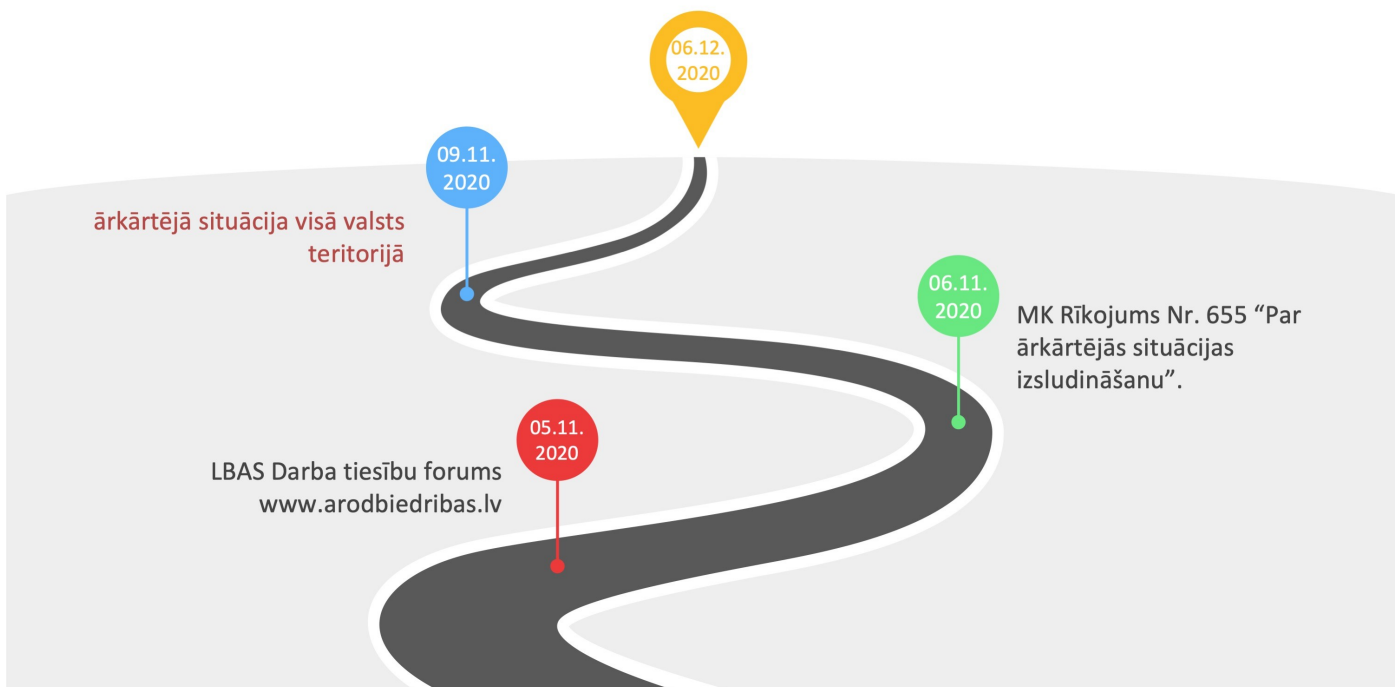


LBAS VĒSTIS



Pienākumi ikvienam darba devējam:

nodrošināt darbiniekiem attālinātā darba iespējas, ja darba specifika to pieļauj un darbiniekam ir iespējas mājās pilnvērtīgi veikt darba pienākumus

STAY HOME

Vairāk par darba tiesībām ārkārtas situācijā lasiet www.ardbiedribas.lv un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības Facebook kontā.

Slaidi un foto: Kaspars Rācenājs

Saturs

• Par cienīgu darba samaksu konkurētspējīgā ekonomikā	3
• Eiropas Komisija publicē ilgi gaidīto priekšlikumu direktīvai par minimālajām algām Eiropas Savienībā	5
• Arodbiedrību konfederācijas Baltijas jūras reģionā solidarizējas ar Baltkrievijas tautu	6
• LBAS Darba tiesību forumā – par Darba likuma piemērošanu pandēmijas laikā un citām aktualitātēm	7
• LBAS Darba un dzīves nedēļa	8
• Diskusija par instrumentiem, kuri var palīdzēt darbiniekiem līdzsvarot darbu un privāto dzīvi	9
• LBAS diskutē par vardarbību un aizskaršanu darba vietā	9
• Kokrūpniecības nozare – ne tikai tautsaimniecības, bet arī darba & dzīves līdzsvara čempions?	10
• Līdzsvara efekts: laimīgi darbinieki = ilgtspējīgi darba devēji	11
• LBAS foto izstāde “Darbs un privātā dzīve – līdzsvarā?”	12
• Latvijas arodbiedrību krājaizdevu sabiedrībai – 25	13
• LIZDA aptaujājusi pašvaldības par pirmsskolas skolotāju palīgu/aukļu atalgojumu	14
• Latvijas Meža nozares arodbiedrībai – 30	16
• Starptautiska sadarbība = draudzība uz mūžu	18
• Latvijas Būvniecības nozares arodbiedrības sarunas	19
• LSAB otrais Jauniešu forums „Organizēta darba perspektīva nākotnē”	20
• Pamatprasmju apguve un elastīgs izglītības piedāvājums – galvenie akcenti CEDEFOP forumā 5. un 6. novembrī	22
• Eiropas semestris: procesa un iesaistes novērtējums	23
• LIDA un VRS kopīgi īstenos nodarbināto apmierinātības aptauju	26
• LIDA atzīmē dibināšanas 10. gadadienu	27
• Jūlijs - it kā atvaļinājums...	28
• Latvijas Nacionālajā operā un baletā top jauns darba koplīgums	29
• Kad darbs pārvēršas ļaunā murgā jeb terors darba vietā	30
• Augstākās tiesas atziņas darba strīdos	39

Par cienīgu darba samaksu konkurētspējīgā ekonomikā

Egils Baldzēns, LBAS priekšsēdētājs

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS) atzīst, ka šobrīd piedāvātais nodokļu politikas pamatnostādņu projekts daudz vairāk atbilst arodbiedrības iecerēm un darbinieku interesēm, kas panākts, aktīvi diskutējot valdībai un sociālajiem partneriem. Piemēram, tiek paaugstināta minimālā alga un neapliekamais minimums, kā arī nodrošināta likumu normu izpilde saistībā ar mediķiem un pedagogiem, tostarp nākamajā gadā novirzot 183 miljonus eiro veselības aprūpei – tieši darba samaksai.

Ir izcīnīts pedagogu darba samaksas pieaugums arī no nākamā gada septembra, - protams, vēl arodbiedrībām darba daudz – kā tas viss salāgosies ar jauno mācību saturu, augstākām prasībām, attālināto darbu un darba slodzēm pedagogiem. Bet tajā projektā, ko mēs esam redzējuši un ko apliecināja Finanšu ministrija un premjers – ir ielikts, ka arī no nākamā gada septembra ir plānots darba samaksas pieaugums. Cerams, nebūs arodbiedrībām nepārtraukti jācīnās un jārīko akcijas, lai panāktu to, kas likumā ir jau noteikts.

Atgādinām, ka par pirmo piedāvājumu izmaiņām nodokļu politikā, kas tika izteikts 8. augustā, LBAS izteica vairākus iebildumus. Būtiskākie no tiem bija saistīti ar normālajā nodokļu režīmā nodarbināto darbinieku un arodbiedrības biedru interešu aizstāvēšanu. LBAS uzsvēra, ka nav jāiznīcina reālas darba vietas augsta bezdarba apstākļos. Vēl LBAS norādīja, ka, ja ieviestu veselības aprūpes obligāto maksājumu (VOAM) 5% vispārējā nodokļu režīmā, tas, atbilstoši NTSP jau nolemtajam, būtu jāsadala vienlīdzīgi starp darba devēju un darbinieku, vienlaikus samazinot iedzīvotāju ienākuma nodokli (IIN) un, iespējams, ne tikai par 2%, bet gluži kā solidaritātes



nodokļa maksātājiem par 3,85%.

Pirmais nodokļu politikas piedāvājums rosināja arī jautājumu par veselības nozares finansēšanu kopumā, - vai iezīmētais finansējums cels nozarei pieejamo budžetu? Ar neatlaidību un uzstājību noskaidrojām, ka tobrīd bija paredzēta vienreizēja dotācija no pamatbudžeta sociālajam budžetam, kura dod iespēju saglabāt citus sociālās apdrošināšanas veidus esošajā līmenī 2021. gadā. Taču, vai 2022. gada vai 2023. gada budžetā arī tāda būs, bija liels jautājums, vai arī to kompensēs uz darbinieku citu sociālo iemaksu rēķina, mazinot pakalpojumu apjomu citiem sociālās apdrošināšanas veidiem.

Arodbiedrības iestājas par to, ka no pilnas minimālās algas ir jānomaksā visi nodokļi. Tajā pašā laikā ir cilvēki – pašnodarbinātie vai apkopēja, vai sētnieks, kuri nestrādā pilnu darba dienu. LBAS priekšlikums ir

šo situāciju risināt ļoti pakāpeniski, samērīgi, neiedzenot cilvēkus ēnu ekonomikā, bezdarbniekos, darba emigrācijā, pašvaldībā pēc sociālajiem pabalstiem vai piemājas naturālajā saimniecībā. Vienlaikus LBAS uzsvēra, ka ir iedzīvotāju grupas, piemēram, pensionāri, jaunās māmiņas, cilvēki ar īpašām vajadzībām, studenti, skolēni brīvlaikā u.c., kurām nav obligāti jāstrādā pilna slodze, un darba devējam nav obligāti jānomaksā nodokļi vismaz no minimālās algas.

Nav pieņemama situācija, ka cilvēkam, kura ienākumi mēnesī nav minimālās algas apjomā, piemēram, cimdū, šaļļu un cepuru adītājām, būs jāiet skaidroties uz pašvaldību sociālajiem dienestiem. Vienlaikus LBAS vienmēr iestājas par sociālās apdrošināšanas sistēmas taisnīgumu un stabilitāti, darbaspēka nodokļu samazināšanu, ņemot vērā pandēmijas krīzes mācību, ka visiem nodarbinātajiem ir jānodrošina sev sociālo garantiju pašpietiekamība. Taču krīzes laikā uz to jāvirzās pamazām, bet mērķtiecīgi, neuzstādot nesamērīgas prasības, - kaut vai no 200 nopelnītajiem eiro liekot nomaksāt 170 eiro sociālajai apdrošināšanai... Bezdarba un krīzes situācijā tādā veidā mēs tikai mazinām valsts ienākumus un iedzenam cilvēkus bezizejā. Cita lieta, ja 2021. gadā blakus šobrīd esošajiem 5% no visiem ienākumiem no 1. jūlija prasām nomaksāt vēl 5% sociālās apdrošināšanas iemaksu, 2022. gadā, izvērtējot situāciju, vēl tuvinām sociālās apdrošināšanas iemaksas minimālās algas apjomam. Taču darām to reālistiski, ne voluntāri, - ar atdevi cilvēkam un valstij.

Nodokļu sistēmas sakārtošanu valsts un pašvaldību starpā var uztvert kā zināmu kompromisu pie nosacījuma, ka pilnvērtīgi tiks nodrošināta visu pašvaldību pamatfunkciju īstenošana. Tāpēc pašvaldības, kurām tiek pildīts IIN pilnā apmērā, varētu uzņemties solidarū atbildību kopā ar valsti, palīdzot šo krīzi pārvarēt.

Nevajadzētu to darīt uz darbinieku vai darba devēju rēķina, bet darīt to uz abu valsts

atzaru zināma solidaritātes rēķina. Tajā pašā laikā mēs saprotam, ka, pirmām kārtām, pašvaldībām ir jānodrošina visi bāzes izdevumi, kas saistās, piemēram, ar Satversmes tiesas spriedumu par GMI un sociālo palīdzību. Pašvaldībām ir vienošanās ar valdību par atbalsta no 2 miljardiem Eiropas atveseļošanas fonda finansējuma novirzīšanu 3 gadus pēc kārtas. Valdībai šī apņemšanās ir stingri jāīsteno. Taču, ja pašvaldībai ir reālas grūtības nodrošināt bāzes izdevumus, kurus nevar atvietot ar investīciju naudas piešķirumu, tad nepieciešams papildu valsts finansiālais atbalsts.

LBAS vēlas norādīt, ka ar šo piedāvājumu

Arodbiedrības iestājas par to, ka no pilnas minimālās algas ir jānomaksā visi nodokļi. Tajā pašā laikā ir cilvēki – pašnodarbinātie vai apkopēja, vai sētnieks, kuri nestrādā pilnu darba dienu. LBAS priekšlikums ir šo situāciju risināt ļoti pakāpeniski, samērīgi, neiedzenot cilvēkus ēnu ekonomikā, bezdarbniekos, darba emigrācijā, pašvaldībā pēc sociālajiem pabalstiem vai piemājas naturālajā saimniecībā.

vēl joprojām nav panākts īpašs atbalsts ģimenēm ar bērniem. LBAS uzskata to par trūkumu, un iespējamais risinājums būtu vai nu atbalsts ar atvieglojuma, attaisnoto izdevumu, ģimenes valsts pabalsta vai kāda cita finanšu instrumentu palīdzību.

Turklāt LBAS atkārtoti akcentē, ka sociālais dialogs ir vairākkārt pierādījis sevi kā efektīvs instruments ekonomisko interešu sabalansēšanai. It īpaši tas nepieciešams kritiskajos momentos – tam piekrīt gan sociālie partneri, gan koalīcijas partijas. Pie galda jāsežs sociālajiem un sadarbības partneriem, lai kopā ar valdību apspriestu iespējamus risinājumus, pirms valdība pieņem gala lēmumu. Arī šajos, pandēmijas apstākļos, nevajadzētu mazināt sabiedrības iespējas līdzdarboties. Arī attālināti var notikt sociālais dialogs par visiem būtiskajiem jautājumiem.

Eiropas Komisija publicē ilgi gaidīto priekšlikumu direktīvai par minimālajām algām Eiropas Savienībā

28. oktobrī Eiropas Komisija publicēja ilgi gaidīto priekšlikumu direktīvai par minimālajām algām Eiropas Savienībā.

Priekšlikumu var redzēt šeit: https://ec.europa.eu/com.../presscorner/detail/en/ip_20_1968

Ko paredz Eiropas Komisijas priekšlikums? Minimālās algas pastāv visās ES dalībvalstīs. 21 valstī ir likumā noteiktā minimālā alga, un 6 dalībvalstīs (Dānijā, Itālijā, Kiprā, Austrijā, Somijā un Zviedrijā) minimālās algas aizsardzību nodrošina tikai koplīgumi. Tomēr lielākajā daļā dalībvalstu darba ņēmējus ietekmē nepietiekama atbilstība un/ vai nepilnības minimālās algas aizsardzības jomā.

Ņemot to vērā, ierosinātā direktīva izveido sistēmu, lai uzlabotu minimālo algu atbilstību un nodrošinātu darba ņēmēju piekļuvi minimālās algas aizsardzībai ES. Komisijas priekšlikumā pilnībā tiek ievērots subsidiaritātes princips: tas nosaka minimālo standartu sistēmu, respektējot un atspoguļojot dalībvalstu kompetences un sociālo partneru autonomiju un līgumu brīvību algu jomā.

Tas neuzliek dalībvalstīm pienākumu ieviest likumā noteikto minimālo algu, kā arī nenosaka kopēju minimālās algas līmeni.

Valstīs, kurās ir augsts koplīgumu slēgšanas līme-

nis, parasti ir zemāks atalgoto darbinieku īpatsvars, zemāka algu nevienlīdzība un augstākas minimālās algas. Tāpēc Komisijas priekšlikuma mērķis ir veicināt darba koplīgumu slēgšanu visās dalībvalstīs.

Valstīm ar likumā noteikto minimālo algu būtu jāievieš nosacījumi, lai minimālās algas tiktu noteiktas atbilstošā līmenī. Šie nosacījumi ietver skaidrus un stabilus minimālās algas noteikšanas kritērijus, orientējošas atsauces vērtības atbilstības novērtēšanai un regulāru un savlaicīgu minimālās algas atjaunināšanu.

Šīm dalībvalstīm tiek lūgts arī nodrošināt proporcionālu un pamatotu minimālās algas variāciju un atskaitījumu izmantošanu un efektīvu sociālo partneru iesaistīšanos likumā noteiktajā minimālās algas noteikšanā un atjaunināšanā.

Visbeidzot, priekšlikums paredz uzlabot katrā valstī noteiktās minimālās algas aizsardzības ieviešanu un uzraudzību. Atbilstība un efektīva izpilde ir būtiska, lai darba ņēmēji gūtu labumu no faktiskās piekļuves minimālās algas aizsardzībai un lai uzņēmumi būtu pasargāti no negodīgas konkurences. Ierosinātā direktīva ievieš dalībvalstu ikgadējos ziņojumus par minimālās algas aizsardzības datiem Komisijai.

2. oktobrī norisinājās attālinātā Baltijas valstu arodbiedrību padomes tikšanās.

Tikšanās laikā arodbiedrību pārstāvji no Latvijas, Igaunijas un Lietuvas apsprieda ekonomiskos un darba tiesību izaicinājumus saistībā ar COVID-19 izplatību, kā arī direktīvu par darbinieku norīkošanu un direktīvas par darba un privātās dzīves saskaņošanu ieviešanu valstu tiesību aktos.

COVID-19 CRISIS AND THE BALTIC SEA REGION OECD/TUAC

Arodbiedrību konfederācijas Baltijas jūras reģionā solidarizējas ar Baltkrievijas tautu



tauta ir izvēlējusies demokrātisku ceļu un valsts brīvās arodbiedrības ir apvienojošās, lai nodrošinātu izšķirošas politiskās pārmaiņas. Pamattiesību, kā, piemēram, arodbiedrību tiesību, ievērošana ir būtiska stipras un veiksmīgas valsts attīstībai. Tiesības streikot ir nostiprinātas starptautiskajā likumdošanā un neviens nevar tās atņemt vai – vēl sliktāk – apcietināt tos, kuri tās likumīgi pieprasa vai īsteno.”

Mēs solidarizējamies ar Baltkrievijas brīvo arodbiedrību kustību viņu cīņā par cieņu un cilvēku un arodbiedrību tiesībām, kā arī par

Sanāksmē, kas notika 7.oktobrī, Baltijas jūras valstu arodbiedrību sadarbības tīkla (BASTUN) dalībnieki tikās ar Baltkrievijas Demokrātisko arodbiedrību kongresa (BDKP) pārstāvjiem, lai uzzinātu vairāk par situāciju Baltkrievijā un par tās iedzīvotāju bažām. Kā mēs redzam, situācija kopš 2020.gada 9.augusta vēlēšanām ir kļuvusi nepieņemama. Kopš vēlēšanām ik dienu jau 60 dienas pēc kārtas notiek protesta akcijas. Šie protesti tika uzsākti pēc krāpniecisku vēlēšanu rezultātu publicēšanas, neskatoties uz nepārprotamiem pierādījumiem par pretējo. Sestdienās notiek sievietes gājieni un svētdienās masveidīgas manifestācijas. Tie ir miermīlīgi protesti, un pilsoniskā sabiedrība iegūst spēku, demonstrējot solidaritāti ar cilvēku pulcēšanos ķēdēs un pamfletiem, tomēr no protestu sākuma kopumā 15 000 cilvēku ir aizturēti. Mēs esam īpaši noraizējušies par arodbiedrības biedru vajāšanu un sodīšanu kā apspiešanas līdzekli.

Mēs, BASTUN arodbiedrības, pieprasām Baltkrievijas politiskajam režīmam sekojošo:

- nekavējoties atbrīvot visus politiskos ieslodzītos un miermīlīgus protestētājus;
- pārtraukt vardarbību pret arodbiedrības biedriem, aktivistiem un miermīlīgajiem protestētājiem, viņu vajāšanu un arestus;
- ievērot tiesības streikot;
- uzsākt godīgas atkārtotas vēlēšanas pārraudzībā, kam uzticas visas puses, kā arī pieaicināt starptautiskos novērotājus un uzsākt atklātas diskusijas ar opozīciju, tajā skaitā ar arodbiedrībām;
- nodrošināt atklātus un drošus komunikācijas sakarus, interneta savienojumu un preses brīvību, kā arī brīvu pārvietošanos gan valsts iekšienē, gan ārpus valsts.

BASTUN prezidente Inga Ruginiēne: “Baltkrievijas

valsts brīvību. Baltkrievijas neatkarīgās arodbiedrības ir lielākā demokrātiskā un neatkarīgās pilsoniskās sabiedrības kustība.

Baltijas jūras arodbiedrību sadarbības tīklā darbojas valstu arodbiedrību konfederācijas no Dānijas, Igaunijas, Somijas, Latvijas, Lietuvas, Norvēģijas, Polijas, Krievijas un Zviedrijas, pārstāvējot vairāk nekā 9 miljonus reģiona iedzīvotājus.

Stokholmā un Viļņā,
Inga Ruginiēne,
President of BASTUN

Magnuss Gisslers,
NFS ģenerālsēkretārs

Tāpat arodbiedrību kolēģi vienojās par BASTUN kopīgu stratēģiju, kuras mērķi ietver arodbiedrību stiprināšanu un biedru skaita pieaugumu, jo no tā ir atkarīga arodbiedrību kustības ietekme, arodbiedrību tiesību atzīšanu un stiprināšanu, kā arī arodbiedrību ietekmes palielināšanu caur regulāru un redzamu arodbiedrību daļību trīspusējā sadarbībā un politiskajos procesos.

BASTUN arodbiedrības vienojās stiprināt sociālo dialogu vietējā, nozaru un valsts līmenī visās BASTUN valstīs, veicināt noslēgto koplīgumu ievērošanu un jaunu koplīgumu slēgšanu un sociālo partneru spēju stiprināšanu.

Visbeidzot BASTUN apņēmas izveidot ilgtspējīgas struktūras darbaspēka mobilitātei, sadarboties valsts tiesību aktu veidošanas procesos, jo īpaši attiecībā uz norīkotajiem darbiniekiem un darbiniekiem no trešajām valstīm, lai nodrošinātu vienādu samaksa par vienādu darbu tajā pašā darba vietā.

A. Ābeltiņa, N. Preisa

LBAS Darba tiesību forumā – par Darba likuma piemērošanu pandēmijas laikā un citām aktualitātēm

Lai apspriestu aktuālos darba tiesību jautājumus, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS) sadarbībā ar Fridriha Eberta fondu 5. novembrī organizēja ikgadējo Darba tiesību forumu.

LBAS Darba tiesību forumā šogad īpaša uzmanība tika veltīta Darba likuma piemērošanas problēmjautājumiem un izmaiņām COVID-19 pandēmijas izplatības laikā, attālinātā darba juridiskiem un darba drošības aspektiem, darba devēja jaunajiem pienākumiem, norīkojot darbiniekus darbam ārvalstīs, kā arī sociālo partneru priekšlikumiem nākamajiem Darba likuma grozījumiem. Neizpalika jautājumi, kas skar emocionālās vardarbības regulēšanu darba tiesību aktos un darba un privātās dzīves saskaņošanu.

Forumu vēl joprojām skatāms tiešraidē: <https://www.youtube.com/watch?v=KtnGqjFqPrY&feature=youtu.be>

Forumā programmu skatiet šeit: <https://arodbiedribas.lv/news/lbas-darba-tiesibu-foruma-programma-5-11-2020/>

Forumu atklāja Egils Baldzēns, LBAS priekšsēdētājs, un Pērs Krumrejs, Fridriha Eberta fonda pārstāvēniecības Baltijas valstīs direktors.

LBAS priekšsēdētājs Egils Baldzēns: “Darba tiesību joma līdztekus darba samaksas jautājumam ir arodbiedrību darba prioritāte. Šis pandēmijas laikā ir ārkārtīgi svarīgi ne tikai likumus ievērot, bet tos arī piemērot. Un, lai šis process notiktu līdzsvaroti, ir ļoti svarīgi nepieklusināt sociālo dialogu, bet, izmantojot šī brīža attālinātā darba formas, turpināt kopīgi strādāt ar sociālajiem partneriem.”

Par to, kā COVID-19 ir ietekmējis Latvijas darba tirgu, forumā informēja Anta Praņēviča, pētījumu grupas vadītāja no SIA Fontes Vadības konsultācijas. Par darba tiesību pielāgošanu COVID-19 ietekmei pastāstīja Kaspars Rācenājs, LBAS darba tiesību konsultants. Veselības ministrijas Vides veselības nodaļas vadītāja Jana Feldmane forumā skaidroja epidemioloģiskās drošības pasākumus, kas veicami darba devējiem un darbiniekiem. Savukārt Valsts darba inspekcijas direktora vietniece Andra Auziņa informēja par biežākajām darbinieku sūdzībām un darba tiesību izaicinājumiem COVID-19 laikā.

Par valsts iestāžu darbinieku pašsajūtu ārkārtējās situācijas laikā stāstīja Katri Vintiša, Valsts kancelejas Valsts pārvaldes politikas departamenta vadītāja vietniece. COVID-19 ietekmi uz darba vidi Latvijā un attālinātā darba juridiskos un darba drošības aspektus atklāja Linda Paegle, Rīgas Stradiņa universitātes pētniece, un Andis Burkevics, zv. ad-

vokāts, advokātu birojs “Sorainen”. Ar COVID-19 seku pārvaldīšanu praksē dalījās Uldis Biķis, AS “Latvijas Finieris” padomes priekšsēdētājs.

Par darba devēja jaunajiem pienākumiem, norīkojot darbiniekus darbam ārvalstīs pastāstīja Natalja Preisa, LBAS Eiropas tiesību eksperte. Par sociālo partneru priekšlikumiem nākamajiem Darba likuma grozījumiem informēja Kaspars Rācenājs, LBAS darba tiesību konsultants, un Jānis Pumpiņš, LDDK jurists, darba tiesību eksperts.

