

- 1) šādas atkāpes ir noteiktas ar likumu, tātad, konsultējoties ar sociālajiem partneriem (ņemot vērā Starptautiskās Darba organizācijas tiesību instrumentus par konsultēšanos ar sociālajiem partneriem jautājumos, kas skar to intereses);
- 2) šādas atkāpes var tikt noteiktas ar ierobežotu raksturu, proti, attiecībā uz noteiktu nodarbinātības noteikumu, nevis uz daudziem vai visiem nodarbinātības noteikumiem;
- 3) tās ir paredzētas konkrēta mērķa sasniegšanai.²³

Ja aplūko citu valstu praksi, tad arī tā apliecina, ka ar darba koplīgumiem ir pieļauts atkāpties no darba tiesiskā regulējuma dažādiem aspektiem. Atkāpes valstu nacionālajās

²¹ Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX%3A32003L0088>.

²² Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2002/14/EK (2002. gada 11. marts), ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausišanai Eiropas Kopienā, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX%3A32002L0014>.

²³ Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Report III (Part A). p.60. Pieejams: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_617065.pdf.

tiesībās ir paredzētas vairākās Eiropas Savienības un Eiropas Ekonomikas zonas valstīs, piemēram, Īrijā, Spānijā, Austrijā, Somijā, Vācijā, Ungārijā, Igaunijā, Norvēģijā, Nīderlandē, Zviedrijā, Slovēnijā u.c. Kā norādīts tiesību avotos, Eiropas Savienības dalībvalstīs atkāpes no tiesību aktiem vai vispārīstājošajiem koplīgumiem ar zemāka līmeņa koplīgumu likumdevējs pārsvarā ir ieviesis ar mērķi popularizēt un veicināt kolektīvās pārrunas un ļaut sociālajiem partneriem pielāgoties ekonomiskajiem apstākļiem un piepildīt savas individuālas vajadzības. Atkāpes no vispārīstājošā regulējuma pārsvarā attiecinās uz darba laika regulējumu un darba samaksas elementiem.²⁴

To apstiprina atsevišķu valstu normatīvā regulējuma padziļināta izpēte. Piemēram, **Igaunijas** darba likuma 2. pants nosaka, ka vienošanās, kuras pasliktina darbinieka stāvokli salīdzinājumā ar likuma normām, nav spēkā, ja vien likums speciāli neatļauj iespēju vienoties par šādu atkāpi. Igaunijā šādas atkāpes ir iekļautas darba likumā un pielauj sekojošas atkāpes ar darba koplīgumu:

- 1) noteikt darbiniekam mazāk labvēlīgu darba laiku uz periodu līdz vienam gadam veselības aprūpes, labklājības, lauksaimniecības un tūrisma nozarēs;
- 2) noteikt īsāku dienas atpūtas laiku, nekā likumā paredzētās 11 stundas;
- 3) paredzēt īsāku uzteikuma termiņu darbinieka atlaišanas gadījumā, nekā to nosaka likums (atkarībā no darbinieka nostrādāta laika).

Tiesiskais regulējums **Itālijā** paredz, ka ar vietējiem vai uzņēmuma koplīgumiem var atkāpties no likuma vai nacionālā koplīguma normām attiecībā uz pietiekami plašu jautājumu loku – darbinieku pienākumu noteikšanu, nepilna darba laiku un darbu uz noteiktu laiku, darba laika regulējumu un, kas ir būtiski, arī atlaišanas regulējumu.

Arī **Francijā** ar koplīgumiem var atkāpties no likumā paredzētiem minimālajiem standartiem. Piemēram, attiecībā tieši uz virsstundu apmaksu. Francijā normālais darba laiks nedēļas ietvaros ir 35 stundas. Darba laiks, kas pārsniedz normālo darba laiku tiek uzskatīts par virsstundām. Normatīvie akti Francijā nosaka, ka par pirmajām 8 virsstundām (35-43 nostrādātajām stundām nedēļā) darbiniekiem pienākas piemaksa 25% apmērā, par turpmākām virsstundām – 50% apmērā. Bet, ja sociālie partneri ir noslēguši koplīgumu, ar to var vienoties par ievērojami zemāku piemaksu par virsstundu darbu, nekā noteikts normatīvajos aktos, bet ne zemāku par 10% apmērā.²⁵

Austrijā atkāpes klauzulas nav iekļautas normatīvajos aktos, bet sociālie partneri tās var ietvert nozares koplīgumos. Viena no iespējam ir ietvert „atvērtās klauzulas” nozares koplīgumā, kura paredz ietvaru elastīgai koplīguma normu piemērošanai uzņēmuma līmenī. Otra iespēja ir iestrādāt nozares koplīgumā „atvērtās klauzulas”, kuras, ievērojot noteiktus nosacījumus, atļauj mazināt darba tiesību standartus.²⁶

²⁴ N.Mickeviča, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības 2013.gada februāra ziņojums "Atkāpes no darba tiesību regulējuma ar koplīgumu
"http://www.lbas.lv/upload/stuff/201303/atkapas.no.koplīgumiem_n.mickevica_28.02.2013_final.pdf

²⁵ EUROFOUND. Derogation clauses on wages in sectoral collective agreements in seven European countries. p.4, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1087en.pdf.

²⁶ N.Mickeviča, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības 2013.gada februāra ziņojums "Atkāpes no darba tiesību regulējuma ar koplīgumu."

