# LBAS VĒSTIS

*Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības izdevums*
Nr. 178
2021. *gada jūnijs*

# Saturs

* Par svarīgāko arodbiedrību darbā ES politikā 3
* Eiropas Cilvēktiesību tiesa lemj, ka tiesības streikot ir prioritāras pār vienotā tirgus "ekonomiskajām brīvībām" 4
* Ekonomisti atbalsta stingrāku ES algu likumu 5
* Augstākas likumā noteiktas minimālās algas un spēcīgas koplīgumu pārrunas ir noderīgas ekonomikai 5
* LBAS darba aizsardzības konferencē 7
* Pandēmijas ietekmē visa veida nelaimes gadījumu skaits ir samazinājies 9
* Attālināta darba drošības problēmjautājumi 10
* Ministra nomaiņa arodbiedrības darbību nedrīkst ietekmēt 11
* LIDA juristiem darba netrūkst 11
* Kā COVID-19 pandēmija ir ietekmējusi prasmes 13
* LKDAF par Sv.Pētera baznīcas likuma projektu 15
* Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība vēršas pie sabiedrības, meklējot atbalstu pedagogu cīņai par godīgu atalgojumu un sabalansētu slodzi 16
* Svarīgākās atziņas par atvaļinājumiem. Zini savas darba tiesības! 24
* Par diviem Senāta Civillietu departamenta spriedumiem 30

# Par svarīgāko arodbiedrību darbā ES politikā

**Maijā Eiropas Savienības politikas jomā notika trīs svarīgi pasākumi:**

- ETUC arodbiedrību samits 6. maijā,
- ES sociālo lietu samits 7. maijā, kurā piedalījās Eiropas sociālie partneri, kā arī
- ES valstu un valdību vadītāju neoficiālā padome 8. maijā.

**ETUC arodbiedrību samits**, veltīts Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plānam, bija pirmais organizētais hibrīdpasākums, kurā klātienē pulcējās līdz 40 cilvēkiem, un tiešsaistē bija vairāk nekā 150 cilvēku.

ETUC līderi apsprieda steidzamību, ar kuru nepieciešams pārvērst Eiropas sociālo tiesību pīlāru no vārdiem darbībās. No samita arodbiedrību līderi iznāca ar dažiem ļoti skaidriem vēstījumiem, kurus ETUC delegācija 12 cilvēku sastāvā (klātienē un attālināti) nogādāja ES sociālajā samitā, kas notika nākamajā dienā, 7. maijā. Galvenais vēstījums bija neatkārtot pagātnes kļūdas - pēc pēdējās krīzes sekoja nopietna taupība. Šīs krīzes iznākums jārisina citādi, garantējot visiem vienlīdzību, solidaritāti un sociālo taisnīgumu. ETUC ierosina jaunu ekonomisko modeli bez taupības, bez samazinājumiem. ETUC vēlas visiem pienācīgas darba vietas un taisnīgu atalgojumu. Lai pārvaldītu tik nepieciešamās zaļās un digitālās pārmaiņas, Eiropai ir nepieciešami lieli ieguldījumi kvalitatīvu darbavietu radīšanā un aktīvā darba tirgus politikā, kvalifikācijas paaugstināšanā un universālās un atbilstošās sociālās aizsardzības sistēmās. Jāizvairās no nodarbinātības melno caurumu radīšanas tur, kur cilvēki tiek atstāti novārtā.

ES sociālo lietu samita beigās 7. maija vakarā Eiropas sociālie partneri, Eiropas Komisija, Eiropas Parlaments un Portugāles premjerministrs parakstīja **deklarāciju**. Kaut arī deklarācija nav vērienīga, tā ir kompromisa rezultāts, un tā pārņēma gandrīz visus ETUC grozījumus - tas bija rezultāts dažām smagām sarunām nedēļās, dienās un stundās pirms samita, kur notika sarežģītas diskusijas ar Eiropas darba devējiem.

Deklarācijā ES iestādes, Portugāles prezidentūra un sociālie partneri vienojās saglabāt ārkārtas pasākumus tik ilgi, cik nepieciešams, iekļaujošu, ilgtspējīgu, taisnīgu un ar darbavietām bagātu atveseļošanos, sekmēt pienācīgus darba apstākļus un taisnīgu atalgojumu visiem, stiprināt valstu sociālās aizsardzības sistēmas, lai nodrošinātu cienīgu dzīvi visiem, veicinātu dzimumu līdztiesību, novēršot vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības un garantējot tiesības uz vienādu atalgojumu par vienādas vērtības darbu.

Nākamajā dienā, 8.maijā, neoficiālas ES valstu un valdību vadītāju sanāksmes laikā tika pieņemti **Padomes secinājumi**, kuros atzinīgi novērtēts notikušais Sociālais samits un uzsvērta nepieciešamība uzlabot darba kvalitāti un īstenot pīlārā ietvertos principus, lai nodrošinātu vairāk un labāku darbavietu radīšanu visiem iekļaujošas atveseļošanās ietvaros.

Padome savos secinājumos arī pauda gandarījumu par pārskatīto Sociālo rezultātu apkopojumu un galvenajiem mērķiem attiecībā uz darbavietām, prasmēm un nabadzības samazināšanu, kas iekļauti rīcības plānā, lai īstenotu Eiropas sociālo tiesību pīlāru:

- nodarbinātības atjaunošana un kvalitatīvu darba vietu radīšana kā ekonomiskās un sociālās attīstības pamatakmens - sasniegt mērķi līdz 2030. gadam nodarbinātības līmeni vismaz 78%, kas nozīmē vismaz uz pusi samazināt dzimumu nodarbinātības atšķirības;
- ieguldījumi prasmēs, mūžizglītībā un apmācībā, kas atbilst ekonomikas un sabiedrības vajadzībām - sasniegt mērķi, arī līdz 2030. gadam, lai vismaz 60% eiropiešu ik gadu piedalītos apmācībā, veicināt piekļuvi digitālajām pamatprasmēm vismaz 80% cilvēku vecumā no 16 līdz 74 gadiem, tādējādi veicinot

EUROPEAN PILLAR SOCIAL RIGHTS

SYNDICAT EUROPEAN TRADE UNION

prasmes, pārkvalifikāciju, nodarbinātību un jauninājumus;
- atbilstoša sociālās iekļaušanas un sociālās aizsardzības politika, lai līdz 2030. gadam samazinātu šeit dzīvojošo cilvēku nabadzību vai sociālo atstumtību par vismaz 15 miljoniem (salīdzinot ar 2019. gada rādītājiem), ieskaitot 5 miljonus bērnu, un īpašu uzmanību pievēršot nabadzības paaudžu cikla pārvarēšanai, kā arī sociālās mobilitātes veicināšanai.

Eiropas valstu vadītāji atzinīgi novērtēja priekšlikumus par vienīgo ekonomisko panākumu mērauklu vairs neaplūkot IKP robežas un tā vietā pāriet uz pieeju, kurā priekšroka tiek dota cilvēku labklājībai. Tas radītu reālas pārmaiņas un sniegtu patiesāku priekšstatu par valstu ekonomisko sniegumu un to, kā tie ir saistīti ar tās iedzīvotāju labklājību. Padome arī uzsvēra, cik svarīgi ir pārraudzīt panākumus, kas gūti, īstenojot Eiropas sociālo tiesību pīlāru un ES galvenos mērķus 2030. gadam.

Runājot par ES sociālā samita politisko iznākumu, simboliski šai deklarācijai ir liela nozīme, pat, ja pati deklarācija ir nepietiekami vērienīga, ir diezgan ierobežota un nepietiekami ambicioza. Daži mērķi ir pārāk vāji un vairāki no tiem iztrūkst. Tomēr mērķi ir bijuši ilgstoši arodbiedrību pieprasījumi, un var atzinīgi novērtēt faktu, ka gan deklarācijā, gan Padomes secinājumos ir iekļautas saistības tos sasniegt ar konkrētu rīcību. Sociālā konverģence uz augšu nodarbinātības, prasmju un cīņas pret nabadzību jomā ir minimums, kas jāsasniedz, un šo mērķu sasniegšana ar darbību, politikas un tiesību aktu kopumu ir solis pareizajā virzienā. Tas ir veids, kā dot cilvēkiem taustāmus izmērāmus ieguvumus.

Vairāk informācijas: etuc.org vai LBAS birojā.

# Eiropas Cilvēktiesību tiesa lemj, ka tiesības streikot ir prioritāras pār vienotā tirgus "ekonomiskajām brīvībām"

**Eiropas Cilvēktiesību tiesa (ECT) 10. jūnijā lēma, ka tiesības streikot ir prioritāras pār vienotā tirgus "ekonomiskajām brīvībām".**

Lietas centrā ir strīds Drammenas ostā starp doku darbiniekiem un uzņēmumu Holship Norge AS, kas mēģināja pārkāpt koplīgumu par darba samaksu un darba apstākļiem, kas bija spēkā kopš 1976. gada. Koplīgums, kas balstīts uz SDO Konvenciju Nr. 137, noteica darba samaksas tarifa likmes un minimālos nodarbinātības periodus nozarē, kurā iepriekš dominēja gadījuma darbaspēks, ko algoja uz stundas tarifa likmes bāzes. Savukārt koplīgums noteica prioritāti reģistrēto nevis gadījuma doku darbinieku nodarbināšanai un nodrošināja, ka katras Norvēģijas ostas apkalpo pastāvīgs kvalificētu doku darbinieku kopums, kas atbilst katras ostas lielumam.

Cenšoties panākt vienošanos, Norvēģijas Transporta darbinieku arodbiedrība (NFT) organizēja Holship Norge AS kuģu boikotu (streiku). Norvēģijas augstākā tiesa atzina boikotu par nelikumīgu, jo tas pārkāptu uzņēmuma brīvību veikt uzņēmējdarbību. Tā ir daļa no tendences lēmumos, ar kuriem uzņēmējdarbības intereses tiek izvirzītas par pilsoņu tiesībām un kas rada risku, ka gadu desmitus atkal tiek pārkāptas darbinieku tiesības. NFT un Norvēģijas arodbiedrību konfederācija (LO) ar ETUC atbalstu iesniedza prasības pieteikumu ECT.

Spriedumā (https://hudoc.echr.coe.int/fre-press#{%22itemid%22:[%22003-7045346-9512907%22]}) ECT nosprieda, ka Norvēģijas Augstākā tiesa nav pārkāpusi Eiropas Cilvēktiesību konvencijas 11. pantu, kas aizsargā tiesības streikot, kad tā atzina doku darbinieku streiku par prettiesisku. Taču atšķirībā no Norvēģijas Augstākās tiesas spriedumā ir teikts, ka uzņēmējdarbības brīvība nav līdzvērtīga tiesībām streikot, un tāpēc tā nevar būt pārāka pār tiesību streikot. ECT atzina, ka uzņēmējdarbības brīvība nav līdzsvarojošas pamattiesības attiecībā uz biedrošanās brīvību, bet gan tikai viens elements citu starpā, kas jāņem vērā, valsts līmenī novērtējot streika samērīgumu.

Šis ir svarīgs Eiropas arodbiedrību kustības nolēmums, jo tas nosaka skaidru tiesību hierarhiju ar to, ka darba ņēmējiem ir prioritāte pār ekonomiskajām brīvībām. Šis jau sen ir bijis strīdīgs jautājums ES tiesību aktos pēc Eiropas Kopienu Tiesas spriedumiem lietās Viking un Laval, kurus ECT tagad pirmo reizi ir precizējusi. Jau pirms ECT sprieduma "Holship" lietu Eiropas darba tiesību eksperts Džons Hendijs raksturoja kā "vienu no nozīmīgākajām lietām Eiropas darba tiesībās līdz šim gadsimtam".

Sagatavoja Nataļja Preisa, LBAS eksperte

# Ekonomisti atbalsta stingrāku ES algu likumu

Divi Eiropas vadošie ekonomisti atbalsta aicinājumus izstrādāt stingru ES direktīvu par atbilstošām minimālajām algām kā būtisku atlabšanai pēc Covid-19 krīzes.

Atklātā vēstulē, kuru parakstīja profesori *Mariana Mazzucato* un *Thomas Piketty*, teikts, ka direktīva ir "paradigmas maiņa" Eiropas Komisijas politikā salīdzinājumā ar tās reakciju uz finanšu krīzi.

Atzinīgi vērtējot direktīvu, ekonomisti apgalvo, ka minimālo algu atbalstīšana ar likumdošanu patiešām nodrošinātu, ka strādājošie cilvēki vairs nedzīvotu zem nabadzības sliekšņa.

Vēstuli parakstījuši arī citi slaveni ekonomisti no visas Eiropas.

Pašlaik likumā noteiktās minimālās algas 20 ES dalībvalstīs ir noteiktas tik zemas, ka izmaiņas, kuras pieprasa arodbiedrības, radītu ļoti nepieciešamo algu palielinājumu vairāk nekā 24 miljoniem strādājošo.

Strādājošo nabadzība pieaug arī Eiropā, kā rezultātā vismaz 3 miljoni cilvēku kopš 2000. gada zaudē koplīgumā noteikto algu un darba apstākļu priekšrocības. Pierādījumi rāda, ka viszemākās algas ir valstīs ar zemu darbinieku skaitu, uz kuriem attiecas koplīgumi.

Eiropas Parlamenta līdzreferenti, kurus atbalsta arodbiedrības un tagad labākie ekonomisti, ir iesnieguši grozījumus direktīvas stiprināšanai, kas ietver:

- "pieklājības slieksni", kas nodrošinātu, ka likumā noteikto minimālo algu nevar noteikt mazāk kā 60% no vidējās algas un 50% no vidējās algas dalībvalstīs,
- nodrošināt, ka publiskā iepirkuma līguma slēgšanas tiesības piešķir tikai uzņēmumiem, kuri ievēro darba ņēmēju tiesības iestāties arodbiedrībā un veic koplīguma pārrunas,
- piešķirt arodbiedrībām tiesības piekļūt darba vietām un aizsardzību pret darba devēju vēlmi izjaukt arodbiedrības.

ETUC ir saņēmis arī atbalstu no profesora Džeimsa K. Galbraita, kurš sacīja: "Kā ekonomists un salīdzinošo sistēmu pētnieks varu apgalvot, ka valstīm un reģioniem ar augstām minimālajām algām, spēcīgām arodbiedrībām un darba standartiem ir labāki ekonomiskie rādītāji, tostarp, zemāks bezdarbs. Tādēļ es vienmēr stingri atbalstīju minimālās algas paaugstināšanu un darba tiesību stiprināšanu ASV. "

"Daudzi Eiropas cienījamākie ekonomisti skaļi un skaidri saka, ka minimālo algu palielināšana ir izdevīga ekonomikai," sacīja Estere Linča, ETUC ģenerālsekretāra vietniece. "Tas ir svarīgs vēstījums ES un dalībvalstīm šajā laikā, kad Eiropas Parlamentā tiek apspriesta Direktīva par atbilstošām minimālajām algām un kad ES rīko pirmo sociālo samitu daudzu gadu garumā."

# Augstākas likumā noteiktas minimālās algas un spēcīgas koplīgumu pārrunas ir noderīgas ekonomikai

Atveseļošanās no ekonomiskās krīzes ir jābalsta uz algām. Augstākām minimālajām algām un spēcīgākām koplīgumu pārrunām jābūt būtiskiem komponentiem spēcīgai, taisnīgai un ilgtspējīgai atveseļošanai.

2020. gada oktobrī Eiropas Komisija publicēja priekšlikumu Direktīvai par atbilstošu minimālo algu Eiropas Savienībā. Pirmo reizi ES vēsturē apspriešanā ir tiesību aktu projekti, kuru mērķis ir ne tikai ievērojami palielināt minimālās algas Eiropā, bet arī stiprināt koplīgumu pārrunas.

Šis priekšlikums ir paradigmas maiņa. Ne tik sen Komisija būtībā noraidīja atbilstošas minimālās algas un stiprākas koplīgumu pārrunas kā šķēr-

šļus brīvā tirgus darbībai, argumentējot, ka tām ir negatīva ietekme uz izaugsmi un nodarbinātību. Patiešām, pēc pēdējās galvenās ekonomiskās krīzes laikā 2008./2009. gadā ES daudzās valstīs mudināja iesaldēt vai pat samazināt minimālās algas un vājināt koplīgumu pārrunas.

Ierosinātās Direktīvas par atbilstīgām minimālajām algām mērķis ir panākt tieši pretējo: adekvātas minimālās algas un stipras koplīgumu pārrunas nodrošina, lai darbinieki varētu pienācīgi dzīvot no tā, ko viņi nopelna. Daudzi joprojām apgalvo, ka minimālās algas paaugstināšana pagarinātu krīzi, būtu pārāk dārga uzņēmumiem un tiktu zaudētas tūkstošiem darbavietas. Īsāk sakot, tiek izmantots vecais arguments, - minimālās algas pieaugums ir slikts ekonomikai.

unsplash.com

Faktiski visas pasaules pieredze ir parādījusi tieši pretējo: adekvātas minimālās algas ir būtiskas ekonomikas atveseļošanai. Ja pēdējā krīze mums mācīja vienu mācību, tad tā ir - taupība un algu iesaldēšana nav izeja no krīzes. Atbilstoša minimālā alga, kā to rosina Direktīva, uzlabotu algas vairāk nekā 25 miljoniem ES strādājošo, kuri pašlaik nopelna minimālo algu. Daudzi no šiem 25 miljoniem darba ņēmēju ir tā sauktie „būtiskie" darbinieki, kuri ir nodrošinājuši, ka mūsu sabiedrība turpina darboties Covid-19 pandēmijas laikā. Protams, šie darbinieki ir pelnījuši mūsu aplausus, bet vairāk - cienīgu darba samaksu ar atbilstošu algas minimumu un koplīgumiem.

Ir dažādi kanāli, pa kuriem adekvāta minimālā alga var stiprināt ekonomiku: lielāks naudas patēriņš zemo algu saņēmēju kabatās rada lielākas investīcijas un palielina kopējo pieprasījumu, ekonomikas izaugsmi, produktivitāti un līdz ar to arī nodarbinātību kopumā. Minimālajām algām ir nozīmīga ietekme uz algu attīstību kopumā, - un paaugstinātu minimālo algu pozitīvā ietekme uz kopējo pieprasījumu vēl vairāk tiktu pastiprināta, pateicoties lielākam algu pieaugumam kopumā. Iegūtu arī valsts budžeti: minimālo algu palielināšana nozīmē, ka valstīm nākas tērēt mazāk, lai papildinātu neadekvātās algas, izmantojot pabalstus un nodokļu atlaides. Kopējā pieprasījuma pieaugums turklāt palīdzētu valstīm radīt vairāk ieņēmumu no nodokļiem un sociālās apdrošināšanas iemaksām.

Ņemot vērā Covid-19 pandēmijas radītās ekonomiskās un sociālās problēmas un grūto ceļu uz atveseļošanos, kas mūs gaida, ir svarīgi nodrošināt atbilstošu minimālo algu un koplīguma pārrunu stiprināšanu, un tās ir jāatzīst un jāveicina kā jebkuras atveseļošanās stratēģijas galvenie elementi. Ierosinātā Direktīva ir solis pareizajā virzienā, taču ir vajadzīgi stingrāki pasākumi, lai garantētu tiesības uz koplīgumu pārrunām, lai arodbiedrības varētu vienoties par labāku atalgojumu un darba ņēmēju nosacījumiem, un paaugstināt likumā noteikto minimālo algu līdz līmenim, kas nodrošina vismaz pienācīgu dzīves līmeni. Atbilstoša minimālā alga un stingras koplīgumu pārrunas ir izdevīgas ne tikai cilvēkiem, bet arī acīmredzami labas ekonomikai.