Darba un privātās dzīves saskaņošanas direktīvas un Direktīvas par caurspīdīgiem un caurskatāmiem darba apstākļiem ieviešanas Latvijas darba tiesībās nianses atklāja Līga Klemere un Astra Pilsuma, Labklājības ministrijas Darba attiecību un darba aizsardzības politikas departamenta vecākās ekspertes. Uz jautājumu, ko mācāmies no tiesu prakses saistībā ar emocionālās vardarbības regulēšanu darba tiesību aktos, atbildēja Elīna Ūsiņa, Tiesībsarga biroja Sociālo, ekonomisko un kultūras tiesību nodaļas vecākā juriste, un Andris Lazdiņš, zv. advokāts, advokātu birojs “Ellex Kļaviņš”.

Plašāku rakstu lasiet šeit: <https://arodbiedribas.lv/news/lbas-darba-tiesibu-foruma-par-darba-likuma-piemerosanu-pandemijas-laiku-un-citam-aktualitatem/>

Visas foruma prezentācijas skatiet šeit: <https://arodbiedribas.lv/informativie-materiali/prezentacijas/lbas-darba-tiesibu-forums-5-11-2020/>

Forumā fotogrāfijas skatiet šeit: <https://arodbiedribas.lv/gallery/lbas-darba-tiesibu-forums-5-11-2020/>

Forumu moderēja Natalja Preisa.



LBAS Darba un dzīves nedēļa

Lai aktualizētu darba un privātās dzīves saskaņošanas nepieciešamību Latvijas darbinieku vidū, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS) no 5. līdz 9. oktobrim organizēja Darba un dzīves nedēļas pasākumus (attēlā).

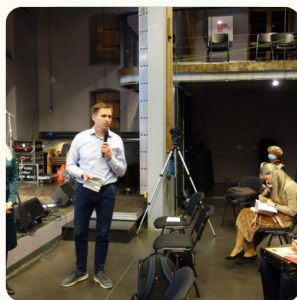
Nedēļa tika atklāta ar konferenci „Instrumenti darba un privātās dzīves līdzsvarošanai.” 6. oktobrī LBAS Jauniešu padome tikās ar kokrūpniecības nozares pārstāvjiem, lai iepazītos ar labās prakses piemēriem labākam darba un privātās dzīves līdzsvaram.

Savukārt 7. oktobrī, Cienīga darba dienā, LBAS Facebook profilā bija skatāms vebinārs «Stress un izdegšanas riski darbā». Nedēļa turpinājās ar diskusiju «Vardarbība un aizskaršana darba vietā – kā cīnīties pret un izvairīties no tās» sadarbībā ar F. Eberta fondu.

Darba un dzīves nedēļa noslēdzās ar muzikālu stāstu pēcpusdienu “Līdzsvara efekts: laimīgi darbinieki = ilgtspējīgi darba devēji”, ko organizēja LBAS sadarbībā ar Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūtu.

Septembrī LBAS organizēja foto konkursu “Darbs un privātā dzīve – līdzsvarā?”, un no 23. oktobrim līdz 4. novembrim galerijā “Centrs” Rīgā bija skatāma šī konkursa labāko fotogrāfiju izstāde.

Darba un dzīves nedēļas pasākumi tika īstenoti ar Eiropas Savienības programmas “Tiesības, vienlīdzība un pilsonība” 2014.—2020. gadam atbalstu.



Diskusija par instrumentiem, kuri var palīdzēt darbiniekiem līdzsvarot darbu un privāto dzīvi

Latvijā aizvien aktuālāks kļūst līdzsvars starp darbinieku darbu un privāto dzīvi. Īpašu nozīmi šis jautājums ieguva COVID-19 seku izplatības laikā. Nepārtraukta attālināta darba un pieejamības darba devējam sekas, tehnoloģiju ilgstošas lietošanas radītais stress, izdegšanas sindroms, nepieciešamība vienlaikus rūpēties par bērniem un sasirgušajiem ģimenes locekļiem un veikt darba pienākumus, bērnu pieskatīšanas iespēju nepieejamība – visi faktori būtiski ietekmē darba un privātās dzīves līdzsvaru un dzīves kvalitāti.

Lai diskutētu par instrumentiem, kuri var palīdzēt darbiniekiem līdzsvarot darbu un privāto dzīvi, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS) sadarbībā ar Latvijas Personāla vadīšanas asociāciju Darba un dzīves nedēļas ietvaros **5. oktobrī rīkoja konferenci „Instrumenti darba un privātās dzīves līdzsvarošanai.”** Diskusijas dalībnieki atklāja darba un privātās dzīves izaicinājumus šodie-

nas darba pasaulē Latvijā, apsprieda esošo un topošo darba tiesisko ietvaru, risinājumus, kurus piedāvā sociālo partneru kopīgumi, kā arī uzņēmumu labo praksi, paredzot instrumentus, kas uzlabo darbinieku darba un privātās dzīves līdzsvaru. LABS ir uzsākusi darbu pie pētījuma “Darba un privātās dzīves līdzsvarošanas praktiskie risinājumi” izstrādes, un konferencē tika prezentēta Latvijas pieredze un ārvalstu arodbiedrību piemēri par darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanu darba kopīgumos.

Zemāk norādītajā saitē ir pieejamas visas konferences prezentācijas, konferences ieraksts, kā arī saite uz bilžu galeriju:

<https://arodbiedribas.lv/projects/eiropas-komisijas-programmas-tiesibas-vienlidziba-un-pilsoniba-2014-2020-gadam-projekts-balance-for-all-b4a/aktualitates/>

LBAS diskutē par vardarbību un aizskaršanu darba vietā

8. oktobrī Darba un dzīves nedēļas ietvaros sadarbībā ar F. Eberta fondu LBAS organizēja diskusiju “Vardarbība un aizskaršana darba vietā – kā cīnīties pret un izvairīties no tās”.

Sociālo partneru un valdības lomu SDO konvencijas Nr.190 ratificēšanā diskusijas atklāšanā uzsvēra Ingus Alliks, Labklājības ministrijas valsts sekretārs, Egils Baldzēns, LBAS priekšsēdētājs, un Inese Stepīņa, LDDK ģenerāldirektora vietniece.

Par konvencijas Nr.190 rašanās iemesliem un darbu pie konvencijas tapšanas skaidroja – Ineta Vjakse, LR Labklājības ministrija, Darba attiecību un darba aizsardzības politikas departamenta direktora vietniece. Savukārt konvencijā minētās problēmas raksturojumu Latvijā – situācijas aprakstu no darba devēju un darba ņēmēju viedokļa sniedza Natalja Preisa, SDO vadošās institūcijas darba ņēmēju grupas pārstāve, un Inese Stepīņa, LDDK ģenerāldirektora vietniece.

Diskusijā vēl tika runāts par mobingu un bosingu darba vietā – kā to atpazīt, par emocionālo vardarbību darba vidē un seksuālo uzmākšanos, kā arī tika sniegta informācija par Eiropas Sociālo partneru pamatnolīgumu par vardarbību darba vietā. Par šīm

tēmām runāja Reinis Lazda, sociālais un organizāciju psihologs, CreaTest vadītājs, Ziedonis Antapsons, LBAS darba drošības speciālists, un Elina Ūsiņa, LR Tiesībsarga biroja Sociālo, ekonomisko un kultūras tiesību nodaļas vecākā juriste.

UZZIŅAI: Starptautiskā Darba organizācija (SDO) 2019. gadā pieņēma Konvenciju par vardarbības un uzmākšanās apkarošanu darba vidē Nr.190. Tās pieņemšana bija nozīmīgs sasniegums ne tikai tāpēc, ka tā gadiem ilgi bija pasaules arodbiedrību kustības galvenā prioritāte, bet arī tāpēc, ka tās saturs ir skaidrs un spēcīgs. Tā atzīst, ka cīņa pret diskrimināciju un līdztiesības, veselības aizsardzības un drošības veicināšana ir būtiska, lai vērstos pret vardarbību un uzmākšanos, tādējādi uzlabojot darba dzīvi visiem darba ņēmējiem un jo īpaši sievietēm, kuras strādā nedrošās, riskantās un nepietiekami apmaksātās darba vietās. Arodbiedrības ir uzsākušas kampaņu, aicinot valdības ratificēt Konvenciju pēc iespējas ātrāk. Tādējādi arodbiedrības visā pasaulē būs devušas milzīgu ieguldījumu visiem darba ņēmējiem, bet, jo īpaši, strādājošām sievietēm.

Kokrūpniecības nozare – ne tikai tautsaimniecības, bet arī darba & dzīves līdzsvara čempions?

6. oktobrī LBAS Jauniešu padome, LBAS organizētās Darba & dzīves nedēļas ietvaros, tikās ar kokrūpniecības nozares pārstāvjiem – AS “Latvijas Finieris” arodorganizācijas vadītāju Kristīni Rapu, lai iepazītos ar labās prakses piemēriem labākam darba un privātās dzīves līdzsvaram uzņēmumā “Latvijas Finieris”. Tikšanās noslēgumā norisinājās izziņoša rakstura ekskursija Kokrūpniecības federācijas telpās par kokrūpniecības attīstību Latvijā, atraktīvā gida Kristapa Cepla pavadībā.



Akcentējot nedēļas vadmotīvu – Darba & dzīves līdzsvaru, LBAS jaunieši lūdza “Latvijas Finiera” arodorganizācijas vadītāju K. Rapu pastāstīt par galvenajiem līdzsvara instrumentiem uzņēmumā. K. Rapa atzina, ka arodbiedrības galvenais “ierocis” cīņā uz līdzsvaru starp darbu un privāto dzīvi noteikti ir koplīgums.

Kā galvenos virzienus līdzsvara nodrošināšanā darbiniekiem K. Rapa akcentēja pietiekamas peļņas iespējas (koplīgumā paredzēta minimālā alga, kas ir labvēlīgāka nekā valstī noteiktā, lojalitātes fonds – uzkrājumu veidošana darbinieka labā, iemaksas pensiju fondā) un preventīvas darbības darbinieku veselības nodrošināšanai (ar koplīgumu paredzēta veselības apdrošināšanas polise, apdrošināšana pret nelaimes gadījumiem, divas papildatvaļinājuma dienas nesmēķētājiem, kā arī siltas zupas nodrošināšana darbiniekiem, kuri veic nakts darbu).

K. Rapa uzsver arī koplīguma elastības nozīmību, piemēram, Covid-19 sākotnējā posmā, darba devējs un darbinieki panāca savstarpēju vienošanos par dažu labumu samazināšanu, tā vietā, lai nenotiktu darbinieku atlaišanas un algu samazināšana. Kontekstā ar Covid-19 pandēmiju, K. Rapa akcentēja arī šobrīd aktuālā temata – attālinātā darba – priekšrocības, norādot, ka šobrīd vadības attieksme

pret attālināto darbu ir ļoti pozitīva, jo ir secināts, ka darba kvalitāte un produktivitāte nav samazinājusies. Arī paši darbinieki biežāk izsaka vēlmi darbu veikt daļēji attālināti.

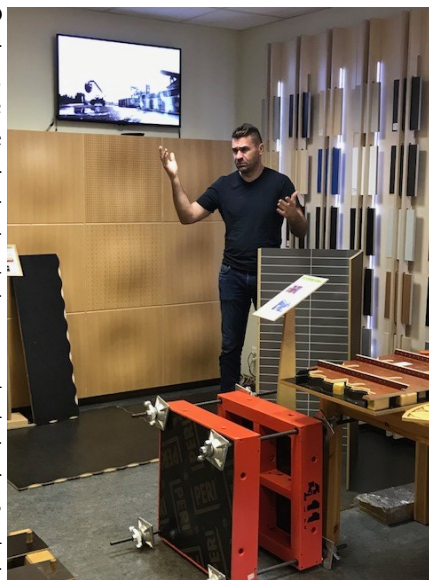
Papildus jaunieši tika iepazīstināti ar “Latvijas Finieris” jaunajām biroja telpām, kuras iekārtotas tā, lai nodrošinātu darbiniekiem efektīvus pārtraukuma laikus – radīta “diskrētā telpa” (slēgta, neliela telpa ar labu skaņas izolāciju), atpūtas zāle, kā arī sapulču telpas ar iespēju padarīt tās slēgtas (aizvilkt aizkarus).

Apkopojot norādīto, LBAS jaunieši atkārtoti pārliecinājās par koplīguma nozīmi uzņēmumā, un secināja, ka tieši koplīgums konkrētajā gadījumā ļāva darbiniekiem pārliecinātiem par savu darba vietu un ienākumu stabilitāti, kas, protams, pandēmijas radītā stresa ietekmē, ir liels atbalsts darbiniekiem.

LBAS jaunieši novēl ikvienam darbiniekam sastapt darbu devēju, kuram rūp darbinieku darba un dzīves līdzsvars!

Informāciju sagatavoja:

Alise Rozīte



Līdzsvara efekts: laimīgi darbinieki = ilgtspējīgi darba devēji



5. – 9. oktobris

**DARBA & DZĪVES
NEDĒĻA**

#arodbiedrības

Par privātās un darba dzīves līdzsvaru līdz šim ir runāts daudz un plaši. Tomēr universāla līdzsvara recepte tā arī nav atrasta. Privātās un darba dzīves līdzsvaru “aci pret aci” satīcis ir tikai retais. Iemesls? Pateicoties tehnoloģiju attīstībai, darbs mūsu ikdienā ienāk aizvien vairāk. Piemēram, mobilais tālrunis nodrošina kolēģiem, klientiem un partneriem iespēju mūs sasniegt 24/7. Savukārt attālināts darbs, kas vēl pirms pusgada bija nosacīta nākotne, globālās pandēmijas ietekmē ir kļuvis par pārliecinošu tagadni. Normālos apstākļos tam būtu vajadzējis veicināt privātās un darba dzīves līdzsvaru. Taču realitātē notika citādi, jo darbs ienāca mūsu mājās šī vārda vistiešākajā nozīmē.

Jāpiebilst, ka globālā pandēmija arī uzskatāmi parādīja – uzskats, ka problēmas ar privātās un darba dzīves līdzsvarošanu ir tikai vecākiem ar maziem bērniem, ir maldīgs! Šis jautājums ir aktuāls ikvienam darbiniekam – gan X, Y un Z paaudzēm, gan arī tā dēvētajai “baby boomers” paaudzei, turklāt neatkarīgi no viņa dzimuma, ģimenes stāvokļa, interešu loka u.tml. Tāpēc, domājot par to, kā veicināt biznesa izaugsmi un ilgtspēju, ir būtiski pievērst uzmanību jautājumiem, kas veicina katra darbinieka, nevis noteiktas darbinieku grupas lab sajūtu. Vai mūsdienu strauji mainīgajos apstākļos tas maz ir iespējams? Un ar ko sākt?

Dažādu jomu eksperti norāda, ka iespējams ir viss. Pie kam, pieredze liecina, ka tik radikālas metodes, kā, piemēram, darbinieku pieejas slēgšana darba e-pastiem un citiem organizācijas resursiem darba dienas beigās, privātās un darba dzīves līdzsvaru neveicina. Produktivitāti ne tik. Bet kas veicina? Turklāt jebkurā vecumā?

Mēs centāmiēs paskatīties uz šo tēmu no nedaudz neierasta skatu punkta. Un jāteic, ka eksperiments izdevās!

Muzikālā diskusija „Līdzsvara efekts: laimīgi darbinieki = ilgtspējīgi darba devēji”, ko 9. oktobrī organizēja Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūts sadarbībā ar LBAS, izvērtās tik aizraujoša, ka pielikt tai punktu bija ļoti grūti. Tomēr visi pasākuma dalībnieki bija vienprātīgi – nav “pareiza” vai “nepareiza” laika, kad sākt privātās un darba dzīves līdzsvara meklējumus. Jo šie meklējumi ir nebeidzams ceļš. Turklāt tas nav tikai rozēm un dimantiem kaisīts - ar dažādiem izaicinājumiem nākas sastapties ik uz soļa.

Diskusijas dalībnieki runāja par privātās un darba dzīves līdzsvarošanas praktiskajiem jautājumiem.

Pieredzes stāstos dalījās gan darba devēji (“Swedbank” Personālpārvaldes projektu vadītāja Inese Blaua-Brēķe, “Draugiem Group” pārstāve Justīne Kravale, Latvijas Televīzijas raidījumu redaktore Dace Lasmane, “Cēsu alus” Pensionāru kluba vadītājs Kārlis Tomsons un Strenču psiho-neiroloģiskās slimnīcas vadītāja Maija Ancverīņa), gan arī nodarbinātie (aktrise Anta Aizupe, mūziķe Vlada Hmeļevska un biedrības “Tēvi” pārstāvis Lauris Bokišs). Bet aktuālos ar privāto un darba dzīvi saistītos jautājumus komentēja LBAS jurists Kaspara Rācenājs un cilvēkresursu vadības eksperte Daiga Vintere.

Viens no padomiem: nodarbinātajiem ir jāmacās mīlēt sevi vairāk un biežāk pateikt “Nē!” gan sev, gan citiem. Jo stress nedrīkst kļūt par ikdienu. Jā, tas nav viegli. Taču galvenais ir sākt. Piemēram, kā būtu ar nelielu digitālā detoksa kūri? Izslēdziet savas mobilās ierīces kaut uz stundu dienā. Pasaule no tā nepārstās griezties, taču jūs iegūsiet laiku lietām, kas iepriekš šķita neiespējamās!

Darba devējiem ir jākļūst empātiskākiem. Tiem ir vairāk jādomā nevis par Excel tabulām, bet gan cilvēkiem. Īpaši – darbiniekiem. Jo produktīvs darbinieks ir atpūties darbinieks. Ne velti pat Darba likums paredz, ka ikvienam nodarbinātajam dienā nakti paredzētais atpūtas laiks ir vismaz 12 stundas. Tas nozīmē - nekādi zvani un e-pasti pēc darba laika. Protams, ja vien nav noticis kas ārkārtējs. Jo jebkura organizācija ir tik ilgtspējīga, cik ilgtspējīgi ir tās darbinieki!

Ja neredzējāt pasākuma tiešraidi, aicinām noskatīties tās ierakstu: <https://arodbiedrības.lv/news/muzikala-diskusija-lidzsvara-efekts-laimigi-darbinieki-ilgtspējigi-darba-deveji-9-10-2020/>

Foto galeriju no pasākuma skatiet šeit: <https://arodbiedrības.lv/gallery/muzikala-diskusija-lidzsvara-efekts-laimigi-darbinieki-ilgtspējigi-darba-deveji-9-10-2020/>

Paldies darba devējiem un daba ņēmējiem par iedvesmojošajiem pieredzes stāstiem! Paldies ekspertiem par vērtīgajiem padomiem! Paldies Ansim Bogustovam par profesionālo šī pasākuma “dirģēšanu”! Un paldies mūziķim Kasparam Zemītim un viņa ģimenes grupai „ZeBand” par muzikālajām pauzēm, kas tik harmoniski papildināja šo diskusiju!

Dace Helmane,
Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūta vadītāja

LBAS foto izstāde “Darbs un privātā dzīve – līdzsvarā?”

No 23. oktobrim līdz 4. novembrim galerijā “Centrs” Rīgā bija skatāma Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS) organizēta foto izstāde “Darbs un privātā dzīve – līdzsvarā?”.



“Svaru kausi līdzsvarā” – Dairis Kravalis

LBAS no 1. septembra līdz 1. oktobrim organizēja foto konkursu par darba un privātās dzīves saskaņošanas iespējām, līdzekļiem un sasniegumiem, skatoties uz šīm situācijām gan nopietni, gan ar humoru.



„Es ar savu...” - Helēna Veitnere

Pavisam tika iesniegtas 64 fotogrāfijas, un LBAS izveidota žūrija no tām izvēlējās labākās, kas redzamas izstādē. Pie katras fotogrāfijas lasāms kāds padoms, norāde uz darba likumdošanas aspektu saistībā ar darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšanu.

Skatītāju simpātijas balvu LBAS Facebook profilā ar visvairāk “patīk” izcīnīja Sanitas Spudiņas foto-



“Mans darbs ir mana privātā dzīve” - Kitija Kaļiņina

grāfija “Darbs laivā (live)”, kas uzņemta 2020. gada 5. septembrī Alūksnes novada Pullāna ezerā. Savukārt veicināšanas balvas saņems žūrijas izvēlētās trīs fotogrāfijas: “Svaru kausi līdzsvarā” – autors Dairis Kravalis, Sintijas Šlēģeles fotogrāfija “Gatavošanās sapulcei” un Kitijas Kaļiņinas – “Mans darbs ir mana privātā dzīve”.

Izstāde tiek organizēta ar Eiropas Komisijas programmas “Tiesības, vienlīdzība un pilsonība” 2014.-2020. gadam atbalstu projektā “Balance for all – B4A” (“Līdzsvars visiem – B4A”).

Projekta mērķis ir īstenot pasākumus, lai mazinātu stereotipus

par noteiktu lomu sadalījumu starp sievietēm un vīriešiem darba un privātās dzīvē līdzsvarošanā un radītu priekšnosacījumus vienlīdzīgai aprūpes un mājsaimniecības pienākumu sadalei.

„Gatavošanās sapulcei” - Sintija Šlēģele



Latvijas arodbiedrību krājaizdevu sabiedrībai - 25

Latvijas arodbiedrību krājaizdevu sabiedrība (LAKS) šogad atzīmē savu 25 gadu pastāvēšanu. Tomēr LAKS vēsture sniedzas līdz pat pirmskara Latvijas laikiem, kad viena no lielākajām krājaizdevu kasēm bija Latvijas Dzelzceļnieku biedrībai. Tā darbojās jau kopš 1920. gada. Atjaunotajā Latvijā 1993. gada 10. martā Latvijas Dzelzceļnieku arodbiedrības republikāniskās komitejas valdes sēdē tika pieņemts lēmums Nr. 10 "Par krājaizdevumu kases atjaunošanu", kas uzskatāms par pirmās brīvvalsts laikā pastāvējušās krājaizdevu kases turpinājumu. 1994. gadā notiek „Dzelzceļnieks KS” dibināšana un 1995. gada 2. martā tā saņem UR reģistrācijas apliecību.

Pēdējo gadu laikā krājaizdevu sabiedrība piedzīvousi lielas pārmaiņas. Jau vairākus gadus tās biedri un klienti nav tikai dzelzceļnieki un viņu ģimenes, bet arī citu nozaru arodbiedrību biedri. Pilotprojekta ietvaros

2018.gadā tika uzsākta sadarbība ar arodbiedrību "Energija", nedaudz vēlāk ar Sakaru darbinieku arodbiedrību un Latvijas Iekšlietu darbinieku arodbiedrību. Pilotprojekts bija veiksmīgs un nu jau LAKS biedru rindām pievienojušies pārstāvji no 16 dažādu nozaru arodbiedrībām. Paplašinoties biedru lokam krājaizdevu sabiedrības vēsturiskais nosaukums vairs neraksturoja tās biedru struktūru. Tādēļ 2019.gadā tika pieņemts lēmumu to mainīt uz tagadējo - Latvijas arodbiedrību krājaizdevu sabiedrība (LAKS).

Neskatoties uz krājaizdevu sabiedrību seno vēsturi, mūsdienās daudziem šis vārdu salikums šķiet nesaprotams. Organizācijas darbība ir līdzīga komercbankai, taču tā ir pakļauta savas biedru (klientu) sapulces lēmumiem, kas to, piemēram, atšķir no citu veidu nebanku finanšu pakalpojumu sniedzējiem. Atšķirība ir arī tajā, ka lēmumu pieņemšanas procesā var iesaistīties katrs biedrs, pretstatā klasiskajām komercbankām un nebanku finanšu pakalpojumu sniedzējiem, kuru īpašnieki ir akcionāri un lemjot par jautājumiem, kas saistās ar iestādes darbību, noteicošais ir tā akcionāra viedoklis, kuram pieder lielākais akciju skaits. Tieši LAKS biedri izlemj jautājumus, kas saistīti ar krājaizdevu sabiedrības darbību, līdz ar to pakalpojumu sniedzēju un pakalpojumuņēmēju attiecības ir pavisam citā līmenī. Krājaizdevu sabiedrības mērķis nav peļņas gūšana šī vārda klasiskajā izpratnē,

bet gan atbalsta un palīdzības sniegšana tās biedriem, palīdzot viņiem realizēt savus sapņus, idejas un celt viņu labklājību. Tas tiek sasniegts nodrošinot saviem biedriem maksimāli izdevīgus nosacījumus pakalpojumiem.

Finanšu iestāžu darbību, tai skaitā krājaizdevu sabiedrību darbību, visbiežāk mēdz ilustrēt ar dažādiem skaitļiem – klientu skaitu, kredītportfeļa izmēru, noguldījumu apmēriem, u.c. LAKS pēdējo piecu gadu kopskatā šajos rādītājos uzrāda stabilu izaugsmi. Savas darbības 25.gadu LAKS uzsāka ar aktīviem 10 milj. euro vērtībā. 2019.gada laikā noguldījumu apjoms pieauga par 15.5%, sasniedzot 7.4 milj. euro, savukārt kredītportfeļa apmērs sa-

sniegza 8.3 milj. euro. 2019.gadā LAKS saviem biedriem izsniedza kredītus 4.35 milj. euro apmērā. Visbiežāk kredīti izsniegti saistībā ar mājokļa iegādi (33% no visiem izsniegtajiem kredītiem), lielāku pirkumu veikšanai

(21.5%) un kredītu atmaksai citām finanšu iestādēm (17.2%). Arī biedru saistību izpildes disciplīna, jeb kredītportfeļa kvalitāte ir vērtējama kā laba – 98.63% aizdevumu atmaksa notiek bez kavējumiem. Savukārt populārākie noguldījuma veidi ir termiņa noguldījums (65%), pieprasījuma noguldījums (28%) un uzkrājuma noguldījums (7%).

Nemot vērā situāciju, kas radusies saistībā ar pandēmiju un tās atstāto iespaidu uz mūsu valsti un Eiropas Savienības ekonomiku, mēs vēlamies atgādināt saviem biedriem, un mūsu sadarbības partneru biedriem dažas sen zināmas patiesības attiecībā uz mūsu katra paša finansiālo labklājību.