Vācijā darba tiesisko attiecību likumos ir pieļaujami gan tādi noteikumi, kuri neparedz sociālo partneru iespēju tos mainīt, gan ir paredzēti tādi likuma noteikumi, attiecībā uz kuriem darba koplīgumos var noteikt tikai labvēlīgāku regulējumu, gan arī ir tādi likuma noteikumi, kuri dod iespēju sociālajiem partneriem nacionāla līmeņa koplīgumā brīvi vienoties, tai skaitā atkāpties no likuma standartiem, paredzot arī darbiniekiem nelabvēlīgāku regulējumu. Praksē Vācijā pastāv liela darba koplīgumu slēgšanas autonomija, un tas nozīmē, ka sociālie partneri bez valsts iejaukšanās patstāvīgi regulē darba apstākļus (piemēram, minimālo darba algu, darba laiku, atvaļinājumu ilgumu, uzteikuma termiņus u.c. noteikumus nozarē nosaka sociālie partneri).²⁷

Skandināvijas valstis (Somijā, Zviedrijā, Norvēģijā, Dānijā) ir novērojama koplīgumu slēgšanas decentralizācija, proti, sociālajiem partneriem uzņēmumu un nozaru līmenī aizvien vairāk atļauj vienoties par nosacījumiem, kuri atšķiras no likumos noteiktajiem. Piemēram, **Zviedrijas** darba tiesības paredz atkāpes no tiesiskā regulējuma, ja sociālie partneri par to ir vienojušies nacionālā līmeņa koplīgumā, proti, koplīgumā, kuru slēdz nacionālā līmeņa arodbiedrība (pārnozaru vai nozares konfederācija). Likumdevējs ar šādu nosacījumu nodrošina, ka atkāpe no darba tiesību standartiem tiek pieņemta, ievērojot varas balansu – darba devējiem pretī ir stipra nacionālā līmeņa arodbiedrību organizācija. Papildus ar šādu nosacījumu tiek stiprināta nacionālā līmeņa sociālo partneru kapacitāte un koplīgumu slēgšanas centralizēšana.²⁸

Detalizētāk analizējot, piemēram, **Somijas** tiesisko regulējumu, redzams, ka Somijas likuma par darba līgumiem 13. nodaļas 6. pants paredz, ka jebkura vienošanās, kas samazina darbinieku tiesības un garantijas, kas ir noteiktas šajā likumā, ir spēkā neesoša, ja vien šajā likumā nav paredzēts citādi. Savukārt 7. pants paredz, ka, atkāpjoties no 6. pantā noteiktā, nacionālā līmeņa (nationwide) darba devēju un darbinieku organizācijas var vienoties par jautājumiem, kā, piemēram, pabalsti atkarībā no darba attiecību ilguma; darba devēja pienākums piedāvāt darbiniekam darbu ar nepilnu darba laiku; samaksu slimības laikā; algas un samaksas periods; atlaišanas iemesli (darbinieku skaita samazināšana), nepagarinot maksimālo ilgumu; darbinieka uzklauššana; atlaišanas pazīgojums (uzteikums); darba devēja tiesības atskaitīt samaksu par atlaišanu; jauna darba līguma noslēgšana pēc darba līguma uz noteiktu laiku izbeigšanās; pienākums piedāvāt darbu atlaišanas, uzņēmuma saimnieciskās darbības samazināšanas gadījumā, ierobežojot normas darbības jomu; darbinieku tiesības uz apmācībām, lai uzlabotu nodarbinātības izredzes atlaišanas gadījumā, kas ir saistīta ar uzņēmuma saimnieciskās darbības samazināšanos; darba līguma izbeigšanas kārtība. Tāpat, piemēram, Somijas tiesību aktu paredz, ka maksimālais virsstundu skaits četrus mēnešus laikā ir 138 stundas, lai gan kalendārajā gadā tas nedrīkst pārsniegt 250 stundas. Darba devējs var vienoties par papildu virsstundām ar darbinieku pārstāvjiem. Šo papildu virsstundu maksimālais apjoms kalendārajā gadā nedrīkst pārsniegt 80 stundas un četrus mēnešus laikā ir 138 stundas. Savukārt darba devēju un darbinieku organizācijas, kas darbojas valsts mērogā

²⁷ Collective agreements for certain sectors in Germany. <https://www.businesslocationcenter.de/en/business-location/labor-market/employment-law-and-collective-contracts-system/collective-agreements-for-certain-sectors>

²⁸ Arodbiedrību ekskluzīvās tiesības un koplīgumu pārrunu brīvība. Dr.iur.Irēna Liepiņa, Kaspars Rācenājs, Natalja Preisa. 2018., 61. lpp.

(nationwide), var atkāpties no minētā laika perioda ar koplīgumu. Tāpat, piemēram, atbilstoši Somijas tiesību aktiem atlīdzība, kas jāmaksā par pirmajām divām virsstundām virs normālā dienas darba laika, ir pamatalga un piemaksa 50% apmērā no pamatalgas, un par pārējām virsstundām – pamatalga un piemaksa 100% apmērā no pamatalgas. Ja normālu darba laiku nosaka nacionālā līmeņa koplīgumā, kas atkāpjas no likumā noteiktā minimālā standarta, samaksu par virsstundu darbu nosaka šajā koplīgumā. Atkāpes no Somijas likumos noteiktā ar koplīgumu, kuru noslēdza nacionālā līmeņa (nationwide) darba devēju un darbinieku organizācijas, ir pieļaujamas arī attiecībā uz normālā un summētā darba laika regulējumu, kas vienlaikus nedrīkst pārsniegt vidēji 40 stundas nedēļā 52 nedēļu periodā. Tāpat atkāpes ar koplīgumu, kuru noslēdz nacionālā līmeņa sociālie partneri, ir pieļaujamas attiecībā uz darba stundu definīciju, dīkstāvēm, elastīga darba laika un maksimālo stundu skaita noteikšanu, samazinātā darba laika noteikšanu, papildu darba un virsstundu darba samaksu, nakts darba definīciju, maiņu darba un nakts darba un atpūtas laika noteikšanas tiesisko regulējumu.²⁹

Detalizētāk aplūkojot **Dānijas** tiesisko regulējumu, redzams, ka arī šajā valstī lielu daļu darbinieku nodarbinātības nosacījumus nosaka koplīgumi. Kolektīvie līgumi, kurus noslēdz arodbiedrības un darba devēju organizācijas citu starpā nosaka nodarbinātības un darba samaksas nosacījumus, definē darba stundas, minimālo atalgojumu, paziņošanas un informēšanas laikus u.c. būtiskus darba tiesisko attiecību jautājumus. Tādējādi nodarbinātības nosacījumus Dānijā šobrīd regulē pamatā tikai kolektīvās vienošanās starp sociālajiem partneriem.³⁰