**Parakstītāji:**

* Prof. Mariana Mazzucato, Professor in the Economics of Innovation and Public Value, Founding Director, Institute for Innovation and Public Purpose (IIPP), University College London (UCL), Italy/UK
• Prof. Thomas Piketty, Professor at the EHESS and at the Paris School of Economics, Co-director, World Inequality Lab/World Inequality database, France
• Prof. Sebastian Dullien, Research Director, Macroeconomic Policy Institute, IMK, Hans-BöcklerStiftung, Professor for International Economics, HTW Berlin - University of Applied Sciences, Germany
• Prof. Paul De Grauwe, John Paulson Chair in European Political Economy, European Institute, London School of Economics, Belgium/UK
• Prof. Thorsten Schulten, Head of the Collective Agreements Archive of the Economic and Social Research, WSI, Hans-Böckler-Stiftung, Honorary Professor at the University of Tübingen, Germany
• Lord Meghnad Desai, Economist, House of Lords, UK
• Michel Husson, Economist, IRES, France
• Prof. Ozlem Onaran, Professor of Economics, Co-Director of Institute of Political Economy, Governance, Finance and Accountability, University of Greenwich, UK
• Prof. Mario Pianta, Professor of Economic Policy, Scuola Normale Superiore, Florence, Italy
• Prof. Julie Froud, University of Manchester, Professor of Financial Innovation is a member of the Organisations and Society subject group in the People, Management and Organisations division of MBS, UK
• Dr Dirk Ehnts, Economist, Technical University of Chemnitz, Germany
• Dr Tom McDonnell, Co-director, Nevin Economic Research Institute, Dublin, Ireland
• Dr Philipp Heimberger, Economist, Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche, Austria
• Dr Dario Guarascio, Deparment of economics and law - Sapienza University of Rome, Italy
• Dr Christos Pierros, Post-doctoral researcher, University of Athens and Senior Researcher INE GSEE, Greece
• Dr Jorge Uxó, Associate professor, University of Castilla - La Mancha, Spain
• Dr Angelo Salento, Associate professor of Economic sociology and Sociology of work, University of Salento, Italy

# LBAS darba aizsardzības konferencē

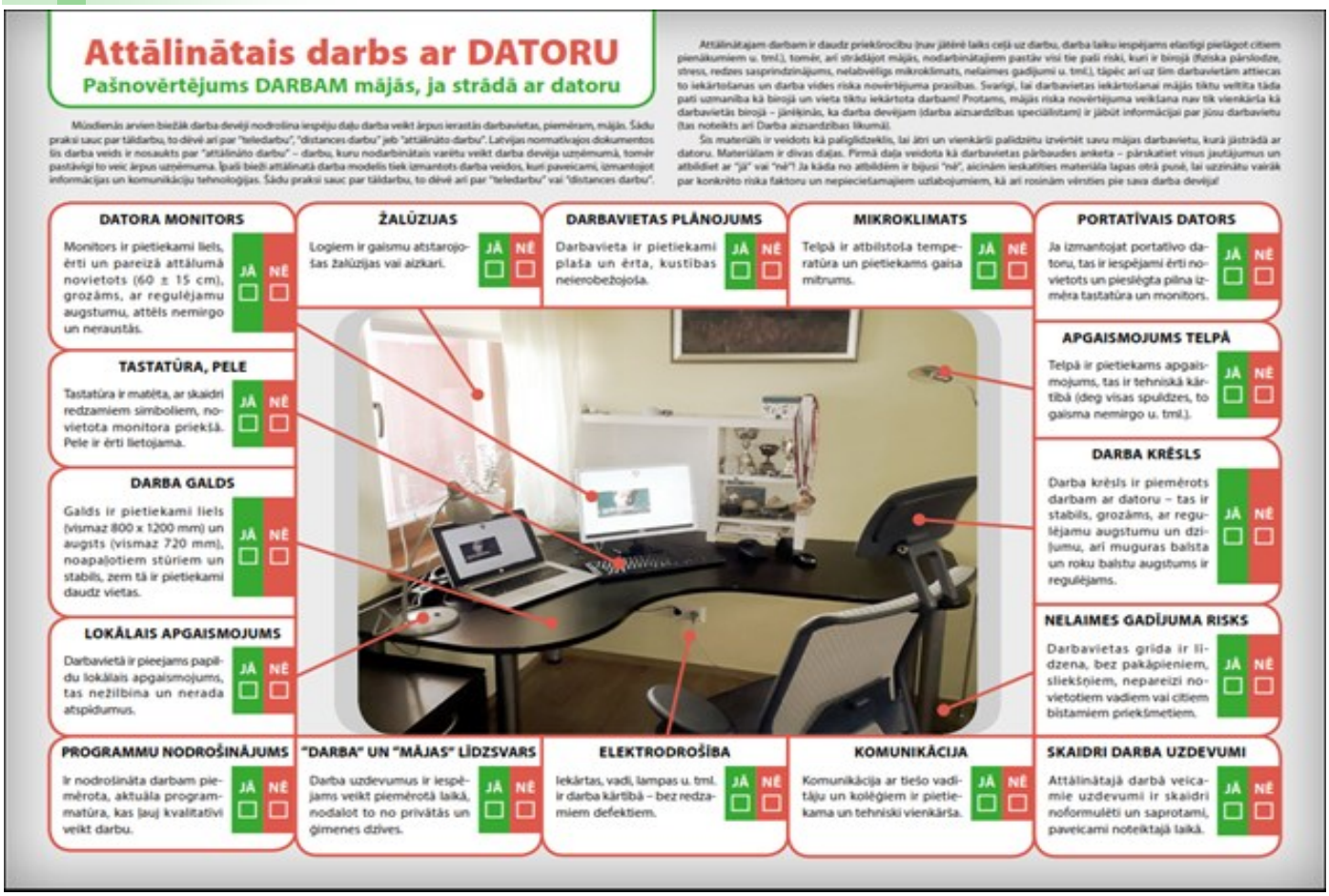
Kā ik gadu, arī šogad visa pasaule 28. aprīlī atzīmēja Starptautisko darba aizsardzības dienu. Arī Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības kalendārā šī diena ir atzīmēta. Starptautiska darba organizācija (SDO) veltīja lielu uzmanību šīs dienas atzīmēšanu pasaulē, lai uzmanību pievērstu Darba aizsardzības sistēmas pilnveidošanai, lai sekmīgi pārvarētu pandēmijas sekas un būtu gatavi dažādiem pandēmijas izaicinājumiem.

Savukārt Starptautiskā arodbiedrību konfederācija ITUC, tuvojoties Darba aizsardzības dienai, veltīja lielu uzmanību dažādu pasākumu organizēšanai, lai darbinieki saņemtu pienākošos aizsardzību šajā jomā.

ITUC ziņojumā tika akceptēta medicīnas darbinieku loma sekmīgā pandēmijas pārvarēšanā, norādīts uz darbinieku riskiem, kas saistīti ar klientu apkalpošanu un kuriem nav iespējams attālinātais darbs. LBAS rīkotajā konferencē vairāki runātāji norādīja uz negatīvo psihoemocionālo iespaidu, ko atstāj sadzīvošana ar briesmām, kas ir apkārt. Vairāki runātāji norādīja uz "veiksmes stāstiem" pasaulē, kad izdevies pasargāt ļaudis, kas pildījuši savus pienākumus dažādos burbuļos. Laikam jau arī mūsu valsts var lepoties ar pārdomātu un veiksmīgu darbību šī gada Pasaules čempionāta laikā.

Labi, bet kas tad notiek ikdienā darba vietās.

Pirmais un svarīgākais—darba pārkārtošana jaunos apstākļos – papildus individuālie un kolektīvie aizsardzības līdzekļi darbiniekiem, kas sastopas ar klientiem klātienē. Kvalitatīvi aizsargi, atbilstošas maskas un dezinficējošu šķidrumu lietošana. Bieži intensīva dezinficējošo līdzekļu lietošana izsauca darbiniekiem dažādas alerģiskas ādas reakcijas, roku sausumu utt. Liela darbinieku daļa ir pārgājusi attālinātā darba režīmā. Šeit ir ļoti svarīga darba vietas iekārtošana, jo sākotnēji pagājušā gada pavasarī cerējām, ka attālinātais darbs būs īslaicīgs. Arī darba vietas tika kārtotas "uz laiku". Tas tomēr ir sanācis uz ilgāku laiku, un daudzās vietās tas paliks kā pamatdarba veids. Darba aizsardzības normatīvie akti paredz, ka šajās attālinātajās darba vietās arī ir nepieciešamas darba vides risku izvērtējums. Darba aizsardzības speciālistam ir jārod iespējas izvērtēt darba vietu un dot ieteikumus darbiniekam kā efektīvāk iekārtot darba vietu. Šai ziņā darbiniekiem, kam darbs ir attālināti var aizmantot sagatavoto veidlapu - vienkāršotam risku izvērtējumam.




Jāņem vēra arī ieteikumi , kas atrodami šīs veidlapas otrajā pusē.

Tāpat interesants var būt arī risku izvērtēšanas rīks OIRA Covid – 19 pandēmijas laikā.

Konferencē ļoti interesants bija ziņojums par Latvijas Republikas Izglītības un zinātnes ministrijas projekta – "Dzīve ar Covid – 19: par koronavīrusa izraisītās krīzes pārvarēšanu Latvijā un priekšlikumi sabiedrības noturībai nākotnē". Pētījumā tiek pētīti abi Covid – 19 pandēmijas viļņi, un ļoti interesanti, ka respondentu skatījumā uzņēmumos, kuros ir arodbiedrība, reizēm situācija ir labāka.

Attālinātā darba organizēšana, viļņu salīdzinājums*

| Nodrošinājums | Uzņēmums ar arodbiedrību | Uzņēmums bez arodbiedrības |
|---|---|---|
| Man izskaidroja, kā ērti iekārtot darba vietu pie datora mājās | 17,8% → 30,8% | 22,9% → 28,1% |
| Darba devējs noskaidroja, kādos apstākļos es strādāšu | 16,3% → 30,3% | 19,9% → 27,7% |
| Man ir/tika kompensētas izmaksas (piemēram, par internetu, elektrību) | 1,5% → 5,9% | 3,9% → 5,6% |
| Manam kolektīvam ir/tika organizēti attālinātie darbinieku saliedēšanas pasākumi (kopīgas brokastis, pusdienas, spēles u.c.) | 6,9% → 10,9% | 9,5% → 15,0% |
| Man ir/tika nodrošināta apmācība/ seminārs, kā samazināt stresu | 11,4% → 19,5% | 10,8% → 15,7% |

*Bija nepieciešams un tika nodrošināts visos gadījumos

RIGAS STRADIŅA UNIVERSITĀTE

Darba drošības un vides veselības institūts

Attālinātā darba organizēšana, viļņu salīdzinājums*

| Nodrošinājums | Uzņēmums ar arodbiedrību | Uzņēmums bez arodbiedrības |
|---|---|---|
| Man ir/tika nodrošināts dators, IT aprīkojums | 51,5% → 65,2% | 55,0% → 63,9% |
| Man ir/tika sniegts IT atbalsts, pielāgojot datoru darbam attālināti | 54,5% → 62,0% | 61,5% → 65,2% |
| Mani apmācīja, kā lietot rīkus un programmatūru, ko agrāk nelietoju (piem., Zoom, MicrosoftTeams u.c.) | 43,1% → 50,7% | 37,7% → 43,8% |
| Man ir/tika sniegts atbalsts, kā paveikt tieši manu darbu attālināti | 36,6% → 36,7% | 25,5% → 34,5% |
| Man ir/tika nodrošināts darba devēja datorgalds un datorkrēsls | 5,0% → 10,0% | 8,2% → 17,6% |

*Bija nepieciešams un tika nodrošināts visos gadījumos

RIGAS STRADIŅA UNIVERSITĀTE

Darba drošības un vides veselības institūts

Konferencē skartie jautājumi, uzņēmumos, kur ir darboties spējīga arodbiedrība un saprotošs darba devējs var vienoties par daudzām lietām. Šo sadarbības pozitīvais rezultāts – koplīgums. Koplīgumā var paredzēt daudzus pasākumus – piemēram, kā darbiniekam kompensēt papildu izdevumus attālinātas darba vietas iekārtošanā. Šāds regulējums būtu visiem darbiniekiem saprotams un neradītu vidi neveselīgām pārdomām.

Mārtiņš Pužuls,

LBAS darba aizsardzības speciālists

# Pandēmijas ietekmē visa veida nelaimes gadījumu skaits ir samazinājies

Valsts darba inspekcijas (VDI) direktors Renārs Lūsis LBAS darba aizsardzības konferencē informēja par darba aizsardzību pandēmijas periodā. Viņa stāstījuma tēmas bija par VDI darbību šajā laikā, par biežāk uzdotajiem jautājumiem, par nelaimes gadījumu statistiku un tendencēm, kā arī par aktuālajiem darba aizsardzības jautājumiem šobrīd.

Biežākie jautājumi, kas šajā laikā tikuši uzdoti VDI, bija saistīti ar attālināto darbu, darba samaksu, dīkstāves apmaksu, atbrīvošanu no darba, piespiedu atvaļinājumiem, kā arī par darba aizsardzības prasībām Covid-19 laikā.

VDI direktors informēja, ka pandēmijas ietekmē visa veida nelaimes gadījumu skaits ir samazinājies – gan absolūtajos skaitļos, gan uz 100 000 nodarbinātajiem. Bīstamākās nozares nav mainījušās, tās ir transports un uzglabāšana, būvniecība, apstrādes rūpniecība, lauksaimniecība un mežsaimniecība, tirdzniecība.

2020. gadā kopā visbiežāk reģistrēti nelaimes gadījumi darbā ir: apstrādes rūpniecība - 679 nelaimes gadījumi (2019. - 703), transporta un uzglabāšanas nozare – 218 (2019. - 334) un būvniecība – 192 (2019. - 207). Nozares, kurās 2020. gadā visbiežāk notikuši letāli nelaimes gadījumi darbā, ir transporta un uzglabāšanas nozare - 10 (2019. - 8), apstrādes rūpniecība - 2 (2019. - 3), lauksaimniecības un mežsaimniecības nozare - 2 (2019. - 3) un būvniecība 2 (2019. - 10). Transporta un uzglabāšanas nozarē 2020. gadā, salīdzinot ar 2019. gadu, bojā gājušo skaits ir palielinājies par 25%, savukārt būvniecības nozarē samazinājies par 80%.

2020. gadā kopā Latvijā izmeklēti un reģistrēti 1990 nelaimes gadījumi darbā, no tiem VDI ir izmeklējusi 176 smagus nelaimes gadījumus darbā (pašlaik vēl vairāku smago nelaimes gadījumu izmeklēšana turpinās); 17 letālus nelaimes gadījumus darbā (pašlaik vēl vairāku letālo nelaimes gadījumu izmeklēšana turpinās).

Pēc operatīvajiem datiem Igaunijas darba inspekcija 2020. gadā izmeklējusi 8 letālus nelaimes gadījumus darbā, savukārt Lietuvas darba inspekcija - 33 letālus nelaimes gadījumus darba vietās, tomēr datu salīdzināšanai starp valstīm jāņem vērā nodarbināto skaits konkrētajā valstī.

VDI ir reģistrējusi 1797 nesmagus nelaimes gadījumus darbā, ko izmeklējuši darba devēji. Salīdzinājumam - 2019. gadā kopā tika izmeklēti un reģistrēti 2274 nelaimes gadījumi darbā, no tiem 226 ar smagām traumām un 29 letāli. Dati par 2020. gadu ir uzskatāmi par operatīvajiem, kas mainīsies. Kopumā operatīvie dati liecina, ka nelaimes gadījumos cietušo un bojā gājušo skaits ir samazinājies, kas galvenokārt saistāms ar COVID-19 pandēmijas ietekmi uz ekonomiku, t.sk. uz nodarbināto skaitu, nostrādāto stundu skaitu u.c.

Kā galvenie nelaimes gadījumu cēloņi ir konstatēti: nedrošа cilvēka rīcība, trūkumi darba organizācijā, neapmierinoši darba apstākļi, ceļa satiksmes noteikumu neievērošana un vardarbība.

Saskaņā ar VDI rīcībā esošajiem datiem 2020. gadā visbiežāk nelaimes gadījumos darbā cietuši nodarbinātie ar stāžu līdz 3 gadiem (1328 nodarbinātie jeb 66,7%). Kā katru gadu, tā arī pērn biežāk traumas guvuši vīrieši, viņi cietuši 1337 nelaimes gadījumos darbā (67,1%). Analizējot cietušos pēc vecuma grupām, ir secināms, ka visbiežāk cietušie ir bijuši vecuma grupā no 25 līdz 34 gadiem (455 jeb 22,9%) un no 45 līdz 54 gadiem (433 jeb 21,8%). Visbiežāk nelaimes gadījumi darbā 2020. gadā notikuši, jo nodarbinātais pakritis vai nokritis no vidēja vai liela augstuma (586 jeb 29,4%).

Šī brīža aktuālie jautājumi, par kuriem visbiežāk jautā VID, ir attālinātais darbs, dīkstāve, vakcinācija, Covid-19 testi.

Līdzīgi kā pagājušajā gadā, arī šogad VDI plāno veikt 10 000 pārbaudes, veicot arī preventīvas pārbaudes darba aizsardzībā un nereģistrētajā nodarbinātībā. Īpaša uzmanība tiks veltīta attālinātajam darbam valsts pārvaldē, būvniecībai, apsardzei, ergonomikai un sezonas darbiem.

VDI direktora prezentāciju varat skatīt šeit: https://www.slideshare.net/Valsts_darba_inspekcija/darba-aizsardzba-pandmijas-period

Izmantota informācija no vdi.gov.lv.lv

# Attālināta darba drošības problēmjautājumi

**Covid pandēmijas laikā attālināta darba apjoms Latvijā pieauga no 5% pirms pandēmijas līdz vairāk kā 40% strādājošo šodien. Esam pārliecinājušies, ka šī progresīvā darba forma nes līdzi darbiniekam arī daudz problēmjautājumus.**

Rietumeiropas valstu arodbiedrībām ir ilgstoša attālināta darba pielietošanas pieredze un ar to saistītām blaknēm. Pētījumi rāda, ka šajā nodarbinātības veidā pastāv daudzas nepatīkamas darba organizācijas un veselībai kaitīgas parādības. Izmantojot mājsēdes situāciju, daudzi darba devēji ekonomijas nolūkos likvidē darba vietas birojos, slēdzot tos. Rezultātā darbinieki tiek nolikti fakta priekšā par piespiedu attālināto darbu bez viņu piekrišanas.

Jēdzieni «darba vieta» un «darba drošība» kļūst izplūduši – bieži jāstrādā kur pagadās. Labi, ja jums dzīvoklī ir atsevišķā darbistaba, kur var norobežoties un mierīgi strādāt. Bet daudziem tādas iespējas nav, un cilvēki spiesti strādāt virtuvē, gultā, uz veļas dēļa... Ja vēl apkārt rosās ģimenes locekļi, tad runāt par normāliem darba apstākļiem nevar . Tādēļ vairākums vēlas atgriezties savā darba vietā birojos.