Pirmkārt – nesteigties! Otrkārt – rūpīgi iepazīties ar visiem darījuma nosacījumiem, meklēt un pētīt pieejamo informāciju, salīdzināt. Un, treškārt, nekautrēties izmantot iespēju atnākt uz LAKS un lūgt konsultāciju – jūs esat ne tikai mūsu klienti, bet arī līdzīpašnieki. Tieši tādēļ LAKS strādā, lai palīdzētu sakārtot biedru finanšu situāciju un atrast labākos iespējamus risinājumus, tai skaitā tādus, kas sevi neietver nepieciešamību pēc aizņēmuma.

Vēlamies pateikties visiem sadarbības partneriem un biedriem par 25 gadu gaitā izrādīto uzticību, novēlot turpināt mūsu sadarbību arī nākotnē. Plašāk par LAKS pakalpojumiem un piedāvājumiem ikviens interesents var uzzināt mājas lapā: www.laks.lv.



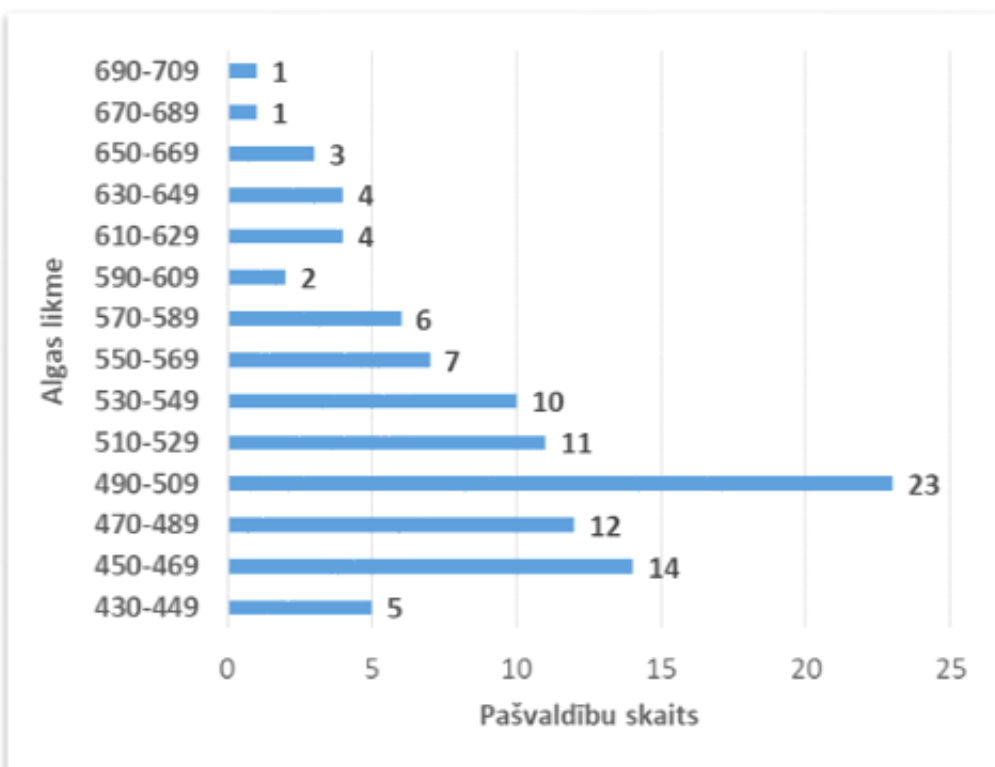
LIZDA aptaujājusi pašvaldības par pirmsskolas skolotāju palīgu/auklišu atalgojumu

Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība (LIZDA) aptaujājusi pašvaldības par pirmsskolas skolotāju palīgu (auklišu) atalgojumu. Saņemtā informācija parāda vērā ņemamas atšķirības atalgojuma apmērā. Piecās vietvarēs auklītes bērnudārzos saņem vien minimālo algu, vairumā - 23 pašvaldībās - līdz 509 eiro. Lielākais atalgojums ir 709 eiro pirms nodokļu nomaksas, ko saņem skolotāja palīgi pirmskolā tikai vienā Latvijas novadā. Zemā atalgojuma dēļ draud palielināties pirmsskolas skolotāju palīgu vakanču skaits, tāpēc LIZDA aicina deputātus novados lemt par atalgojuma paaugstinājumu auklītēm bērnudārzos.

LIZDA veiktās aptaujas rezultāti

Līdz 2020. gada 24. septembrim no 119 pašvaldībām informāciju par pirmsskolas skolotāju palīgu/auklišu vidējo mēneša darba algas likmi sniedza 103 pašvaldības, tostarp 9 pilsētas. LIZDA cer, ka līdz septembra beigām arī pārējās 16 pašvaldības sniegs informāciju. No vietvarām iegūtā informācija par pirmsskolas skolotāju palīgu/auklišu vidējo mēneša darba algas likmi uz 2020.gada 1.septembri liecina par to, ka piecās pašvaldībās tā sasniedz vien valstī noteikto minimālo darba algu - 430 eiro. Divās trešdaļās pašvaldību (62 novados un 6 pilsētās) vidējā mēneša darba algas likme sasniedz 500 eiro un vairāk. Par vidējo mēneša darba algas likmi 600 eiro

un vairāk ir lemuši deputāti 14 novados, tostarp augstāko likmi 705 eiro ir iespēja saņemt pirmsskolas skolotāju palīgiem/auklītēm vienā novadā. Visbiežāk – 23 pašvaldībās pirmsskolas skolotāju palīgu/auklišu vidējā mēneša darba algas likme ir noteikta robežās no 490-509 eiro (skatīt informāciju attēlā).



Pašvaldību skaits sadaļījumā pa pirmsskolas skolotāju palīgu/auklišu vidējās mēneša darba algas likmes grupām 2020./2021. mācību gada sākumā (n=103)

Skolotāju palīgiem pirmsskolā ir virkne būtisku pienākumu

Skolotāju palīgiem un auklītēm pirmsskolā atbilstoši pamatuzdevumiem (ēdināt, aprūpēt, mazgāt un gērbt bērnus, ievērot bērnu dienas režīmu, veidot bērnos kulturālas uzvedības un higiēnas iemaņas, sniegt nepieciešamo medicīnisko palīdzību) ir virkne vēl ļoti nozīmīgu pienākumu. Proti, palīdzēt pirmsskolas pedagogiem sagatavoties izglītības programmas īstenošanai, nodrošināt bērna spējam atbilstošas radošās un sporta aktivitātes, saturīgu brīvā laika pavadīšanu, sadarbībā ar izglītības iestādi sniegt atbalstu bērnam izglītības satura apguvē. Arodbiedrība aicina pirmsskolas izglītības iestāžu skolotāju palīgus un auklītes novērtēt kā ļoti nozīmīgu resursu pirmsskolas izglītības pakalpojuma kvalitatīvā nodrošināšanā.

Analizējot publiski pieejamo informāciju par vakancēm, kā arī saņemot informāciju no nozarē strādājošajiem, aktualizējies jautājums par skolotāju palīgu un auklišu darba samaksu. Pirmsskolas izglītības iestādēs strādājošajiem pedagogiem tā tiek paaugstināta, katru gadu atbilstoši Ministru kabineta (MK)



rīkojumam Nr. 17 (2018. gada 15. janvārī) “Par pedagogu darba samaksas pieauguma grafiku laikposmam no 2018. gada 1. septembra līdz 2022. gada 31. decembrim”. MK noteikumi Nr. 445 “Pedagogu darba samaksas noteikumi” paredz, ka sākot ar 2020.gada 1.septembri zemākā mēneša darba algas likme pedagogiem, tostarp arī pirmsskolā, no 750 eiro tiek paaugstināta līdz 790 eiro.

LIZDA aicina pašvaldības pirmsskolas izglītības iestāžu skolotāju palīgiem un auklītēm nodrošināt cienīgāku darba samaksu, jo arī viņu darbs ir ļoti nozīmīgs pirmsskolas izglītības pakalpojuma kvalitātī nodrošināšanā. Pastāv risks, ka pārskatāmā nākotnē varētu strauji palielināties skolotāju palīgu/aukļu vakanču skaits. Pēc Izglītības un zinātnes ministrijas (IZM) oficiālās statistikas pirmsskolas skolotāju palīgu amata likmju skaits pašvaldībās kopumā sasniedz 10,105 tūkstošus no kuriem ir 215 vakances (2019./2020.m.g. sākumā). Viens no iemesliem, kāpēc neizvēlas strādāt par pirmsskolas skolotāju palīgiem/auklītēm ir darba slodzei, atbildībai un prasību izpildei neatbilstoša darba samaksa. LIZDA Valde 2020.gada vasarā nolēma nosūtīt visām pašvaldībām vēstuli ar lūgumu, iespēju robežās rast iespēju paaugstināt pirmsskolas skolotāju palīgu/aukļu zemāko mēneša darba algas likmi no 2020.gada 1.septembra, līdzīgi kā pedagogiem – vismaz par 5.34%.

Pēc LIZDA lūguma daudzās pašvaldībās plāno paaugstināt pirmsskolas skolotāju palīgu atalgojumu

Ikvienam vecākam ir būtiski, lai ar viņa bērnu pirmsskolas izglītības iestādē strādā ne tikai profesionāli pedagogi, bet arī skolotāja palīgi/auklītes, kuri jūtas novērtēti atbilstoši paveiktajam darbam un atbildībai par to. LIZDA izsaka pateicību tām 32 pašvaldībām, kuras atsaucās un savu finansiālo iespēju robežās rada iespēju paaugstināt skolotāju palīgu/aukļu darba algas likmi no 2020.gada 1.septembra. Ļoti pozitīvi vērtējama 27 pašvaldību

sniegtā informācija LIZDA par to, ka pirmsskolas skolotāju palīgu/aukļu vidējo mēneša darba algas likmi pašvaldība plāno paaugstināt no 2021.gada 1.janvāra. LIZDA ir pārliecināta, ka pirmsskolas skolotāju palīgi/auklītes augstu novērtē pašvaldības attieksmi pret izglītības jomā nodarbinātajiem un to, ka izglītība vairākumā pašvaldību vienmēr ir bijusi prioritāte.

Algu paaugstinājums ir viena no LIZDA prioritātēm. Sekosim arī aktīvi algu izmaiņām, ja valstī minimālā darba samaksa tiks noteikta 500 eiro apmērā, tad risināsim arī lielākas darba samaksas nodrošināšanu skolotāju palīgiem/auklītēm. Mums ir svarīgi, lai nozarē strādājošie justos novērtēti un būtu motivēti, veicot savus atbildīgos darba pienākumus.

LIZDA turpina risināt pirmsskolas izglītības iestāžu pedagogu nodarbinātības aktuālos jautājumus, kas saistās gan ar darba slodzes veidošanās principu pārskatīšanu, gan daļēju darba samaksas nodrošināšanu no valsts budžeta, gan atbilstošu profesionālo atbalstu kompetences balstīta mācību satura īstenošanā.

Anda Grīnfelde

LIZDA eksperte sociālekonomiskajos jautājumos



Latvijas Meža nozares arodbiedrībai - 30



Varētu teikt, ka arodbiedrības kustība meža nozarē šogad svin savu 115. jubileju, jo pirmie signāli par nepieciešamību apvienoties un veidot strādājošo organizācijas (arodbiedrības) parādījās 18. gadsimta beigās. 1870. gada augustā Vērmaņa kokzāģētavā notiek viens no pirmajiem lielākajiem strādnieku streikiem Rīgā. Savukārt 1896. gadā notiek Krīsmāņa korķu fabrikas un Tilica fabrikas strādnieku streiks.



1905. gada oktobrī tika izveidots Rīgas Arodbiedrību Centrālbirojs. Bet **1905. gada** novembrī Arodbiedrība sasauca pilsētas galdnieku kopsapulci, kurā nolēma atcelt akorda darbus, ieviest 10 stundu darba dienu, sadalīt strādniekus trijās kategorijās, pieprasīt administrācijai, lai tā gādā par telpu tīrību, ierīkotu ventilāciju, apkuri un apgaismošanu. Pēc kokapstrādātāju arodbiedrības aicinājuma

sākās Rīgas galdnieku vispārējs streiks, kas ilga 2 mēnešus. Jau pēc 1 mēneša daudzi uzņēmēji piekāpās – noslēdza koplīgumu.

Tam visam sekoja laika periodi ar dažādu valsts varu mainām. Tūlīt pēc PSRS sabrukuma, **1990. gada 7. aprīlī**, arodbiedrības kārtējā kongresā lēma pārveidot Mežu, papīra un kokapstrādāšanas rūpniecības strādnieku arodbiedrību par Latvijas Meža nozaru arodbiedrību un uzskatīt, ka tai ar šo brīdi PSRS arodbiedrību un nozares arodbiedrības Centrālās komitejas statūti vairs nav saistoši, bet Vissavienības arodbiedrību centrālās padomes (VACP), nozares arodbiedrības CK un Latvijas Republikāniskās arodbiedrību padomes (LRAP) lēmumiem un instrukcijām ir vienīgi rekomendējošs raksturs.



Savukārt par arodbiedrības nosaukuma maiņu - **Latvijas Meža nozares arodbiedrība** - lēma LMNA 8. kongresā **2017. gada 27. oktobrī**.

Tieši šogad Latvijas Meža nozares arodbiedrība svin savu 30 gadu jubileju kopš Latvijas valsts neatkarības atgūšanas.

Tā kā Covid-19 šā gada pavasarī ieviesa savas korekcijas visā pasaulē, tad neizpalika arī dažādi ierobežojumi mūsu valstī, un tā ilgi lolotais LMNA jubilejas pasākums, kurš tika plānots aprīļa mēnesī, tika pārcelts uz laiku līdz situācija valstī saistībā ar vīrusa pandēmiju uzlabosies.

Un tā 9. septembrī, Arodbiedrību namā Rīgā ar svinīgu pasākumu klātienē tika atzīmēta Latvijas Meža nozares arodbiedrības 30 gadu jubileja.



Pasākumā piedalījās vairāk nekā 70 dalībnieku. Tostarp, bijušie un esošie LMNA arodbiedrību priekšsēdētāji, aktivisti un biedri. Sveikt jubilejā Latvijas Meža nozares arodbiedrību bija ieradušies arī nozares sadarbības partneri – AS Latvijas Finieris, Valsts meža dienests, Latvijas Kokrūpniecības federācija, Latvijas Meža sertifikācijas padome, PIKC Ogres tehnikums, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība.



Mūsu Baltijas valstu sadarbības partneri LMPF (Lietuvas Meža darbinieku arodbiedrība), ar kuru LMNA draudzīgas attiecības un cieša sadarbība ir jau 30 gadu garumā, kopīgā pasākumā pirms kāda laika pasniedza LMNA īpašu balvu “Par ieguldījumu arodbiedrībā”.



Pasākuma gaitā, sirsnīgā atmosfērā ar LMNA Pateicības rakstiem tika godināti LMNA bijušie priekšsēdētāji - Jānis Vanags, Edmunds Grandavs, Juris Spāre un Aivars Sīmansons.

Katram LMNA arodbiedrības priekšsēdētājam tika pasniegta LMNA piederības zīme - sudrabā, smalkā gravūrā, juveliera darināta piespraude ar tajā atveidotu LMNA logo.

Vienlaikus pasākumā notika Latvijas Meža nozares arodbiedrības 30 gadu jubilejai veltītās grāmatas atvēršanas svētki, un tās laikā ikvienam bija iespēja iegūt grāmatas autora - Jura Spāres autogrāfu.



**MEŽS – MŪSU ARODS,
MAIZE UN MĪLESTĪBA!**

Par pasākuma kopējo muzikālo labsajūtu parūpējās mūsu latviešu izcilais estrādes mākslinieks Viktors Lapčenoks.

Vēlos pateikt paldies visiem, kas piedalījās pasākuma organizēšanā, lai tas tiktu īstenots. Paldies visiem arodbiedrības ļaudīm par atsaucību un dalību pasākumā, paldies sadarbības partneriem.

Patiesā cieņā,
Inguna Siņica,
Latvijas Meža
nozares
arodbiedrības
priekšsēdētāja



Starptautiska sadarbība = draudzība uz mūžu



Diāna Raitelaitiene (attēlā pa labi) Lietuvas Meža nozares darbinieku arodbiedrības federāciju (LMPF) vada vienu gadu.

Kāds ir Lietuvas Meža nozares darbinieku arodbiedrību federācijas izveidošanās stāsts?

Arodbiedrības vēsture aizsākas jau 1919. gadā, kad Kauņā tika izveidotas pirmās

Lietuvas Meža nozares arodbiedrības. 1956.gadā mežsargi iestājās Kokapstrādes rūpniecības arodbiedrībās un kļuva par Meža, papīra un kokapstrādes rūpniecības arodbiedrību. 1990.gada 8.februārī Lietuva vēl nebija pasludinājusi neatkarību, kad nozares arodbiedrības kongress Viļņā pieņēma lēmumu atdalīties no padomju arodbiedrībām un mainīja savu nosaukumu un pārtapa par Lietuvas Meža nozares darbinieku arodbiedrību federāciju—LMPF. Pašlaik pulcējam aptuveni 2000 biedrus.

Kāda ir Jūsu iepriekšējā pieredze arodbiedrību darbā?

1990. gadā mani ievēlēja par Papīra ražošanas rūpniecības arodbiedrības priekšsēdētāju un LMPF padomes un valdes locekli. Daudzus gadus esmu Lietuvas arodbiedrību konfederācijas Sieviešu centra priekšsēdētāja. 2006.-2010.gadā pārstāvēju Lietuvas arodbiedrību konfederāciju (LPSK) Lietuvas Republikas Trīspusējā sadarbības padomē.

Kādi šobrīd ir Jūsu vadītās nozares arodbiedrības mērķi un uzdevumi?

Neraugoties uz to, ka pandēmija ir ieviesusi dažas korekcijas mums visiem, mēs neesam novirzījušies no izvirzītajām prioritātēm. Lietuvas Meža nozares darbinieku arodbiedrības federācijai ir svarīgi pabeigt Valsts meža dienestā esošo arodbiedrību strukturālo reorganizāciju un panākt, lai reģionālajās struktūrās darbotos tikai viena arodbiedrība, kas ir LMPF, jo biedri nelielajās arodbiedrībās apgrūtina arodbiedrību darbību. Es redzu nepieciešamību pievērst lielāku uzmanību darba drošībai un veselībai. Mežniecībās un citos uzņēmumos kopā ar LMPF biedriem mēs kontrolēsim normatīvo prasību

ievērošanu, īpaši individuālās aizsardzības un speciālo apģērba līdzekļu piešķiršanu, uzglabāšanu, tehnisko apkopi un daudz ko citu. Tas ir īpaši svarīgi ārkārtas situācijā, kas saistīta ar Covid-19.

Pagājušajā gadā pēc koplīguma parakstīšanas ar mežniecībām un pēc darba samaksas sistēmas apstiprināšanas tika konstatēti daži šo dokumentu trūkumi. Mežniecību arodbiedrības kopīgi ir veikušas attiecīgus grozījumus un papildinājumus mežsaimniecību administrēšanā, tāpēc ir priekšā intensīvas sarunas, lai apstiprinātu mūsu priekšlikumus. Esmu sapratusi, ka konsultēšana un darbinieku apmācības arodbiedrības, darbinieku kolektīvās pārstāvniecības, darbinieku drošības un veselības jautājumos, darba attiecībās ir aktuāla, tāpēc mēs jau esam organizējuši vairākas apmācības – diskusijas par šiem jautājumiem reģionālajās mežniecību nodaļās. Tāpat kā visās Lietuvas nozaru arodbiedrībās, arī mūsu nozarē ir svarīgi paplašināt gan biedru skaitu esošajās organizācijās, gan arī jaunu arodbiedrību izveidē.

Kas ir svarīgākais, ko būtu nepieciešams darīt Lietuvā, lai nodrošinātu darbinieku labklājību?

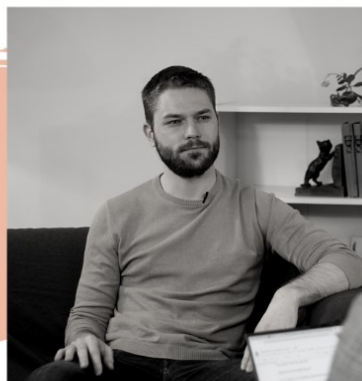
Atslēga darbinieku labklājībai ir – visu interešu saskaņošana. Sociālais dialogs ir svarīgs un nozīmīgs ne tikai darbiniekiem, bet arī darba devējiem un valstij. Tam jānotiek visur—izglītībā, veselības aprūpes sistēmā, citās sabiedrībai svarīgās lietās, bet uzņēmumos – par visām tajā iekšēji svarīgajām lietām. Interešu saskaņošanas svarīgums šobrīd ir īpaši aktuāls. Mēs redzam, ka kompānijām ar stipru dialogu ar saviem darbiniekiem un ilgtspējīgiem koplīgumiem ir vieglāk pārdzīvot krītumu nekā uzņēmumiem, kuri vienmēr noliedz šo instrumentu, bet tagad ir iestrēguši likumdošanā un, šķiet, nespēj patstāvīgi izkļūt no problēmu ķēdes.

Šogad arī Latvijas Meža nozares arodbiedrība svin 30. jubileju. Visus šos gadus Lietuvas un Latvijas Meža nozares arodbiedrības ir sadarbojušās. Kā vērtējat šo sadarbību?

Tā ir lieliska iespēja strādāt kopā, mācīties un dalīties pieredzē. Mēs esam pateicīgi par to un ticam mūsu sadarbībai, kas noteikti turpināsies vēl daudzus gadus.

Jūsu novēlējums Latvijas Meža nozares arodbiedrībai dzimšanas dienā?

Lai katra diena atnes Jums patīkamas un interesantas tikšanās darbā, lai atveras jaunas un interesantas robežas, lai vienmēr ir veiksmē tajā svarīgajā lietā, ar ko jūs nodarbojaties. Veselību Jums un Jūsu tuviniekiem, panākumus, lai piepildās visi iecerētie plāni un projekti!



30 gadu jubilejas ietvaros video **SARUNĀS** satiekamies un iepazīstamies tuvāk ar kādu no Latvijas Būvniecības nozares arodbiedrības darbiniekiem un aktīvistiem. Ieskaties www.lbna.lv



LSAB otrais Jauniešu forums „Organizēta darba perspektīva nākotnē”

14. un 15. augustā Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrība (turpmāk – LSAB) ar Fridriha Eberta fonda atbalstu rīkoja jau otro Jauniešu forumu "Organizēta darba perspektīva nākotnē".

Pirmais LSAB Jauniešu forums notika 2019. gada novembrī, pēc kura tika saņemtas labas atsauksmes, tāpēc LSAB vēlas turpināt izglītot jauniešus par arodbiedrību kustību sakaru nozarē un kopumā, kā arī vajadzīgu un praksē pielietojamu informāciju.



Foruma mērķis ir :

- informēt, ka Arodbiedrība ir organizēta darba perspektīva un var būt risinājums labākai darba nākotnei jauniešiem;
- izglītēt jauniešus par sociālo dialogu un kolektīvajām pārrunām sakaru nozarē;
- pamudināt jauniešus aktīvi iesaistīties sociālajā dialogā gan savā darbavietā, gan Latvijā kopumā un veidot aktīvu sabiedrību, kas iesaistās lēmumu pieņemšanā un pārstāv visu sabiedrības grupu intereses.

Forumā piedalījās jaunieši un LSAB biedri no sakaru nozares uzņēmumiem SIA "TET", SIA "Citrus Solutions", VAS "Latvijas Pasts" u.c.

Pirmajā foruma daļā jaunieši un LSAB aktivisti kopīgi vienojās par arodbiedrības vērtībām, misiju un darbībām, lai panāktu vēlamus rezultātus sakaru nozarē nodarbinātajiem Latvijā. LSAB prezidente Irēna Liepiņa īpaši uzsvēra jauniešu lomu arodbiedrību izaugsmē un aktīvas sabiedrības veidošanā, kur sociālajam dialogam ir noteicošā loma.

Forumu atklāja LSAB prezidente Dr. iur. I. Liepiņa un "Friedrich Ebert Stiftung" fonda direktors Baltijas valstīs *Peer Krumrey*.

Peer Krumrey runāja par sociālo dialogu no politiskā viedokļa. Piemēram, Vācijā, Ziemeļvalstīs un arī citur Eiropā sociālais dialogs ir nepieciešams kā instruments, lai panāktu rezultātus sabiedrības kopējai labklājībai. Piemēram, Norvēģijā nevarētu pieņemt lēmumus bez arodbiedrību aktīvas līdzdalības. Savukārt Latvijā arodbiedrību ietekme ir nepietiekama, kā arī sociālajam dialogam nav pietiekamas vērtības un pastāv uzskats, ka sociālais dialogs Latvijā ir formāls.

Pirs Kramrijs uzsver, ka sociālais dialogs ir ļoti nozīmīgs sabiedrībā, arodbiedrības cīnās un aizstāv darbinieku intereses, sadarbojas ar darba devēju un nozares pārvaldes institūcijām (Satiksmes ministriju, VARAM u.c.). Viņš aicina jauniešus iesaistīties arodbiedrību kustībā, aktīvi līdzdarboties lēmumu pieņemšanā, lai radītu labvēlīgu darba vidi savā darba vietā. Iesaistoties arodbiedrībā, var panākt rezultātus darbinieku un visas sabiedrības labklājībai.

Irēna Liepiņa savā prezentācijā uzsvēra, ka LSAB mērķtiecīgi virzās soli pa solim, lai sasniegtu rezultātus, kas ir svarīgi visiem sakaru nozares darbiniekiem. Lai sasniegtu labākus rezultātus ir nepieciešams, lai arodbiedrībā iesaistītos 50% un vairāk darbinieku katrā darba vietā. Arodbiedrība ir darbinieku kolektīvā balss uzņēmumā. Jo lielāks kopējais spēks, jo lielākas iespējas panākt rezultātus algu pārrunās, darba organizēšanā, sociālajām garantijām, prasmju pilnveidei un arī privātās dzīves un darba balansam. Darba devējam ir izdevīgi vienoties ar arodbiedrību par kopīgiem noteikumiem (kopīgumā, ģenerālvienošānās), jo tad nav jāvienojas ar katru darbinieku atsevišķi un būtiski samazinās gan administratīvie, gan juridiskie izdevumi,



pieaug darbinieku lojalitāte uzņēmumam un darba ražīgums.