2017. gadā arī OECD ir veikusi analīzi par atkāpju klauzulām Eiropas Savienības tiesību aktos un atsevišķu Eiropas Savienības dalībvalstu pieredzi, kuras rezultāti publicēti OECD Nodarbinātības apskatā.³¹ Minētajā pētījumā analizētā starptautiskā pieredze rāda, ka efektīva rezultāta sasniegšanai ir nepieciešams pastāvošo regulējumu skatīt kompleksi, piešķirot tiesības un pilnvaras sociāliem partneriem ar darba koplīgumiem atkāpties no likumā noteiktajiem standartiem, ja tas rezultātā ļauj sasniegt augstāku darbinieku aizsardzību kopumā. Šāda pieeja balstās apsvērumā, ka likumdevējs atzīst ne tikai sociālo partneru un sociālā dialoga lomu, bet atzīst arī varas balansu, ko tie rada. Šādā situācijā sociālie partneri vienojas par tādu regulējumu, kas ir vislabvēlīgākais un vajadzīgākais nozarei, nodrošinot pienācīgu darbinieku aizsardzību.

Ja kontekstā ar citu valstu regulējumu aplūko šobrīd Latvijā spēkā esošo Darba likuma regulējumu attiecībā uz koplīgumu slēgšanu, secināms, ka, lai gan ģenerālvienošanās slēgšanas process ir noteikts Darba likumā un likumdevējs teorētiski ir nodrošinājis iespējas to slēgt, nozaru ģenerālvienošanās slēgšana praksē nenotiek. Pēc Biroja rīcībā esošās informācijas Latvijā šobrīd spēkā ir tikai divas nozares ģenerālvienošanās. Attiecīgi šis instruments, kas pielāgo tiesisko regulējumu, uzlabo nozares darbinieku labklājību un uzņēmumu konkurētspēju, praksē netiek izmantots.

²⁹ Arodbiedrību ekskluzīvās tiesības un koplīgumu pārrunu brīvība. Dr.iur.Irēna Liepiņa, Kaspars Rācenājs, Natalja Preisa. 2018., 59.-60. lpp.

³⁰ Labour & Employment. Denmark. Published: May 2018, <https://gettingthehealththrough.com/area/18/jurisdiction/52/labour-employment-denmark/>

³¹ sk., piemēram, OECD Employment Outlook 2017, Chapter 4. Collective bargaining in a changing world of work, Version 13 June 2017, skat. <https://www.oecd.org/els/emp/EMO2017-CH4-Web-Annex.pdf>.

Biroja ieskatā, cēloņi tam, ka šādu koplīgumu slēgšana netiek izmantota cita starpā ir meklējumi tajā, ka Darba likums šobrīd nepieļauj faktiski nekādas iespējas darbinieku pārstāvjiem (arodbiedrībām) un darba devējiem (to organizācijām) vienoties par tādiem nodarbinātības noteikumiem, kas būtu raksturīgi un nepieciešami konkrētai nozarei vai uzņēmumam. Latvijas koplīgumu slēgšanas tiesiskais ietvars un koplīgumu pārrunu tradīcijas ir orientētas tikai uz darbiniekam labvēlīgāku nosacījumu radīšanu, tādējādi darba devējiem, to organizācijām, varētu nebūt motivācija ar koplīgumiem vienoties faktiski par tiem pašiem noteikumiem (vai labvēlīgākiem), kas notekti Darba likumā. Nelielais ģenerālvienošānās skaits to apstiprina.

Apstākļi, ka darbinieki praksē nevēlas vai nespēj realizēt savas Satversmes 108. pantā noteiktās pamattiesības slēgt koplīgumus, liecina, ka šobrīd spēkā esošais tiesiskais regulējums Latvijā pārāk ierobežo darbiniekus un darba devējus slēgt koplīgumus, īpaši ģenerālvienošānās.

2.5.4. Vai un kuras personas (personu grupas) atrodas vienādos un pēc noteiktiem kritērijiem salīdzināmos apstākļos

Kā jau norādīts atzinuma 2.5.1. punktā, tiesību normas atbilstības Satversmes 91. pantam pārbaudes pirmais solis paredz pārbaudīt, vai konkrētās personas (personu grupas) atrodas vienādos un pēc noteiktiem kritērijiem salīdzināmos apstākļos. Tas ir pārbaudāms, secinot, vai salīdzināmajām grupām ir atrodama vienojošā pazīme. To, kuras personas vai personu grupas katrā konkrētā gadījumā būtu uzskatāmas par salīdzināmā personām vai personu grupām nosaka kritēriji, kas atrodas ārpus paša vienlīdzības principa.³² Līdz ar to Birojs šā atzinuma 2.5.2. punktā un 2.5.3. punktā analizēja strīdus ģenerālvienošānās tiesisko dabu un šī tiesību institūta būtību. Tikai analizējot tā tiesību institūta būtību, kurā ir ietverta strīdus norma, ir iespējams izdarīt secinājumu par to, vai pārbaudāmajām personu grupām ir atrodama vienojošā pazīme.

Vadoties no šā atzinuma 2.5.2. punktā un 2.5.3. punktā izdarītajiem apsvērumiem, Birojs uzskata, ka konkrētajā gadījumā nebūtu pamatoti izdarīt secinājumu, ka salīdzināmos apstākļos varētu atrasties pilnīgi visi nodarbinātie, kuriem noteiktais darba laiks pārsniedz normālo darba laiku, kā tas atzīts Satversmes tiesas 2018. gada 15. maija spriedumā lietā Nr. 2017-15-01.

Biroja ieskatā, starp darbinieku kategoriju, uz kuru attiecas nozarē noslēgta ģenerālvienošānās, no vienas puses un darbinieku kategoriju, uz kuru neattiecas vai ir noslēgta cita satura ģenerālvienošānās, no otras puses, nevar konstatēt vienojošo pazīmi, kas ļautu izdarīt secinājumu, ka abas personu grupas atrodas vienādos un pēc noteiktiem kritērijiem salīdzināmos apstākļos.