Arodorganizācijām jāseko lai uzņēmumā netiktu likvidētas pastāvīgas darba vietas un darbinieki strādātu normālos apstākļos. Rietumos ir izplatīts termins—tehnostress – nepārejošs psiholoģisks sasprindzinājums strādājot attālināti ilgstoši vienatnē. Tehnostress var izsaukt darbiniekam uzmanības trūkuma traucējumus, viņi sajūtas ka zaudē kontroli pār darba saturu, tempu un grafiku, kā arī to, kādā kvalitātē viņi veic savu darbu , tas rada paniskas bailes par darba izpildi.

Pieaug pastāvīgs psihoemocionāls stress, ko izraisa nepārtraukts digitālo ierīču spiediens, jāuztur daudz kontaktu, dažreiz vēl interneta tīklu savienojuma problēmas... Darbinieks kļūst atkarīgs no digitālām ierīcēm, baidās atslēgties pat uz īsu brīdi, lai nepalaistu ko svarīgu. Pastāvīga informatīvā pārslodze – milzīgs e-pastu apjoms, svarīgas un nesvarīgas informācijas sajaukums, pa vidu spams, vajadzīgs ilgstošs atlases process, lai iegūtu nepieciešamos materiālus. Jāpiemin arī darba devēju presings ar pastāvīgu uzraudzību un darba izpildes novērtējumu un sodiem par to, kas nav izpildīti.

Visi šie apstākļi izsauc garīgu nogurumu, apātiju, cinisku attieksmi pret darbu, koncentrēšanās problēmas, psiholoģisku izdegšanu.

Strādāšana no mājām palielina arī darbinieka dažādus papildus izdevumus (patērētais interneta apjoms, elektrība, telefona sakari u. c. izmaksas...) Jāvienojas ar darba devēju par šo izdevumu kompensācijas mehānismu.

Drošu darba apstākļu izveidošanai attālinātā darbā svarīga ir darba vides riska faktoru novērtēšana mājās. To parasti veic uzņēmuma darba aizsardzības speciālists. Bet dažreiz darbinieks nevēlas lai svešs cilvēks vērtētu viņa dzīves apstākļus, un viņam ir tādas tiesības, pamatojoties uz privātās dzīves un mājokļa neaizskaramību.

Svarīga ir paša darbinieka kompetence drošu darba apstākļu izveidošanai mājās. Internetā ir pieejamas derīgas vadlīnijas. Tā mājaslapā – stradavesels.lv ir informatīvs materiāls ergonomiski pareizam un drošam darbam ar datoru, strādājot attālināto darbu mājās.

Covid pandēmijas laika mūsu pašu pieredze – regulāra pārstrādāšanās, garas darba stundas, cilvēki strādā arī brīvdienās. Šāds darba režīms un mazkustīgs dzīves veids var izsaukt veselības problēmas. Attālinātā darbā darbinieki nespēj sociāli mijiedarboties ar darba kolēģiem. Tāpat bieži nevar veikt darba pārtraukumus, kad viņi to vēlas, un jūt ka viņu ģimenes dzīve tiek ierobežota.

Darbiniekiem jāizvirza prasības darba devējiem par tiesībām atslēgties bezsaistes režīmā pēc darba laika beigām. Šogad Eiroparlaments izvirzīja priekšlikumu Eiropas Komisijai – izveidot Eiropas direktīvu par nosacījumiem, ar kuriem nodrošina, ka darbinieki var praksē izmantot savas tiesības būt bezsaistē. Direktīvas pieņemšana ir garš process, tādēļ dalībvalstīm direktīvas priekšlikums paredz pienākumu jau šogad pieņemt šos pasākumus:

- kārtību, saskaņā ar kuru praksē atslēdz darba vajadzībām izmantojamos digitālos, tostarp novērošanas, rīkus;
- risinājumu, saskaņā ar kuru uzskaita darba laiku;
- kārtību par veselības un drošības novērtējumu, tostarp psihosociālā riska novērtējumu;
- kritērijus, pēc kuriem darba devēji var atkāpties no prasības īstenot tiesības būt bezsaistē, kā arī kritērijus, kā aprēķina kompensāciju par darbu, kas tiek veikts ārpus darba laika, ja atkāpe tiek piemērota;
- izpratnes veicināšanas pasākumus;
- darbinieku aizsardzību pret nelabvēlīgu attieksmi, saistībā ar to, ka viņi izmantoja tiesības būt bezsaistē u.c

Arodbiedrībām vajag izmantot Eiroparlamenta priekšlikumus darbinieku attālināta darba apstākļu uzlabošanai. Arodbiedrībām jāanalizē uzņēmuma darbinieku attālināta darba problēmjautājumi un sūdzības, lai jau tagad risinātu tos sadarbībā ar darba devējiem. Ja uzņēmumā ir koplīgums, tad to papildināt ar priekšlikumiem. Ja nav koplīguma, var pieņemt atsevišķu vienošanos par darba apstākļu uzlabošanu.

Z. Antapsons, LBAS darba aizsardzības eksperts

# Ministra nomaiņa arodbiedrības darbību nedrīkst ietekmēt

2021.gada 3.jūnijā notikušajā Saeimas sēdē deputāti atbalstīja Ministru prezidenta K.Kariņa ierosinājumu veikt izmaiņas Ministru kabineta sastāvā, nomainot 4 nozaru ministrus, tais skaitā līdzšinējā iekšlietu ministra S.Ģirģena vietā šajā amatā iecelt 13.Saeimas deputāti M.Golubevu.

Lai arī sēdes laikā notikušajās debatēs par M.Golubevas kandidatūras piemērotību ministres amatam tik specifiskā nozarē, kā iekšlietu sistēma, galvenokārt izskanēja objektīvi un argumentēti viedokļi par to, ka amata kandidātes līdzšinējā profesionālā un politiskā darbība nekādā mērā nav bijusi saistīta ar valsts iekšējo drošību, tiesībsargājošo iestāžu darbu un citiem specifiskajiem šīs ministrijas atbildības nozares aspektiem, un līdz ar to šādas pieredzes trūkums nepadara viņu par piemērotu šim amatam, vairums Saeimas deputātu nobalsoja par uzticības izteikšanu M.Golubevai kā jaunajai iekšlietu ministrei.

Latvijas Iekšlietu darbinieku arodbiedrība (LIDA) apzinās, ka minētā nozares ministra nomaiņa ir tikai politisks lēmums, kas saistās ar valdošās koalīcijas iekšējiem procesiem, kā arī līdzšinējā ministra S.Ģirģena pārstāvētā politiskā spēka izslēgšanu no valdību veidojošo partiju rindām. Tomēr LIDA, kā politiski pilnībā neatkarīgai organizācijai, kuras galvenie uzdevumi un mērķi ir saistīti ar savu biedru tiesību un interešu aizstāvību, šādas politiskās rokādes nav saistošas, un nozares ministra politiskā pārliecība vai partijas piederība nekādā mērā neiespaido un nedrīkst iespaidot arodbiedrības darbību. Līdz ar to LIDA arī šajā nozares ministra nomaiņas gadījumā sagaida pēctecību.

LIDA uzskata, ka M.Golubevai būtu jāturpina pozitīvā sadarbība starp ministriju un LIDA - jāpabeidz ģenerālvienošanās nozarē apspriešanas un parakstīšanas process, jāturpina sociālais dialogs, veicinot aktīvāku un produktīvāku gan ministrijas, gan tās padotības iestāžu komunikāciju ar arodbiedrību, pieaicinot LIDA visos ar nozari saistīto aktuālo jautājumu risināšanā, piemēram, Iekšējās drošības akadēmijas dibināšanas turpmākajā procesā, turpmākajā atalgojuma sistēmas reformas procesā, uz vakantajiem amatiem izsludināto konkursu procesos, utt. Vien šī gada ietvaros ministrija un LIDA kopā ir strādājuši pie tādiem aktuāliem jautājumiem, kā jaunas atalgojuma sistēmas un Iekšējās drošības akadēmijas konceptu izstrāde, jauna formas tērpu iepirkuma nolikuma izstrādē Valsts policijā, Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienesta materiāltehniskā nodrošinājuma modernizēšanas projekta tālākajā virzīšanā apstiprināšanai Ministru kabinetā, Valsts robežsardzes amatpersonu ceļa izdevumu kompensēšanas projekta izstrādē, Nodrošinājuma valsts aģentūras vadītāju kandidātu atlases procesā, un citos nozarei aktuālos un svarīgos procesos.

S.Ģirģens, pildot iekšlietu ministra amata pienākumus, ir radījis ļoti aktīva un dedzīga ministra tēlu, tāpēc M.Golubevai būs drīzāk jāturpina dedzīgi aizstāvēt un pārstāvēt dienestus gan valdībā, gan parlamentā. Iekšlietu ministrijas esošie ierēdņi jaunajai ministrei noteikti darīs zināmus visus labos darbus, kā arī visus nepadarītos darbus, kuri ir uzsākti un ir jāpabeidz. LIDA kā arodbiedrība ir gatava sniegt atbalstu un būs uz sadarbību vērsta, ko arī pierāda LIDA ilgstošā darba pieredze iekšlietu nozarē.

LIDA sveic M.Golubevu ar iecelšanu šajā atbildīgajā amatā, kā arī izsaka pateicību S.Ģirģenam par sniegto ieguldījumu iekšlietu nozares attīstībā un novēl veiksmi turpmākajā profesionālajā darbībā.

# LIDA juristiem darba netrūkst

2021.gada pirmie seši mēneši Latvijas Iekšlietu darbinieku arodbiedrībai (LIDA) ir bijuši visnotaļ aktīvi, tai skaitā pārstāvot dažādas savu biedru tiesības un intereses tiesas procesos. Lai arī skaļākais un visvairāk diskutētais jautājums saistīts ar Satversmes tiesā uzsākto procesu par Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 14. panta sestās daļas, ciktāl tā ierobežo amatpersonu tiesības saņemt atbilstošu atlīdzību par darbu svētku dienās, atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 91. pantam un 107. pantam, tas nebūt nav vienīgais ar LIDA biedru iespējamo tiesību aizskārumu saistītais jautājums, kas atrodas aktīvā tiesvedībā.

Jau pagājušajā gadā tika uzsākts apjomīgs bezprecedenta process saistībā ar Valsts robežsardzē (VRS) dienējošo LIDA biedru iespējamajiem tiesību pārkāpumiem saistībā ar dienesta pienākumu izpildes laika uzskaiti. Šis process ir unikāls ar to, ka, izrietot no biedru dienesta pienākumu specifi-

kas, strīdus jautājums ir risināms ne tikai ņemot vērā ar iekšlietu nozari saistīto normatīvo regulējumu, bet arī visnotaļ specifisko jūras tiesību nozares normatīvo regulējumu. Un, lai arī tiesas process vēl navVRS tiesvedības materiālu apjomu vienam biedram noslēdzies, jau tagad saskatāmas pazīmes tam, ka pastāv iespējama nepieciešamība papildināt un precizēt atsevišķus ar iekšlietu nozari saistītos normatīvos aktus, lai šādām specifiskām dienestu nozarēm tiktu noteikts pilnīgāks un precīzāks regulējums, kas veicinātu iespēju šādus un līdzīgus strīdus atrisināt bez tiesas starpniecības.

Savukārt saistībā ar Ieslodzījuma vietu pārvaldi (IeVP) šobrīd tiesvedībā ir divas lietas par piemaksu noteikšanu. Vienā no gadījumiem strīdus jautājums ir par piemaksas noteikšanu saistībā ar papildu pienākumu – tādu, kas neizriet tieši no amata apraksta – pildīšanu. Administratīvais process šajā jautājumā tika uzsākts jau pagājušajā gadā, kad LIDA sava biedra vārdā vērsās pie IeVP ar lūgumu veikt darba samaksas pārrēķinu, nosakot piemaksu par papildu pienākumu veikšanu konkrētā laika periodā, no 2018.gada. LIDA biedrs ilgstoši, paralēli amata aprakstā noteiktajiem pienākumiem, vairākkārtīgi šajā laika posmā bija veicis notiesāto vai apcietināto personu pārvešanu un apsardzi ārstniecības iestādē jeb t.s. "konvojēšanu". Gan IeVP, gan pēcāk arī Tieslietu ministrija (TM) prasība tika noraidīta, kā galveno argumentu minot biedra amata aprakstā esošo punktu, kas nosaka, ka nodarbinātajam ir jāveic tādu augstākstāvošas amatpersonas uzdevuma vai rīkojuma izpilde, kas nav pretrunā normatīvo aktu prasībām. Nedz biedrs, nedz LIDA šim argumentam nepiekrīt, jo šādi interpretējot šo amata apraksta punktu var nonākt līdz absurdai situācijai, kad jebkurai IeVP amatpersonai jāpilda ir pilnīgi jebkurš pienākums, ja tikai tas ir atbilstošs IeVP likumā noteiktajām iestādes funkcijām. Amata aprakstā jau ir uzskaitīti pamatpienākumi, un nevar būt akceptējama tāda situācija, kad jebkurš augstākas amatpersonas uzdevums izskatāms par "citu pienākumu", lai gan pēc būtības prasa papildu ieguldījumu un resursus, jo faktiski tiek pildīti citu amatpersonu pienākumi. Papildus jāmin arī fakts, ka salīdzinoši nesen LIDA bija iesaistīta līdzīgā procesā saistībā ar piemaksu par papildu pienākumu pildīšanu noteikšanu Valsts policijā (VP), kura būtība bija saistīta ar nodarbinātā līdzdalību inventarizācijas komisijas darbā, un kurā VP sākotnēji pieturējās pie IeVP un TM paustās argumentācijas, bet Iekšlietu ministrija (IeM) savā lēmumā skaidri norādīja, ka šāda punkta esamība amata aprakstā neizslēdz nepieciešamību noteikt piemaksu par papildu pienākumu pildīšanu. Un, lai arī pirmās instances tiesas spriedums šajā lietā bija biedram nelabvēlīgs, LIDA turpina darbu pie šīs lietas, gatavojot apelācijas sūdzību.

Otra no šīm tiesvedībām saistīta ar IeVP un TM atteikumu veikt pārrēķinu un noteikt LIDA biedram piemaksu par veiktajām darbībām Covid-19 pandēmijas ierobežošanā brīvības atņemšanas iestādē laika posmā no 2020.gada aprīļa līdz maijam. Arī šajā jautājumā administratīvais process iestādē tika uzsākts jau pērnā gada rudenī un pirmās instances tiesas spriedums gaidāms tuvākajā laikā.

Šādas un līdzīgas tiesvedības noteikti varētu būt vairāk, tomēr katrā konkrētajā situācijā vis ir atkarīgs no pašu biedru vēlmes uzsākt administratīvo procesu iestādē un atteikuma gadījumā vērsties augstākajā iestādē, un nepieciešamības gadījumā arī tiesā. Protams, ne mazāk svarīgi ir arī katrā konkrētajā gadījumā konstatējamie un pierādāmie apstākļi un iespējamā biedra tiesību aizskāruma esamība, tomēr bez iniciatīvas no biedra puses arodbiedrība šādus jautājumus var risināt tikai sociālā dialoga ietvaros, kas ne vienmēr ir ātrākais un efektīvākais veids.

Noslēgumā gan jānorāda, ka šie ir tikai daži no tiesvedības procesiem, kuros iesaistīta LIDA. Arodbiedrības juristi sniedz palīdzību un pārstāv biedru tiesības un intereses arī virknē citu procesu, kas saistīti gan ar biedru darba tiesībām, gan privātās dzīves jautājumiem.

Juris Kabanovs,
Latvijas Iekšlietu darbinieku arodbiedrības
Padomes loceklis

Attēlā: Vienas lietas materiāli. Foto no LIDA arhīva

# Kā COVID-19 pandēmija ir ietekmējusi prasmes

**Izglītībai ir būtiska ietekme uz darba samaksu un produktivitāti, iedzīvotāji ar augstāku izglītības līmeni pelna aptuveni 20-30% vairāk nekā tie, kuriem ir zemāks izglītības līmeni. Tas pats atspoguļojas arī nodarbinātības rādītājos. Vidēji ES-27 2020. gadā iedzīvotāji ar augstāko izglītību (t.sk. ar pirmā līmeņa augstāko profesionālo izglītību) bija nodarbināti 81,2% no visiem ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem, turpretī ar vidējo izglītību – 74,2%. COVID-19 pandēmija ietekmē attālinātā mācīšanās nenoliedzami ir ietekmējusi mācību rezultātus un topošo darbinieku prasmes.**

Pētnieki ir aprēķinājuši, ka audzēkņi no 1. līdz 12.klasei, kurus ir ietekmējusi COVID-19 pandēmija, nākotnē var saņemt par 3% zemāku atalgojumu nekā tas būtu bijis ierastajā situācijā pirms COVID -19 pandēmijas. Attiecīgi ilgtermiņā tas var rezultēties vidēji par 1,5% zemāku IKP.

Kā norāda pētnieki, daudzās valstīs ekonomikas izaugsmes politikas galvenā komponente ir bijušas tieši investīcijas cilvēkkapitālā. Nenoliedzami indivīdi ar augstākām prasmēm ir produktīvāki un spēj ātrāk pielāgoties izmaiņām darba tirgū un tehnoloģiju attīstības radītajai ietekmei. Vācijā bērnu vecāku aptauja parādīja, ka veltītais laiks mācībām COVID-19 pandēmijas ietekmē ir samazinājies no 7,4 līdz 3,6 stundām dienā. Savukārt ir palielinājies veltītais laiks TV, datorspēlēm, mobilajam telefonam līdz pat 5,2 stundām dienā. Visvairāk COVID-19 pandēmija ir ietekmējusi tos, kuriem ir zemākas prasmes, līdz ar to viņi būs nekonkurētspējīgi darba tirgū.

OECD kopā ar Hārvardas universitāti ir aprēķinājuši zaudēto mācību dienu skaitu 2020. gada maijā visās OECD valstīs. Latvijai ir ceturtais augstākais rezultāts starp OECD valstīm un uz 2020. gada maija vidus sasniedza 40 zaudētas mācību dienas.

Katrs skolas gads nodrošina vidēji par 7,5% līdz 10% augstākus ienākumus. Turklāt ekonomiskās izaugsmes uzrāda, ka viena indivīda augstākas prasmes nav uzlabojušās vai panāktas uz citu indivīdu rēķina, t.i., zaudēto dienu izmaksas nav mazākas, ja tas ietekmē visus skolēnus vienādi. Zaudējot vienu trešdaļu no viena mācību gada, tas samazinātu sagaidāmos ienākumus par 3%. Turklāt nav ņemtas vērā kognitīvo prasmju attīstības potenciāla zaudēšana.

2017. gadā kopējie valsts izdevumi izglītībai sākot ar pamatskolu un beidzot ar augstāko izglītību no kopējiem valdības izdevumiem veidoja vidēji 11% OECD valstīs, kur Latvijai šis rādītājs ir zemāks nekā vidēji OECD valstīs. Kaut arī COVID-19 pandēmijas ilgtermiņa ietekmi ir grūti novērtēt, īstermiņā COVID-19 pandēmija atstāj iespaidu uz izglītības nozari, jo prioritāri ieguldījumi tiek veikti veselības nozarē un citās jomās.