LSAB ar degsmi organizē jauniešu līdzdalību arodbiedrībā, un prieks, ka pieaug jauniešu interese par arodbiedrībām. Arodbiedrība veicina jauniešu līdzdalību lēmumu pieņemšanā, piemēram, apkopojot jauniešu priekšlikumus darba procesa un darba vides uzlabošanai uzņēmumā, Latvijas ekonomikas veidošanai un tml. Pretējā gadījumā jauniešiem ir jāsamierinās ar lēmumiem, kurus pieņem citas sabiedrības grupas, cita paaudze.

LSAB aicina jauniešus iesaistīties LSAB Jauniešu padomē un izveidot aktīvu Jauniešu apakšpadomi katrā uzņēmumā. Jauniešu iesaiste arodbiedrības darbībā un citu jauniešu informēšanā par arodbiedrību ir ļoti svarīga, jo tādējādi jaunieši var ietekmēt darba vidi uzņēmumā un sabiedrībā notiekošo lēmumu pieņemšanu.

LSAB Jauniešu forumā uzstājās: Darba aizsardzības kompetentais speciālists Guntis Kalnietis ar prezentāciju "Kopīgums un darba aizsardzība", cilvēku tipu konsultante, socienikas pasniedzēja Evija Čeprova ar prezentāciju "Cilvēku tipi un komunikācija", Cert.lv attīstības projektu vadītājs Egils Stūrmanis par drošību digitālajā vidē un cilvēka faktoru no antropoloģijas viedokļa.

Darba aizsardzības speciālists Guntis Kalnietis informēja par darbinieku iesaisti darba aizsardzības sistēmas veidošanā un arodveselības veicināšanā uzņēmumā. Pastāstīja, ko vajadzētu ievērot, lai nenonāktu konfliktā ar darba devēju. Par to, kāpēc uzņēmumā būtu jāslēdz kopīgums, ka kopīguma esamība pozitīvi ietekmē darba vidi uzņēmumā. Kopīgumā tiek iekļautas sadaļas, kuras padara saprotamākus darba aizsardzības pasākumus un to īstenošanu. Kopīgums paredz, piemēram, kādus darba aizsardzības līdzekļus iegādājas darba devējs, par kādu summu tiek kompensēta, piemēram, brīļu iegāde darbiniekiem utt. Pastāstīja arī par arodslimībām, plašāk apskatot tieši veselības traucējumus darbā pie datora un ieteikumus pauzēm un vingrinājumiem. Jauniešiem bija svarīgi uzzināt par profilaktiskajiem pasākumiem, kurus mēs katrs pats varam veikt savas veselības labā, lai saglabātu labu veselību un darbaspējas ilgtermiņā.

Socienikas pasniedzēja Evija Čeprova pastāstīja par dažādiem cilvēku tipiem. Pavisam ir 16 cilvēku sociotipi. Tas nozīmē, ka ir vismaz 16 dažādi uzveres veidi, kā katrs cilvēks redz pasauli. Socienika palīdz saprast sevi un citus, attiecības, komunikāciju un sadarbības mehānismus. Katrs cilvēks redz pasauli no sava skatu punkta. Nav viena vienīga pareizā redzējuma, ir vieta dažādiem viedokļiem. Izpētot sociotipus kolektīvā un ģimenē, iespējams saprast attiecību modeli un prast pieņemt citu viedokli un rīcību. "Būt apmierinātam – tā ir vienīgā reālā bagātība" (A. Nobels).

"Cert.lv" attīstības projektu vadītājs Egils Stūrmanis stāstīja par drošību digitālajā vidē. Drošība šajā pasaulē nozīmē uzticēšanos. Piemēram, sociālo tīklu drošība bieži vien ir atkarīga no cilvēka uzmanības vai neuzmanības. Ir riskanti bankas atsūtītā interneta saitē ievadīt savus pieejas kodus, pirms tam nepārlicinoties, vai saiti tiešām ir atsūtījusi banka. Lēmumu pieņemšanu bieži ietekmē emocijas vai loģika. Visbiežāk digitālajā vidē dažādās vietnēs ir nepieciešama autentifikācija un vajag padomāt par to, lai tiktu izmantotas dažādas paroles, lai tās ir pietiekami drošas. Egils Stūrmanis stāstīja arī par lietu internetu, par 5G un par nākotnes iespējām, kad lietas un algoritmi pieņem lēmumus cilvēka vietā.



Pirmās daļas noslēgumā jaunieši kopā ar LSAB aktīvistiem veidoja plānu, kā panākt arodbiedrības izaugsmi un veidot sadarbību ar darba devējiem, citām nevalstiskajām organizācijām un nozares pārvaldes institūcijām. Daudz labu ideju! Liels paldies visiem dalībniekiem!

Otrajā LSAB Jauniešu foruma daļā valdīja sportisks gars, un jaunieši pildīja sporta uzdevumus svaigā gaisā atpūtas kompleksa "Turbas" viesmīlīgajā gaisotnē! Paldies Atīm Silim par enerģijas pilno komandas saliedēšanu!

Galvenais jautājums jauniešiem foruma noslēgumā bija: "Kad būs nākamais LSAB Jauniešu forums? Mēs gribam piedalīties!"

Aicinām visus sakaru nozares jauniešus aktīvi piedalīties LSAB organizētajos jauniešu pasākumos! Veidosim darba nākotni kopā un aktīvi iesaistīsimies sociālajā dialogā!

Paldies Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrības birojam par darbu! Īpašs paldies par komandas darbu Inetai, Aijai, Ervīnam un Elgai un visiem LSAB biedriem!

Vislielākais paldies "Friedrich Ebert Stiftung" fondam par atbalstu!

Irēna Liepiņa,
LSAB prezidente

Pamatprasmju apguve un elastīgs izglītības piedāvājums – galvenie akcenti CEDEFOP forumā 5. un 6. novembrī

Ir skaidri redzams pieprasījums politikas veidotājiem noteikt prioritātes, turklāt potenciālais pieprasījums pēc tālākizglītības ir augsts. Taču pastāv zināmas grūtības pārvērst vajadzības konkrētā pieprasījumā. Tā sprieda Upskilling Pathways (tulkojot – izglītības pilnveidošanas ceļi) foruma dalībnieki, kuru organizēja Eiropas Profesionālās izglītības attīstības centrs (saīsinājumā angļ.val. – CEDEFOP).

Pēc aptaujas datiem, kura tika veikta Somijā, 80% uzskata, ka nākamajos 5 gados būs nepieciešams uzlabot prasmes darbā, savukārt 60% izsaka gatavību mainīt nodarbinātības nozari, ja tas sniedz uzlabojumus darbā.

Izglītības sistēmai ir jābūt vairāk saistītai ar darba dzīvi. Arī somi daudz runā par mācīšanās rezultātiem, viens no jautājumiem ir, kā padarīt mācīšanās rezultātus redzamākus. Pašlaik somi strādā pie izglītības reformas; tālākizglītības ceļa kartei un politikas virzieniem jābūt publicētiem līdz 2020. gada beigām. Nav nekā sarežģīta, attiecībā uz tālākizglītību tiek ieviests trīs soļu princips, kur viens no tiem – tālākizglītība kā darba dzīves sastāvdaļa. Tostarp, ir jānodrošina labāka un efektīvāka pieeja tālākizglītībai. Kā uzsver paši somi – šodienas izaicinājums ir nodrošināt tādas izglītības pilnveidošanas ceļus, lai būtu viegli mainīt darbu no vienas nozares uz citu nozari. Kā piemērs tiek minēts saistībā ar COVID-19 pandēmiju, kur veselības aprūpes nozarē trūkst mediķu, bet izmitināšanas nozarē darba apjoms ir būtiski samazinājies.

Īrijas un Nīderlandes piemērs

Īrijā tālākizglītību uzrauga un ievieš 16 padomes. Pieaugušo vecuma grupā 25-64 gadi dalība izglītībā ir nedaudz augstāka nekā vidēji Eiropas Savienībā (Īrijā – 12,6%, vidēji ES-27 – 10,8%). Turklāt Īrijā ir augstākais īpatsvars vecuma grupā 30-34 gadi ar augstāko izglītību, tai pat laikā senioru īpatsvars, kuriem nav pabeigta vidējā izglītība, ir viens no augstākajiem ES.

Īri uzskata, ka viens no galvenajiem virzītājiem ir atbalsts personīgo iemaņu (t.s. “mīksto” prasmju) uzlabošanai, nevis tikai tehnisko prasmju un zināšanu pilnveidošanai. Zināmā mērā tas nozīmē, ka notiek pāreja uz to prasmju apmācību, kuras pieprasa mērķauditorija. Īri ir aprēķinājuši tās nozares, kurās ir vislielākais nodarbināto ar zemām prasmēm īpatsvars. Tās pavisam ir septiņas nozares – vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība, rūpniecība, izmitināšana un ēdināšanas pakalpo-

jumi, veselība un sociālā aprūpe, būvniecība, lauksaimniecība, transports un uzglabāšana.

Lai izglītībā iesaistītu tos, kuriem ir zemas prasmes, vispirms jādefinē šķēršļi, kas kavē jeb traucē to iesaisti izglītībā. Tā īri ir definējuši 4 galvenos šķēršļus, kas kavē nodarbināto ar zemām prasmēm iesaisti izglītībā. Viens no tiem ir motivācijas trūkums jeb nespēja ieraudzīt ieguvumus no mācīšanās, tāpēc Īrija organizē izpratnes veicināšanas kampaņas, tas ietver arī elektronisko vēstulju sūtīšanu uzņēmumiem, video zvanu veikšanu mērķauditorijas pārstāvjiem utt.

Īrijas izaicinājumi ir izmaksu pārdale starp valsts pusi, darba devējiem un darbiniekiem, ilgtermiņā pieaugušo izglītības finansējuma risinājumi, balansa nodrošināšana starp uzņēmumu un indivīda vajadzībām/ interesēm, stratēģiskā plānošana, uzņēmumu vilkme un iesaiste.

Nīderlandē ir viens augstākajiem pieaugušo līdzdalības izglītībā rādītājiem starp ES dalībvalstīm (Nīderlandē – 19,5%, vidēji ES-27 – 10,8%, ES-15 – 13%). Laika periodā no 2021. līdz 2024. gadam Nīderlandē ir plānots subsidēt darba devējus, lai nodrošinātu darbiniekus ar nepieciešamo pamatprasmju apguvi. Atsevišķi ir plānotas subsidijas darbinieku apmācībai mazos un vidējos uzņēmumos. Subsidiju uzdevums ir nodrošināt pēc iespējas elastīgāku mācību piedāvājumu. Attiecīgi ir plānots subsidēt arī izglītības īstenotājus, lai tie varētu piedāvāt elastīgas mācības izglītojamiem. Pēdējo 5 gadu laikā elastīgums ir neatņemama profesionālās izglītības sastāvdaļa. Tas ir viens no lielākajiem izaicinājumiem.

Protams, jāņem vērā arī COVID-19 pandēmijas izraisītās sekas un ietekme, viena no tām ir prakšu vietu skaita samazinājums COVID-19 pandēmijas laikā, un paredzams, ka tendence turpināsies arī pēc pandēmijas. Būtiska loma ir arī sociālajiem partneriem, taču centrā vienmēr atrodas izglītojamais.

Interesanti, ka Nīderlandes Izglītības ministrijā nav projektu departaments, kā būtu pieņemts uzskatīt, bet tā vietā ir struktūrvienība, kas nodarbojas ar attīstību.

Viss raksts: <https://arodbiedribas.lv/news/pamatprasmju-apguve-un-elastigs-izglitibas-piedavajums-galvenie-akcenti-cedefop-foruma-2020-gada-5-un-6-novembri/>

Linda Romele,
LBAS eksperte

Eiropas semestris: procesa un iesaistes novērtējums



14. septembrī Eiropas Komisijas pārstāvēniecībā Rīgā notika konsultācijas ar Latvijas organizēto pilsonisko sabiedrību par Eiropas semestra procesa novērtējumu un iesaistīšanos tajā. Sanāksmi organizēja un vadīja trīs Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas (EESK) locekļi no Latvijas: Vitālijs Gavrilovs no Darba devēju grupas, Ariadna Ābeltiņa no Darba ņēmēju grupas un Gunta Anča no grupas Dažādība Eiropā.

2018. gadā EESK izveidoja Eiropas semestra grupu, lai nodrošinātu efektīvu ieguldījumu Eiropas pusgada mērķu sasniegšanā, ciešāk iesaistot pilsoniskās sabiedrības organizācijas šajā procesā un lai panāktu, ka tās pauž savu viedokli par Eiropas semestra jautājumiem ES un valstu iestādēs. Šajā EESK grupā darbojas 27 pārstāvji – 1 pārstāvis no katras dalībvalsts.

Mārtiņš Zemītis, ekonomikas padomnieks EK pārstāvēniecībā Latvijā, uzsvēra, ka Latvija ir starp veiksmīgākajām valstīm, skatoties pēc daudzgažu novērtējuma, tomēr atzīmēja, ka īpaša uzmanība jāpievērš veselības, sociālās aprūpes un izglītības sistēmu uzlabošanai, pētniecības un inovāciju stiprināšanai un nepieciešamo pasākumu veikšanai, lai

panāktu finanšu un ekonomikas atveseļošanu no Covid-19 krīzes. Viņš uzsvēra Eiropas semestra procesa īpašos apstākļus 2020. gadā saistībā ar jauno atveseļošanas un noturības mehānismu (RRF), kas nodrošinātu papildu līdzekļus Latvijai Eiropas semestra ieteikumu īstenošanai.

Česlavs Gržibovskis, Latvijas Ekonomikas ministrijas pārstāvis, kas atbild par Eiropas semestra procesa koordināciju valsts līmenī, ieskicēja Eiropas semestra procesu un atzina kā labu sociālo partneru un sadarbības partneru iesaistīšanos strukturālo reformu īstenošanā Latvijā. Viņš puda vēlmi pilsoniskās sabiedrības partneru ciešākai iesaistīšanai Eiropas semestra procesā, jo īpaši ļaujot tiem iesniegt savus komentārus par Komisijas ziņojuma projektu un konkrētām valstīm adresēto ieteikumu projektu. Attiecībā uz valstu rekomendāciju projektu tika norādīts, ka valstu apspriešanai un priekšlikumu un komentāru koordinēšanai bija pieejamas tikai 3–4 dienas, tāpēc pilsoniskās sabiedrības iesaisti nevar uzskatīt par pietiekamu. Kopumā ļoti saspringtais Eiropas semestra procesa grafiks tiek uzskatīts par šķērslī pienācīgām konsultācijām ar pilsoniskās sabiedrības partneriem.

Lai uzlabotu Eiropas semestra procesu Latvijā, tika atzīmēta nepieciešamība pastiprināt valsts atbildību politiskajā līmenī, ko varētu panākt ar spēcīgāku politisko dialogu ar Eiropas Komisiju. Turklāt tika ierosināts pārskatīt ar Eiropas semestra saistīto dokumentu iesniegšanas kārtību EK: Nacionālo reformu plānu (NRP) varētu iesniegt kopā ar valsts budžeta plāniem rudenī, lai vienlaikus sniegtu informāciju par plānotajām reformām un plānoto budžetu. Visbeidzot tika minēti arī citi Eiropas pusgada uzlabošanas aspekti, piemēram, lielāka orientācija uz rezultātiem, skaidrāks process un lielāka pārredzamība.

Izsmelošas prezentācijas par iesaisti Eiropas pusgada procesā sniedza arī LBAS Eiropas tiesību un politikas dokumentu eksperte, Eiropas semestra koordinatore **Natalja Preisa**, LDDK ģenerāldirektore vietniece **Inese Stepiņa**, kā arī “Sustento” valdes priekšsēdētāja **Gunta Anča**. Aktīvi diskusijā piedalījās LBAS priekšsēdētājs **Egils Baldzēns**, LIZDA priekšsēdētāja **Inga Vanaga** un LVSADA priekšsēdētāja vietniece **Līga Bāriņa**, meklējot atbildes uz sekojošiem jautājumiem:

- 1) Ko jūs domājat par Eiropas Komisijas ieteikumiem, kurus apstiprinājusi ES Padome un ko Latvija ir saņēmusi šogad? Vai tajos ir izvirzīti pareizie priekšlikumi? Kuri no tiem ir neatbilstīgi? Kādu priekšlikumu trūkst?
- 2) Kā jūs redzat saistību starp nacionālo reformu programmu, ko Latvijas valdība ir iesniegusi Eiropas

pas Komisijai, un ieteikumiem, kas tika saņemti šogad?

3) Cik lielā mērā jūs piekrītat Latvijas nacionālajai reformu programmai? Cik lielā mērā Latvijas valdība to īsteno?

4) Kā jūs vērtējat Latvijai adresēto ieteikumu īstenošanas pakāpi nacionālās reformu programmas ietvaros pēdējo gadu laikā? Kāpēc ir sasniegta šāda ieteikumu īstenošanas pakāpe?

5) Kādu atbalsta veidu ES līmeņa struktūrām (Eiropas Komisijai, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai) vajadzētu sniegt vai tās varētu sniegt Eiropas semestra efektīvākai koordinācijai un līdzdalības palielināšanai valsts līmenī?

6) Jūsaprāt, kāda ir jūsu loma un pilsoniskās sabiedrības organizāciju kopumā loma Eiropas semestra procesā?

7) Kā jūs vērtējat ES izveidotus instrumentus un to izmantošanu Latvijā Covid-19 krīzes pārvarēšanai?

Diskusijas gaitā tika izteiktas sekojošas piezīmes par Latvijai izteiktajām rekomendācijām laikposmam no 2020. līdz 2021. gadam:

1. Darba tirgus, sociālās politikas un veselības aprūpes jomas tika minētas kā ļoti svarīgas Latvijai, un šajā sakarā sniegtie ieteikumi tiek uzskatīti par obligātiem.
2. Tika pausts viedoklis, ka valdībai vajadzētu aktīvāk īstenot ieteikumus, kas attiecas uz veselības aprūpes sistēmu, jo īpaši attiecībā uz finansējumu un cilvēkresursiem, jo, lai gan šī joma jau kopš 2013. gada ir minēta īpašajos ieteikumos, diemžēl nopietna uzmanība tām tika pievērsta tikai Covid-19 krīzes sākumā.
3. Vairāk uzmanības jāvelta izglītības, zinātnes un pētniecības jomai. Tika norādīts, ka starp izglītības jomas organizācijām nav notikušas kopīgas diskusijas ar Izglītības un zinātnes ministriju par Eiropas pusgada ieteikumiem. Tika pausta kritika par to, ka 2021. gada budžeta projektā bija paredzēts 0% bāzes finansējums pētniecībai un inovācijai. Kopumā izglītības jomā lielāka uzmanība jāpievērš 1) ieguldījumiem zinātnē, 2) ieguldījumiem cilvēkresursos, 3) iekļaujošas izglītības stiprināšanai. Tika uzsvērts, ka kopumā veselības un izglītības jautājumiem vienmēr jābūt priekšplānā Eiropas pusgada procesā Latvijā.
4. Attiecībā uz ieteikumu nodrošināt pienācīgu ienākumu atbalstu krīzes visvairāk skarajām grupām tika pausts viedoklis, ka, iespējams, pieņemot minimālas sociālās iemaksas (pašlaik tiek diskutēts), tiktu pa-

nākts pretējais, jo tam būtu vislielākā ietekme uz grupām, kuras jau tā visvairāk ietekmējusi krīze.

5. Arodbiedrības ar gandarījumu norādīja, ka ziņojumā par valsti 2020. gadā aptuveni 90% no arodbiedrību ieteikumiem tika ņemti vērā.

Viedokļi par Valsts reformu programmu

Diskusijas laikā tika norādīts, ka sociālie partneri saņēma rekomendāciju projektu, bet komentāru sniegšanai bija ļoti īss termiņš. Tika ierosināts pievienot sociālo partneru komentārus pielikumā, lai Eiropas Komisija tos varētu apskatīt (kā tas notiek citās dalībvalstīs).

LBAS iepazīstināja ar savu iekšējo koordināciju un koordināciju ar Eiropas komisiju Eiropas semestra ietvaros. Kā skaidroja LBAS, tas īpaši novērtē iesaisti ETUC Eiropas Semestra koordinatoru (TUSLO) komitejā, kas nodrošina TUSLO apmācību, procesa koordinēšanu, informācijas apkopošanu un iesniegšanu Eiropas Komisijai. Dalība šajā komitejā palīdz pastiprināt LBAS viedokli un aizvadīt to līdz Eiropas Komisijai. Visbeidzot LBAS sniedza savu novērtējumu, par sociālo partneru iesaisti Eiropas Semestra procesā.

ARODBIEDRĪBU IESKATĀ

	Procesuālā iesaiste
	Savlaicīga iesaiste
	Priekšlikumu ņemšana vērā ziņojuma par Latviju sagatavošanā
	Komunikācija ar Eiropas Komisijas pārstāvniecību Latvijā un Eiropas Komisiju
	Komunikācija ar Valsts pārvaldes iestādēm Eiropas Semestra ietvaros
	Ziņojuma par Latviju, NRP un rekomendāciju Latvijai respektēšana politikas un budžeta veidošanā

N. Preisa ar nožēlu uzsvēra, ka starp Eiropas pusgada procesu un valsts budžeta plānošanu nav nekādas saistības – ziņojums par valsti un rekomendācijas tika atzinīgi novērtētas, bet tas netika atspoguļots budžetā; īpaši tas attiecas uz līdzekļiem,

kas nepieciešami izglītības un veselības aprūpes sistēmu reformām. Īpaši tika kritizēts, ka pat tad, kad likumā bija paredzēts nepieciešamais finansējums, tas ne vienmēr bija pieejams. Kā radošs risinājums tika piedāvāts, ka valdība pirms budžeta pieņemšanas varētu sasaukt īpašu Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes sēdi, kurā Ekonomikas ministrija vēlreiz iepazīstinātu ar valstij sniegtajām rekomendācijām un gada pārskatu, atgādinot valdībai par nepieciešamajām reformām, un sociālie partneri praktiski izskaidrotu katras konkrētās reformas nepieciešamību. Tas varētu būt papildu instruments, kas sniedz pilsoniskās sabiedrības ieguldījumu Eiropas pusgada procesā.

Pilsoniskās sabiedrības organizāciju loma Eiropas pusgada procesā

Diskusijā tika uzsvērts, ka Latvijas Darba devēju konfederācija (apvienojot 68 nozaru un reģionālās uzņēmējdarbības asociācijas un federācijas) un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (apvienojušas 20 nozaru organizācijas) kopš 2012. gada aktīvi piedalījās konsultācijās par Eiropas pusgadu ar valdību un EK. Dalībnieki uzsvēra, ka dialogā ar pilsonisko sabiedrību Latvijā dominē sociālie partneri, un nepietiekama uzmanība tiek pievērsta nevalstiskajām organizācijām. Tika atzīmēts, ka, lai gan trīspusē-

jais dialogs un sadarbība ir ļoti iedibināta, nevalstisko organizāciju viedokļi un vajadzības netiek pilnībā atspoguļotas. Būtu jāmeklē efektīvāki veidi, kā šīs organizācijas iesaistīt, jo īpaši jūmta organizācijas. Tādēļ tika ierosināts valsts līmenī veidot strukturētu dialogu ar NVO, lai tiktu pārstāvētas visu Latvijas pilsoniskās sabiedrības grupu intereses.

Divās ļoti svarīgās darba jomās Latvijai Eiropas pusgada procesa ietvaros – izglītības un veselības sistēmas jomu reformās – LBAS nozaru arodbiedrības sniedza izšķirošu ieguldījumu.