Vienā nozarē nodarbinātie, attiecībā uz kuriem attieksies ģenerālvienošānās regulējums (ja tāda nozarē tiks slēgta), neatrodas salīdzināmos apstākļos ar citās nozarēs

³² Sal. sk. Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa Cilvēka pamattiesības. Autoru kolektīvs. Latvijas Vēstnesis, 2011., 95. lpp.

nodarbinātajiem, uz kuriem ir attiecināmas Darba likumā vai citā ģenerālvienošanās nostiprinātās minimālās garantijas. Atšķirīga cita starpā ir nozare, kurā darbinieks tiek nodarbināts, darba specifika, fakts, vai tajā ir noslēgta Darba likuma 18. pantā paredzētā ģenerālvienošanās, sociālā dialoga līmenis nozarē, prasības attiecībā uz vispārējo fizisko un psiholoģisko darbinieku stāvokli attiecīgajā jomā utt. Visi augstāk minētie darba attiecību ietekmējošie faktori izslēdz situāciju kopīgo elementu konstatēšanu.

Pilnīgākai izpratnei var norādīt uz, piemēram, Darba likuma 18.panta pirmo daļu, kurā noteikts, ka darba koplīgumu uzņēmumā slēdz darba devējs un darbinieku arodbiedrība vai darbinieku pilnvaroti pārstāvji, ja darbinieki nav apvienojušies arodbiedrībā. Arī uzņēmumā noslēgts koplīgums (tāpat kā nozarē noslēgts), var attiekties tikai uz nodarbinātajiem, kas ir nodarbināti attiecīgajā uzņēmumā (tāpat kā nozarē). Proti, nevar savstarpēji salīdzināt to nodarbināto darba apstākļus, kuriem uzņēmumā noslēgts koplīgums ar tiem, kas nodarbināti citā uzņēmumā, bet kurā vispār nav noslēgts koplīgums vai noslēgts cita satura koplīgums. Arī pie šādiem apstākļiem ir loģiski, ka nedz nodarbinātie dažādos uzņēmumos, nedz darba devēji šās lietas ietvaros savstarpēji nav salīdzināmi, un situācijām nevar konstatēt vienu vai vairākus kopīgos elementus.

Ir jāatceras, ka vienlīdzības princips pieļauj un pat prasa atšķirīgu attieksmi pret personām, kas atrodas atšķirīgos apstākļos.³³ Nodarbināto grupa, kura strādā nozarē, kurā ir noslēgta ģenerālvienošanās atrodas atšķirīgos apstākļos, nekā nodarbināto grupu, kuras nozarē šāda ģenerālvienošanās nav vai ir cita satura vienošanās. Nozarē, kurā darbinieki un darba devēji caur saviem pārstāvjiem ir pauduši kopēju gribu būtiski paaugstināt minimālo mēneša darba algu nozarē un vienlaicīgi, iespējams, noteikuši citu virsstundu apmaksas kārtību, ir atšķirīgā situācijā ar to darbinieku kategoriju, kas ar darba devējiem nav vienojušies vai vienojušies par citiem nodarbinātības apstākļiem (tādiem, kas darbiniekiem, darba devējiem un nozarei kopumā ir piemērotāki). Jau šobrīd Darba likuma regulējums pieļauj, piemēram, ka uzņēmumā noslēgts koplīgums var tikt attiecināts tikai uz konkrētām darbinieku grupām. Darba likuma 20. panta pirmajā daļā ir noteikts, ka Darba koplīgums ir saistošs pusēm, un tā noteikumi attiecas uz visiem darbiniekiem, kas tiek nodarbināti pie attiecīgā darba devēja vai attiecīgajā viņa uzņēmumā, ja darba koplīgumā nav noteikts citādi. Proti, Darba likumā ir pieļaujama atkāpe, ka pat viena uzņēmuma darbiniekiem var tikt piemēroti atšķirīgi nodarbinātības nosacījumi.

Birojs ņem vērā, ka Satversmes tiesa savā 2018. gada 15. maija spriedumā lietā Nr. 2017-15-01 izdarīja secinājumu, ka salīdzināmos apstākļos atrodas pilnīgi visi nodarbinātie, kuriem noteiktais darba laiks pārsniedz normālo darba laiku. Tomēr lietā Nr. 2017-15-01 apstrīdētais regulējums nav salīdzināms ar Likumprojektu. Lietā Nr. 2017-15-01 tika vērtēta tādas tiesību normas atbilstība Satversmes 91. pantam, kura neparedzēja darbiniekiem iespēju izvēlēties, kādu tiesisko režīmu un kādu samaksu par virsstundu darbu var noteikt darba devējs. Minētajā gadījumā ar tiesību normu vienai personu grupai tika imperatīvi noteikta samazināta samaksa par virsstundu darbu. Turpretim, Likumprojekts paredz darbinieku rīcības brīvību slēgt vai neslēgt ģenerālvienošanos un to ar kādiem nosacījumiem attiecīgo vienošanos slēgt. Līdz ar to Satversmes tiesas atziņas, kas izdarītas lietā Nr. 2017-15-01, nav tieši piemērojamas Likumprojekta izvērtējumam.

³³ sk., piemēram, Satversmes tiesas 2005. gada 11. novembra spriedumu lietā Nr. 2005-08-01.

Ievērojot minēto, secināms, ka Likumprojekts atbilst Satversmes 91. pantam, jo pilnīgi visi nodarbinātie, kuriem noteiktais darba laiks pārsniedz normālo darba laiku, Likumprojekta kontekstā neatrodas vienādos un pēc noteiktiem kritērijiem salīdzināmos apstākļos.

2.5.5. Vai Likumprojekts paredz vienādu vai atšķirīgu attieksmi pret personām (personu grupām), kas atrodas vienādos un pēc noteiktiem kritērijiem salīdzināmos apstākļos

Ja tomēr hipotētiski pieņemtu, ka pilnīgi visi nodarbinātie, kuriem noteiktais darba laiks pārsniedz normālo darba laiku, kā tas atzīts Satversmes tiesas 2018. gada 15. maija spriedumā lietā Nr. 2017-15-01, atrodas vienādos un pēc noteiktiem kritērijiem salīdzināmos apstākļos, Birojs uzskata, ka ar Likumprojektu pret salīdzināmām personu grupām netiek pieļauta atšķirīga attieksme.