COVID-19 pandēmija ir būtiski ietekmējusi studentu starptautisko mobilitāti. OECD ir aprēķinājis, ka 6% no visiem augstākās izglītības studentiem studē mobilitātes ietvaros un doktora studijās šis skaitlis sasniedz pat 22%. Starptautisko mobilitāti ietekmē gan robežu slēgšana, gan attālinātās mācības, gan ienākumu zaudēšana tiem studentiem, kuri bija nodarbināti, it sevišķi viesmīlības nozarē. OECD uzsver, ka ārvalstu studenti nedodas uz ārvalstu universitātes mītnes zemi, lai mācītos attālināti. Latvijā ienākošo studentu īpatsvars no visiem studējošajiem ir virs OCED vidējā rādītāja, vairāk ienākošo studentu skaits ir tieši maģistratūras studijās.

COVID-19 pandēmijas ietekmē visās 46 OECD dalībvalstīs skolas bija slēgtas, taču 5 (Austrālija, Islande, Krievija, Zviedrija un ASV) skolas bija slēgtas atkarībā no reģiona. Tā, piemēram, Islandē pamatskola netika slēgta, ja klasē bija mazāk par 20 skolēniem. Lai samazinātu zaudēto mācību laiku, vairākās valstīs tika pārkārtoti mācību gadi un skolēnu brīvlaiks. Vairākās OECD valstīs populārs jeb

**Pētnieki ir aprēķinājuši, ka audzēkņi no 1. līdz 12.klasei, kurus ir ietekmējusi COVID-19 pandēmija, nākotnē var saņemt par 3% zemāku atalgojumu nekā tas būtu bijis ierastajā situācijā pirms COVID-19 pandēmijas. Attiecīgi ilgtermiņā tas var rezultēties vidēji par 1,5% zemāku IKP.**

izplatīts mācību organizēšanas veids bija speciāli veidotas televīzijas pārraides, lai nodrošinātu skolēnu mācības. Atsevišķās valstīs televīzijas pārraides tika organizētas tikai pamatizglītības skolēniem, kuriem varētu būt lielākas grūtības ar pašorganizēšanos mācībām attālinātajā režīmā. Lielākoties OECD valstīs mācību organizēšanas pasākumus ieviesa valsts pārvaldes institūcijas ar vairāk vai mazāk aktīvu skolu iesaisti atkarībā no katras valsts specifikas un skolu autonomijas.

Saskaņā ar OECD veikto aptauju 2020. gada marta pēdējās 2 nedēļās otrs lielākais izaicinājums bija atbalsta nodrošināšana studentiem, kuriem nav prasmes mācīties attālināti tiešsaistē. Latvijā vairāk nekā vidēji OECD valstīs pedagogiem ir nepieciešamas uzlabot IT prasmes mācību procesa nodrošināšanai.

Vidēji OECD valstīs 60% no pedagogiem saņēma atbalstu digitālo prasmju uzlabošanā, 18% ziņoja par nepieciešamību par augstāka līmeņa digitālo prasmju apgūšanu. No tiem 36% piedalījās tiešsaistes mācībās, savukārt no tiem, kuri piedalījās mācībās, divreiz vairāk pedagogu piedalījās mācībās klātienē. Digitālās tehnoloģijas dažādi ietekmē mācību procesu OECD valstīs. Jau iepriekš veiktajos OECD pētījumos tika noskaidrots, ka nepietiekama digitālo tehnoloģiju pieejamība kavē mācību procesu no atbilžu variantiem diezgan maz (Singapūrā 2%) vai arī būtiski (Francijā un Itālijā līdz pat 30%). Par nepieciešamību uzlabot digitālās prasmes pedagogi jau izteica pirms COVID-19 pandēmijas. Saskaņā ar 2018. gadā veiktā pētījuma rezultātiem Latvijā ir otrs augstākais rezultāts (pirmajā vietā ir Lietuva) attiecībā uz pedagogu dalību klātienes mācībās (līdz pat 95%), sliktāks rezultāts (zemāks nekā vidēji OECD valstīs) ir pedagogu dalība attālinātajās mācībās.

Skolu un skolotāju nozīmība COVID-19 pandēmijas laikā palielināja arī vecāku un sabiedrības iesaisti skolēnu izglītības procesā. Iepriekš veikto pētījumu rezultāti liecina, ka skolu aizslēgšana var aizkavēt infekcijas izplatību līdz pat 15% gadījumu. Taču šis rādītājs ir ievērojami mazāks nekā citos infekcijas izplatības veidos, piemēram, distancēšanās darba vietās var samazināt vīrusa transmisiju līdz pat 83% gadījumos, mājas karantīnā aptuveni līdz 40%. Skolas tika atvērtas pirmajās klasēs Francijā, Norvēģijā un Nīderlandē, savukārt Grieķijā vispirms tika atvērtas pēdējās klases. Lai mazinātu COVID-19 izplatību, ierobežojumi skāra arī pieļaujamo skolēnu skaitu klasēs. Latvijā, salīdzinot ar citām OCED valstīm, ir viens no zemākajiem rādītājiem attiecībā uz pamatizglītības vidējo skolēnu skaitu valstī. Taču rādītājs Latvijā ir tuvu pamatizglītības skolēnu skaitam vienā klasē Somijā, kuras izglītības sistēma ir atzīta kā viena no efektīvākajām.

OECD prognozē, ka COVID-19 pandēmijas ietekmē pieejamās prakses vietas varētu samazināties. Atsevišķās OECD valstīs profesionālā izglītība tiek īstenota tieši darba vietās no visa mācību vielas satura līdz pat 60%, tieši sociālā distancēšanās un lokdauns vairākās valstīs, samazina iespēju apgūt mācību vielu uzņēmumos. Skaitļos to var izteikt šādi – 42% no visiem izglītības sistēmas dalībniekiem vidējās izglītības līmenī ir iesaistīti tieši profesionālajā izglītībā un katrs trešais no tiem savukārt ir iesaistīts kombinētās skolas un darba vidē balstītās mācībās. Līdz ar to tieši profesionālā izglītība, kura nodrošina pāreju no izglītības sistēmas uz darba tirgu, ir visvairāk skarta COVID-19 pandēmijas ietekmē.

Linda Romele, LBAS eksperte

Literatūras avoti

* Schleicher A., 2020. The impact of covid-19 on education, OECD.

* Hanushek Eric A., Woessmann L., 2020. The Economic Impacts of Learning Losses, OECD.

Foto: unsplash.com

# LKDAF par Sv.Pētera baznīcas likuma projektu

2021.gada 19.maija Saeimas Izglītības, kultūras un zinātnes (IKZ) komisija kārtējo reizi izvērtēja Sv. Petera baznīcas likuma projektu.

Nedaudz no vēstures: Augstākās padomes 1992.gada 12.maija lēmums noteica, ka likums par īpašumu atdošanu reliģiskajām organizācijām neattiecas uz valstij īpaši nozīmīgiem kultūras piemineklļiem - Doma baznīcu un Pētera baznīcu, kuru statuss tiek noteikts ar īpašiem likumiem. 2005.gadā Saeima pieņēma Doma baznīcas un klostera ansambļa likumu, ar ko tika noteikta Doma baznīcas juridiskā piederība. Savukārt attiecībā uz Rīgas Svētā Pētera baznīcu šāds speciālais likums joprojām nav bijis pieņemts, līdz ar to tās īpašumtiesības nav noteiktas normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā.

Pētera baznīcas ēkas apsaimniekošana ir 13.gadsimta valsts nozīmes arhitektūras piemineklļa Rīgas Svētā Pētera baznīcas pārvaldes pārziņā. Minētā pārvalde ir Rīgas domes Izglītības, kultūras un sporta departamenta padotībā esoša iestāde, kas organizē un nodrošina Pētera baznīcas telpās tematiskas izstādes par pilsētas attīstību un arhitektūru, mākslas darbu izstādes, kultūras pasākumus un koncertus, iepazīstina tūristus ar valsts nozīmes arhitektūras piemineklļa – Pētera baznīcas – vēsturi, tās restaurācijas gaitu un interjeru, Rīgas pilsētas vēsturiskās apbūves attīstību, izmantojot Pētera baznīcas skatu torni.

Lai noteiktu Pētera baznīcas īpašnieku, kas ļautu attiecīgo īpašumu ierakstīt zemesgrāmatā, ir nepieciešams pieņemt Rīgas Svētā Pētera baznīcas likumu.

Likumam būtu jānosaka Pētera baznīcas juridiskā piederība, kā arī ar tās izmantošanu, uzturēšanu, apsaimniekošanu un finansēšanu saistīti jautājumi. Likumā būtu jānosaka, vai īpašuma tiesības uz Pētera baznīcas ēku un zemi zem tās būtu jāatstāj Rīgas domei vai jānodod Latvijas Evaņģeliski luteriskajai baznīcai (LELB). Tas nozīmē arī īpašnieka pienākumu pienācīgi rūpēties par īpašumu, uzturot to, kā arī ieguldot tajā nepieciešamās investīcijas. Likumprojekts tika izstrādāts jau 2007.gadā, Saeimas IKZ komisijas darba kārtībā tas nonāca 2010.gadā, taču līdz galam tā arī netika izvērtēts. 2018.gadā Saeimas komisija vēlreiz ķērās klāt likumprojektas ar domu, ka dievnama īpašumtiesības vienreiz ir jāsakārto. Tomēr tas nenotika.

2021.gada 19.maija zoom-sanāksmē Saeimas IKZ komisijas deputāti vēlreiz skatīja likumprojektu. Sēdē attālināti piedalījās arī Latvijas Kultūras darbinieku arodbiedrības (LKDAF) priekšsēdētājs Aldis Misēvičs. Jāatzīmē, ka arodbiedrība seko likuma pieņemšanas gaitai jau no pašiem pirmsākumiem, jo Sv. Pētera baznīcas pārvaldē strādā 16 mūsu arodbiedrības biedri, un mums ir svarīgi, kas ar viņiem notiks, ja baznīca tiks nodota LELB īpašumā.

Diskusija par likumprojektu bija spraiga, deputātiem nepietika atvēlētā laika, tādēļ tika izveidota darba grupa, kura turpinās darbu pie likumprojekta izvērtēšanas, bet visi zoom-sanāksmes dalībnieki tika aicināti izteikt savu viedokli, sūtot vēstuli minētajai darba grupai.

Arī LKDAF sagatavoja un nosūtīja savu viedokli par Sv.Pētera baznīcas likuma projektu.

19.05.2021

Arvilam Ašeradenam,
Saeimas Izglītības, kultūras un zinātnes komisijas priekšsēdētājam

**Par "Rīgas Svētā Pētera baznīcas likuma" projektu**

Tā kā Saeimas Izglītības, kultūras un zinātnes komisijas 19.maija sanāksmē laika trūkuma dēļ nebija iespējams sniegt savus komentārus, nosūtu viedokli komisijas darba grupai.

Latvijas Kultūras darbinieku arodbiedrība (LKDAF) uzskata, ka jāizvērtē iespēja nodot šo baznīcu Rīgas domes īpašumā, ņemot vērā pašvaldības ieguldījumu baznīcas uzturēšanā, un izvērtējot, kas notiks, ja īpašums, kurā investēti lieli pašvaldības (nodokļu maksātāju) finanšu līdzekļi, vairs nepiederēs pašvaldībai.

LKDAF **ierosina** saistībā ar likumprojekta 4. panta "*Rīgas Svētā Pētera baznīcas izmantošana*" 5.daļu - Rīgas Svētā Pētera baznīcu var izmantot citiem šajā likumā neminētiem mērķiem, saskaņojot to ar Latvijas Evaņģēliski luterisko baznīcu, ievērojot šā likuma un citu normatīvo aktu prasības" – izvērtēt situāciju, par kuru daudz diskutēja pirms vairāk nekā desmit gadiem - vai Rīga drīkstēs savos reklāmas materiālos izmantot Rīgas panorāmas siluetu ar Sv. Pētera baznīcu un tās torni, vai neradīsies aizliegumi to darīt jeb pieprasītas milzu summas par tā izmantošanu tūrisma reklāmas bukletos?

Saistībā ar 5.panta "*Rīgas Svētā Pētera baznīcas padome*" 2.daļu "Rīgas Svētā Pētera baznīcas padomes sastāvā ir pieci locekļi – trīs Latvijas Evaņģēliski luteriskās baznīcas pārstāvji un divi Rīgas pilsētas pašvaldības pārstāvji" LKDAF **ierosina** saglabāt paritātes principu.

Likumprojekts joprojām neko nepasaka, kas notiks ar Sv.Pētera baznīcas pārvaldes darbiniekiem gadījumā, ja baznīca pāriet draudzes īpašumā. LKDAF uzskata, ka nebūtu pareizi zaudēt speciālistus, kas pārzina ēku un tās vēsturi, tādēļ **ierosina** papildināt baznīcas padomes pienākumus, uzliekot par pienākumu izvērtēt/izstrādāt esošo darbinieku turpmākās nodarbinātības politiku.

Aldis Misēvičs, LKDAF priekšsēdētājs

# Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība vēršas pie sabiedrības, meklējot atbalstu pedagogu cīņai par godīgu atalgojumu un sabalansētu slodzi

**Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība vēršas pie sabiedrības, uzrunājot gan vecākus, gan virkni nozares organizāciju, kā arī visplašāko izglītības iestāžu audzēkņu loku, meklējot atbalstu pedagogu cīņai par godīgu atalgojumu un sabalansētu slodzi.**

LIZDA aicina katru, kura ģimenē ir kāds skolas vai studiju vecuma jaunietis, bērnudārza audzēkņu ģimenes, iedziļināties izglītības sistēmā esošajos problēmjautājumos, to cēloņos un atbalstīt pedagogu centienus panākt sabalansētu slodzi un konkurētspējīgu atalgojumu, lai nodrošinātu kvalitatīvu un iekļaujošu izglītību ikvienam bērnam.

LIZDA uzskata, ka gan skolotājam, gan vecākam ir svarīga katra bērna individuālā izaugsme un labsajūta izglītības iestādē. Ikviens vecāks, uzticot savu bērnu pedagogam, jebkurā izglītības pakāpē vēlas, lai tieši viņa bērnam tiktu veltīta uzmanība pienācīgā daudzumā, tiktu sniegts nepieciešamais atbalsts, savlaicīgi ievērotas radušās grūtības vai šķēršļi, vai, gluži pretēji, talanta iezīmes, izglītības apguves vai pašizpausmes procesā, un tiktu sniegts nepieciešamais atbalsts šo grūtību pārvarēšanā vai talanta izkopšanā.

LIZDA vērš uzmanību uz to, ka Izglītības un zinātnes ministrija (IZM) plāno virzīt pedagogu darba slodzes un samaksas jauno reformu. LIZDA bija iekļauta divās IZM organizētajās darba grupās, kurās dažus priekšlikumus atbalstīja, taču LIZDA nevar piekrist reformai, kas ievērojami pasliktina pedagogu nodarbinātības situāciju. Nav pieļaujama ievērojama darba slodzes palielināšana, neparedzot laiku ļoti būtisku pienākumu veikšanai.

Veicot darba pienākumus nesamērīgā laika ietvarā, var rasties situācijas, kas var nelabvēlīgi iespaidot bērnus, negūstot nepieciešamo uzmanību un atbalstu, kas, savukārt, var atstāt ietekmi uz pedagogu iespēju pozitīvi veicināt bērnu individuālo attīstību, mācību satura apguves un vispārējas pilnveidošanās procesu. Ikviens, gan vecāki, gan bērni vēlas,lai skolā viņus sagaida gan pieredzējuši, gan jauni, smaidoši, augsti kvalificēti, profesionāli un motivēti pedagogi. Statistikas dati liecina, ka esošo pedagogu vidējais vecums ir 48 gadi, pedagogu saime noveco un daudzi jaunie pedagogi darbu izglītības iestādēs neizvēlas. Lai spētu motivēt šodien strādājošos pedagogus un arī piesaistīt darbam izglītības iestādēs profesionālus, augsti kvalificētus un radošus pedagogus, lai netiktu apdraudēts kvalitatīvas izglītības ieguves process un izglītojamo individuālās izaugsmes attīstība, ir jārisina sabalansētās slodzes un atalgojuma problēma.

Šajā vēstulē LIZDA informē par savu nostāju pedagoga darba samaksas un slodzes jaunās sistēmas ieviešanā, pedagoga darba pienākumiem un nepietiekamo stundu skaitu to veikšanai, ko nosaka normatīvie akti, kā arī IZM uzdotajiem jautājumiem, lai varētu vēl profesionālāk pārstāvēt pedagogu viedokli.

**LIZDA viedoklis PAR un PRET IZM priekšlikumiem pedagogu darba slodzes un samaksas modeļa pilnveidošanai:**

| Nr.p.k. | LIZDA atbalsta | LIZDA neatbalsta |
|---|---|---|
| **1.** | Pirmsskolas izglītības iestādes skolotāja likmju skaita pret skolēnu izmaiņas 12:1 valstspilsētās, reģionālās nozīmes attīstības centros, Pierīgas novados. | Pirmsskolas izglītības iestādes skolotāja likmju 10:1 novadu teritorijās ārpus reģionālās nozīmes attīstības centriem, novados pie ārējās Eiropas Savienības robežas.<br>LIZDA priekšlikums 8:1. |
| **2.** | Pirmsskolas izglītības iestādes speciālajā grupiņā 2 pedagoga likmes. | Pakāpeniski palielināt līdz 2025. gadam skolotāja slodzē apmaksāto darba laiku kvalitatīva mācību procesa nodrošināšanai.<br>Ar 01.09.2022. ne mazāk kā 25% citiem pienākumiem<br>Ar 01.09.2023. – 30% citiem pienākumiem<br>Ar 01.09.2024. – 35% citiem pienākumiem<br>Ar 01.09.2025. – 40% citiem pienākumiem<br>LIZDA priekšlikums no 01.09.2022. 60/40 |

| | | |
|---|---|---|
| **3.** | Mazināt skolēnu skaita izmaiņu ietekmi uz skolai aprēķināto finansējumu. Pāreja no finansējuma aprēķina normētajiem izglītojamiem uz finansējuma aprēķinu mācību plānam optimālai klasei: mazai (8-14 izglītojamie), vidējai (15-20 izglītojamie) un lielai (vairāk par 21 izglītojamo) | Pedagogiem pāreja no 30 stundu slodzes uz 40 stundām, ja ir pakāpeniska virzība uz skolotāja darba slodzes sadalījumu līdz 60% (stundas klasē) un 40% (citi pienākumi) proporciju.<br>LIZDA priekšlikums no 01.09.2022. 60/40 |
| **4.** | Palielināt atbalstu iekļaujošai izglītībai. Speciālajām klasēm ir divi normēto klašu lielumi – maza un vidēja. Neklātienes vai tālmācības formai arī – vidēja vai liela klase. Ieslodzījuma vietās – mazā normētā klase. Papildu atbalsts iecerēts iekļaujošajām klasēm un arī reemigrējošo bērnu, grūtībās nonākušo u.c. atbalstam | Mācību stundu/nodarbību vadīšanai un citu pienākumu veikšanai jebkādu proporcijas samazinājumu attiecībā pret stundām citiem pienākumiem (piem., 90/10 vai 80/20, vai 70/30)<br>LIZDA priekšlikums no 01.09.2022. līdz 60/40 |
| **5.** | Minimāla teritoriālā ietekme: papildu atbalsts skolām pierobežā un novados ar zemu izglītojamo blīvumu. | Stundu skaitu klases audzināšanai.<br>LIZDA priekšlikums: 3 līdz 8 stundām nedēļā, stundu skaitu nosakot atbilstoši izglītojamo skaitam klasē. |
| **6.** | Pirmsskolas pedagoga vienas darba stundas izmaksas pielīdzināt pārējo vispārējās izglītības skolotāju vienas darba stundas izmaksai pilnā apmērā. | Sākumskolas skolotāju pilnas slodzes iegūšanas iespējas.<br>LIZDA priekšlikums paredzēt papildus individuālās konsultācijas izglītojamo atbalstam vai iespēju strādāt pagarinātajā dienas grupā. |
| **7.** | Darba samaksas paaugstinājumu atbilstoši Izglītības attīstības pamatnostādnēm 2021.-2027.gadam ( iecerēts ikgadējs 8,4% finansējuma pieaugums pedagogu darba samaksai). | PII pedagogiem darba stundu sadalījumu 36+4.<br>LIZDA priekšlikums 30+10. |
| **8.** | | Izglītības iestāžu direktoru un vietnieku atalgojums.<br>LIZDA priekšlikums izglītības iestāžu direktora un vietnieku algas paaugstinājumu noteikt proporcionāli pedagogu darba algas likmes paaugstinājumam. |
| **9.** | | Logopēda amata slodžu skaits pret izglītojamo skaitu.<br>LIZDA priekšlikumi:<br>• 100 :1 logopēda likme (5-6 gadīgo bērnu pedagogiem);<br>• vispārizglītojošā pirmsskolas izglītības iestādē noteikt 21 – 24 izglītojamos, kuriem nepieciešami atbalsta pasākumi, uz vienu skolotāja logopēda amata slodzi;<br>• speciālās pirmsskolas izglītības iestādē/grupā vai vispārizglītojošā pirmsskolas izglītības iestādē integrētiem/iekļautiem izglītojamajiem ar speciālām vajadzībām noteikt 12 – 14 izglītojamos uz vienu skolotāja logopēda amata slodzi. |
| **10.** | | Kvalitātes fonda finansējums nav.<br>LIZDA priekšlikums: paredzēt finansējumu kvalitātes fondam. |