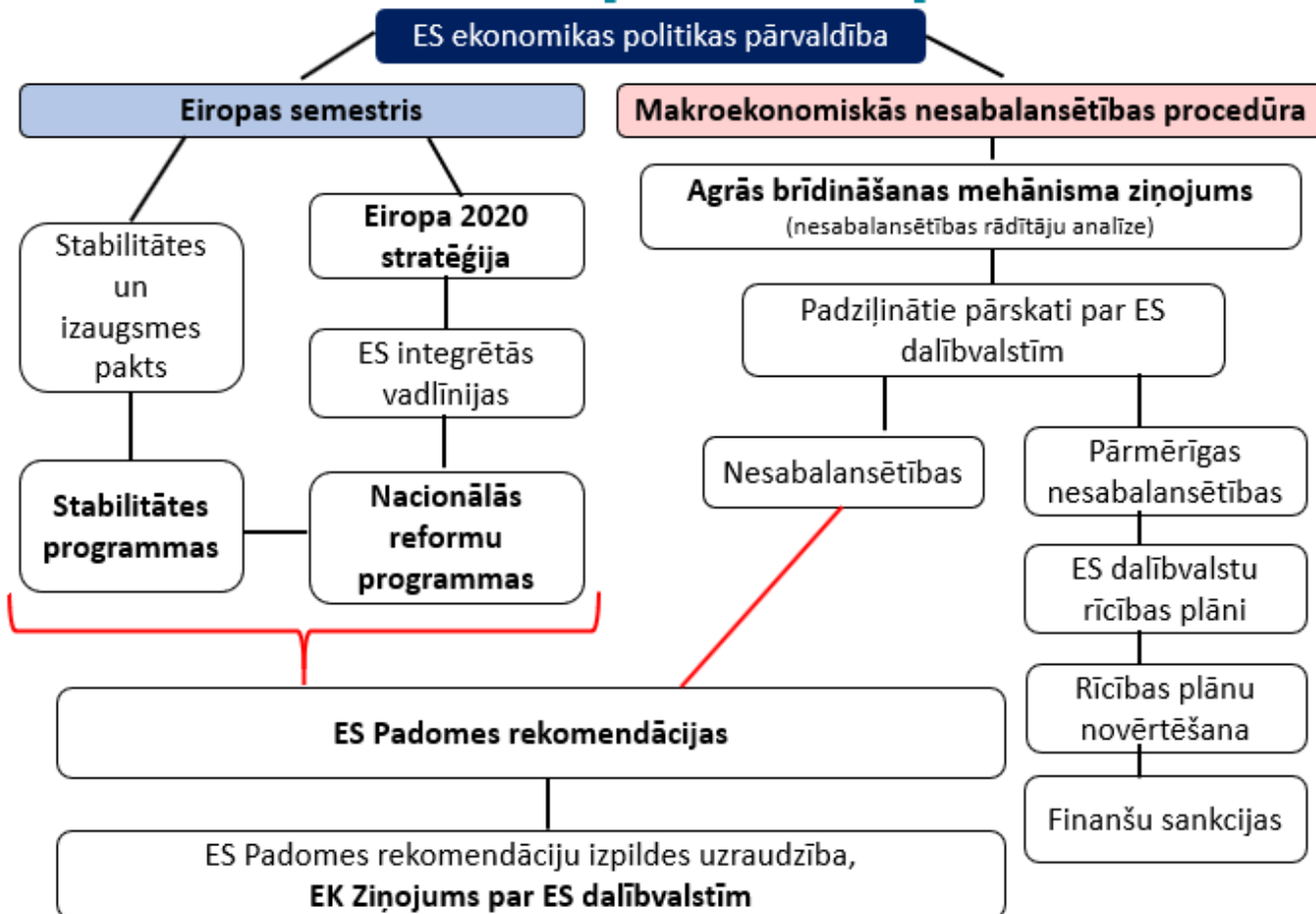
Tika norādīts, ka Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības ieguldījums Eiropas pusgada procesā tika nodots arī ar Eiropas Arodbiedrību konfederācijas (ETUC) starpniecību, kas apkopoja visu dalībvalstu arodbiedrību viedokļus par tematiem/jautājumiem, kas jāiekļauj Komisijas ziņojumos par valsti.

Vispārējas piezīmes tika izteiktas par iespēju iesaistīt attiecīgās nevalstiskās organizācijas atsevišķu tiesību aktu izstrādē, lai tās varētu dalīties ar savu pieredzi šajā jomā un lai izvairītos no birokrātijas pieauguma.

Sagatavoja: Ariadna Ābeltiņa

Attēlā: slaidis no EM prezentācijas

ES ekonomikas politikas pārvaldība



LIDA un VRS kopīgi īstenos nodarbināto apmierinātības aptauju

Šī gada sākumā kārtējo reizi aktualizējās jautājums par problēmu, kas skar vairumu Iekšlietu ministrijas (IeM) dienestus – darbinieku trūkums. Valsts robežsardze (VRS) šajā gadījumā nav izņēmums. Lai kopīgi skaidrotu šīs situācijas iespējamus cēloņus, kā arī meklētu labākos risinājumus, Latvijas Iekšlietu darbinieku arodbiedrība (LIDA) kopīgi ar VRS īstenoja iestādē nodarbināto apmierinātības aptauju.

VRS, līdzīgi kā citi IeM sistēmas dienesti, pēdējo gadu laikā saskaras ar personāla trūkumu. Problēma sevī ietver ne tikai apstākli, ka pastāv grūtības ar jauna personāla piesaisti, bet arī izriet no fakta, ka salīdzinoši liels skaits amatpersonu izvēlas atvaļināties no dienesta nesasniedzot izdienas vecumu, vai arī pāriet uz citām IeM sistēmas iestādēm. Kā viens no galvenajiem pastāvošās situācijas cēloņiem tiek uzskatīts VRS dienējošo amatpersonu atalgojuma līmenis. Tomēr LIDA ieskatā pastāv iespējamība, ka cēloņi var būt vairāki, jo, pirmkārt – amatpersonām atstājot dienestu nav pienākums argumentēt savu lēmumu, līdz ar to nav pieejami nekādi oficiāli dati par dienesta atstāšanas iemesliem, un otrkārt – atšķirība starp VRS un citu IeM sistēmas iestāžu amatpersonu atalgojumu var nebūt uzskatāma par tik būtisku, lai kļūtu par galveno iemeslu amatpersonu vēlmei mainīt dienesta vietu.

„Problēmas ar personāla komplektēšanu IeM sistēmas dienestus vajā jau neskaitāmus gadus, bet efektīvas atbildes reakcijas uz to līdz šim nav bijis. Atalgojums, nenoliedzami, ir viens no svarīgākajiem faktoriem, kas ietekmē darba vietas izvēli, tomēr vai tas ir vienīgais un galvenais? LIDA ieskatā nē, un tāpēc šī gada martā vērsāmies pie VRS vadības ar piedāvājumu kopīgi izstrādāt un īstenot VRS nodarbināto apmierinātības aptauju. Privatajā sektorā šādas aptaujas nav nekas jauns, bet, cik man zināms, IeM sistēmas iestādē tāda līdz šim nav īstenota. Vismaz ne šāda veida un formas. Ņemot vērā to, ka laika gaitā ir mainījusies ne tikai cilvēku attieksme un uzskats par to kas ir dienests, bet mainījušies ir arī cilvēku kopējie uzskati par vērtībām un prioritātēm gan darbā, gan dzīvē kopumā, domājam, ka šis varētu būt efektīvs veids, kā izzināt iestādē nodarbināto viedokli jautājumos, kas saistās ar šo tēmu. Aptaujas rezultāti būs lietderīgs materiāls un informācijas avots turpmākajam darbam gan arodbiedrībai, gan iestā-

dei.” aptaujas īstenošanas nepieciešamību komentē LIDA Valdes priekšsēdētājs A. Augustāns.

„Ir svarīgi saprast, ka LIDA vēlme īstenot šādu VRS nodarbināto aptauju nekādā mērā nav saistāma ar to, ka LIDA apšaubītu līdz šim īstenoto VRS personālvadības politiku. LIDA arī izprot to, ka VRS, kā valsts iestādei, īstenojot savu darbību ir jāvadās pēc spēkā esošo normatīvo aktu noteiktajām vadlīnijām, atsevišķos gadījumos arī ierobežojumiem, līdz ar to jebkādam pārmaiņām iestādes darbībā, ja tādas ir nepieciešamas, ir jābūt saskaņā ar to prasībām. Aptaujas mērķis ir apzināt tos faktorus, kas samazina amatpersonu un darbinieku motivāciju strādāt ar visaugstāko atdevi, kā arī varētu pamudināt vai mudina uz tādu lēmumu apsvēršanu, kas saistās ar dienesta pamešanu, vai tā turpināšanu citā sistēmas iestādē.” turpina A. Augustāns. „VRS vadības atbalsts šai idejai, kā arī aktīva līdzdalība tās īstenošanā ir pierādījums tam, ka iestāde ir ne tikai gatava šo problēmu risināšanai izmantot līdz šim nepielietotus instrumentus, bet arī nonākusi pie atziņas, ka veiksmīgai problēmas risināšanai nepietiek tikai ar centieniem novērst sekas, bet nepieciešams izprast tās cēloņus. Šīs idejas īstenošana kalpo arī kā lielisks piemērs tam, ka starp arodbiedrību un iestādi tiek uzturēts ne tikai formāls sociālais dialogs, bet gan notiek reāla sadarbība, kas balstīta uz kopīgu interešu un mērķu sasniegšanu.”.

Par aptaujas īstenošanu A. Augustāns saka: „Aptauja tika īstenota elektroniski, izmantojot tiešsaistes aptaujas anketu. Kopīgi ar VRS nonācām pie slēdziena, ka tas būtu vispiemērotākais veids, kā nodrošināt nodarbinātajiem maksimāli ērtu dalību aptaujā. Svarīgs aspekts šādam aptaujas īstenošanas veidam ir arī apstākļi, ka aptaujas dalībniekiem tiek nodrošināta pilnīga anonimitāte, pat tādā aspektā, kā ierīces, kas izmantota aptaujas anketas aizpildīšanai, IP adreses identificēšana. Kā rāda līdzšinējā pieredze saistībā ar citiem jautājumiem, tad tieši anonimitāte, vai pareizāk – tās trūkums, ir viens no svarīgākajiem aspektiem, kas attur cilvēkus no sava patiesā viedokļa paušanas, vai viedokļa paušanas vispār. Tāpēc šim aspektam īpašu uzmanību pievērta gan LIDA, gan VRS. Arī saņemtās atbildes netiks vērtētas individuāli, bet gan tiks skatītas kā viens vesels kopums. Tāpat, lai nodrošinātu maksimāli ticamas informācijas iegūvi, tiešsaistes aptaujas anketa netika publicēta. LIDA no savas puses nodrošināja informācijas par piekļuvi aptaujas anketai nodošanu saviem biedriem no VRS, savukārt VRS informāciju par

aptaujas īstenošanu izsūtīja savām struktūrvienībām izmantojot iestādes iekšējās informācijas apmaiņai paredzētos e-pastus.”.

Turpinot A. Augustāns norāda, ka „LIDA un VRS šīs aptaujas sagatavošanas procesā ir kopīgi strādājuši pie tā, lai no tās būtu iespējams iegūt pēc iespējas vairāk lietderīgas informācijas. Tā nodrošina nodarbinātajiem ne tikai iespēju sniegt atbildes uz konkrētiem jautājumiem, bet arī paust savu viedokli par atsevišķiem procesiem iestādē, izteikt ierosinājumus vai norādīt uz viņuprāt pastāvošajām nepilnībām. Kopīgi izveidojām instrumentu, kas nodarbinātajiem sniedza iespēju izteikties un tikt uzklautiem, neatkarīgi no darba tiesisko attiecību veida, ieņemamā amata, dienesta pakāpes,

u.t.t. Aptauja norisinājās pietiekoši ilgi, un daļiņā tajā neaizņēma tik daudz laika, lai nodarbinātie nespētu rast iespēju iepazīties ar to un sniegt savas atbildes.”.

LIDA un VRS kopīgi īstenotā nodarbināto aptauja norisinājās divas nedēļas, no 21.augusta līdz 4.septembrim. Kopumā aptaujā piedalījās vairāk nekā 350 iestādē nodarbināto personu. Pašlaik noris aktīva aptaujā iegūto datu analīze, ko veic gan LIDA, gan VRS. Oktobra otrajā pusē plānota kārtējā LIDA un VRS tikšanās, kurā tiks apspriesti arodbiedrības un iestādes secinājumi saistībā ar aptaujas rezultātiem un tālāko rīcību, kā arī skatīts jautājums par aptaujas rezultātu paziņošanu iestādē nodarbinātajiem.

LIDA atzīmē dibināšanas 10. gadadienu



2010.gada 23.augustā Latvijas Republikas uzņēmumu reģistrā tika reģistrēta jauna arodbiedrība – Latvijas Iekšlietu darbinieku arodbiedrība. Gadu gaitā LIDA spējusi apvienot ne vien Valsts policijas, bet arī Valsts robežsardzes, Valsts

ugunsdzēsības un glābšanas dienesta, leslodzījuma vietu pārvaldes, kā arī citu valsts un pašvaldību iestāžu darbiniekus.

Lai arī gads iesākās ar notikumiem, kas burtiski sagrieza kājām gaisā teju visu, kas līdz šim tika uzskatīts par pašsaprotamu, LIDA ne uz mirkli neatteicās no domas atzīmēt šo apaļo jubileju. Protams, bija skaidrs, ka no plāniem par lieliem publiskiem pasākumiem ir jāatsakās. Savas jubilejas atzīmēšanas ietvaros LIDA rīkoja divus pasākumus – sportiska rakstura izaicinājumu saviem biedriem un Iekšlietu ministrijas sistēmas darbiniekiem “LIDA triatlons” un aktīvi interaktīvo pasākumu “koncertu” LIDA biedru ģimenēm.

“LIDA triatlons” ir sportiska rakstura izaicinājums trīs mēnešu garumā, kas tika īstenots izmantojot interneta vietnes Endomondo piedāvātās iespējas. Kā jau triatlonā piedienas, arī šajā pasākumā tā dalībniekiem bija jāpieveic trīs dažādi, sportiska rakstura izaicinājumi – jūlijā tā bija skriešana, augustā staigāšana, savukārt septembrī – ritenbraukšana. Lai arī pasākuma sākotnējā ideja un mērķis bija veicināt aktīvu un veselīgu dzīvesveidu, jau pirmajās tā norises dienās kļuva skaidrs, ka par tā neatņemamu sastāvdaļu kļuvis arī sportiskais azarts un ar to saistītās emocijas. Dalībniekiem bija iespēja cīnīties par vērtīgām balvām ne tikai katrā atsevišķā izaicinājumā, bet arī kopvērtējuma ieskaitē. Savukārt tie dalībnieki, kuri izpildīja nosacījumu 100+100+200 (minimālais kilometru skaits katrā izaicinājuma posmā), saņems piemiņas balvas par dalību pasākumā. Speciālu balvu kādam no dalīb-

niekiem sarūpējis arī LIDA sadarbības partneris Latvijas arodbiedrību krājaizdevu sabiedrība. Balvu pasniegšana kopvērtējuma uzvarētājiem notiks LIDA Ikgadējā delegātu kongresa ietvaros, šī gada 11.decembrī.

Arī aktīvi interaktīvais pasākumu “koncerts” LIDA biedru ģimenēm sastāvēja no trīs daļām. Pirmajā daļā – Latgales ezeru sonāte – LIDA biedri un viņu ģimenes pulcējās pie Sīvera ezera, lai dotos laivu braucienā, kopīgi baudot labu sabiedrību, atmosfēru un gleznainos apkārtnes dabas skatus. Kuldīgas velo-romances, otrajā savdabīgā koncerta daļā, LIDA biedri ar ģimenēm tikās Kuldīgā. Kopīgā velobrauciena ietvaros tika pildīti dažādi atraktīvi uzdevumi. Noslēgumā visi dalībnieki pulcējās pie Ventas rumbas, lai kopīgi vērtētu doto uzdevumu izpildi un noskaidrotu veiksmīgākos. Noslēdzotajā, trešajā daļā – Siguldas rapsodijā – dalībnieki viesojās Siguldā, lai izmēģinātu savus spēkus aktīvi interaktīvā orientēšanās sporta paveidā – pilsētvides orientēšanās. Atšķirībā no tradicionālās orientēšanās šoreiz dalībniekiem bija jākoncentrējas ne tik daudz uz trases veikšanas laiku, kā uz izvēlēto maršrutu un tajā dotajiem uzdevumiem.



Juris Kabanovs, LIDA Padomes loceklis

Jūlijs - it kā atvaļinājums...

Šogad Covid-19 vīruss ieviesis korekcijas visās dzīves jomās – ne tikai darba vidē, bet arī atvaļinājumā, jūlija mēnesī, kurš LKDAF darbiniekiem tradicionāli ir atvaļinājuma mēnesis, atpūtā pavadītas vien sešas dienas – pārējās veltītas dažādu konsultāciju sniegšanai un dokumentu izskatīšanai. Tieši tāpat arī grāmatvedei bija jāveic naudas pārskaitījumi dalīborganizācijām gan ekskursiju apmaksai, gan biedru atbalstam dzīves priecīgos un bēdīgos



brīžos.

Jūlijā turpinājās konsultāciju sniegšana Dailes teātra aktieriem sakarā ar jaunās teātra vadības piedāvājumu dažiem aktieriem mainīt darba līguma nosacījumus.

Saulkrastu Kultūras centrā 8.jūlijā notika arodbiedrības vēlēšanu sapulce, kura tika ievēlēta jauna arodbiedrības vadītāja.

8.jūlijā notika arī Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS) Valdes sēde, kurā tika izskatīti jautājumi saistībā ar organizācijas iespējamo ārkārtas kongresa rikošanu 4.septembrī.

Vispasaules Masu mediju, kultūras un izklaides industrijas arodbiedrību centrāle UNI-MEI lūdza steidzīgi aizpildīt anketu par arodbiedrības iesaisti dzimumu līdztiesības jautājumu risināšanā kultūras nozarē. Organizāciju interesēja arī Covid- krīzes risinājumi Latvijā.

Rīgas Krievu teātra vadība jūlijā darbiniekus iepazīstināja ar jauno teātra Ētikas kodeksu. Teātra Aktieru arodbiedrība lūdza izskatīt šo projektu un dot savu vērtējumu.

Latvijas Nacionālā opera un balets (LNOB), savukārt, jūnijā nolēma veikt organizatoriskas izmaiņas un likvidēt Kostīmu uzglabāšanas un ģērbšanas daļu un brīdināja darbiniekus, ka ar viņiem tiks pārtrauktas darba tiesiskās attiecības. Tomēr bez ģērbējām ne opera, ne balets nevarēs pastāvēt, tādēļ darbiniecēm tika piedāvāti uzņēmuma līgumi par konkrētu pakalpojumu sniegšanu, kuri saturēja vairākas darba līguma pazīmes. LKDAF priekšsēdētājs A.Misēvičs tikās ar LNOB Valdes locekli

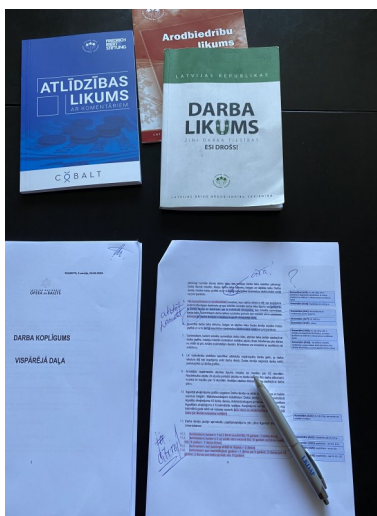
S.Voldiņu un Juridiskās un personāla daļas vadītāju D.Rungēvicu, lai pārrunātu esošo situāciju. Sarunu gaitā tika panākta vienošanās, ka trīs darbiniecēm, kuras ir pirmspensijas vecumā un jaunākas, darba līgumi tiks saglabāti. Jūlija beigās šīm darbiniecēm tika piedāvāti grozījumi esošajos darba līgumos un jauni Amata apraksti, kurus nācās izvērtēt un sniegt skaidrojumu darbiniecēm. 30.jūlijā LKDAF priekšsēdētājs A.Misēvičs sagatavoja un nosūtīja vēstuli ar arodbiedrības viedokli par augstākās izglītības mācību iestāžu pedagogu darba samaksas paaugstināšanas nepieciešamību gan Izglītības un zinātnes ministrijai, gan Ministru prezidentam, gan Saeimas Izglītības, kultūras un zinātnes komisijas priekšsēdētājam.

Atzīstot, ka valdība ir atradusi finansējumu vispārējās izglītības pedagogu darba samaksas palielināšanai, tomēr jāsecina, ka augstākās izglītības pedagogi, nesāņemot algas paaugstinājumu, tiks diskriminēti, un tas nav pieļaujams.

A.Misēvičs norādīja, ka Kultūras ministrijas padotībā un pārraudzībā ir liels izglītības iestāžu tīkls, kas nodrošina kultūrizglītības pakalpojumu visos izglītības līmeņos un kam piemērojams pedagogu darba samaksas pieauguma grafiks, starp kurām ir arī 3 augstskolas (Latvijas Mākslas akadēmija, Latvijas Mūzikas akadēmija un Latvijas Kultūras akadēmija (LKA) un Kultūras koledža kā LKA struktūrvienība, un pauda cerību, ka Izglītības un zinātnes ministrija pildīs gan likuma, gan Ministru kabineta noteikumu nosacījumus un nodrošinās darba samaksu arī augstskolu pedagogiem.



Latvijas Nacionālajā operā un baletā top jauns darba koplīgums



27. augustā Latvijas Nacionālās operas un baleta (LNOB) nama Beletāžas zālē pulcējās LNOB Valde (tās priekšsēdētājs Egils Siliņš un locekļi Inese Eglīte un Sandis Voldiņš) un visu sešu arodbiedrību pārstāvji, lai sāktu sarunas par jauna vienota darba koplīguma izstrādi. Pasākumā piedalījās arī LNOB Juridiskās un personāla daļas vadītāja Dace Rungēvi-

ca, sanāksmes gaitu protokolēja Valdes biroja vadītāja Anna Zvirgzdiņa.

Latvijas Kultūras darbinieku arodbiedrību (LKDAF) pārstāvēja priekšsēdētājs Aldis Misēvičs, LNOB Administratīvā un mākslinieciski vadošā personāla arodbiedrības priekšsēdētāja Anda Siliņa, Baleta

mākslinieku neatkarīgās arodbiedrības priekšsēdētāja Jana Milbreta-Šmite un Tehnisko darbinieku arodbiedrības priekšsēdētājs Oskars Plūme.

Kā uzsvēra sanāksmes vadītājs Sandis Voldiņš, šis ir vēsturisks brīdis, kad kopā sanākušas visas sešas arodbiedrības, lai vienotos par jauna visaptveroša darba koplīguma izstrādi. Vairākām arodbiedrībām, piemēram, Baleta mākslinieku neatkarīgajai arodbiedrībai un Tehnisko darbinieku arodbiedrībai ir noslēgti darba koplīgumi, tas noticis jau diezgan sen, un pa šo laiku ir mainījušies gan likumdošana, gan apgrozībā esoša valūta, tādēļ nepieciešams izstrādāt jaunu koplīguma versiju, kurā būtu Vispārīgā daļa, kas attiektos uz visiem nodarbinātajiem, un katrai arodbiedrībai specifiskie jautājumi varētu tikt izskatīti koplīguma speciālajās daļās. Sapulces dalībnieki piekrita šāda veida darba koplīguma veidošanai un vienojās par kopīgu organizatorisko jautājumu saskaņošanu. Nolemts, ka darba koplīguma sarunas notiks ceturtdienās.

Informāciju sagatavoja
Aldis Misēvičs, LKDAF priekšsēdētājs



Kad darbs pārvēršas ļaunā murgā jeb terors darba vietā

Kaspars Rācenājs, LBAS jurists

Vai Tu vēlētos strādāt uzņēmumā, kura darba sludinājums izskatās šādi: “Vēlies atrast jaunu darbu, piesakies SIA Mobings! Tevi sagaida verbāla aizskaršana, draudi, apsūkšana, izsmiešana, publiska pazemošana, sociāla izolēšana, ignorēšana, baumu izplatīšana, apmelošana, nepamatota vainošana, kritizēšana, pārmērīga kontrole, fiziska aizskaršana, nevēlama seksuāla uzmanība, tīša finansiālu zaudējumu radīšana, darbinieka kompetencei nepiemērota darba došana, pārāk liela darba slodze un nereāli tā izpildes termiņi, informācijas nesniegšana.”

Un tagad atbildi uz jautājumu – ar kuru no šīm pazīmēm Tu saskaries šobrīd savā darba vietā?



zz.lv

Nav noslēpums, ka emocionālā vardarbība, uzmākšanās, psiholoģiskais terors, konflikti, mobings un bosings ilgstoši ir nopietna problēma darba vietās. To pierāda apstākļi, ka jau 2012.gadā Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība veica vērīgu ekspertīzi, kurā tika sniegts ieskaats mobinga definīciju daudzveidībā, tika izklāstīti Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) un Eiropas Savienības tiesību akti un politikas dokumenti, citu valstu regulējumi un prakses. Īpaša sadaļa ekspertīzē bija veltīta sociālo partneru, īpaši arodbiedrību, darbībām mobinga novēršanā.

Psiholoģiskā terora izpausmes darba vietā raksturo kā emocionālu vardarbību un iebiedēšanu, kas vērsta pret darbinieku un saistīta ar tiesiskās vienlīdzības principa, diskriminācijas aizlieguma principa, atšķirīgas attieksmes aizlieguma principa, kā arī personas cieņas un goda aizskaršanu, personas neaizskaramības principa, tiesībām uz darbu pārākumiem (nenodrošinot vienlīdzīgus, taisnīgus un

veselībai nekaitīgus darba apstākļus), ko īsteno vai pieļauj darba devējs.

Atzīstot, ka vardarbība un uzmākšanās darba vidē var būt cilvēktiesību pārkāpums vai ļaunprātīga izmantošana, 2019.gada 21.jūnijā SDO pieņēma Konvenciju Nr. 190 Par vardarbības un uzmākšanās apkarošanu darba vidē. Konvencijā “vardarbība un uzmākšanās” darba vidē tiek definēta kā dažāda veida nepieņemama uzvedība un prakse (neatkarīgi no tā, vai tā ir vai nav atkārtota), kuras mērķis vai sekas ir fizisks, psiholoģisks, seksuāls vai ekonomisks kaitējums, tostarp ar dzimumu saistīta vardarbība un uzmākšanās, vai šādas uzvedības vai prakses draudi.

Konvencija attiecas uz vardarbību un uzmākšanos darba vidē, kas notiek darba gaitā, ir saistīta ar to vai rodas tā rezultātā, jo īpaši darba vietā, vietās, kur darbinieks pavada pārtraukumu darbā vai ēd, vai izmanto sanitārās, mazgāšanās un pārgērbšanās telpas, ar darbu saistītos braucienos, ceļojumos, apmācībās, pasākumos vai sabiedriskās nodarbēs, izmantojot ar darbu saistītu saziņu, tostarp to, kuru nodrošina informācijas un komunikāciju tehnoloģijas un pat ceļā uz darbu vai no tā.

Valsts darba inspekcija (VDI) 2019. gada nogalē uzsāka tematisko, informatīvo kampaņu darba aizsardzībā, lai pievērstu sabiedrības uzmanību psihoemocionālajiem darba vides riska faktoriem, tai skaitā stresam darba vietās. Kā norāda VDI, biežākie psihoemocionālie riski darba vietās ir saistīti ar sliktu savstarpējo komunikāciju un emocionālo vardarbību no kolēģu un vadības puses un organizēja starptautisku konferenci “Emocionālā vardarbība un konflikti darbā – slikti darbiniekiem, slikti uzņēmumiem”.