Likumprojekta redakcija pēc būtības nevienu no nodarbināto grupām (arī darba devējus vai nozari kopumā) nenostāda privilēģētākā stāvoklī salīdzinot ar citām. Likumprojekts, ja tas tiktu izsludināts, būtu vienlīdz piemērojams attiecībā uz pilnīgi visām nodarbinātajām personām. Proti, ģenerālvienošanās varētu tikt noslēgta jebkurā nozarē, paredzot būtisku minimālās darba algas pieaugumu un nosakot citu piemaksas apmēru par virsstundu darbu, kas katrā nozarē var būt atšķirīgs, ņemot vērā tās specifiku un sociālo partneru pausto gribu. Vienlaicīgi Likumprojekts automātiski nenozīmē to, ka nodarbinātajiem, nozarē, kurā ir noslēgta ģenerālvienošanās, tiktu aprēķināta un izmaksāta piemaksa par virsstundu darbu, kas ir mazāka nekā citiem Latvijā nodarbinātajiem. Tas, vai ģenerālvienošanās nozarē tiktu noslēgta un kāds būtu tās saturs, būtu atkarīgs tikai no pašām ģenerālvienošanās slēdzējpusēm (proti, darbiniekiem un darba devējiem) un kopējā sociālā dialoga līmeņa attiecīgajā nozarē.

Turklāt, kā norādīts tiesību doktrīnā, vērtējot atšķirīgas attieksmes izpausmes atbilstību Satversmes 91. panta pirmajam teikumam, atšķirīgam ir jābūt attieksmes rezultātam. Formālas atšķirības vien nav pietiekamas, lai atšķirīgas attieksmes pastāvēšanu Satversmes 91. panta izpratnē.³⁴ Tiesību doktrīnā šā viedokļa pamatojumam sniegts šāds piemērs: *"ja zemnieku saimniecības, kas lielākas par 5 ha, saņem subvencijas noteiktam mērķim saskaņā ar vienu normatīvo aktu, bet salīdzināmās zemnieku saimniecības, kas mazākas par 5 ha, saņem subvencijas tam pašam mērķim saskaņā ar citu normatīvu aktu to nevar uzskatīt par atšķirīgu tiesisku attieksmi"*. Proti, pie dažādiem salīdzināmiem apstākļiem, ir dažāda attieksme, tādējādi izpildot vienu no vienlīdzības principa izpausmes veidiem. Arī Likumprojekts izpaužas tādējādi, ka attiecībā uz nodarbinātajiem, kuriem nozarē ir ģenerālvienošanās, minimālo darba algu un piemaksas apmēru par virsstundu darbu nosaka ģenerālvienošanās, bet tiem, kuru nozarē šādas vienošanās nav – cits normatīvais akts – Darba likums.

³⁴ Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa Cilvēka pamattiesības. Autoru kolektīvs. Latvijas Vēstnesis, 2011., 95. lpp.

Līdz ar to Birojs nesaskata pamatu secinājumam, ka ar Likumprojektu tiek paredzēta atšķirīga attieksme pret salīdzināmām personu grupām.

Pretējs secinājums varētu tikt izdarīts, ja Likumprojektā tiešā veidā būtu noteikta iespēja kādā konkrētā nozarē slēgt ģenerālvienošanos (vai noteikt citādus labvēlīgākus noteikumus) un to attiecināt tikai uz attiecīgajā nozarē nodarbinātajiem, bet savukārt, pārējās nozarēs un tajās nodarbinātajiem to liegt vai padarīt neiespējamu. Vai pretējs secinājums varētu tikt izdarīts, ja ar Likumprojektu būtu pieņemts tāds regulējums, kāds tika vērtēts Satversmes tiesas lietā Nr. 2017-15-01, kurā ar tiesību normu tieši konkrētai nodarbināto kategorijai - ārstniecības personām un neatliekamās medicīniskās palīdzības brigādes personām, kuras nav ārstniecības personas -, salīdzinot ar citiem nodarbinātajiem, bez saprātīga pamata bija noteikti atšķirīgi (sliktāki) virsstundu apmaksas noteikumi. Šāds regulējums nešaubīgi nav pieļaujams. **Tomēr šajā gadījumā ar Likumprojektu tiek nodrošinātas vienādas iespējas visiem – darbiniekiem ar pārstāvju (arodbiedrību) starpniecību un darba devēju organizācijām – panākt vienošanos un slēgt ģenerālvienošanos savā nozarē, bet ievērojot Likumprojektā noteiktās robežas.**

2.5.6. Vai Likumprojekts ir pienācīgā kārtībā pieņemts likums

Lai izvērtētu, vai pamattiesību ierobežojums ir noteikts ar pienācīgā kārtībā pieņemtu likumu, jāpārbauda: 1) vai likums ir pieņemts, ievērojot normatīvajos aktos paredzēto kārtību; 2) vai likums ir izsludināts un publiski pieejams atbilstoši normatīvo aktu prasībām; 3) vai likums ir pietiekami skaidri formulēts, lai persona varētu izprast no tā izrietošo tiesību un pienākumu saturu un paredzēt tā piemērošanas sekas.³⁵

Likumprojekts tika pieņemts, ievērojot normatīvajos aktos paredzēto kārtību. Nav strīda, ka attiecīgās tiesību normas pieņemšana ir notikusi, ievērojot kārtību, kādu nosaka normatīvie akti. Tāpat Birojs šā atzinuma 2.3. punktā ir pamatojis, ka likumdevējs bija pienācīgi analizējis un pamatojis apstrīdētajās normās ietvertā pamattiesību ierobežojuma satversmību. Attiecībā uz likuma skaidrību iebildumi nav izteikti, un arī Birojs neatbilstību šim kritērijam nesaskata.

Līdz ar to šobrīd Birojam nav pamata izdarīt secinājumu, ka Likumprojekts nebija pieņemts pienācīgā kārtībā.