Pedagogam normatīvajos aktos noteiktie darba pienākumi jāpaveic nepietiekamā/ neiespējamā laikā. LIZDA norāda, ka pedagogu nodarbinātībā ir svarīga darba slodzes sabalansētība, jo jāparedz pietiekams laiks visu pienākumu veikšanai, īpaši laiks katra skolēna individuālās izaugsmes veicināšanai. LIZDA neizdevās abās darba grupās pārliecināt IZM, ka nav pieļaujams turpmāk pedagogiem likt veikt darbus, kas nav tarificēti slodzē un kurus nav iespējams paveikt fiziski apmaksātajā darba laikā. Pirmsskolas izglītības iestāžu pedagogu darba slodze ir 40 h, no kurām 36 h ir tiešais darbs ar bērniem un 4 h paredzētas gatavošanās darbam. LIZDA 2021.gada aprīlī veica pirmsskolas ekspertu aptauju un noskaidroja, cik daudz faktiski tiek patērēts laiks, lai sagatavotos nodarbību vadīšanai pirmsskolā (rezultāti skatāmi tabulā). Praksē ir jāveic ļoti daudz pienākumu, kurus nevar paveikt strādājot klātienē ar bērniem un nepietiek ar 4 h, tāpēc LIZDA uzskata, ka pedagogi "dāvina" savu, savas ģimenes laiku, savu veselību valstij. Atbilstoši MK not.Nr.533 "Noteikumi par valsts pirmsskolas izglītības vadlīnijas" 1.pielikuma "Vispārējās pirmsskolas izglītības programmas paraugs" pedagogam jāatrodas kopā ar bērniem visu laiku, dažādas nodarbības notiek gan grupas telpās, gan rotaļu laukumā ārpus telpām. Pedagogs kopā ar bērniem dodas tuvākās un tālākās ekskursijās. Šajā laikā nevar būt runas par papildus pienākumiem, lai kvalitatīvi īstenotu mācību procesu.

| Uzdevums | Pienākumi | Laika patēriņš (h) |
|---|---|---|
| Mācību un audzināšanas darba plānošana un analīze | Izstrādāt tematiskos plānus atbilstoši priekšmetu vadlīnijām, ievērojot bērnu vajadzības, intereses, vecumu, attīstības līmeni, izvirzot sasniedzamos rezultātus mēnesim, izplānojot nedēļas un katras dienas ietvaros. Atklāto rotaļnodarbību vērošana, analīze, dalīšanās pieredzē, mentora darbs ar jaunajiem pedagogiem. | 2 |
| Dokumentācijas kārtošana | Dokumentācijas kārtošana, atbilstoši noteiktajām prasībām (grupas žurnāla aizpildīšana, pašvērtējuma rakstīšana, parakstu vākšana par dažādām kārtībām, instruktāžām, rīkojumiem, Covid 19 dokumenti, izglītojamo drošības dokumenti, raksturojumi pēc bāriņtiesas, atbalsta komandas pieprasījuma, pedagoģiskās padomes sēdes protokola rakstīšana (dažreiz), iesniegumi). Raksturojumu rakstīšana un atbilžu sniegšana uz citu institūciju vēstulēm. Rotaļnodarbību konspektu izveide. | 1 |
| Sadarbība un komunikācija | Sadarbība un komunikācija ar citiem pedagogiem, atbalsta personālu, iestādes vadību, pašvaldību izglītības speciālistiem, plānojot un saskaņojot mācību procesa dažādu jomu savstarpējo saistību | 2 |
| | Sadarbība ar vecākiem (t.sk. individuālā), vispusīgas informācijas sniegšanai par izglītojamā socializācijas, komunikācijas prasmēm, par mācīšanās ieradumiem un iesaisti problēmu risināšanā, informācijas sagatavošana par bērnu gaitām iestādē un sūtīšana, vecāku iesaiste izglītības iestādes pasākumos (katram vecākam atvēlot 10 min. mēnesī 20/24 bērnu grupā). | 2 |
| Mācību un metodisko materiālu sagatavošana | Pieejamo mācību un metodisko materiālu atlasīšana un jaunu materiālu izveidošana nodarbībām, mācību metožu izvēle. Ideju meklēšana bibliotēkās un e-vidē iegūto ideju realizēšana līdz pieejamībai bērnam rotaļnodarbībā (materiālās bāzes piesaiste ikmēneša lielajai tēmai), dabas materiālu vākšana visos gadalaikos. | 2 |

| | | |
|---|---|---|
| Mācību vides veidošana | Attīstošas, iekļaujošas un drošas mācību vides veidošana, vides un materiālu nomaiņa un izvietošana atbilstoši tēmai, "runājošo sienu" veidošana bērnu un vecāku uzskatāmai informēšanai. | 1 |
| Bērnu attīstības vērtēšana | Izglītojamo attīstības izpēte, analīze un atspoguļojums, pedagoģisko vērojumu dokumentēšana (10 līdz 15 min. mēnesī uz katru bērnu 20/24 bērnu grupā). Bērnu spēju apraksts, beidzot izglītības iestādi, bērna attīstības līmeņa novērtēšana, uzsākot apmācības izglītības iestādē (2021. gada septembris). | 2 |
| Pedagogu profesionālā pilnveide | Kursu, lekciju, semināru norise un patstāvīgas literatūras studijas (vismaz 20 min dienā), kā arī laiks, lai izvērtētu un pieteiktos kursiem. Metodisko apvienību organizēšana, uzņemšana un piedalīšanās tajās. | 2 |
| Piedalīšanās sanāksmēs | Gatavošanās pedagoģiskajām sanāksmēm, piedalīšanās pedagoģiskās padomes sēdēs un metodiskās sanāksmēs. | 1 |
| Dažādu aktivitāšu organizēšana | Svētku pasākumu, mācību pārgājienu un ekskursiju plānošana, īstenošana un analīze.<br>Atvērto durvju dienu, vecvecāku svētku, vecāku talku organizēšana. | 1 |
| Atgriezeniskās saites nodrošināšana | Atgriezeniskās saites izpēte, analīze un sniegšana visiem mācību procesā iesaistītajiem. | 0,5 |
| | Gatavošanās vecāku sapulcēm un sapulču norise. | 0,25 |
| Dažādi darbi ar mazāku regularitāti | Mājmācības un individuālās apmācības plānu izstrādāšana, saskaņošana un vecāku informēšana, atgriezeniskās saites analīze un rekomendācijas pandēmijas laikā. (0,5) | 2,5 |
| | Dažādi projekti, ko īsteno iestādē vai dalība EKO skolu programmā. (1,0) | |
| | Pazudušo cimdu, zeķu, bikšu utt. meklēšanu. (1,0) | |
| Kopā faktiski patērētais laiks nedēļā, lai nodrošinātu kvalitatīvu mācību procesu pirmsskolā | | 19,25 |

Pedagogiem, izņemot pirmsskolas izglītības iestāžu pedagogus, normatīvajos aktos noteikti pienākumi, kurus nebūs iespējams paveikt 40 h laikā, ja tiks paredzētas līdz 30 vai 32 kontaktstundas.

Normatīvajos aktos par valsts pirmsskolas izglītības vadlīnijām, pamatizglītības, vidējās izglītības standartu, mācību programmu īstenošanas kvalitātes vērtēšanās metodikā un citos normatīvajos aktos, kā arī Skola 2030 materiālos, tiek noteikti konkrēti pedagogu pienākumi jaunās pieejas un jaunā satura kvalitatīvai īstenošanai. Izvērtējot Skola 2030 materiālos un normatīvajos aktos noteiktos pedagoga pienākumus, uzskatām, ka tos nav iespējams kvalitatīvi veikt, ja skolotāja slodze ir vairāk par 24 kontaktstundām.

**Pienākumi, kas saistīti ar mācību programmas īstenošanu, mācību un audzināšanas procesa nodrošināšanu izglītības iestādē un pašvaldībā**

Pedagogs:

mācību satura plānošana

- regulāri sadarbojas ar citiem pedagogiem, atbalsta personālu un kopīgi plāno mācību satura īstenošanu;
- izvirza sasniedzamo rezultātu katrai mācību stundai saskaņā ar standarta prasībām tēmas, mācību posma, mācību un audzināšanas darba mērķiem;
- sagatavo un mērķtiecīgi izvēlas sasniedzamiem rezultātiem sasniegšanai piemērotus uzdevumus, kas prasa patstāvīgi domāt un darboties augstākajos izziņas līmeņos, ar modeļu un piemēru palīdzību izglītojamiem pašiem atklājot likumsakarības;
- atlasa, veido un piedāvā jēgpilnus uzdevumus atbilstoši katra izglītojamā vajadzībām;
- regulāri plāno un pilnveido mācību saturu, ievērojot mūsdienu aktualitātes un saikni ar reālo dzīvi;

mācību procesa īstenošana

- mācīšanās mērķu sasniegšanai izmanto daudzveidīgas mācību organizācijas formas, variējot to īstenošanu atbilstoši izglītojamā mācīšanās vajadzībām;
- iedvesmo, virza un atbalsta skolēnus izaugsmē;
- sistemātiski pārrauga skolēna zināšanu, izpratnes, prasmju, ieradumu apguves līmeni un mācīšanās vajadzības, tajā skaitā sociāli emocionālās attīstības vajadzības, kas ir pamatā psiholoģiskai labklājībai;
- mācību jomā un mācību priekšmetā(os) mērķtiecīgi attīsta vispārīgās jeb caurviju prasmes, piedāvājot apgūt atbilstošas stratēģijas;
- māca skolēniem konkrētai situācijai atbilstošas stratēģijas, piedāvājot atbalstu, piemēram, paraugus, modeļus, piemērus, procesa aprakstus, snieguma līmeņu aprakstus. Ievieš un nostiprina tādu mācīšanās procesu, kurā skolēni tos mērķtiecīgi izmanto, pēc nepieciešamības papildina un pielāgo savām vajadzībām, pakāpeniski veidojot patstāvīgas mācīšanās ieradumus;
- sadarbojas mācību procesā, sniedzot savstarpēju atbalstu citiem pedagogiem mācīšanas procesā un izglītības kvalitātes sekmēšanā;

iekļaujošas izglītības īstenošana

- sistemātiski organizē darbu ar izglītojamajiem, kuriem mācības sagādā grūtības vai kas ilgstoši nav apmeklējuši izglītības iestādi;
- nodrošina izglītojamo ar speciālām vajadzībām integrēšanu mācību un audzināšanas procesā;
- sadarbojoties ar izglītojamā likumiskajiem pārstāvjiem vai pilngadību sasniegušu izglītojamo, izstrādā individuālu izglītības programmas apguves plānu izglītojamiem, kuriem nepieciešami atbalsta pasākumi mācību procesā;
- īsteno, izvērtē un pilnveido individuālo izglītības programmas apguves plānu izglītojamiem ar speciālām vajadzībām sadarbībā ar izglītojamo, izglītojamā likumiskiem pārstāvjiem un plāna īstenošanā iesaistītajiem pedagogiem;

vērtēšana

- seko līdzi katra skolēna izaugsmei un attīstības dinamikai, iegūtos datus izmanto pedagoģiskās darbības plānošanā un atbilstošu atbalsta pasākumu sniegšanā, palielinot ikviena skolēna pilnvērtīgas līdzdalības iespējas mācību procesā;
- sniedz regulāru un attīstošu atgriezenisko saiti;
- izvērtē un analizē izglītojamo sasniegumus ikdienas darbā un valsts pārbaudes darbos;

metodiskais darbs

- piedalās metodisko komisiju darba plānošanā, īstenošanā un izvērtēšanā izglītības iestādes un pašvaldības līmenī pamatojoties uz izglītības iestādē un pašvaldībā izvirzītajiem mācību un audzināšanas mērķiem un uzdevumiem;

vides veidošana

- veido fiziski un emocionāli drošu, attīstošu un iekļaujošu mācību vidi mācību stundās/ nodarbībās un citos mācību un audzināšanas pasākumos;
- analizē izglītojamo uzvedību, tostarp uzvedības problēmas un vardarbības gadījumus;

sadarbība ar vecākiem, sabiedrību

- iesaista vecākus skolēna mācīšanās atbalstam, nodrošinot regulāru atgriezenisko saiti un informējot par skolēna mācību sasniegumiem un to attīstības dinamiku;
- iesaista izglītojamo ģimenes izglītības iestādes un klases audzināšanas pasākumos ģimenēm pieejamā laikā;
- attiecībā uz mācību saturu, ko izglītojamais var apgūt ģimenē pamatizglītības pirmā posma izglītības programmas daļā, izglītības iestāde nodrošina iespēju vecākam ne retāk kā reizi mēnesī saņemt mācību priekšmeta pedagoga konsultāciju;

izglītības iestādes mācību un audzināšanās pasākumi

- mērķtiecīgi organizē mācību priekšmetu olimpiādes, sporta pasākumus un citus ar mācību un audzināšanas procesu saistītus pasākumus un projektus, veiksmīgi sadarbojas ar uzņēmumiem vai organizācijām;
- popularizē veselīgu dzīvesveidu un organizē veselību veicinošus pasākumus;
- plāno un organizē valstiskās audzināšanas pasākumus, stiprinot izglītojamā valstiskuma apziņu, veicinot pilsonisko līdzdalību un iniciatīvu, lojalitāti un patriotismu;
- sadarbojas un iesaista vietējo sabiedrību mācību un audzināšanas darbā;

profesionālā pilnveide

- pilnveido savu profesionālo praksi un sadarbojas ar kolēģiem un vecākiem skolēnu mācīšanās atbalstam;
- pārzina savu mācību jomu un mācību priekšmetu(s), jaunākos zinātnes sasniegumus un aktualitātes šajā jomā;
- profesionālo kompetenci pilnveido, triju gadu laikā vismaz 36 stundu apjomā. Tai skaitā pilnveido savu profesionālo kompetenci audzināšanas jautājumos ne mazāk kā sešu stundu apjomā triju gadu laikā pedagoga vispārējo kompetenču tēmu ietvaros un ir apguvis speciālās zināšanas bērnu tiesību aizsardzības jomā;
- apgūst izglītības tehnoloģijas un efektīvi tās izmanto mācību un audzināšanas procesā;
- aktīvi piedalās dažādās ar pedagoģisko darbu saistītās aktivitātēs gan izglītības iestādē, gan ārpus tās;
- sistemātiski plāno un īsteno savu profesionālo izaugsmi; meklē papildu resursus - atbalstu, laiku un izziņas materiālus - lai turpinātu pilnveidoties;
- dalās sava darba pieredzē izglītības iestādē un ārpus tās, aicina un atbalsta citus pedagogus dalīties pieredzē, saskata kolēģus kā savas profesionālās pilnveides avotu;

izglītības iestādes attīstība

- iesaistās sava darba un izglītības iestādes pašvērtēšanas procesā;
- iesaistās izglītības iestādes attīstības plānošanā, īstenošanā un analīzē;
- veido izglītības iestādes kultūru, kas nodrošina labākas mācīšanās iespējas ikvienam izglītojamajam un pedagogam.

## Manipulācija par zemākās darba algas likmes paaugstināšanu uz 1200 eiro

IZM priekšlikumus par pedagogu darba samaksas modeļa pilnveidi var raksturot kā manipulāciju ar sabiedrisko domu priekšvēlēšanu gaisotnē. LIZDA vērš uzmanību uz to, ka pedagogu zemāko mēneša darba algas likmi ir plānots palielināt tikai uz slodzes pieauguma rēķina, t.i. nosakot, ka pedagogiem būs jāstrādā vēl papildus 10 stundas nedēļā vairāk nekā šobrīd.

Vienas pedagogu darba stundas cenu neplāno paaugstināt, izņemot pirmsskolas pedagogus, kuriem šobrīd jāstrādā par desmit stundām nedēļā vairāk, bet saņem par to 75% no pārējo pedagogu normatīvajos aktos noteiktās algas likmes. Pirmsskolas pedagogiem kvalifikācijas prasības neatšķiras no citiem skolu pedagogiem. LIZDA jau daudzus gadus nelokāmi pieprasa novērst šo nevienlīdzību, rezultātā IZM piedāvā no 2021.gada 1.septembra uzsākt pirmsskolas pedagogiem pakāpenisku algas pielīdzināšanu ar soli + 5% gadā, kas nozīmētu, ka 33% apmērā pastāvošā zemākās darba algas likmes starpība tiks mazināta nesamērīgi zemu.

LIZDA nav pārliecības arī par IZM spējām pārliecināt valdību par ikvienu savu virzīto priekšlikumu, jo šobrīd normatīvajos tiesību aktos paredzētais Pedagogu darba samaksas paaugstināšanas grafika beidzamais solis no 2022.gada 1.septembra ir 900 eiro zemākā mēneša darba algas likme mēnesī, diemžēl šim grafika solim nav ieplānota nauda 2022.gada budžetā, kas ir daļa no vidēja termiņa valsts budžeta.

Ja pedagogiem būs jāstrādā 40 h, tad proporcionāli zemākajai darba algas likmei jābūt 1200 eiro, taču skaļi netiek pateikts, ka 40 h ietvaros paredzētas no 24 līdz 36 kontaktstundām. Izglītības ministre sarunās ar LIZDA apliecina, ka stundu klasē ar bērniem (kontaktstundu) attiecība pret stundām citu pienākumu veikšanai tiek plānota atkarībā no klases lieluma:

- 90% (36 h) un 10% (4 h) mazām klasēm (skolēnu skaits vidēji 10);
- 80% (32 h) un 20% (8 h) vidējām klasēm (skolēnu skaits vidēji 17);
- 60% (24 h) un 40% (16 h) lielām klasēm (skolēnu skaits vidēji 25).