Darbiniekiem šobrīd ir brīvi pieejami arī dažādi informatīvie materiāli, piemēram, “Pazīsti mobingu darba vietā!”.

Pieaugot darbinieku informētībai par to, ka vardarbība un uzmākšanās darba vidē ietekmē cilvēka psiholoģisko, fizisko un seksuālo veselību, pašcieņu, kā arī ģimenes un sociālo vidi, pieaug arī viņu vēlme aizstāvēt sevi šādās situācijās.

Darba devējiem ir jāsaprot, ka psiholoģiskais terors darba vidē nav savienojams ar ilgtspējīgu uzņēmumu veicināšanu un negatīvi ietekmē darba organizēšanu, attiecības darba vietā, darbinieku

iesaisti, uzņēmuma reputāciju un produktivitāti. Darba devējiem ir jā rūpējas, lai ikvienam darbiniekam tiktu nodrošināti veselībai nekaitīgi, droši un cilvēka cieņai atbilstīgi darba apstākļi.

Ja darba vietā ir kāds “mazais priekšnieks” vai “kolēģis tirāns”, darba devējam ir jānodrošina, ka pārējie darbinieki no tā necieš. Darba devējam ir pašam proaktīvi jāmonitorē darba vides klimats, jāuzklausa darbinieku sūdzības un atbilstoši jāreaģē. Darba devējam ir jāveic pārrunas ar “tirānu”, viņu var sodīt disciplināri vai sliktākajā gadījumā – uzteikt darba līgumu.

Bet kādi ir juridiskie aizsardzības rīki darbiniekiem, kuri cieš no kolēģu vai vadības terora?

Kā aizstāvēt savas intereses?

Uzraksti visus faktiskos apstākļus. Pa dienām, pa stundām. Apraksti, kas Tevi neapmierina, kā, Tavuprāt, izpaužas prettiesiskā rīcība. Pretī saliec pierādījumus, kas to apstiprina. Piemēram, ja priekšnieks vai kolēģis Tevi sanāksmē regulāri pazemo, sauc par idiotu, tad apdomā, kā Tu šo faktu vari pierādīt (vai Tev ir liecinieki, audio, video ieraksti). Bieži terors tiek veikts arī e-pastu, whatsapp sarakstēs (arī tās der kā pierādījumi).

Meklē atbalstu. Prasi padomu saviem tuvujiem, vīram, sievai, brālim, māsai. Darba vietā vērsies pie arodbiedrības. Pārrunā situāciju ar darba devēju.

Darba likuma (DL) 94.pantā ir noteikts, ka gan darbiniekam, gan arī darbinieku pārstāvjiem ir iespēja savu aizskarto tiesību vai interešu aizsardzības nolūkā vispirms vērsties ar sūdzību pie darba devēja, nevis uzreiz VDI, pie Tiesībsarga vai tiesā. Tas nozīmē, ka strīdi uzņēmumā pēc iespējas izšķirami pārrunās starp darbinieku un darba devēju.

Darbinieks var sūdzību iesniegt uzņēmuma valdei vai citai uzņēmuma struktūrvienībai, vai attiecīgi pilnvarotai personai. Darba devējam sūdzība jāizskata un atbildi par pieņemto lēmumu darbiniekam jāsniedz nekavējoties, bet ne vēlāk kā septiņu dienu laikā pēc sūdzības saņemšanas. Darbiniekam un darbinieku pārstāvim ir tiesības piedalīties sūdzības izskatīšanā, sniegt paskaidrojumus un izteikt savu viedokli.

Darba devējs un darbinieku pārstāvji var vienoties par darba strīdu komisijas izveidošanu uzņēmumā, lai izšķirtu individuālus tiesību strīdus, par kuriem nav panākta vienošanās pārrunās starp darbinieku un darba devēju vai arī var vienoties par citu kārtību, kādā izšķirami individuāli tiesību strīdi uzņēmumā, piemēram - mediāciju.

Vienlaikus jānorāda, ka darbiniekam ir tiesības

vērsties tiesā, ja individuāls tiesību strīds netiek izšķirts pārrunās starp darbinieku un darba devēju vai arī viņu neapmierina darba strīdu komisijas lēmums.

Apstākļi, ka puses nav mēģinājušas izšķirt individuālu tiesību strīdu savstarpējās pārrunās, nevar būt par pamatu atteikumam tiesā pieņemt prasības pieteikumu un izskatīt lietu pēc būtības. Tas nozīmē, ka pat tad, ja darbinieks DL 94. panta kārtībā nav spējis atrisināt strīdu ar darba devēju, viņam ir tiesības celt prasību tiesā.

Mobinga kaitīgo seku novēršanai, var tikt piemēroti esošie tiesību akti, kas garantē vienlīdzīgu tiesību principu (DL 7. pants), atšķirīgas attieksmes aizliegumu (DL 29. pants), goda un cieņas aizsardzību (CL 1635. pants) u.c. Ņemot vērā, ka pašreiz tiesību akti neregulē jautājumu par pierādīšanas pienākumu mobinga gadījumos, ir pamats pēc analogijas ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpuma lietām piemērot DL 29. panta trešajā daļā noteikto “apgrieztās pierādīšanas principu”. Tas nozīmē, ka darbiniekam, prasības pieteikumā norādot uz apstākļiem vai personu darbībām, kas pirmšķietami (*prima facie*) liecina par mobinga izpausmēm, pienākums pamatot šo darbību atbilstību vienlīdzīgas attieksmes principam *pārceļas* uz darba devēju.



Mēdz būt gadījumi, kad pēc sūdzības uzraksīšanas vai prasības celšanas tiesā, darba devējs darbiniekam rada negatīvas sekas. Par nelabvēlīgu seku radīšanu varētu uzskatīt, piemēram, darbinieka disciplināru sodīšanu, darbavietas atrašanās vietas maiņu, algas samazinājumu, darba laika izmaiņas, apmācību liegšanu, negatīvu darba novērtējumu vai darba atsauksmi, spaidus, iebiedēšanu, aizskaršanu vai izstumšanu darbavietā. Tāpat nereti darba devēji sāk diskriminēt vai pat uzsauc darba līgumu. Šāda rīcība ir aizliegta.

Trīs stāsti

Tālāk aplūkosim trīs reālus stāstus no tiesu prakses. Katra stāsta spriedumā tiesa ir sniegusi ļoti vērtīgas atziņas, detalizēti skaidrojot, kas ir emocionālā vardarbība un kā to atpazīt.

1. stāsts

Latvijas Republikas Senāta Civillietu departamenta 2020.gada 28.aprīļa spriedums lietā Nr. C30407917, SKC-276/2020.

Darbiniece, kura bija atgriezies no bērna kopšanas atvaļinājuma, izjutot psiholoģisko teroru no darba devējas (valsts iestāde), uzteica darba līgumu pamatojoties uz DL 100.panta piekto daļu. Darba devēja cēla prasību tiesā, lūdzot atzīt darbinieces uzteikumu par spēkā neesošu daļā, kurā kā darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamats norādīta DL 100.panta piektā daļa un atzīt, ka darba līguma izbeigšanas pamats ir DL 101.panta pirmās daļas 2.punkts. Darbiniece, savukārt, cēla pretprasību un lūdza piedzīt no darba devējas atlaišanas pabalstu atbilstoši DL 100.panta piektajai daļai un morālā kaitējuma atlīdzību par vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpumu. Darbinieces ieskatā par nevienlīdzīgu un netaisnīgu attieksmi liecina pastāvīga viņas kritizēšana, kontaktēšanās noliegums, nesarunāšanās, apiešanās ar viņu kā ar „tukšu vietu”, nepamatota sodīšana. Šīm darbībām bija regulārs raksturs, tās bija sistemātiskas, ar mērķi psiholoģiski ietekmēt un ietekmēšana sākās pirmajā dienā pēc atgriešanās no prombūtnes un turpinājās līdz pēdējai darba dienai.

Pirmās instances tiesa prasību un pretprasību noraidīja. Darba devēja spriedumu nepārsūdzēja. Savukārt darbiniece pārsūdzēja spriedumu daļā, ar kuru noraidīta viņas pretprasība. Apelācijas instances tiesa darbinieces pretprasību noraidīja. Darbiniece iesniedza kasācijas sūdzību.

Senāts apelācijas instances tiesas spriedumu atcēla un izteica šādas atziņas:

Mobinga jēdziens

- Dalījums bosingā un mobingā ir vairāk teorētiska rakstura, bet **galvenā būtība ir tajā, ka darba vietā pret darbinieku tiek izmantots psiholoģiskais terors**. Proti, abos gadījumos tas tik un tā ir psiholoģiskais terors, nevis divi dažādi institūti, un bosinga pēc būtības ir mobinga jeb psiholoģiskā terora paveids.
- **Mobings ir psiholoģisks uzbrukums vienam konkrētam darbiniekam no vadītāja vai darba kolēģu puses**; mobingu īsteno viens vai vairāki kolēģi, arī

vadītājs; ja vajātājs ir vadītājs, to bieži sauc par bosingu.

- **Psiholoģiskā terora ilgums ir jāvērtē kopsakarā ar citām psiholoģiskā terora pazīmēm**, jo īpaši darbību raksturu, mērķi un sistemātiskumu. Ilguma kā psiholoģiskā terora pazīmes būtība nav noteiktā laika nogriežņi, bet gan ir tajā, ka **psiholoģisko teroru veido darbību kopums ar vienotu mērķi, nevis viena vai vairākas atsevišķas epizodes**. Parasti, lai pret darbinieku īstenotu un darbinieks konstatētu vienotu naidīgu darbību sistēmu (kas galvenokārt vērsta pret individu ar mērķi viņu atsvešināt, izstumt no kolektīva, radīt apstākļus, ka viņš darbu pamet), to var būt grūti izdarīt pāris dienās vai nedēļās un būs nepieciešams ilgāks laika posms, piemēram, vairāki mēneši, tomēr tas ir atkarīgs no epizožu intensitātes. **Jo biežākas un sistemātiskākas ir kaitnieciskās darbības, jo īsāks laika posms nepieciešams, lai mobingu konstatētu, un otrādi.**

- Darbinieces norādītajos apstākļos, kad terorizējošās darbības sākās pirmajā dienā pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma un turpinājās līdz darba uzteikumam, nereti pa vairākām dažādām epizodēm dienā, proti, **tām bijusi ļoti augsta intensitāte, [...] nav izslēgta iespēja mobingu konstatēt arī 13 dienu laikā.**

- **Mobinga noteikšanai ir svarīgi vērtēt arī to, vai darba devēja rīcība, kas, darbinieka ieskatā, kvalificējama kā psiholoģiskais terors, saistīta ar kādu vienu notikumu vai tēmu, kura risinājusies ilgāku laiku, vai arī terora izpausmes bijušas dažādas**, piemēram, kur vien iespējams darbiniekam situāciju padarīt sarežģītāku, kas var liecināt par kopējo atmosfēru un darba devēja vadības nodomu.

Mobinga gadījumā tiek pārkāpts vienlīdzīgu tiesību princips

- Darbinieka tiesības tikt aizsargātam pret darba devēja īstenotu diskrimināciju DL 29.panta izpratnē arī ir atvasinātas no vienlīdzības principa un 29.pantā ietvertais diskriminācijas aizliegums ir vērsts uz DL 7.panta pirmajā daļā ietverto mērķi ikvienam nodrošināt vienlīdzīgas tiesības uz darbu, tais-

nīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem.

- **Mobinga gadījumā tiek pārkāpts vienlīdzīgu tiesību princips, jo pret vienu darbinieku darba devējs attiecas sliktāk nekā pret citiem darbiniekiem**, tikai šajā situācijā nav nepieciešams norādīt uz pazīmi, kas šo darbinieku atšķir no citiem darbiniekiem (kā tas būtu atšķirīgas attieksmes jeb diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma gadījumā).

- **Situāciju, kad mobingu īstenojušās personas attieksme pret upuri padarījusi viņa atrašanos darbavietā par neciešamu, ir pamats kvalificēt kā svarīgu iemeslu DL 100.panta piektās daļas izpratnē.**

- Lai gan termins „mobings” jeb psiholoģiskais terors *expressis verbis* likumā nav minēts, tiesību normas ir jāskata to sistēmā un kopsakarā ar tādiem tiesību avotiem kā judikatūra un tiesību zinātne.

- Tiesai jānoskaidro, vai darbinieces norādītās darba devējas darbības atbilst vienlīdzības principa pārkāpumam, un, lai to izdarītu, jāveic secīgs izvērtējums:

1) vai kāds iestādes darbinieks (darbinieki) atrodas vienādos un pēc noteiktiem kritērijiem salīdzināmos apstākļos ar atbildētāju;

2) ja tāds darbinieks (darbinieki) ir, vai ar konkrētajām atbildētājas pretprasībām minētajām darba devējas darbībām ir pieļauta atšķirīga attieksme;

3) ja attieksme ir atšķirīga, vai tai ir pamatots un objektīvs attaisnojums un vai ir ievērots samērīgums starp sasniedzamo mērķi un izmantotajiem līdzekļiem;

Savukārt, ja veicot šādu izvērtējumu, tiek konstatēts, ka pret darbinieci salīdzinājumā ar darbiniekiem, kas atrodas ar viņu vienādos apstākļos, ir pieļauts vienlīdzīgu tiesību principa pārkāpums bez pietiekama pamatojuma, tad ir pamats izspriest prasījumus par atļaišanas pabalsta un morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu.

• **Lai noteiktu, vai pret darbinieku īstenoja atšķirīga attieksme, nav nozīmes tam, vai darba devējam bija formālas likumīgas tiesības tā rīkoties, bet gan tam, vai šādas prasības ir izvirzītas arī citiem darbiniekiem salīdzināmos apstākļos.**

Mobinga gadījumos ir apgrieztās pierādīšanas pienākums

- Atbilstoši DL 29.panta trešajai daļai pierādīšanas pienākums par to, ka atšķirīgas attieksmes aizliegums nav pārkāpts, ir darba devējam un mobinga gadījumos ir pamats pēc analogijas piemērot šo apgrieztās pierādīšanas principu.

Pienākums vērtēt pierādījumus un apstākļus kopumā

- **Pienākums pierādījumus un apstākļus vērtēt kopumā ir jo īpaši nozīmīgs** mobinga gadījumā, kad psiholoģiskā terora atzīšanai jākonstatē vienota naidīga sistēma.

Vērtējot iespējamās emocionālās vardarbības izpausmju atsevišķus faktus atrauti vienu no otra, nav iespējams izdarīt objektīvus secinājumus par darba devējas iespējamo īstenoto psiholoģisko spiedienu un emocionālās vardarbības pielietošanu pret personu.

- Tiesas uzdevums, **pārbaudot argumentus par emocionālo vardarbību, ir pievērst uzmanību situācijas izvērtēšanai visaptverošā veidā.** Turklāt tiesas pieeja nedrīkst būt formāla no procesuālās vai materiāltiesiskās atbilstības viedokļa, jo tiesas mērķis šādā lietā ir ne tikai iestādes atsevišķu darbību tiesiskuma pārbaude, bet arī psiholoģiskās ietekmes identificējošo pazīmju kopuma pārbaude.

- Eiropas Savienības Vispārējā tiesa attiecībā uz mobingu Eiropas Savienības civildienestā lēmusi, ka psiholoģiskas vardarbības konstatējums izriet no rīcības veidu kopuma un principā to nevar

veikt, pamatojoties tikai uz vienas rīcības konstatējumu. [...] Tomēr prasīt to, lai „psiholoģiskas vardarbības” kvalifikācija būtu atkarīga no identiskas vai tā paša veida rīcības atkārtotā laikā, būtu pretrunā šā procesa, kas norisinās laikā, jēdzienam. Proti, šajā procesā **psiholoģisku vardarbību pēc definīcijas var izraisīt viena darbinieka dažādu veidu rīcības pret citu darbinieku kopums, un, aplūkojot katru rīcības gadījumu atsevišķi, šāda rīcība pati par sevi ne vienmēr būtu uzskatāma par psiholoģisku vardarbību, bet, vērtējot to vispārēji un attiecīgā kontekstā, tostarp ņemot vērā to kumulāciju laikā, to varētu uzskatīt par tādu, kas objektīvi ir skārusi šī cita darbinieka pašcieņu un pašapziņu, pret kuru attiecīgā rīcība ir vēsta;**

Mobinga gadījumos īpaši liela nozīme ir dzīves pieredzē un likumsakarībās balstītai pierādījumu rūpīgai izvērtēšanai to kopsakarā un loģiskā secībā izdarīta gala slēdziena formulēšanai.

Lai noteiktu, vai pret darbinieku īstenota atšķirīga attieksme, nav būtiskas nozīmes tam, vai darba devējam bija formālas likumīgas tiesības tā rīkoties, bet gan tam, vai šādas prasības ir izvirzītas arī citiem darbiniekiem salīdzināmos apstākļos.

Vai tiesā var izmantot “slepus” veiktus ierakstus, kas pierāda mobingu?

Psiholoģiskais terors darbavietā ir tā joma, kurā darbiniekam tiešām var būt grūti vai reizēm pat neiespējami iegūt citus pierādījumus darba devēja īstenota mobinga pierādīšanai kā slepus izdarītus audio vai video ierakstus, īpaši, ja mobings izpaudies vārdos vai žestos. Līdz ar to **atsevišķos gadījumos var būt attaisnojama un pieļaujama darbinieka sarunas ar darba devēju ierakstīšana, neinformējot par to darba devēju, un šī ieraksta izmantošana tiesā par pierādījumu darbinieka aizskarto tiesību aizsardzībai.**

Arī Eiropas Cilvēktiesību tiesa norādījusi, ka, lai gan pierādījumu pieļaujamība pamatā ir nacionālo tiesību aspekts, jautājums par to, vai tādu pierādījumu izmantošana, kas iegūti, pārkāpjot Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 8.pantu vai nacionālās tiesības, padara par prettiesisku un pretēju šīs konvencijas 6.panta prasībām visu tiesas procesu, ir jānosaka, ņemot vērā visus lietas apstākļus, tostarp pārbaudot, vai ir ievērotas personas tiesības un kāda ir attiecīgo pierādījumu kvalitāte un nozīmīgums. Īpaši jāpārbauda, vai personai bija dota iespēja apstrīdēt pierādījumu patiesumu un iebilst pret to izmantošanu. Papildus jāņem vērā ierakstu kvalitāte un tas, vai apstākļi, kādos tie iegūti, rada šaubas par to ticamību un precizitāti.

2. stāsts

Latvijas Republikas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2019.gada 3.jūlija spriedums lietā Nr. A420287716, SKA-474/2019.

Tiesās pārvaldes iestāde (turpmāk – Birojs) par neatrašanos darbavietā sauca pieteicēju pie disciplinārtbildības, atbrīvojot viņu no amata. Lēmumā norādīts, ka atbilstoši elektroniskās kodu kartes izmantošanas sistēmas datiem pieteicēja nav reģistrējusi savu elektronisko kodu karti piecas dienas 2015.gada novembrī, 12 dienas 2015.gada decembrī, kā arī no 2016.gada 4. līdz 29.janvārim. Pieteicēja nav noliegusi neatrašanos darbā šajos datumos, kā arī nav pamatojusi prombūtni. Pārējā laikā šajā periodā reģistrācija veikta neregulāri. Birojs norāda, ka soda noteikšanā ņemts vērā disciplinārtbildību pastiprinošs apstākļi – pārkāpums izdarīts iepriekšējo disciplinārsodu darbības laikā.

Pieteicēja vērsās tiesā par biroja lēmuma atcelšanu, valsts dienesta tiesisko attiecību nodibināšanu un mantisko zaudējumu atlīdzināšanu.

Gan Administratīvā rajona tiesa, gan Administratīvā apgabaltiesa pieteikumu noraidīja.

Kasācijas sūdzību par spriedumu iesniedza pieteicēja norādot, ka tiesai ir jāvērtē visu apstākļu kopums, tostarp apstākļi, kas liecina par biroja tendenciozu vēšanos tieši pret pieteicēju jeb emocionālu vardarbību, tostarp bosingu.

Senāts nolēma, ka spriedums ir atceļams un izteica vairākas ļoti būtiskas atziņas:

Emocionālā vardarbība darba vietā nav viegli identificējama un pierādāma

- **Emocionālo vardarbību pret personu parasti veido iestādes vienota naidīga sistēma, tostarp iestādes vadošā personāla rīcība (bosings). Tie ir mērķtiecīgi uzbrukumi visdažādākā veidā. Emocionālā vardarbība ir konstatējama ilgtermiņā un kopumā.**
- Emocionālā vardarbība darba vietā nav viegli identificējama un pierādāma, it īpaši, ievērojot, ka šādu ietekmi īstenojošās personas (personu grupas) attieksme pret ietekmējamo personu pati par sevi var nebūt prettiesiska. Prettiesisks ir šo darbību mērķis padarīt personas atrašanos konkrētajā vietā par neciešamu. **Arī ietekmētajai personai mērķtiecīga negatīva izturēšanās pret viņu var kļūt skaidra tikai pēc noteikta laika, kad šāda apiešanās izvēršas sistēmā.** Tādējādi šādos apstākļos persona ne vienmēr var laikus aizstāvēt savas tiesības sākuma posmā. **Vērtējot iespējamās vardarbības izpausmes atsevišķus faktus, nav iespējams izdarīt pareizus secinājumus** par iestādes iespējamo īsteno to psiholoģisko spiedienu un emocionālās vardarbības pielietošanu pret personu.

Situācija ir jāvērtē visaptverošā veidā

- **Tiesas uzdevums, pārbaudot argumentus par emocionālo vardarbību, būtu pievērst uzmanību situācijas izvērtēšanai visaptverošā veidā.** Tiesas pieejai turklāt nav jābūt formālai no procesuālās vai materiāltiesiskās atbilstības viedokļa, jo tiesas mērķis šādā lietā ir ne tikai iestādes atsevišķu darbību tiesiskuma pārbaude, bet arī psiholoģiskās ietekmes identificējošo pazīmju kopuma pārbaude.
- **Pārbaudot, vai iestāde ir vērsusies pret konkrētu personu, pieļāvusi emocionālu spriedzi un radījusi nepanesamus apstākļus (t.i., vai ir notikusi emocionālā vardarbība), ir jāvērtē visu apstākļu kopums ilgākā periodā.** Turklāt iestādes rīcība ir vērtējama ne tikai saistībā ar konkrēta disciplinārpārkāpuma apstākļiem, bet plašākā kontekstā, tā kā tieši citu, arī ar disciplinārlietu tieši nesaistītu, apstākļu kopums var norādīt uz ie-

stādes rīcības patiesajiem motīviem attiecībā pret personu. **Tas, cik ilgā laika periodā ir jāvērtē iestādes attieksme pret personu, ir atkarīgs no konkrētās lietas apstākļiem.** Šis laika periods pamatā var būt zināms pašam pieteicējam. Tomēr to tiesa var konstatēt arī pati, ja lietas materiāli uz to norāda.

Arī disciplinārsodi var liecināt par emocionālo vardarbību

- **Viens no apstākļiem, kas var liecināt par vērsanos pret konkrētu personu un veidot daļu no emocionālās vardarbības, var būt regulāra disciplinārsodu piemērošana sašūdzinoši neilgā laikā, it īpaši, ja citas personas sašūdzināmos apstākļos nav sodītas.** Šāda rīcība varētu norādīt uz iestādes rīcību ar mērķi apgrūtināt konkrētas personas atrašanos darbā vai pat atbrīvoties no šīs personas.
 - Tiesai, vērtējot, vai iestāde ir vērsusies tieši pret konkrēto personu, nebūtu tikai jākoncentrējas uz iestādes darbību vai lēmumu formālu procesuālu vai materiāltiesisku atbilstību, bet jāvērtē situācija visaptveroši. Tādējādi apstākļi, ka vēl divi disciplinārsodi (piezīmes) ar tiesas nolikumu ir tikuši atzīti par tiesiskiem, var nebūt izšķirošs vērtējumā par iestādes vērsanos pret personu.
 - Administratīvā apgabaltiesa šajā lietā ir nepamatoti norādījusi, ka vispārējās jurisdikcijas tiesas spriedumos nav konstatēta emocionālā vardarbība pret pieteicēju, jo Rīgas apgabaltiesas 2016.gada 30.maija sprieduma motīvu daļā atzīts, ka iestādes rīcība, tostarp **uzliekot pieteicējam pienākumu katru dienu sniegt atskaites par paveikto darbu, bet neliekot to darīt citiem, norāda uz iestādes apzinātu psiholoģiskās spriedzes un nelabvēlīgu seku radīšanu pieteicējam.** Līdz ar to ar spēkā stājušos vispārējās jurisdikcijas tiesas spriedumu iezīmējas papildu apstākļi pieteicējas darba vidē biroja, uz kuriem pieteicēja norāda arī šajā administratīvajā lietā.
- Vienlaikus konkrētais konstatējums par emocionālās vardarbības faktu pats par sevi bez attiecīgu pierādījumu pārbaudes nav pamats to automātiski attiecināt uz konkrēto administratīvo lietu, tā kā šajā lietā tiek vērtēta cita disciplinārpārkāpuma tiesiskums. Tāpēc lietā būtiski ir arī citi akcenti. Tomēr **vispārējās jurisdikcijas tiesas konstatētais apstākļi par biroja**

ietekmi uz pieteicēju var veidot daļu no apstākļiem, kas kopumā var liecināt par iestādes konsekventu vēšanos pret pieteicēju.

Turklāt atziņa par nepieciešamību vērtēt visus apstākļus ietver arī vajadzību aplūkot pašas amatpersonas rīcību ilgākā laika posmā, kas arī, iespējams, var sniegt atbildes par piemērotā disciplinārsoda tiesiskumu.