2.5.7. Vai atšķirīgai attieksmei ir objektīvs un saprātīgs pamats, proti, vai tai ir leģitīms mērķis un vai ir ievērots samērīguma princips

Leģitīmi mērķi Satversmes 91. panta kontekstā nav tikai Satversmes 116. pantā minētie mērķi, bet tie var būt jebkuri racionāli un ētiski mērķi.³⁶ Lai gan noformulēt mērķi, kādēļ konkrētā tiesību norma tiek pieņemta, ir likumdevēja uzdevums, Birojs konkrētajā

³⁵ sk., piemēram, Satversmes tiesas 2015. gada 2. jūlija sprieduma lietā Nr. 2015-01-01 14. punktu un 2016. gada 12. maija sprieduma lietā Nr. 2015-14-0103 19. punktu.

³⁶ Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa Cilvēka pamattiesības. Autoru kolektīvs. Latvijas Vēstnesis, 2011., 97. lpp.

gadījumā saskata tādus Likumprojekta mērķus, kurus, Satversmes 91. panta atbilstības izvērtējuma ietvaros, būtu jāatzīst par leģitīmiem.

Biroja ieskatā, Likumprojekta leģitīmais mērķis ir neatraujami skatāms kopā ar darba koplīguma institūta būtību darba tiesībās. Ar Likumprojektu tiktu sperts nozīmīgs solis darba koplīguma institūta stiprināšanai Latvijā. Koplīguma lomas stiprināšana ir priekšnoteikums kolektīvās darbinieku aizsardzības attīstībai un ir iespēja nodrošināt kvalitatīvu darbinieku aizsardzību, ar skaidriem darba samaksas sistēmas noteikumiem un konkrētiem darba devēja sociālās atbildības principiem.

Likumprojekta regulējums rada interesi sociālajiem partneriem slēgt ģenerālvienošanos, jo tiek paplašināts jautājumu loks, par ko darbiniekiem caur saviem pārstāvjiem (arodbiedrībām) ar darba devējiem vienoties. Kā viens no galvenajiem iemesliem, kādēļ Latvijā nozarēs netiek slēgti koplīgumi ar mērķi paaugstināt darbinieku atalgojumu, ir darba devēju motivācijas trūkums. Proti, pamatā ar koplīgumiem puses līdz šim ir varējušas vienoties tikai par jautājumiem, kas nosaka to pašu, kas norādīts Darba likumā vai ir darbiniekam labvēlīgāks. Paļaušanās vien, ka darbinieks kļūs motivētāks, tāpēc, ka uzņēmumā ir darba koplīgums ar labvēlīgākiem noteikumiem nekā Darba likumā, nav bijis pietiekams pamats, lai Latvijā būtu vērojama darba koplīguma institūta attīstība.

Attīstoties dažādām nodarbinātības formām, nozaru atšķirīgajām prasībām pēc elastības nodarbinātības noteikumu regulējumā, Likumprojekts būtu vērsts uz lielāku iespēju katrai nozarei individuāli ar ģenerālvienošanos pielāgoties šiem apstākļiem.

Likumprojekts vērsts ne tikai uz sociālā miera sabiedrībā veicināšanu, bet arī veicina godīgu balansu starp diviem galvenajiem ekonomikas spēlētājiem – darba devējiem un darba ņēmējiem – tiem, kuri dod darbu, un tiem, kuri pilda darbu. Koplīgumi var sniegt būtisku uzlabojumu tautsaimniecības, dažādu nozaru un uzņēmumu labklājībā, uzlabot darba vietu kvalitāti, attīstīt atbildības līmeni, veicināt nodarbinātības drošību un aizsardzību un veicināt darbinieku ieguldījumu uzņēmumu darbībā.

Koplīgumu slēgšanas tiesības dod ieguvumus ne tikai darbinieku apstākļu uzlabošanai, bet arī ekonomikai kopumā, nosakot uz nozares problēmu risināšanai un vajadzībām balstītu regulējumu. Likumprojektā paredzētās tiesības būtiski palielināt darbinieku algas atbilstoši apstākļiem nozarē ir arī būtisks instruments tirgus kontrolei, nodrošinot lielāku elastību piemēroties ekonomiskajām izmaiņām; veicinot darba spēka piesaistīšanu; ceļot darbinieku motivāciju strādāt; paaugstinot nozares produktivitāti un konkurētspēju kopumā.

Tātad, Likumprojekts un koplīgumu slēgšana vispār, ir vērsta ne tikai uz attiecīgajā nozarē nodarbināto tiesisko interešu aizsardzību un sociālo garantiju stiprināšanu, bet arī darba devēja un darbinieku interešu sabalansēšanu, vienlaikus nodrošinot, ka ar koplīgumu tiek celts darbinieka kopējais labklājības līmenis. Tātad ar Likumprojektu paredzēts sasniegt leģitīmu mērķi.

Vērtējot Likumprojekta atbilstību samērīguma principa prasībām, norādāms, ka vienlīdzības principa kontekstā samērīgums nozīmē, ka labumam, ko sabiedrība iegūst ar atšķirīgo attieksmi pret salīdzināmajām situācijām, ir jābūt lielākam nekā zaudējumam, ko cieš tās personas, kuras atrodas nelabvēlīgākajā no abām situācijā.³⁷ Atbilstoši Satversmes tiesas praksei, šis vērtējums var tikt izdarīts, noskaidrojot, 1) vai apstrīdētās normas izdevēja izraudzītie līdzekļi ir piemēroti leģitīmā mērķa sasniegšanai; 2) vai šāda rīcība ir nepieciešama, tas ir, vai mērķi nevar sasniegt ar citiem, personas tiesības un likumiskās intereses mazāk ierobežojošiem līdzekļiem; 3) vai apstrīdētās normas izdevēja darbība ir samērīga jeb atbilstoša, tas ir, vai labums, ko iegūst sabiedrība, ir lielāks par personas tiesībām un likumiskajām interesēm nodarīto zaudējumu.³⁸