Diskusijās par pedagogu darba slodzi un tam atbilstošo atalgojumu ir svarīgi apzināties, ka Latvijā skolotāju vidējais faktiskais atalgojums ir aptuveni 2 reizes mazāks nekā OECD valstīs vidēji. OECD valstīs publiskā sektora izglītības iestādē strādājoša skolotāja mācību stundu vidējais skaits gadā ir 993 stundas pirmsskolas pakāpē, turpretim Latvijā tās sasniedz 1368 stundas *(Education at a Glance, 2020, OECD Indicators)*. LIZDA 2021.gada pētījumā, kurā piedalījās vairāk kā 10 tūkstoši pedagogu tiek apgalvots, ka aptuveni puse no aptaujātajiem vēlētos pamest savu profesiju tuvāko piecu gadu laikā. Ļoti būtiski ir akcentēt, ka šādu risku apstiprina 35% pavisam jauno pedagogu (darba stāžs līdz 3 gadiem ieskaitot) un 45% pedagogu ar darba stāžu no 4 līdz 10 gadiem.

LIZDA vērš uzmanību, ka Lietuvā zemākā darba algas likme ir 1216 eiro (36 h darba nedēļa), Igaunijā 1315 eiro (35 h darba nedēļa), Latvijā būs 830 eiro (30 h darba nedēļa visiem pedagogiem, izņemot pirmsskolas pedagogus – 40 h).

LIZDA uzskata, ka jaunās izmaiņas pedagogu darba slodzē un samaksā apdraud kompetencēs balstīta mācību satura kvalitatīvu īstenošanu, jo nav iespējams nodrošināt individuālu pieeju katra izglītojamā izaugsmei atbilstoši viņa spējām, ja netiek paredzēts atbilstošs laiks visu pedagoga pienākumu veikšanai.

OECD Latvijas prasmju stratēģijas novērtējumā un rekomendācijās uzsvērts, ka prasmju attīstība agrīnā dzīves posmā ir būtiska investīcija valstu ekonomiskajā izaugsmē un labklājībā, ka skolotāji ir vissvarīgākais ar skolu saistītais faktors, kas nosaka skolēnu sasniegumus un ikvienai valstij, kuras mērķis ir starptautiski konkurētspējīga izglītības sistēma, ir nepieciešams pieņemt darbā, noturēt, attīstīt un veidot augstas kvalitātes mācībspēku saimi.

Bez pietiekama pedagogu un skolotāju palīgu skaita, bez sabalansētas slodzes un cienīgas darba samaksas tiek apdraudēta valstī noteikto pirmsskolas izglītības vadlīniju, pamatizglītības, vidējās un profesionālās izglītības standartu īstenošana, tādā veidā graujot izglītības kvalitāti un valsts attīstību ilgtermiņā. LIZDA brīdina, ka šī nepārdomātā reforma novedīs pie katastrofas izglītības jomā.

LIZDA vēršas pie IZM ar precizējošiem jautājumiem un priekšlikumiem:

1. Izvērtēt 35 stundu darba nedēļas noteikšanu pedagogiem, to pozitīvi un negatīvi ietekmējošos faktorus no valsts, pašvaldību, izglītības iestāžu un pedagogu perspektīvas;

2. Sniegt informāciju par skolēnu skaita uz vienu skolotāju proporcijas noteikšanas metodiku Latvijā salīdzinoši ar citām OECD valstīm, jo nav skaidrs vai aprēķini tiek veikti izmantojot pedagogu (unikālo personu) skaitu vai pedagoģisko likmju skaitu, vai aprēķinā iekļauj arī administrāciju, atbalsta personālu, pedagogu palīgus;

3. Sniegt informāciju par kontaktstundu skaitu citās ES valstīs;

4. Sniegt informāciju par 5,3% no IKP izglītības izdevumiem, precizējot, kādi izdevumi tiek iekļauti Latvijā kopā izglītībai un salīdzinoši citās ES valstīs izglītības nozarē, kā arī pieprasīt, kāds ir kopējais finansējuma apmērs izglītībai un cik no tā tiek paredzēts pedagogu darba samaksai;

5. Sniegt skaidrojumu, kurus no tiešajiem pedagoga darba pienākumiem primāri jāiekļauj darba slodzē, atbilstoši tos apmaksājot, un kurus darba pienākumus pedagogs var neveikt, ja tie netiek iekļauti darba slodzē un atbilstoši apmaksāti;

6. Valsts izglītības satura centra īstenotā projekta "Kompetenču pieeja mācību saturā" (Skola2030) pārstāvjiem sniegt skaidrojumu par kompetencēs balstīta satura īstenošanai nepieciešamo pedagoga darba slodzes sadalījumu;

7. Sniegt informāciju par pedagogu darba samaksas un valsts mērķdotācijas aprēķina plānoto izmaiņu ieguvumiem un zaudējumiem vidējās, lielās un mazās skolu grupās, papildinot ar informāciju par to, cik pedagogiem plānoto izmaiņu rezultātā vienas darba stundas izmaksas palielināsies, paliks esošajā līmenī vai samazināsies;

8. Sniegt skaidru un nepārprotamu informāciju par pedagogu darba samaksas plānoto aprēķina metodiku (Excel vai citas programmas versijā), lai katra izglītības iestāde var pārliecināties par ieguvumiem vai zaudējumiem no pedagogu darba slodzes un samaksas pilnveidošanas rosinātajiem priekšlikumiem.

Ja Jūsu organizācija uzskata par nepieciešamību organizēt tikšanos ar LIZDA par vēstulē izklāstītajiem jautājumiem, lūgums sazināties lizda@lizda.lv.

LIZDA augstu novērtē līdzšinējo vecāku organizāciju atbalstu pedagogiem. Lūdzam rast iespēju informēt vecākus par pedagoga darba specifiku, jo svarīga ir pilnvērtīga informācija, kas dod iespēju izprast pedagogu nostāju noteiktas reformas izstrādē. Aicinām paust atbalstošu viedokli, lai kopīgā sadarbībā panāktu iespēju katram skolēnam saņemt pietiekami pedagoga profesionālā darba laika, kas veicinātu katra skolēna izaugsmi!

Ilze Zālīte,
LIZDA sabiedrisko attiecību speciāliste

Foto no LIZDA arhīva

# Svarīgākās atziņas par atvaļinājumiem. Zini savas darba tiesības!

Kaspars Rācenājs, LBAS jurists, konsultants darba tiesību jautājumos

Vasara parasti ir laiks, kad darbinieki dodas ikgadējos apmaksātos atvaļinājumos.

Zini savas darba tiesības un iepazīsties ar svarīgākajām atziņām par atvaļinājumiem.

[1] **Atvaļinājuma ilgums 4 kalendāra nedēļas, neskaitot svētku dienas**

Tiesības uz atvaļinājumu ir pamattiesības, kas nostiprinātas arī Latvijas Republikas Satversmes 107.pantā, savukārt Darba likuma 149.pantā ir noteikts, ka atvaļinājums nedrīkst būt īsāks par četrām kalendāra nedēļām, neskaitot svētku dienas.

**Piemērs.**

Ja darbiniekam piešķirts 4 kalendāra nedēļas ilgs atvaļinājums no 05.07.2021, tad tas beigsies 01.08.2021 un 02.08.2021 darbiniekam ir jāierodas darbā.

! Ja atvaļinājuma laikā ir svētku dienas, tad atvaļinājums tiek pārcelts vai pagarināts par šīm svētku dienām!

**Piemērs.**

Ja atvaļinājuma 4 nedēļas tiek piešķirtas no 31.05.2021, tad svētku dienas (23. jūnijs — Līgo diena un 24. jūnijs — Jāņu diena (vasaras saulgrieži) netiek ieskaitītas šajās nedēļās un atvaļinājums tiek pagarināts vai pārcelts par divām dienām.

! Svētku dienas ir noteiktas likumā Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām !

Personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, piešķir vienu mēnesi (nevis 4 kalendāra nedēļas) ilgu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

**Piemērs.**

Ja darbiniekam, kas jaunāks par 18 gadiem piešķirts ikgadējais atvaļinājums no 05.07.2021, tad tas beigsies 04.08.2021 un 05.08.2020 darbiniekam ir jāierodas darbā.

[2] **Atvaļinājumu piešķir vienojoties vai saskaņā ar grafiku**

Ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu piešķir saskaņā ar darbinieka un darba devēja vienošanos vai atvaļinājumu grafiku, ko sastāda darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem. Ar atvaļinājumu grafiku un tā grozījumiem iepazīstināmi visi darbinieki, un tam jābūt pieejamam ikvienam darbiniekam.

Piešķirot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, darba devējam ir pienākums pēc iespējas ņemt vērā darbinieka vēlmes. Lai gan darbinieku vēlmes nav absolūtas un nav obligāti vienmēr jāievēro, tomēr strīda gadījumā darba devējam jāspēj pierādīt, ka tās ir noskaidrotas un pamatot, ka darbinieku vēlmes nav ņemtas vērā objektīvu, ar uzņēmuma darbību saistītu apsvērumu dēļ.[1]

! Darbiniekam ir tiesības pieprasīt ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanu par pirmo darba gadu, ja viņš pie darba devēja ir nepārtraukti nodarbināts ne mazāk kā sešus mēnešus. Darba devējam ir pienākums šādu atvaļinājumu piešķirt pilnā apmērā !

**Piemērs.**

Ja darbinieks uzsāka darba attiecības 01.03.2021., tad viņam jau 01.09.2021 ir tiesības pieprasīt pilna (4 kalendāra nedēļas) ikgadējā atvaļinājuma piešķiršanu.

[3] **Atvaļinājumu var dalīt, bet tikai ar darbinieka piekrišanu**

Darbiniekam un darba devējam vienojoties, ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu kārtējā gadā var piešķirt pa daļām, taču viena no atvaļinājuma daļām kārtējā gadā nedrīkst būt īsāka par divām nepārtrauktām kalendāra nedēļām.

**Piemērs.**

Ja darbiniekam piešķirts 2 kalendāra nedēļas ilgs atvaļinājums no 01.07.2021 līdz 14.07.2021, tad atlikušās 2 nedēļas var dalīt arī pa kalendāra nedēļām vai arī izmantot pa vienai dienai.

! Tiem darbiniekiem, kuri strādā valsts vai pašvaldību institūcijā, Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 41.pantā ir specifiski noteikts, ka "Ja ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu izmanto pa daļām, viena no atvaļinājuma daļām nedrīkst būt īsāka par Darba likumā noteikto, bet, atlikušo daļu piešķirot pa daļām, ievēro šādus noteikumus:

1) aizliegts palielināt apmaksājamo darbdienu skaitu;

2) katra daļa nedrīkst būt īsāka par vienu kalendāra nedēļu, izņemot gadījumus, kad institūcija vai amatpersona, kas piešķir ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, atļāvusi ikgadējā atvaļinājuma attiecīgo daļu izmantot pa dienām, nepalielinot saskaņā ar likumu apmaksājamo darbdienu skaitu." !

! 4 kalendāra nedēļas ir 28 dienas, tomēr apmaksātas tiek tikai 20 darba dienas !

[4] **Atvaļinājumu var pārcelt uz nākamo gadu tikai izņēmuma gadījumos un ar darbinieka rakstveida piekrišanu**

Ja atvaļinājuma piešķiršana darbiniekam pilnā apmērā kārtējā gadā var nelabvēlīgi ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā, ar darbinieka rakstveida piekrišanu pieļaujams pārcelt atvaļinājuma daļu uz nākamo gadu.

Svarīgi ņemt vērā, ka atvaļinājuma daļa kārtējā gadā nedrīkst būt īsāka par divām nepārtrauktām kalendāra nedēļām, savukārt pārcelto atvaļinājuma daļu pēc iespējas pievieno nākamā gada atvaļinājumam.

! Atvaļinājuma daļu var pārcelt tikai uz vienu gadu !

**Piemērs.**

2020. gadā darbinieks izmanto atvaļinājumu 2 kalendāra nedēļas, bet 2 nedēļas tiek pārnestas uz 2021. gadu, kurā tiek izmantotas 6 (4 + 2) nedēļas garš atvaļinājums.

Tātad kopā divu gadu laikā darbiniekam jāizmanto ne mazāk kā astoņas nedēļas ilgs atvaļinājums.

! Atvaļinājumā pārcelšana uz nākamo gadu ir aizliegta:

- personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem;
- grūtniecēm;
- sievietēm pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam;
- ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam !

[5] **Darba devējs var likt izmantot uzkrātos atvaļinājumus**

Covid-19 infekcijas izplatības seku pārvarēšanas likuma 17.pantā ir noteikts, ka līdz 2021. gada 30. jūnijam darba devējs, kurš atbilst Padziļinātās sadarbības programmas dalībniekam noteiktajiem kritērijiem un kuru ir negatīvi ietekmējusi Covid-19 izraisītā krīze, var piešķirt darbiniekam neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, neievērojot Darba likuma 150. panta otrās daļas noteikumus.

Regulējums attiecināms nevis uz visiem darba devējiem, bet gan uz tiem, kas atbilst diviem kritērijiem:

1) darba devēji ir iekļauti Padziļinātās sadarbības programmā (PSP) atbilstoši likuma "Par nodokļiem un nodevām" 7.1 pantam un 2018. gada 27. novembra MK noteikumiem Nr. 748 "Padziļinātās sadarbības programmas darbības noteikumi".

PSP ir speciāla Valsts ieņēmumu dienesta (VID) īstenota sadarbības forma ar nodokļu maksātājiem, kuri sevi pierādījuši kā god-

prātīgus nodokļu maksātājus, līdz ar to šiem uzņēmumiem atkarībā no programmas līmeņa tiek paredzētas dažādas priekšrocības un atvieglojumi attiecībā uz valsts institūciju sniegtajiem pakalpojumiem.

Informācija par PSP programmā iekļautajiem uzņēmumiem ir pieejama VID mājas lapā https://www.vid.gov.lv/lv/dalibnieku-registrs.

2) Covid-19 izraisītā krīze uzņēmumu ir ietekmējusi negatīvi. Šeit gan jānorāda, ka likumā nav noteikti kritēriji, kādā tieši apmērā ir jābūt šai negatīvajai ietekmei. Faktiski to izvērtē pats darba devējs, bet strīda gadījumā darba devējam būs jāpierāda, ka tas atbilst šiem kritērijiem.

Ja darba devējs atbilst šiem kritērijiem, tad tas var atkāpties no Darba likuma 150.panta otrajā daļā noteiktā pienākuma ņemt vērā darbinieka vēlmes. Īpaši jānorāda, ka šeit ir runa par "neizmantoto" jeb "uzkrāto" atvaļinājumu nevis kārtējo atvaļinājumu.

**Piemērs.**

Ja darbiniekam ir neizmantoti atvaļinājumi (piemēram, par 2017., 2018., 2019. gadu), tad darba devējam līdz 30.06.2021 ir tiesības vienpusēji (neņemot vērā darbinieka vēlmes) izdot rīkojumu par šādu atvaļinājumu piešķiršanu un darbiniekam būs pienākums tos izmantot.

[6] **Neizmantotos atvaļinājumus jākompensē naudā, kad darba attiecības tiek izbeigtas**

Ja darba devējs nav piešķīris darbiniekam ikgadējo atvaļinājumu pilnā apmērā, tad veidojas atvaļinājumu uzkrājumi.

Darba attiecību laikā darba devējs nav tiesīgs uzkrājumus kompensēt naudā, piemēram, nedot atvaļinājumu, bet pateikt, ka tā vietā izmaksās kompensāciju. Darba attiecību laikā darba devējam ir jāpiešķir atvaļinājumi.

Tomēr, darba devējs nevarēs "izsprukt" gadījumā, ja darbinieku nav laidis atvaļinājumā un darba attiecības tiek izbeigtas. Proti, atlaišanas dienā darbiniekam ir tiesības saņemt kompensāciju naudā par visu periodu, ko darba devējs nav piešķīris ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

**Piemērs.**

Darbinieks uzsāka darba attiecības 01.08.2013, ne vienu reizi nebija atvaļinājumā un 30.04.2021 izbeidza darba attiecības. Šādā situācijā darba devējam jāizmaksā atvaļinājuma nauda par visiem neizmantotiem atvaļinājumiem, kas izveidojušies kopš 2013. gada.

! Ir izņēmuma gadījumi, kad darba devējs uzkrātos atvaļinājumus var darbiniekam nemaksāt !

Eiropas Savienības tiesa[2] ir atzinusi, ka darbinieks zaudē savas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kā arī tiesības uz finansiālu kompensāciju darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījuma, ja

- darba devējs viņam faktiski ir devis iespēju atvaļinājumu izmantot;
- darbinieks ir apzināti izvairījies no atvaļinājuma izmantošanas, apzinoties šādas rīcības sekas.

Tātad uzkrāto atvaļinājuma kompensāciju darbiniekam drīkst nemaksāt, ja darba devējs var pierādīt, ka:

- nodrošinājis, ka darbiniekam faktiski ir iespēja izmantot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu;
- vajadzības gadījumā formāli mudinājis darbinieku izmantot atvaļinājumu;
- precīzi un savlaicīgi informējis darbinieku, ka neizmantojot atvaļinājumu, tas tiks zaudēts.

! Darba devējam ir jānodrošina ikgadējā atvaļinājuma piešķiršana, tomēr arī darbiniekam ir pienākums šo atvaļinājumu izmantot. Neuzkrāj atvaļinājumus, katru gadu atpūsties un izmanto laiku relaksācijai un brīvā laika nodarbēm !

Ja darbiniekam atvaļinājums ir bijis piešķirts avansā, bet darbinieku atlaiž no darba, tad darba devējam ir tiesības ieturēt izmaksāto vidējo izpeļņu par neatstrādātajām atvaļinājuma dienām, izņemot gadījumu, kad darba līgums tiek uzteikts, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 6., 7., 9. vai 10. punktu.

[7] **Atvaļinājums ir jāpagarina vai jāpārceļ par slimošanas laiku**

Atvaļinājuma laiks ir paredzēts, lai darbinieks varētu atpūsties, uzņemt spēku jaunam darba cēlienam. Ja ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laikā darbiniekam iestājas pārejoša darbnespēja, tad atvaļinājums vairs nevar tikt izmantots tam paredzētajam mērķis, tāpēc ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu pārceļ vai pagarina par slimības dienām.

**Piemērs.**

Ja darbiniekam piešķirts 4 kalendāra nedēļas ilgs atvaļinājums no 05.07.2021 līdz 01.08.2021, kura laikā no 12.07.2021 līdz 16.07.2021 darbniekam 5 dienas ir pārejoša darbnespēja. Šādā situācijā, atvaļinājums tiek pagarināts par 5 dienām, līdz 06.08.2021 vai arī ar darba devēju jāvienojas par to, kad šīs atvaļinājuma 5 dienas tiks pārceltas.

[8] **Darbinieki, kuriem ir īpaši atvaļinājuma piešķiršanas noteikumi**

Ikgadējais apmaksātais atvaļinājums piešķirams vasarā vai pēc viņa vēlēšanās jebkurā citā laikā darbiniekam:

- kurš ir jaunāks par 18 gadiem;
- kuram ir bērns līdz triju gadu vecumam;
- kuram ir bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam.