Tiesiskās vienlīdzības princips nav piemērojams, lai atsauktos uz citu personu prettiesisku rīcību. Tas nozīmē, ka **citu personu nesaukšana pie disciplināratbildības nav attaisnojums pieteicējas nesodišanai. Tajā pašā laikā, ja iestāde ar konkrētu rīcību un līdzekļiem par prettiesisku rīcību vērsas tikai pret vienu vai dažiem iestādē nodarbinātajiem, bet vienlaikus nepiemēro atbildību citiem darbiniekiem, iestādes rīcībā var tikt saskatītas pazīmes par vēšanos tieši pret konkrētu personu. Nav izslēgts, ka iestāde ar šādu rīcību vēlas panākt atbrīvošanos no konkrētas personas, vai nu pati pieņemot lēmumus, ar ko tas tiek panākts, vai, radot apstākļus, kuru rezultātā persona pati aiziet no darba.**

Tas, kuri apstākļi konkrētajā gadījumā liecina par iestādes vēšanos tieši pret pieteicēju, ir jānorāda pašai pieteicējai, tā kā par to, kas pieteicēju ir aizskāris no iestādes puses, vislabāk ir zināms tieši pašai pieteicējai. Tādējādi šajā lietā tiesas objektīvās izmeklēšanas robežas saskaņā ar Administratīvā procesa likuma 103.pantu ir cieši saistītas ar to, uz kādiem faktiem un apstākļiem norāda pieteicēja. Tie tiesai ir jāvērtē.

Apstākļi, kas var liecināt par vēšanos pret pieteicēju, ir gan tādi, uz kuriem ir norādījusi pati pieteicēja, gan tādi, kuri vispārīgi, tas ir, jebkurā disciplinārlietā, var norādīt uz šādu situāciju. Apgabaltiesa nav ierobežota papildu fakti un apstākļu vērtējumā, ja uz tādiem norāda pieteicēja vai tiesai tādi ir acīmredzami no lietas materiāliem.

Ja apgabaltiesa, atkārtoti izskatot lietu, konstatē pret pieteicēju veiktu emocionālo vardarbību, tiesai tālāk ir jāvērtē, kā šie secinājumi maina gala slēdzienu par pieteicējai piemēroto disciplinārsodu.

Šīs lietas ietvaros, diemžēl vairs nebūs iespējams uzzināt, kam bija taisnība. Pieteicēja nomira un

tiesas sēdi tā arī nesagaidīja. Kaut arī tiesvedība tika izbeigta, Senāta izteiktās atziņas dzīvos citās lietās.

3.stāsts

Ir sestdienas vakars, Jums ir vakariņas ar draugiem, bet regulāri zvana priekšniece.

Paceļat klausuli un tur atskan drudzaini kliegzini, kas dzirdami pat draugiem: "Tu esi stulba, ej ellē!"

Ir nedēļas nogale, Jūs piedalāties draudzenes laulību svinībās. Atkal zvana priekšniece. Tālruna sarunas ir dzirdamas skaļrunī klātesot trešajām personām, kuras dzird tādus izteicienus, kā: "Tu esi tāda stulbene! Tu esi prom katru nedēļas nogali te viena iemesla dēļ, te atkal kāda cita iemesla dēļ, tev ir pilnīgi vienalga, tu domā tikai par nodarbošanos ar seksu"; "Tu esi stulba! Tu nekad neesi šeit nedēļas nogalē, tu esi tik aprobežota, un tev viss ir vienalga, tu domā tikai par nodarbošanos ar seksu"; "Viss, kas tev būtu jādara – tev ir jāatvainojas, slinkā staigule" "Tev neveicas, runa ir par problēmu ar galvu; ja tu to nespēj, tad tu to nespēj [...], idiote"; "tu tiešām esi idiote; bet kā tu vari nesaprast [...] muļķe; "tu esi tāda stulbene [...], jūs visi esat nejēgas, kā man izdarīt tā, lai man apkārt nebūtu tikai nejēgas".

Ir kārtējā nedēļas nogale, kuras esat ar draugu Itālijā, Jums nepārtraukti zvana priekšniece, arī vēlu vakarā ap vieniem naktī. Lai gan Jūs izplūstat asarās pie telefona, priekšniece Jums pasaka: "Jā, raudi vien, idiote [...] tev vajadzētu nomesties uz ceļiem un raudāt, stulbene".

Šis nav citāts no grāmatas "1000 un 1 darba vietas nokrāsa". Šis ir izvilkums no **Eiropas Savienības Vispārējās tiesas 2018.gada 13.jūlija sprieduma lietā Nr. T-275/17.**

Šādos psiholoģiskās vardarbības apstākļos bija jāstrādā Eiropas Parlamenta deputātes palīdzēi. Tiesa piesprieda viņai par labu 10 000 eiro morālo kompensāciju.

Tiesa atzina, ka "**psiholoģiska vardarbība**" tiek definēta, kā "**nepiedienīga [ļauņprātīga] rīcība**", kura, pirmkārt, izpaužas kā fiziska rīcība, mutiska vai rakstu valoda, žesti vai cita rīcība, kura ir "**[pastāvīga], atkārtojas vai ir sistematiska**", kas nozīmē, ka psiholoģiska vardarbība ir jāsaprot kā process, kas noteikti turpinās laikā un kas saistīts ar atkārtotām vai turpinātām darbībām, kuras ir "**tīšas**" pretstatā "**netīšām**" darbībām. Otrkārt, lai ietilptu šajā jēdzienā, šai fiziskajai rīcībai, mutiskajai vai rakstu valodai, žestiem vai citai rīcībai jārada kaitējums personas personībai, cieņai vai fiziskajai vai psiholoģiskajai integritātei.

Nav jākonstatē, ka šī fiziskā rīcība, mutiskā vai rakstu valoda, žesti vai cita rīcība ir veikti ar nodomu radīt kaitējumu kādas personas personībai, cieņai vai fiziskajai vai psiholoģiskajai integritātei. Citiem vārdiem, **psiholoģiska vardarbība var pastāvēt arī tad, ja nav pierādīts, ka persona, kura tiek vainota vardarbībā, ar savu rīcību būtu vēlējies diskreditēt cietušo vai ar nolūku pasliktināt viņa darba apstākļus. Pietiek ar to, ka šī rīcība, ja tā izdarīta apzināti, objektīvi ir radījusi šādas sekas.**

Kā izvērtēt vai rīcība ir “vardarbīga”? Uzdod jautājumu – vai **objektīvs un saprātīgs novērotājs, kuram ir normāls jūtīgums un kurš atrodas tādos pašos apstākļos, to uzskatītu par pārmērīgu un kritizējamu?**

Nestreb karstu

Darbiniekam jāņem vērā, ka ne vienmēr katrs konflikts vai strīds ar darba devēju ir uzskatāms par tādu svarīgu iemeslu, lai nekavējoties izbeigtu darba attiecības. Latvijas tiesu praksē ir skatītas vairākas situācijas, kas nebūtu uzskatāmas par svarīgu iemeslu darba līguma uzteikumam, piemēram:

- ne katrs ētikas un morāles normu pārkāpums ir atzīstams par tādu apstākli, kas taisnprātības un tikumības apsvērumu dēļ neļauj darbiniekam turpināt darba tiesiskās attiecības un tāpēc var tikt atzīts par pamatu darbinieka uzteikumam saskaņā ar DL 100. panta piekto daļu.;
- asāku vārdu lietošana (no darba devējas puses), ja tā tiek atzīta par pierādītu, pati par sevi, nenoskaidrojot vārdu kontekstu un saturu;
- darba devēja tiesību izmantošana darbinieka atstādināšanā no darba atbilstoši DL 58. panta trešajai daļai;
- darbinieka veselības stāvoklis, izņemot, ja uzteikumā norādītie apstākļi atbilst „svarīga iemesla” kritērijiem;
- DL neparedz darba devējam obligātu pienākumu uzteikt darba līgumu ar darbinieku, ja pastāv apstākļi, kas atbilst DL 101. panta pirmās daļas 11. punkta tiesiskajam sastāvam. Tā ir darba devēja tiesība, par kuras izmantošanu tas varēja brīvi lemt, neizpelnoties par savu izvēli negatīvu novērtējumu no taisnprātības vai tikumības aspektiem. Vēl jo mazāk pārmetumus šādā aspektā pelna darba devēja rīcība, neierosinot dar-

binieka, kuram ir noteikta invaliditāte, atlaišanu.

Viss, jādodas prom

Ja situācija darba vietā ir kļuvusi tik neciešama, ka darba attiecības vairs nav iespējams turpināt, tad darbiniekam ir tiesības uzteikt darba līgumu.

DL 100.panta piektajā daļā ir noteikts, ka darbiniekam ir tiesības uzteikt darba līgumu nekavējoties, ja tam ir svarīgs iemesls.

Darbinieka uzteikuma pamatā atbilstoši ir darbinieka subjektīvais skatījums un vērtējums par tajā brīdī esošo situāciju un apstākļiem, kas liek secināt, ka darba tiesiskās attiecības ar darba devēju nav iespējams turpināt, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem.

Tāpēc šāds darbinieka izteikts uzteikums stājas spēkā nekavējoties un izbeidz darba tiesiskās attiecības. Darba devējs nevar nepieņemt darbinieka uzteikumu.

Tas nozīmē, ka, ja šodien iedevi uzteikumu, tad ar šodienu tiek izbeigtas darba attiecības. Uzteikumu sagatavo divos eksemplāros – vienu iesniedz darba devējam, uz otra, lai darba devējs parakstās, ka to ir saņēmis. Tas būs pierādījums, kas esi uzteicis darba attiecības, nevis patvaļīgi vairs nenāc uz darbu.

DL 100.panta piektās daļas mērķis ir aizsargāt darbinieku pret tādu darba devēja rīcību, kas neatbilst vispārpieņemtajam uzskatam par morāli vai ētiku, aizskar darbinieku kā personību, rada situāciju, kas var būt traumējoša darbinieka fiziskajai vai garīgajai veselībai u.tml. Ja šādā situācijā darbiniekam, lai aizietu no darba, būtu jāstrādā vēl mēnesis (DL 100. panta pirmā daļa), tas varētu radīt neattaisņojamas neērtības vai ciešanas, tāpēc likumā tiek paredzēta arī nekavējoša darba attiecību izbeigšana.

Uzteikuma pamats pēc DL 100. panta piektās daļas ir darbinieka subjektīvais vērtējums par izveidojušos situāciju un apstākļiem, viņam nonākot pie kategoriska atzinuma, ka darba tiesisko attiecību turpināšana nav iespējama, pamatojoties tieši uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, un šādam darbinieka lēmumam pēc būtības ir darba devēju sodoša daba (skatīt DL 112. pantu) sakarā ar tā neattaisnojamo, prettiesisku, iespējams – neētisku rīcību.

Ņem vērā, ka darbiniekam, uzteicot darba līgumu atbilstoši DL 100. panta piektajai daļai, ir jānorāda konkrēti apstākļi, kas bijuši šāda lēmuma pieņemšanas pamatā. Uzteikuma pamatojuma esamība pēc DL 100. panta piektās daļas, ja vien tas nav saistīts ar DL 29. pantā noteikto atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, jāpierāda darbiniekam. Darba devējam atbilstoši sacikstes principam un Civilprocesa likuma 93. panta pirmajai daļai jāpierāda savu iebildumu pamatotība.

Jautājums par darbinieka uzteikuma pamatotību pēc DL 100. panta piektās daļas tiesai jāizvērtē arī tad, kad, neesot attiecīgai darba devēja prasībai, darbinieks cēlis prasību par atļaišanas pabalsta piedziņu.

Tas nozīmē, ka situācijās, kad darbinieks atbilstoši DL 100. panta piektās daļas noteikumiem uzteic darba līgumu un darba devējs piekrīt, ka darbinieka norādītais iemesls ir svarīgs (darbinieka uzteikums darba devēja izpratnē ir pamatots), darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam atļaišanas pabalstu DL 112. panta pirmajā daļā noteiktajā apmērā. Tomēr var būt situācija, kurā darba devējs uzskata, ka darbinieka uzteikums nav pamatots.

Darba devējam ir pienākums respektēt darbinieka uzteikumu un atbrīvot darbinieku no darba, bet darba devējs var nemaksāt atļaišanas pabalstu. Ja darbinieks šādā situācijā vēlēšies tomēr atļaišanas pabalstu saņemt, tad viņam viena mēneša laikā no uzteikuma izsniegšanas darba devējam, ir tiesības celt prasību tiesā.

Darbiniekam jāreķinās, ka DL neierobežo darba devēja tiesības celt prasību tiesā pret darbinieku, ja darba devējs vēlas noteikt citu patiesajai situācijai atbilstošu darba attiecību izbeigšanas formulējumu, vai kad darbinieka uzteikuma dēļ sakarā ar nekavējošu darba tiesisko attiecību pārtraukšanu tam ir radušies zaudējumi, uzteikumā ietvertā pamatojuma dēļ ir aizskarta tā reputācija u.tml. Tas atbilstoši CPL 1. pantam var celt attiecīgu prasību tiesā savu tiesību aizskāruma novēršanai uz tā pamata, ka darbinieka uzteikuma pamatā norādītie apstākļi neatbilst īstenībai.

Tā kā ne DL, ne Civillikumā konkrēti nav norādīts, kādas darba devēja veiktās rīcības uzskatāmas par svarīgu iemeslu DL 100. panta piektās daļas izpratnē, atbilstoši tiesu praksē noteiktajam un ņemot vērā morāles normas un ētikas apsvērumus, par svarīgu iemeslu var uzskatīt tālāk minēto, bet ne tikai:

- darba devējs uzmācies darbiniecei;
- darba devējs ar saviem rīkojumiem būtu licis pārkāpt autortiesības vai norādījis veikt darbības, kas aizskar trešās personas godu un cieņu. Piemēram, darba devējs liek savam darbiniekam reproducēt ciparu formātā komercapritē esošas grāmatas un ie-

vietot tās internetā publiskai lietošanai, vai darba devējs liek savam darbiniekam (žurnālistam) rakstīt nepamatotus un nomelnojošus rakstus par kādu personu;

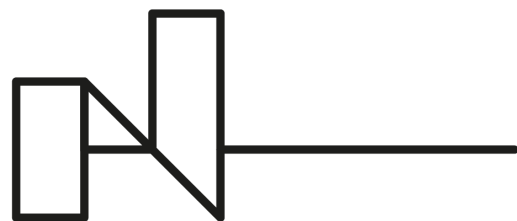
- situācijā, kad darba devējs ilgstoši nemaksā darbiniekam darba samaksu, kā rezultātā darbiniekiem nav iztikas līdzekļu, lai nokļūtu uz darbu, un darba devējs nereaģē uz darbinieka lūgumu izbeigt darba attiecības, pamatojoties uz DL 114. pantu, būtu uzskatāma par DL 100. panta piektajai daļai atbilstošu situāciju;
- darbinieks piedzīvojis psiholoģisku teroru un tādēļ nevēlas vairs turpināt darba attiecības;
- mobingu īstenojušās personas attieksme pret upuri padarījusi viņa atrašanos darba vietā par neciešamu.

Ja saproti, ka darba attiecības vairs nav kā agrāk, bet īsti nevar teikt, ka darba devēja rīcība ir uzskatāma par psiholoģisko teroru, tad DL paredz iespēju uzteikt darba līgumu 1 mēnesi iepriekš brīdinot (100.panta pirmā daļa) vai arī izbeigt darba attiecības pusēm vienojoties (DL 114.pants).

Ņem vērā, ka neatkarīgi no tā, kāds ir atļaišanas pamatojums, darba devējam atļaišanas dienā ir jāizmaksā visas pienākošās naudas summas (DL 128.pants) un kompensācija par visu neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu (DL 149.panta piektā daļa).

Raksts tapa ar Norvēģijas Grantu 2014-2021 programmas "Sociālais dialogs - Cienīgs darbs" finansialo atbalstu, Projekta Nr. 2019/101870.

Supported by Norway through the Norway Grants 2014-2021, in the frame of the Programme "Social Dialogue - Decent Work".



Norway
grants



Innovation
Norway

Augstākās tiesas atziņas darba strīdos



Kaspars Rācenājs,
LBAS jurists,
konsultants darba tiesību
jautājumos

“Uz papīra” ziedi, uz galda alkohols”

2018. gada oktobrī internetā bija lasāms, ka “uzraugošo iestāžu uzmanību Jelgavas domes tēriņiem pievērsusi SIA “Dārzs” veikala bijusī pārdevēja, kam alkohols pavadzīmēs bija jānoformē kā puķes. Pārdevēja pret to iebildusi un tad, štatu samazināšanas dēļ, tikusi atlaista.”

Darbiniece cēla prasību tiesā, lai

atzītu uzteikumu par spēkā neesošu, bet divās instancēs prasība tika noraidīta. Šajā rakstā uzziņāsim, ko par to domāja Senāts.

Papildus rakstā, neiztīrējot lietu faktiskos apstākļus, tiks īsumā apkopotas arī citu Senāta 2019.gada spriedumu tēzes.

2019.gada 17.decembra spriedums lietā nr. SKC – 828/2019 (C69195418)

Lietas apstākļi

Darbiniece strādāja puķu veikalā par floristi – pārdevēju. 12.02.2018 darba devēja uzteica viņai darba līgumu pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu (tiek samazināts darbinieku skaits). Darbiniecei norādīja, ka uzteikumam nepiekrīt, vienlaikus vienojās ar darba devēju, ka viņas pēdējā darba diena ir 2018.gada 13.februāris.

Darbiniece cēla prasību tiesā par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar tiesas spriedumu, atlīdzības par darba piespiedu kavējumu un morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu.

Prasībā darbiniece norāda, ka uzteikuma pamats neatbilst līguma izbeigšanas faktiskajiem apstākļiem, jo darba tiesiskās attiecības ar viņu uzteiktas kā atreibība par trauksmes celšanu. Proti, viņa esot bijusi lieciniece tam, ka Jelgavas domes un Pašvaldības iestāžu centralizētās grāmatvedības darbinieki personīgos pirkumus ilgstošā laika posmā veic par sabiedrības līdzekļiem, liekot darba devējas veikala darbiniekiem šos pirkumus ierakstīt pēcapmaksas grāmatā. Tāpat šajā pēcapmaksas grāmatā alkoholiskie dzērieni tika iegrāmatoti kā domes vajadzībām iegādāti ziedi. Savukārt, kad centralizētās grāmatvedības darbiniece šādā veidā vēlējās iegūt ziedu pušķi, liekot darbiniecei to ierakstīt pēcapmaksas grāmatā, darbiniece izteica frāzi: „Zēl, ka mēs visi tā nevaram rīkoties”, kas esot izraisījis skandālu. Darba devējas grāmatvede esot teikusi, ka uz veikala īpašniekiem izdarīts spiediens, lai šī darbiniece tiktu atlaista, piedraudot, ka pretējā gadījumā iepirkumos veikals neuzvarēs. Kad no darba devējas piedāvājuma rakstīt atlūgumu darbiniece atteicās, darba devēja 2017.gada 24.oktobrī pieprasīja sniegt rakstveida paskaidrojumu par notikušo situāciju, tāpat tika meklēti dažādi iegansti darbinieces atlaišanai, darba devēja radīja emocionālu spriedzi, kā rezultātā pasliktinājās veselības stāvoklis un laika posmā no 2018.gada 5.janvāra līdz 2018.gada 31.janvārim attaisnotas darbnespējas (slimības) dēļ darbiniece darba pienākumus neveica.

Arī pēc tam darba devēja dažādos veidos centās prasītājai radīt tādus apstākļus, lai viņa pati izbeigtu darba tiesiskās attiecības. Piemēram, parasti vienā maiņā strādāja 2-3 darbinieki, bet 2018.gada 1.februārī prasītāja bija spiesta visu dienu strādāt viena, un tās pašas dienas vakarā darba devēja norīkoja darbinieci darbā citā tās struktūrvienībā – siltumnīcā, kam darbiniece nav piekritusi. Pārceļšanas rīkojuma pamatojumā bija norāde uz darbinieces kolēģu kopīgo iesniegumu, kurā runāts par viņas neprofesionalitāti un kolēģu atteikumu strādāt kopā ar viņu. Darbiniece uzskata, ka patictais iemesls šādam iesniegumam ir fakts, ka pēc 24.10.2017 notikušā konflikta, pēc kura darbiniece informēja darba devēju par gatavību vērsties Valsts ieņēmumu dienestā un Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojā, saruka darbinieku ieņēmumi,

jo viņiem vairs neizmaksāja tā saukto „aplokšņu algu”.

Darba devēja savos paskaidrojumos norāda, pēc uzņēmuma 2017.gada rezultātu izvērtēšanas tā secināja, ka struktūrvienība, kurā nodarbināta darbiniece, strādā ar zaudējumiem. Tādēļ valde 2018.gada 25.janvārī lēma par saimnieciska un organizatoriska rakstura pasākumu veikšanu, nonākot pie slēdziena, ka ir likvidējama viena pārdevējas – floristes štata vienība. Izvērtējot darbinieku priekšrocības turpināt darba tiesiskās attiecības, valde 2018.gada 26.janvārī pieņēma lēmumu izbeigt darba tiesiskās attiecības ar darbinieci, jo salīdzinājumā ar citiem viņai konstatēts zemākais darba ražīgums un profesionālā kvalifikācija.

Gan pirmās, gan apelācijas instances tiesas darbinieces prasību noraidīja.

Tiesas uzskatīja, ka darbinieces 2017.gada 24.oktobra paskaidrojumam par konfliktsituāciju ar veikala klienti izskatāmās lietas kontekstā nav nozīmes, jo tajā izteikts viņas personīgais viedoklis, kas pats par sevi nav uzskatāms par vērsanos kompetentā iestādē ar aizdomām par [..] nelikumīgu rīcību Darba likuma 9.panta izpratnē. Minētais apstāklis kopsakarā ar darbinieku profesionālo kompetenču izvērtējumu ļauj secināt, ka konflikts nebija uzteikuma iemesls.

Tāpat tiesas norāda, ka ar iesniegumu Valsts darba inspekcijā prasītāja vērsusies, pēc tam, kad viņai mutiski paziņots par uzteikumu. Valsts kontrolē un Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojā darbinieces ar iesniegumiem par iespējamiem finanšu pārkāpumiem, Tiesībsarga birojā un Valsts policijā darbiniece vērsusies pēc prasības celšanas, tādēļ secināms, ka nav pamata vērtēt uzteikumu kā darbiniecei radītas negatīvas sekas par tiesību izlietošanu pieļaujamā veidā Darba likuma 9.panta izpratnē.

Kasācijas sūdzību iesniedza darbiniece.

Senāts nolēma, ka spriedums atceļams pilnībā, jo uzskatīja, ka tiesa nav izpildījusi pienākumu pamatot spriedumu ar izvērstu un nepārprotamu juridisko argumentāciju, sākot ar lietā būtisko faktisko apstākļu noskaidrošanu, kas balstīta uz pierādījumu objektīvu novērtējumu to kopumā, un beidzot ar loģiskā secībā izdarīta gala

slēdziena formulēšanu, nav sniegusi atbildes uz apelācijas sūdzības iesniedzējas argumentiem, kuri ir būtiski no tiesību piemērošanas viedokļa un kuri nav vērtēti pirmās instances tiesas spriedumā. Tāpat Senāts norādīja, ka gan pirmās, gan apelācijas instances tiesa, noraidot darbinieces lūgumu par pierādījumu (publisko iepirkumu (ziedu un ziedu izstrādājumu) dokumentu, pēcapmaksas grāmatas lapaspusē un pavadzīmju – rēķinu) pievienošanu lietai, pretēji Civilprocesa likuma 9. un 10.panta noteikumiem liegusi darbiniecei tiesības pierādīt papildu apstākļus, uz kuriem viņa atsaucās prasības pamatošanai.

Spriedumā Senāts izteica šādas atziņas:

Par Darba likuma 9.panta piemērošanu

- Darba likuma 9.panta pirmā daļa noteic aizliegumu darba devējam sodīt darbinieku vai citādi tieši vai netieši radīt viņam nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības, kā arī tad, ja viņš informē kompetentās iestādes vai amatpersonas par aizdomām par noziedzīga nodarījuma vai administratīva pārkāpuma izdarīšanu darbavietā.

Apelācijas instances tiesa šā panta pirmās daļas tvērumu sašaurinājusi, attiecinot aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas tikai uz tādu darbinieku, kurš, pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības, informējis kompetentās iestādes vai amatpersonas par aizdomām par pretiesisku rīcību. Taču **atbilstoši šīs tiesību normas sastāva pazīmēm, tā aptver arī situācijas, kad darbinieks, nevēršoties valsts iestādē, atklāti un drosmīgi pauž savu nostāju darba devējam par tā rīcības pretiesiskumu, atbalstot nodokļu maksātāju naudas tērēšanu pretēji tam paredzētajam mērķim.**

- Darba likuma 9.pantam ir divējāda funkcija. No vienas puses, tas aizsargā darbinieku kā sociāli vājāko darba tiesisko attiecību dalībnieku, kurš īsteno savas tiesības darba attiecību ietvaros tādā veidā, kas nonāk pretrunā ar darba devēja

interesēm vai subjektīvajiem uzskatiem. No otras puses, minētā likuma norma, it īpaši Darba likuma 9. panta pirmajā daļā ietvertais **speciālais nelabvēlīgu seku radīšanas aizliegums, kalpo likumu ievērošanas sekmēšanai, proti, publisko interešu aizsardzībai.**

- **Atklāti iebilstot pret darbavietā notiekošajām viņasprāt nosodāmām darbībām, darbiniece uzņēmas risku, ka var iestāties negatīvas sekas, taču šāda viedokļa paušana ir pieļaujama un īpaši aizsargājama.**

Par pierādīšanas pienākumu

- **Darba devējam ir pienākums pierādīt, ka darbinieka norādītie apstākļi nav bijuši par pamatu viņa sodīšanai, kā arī tiešu vai netiešu nelabvēlīgu seku radīšanai**
- Šeit ir būtiski, ka prasītāja savas tiesības izmantojusi nedaudz vairāk nekā trīs mēnešus pirms atlaišanas, kas darba devējai varēja būt motivācijas pamatā radīt negatīvas sekas, t.sk. izbeigt darba tiesiskās attiecības ar darbinieci, kā neērtu darbinieci, jo darba devējas ievērojamu finanšu līdzekļu apgrozījuma daļu veidoja ziedu un ziedu izstrādājumu piegāde publiskā iepirkuma ietvaros.