Pārbaudot, vai izraudzītie līdzekļi ir piemēroti leģitīmā mērķa sasniegšanai, Birojs konstatē, ka tie tādi ir. Likumprojekts tieši paredz būtisku minimālās darba algas pieaugumu. Nodarbinātie, uz kuriem attiektos ģenerālvienošānās un, iespējams, atšķirīga virsstundu darba apmaksas kārtība, saņemtu lielāku regulāro ikmēneša maksājumu. Tas motivētu nodarbinātos iesaistīties sarunās un slēgt ģenerālvienošānās, kurās vienlaikus nodarbinātie varētu panākt konkrētajai nozares specifikai atbilstošus un sev izdevīgus darba tiesisko attiecīgu regulējošus nosacījumus. To, ka tieši ar koplīgumiem vislabāk ir iespējams panākt katrai nozarei piemērotākos darba tiesisko attiecīgu regulējošus nosacījumus, pamato gan citu valstu pieredze un tiesiskais regulējums, gan pētījumi, kuros koplīgumu tiesību institūti analizēti.³⁹

Pārbaudot, vai mērķi nevar sasniegt ar citiem, personas tiesības un likumiskās intereses mazāk ierobežojošiem līdzekļiem, Birojs, pirmkārt, vēlas atkārtoti uzsvērt, ka tiesības slēgt koplīgumus un ar tiem vienoties par, piemēram, visā nozarē saistošiem darba tiesisko attiecīgu regulējošiem nosacījumiem, ir nodarbināto pamattiesības.⁴⁰ Līdz ar to Biroja ieskatā primāri strīdus jautājums būtu jāvērtē nevis kā nodarbināto personu tiesību ierobežojums, bet gan kā analīze par tādu tiesību normu, ar kuru tiek realizētas personas pamattiesības slēgt koplīgumus. Šeit ir vietā norādīt, ka nodarbinātajiem darbojoties kolektīvi – noslēdzot koplīgumus – tie vairs neatrodas vājākā situācijā un tikai tādēļ koplīguma pusēm ir iespējams vienlīdzīgās pozīcijās vienoties ar darba devējiem par tādiem jautājumiem, par kādiem darbinieki individuāli nekad nespētu vienoties. Līdz ar to tieši iespēja slēgt koplīgumus nodrošina nodarbinātajiem iespēju panākt sev labvēlīgākus nosacījumus darba tiesisko attiecību ietvaros. Ja likumdevējs šādu iespēju nodarbinātajiem nedod un nodarbināto tiesības slēgt koplīgumus ierobežo tik ļoti, ka koplīgumi praksē netiek slēgti vispār, darba tiesisko attiecību noteikumus neizbēgami diktē spēcīgākā puse – darba devēji.⁴¹

Analizējot to, vai definēto mērķi tikpat efektīvi nevar sasniegt ar citiem, personas tiesības un likumiskās intereses mazāk ierobežojošiem līdzekļiem, norādāms, ka Birojs nesaskata, kā tas varētu tikt izdarīts. Arī personas, kas iebildušas pret Likumprojektu, nav norādījušas

³⁷ Turpat, 97. lpp.

³⁸ Piemēram, Satversmes tiesas 2011. gada 18. februāra sprieduma lietā Nr. 2010-29-01 16. punkts.

³⁹ Sk. atzinuma 2.5.3. punktu.

⁴⁰ Sk. atzinuma 2.5.2. punktu.

⁴¹ Šajā sakarā var aplūko arī plašo Vācijas Federālās Konstitucionālās tiesas praksi par Vācijas Pamatlikuma 9. panta trešo daļu.

uz nevienu alternatīvu risinājumu, kas ļautu nodrošināt to, ka vienlaikus ne vien tiek panākts minimālā atalgojuma palielinājums noteiktā nozarē, bet arī nodrošināts, ka sociālie partneri var vienoties par citiem nodarbināto tiesisko interešu aizsardzību un sociālo garantiju stiprinošiem noteikumiem, šādu vienošanos pieskaņojot katras nozares specifikai un sabalansējot visu iesaistīto pušu intereses.

Visbeidzot, analizējot, vai labums, ko iegūst sabiedrība, ir lielāks par personas tiesībām un likumiskajām interesēm nodarīto zaudējumu, norādāms, ka Likumprojekts, to lasot kopsakarā ar citām Darba likuma normām, izslēdz risku, ka nodarbinātie Likumprojekta piemērošanas rezultātā varētu tikt nostādīti sliktākā stāvoklī, nekā šobrīd, tiesiskajās attiecībās ar darba devējiem.

Pirmkārt, Likumprojekts paredz vien to, ka darbiniekiem pašiem caur saviem pārstāvjiem (arodbiedrībām) ir iespēja paust savu gribu konkrētā regulējumā nozarē. Ja darbinieki nevēlas vienoties, ģenerālvienošanās netiek slēgta.

Otrkārt, ar Likumprojektu faktiski netiek pasliktināts darbinieku vispārējais aizsardzības līmenis. Likumprojekts pieļauj atkāpi no vispārējā regulējuma tikai, vienlaicīgi iestājoties diviem nosacījumiem. Proti, jābūt būtiskam minimālās darba algas palielinājumam un piemaksa par virsstundu darbu jebkurā gadījumā nevar būt mazāka par 50%. Abi kritēriji "būtisks algas palielinājums" un "virsstundu piemaksas samazinājums" ir kumulatīvi, tādēļ jāskata neatrauti vienu no otra. Ar ģenerālvienošanos nevar ieviest atkāpi uz virsstundu apmaksu, ja netiek būtiski palielināta darba alga. Darba alga, kas ir darbiniekam pienākošais regulārais maksājums, tiek būtiski palielināts, bet piemaksas apmērs par virsstundu darbu (ko darbinieks var atteikties veikt) var tikt samazināts līdz 50% apmēram. Līdz ar to ar Likumprojektu darbinieka vispārējais aizsardzības līmenis kopumā netiek pasliktināts.

Treškārt, atšķirību par virsstundu darbu vai būtisku minimālās darba algas pieaugumu noteiktā nozarē nenosaka Likumprojekts, bet tas ir atkarīgs no tā, kādā līmenī attiecīgajā nozarē ir sociālais dialogs starp darbiniekiem un darba devējiem un vai tajā vispār iespējams panākt visām iesaistītajām pusēm vēlamu regulējumu. Ģenerālvienošanās papildus var paredzēt un iekļaut arī citas, arī kompensējošas garantijas. Tāpat ir jāņem vērā, ka Likumprojekts arī nenosaka, ka piemaksas apmērs par virsstundu darbu būs mazāks nekā citiem nodarbinātajiem, proti, ar Likumprojektu tiek noteiktas robežas, kuras nevar pārkāpt, arī pusēm vienojoties.