Ja darbinieks, kurš ir jaunāks par 18 gadiem, turpina iegūt izglītību, ikgadējais apmaksātais atvaļinājums piešķirams, pēc iespējas saskaņojot to ar brīvlaiku izglītības iestādē.

Sievietei pēc viņas pieprasījuma ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu piešķir pirms grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma vai tieši pēc tā neatkarīgi no laika, kurā sieviete bijusi nodarbināta pie attiecīgā darba devēja.

[9] **Laiks, kas dod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu**

Laikā, kas dod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, ieskaita laiku, kad darbinieks bijis faktiski nodarbināts pie attiecīgā darba devēja. Pamatprincips ir tāds, ka darbinieks atvaļinājumu "pelna" veicot darba pienākumus.

Tomēr laikā, kas dod tiesības uz atvaļinājumu ieskaita arī laiku, kad darbinieks nav veicis darbu attaisnojošu iemeslu dēļ, jo īpaši:

1) pārejošas darbnespējas laiku;

2) grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laiku;

3) īslaicīgas prombūtnes laiku;

4) darba piespiedu kavējuma laiku, ja darbinieks prettiesiski atlaists no darba un atjaunots iepriekšējā darbā;

5) Darba likuma 155.pantā minēto atvaļinājuma (atvaļinājums bērna tēvam, adoptētājiem vai citai personai) laiku.

Par attaisnojošiem iemesliem darba neveikšanai, kas dod tiesības uz atvaļinājumu, būtu uzskatāmi arī:

- Darba likuma 74. panta pirmajā daļā noteiktie gadījumi;
- dīkstāve, kas radusies darba devēja vainas dēļ;
- darbinieka prettiesiskas atstādināšanas no darba laiks;
- laiks, kurā darbinieki piedalās streikā;
- atvaļinājuma laiks bez darba samaksas saglabāšanas (bezalgas atvaļinājums), kas ir īsāks par četrām nedēļām viena gada laikā.[3]

**Piemērs.**

Darbinieks 01.02.2020. uzsāka darba attiecības, laika periodā no 01.12.2020. līdz 31.03.2021. darbiniekam ārkārtējās situācijas dēļ bija dīkstāve, savukārt no 10.05.2021 darbinieks izmantoja 10 dienas "paternitātes" atvaļinājumu. Tātad, kaut arī šajā laika periodā darbinieks darbu neveica 4 mēnešus un 10 dienas, šī attaisnotā prombūtne dod tiesības uz atvaļinājumu.

! Laikā, kas dod tiesības uz atvaļinājumu neieskaita bērna kopšanas atvaļinājuma laiku un atvaļinājuma laiku bez darba samaksas saglabāšanas, kas ir ilgāks par četrām nedēļām viena gada laikā !

[10] **Ikgadējie apmaksātie papildatvaļinājumi**

Darba likuma 151.pantā ir noteikts, kādiem darbiniekiem ir tiesības uz ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu:

1) darbiniekiem, kuru aprūpē ir trīs vai vairāki bērni vecumā līdz 16 gadiem vai bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam, — trīs darba dienas;

2) darbiniekiem, kuru darbs saistīts ar īpašu risku, — ne mazāk kā trīs darba dienas;

3) darbiniekiem, kuru aprūpē ir mazāk par trim bērniem vecumā līdz 14 gadiem, — ne mazāk par vienu darba dienu.

**Piemērs.**

Ja darbiniekam ir 1 bērns līdz 14 gadu vecumam, viņam pienākas 1 papildatvaļinājuma diena, ja 2 bērni – tāpat 1 diena (tās nesummējas), savukārt, ja ir 3 vai vairāk bērni – pienākas 3 dienas.

Ja darbiniekam ir trīs bērni, no kuriem viens ir ar invaliditāti, tad darbiniekam pienākas 3 darba dienas.

Tāpat 3 darba dienas pienākas, ja invaliditāte ir vairākiem bērniem, proti, dienas par bērniem nesummējas.

! Darba koplīgumā vai darba līgumā var noteikt arī citus gadījumus (nakts darbs, maiņu darbs, ilggadējs darbs u.c.), kad darbiniekam piešķirams ikgadējais apmaksātais papildatvaļinājums !

Darba likuma 151. panta ceturtajā daļā ir noteikts, ka ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu par kārtējo gadu piešķir un to izmanto līdz nākamā gada ikgadējam apmaksātajam atvaļinājumam.

**Piemērs.**

Ja darbiniekam par 2020. gadu pienākas papildatvaļinājums 3 darba dienas, tad tas ir jāizmanto līdz 2021. gada ikgadējā atvaļinājuma izmantošanai.

2021. gada papildatvaļinājumu var izmantot arī pirms 2021. gada ikgadējā atvaļinājuma izmantošanas. Proti, vispirms izmantot papildatvaļinājumu un tad ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

! Citādāk ir tiem darbiniekiem, kuri strādā valsts vai pašvaldību institūcijā. Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 42. pantā ir noteikts, ka darbiniekiem var piešķirt apmaksātu papildatvaļinājumu līdz 10 darba dienām pēc pilna ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmantošanas. Papildatvaļinājumu var izmantot laikposmā līdz nākamajam ikgadējam apmaksātajam atvaļinājumam !

**Piemērs.**

Ja valsts vai pašvaldību institūcijas darbiniekam par 2020. gadu pienākas papildatvaļinājums, piemēram, 3 darba dienas, tad tas ir jāizmanto līdz 2021. gada ikgadējā atvaļinājuma izmantošanai, bet tikai pēc tam, kad ir izmantots 2020. gada ikgadējais apmaksātais atvaļinājums.

Līdzīgi kā ikgadējos apmaksātos atvaļinājumus, arī papildatvaļinājumus kompensēt naudā var tikai tad, ja tiek izbeigtas darba attiecības. Tomēr atšķirībā no ikgadējiem atvaļinājumiem, likumā nav noteikts, ka papildatvaļinājumi ir jākompensē par visu periodu, kad tie nav izmantoti. Tas nozīmē, ka piemērojams vispārīgais Darba likuma 31.pantā noteiktais 2 gadu noilguma termiņš.

[11] **Kad tiek izmaksāta atvaļinājuma nauda**

Samaksu par atvaļinājuma laiku un darba samaksu par līdz atvaļinājumam nostrādāto laiku izmaksā ne vēlāk kā vienu dienu pirms atvaļinājuma.

**Piemērs.**

Ja darbinieks dodas atvaļinājumā 25.05.2021, tad darba alga par periodu no 01.05.2021 līdz 24.05.2021 un atvaļinājuma nauda, darbiniekam ir jāizmaksā 24.05.2021.

Tomēr likums paredz, ka pēc darbinieka rakstveida pieprasījuma samaksu par atvaļinājuma laiku un darba samaksu par laiku, kas nostrādāts līdz atvaļinājumam, var izmaksāt citā laikā, bet ne vēlāk kā nākamajā darba samaksas izmaksas dienā.

**Piemērs.**

Ja darbiniekam līgumā ir noteikts, ka darba algu par iepriekšējo mēnesi izmaksā līdz nākamā mēneša 4. datumam un viņš dodas atvaļinājumā 25.05.2021, tad darbinieks var prasīt, lai darba algu par periodu no 01.05.2021 līdz 24.05.2021 un atvaļinājuma naudu izmaksā nevis 24.05.2021, bet gan parastajā algas izmaksas dienā – 04.06.2021.

[12] **Kā tiek rēķināta atvaļinājuma nauda?**

Darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam vidējo izpeļņu par laiku, kad darbinieks atrodas ikgadējā apmaksātā atvaļinājumā vai papildatvaļinājumā.

Par ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma vai apmaksātā papildatvaļinājuma laiku izmaksājamās samaksas summu aprēķina, dienas vai stundas vidējo izpeļņu reizinot ar darba dienu vai stundu skaitu atvaļinājuma laikā.

**Piemērs.**

Darbiniekam ir atvaļinājums 4 kalendāra nedēļas (28 dienas), tomēr apmaksātas tiek tikai 20 darba dienas.

Ja darbiniekam atvaļinājums ir 2 kalendāra nedēļas (14 dienas), tad apmaksātas tiek 10 darba dienas.

! Par katru nostrādāto mēnesi darbiniekam pienākas 1.67 apmaksāta atvaļinājuma diena!

**Piemērs.**

Ja darbinieks ir nostrādājis divus mēnešus un tiek atbrīvots no darba, tad viņam ir tiesības uz kompensāciju par 3.34 apmaksātām atvaļinājuma dienām (2 mēn. x 1,67).

Dienas vidējo izpeļņu aprēķina, pēdējo sešu kalendāra mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar šajā periodā nostrādāto dienu skaitu.

**Piemērs.**

Ja darbiniekam 2021. gada 24. maijā izmaksājama vidējā izpeļņa par atvaļinājumu, tad darba devējs saskaita darbinieka darba algu par laiku no 2020. gada novembra līdz 2021. gada aprīlim (maijs netiek ņemts vērā), kā arī pieskaita šajā periodā izmaksātās piemaksas un prēmijas.

Ja darbiniekam ir noteikts summētais darba laiks, dienas vidējo izpeļņu aprēķina, stundas vidējo izpeļņu reizinot ar vidējo nostrādāto stundu skaitu darba dienā, kuru aprēķina, pēdējo sešu mēnešu laikā nostrādāto stundu skaitu dalot ar kalendāra darba dienu skaitu (izņemot attaisnotu prombūtni) pēdējo sešu mēnešu laikā.

Svarīgi ņemt vērā, ka nostrādāto dienu skaitā neietilpst pārejošas darbnespējas dienas, atvaļinājuma dienas un dienas, kad darbinieks nav veicis darbu Darba likuma 74.panta pirmajā un sestajā daļā minētajos gadījumos, t.sk., kad darbinieks saņēmis arī dīkstāves pabalstus no valsts.

Ja darbinieks ir nodarbināts mazāk par sešiem mēnešiem, dienas vai stundas vidējo izpeļņu aprēķina no darba samaksas par nostrādātajām dienām vai stundām, tās kopsummu dalot attiecīgi ar šajā periodā nostrādāto dienu vai stundu skaitu. Šo noteikumu piemēro arī tad, ja darbinieks ir nodarbināts mazāk par sešiem mēnešiem pēc vismaz 12 mēnešu ilgas attaisnotas prombūtnes.

Ja darbinieks ir nostrādājis vairāk nekā sešus mēnešus, tad vidējo izpeļņu rēķina no pēdējiem sešiem kalendārajiem mēnešiem.

Savukārt, ja darbinieks ir nodarbināts mazāk par sešiem mēnešiem, tad dienas vai stundas vidējo izpeļņu aprēķina no darba samaksas par nostrādātajām dienām vai stundām, tās kopsummu dalot attiecīgi ar šajā periodā nostrādāto dienu vai stundu skaitu.

**Piemērs.**

Ja darbinieks ir pieņemts darbā 2021. gada 1. aprīlī un tiek atbrīvots no darba 2021. gada 14. maijā, tad vidējo izpeļņu rēķina par visu darba attiecību periodu (maijs arī tiek ņemts vērā).

Šo noteikumu piemēro arī tad, ja darbinieks ir nodarbināts mazāk nekā sešus mēnešus pēc vismaz 12 mēnešu ilgas attaisnotas prombūtnes. Piemēram, kad darbinieks atgriežas darbā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, nostrādā trīs mēnešus un vēlas izbeigt darba tiesiskās attiecības. Šādā gadījumā izpeļņu rēķina par tiem trīs mēnešiem, kas strādāti pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma.

[1] Darba likums ar komentāriem. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Zvērinātu advokātu birojs „BDO Law", Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2020, 404.lpp.

[2] EST spriedums lietās C-619/16 un C-684/16 Kreuziger un Max-Planck.

3 Darba likums ar komentāriem. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Zvērinātu advokātu birojs „BDO Law", Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2020, 410.-411.lpp.

# Par diviem Senāta Civillietu departamenta spriedumiem

Kaspars Rācenājs, LBAS jurists,
konsultants darba tiesību jautājumos

**Šajā rakstā tiks aplūkoti divi Senāta spriedumi. Vienā spriedumā tiks meklētas atbildes uz jautājumiem: "Vai pašvaldības darbinieks drīkst publiski masu medijos izteikt viedokli par to, kas notiek pie viņa darba devēja? " un "Vai darbinieku drīkst sodīt par šādu rīcību?".**

**Otrā spriedumā tiesai bija jāvērtē vai ir konstatējams darba piespiedu kavējuma laiks un vai jāmaksā atlīdzība, ja darba devējs, izpildot tiesas spriedumu, atsauc uzteikumu, bet darbinieks pats neierodas darbā.**

**Senāta 2020. gada 21. maija spriedums lietā Nr. SKC-437/2020 (C69145719)**

**Tēzes:**

**Prasības pamata un priekšmeta grozīšana ir atļauta tikai rakstveidā, līdz ar to tiesas sēdē sniegti paskaidrojumi prasības pamatu neveido un ar tiem prasības pamatu paplašināt nav iespējams.**

**Darba likuma 9.pants saistīts ar 29.panta astoto daļu, kas papildus citām šajā likumā noteiktajām tiesībām noteic darbinieka tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu.**

**Lietas apstākļi**

Darba devējs (novada pašvaldība) izdeva Rīkojumu par rājiena izteikšanu norādot, ka darbinieks pārkāpis darba līguma punktu, kurā noteikts, ka darbiniekam ir aizliegts sniegt publiskus komentārus savā interpretācijā, tajā skaitā masu medijiem, par darba devēja problēmām, situācijām, to risinājumiem, kas ir ārpus darbinieka kompetences, un darba līguma punktu, kurā noteikts, ka darbinieka pienākums ir ar savu rīcību vai darbību nekaitēt darba devēja reputācijai sabiedrībā. Rīkojumā norādīts, ka darba līguma pārkāpums izpaudies, darbiniekam televīzijas sižetā sniedzot šādu informāciju: „Ja ir institūcija, kam ir jābūt, viņai ir jābūt. Viss. Punkts. Un, kamēr mēs to nesapratīsim, mēs būsim spiesti apmainīties ar oficiālām vēstulēm, tāpēc, ka savādākā veidā šeit pagaidām nav izdevies, nu, iegūt tādu, kaut kādu atsaucību savu problēmu risināšanai."

Darbinieks par disciplinārsodu iesniedza darba devējam sūdzību, lūdzot atcelt rīkojumā izteikto rājienu, bet saņēma novada domes priekšsēdētāja vēstuli par to, ka viņa sūdzība par rājiena atcelšanu ir nodota izskatīšanai tai pašai amatpersonai, kura ir izdevusi minēto rīkojumu, proti, pašvaldības izpilddirektoram.

Tā kā izpilddirektors paziņoja, ka disciplinārsods ir piemērots atbilstoši Darba likuma normām un nav atceļams, darbinieks cēla tiesā prasību pret darba devēju lūdzot atcelt rīkojumu „Par disciplinārsoda piemērošanu" un piedzīt morālā kaitējuma atlīdzību 1000 *euro*.

Darbinieks prasībā norāda, ka iesniedzis novada domei sūdzību par novada pašvaldības izpilddirektora iespējamu Ētikas kodeksa noteikumu pārkāpumu, bet jautājums netika izskatīts, jo nebija izveidota Ētikas komisija. Televīzija par izveidojušos situāciju lūdza sniegt ziņas vairākām darba devējas amatpersonām, tostarp prasītājam, ko viņš godprātīgi izdarīja. Sagatavotais videomateriāls parādīts televīzijas raidījuma sižetā.

Darbinieks uzskata, ka nav pārkāpis darba līgu-

mu, jo saskaņā ar Ētikas kodeksu darbiniekam ir tiesības iesniegt sūdzības par citu darbinieku Ētikas kodeksa pārkāpumiem, kurus jāizskata pašvaldības izveidotai Ētikas komisijai. Tā kā tas prettiesiski netika izdarīts, darbinieks par to informēja pašvaldību darbības likumību uzraugošo institūciju – Vides aizsardzības un reģionālās aizsardzības ministriju.

Tāpat darbinieks norāda, ka sniedza informāciju par savā kompetencē esošu jautājumu un bija izdarījis visu, ko varēja, lai jautājumu vispirms atrisinātu komunikācijā ar darba devēju. Neskatoties uz to, viņa sūdzība par izpilddirektora Ētikas kodeksa pārkāpumu joprojām nav izskatīta.

Ar Kurzemes rajona tiesas Ventspilī 2019.gada 29.aprīļa spriedumu prasība noraidīta.

Ar Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2019.gada 9.augusta spriedumu prasība apmierināta daļēji. Tiesa nosprieda atcelt novada pašvaldības rīkojumu „Par disciplinārsoda piemērošanu" un atzina, ka darba devēja nav sniegusi informāciju par darbinieka izdarītā pārkāpuma būtību, proti, kādēļ darbinieka komentārs masu medijos konkrētajā gadījumā uzskatāms par darba līguma noteikumu pārkāpumu un kā tas kaitē darba devējas reputācijai sabiedrībā, ņemot vērā faktu, ka pusēm nav strīda par to, ka televīzijas sagatavotajā sižetā jautājumā par Ētikas komisijas izveidošanu novadā savu viedokli izteikušas vairākas darba devēja amatpersonas. Līdz ar to nav rodama atbilde, kādēļ tieši prasītāja izteikumi šajā gadījumā ir pretrunā darba līguma noteikumiem un kaitējuši darba devēja reputācijai.

Turklāt, atbildot uz darbinieka jautājumu par kaitējuma nodarīšanu pašvaldības reputācijai sabiedrības acīs, darba devējas pārstāvis pirmās instances tiesas sēdē paskaidroja, ka to nevar pierādīt un nav tādas informācijas, ka ar konkrēto izteicienu būtu radīts kaitējums pašvaldībai.

Savukārt prasību daļā par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu, apgabaltiesa noraidīja.

Kasācijas sūdzību prasības noraidītajā daļā iesniedza darbinieks, cita starpā norādot, ka viņa prasījums ir saistīts ar mobingu un tiesa nav analizējusi tiesas sēdē mutvārdu paskaidrojumos sniegto argumentāciju par pret viņu vērsto mobingu ilgtermiņā.

**Senāts atzina, ka apelācijas instances tiesas spriedums daļā, ar kuru noraidīts prasījums par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu, ir atceļams un izteica šādas atziņas:**

**Par prasības pamatu**

Nav pamatoti darbinieka argumenti, ka tiesai bija jāpārbauda apstākļi par darba devēja mobinga un atšķirīgas attieksmes īstenošanu pret viņu, jo prasības pieteikumā nav norādīts nedz uz mobingu (psiholoģisko teroru), kura pazīme, kā pareizi norādīts kasācijas sūdzībā, ir vairāki sistemātiski naidīgi notikumi, un atšķirīgu attieksmi kā vienlīdzīgu tiesību principa pārkāpumu veidojošiem apstākļiem Darba likuma 7.panta izpratnē, nedz arī uz atšķirīgu attieksmi kā diskrimināciju pēc konkrētas pazīmes (dzimuma, valodas, rases utt.) veidojošiem apstākļiem Darba likuma 29.panta pirmās, trešās un devītās daļas izpratnē.