Godprātīgam darba devējam izveidojusies situācija prasītu saprātīgu rīcību nolūkā kļūdēt jebkādas bažas un šaubas par publisko līdzekļu izlietojumu, lai darba devējs nezaudētu savu reputāciju, taču darba devēja šajā lietā nav spērusi soļus darbinieces norādīto apstākļu atspēkošanai par publisko līdzekļu izlietošanu pretēji to izmantošanas mērķim.

Par darba devēja pienākumu pamatot uzteikumu

- Darba likuma 102.pants uzliek darba devējam pienākumu rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā.
- Bieži vien **darba uzteikumā nevar ietvert pilnīgi izvērstu un detalizētu pamatojumu, tajā pašā laikā tam jābūt pietiekami**

skaidram un saprotamam. Ja uzteikums balstās uz kādiem darba devēja iekšējiem dokumentiem un tajos nodibinātajiem faktiem, kā tas ir šajā gadījumā, kad darba devēja norādījusi uz darbinieku priekšrocību turpināt darba tiesiskās attiecības izvērtējumu, ir jābūt rakstveida apstiprinājumam, ka darbiniekam ir nodrošināta iespēja iepazīties ar tā saturu.

Tiesa nevar pārvērtēt darba devēja veikto saimnieciska un organizatoriska rakstura pasākumu lietderību, tāpat ārpus tās kompetences ir Darba likuma 108.panta pirmajā daļā minētais darbinieku darba rezultātu un kvalifikācijas izvērtējums, taču tas neatbrīvo tiesu no pienākuma, izvērtējot faktiskos apstākļus, objektīvi pārliecināties, vai šie pasākumi nav saistīti ar darbinieka uzvedību vai viņa spējām, bet ir pietiekami pamatoti ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā, un vai darbinieku izvērtēšana vispār ir notikusi.

Darba devējas 2018.gada 12.februāra uzteikumā nav nekādas norādes par tā saistību ar atbildētājas valdes 2018.gada 25. un 26.janvāra sēdēs lemtu. Lietā nav pierādījumu, ka, uzsakot darba tiesiskās attiecības, prasītājai būtu nodrošināta iespēja iepazīties ar uzteikumu pamatojošo dokumentu saturu. Darba devēja, sniedzot rakstveida paskaidrojumus Darba inspekcijai un izsniedzot tai dokumentus, kas attiecas uz prasītāju, valdes sēžu protokolus, kuros fiksēti lēmumi par darbinieku skaita samazināšanu un darbinieku priekšrocību (turpināt darba tiesiskās attiecības) izvērtējumu, nav uzrādījusi. Tas kopumā varēja radīt kasācijas sūdzības iesniedzējai pamatotas šaubas par darba devējas valdes 2018.gada 25. un 26.janvāra sēžu protokolu esību darba tiesisko attiecību uzteikuma brīdī, taču jebkurā gadījumā šie dokumenti, kuru saturs darbiniecei kļuva zināms tikai pēc prasības celšanas tiesā, katrā ziņā nevar tikt uzskatīti par tādiem, kas ap-

stiprina Darba likuma 102.pantā paredzēto darba devēja pienākuma izpildi.

Darba devējs ar vēlāku rīcību nevar novērst tos trūkumus, kas pieļauti darba tiesisko attiecību uzteikšanas brīdī, neinformējot darbinieku par tiem apstākļiem, kas ir darba attiecību izbeigšanas pamatā.

Par Darba likuma 103.panta piemērošanu

Uzteikuma mērķis ir darbinieka informēšana par paredzamo darba tiesisko attiecību izbeigšanu, lai atkarībā no atlaišanas pamatojuma darbinieks atbilstoši Darba likuma 103.panta pirmajai daļai varētu iegūt laiku, attiecīgi 10 dienas vai vienu mēnesi, kas viņam ļautu sagatavoties atlaišanai, kā arī izmantot citas šādam gadījumam paredzētās tiesības. Šā panta ceturtā daļa paredz darbiniekam un darba devējam tiesības, savstarpēji vienojoties, darba tiesiskās attiecības izbeigt arī pirms darba devēja uzteikuma termiņa izbeigšanās, taču šāda vienošanās nepārgroza uzteikumā norādīto darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatu.

Līdz ar to vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu pirms darba devēja uzteikuma termiņa izbeigšanās apelācijas instances tiesa kļūdaini traktējusi kā patstāvīgu darba līguma izbeigšanas pamatu.

Senāta 2019.gada spriedumos izteiktās atziņas:

2019.gada 30.janvāra spriedums lietā nr. SKC-420/2019 (C30329615)

Par Civilprocesa likuma 8., 97.pants un 193.panta piektā daļas piemērošanu

- Tiesas spriešanas pamatuzdevumu - atrast taisnīgāko un lietderīgāko strīda risinājumu - nevar atzīt par izpildītu tad, ja spriedumā izdarītie secinājumi netiek balstīti uz apstākļu, kas ietilpst pierādīšanas priekšmetā - prasības pamata faktu un atbildētāja ieildumu pamata faktu (meklējamie fakti)

vispusīgu pārbaudi un pušu iesniegto pierādījumu juridisko novērtējumu.

Par virsstundu darba konstatēšanu

Lai konkrētajā gadījumā atzītu darbinieka tiesības saņemt piemaksu par virsstundu darbu, ir nepieciešams konstatēt faktu, ka viņš šo darbu darba devējas uzdevumā ir veicis un darba devēja to pieņēmusi.

2019.gada 30.janvāra spriedums lietā nr. SKA-15/2019 (A420599112)

Par veiktā darba pierādīšanu

- Darba likuma un Civillikuma 1587.panta normas to savstarpējā kopsakarā nozīmē, ka gadījumā, ja starp darba devēju un darbinieku ir noslēgts darba līgums, tad **atbilstoši pacta sunt servanda principam ir pieņemams, ka darbinieks pilda tam uzdotos pienākumus līdz ar līguma noslēgšanu, savukārt darba devējs maksā nolīgto darba samaksu par izpildīto darbu.**
- Atbilstoši Darba likuma 40.panta otrās daļas 2.punktam darba līgumā citstarp ir jānorāda darba tiesisko attiecību sākuma datums. Tātad puses var vienojties par noteiktu datumu, kad uzsākamās darba tiesiskās attiecības. **Ja šādas norādes nav, tad vispārīgi var pieņemt, ka darba tiesisko attiecību uzsākšana sakrīt ar līguma noslēgšanas datumu.**

2019.gada 6. februāra spriedums lieta Nr. SKC-87/2019 (C31435313)

Par Darba likuma 87.panta piemērošanu

- Darba likuma 87.pants, kas paredz pamatu darbinieka pilnīgai vai daļējai atbrīvošanai no civiltiesiskās atbildības, izriet no neapstrīdama konstatējuma, ka zaudējumi ir darbinieka darbības vai bezdarbības rezultāts. Darba likuma 87.panta norma nevar tikt piemērota, kamēr netiek pierādīta darbinieka saistība ar darba devējam nodarītajiem zaudējumiem.

Par Civilprocesa likuma 430.panta ceturtās daļas piemērošanu

- Vērtējot jautājumu par Civilprocesa likuma 430.panta ceturtās daļas piemērošanu, galvenais jautājums ir likumīga un pamatota sprieduma taisīšana, kā tas ir noteikts Civilprocesa likuma 190.pantā.
- Pierādījumi ir līdzeklis vai instruments, ar kuru palīdzību noskaidrojot faktiskos apstākļus ir iespējama pamatota sprieduma taisīšana. **Sprieduma likumīgums un pamatotība, kā arī Latvijas Republikas Satversmē nostiprinātais princips par tiesībām uz taisnīgu tiesu nevar tikt pakārtots formāliem pierādījumu iesniegšanas kritērijiem.** Protams, ir svarīga katra konkrētā procesa norise un situācijā, kad ir redzama procesuālo tiesību negodprātīga izmantošana, dažādi lūgumi procesa novilcināšanai nav akceptējami.

2019.gada 11. februāra spriedums lieta Nr. SKC-292/2019 (C30386317)

Par darba algas pārskaitīšanu uz citu darbinieka kontu

- Civillikuma 2187.pants noteic, ka darba devējam jāsamaksā darbiniekam par darbu attiecīgā atlīdzība. Savukārt Darba likuma 28.panta otrā daļa noteic, ka ar darba līgumu darba devējs apņemas maksāt nolīgto darba samaksu. Ievērojot, ka iepriekšminētās tiesību normas paredz darba algas izmaksas pienākumu, bet neregulē kārtību, kādā izmaksa veicama, nav pamata uzskatīt, ka darba devēja pārkāpusi Civillikuma 2187.pantu un Darba likuma 28.panta otro daļu. **Darba algas pārskaitīšanu uz citu, darba līgumā nenorādītu darbinieka kontu, nav pamata pielīdzināt situācijai, kad darba alga nav izmaksāta vispār.**

2019.gada 20. februāra spriedums lieta Nr. SKC-369/2019 (C33747916)

Par darba attiecību izbeigšanu pamatojoties uz Darba likuma 101.panta piekto daļu ar darbinieku, kurš atzīts par personu ar invaliditāti

- **Personas ar invaliditāti nebauda aizsardzību, ja ir konstatējami likumā norādītie pamati uzteikumam.**

Pirmie pieci (*Darba likuma 101.pantā pirmās daļas*) pamati attiecas uz situācijām, kad

ieneslu uzteikumam ir radījusi tāda darbinieka rīcība, kas ir pretrunā darba līgumam, darba devēja noteiktajai kārtībai vai nav savienojama ar likumā noteiktajām darbinieka saistībām (Darba likuma 49., 50.pants) – pēc būtības tās ir sekas darbinieka vainojamai rīcībai. Darba likuma 101.panta pirmās daļas 6. un 7.punkts attiecas uz darbinieka nespēju veikt darbu nepietiekamas kvalifikācijas vai slimības dēļ, un pēdējais – ja likvidē darba devēju.

- **Aizliegums uzteikt darba līgumu personai ar invaliditāti tātad attiecas vien uz trim Darba likuma 101.panta pirmajā daļā noteiktajiem gadījumiem: kad atjauno darbā darbinieku, kurš agrāk veica attiecīgo darbu; kad samazina darbinieku skaitu un kad darba nespēja pārsniedz 11.punktā noteikto laiku.**

Tā kā likumā ir ietvertas divas uzteikuma iemeslu grupas, kas rada dažādas un pretējas tiesiskās sekas, tiesai jānoskaidro, kurai no uzteikuma iemeslu grupām būtu pieskaitāms Darba likuma 101.panta piektajā daļā noteiktais: „Izņēmuma kārtā darba devējam ir tiesības viena mēneša laikā celt prasību tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu gadījumos, kas nav minēti šā panta pirmajā daļā, ja viņam ir svarīgs iemesls. Par šādu iemeslu atzīstams katrs tāds apstāklis, kas, pamatojoties uz ticamības un savstarpējas taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības. Jautājumu par svarīga iemesla esamību izšķir tiesa pēc sava ieskata.” It īpaši tas bija noskaidrojams tādēļ, ka Darba likuma 109.panta otrā daļa nekādas norādes attiecībā uz 101.panta piekto daļu nesatur.

- Izskatot lietu pēc būtības noskaidrojamais jautājums prasības sakarā ir par Darba likuma 101.panta piektās daļas attiecināšanu uz izskatāmās lietas apstākļiem, proti, vai darbinieka atkārtots atteikums akceptēt darba piedāvājumu konkrētos apstākļos var tikt uzskatīts par taisnprātībai un sabiedrībā pieņemtajām ētikas normām neatbilstošu rīcību.

Par darba devēja pienākumu nodrošināt iespēju veikt darbu

- **Darba līgumam un no tā izrietošajai darbinieka spējai apliecināt savas prasmes**

un tās attīstīt ne vien darba devēja labā, bet arī pilnveidot sevi kā personību, ir ne vien eksistenciāla, bet arī sociāla un attiecībā pret darbinieku - radoša nozīme.

- **Prasmju un spēju saglabāšanai un attīstīšanai darbiniekam ir būtiski atrasties darba procesā. Tā kā starp darba devēju un darbinieku pastāv darba tiesiskās attiecības, tām ir jādabojas reāli.**□
- **Dīkstāve pēc būtības ir ārkārtēja situācija, kas darba tiesiskajām attiecībām kā tāda nav raksturīga un tai nevar būt ilgstošs un pastāvīgs raksturs.**

2019.gada 7. marta spriedums lieta Nr. SKC-356/2019 (C30683415)

Par valdes locekļa tiesībām uz atļidzību

- Saskaņā ar Komerclikuma 221.panta astoto daļu valdes loceklim ir tiesības uz atļidzību, kas atbilst viņa pienākumiem un sabiedrības finansiālajam stāvoklim. Atļidzības apmēru nosaka ar padomes lēmumu, bet, ja sabiedrībai nav padomes, - ar dalībnieku lēmumu.
- Darba līgums, kas noslēgts Darba likuma 44.panta trešās daļas kārtībā ar kapitālsabiedrības izpildinstitūciju locekļiem, nav atzīstams par patstāvīgu pamatu darba tiesisko attiecību nodibināšanai vai izbeigšanai, - tas ir vienīgi tiesisks instruments, lai noteiktu izpildinstitūcijas locekļa tiesības un pienākumus viņa pilnvaru laikā. Uz minētās kategorijas darba līgumiem neattiecas Darba likuma normas par darba devēja uzteikumu, jo konkrēti attiecībā par sabiedrību ar ierobežotu atbildību valdes locekļu ievēlēšanu un atsaukšanu darbojas Komerclikuma 224.pants kā speciālā tiesību norma.
- **Noslēgtais darba līgums ir piemērojams attiecībā uz valdes loceklim noteikto atļidzību, tajā ietvertajām sociālajām garantijām, atpūtas laiku u.tml. nosacījumiem, ja tādi līgumā ir ietverti.**
- **Komerclikuma 221.panta astotajā daļā valdes loceklim paredzētā atļidzība nav darba alga un tāpēc nav saistāma ar Darba likuma 61.panta noteikumu par minimālo darba algu.**
- No Komerclikuma normām neizriet valdes locekļa tiesības uz atvaļinājumu.

Ja kompensācijas pienākas, tās apmēram jābūt atkarīgam no valdes loceklim tiesiski noteiktās atļidzības par valdes locekļa pienākumu pildīšanu.

2019.gada 29. marta spriedums lieta Nr. SKC-120/2019 (C19069109)

Par valdes loceklim nepamatoti izmaksāta atļidzējuma atprasīšanu

- Saskaņā ar Komerclikuma 221.panta astoto daļu valdes locekļi ir tiesīgi saņemt tikai atļidzību, kas noteikta ar dalībnieku sapulces lēmumu. Izmaksas valdes locekļiem, kas nebalstās dalībnieku lēmumā, ir uzskatāmas par zaudējumiem. Taču gadījumā, ja šādi rīcībai ir likumīgs pamats, tie nav atzīstami par zaudējumiem komerciesību izpratnē.
- Atbilstoši Komerclikuma 169.pantam valdes locekļa atbildība par kapitālsabiedrībai nodarītajiem zaudējumiem saistāma ar minētā tiesību subjekta darbību kapitālsabiedrības pārvaldības jomā. Proti, valdes loceklis ir atbildīgs par zaudējumiem, ko kapitālsabiedrībai nesusi viņa rīcība (darbība un bezdarbība), veicot valdes locekļa pienākumus. Atbrīvojoties no atbildības par zaudējumiem valdes loceklis var, pierādot, ka attiecīgajos gadījumos viņš ir rīkojies kā krietns un rūpīgs saimnieks.
- Savukārt gadījumā, **ja kapitālsabiedrības mantas samazinājumu izraisīja nepamatotas izmaksas valdes loceklim par amata pienākumu izpildi, kas neietilpst valdes locekļa pienākumu atbildības jomā, bet izriet no tiesiska darījuma, par kuru noslēgts darba līgums, kapitālsabiedrība var atprasīt pārmaksātās summas uz atprasījuma tiesības pamata, ievērojot Darba likuma 78.pantā noteikto kārtību un nosacījumus.**
- Tātad valdes locekļa atbildība par kapitālsabiedrībai nodarītiem zaudējumiem un darbinieka atbildība par viņam nepamatoti izmaksātajām summām ir divi dažādi atbildības veidi, kuru pazīmes, kritēriji un piemērošanas noteikumi ir atšķirīgi.
- [J]a izmaksu pamats ir darba tiesiskās attiecības, līdz ar to arī atbildība par darbiniekiem nepamatoti izmaksātajām summām var iestāties uz darba tiesībās paredzētiem

pamatiem pēc individuālās atbildības principa.

- Nepamatotie maksājumi, kas veikti darba tiesisko attiecību ietvaros, ir kvalificējami kā pārmaksātās summas, kuru atgūšanas kārtību reglamentē Darba likuma 78.pants.

Par valdes locekļa un darbinieka amata pienākumu nošķiršanu

- **Pienākumu izpilde kādā noteiktā amatā vienlaikus ar valdes locekļa pienākumu pildīšanu pati par sevi nenodibina atsevišķas darba tiesiskās attiecības.** Lai tās atzītu par nodibinātām, **ir nepieciešams konstatēt darba tiesisko attiecību konstitutīvus elementus.** Papildu tam **ir jāizslēdz iespējamība, ka noligtā amata pienākumi pārklājas ar valdes locekļa amata pienākumiem, jo gadījumā, ja darba līgums ar valdes locekli noslēgts tikai attiecībā uz šo amatu, līgums pats par sevi neaplicina darba tiesisko attiecību nodibināšanu.**

2019.gada 24. maija spriedums lietā Nr. SKC-541/2019 (C69182218)

Par komandējuma dienas naudas izmaksu darbinieka nosūtīšanas gadījumā

- Darbinieka nosūtīšana ietilpst komandējuma jēdzienā un uz to attiecināms 2010.gada 12.oktobra Ministru kabineta noteikumu Nr. 969 „Kārtība, kādā atlīdzināmi ar komandējumiem saistītie izdevumi” paredzētais regulējums, ir pamatots un tas atbilst judikatūrā nostiprinātajām atziņām.
- Atbilstoši Ministru kabineta noteikumu Nr. 969 13.punktam tā piemērošanas priekšnoteikums, kuram pastāvēt, darba devējs ir tiesīgs par katru komandējuma dienu darbiniekam izmaksāt līdz 30% no dienas naudas normas, ir darbinieka bezmaksas uzturēšanās, kas šīs normas izpratnē ietver divus kritērijus, t.i., bezmaksas viesnīcas (naktsmītnes) un ēdināšanas trīs reizes dienā nodrošināšana.
- Tiesas uzdevums ir spriedumā pamatot vai bezmaksas naktsmītnes nodrošināšana uz kuģa ir uzskatāma par bezmaksas naktsmītni Ministru kabineta Nr. 969 13.punkta izpratnē.

2019.gada 20.augusta spriedums lietā Nr. SKC-771/2019 (C24115717)

Par darba piespiedu kavējumu un pienākumu nodrošinā reālu iespēju strādāt

- Darba likuma 126.pants paredz tiesības uz atlīdzību par visu darba piespiedu kavējuma laiku, ja darbinieks tiek atjaunots darbā. **Piespiedu kavējuma sastāvu veido darba devēja prettiesiska rīcība, kas liegusi iespēju darbiniekam strādāt.**
- **Lai uzskatītu, ka darba tiesiskās attiecības ir atjaunotas, jākonstatē, ka ir novērsts šķērslis, kas tās liedz, un ir bijusi nodrošināta reāla iespēja atsākt strādāt.**
- Darba devēja vēstule, kurā tā atsauca uz lēmumu piedāvāt darbinieku atjaunot darbā nosakot termiņu atbildes sniegšanai un norādot, ka atbildes nesniegšanas gadījumā darba devēja uzskatīs, ka darbinieks atsakās no atjaunošanas darbā, nesatur ziņas par **faktiski veiktām darbībām atjaunošanai darbā (rīkojuma, ar kuru izteikts uzteikums, atceļšanu).**
- Kā paskaidrojumos par prasību tā apelācijās sūdzībā darba devējas konsekvanta argumentu izteikšana par uzteikuma tiesiskumu, lai atspēkotu darbinieka iebildumus par uzteikuma prettiesiskumu, ir pretrunā apgalvojumam, ka uzteikums ir atsaukts.

2019.gada 30.septembra spriedums lietā nr. SKA-20/2019 (A420397914)

Kompensācijas par papildus izdevumiem apmērs darba braucienos

- Nosakot MK not. Nr. 969 “Kārtība, kādā atlīdzināmi ar komandējumiem saistītie izdevumi” **kompensāciju normas par izdevumiem, kas saistīti ar darba braucieniem, to mērķis nav ierobežot kompensāciju izmaksu darbiniekiem, bet gan nošķirt neapliekamus ienākumus no aplikamiem.**
- Norēķinoties ar institūciju darbiniekiem par komandējumā vai darba braucienā izlietotajiem finanšu līdzekļiem, ar iedzīvotāju ienākuma nodokli aplikama tā izdevumu daļa un valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas saskaņā ar likumiem veicamas par to izdevumu daļu, kas pārsniedz šajos noteikumos noteiktās normas: 4.1. komandējuma dienas naudai; 4.2. darba brauciena kompensācijai par papildu izdevumiem, kas darba specifiskas dēļ rodas

ceļā; 4.3. darba brauciena izdevumiem par viesnīcu (naktsmītni).

- **Darbiniekam tiek izmaksāta tā izdevumu daļa, kas pārsniedz šajos noteikumos noteiktās normas, taču šī daļa ir appliekama ar nodokļiem.** Noteikumos noteiktās normas kalpo tam, lai novilktu robežu starp appliekamiem un neappliekamiem ienākumiem, nevis, lai ierobežotu kompensācijas par papildu izdevumiem izmaksu darbiniekam.
- **Noteikumu mērķis** nav ierobežot izmaksājamo papildu izdevumu apmēru, tādējādi pēc būtības risināt darbinieka un darba devēja tiesiskās attiecības, bet gan **noregulēt nodokļu samaksas pienākuma jautājumus.**

2019.gada 26.novembra spriedums lietā nr. SKC-221/2019 (C33336315)

Par pierādījumu vērtēšanu

- Civilprocesa likuma 193.panta un 97.panta normas nosaka tiesai pienākumu pārbaudīt un novērtēt visus pierādījumus, kurus tā pieņēmusi, kā arī izvirza tiesai vairākas prasības, kas jāievēro, lai pareizi novērtētu lietā esošos pierādījumus. Pirmkārt, pierādījumus nevar vērtēt atrauti, bet tie jāvērtē kopumā. Otrkārt, vienlaikus jāvērtē pierādījumu saturs un forma. Treškārt, jānosaka pierādījumu nozīmība saistībā ar lietā konstatētajiem apstākļiem un faktiem. Ceturtkārt, jāiedziļinās katra pierādījuma būtībā, salīdzinot to ar citiem, un gadījumā, ja konstatētas pretrunas, jānorāda pamatojums, kādēļ vienam pierādījumam dota priekšroka.
- Apstākļi jāvērtē visi un loģiskā kopsakarā, un tikai no tā var izrietēt secinājumi par vienas vai otras puses pozīcijas pamatotību.
- Tiesa nav tiesīga izvēlēties, kurus pierādījumus vērtēt un kurus atstāt bez ievēribas.

2019.gada 28.novembra spriedums lietā nr. SKC-1075/2019 (C29478617)

Dīkstāves jēdziens

- Darba tiesisko attiecību būtība ir darba veikšana. Tām jādarbojas reāli - darbiniekam jāveic darbs un darba devējam jānodrošina atbilstoši darba apstākļi (Darba likuma 3., 4., 28., 51.pants).
- Savukārt dīkstāve ir īpašs izņēmuma

gadījums, kas nav ierasts un nav raksturīgs darba tiesiskajām attiecībām, jo darbs netiek veikts. Savukārt, **ja darbs netiek veikts, dīkstāves noteikšanu nevar kvalificēt kā darbinieka pienākumu un darba kārtības precizēšanu Darba likuma 56.panta izpratnē.**

- **Darba likuma tiesību normas to kopsakarā nepieļauj darba devēja patvaļu. Darba devēja rīcībai, nosakot dīkstāvi, jābūt pamatotai ar objektīviem apstākļiem, racionāliem un pārbaudāmiem apsvērumiem.**
- No Darba likuma 74.panta otrā daļas izriet, ka dīkstāvei atbilst situācijas, kad darba devējs nenodarbina tādu darbinieku, kuram nav šķēršļu veikt darba līgumā paredzētos amata pienākumus un kurš vēlēties to darīt, - pēc būtības tas nozīmē darba devēja neatļaujamo vai vainojamo rīcību.
- Ar dīkstāvi jāsaprot situācija, kurā darbinieks ir gatavs veikt darba pienākumus, bet darba devējs tādu vai citādu apsvērumu dēļ to nenodrošina - nenodarbina vai neveic darbinieka saistības izpildījuma pieņemšanai nepieciešamās darbības.
- Darba likuma 74.panta otrā daļa saistāma nevis ar dīkstāves noteikšanas tiesisko pamatu, bet gan ar darba devēja pienākumu izmaksāt atlīdzību vai tiesībām to nedarīt atkarībā no darbinieka vainas dīkstāves priekšnoteikumu izraisīšanā.
- tiesai ir jāpārlicinās ne vien par to, vai dīkstāves laiks bijis atbilstoši apmaksāts, bet arī jānoskaidro, vai darba devēja rīcība nav pretrunā ar (Darba likuma 2., 28.panta otrās daļas, Civillikuma 1587.panta) tiesību normām.
- Dīkstāvi ir jānoskaidro no gadījumiem, kad darba devējam ir tiesības atstādināt darbinieku no darba. Atstādināšanas pamati ir noteikti Darba likuma 58.pantā.

(Raksts sākotnēji publicēts izdevumā "Juridiskie padomi")