Ceturtkārt, ar Likumprojektu netiek grozīts līdz šim esošais Darba likuma regulējums virsstundu darba veikšanas priekšnoteikumos. Tiek saglabāta prasība, ka virsstundu darbu var veikt tikai darba devējam un darbiniekam par to rakstveidā vienojoties, kā tas noteikts Darba likuma 136. panta otrajā daļā. Darbiniekam ir tiesības atteikties veikt virsstundu darbu vispār (izņemot Darba likumā noteiktajos izņēmuma gadījumos). Faktiski tas nozīmē, ka darbinieks var neveikt virsstundu darbu, bet darba devējam jebkurā gadījumā būs pienākums arī šādam darbiniekam aprēķināt un izmaksāt ikmēneša darba algu, kas saskaņā ar ģenerālvienošanos būtiski pārsniegs valstī noteiktās minimālās darba algas apmēru.

Piektkārt, joprojām spēkā paliek un ir piemērojams Darba likuma 6. pants. Šajā tiesību normā ir iekļauts nozīmīgs darba tiesību princips, kas aizsargā nodarbināto intereses. Darba likuma 6. panta pirmajā daļā ir noteikts, ka nav spēkā darba koplīguma, darba kārtības noteikumu, kā arī darba līguma un darba devēja rīkojumu noteikumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli. Tas nozīmē, ka koplīgumā sociālie partneri jebkurā gadījumā var vienoties tikai par tādiem noteikumiem, kas salīdzinot ar normatīvajiem aktiem, kopumā darbiniekiem nav mazāk labvēlīgi. Līdz ar to Darba likumā jau ir iebūvēts mehānisms, kas nodrošina pietiekamu nodarbināto aizsardzību pret to tiesību nepamatotiem ierobežojumiem.

Visbeidzot, ir jānorāda, ka atbilstoši Satversmes tiesas praksei, likumdevējam ir pienākums regulāri pārskatīt spēkā esošo regulējumu un izvērtēt tā atbilstību Satversmei. Kā to norādījusi Satversmes tiesa tiesību normas izdevēja pienākums gādāt par pamattiesību efektīvu aizsardzību, ievērošanu vai nodrošināšanu nevar tikt uzskatīts par pilnībā izpildītu līdz ar attiecīgā tiesiskā regulējuma pieņemšanu vai spēkā stāšanās. Tiesību normas izdevējam *ex officio* arī pēc tiesību normas spēkā stāšanās ir iespēju robežās jāseko līdzi tam, vai tiesību piemērošanas praksē šī norma patiešām efektīvi pilda savu uzdevumu. Ja tiek konstatēts, ka tiesību piemērošanas praksē šī tiesību norma nefunkcionē, tad ir nepieciešams to pilnveidot. Satversmes tiesa jau daudzkārt norādījusi, ka tiesību normas izdevējam ir pienākums pēc zināma termiņa vēlreiz apsvērt, vai attiecīgais tiesiskais regulējums joprojām ir efektīvs, piemērots un nepieciešams un vai tas nebūtu kādā veidā pilnveidojams.⁴² Ja gadījumā tiktu konstatēts, ka Likumprojekts praksē netiek piemērots atbilstoši likumdevēja definētajam tiesību normas pieņemšanas leģitīmajam mērķim un to nesasniedz, likumdevējs var (un tam pat ir pienākums) jebkurā brīdī spēkā esošo regulējumu grozīt vai atcelt pilnībā. Līdz ar to risks, ka Likumprojekts varētu radīt negatīvas sekas, ir viegli novēršams. Likumdevējs arī, pieņemot Likumprojektu, var vienlaikus pieņemt atsevišķu tiesību normu, kurā noteikt tiešu termiņu, kurā likumdevējam vai, piemēram, Ministru kabinetam ir pienākums vērtēt Likumprojekta piemērošanu praksē un tā atbilstību sākotnējam mērķim. Šādi likumdevējs ir rīkojies, piemēram, attiecībā uz tiesisko regulējumu, kas analizēts Satversmes tiesas lietā Nr. 2011-17-03.

Līdz ar to ar Likumprojektu ir paredzētas vai arī netiek samazinātas tādas Darba likumā jau esošas garantijas, kas izslēdz risku, ka, piemēram, darbinieki varētu tikt nostādīti tādā situācijā, ka šo personu zaudējumu varētu uzskatīt par lielāku, salīdzinot ar ieguvumu, ko sabiedrība iegūst ar paredzēto regulējumu. Tādēļ Birojs nesaskata Likumprojekta neatbilstību samērīguma principam.

Ievērojot visu iepriekš minēto, secināms, ka Likumprojekts atbilst Satversmes 91. pantam.

⁴² Sk. piemēram, Satversmes tiesas 2005. gada 11. novembra sprieduma lietā Nr. 2005-08-01 9.5. punktu un 2012. gada 6. jūnija sprieduma lietā Nr. 2011-21-01 9. punktu.

3. Atrunas

Šis atzinums ir sagatavots pēc Klienta pieprasījuma un ir izmantojams tikai Klienta vajadzībām. Šis atzinums sagatavots atbilstoši Klienta sniegtajai informācijai un saskaņā ar šī atzinuma sastādīšanas laikā spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem, ja atzinumā nav norādīts citādāk. Šajā atzinumā aprakstīti tikai vispārīgi jautājumi. Katrā individuālā gadījumā šeit aprakstīto tiesību normu piemērošana jāvērtē atsevišķi.

Gadījumā, ja Klientam nepieciešama detalizētāka šajā atzinumā aprakstīto jautājumu analīze vai komentāri par jautājumiem, uz kuriem neattiecas šis atzinums un/vai juridiskā palīdzība kādā konkrētā situācijā, uzdodiet attiecīgā jautājuma risināšanu Birojam un Birojs ar prieku palīdzēs.

Ar cieņu

Zvērinātu advokātu birojs "Šķiņķis Pētersons"