**Ievērojot dispozitivitātes principu, prasītājs tikai rakstveidā ir tiesīgs grozīt prasības pamatu vai priekšmetu, iekams nav uzsākta lietas izskatīšana pēc būtības (*sk. Civilprocesa likuma 74.panta trešās daļas 3.punktu*). Prasības pamata un priekšmeta grozīšana ir atļauta tikai rakstveidā, līdz ar to tiesas sēdē sniegti paskaidrojumi prasības pamatu neveido un ar tiem prasības pamatu paplašināt nav iespējams.**

**Nelabvēlīgu seku radīšana ir saistāma ar Darba likuma 9. panta pārkāpumu**

No prasības pieteikuma redzams, ka darbinieka prasības priekšmets ir disciplinārsoda nepamatotības atzīšana un atcelšana, kā arī ar to nodarītā morālā kaitējuma kompensēšana. Savukārt

prasības pamatā norādīti apstākļi, ka **darba devēja, uzliekot disciplinārsodu, ir radījusi darbiniekam nelabvēlīgas sekas par darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmantotajām tiesībām** – atbildes sniegšanu televīzijai un informāciju Vides aizsardzības un reģionālās aizsardzības ministrijai. **Šādi faktiskie apstākļi prasības pieteikumā pamatoti saistīti ar Darba likuma 9.panta pirmās daļas pārkāpumu**.

**Par Darba likuma 9. panta pārkāpumu pienākas morālā kaitējuma atlīdzība**

Darba likuma 29. panta astotā daļa noteic, ka, ja tiek pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums un aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas, darbiniekam papildus citām šajā likumā noteiktajām tiesībām ir tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu; strīda gadījumā atlīdzības par morālo kaitējumu apmēru nosaka tiesa pēc sava ieskata.

**Darbiniekam, esot atjaunotam darbā un pašam neierodoties darbā, nav pamata runāt par darba piespiedu kavējumu un saņemt par to samaksu.**

Lai gan minētā norma ietverta **Darba likuma 29. pantā** „Atšķirīgas attieksmes aizliegums", tajā ***expressis verbis* minēts aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas kā patstāvīgs pamats morālā kaitējuma atlīdzināšanai. Darbinieka tiesības tikt aizsargātam pret darba devēja atšķirīgu attieksmi (diskrimināciju) Darba likuma 29. panta izpratnē un pret darba devēja radītām nelabvēlīgām sekām sakarā ar savu tiesību izmantošanu Darba likuma 9.panta izpratnē ir divas patstāvīgas tiesības.**

Šīs abas darbinieka tiesības ir atvasinātas no Latvijas Republikas Satversmes 91.pantā atklātā vienlīdzības principa, līdz ar to abas minētās tiesības ir salīdzināmas un arī to aizsardzības līmenim jābūt salīdzināmam. Par likumdevēja vienlīdzīgu attieksmi pret abām tiesībām liecina arī Darba likuma 29. panta astotā daļa, kas vienoti regulē tiesības prasīt darba devēja nodarītā kaitējuma atlīdzību abu aizliegumu pārkāpuma gadījumā papildus citām šajā likumā noteiktajām tiesībām.[1]

No Darba likuma 29. panta astotās daļas normas izriet, ka morālā kaitējuma atlīdzinājuma tiesiskais pamats ir atšķirīgas attieksmes aizlieguma vai [nevis „un"] aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpums.[2]

**Darba likuma 9. pants saistīts ar 29. panta astoto daļu, kas papildus citām šajā likumā noteiktajām tiesībām noteic darbinieka tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu**, ja darba devējs pārkāpj aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas. No minētajām tiesību normām izriet, ka morālā kaitējuma atlīdzinājuma tiesiskais pamats ir aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpums.

**Darba likuma 29.panta astotās daļas piemērošanas gadījumos darbiniekam nav pienākuma pierādīt morālā kaitējuma esību atbilstoši Civillikuma 1635. pantam**.[3]

**Senāta 2020. gada 2. jūlija spriedums lietā Nr. SKC-487/2020 (C68392718)**

**Tēzes:**

**Darba devējai tiesvedības par uzteikumu atzīšanu par spēkā neesošiem un atjaunošanu darbā laikā bija tiesības labprātīgi atsaukt prettiesiskus darba līguma uzteikumus, kurus pats darbinieks lūdzis atzīt par spēkā neesošiem, atjaunojot darbinieku iepriekšējā darbā, un vēl kāda cita īpaša darbinieka piekrišana tam nebija nepieciešama.**

**Darbiniekam, esot atjaunotam darbā un pašam neierodoties darbā, nav pamata runāt par darba piespiedu kavējumu un saņemt par to samaksu.**

**Apelācijas sūdzības iesniedzējam nav subjektīvo tiesību uz tiesas aizsardzību pret to viņa tiesību aizskārumu, kas ir jau pilnībā novērsts ar pirmās instances tiesas spriedumu (tā daļu).**

**Lietas apstākļi**

Darba devēja 2018. gada 3.maijā sagatavoja un 2018.gada 9.maijā ierakstītā pasta sūtījumā nosūtīja darbiniekam darba līguma uzteikumu par darba attiecību izbeigšanu no 2018.gada 4.jūnija sakarā ar masiera amata vietas likvidēšanu no 2018.gada 1.maija, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu.

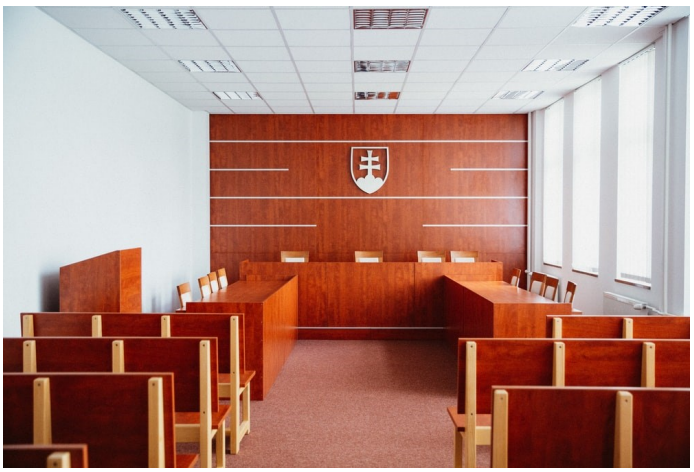
Darbinieks 2018.gada 13.jūnijā cēla prasību tiesā

par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atlīdzības par darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu, atjaunošanu iepriekšējā darbā un morālā kaitējuma atlīdzības 15 000 eiro apmērā piedziņu.

2018.gada 31.augustā darba devēja izdeva izdeva rīkojumu, ar kuru darbinieks no 2018.gada 31.augusta tiek atbrīvots no darba, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punktu, tāpēc prasība papildināta lūdzot atzīt arī 31.08.2018 Rīkojumu par spēkā neesošu.

Prasībā darbinieks īpaši norāda, ka viņam ir noteikta invaliditāte, tādējādi darba devējs nebija tiesīgs uzteikt darba līgumu, kā arī nav saņemta arodbiedrības piekrišana darba līguma uzteikumam.

Pirmās instances tiesa ar 06.12.2018 spriedumu prasību apmierināja daļēji. Tika noraidīta prasība daļā par morālā kaitējuma piedziņu.



2018.gada 27.decembrī darba devēja izdeva rīkojumu par darbinieka atjaunošanu darbā saistībā ar pirmās instances tiesas 2018.gada 6.decembra spriedumu un šajā pašā dienā nosūtīja darbiniekam vēstuli, informējot, ka darba devēja, piekrītot pirmās instances tiesas nolēmumam, aicina darbinieku ierasties darbā 2019.gada 3.janvārī plkst. 9:00 darba devēja telpās. Tāpat darbinieks par atjaunošanu darbā un aicinājumu strādāt 2019.gada 3.janvārī informēts arī telefoniski, bet ne šajā datumā, ne vēlāk darbā nav ieradies, par ko sastādīti vairāki akti.

Tajā pat laikā darbinieks par pirmās instances tiesas spriedumu iesniedza apelācijas sūdzību, precizējot atlīdzības par darba piespiedu kavējuma laiku apmēru un papildus lūdzot noteikt, ka spriedums izpildāms nekavējoties.

Apelācijas instances tiesa prasību apmierināja daļēji. Tiesa atzina, ka darba devējas 27.12.2018 rīkojums par atjaunošanu darbā ir formāls, 2018.gada 3.maija uzteikums nav atsaukts un nav pierādīts, ka darba devēja darbniekam būtu nodrošinājusi reālu iespēju strādāt iepriekšējā darbā, jo darbinieka amats un darba kabinets ir likvidēti; tādējādi neesot pamata atzīt, ka ar 2018.gada 27.decembra rīkojumu darbinieks ir atjaunots darbā. Tāpēc ar apelācijas instances tiesas spriedumu **uzteikumi atzīti par spēkā neesošiem, darbinieks atjaunots darbā, piedzīta vidējā izpeļņa līdz apelācijas instances tiesas sprieduma taisīšanas dienai un tiesa noteica sprieduma nekavējošu izpildi daļā par vidējās izpeļņas par darba piespiedu kavējumu piedziņu (daļējā apmērā) un atjaunošanu darbā.** Vielaikus tiesa noraidīja prasību daļā par morālā kaitējuma piedziņu.

Kasācijas sūdzības iesniedza gan darbinieks, gan darba devējs, gan arodbiedrība, tomēr kasācijas tiesvedība tika ierosināta sakarā ar darba devēja kasācijas sūdzību par spriedumu daļā, ar kuru apmierināta darbinieka prasība.

**Senāts atzina, ka apelācijas instances tiesa nav ņēmusi vērā judikatūru un nav pienācīgi novērtējusi pierādījumus, vērtējot darbinieka atjaunošanu darbā, tāpēc spriedums daļā, ar kuru uzteikumi atzīti par spēkā neesošiem, darbinieks atjaunots darbā, piedzīta vidējā izpeļņa līdz apelācijas instances tiesas sprieduma taisīšanas dienai, ir atceļams un izteica šāda būtiskas atziņas:**

**Par Darba likuma 103.panta trešās daļas piemērošanu**
**Darba devējs ir tiesīgs atsaukt darba līguma uzteikumu, ja tas nenonāk pretrunā ar Darba likuma 103.panta trešās daļas mērķi.**[4]

Ja darbinieks ceļ prasību tiesā un lūdz viņu atjaunot iepriekšējā darbā, apstrīdot darba līguma uzteikuma tiesiskumu, tad darbinieks ne vien piešķir darba devējam tiesības darba līguma uzteikumu atsaukt, bet to izdarīt pieprasa**; darba devējam, atsaucot darba līguma uzteikumu, darbinieks tiek atjaunots darbā un tādējādi ir novērsts viņa**

**tiesību aizskārums**.[5]

**Darba devējai tiesvedības par uzteikumu atzīšanu par spēkā neesošiem un atjaunošanu darbā laikā bija tiesības labprātīgi atsaukt prettiesiskus darba līguma uzteikumus, kurus pats darbinieks lūdzis atzīt par spēkā neesošiem, atjaunojot darbinieku iepriekšējā darbā, un vēl kāda cita īpaša darbinieka piekrišana tam nebija nepieciešama.**

Atjaunojot darbinieku darbā, vienlaikus pēc būtības ir atcelti darba līguma uzteikumi.

Tādējādi (ja vien darbinieks nav lūdzis izbeigt darba tiesiskās attiecības ar tiesas spriedumu, kas konkrētajā lietā nav prasīts) uzteikuma atzīšana par spēkā neesošu vai atcelšana un darbinieka atjaunošana darbā ir nesaraujami saistīti institūti: atjaunojot darbinieku darbā uz agrākā darba līguma pamata, ir anulēts arī šī paša darba līguma uzteikums. Turklāt no rīkojuma par atjaunošanu un vēstules ar aicinājumu ierasties darbā izriet, ka darba devēja piekrīt pirmās instances tiesas nolēmumam, ar kuru uzteikumi ir atzīti par spēkā neesošiem un darbinieks atjaunots darbā, un izsaka gatavību to pildīt. Tāpat no lietas materiāliem redzams, ka darba devēja pirmās instances tiesas spriedumu nav pārsūdzējusi, tādējādi piekrītot tā rezolutīvajā daļā nospriestajam kopumā. Turklāt no darba devēja arī agrāk aicināja darbinieku izlīgt un vienoties. Lai gan darbiniekam nav pienākuma noslēgt izlīgumu, iepriekšminētā darba devējas rīcība var liecināt par atjaunošanas darbā raksturu un darba devējas patiesajiem nolūkiem.

**Atlīdzības par darba piespiedu kavējuma laiku piedziņa**

Darba piespiedu kavējuma sastāvu [..] veido darba devēja prettiesiska rīcība, kas liegusi darbiniekam strādāt un samaksu par šo darbu.[6]

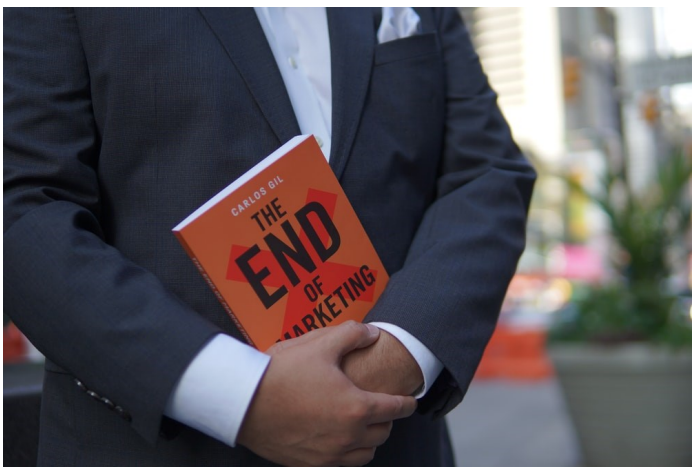
**Darbiniekam ir tiesības saņemt atlīdzību tikai par to laiku, kamēr darba kavējumam ir bijis piespiedu raksturs.**

Par laiku pēc datuma, kad darba devējs ir veicis nepieciešamās darbības darbinieka tiesību aizskāruma novēršanai un radījis priekšnoteikumus iepriekšējā stāvokļa atjaunošanai, bet pats darbinieks nevēlējās atgriezties darbā, nevar runāt par darba piespiedu kavējumu.[7]

**Darbiniekam, esot atjaunotam darbā un pašam neierodoties darbā, nav pamata runāt par darba piespiedu kavējumu un saņemt par to samaksu** saskaņā ar Darba likuma 126.panta pirmo daļu. Jāvērtē vai darbinieka rīcība, saņemot vairākkārtīgus aicinājumus atgriezties darbā, bet darbā neierodoties, ir godprātīga un labas ticības principam atbilstoša un vai tā attiecīgi var dot tiesības uz atlīdzību.

**Par sprieduma stāšanos spēkā**

**Jautājumā par to, kāda sprieduma daļa stājas likumīgā spēkā, vispirms jāatzīmē, ka likumīgā spēkā stājas verba decisiva, t.i., rezolutīvā daļa, kas ir tiešā atbilde uz prasības sūdzību.** Motīvi, t.i., apsvērumi, uz kuriem pamatota rezolūcija, pēc vispārējā noteikuma nestājas spēkā. Bieži rezolūcija izriet no veselas rindas patstāvīgu un dažādu tiesas apsvērumu, no kuriem daži var izrādīties arī par nepareiziem, nesatricinot tomēr rezolutīvās daļas pareizību. Tomēr **tie motīvi un apsvērumi, kas atrodas tik ciešā un nešķiramā sakarā ar rezolūciju, ka citādu apsvērumu gadījumā rezolūcija seku ziņā iegūtu pavisam citu nozīmi, stājas likumīgā spēkā, jo tiesas spriedums var stāties likumīgā spēkā tikai tādā nozīmē, kādā to taisījusi tiesa**".[8]




No minētās tiesību doktrīnas atziņas izriet, ka spriedumā ietverto motīvu stāšanās spēkā ir izņēmuma gadījums.[9]

Tātad **spēkā stājas sprieduma būtība, kas izteikta sprieduma rezolutīvajā daļā. Sprieduma pamatojumam jeb motīviem galvenokārt var būt nozīme tiktāl, ciktāl ar tiem nodibināti kādi juridiski fakti, kas iegūst prejudiciālu nozīmi citās**

**civillietās.**

Lai gan darbinieks apelācijas sūdzībā norādījis, ka pārsūdz spriedumu pilnā apjomā, minēto prasījumu apmierināšana pēc būtības netika pārsūdzēta, jo arī apelācijas sūdzībā darbinieks vēlējās to pašu rezultātu, kas jau bija nospriests ar pirmās instances tiesas spriedumu – uzteikumu atzīšanu par spēkā neesošiem un atjaunošanu iepriekšējā darbā.

Turklāt darbinieks neapstrīdēja to motīvu pareizību, uz kuru pamata taisīta sprieduma rezolutīvā daļa par šo prasījumu apmierināšanu, proti, ka attiecībā uz pirmo uzteikumu darba devēja nav ievērojusi darba līguma uzteikšanas kārtību, jo nav piedāvājusi prasītājam turpināt darba tiesiskās attiecības citā amatā, kā arī nav noskaidrojusi, vai darbinieks ir arodbiedrības biedrs, un nav prasījusi arodbiedrības piekrišanu darba līguma uzteikumam, savukārt otrais uzteikums nebija izsniedzams, jo jau bija izsniegts pirmais uzteikums. Tātad darbinieks neapstrīdēja tādus pirmās instances tiesas sprieduma motīvus, kuri, pastāvot to nesaraujamai saiknei ar sprieduma rezolutīvo daļu, varētu stāties likumīgā spēkā.

Darbinieka apelācijas sūdzībā norādītais, ka uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu ir atrodams vēl cits pamats, kuru pirmās instances tiesa nekonstatēja, neietekmē rezolutīvās daļas pareizību. Attiecīgā pamata nekonstatēšana nav sprieduma motīvs, kas atrastos ciešā un nešķiramā sakarā ar sprieduma rezolutīvo daļu. Līdz ar to tas nevar ne stāties spēkā un iegūt prejudiciālu nozīmi citās lietās, ne arī tādējādi būt par pārsūdzības priekšmetu. Tas nozīmē, ka **darbinieka vēlme, lai apelācijas instances tiesa pārbauda vēl kādus citus pamatus uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu, ko tiesai, konstatējot vismaz vienu patstāvīgu pamatu uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu, nav nepieciešamības darīt, nevar būt iemesls darbinieka labā izspriesto (apmierināto) prasījumu pārsūdzēšanai apelācijas kārtībā un uzskatam, ka pirmās instances tiesas spriedums par uzteikumu atzīšanu par spēkā neesošiem un atjaunošanu darbā nav stājies likumīgā spēkā.**

Atbilstoši Civilprocesa likuma 1.pantam (personai ir tiesības uz savu aizskarto vai apstrīdēto tiesību vai ar likumu aizsargāto interešu aizsardzību tiesā) darbiniekam kā prasītājam un **apelācijas sūdzības iesniedzējam nav subjektīvo tiesību uz tiesas aizsardzību pret to viņa tiesību aizskārumu, kas ir jau pilnībā novērsts ar pirmās instances tiesas spriedumu (tā daļu).** Līdz ar to **apgabaltiesai nebija pamata atkārtoti lemt par uzteikumu atzīšanu par spēkā neesošiem un atjaunošanu darbā, un, tā kā pirmās instances tiesas spriedums ir stājies spēkā šajā daļā, minētie prasījumi nav nododami jaunai izskatīšanai.** Apgabaltiesai bija pamats lemt tikai par atjaunošanas darbā datumu, par kuru patiešām bija strīds apelācijas instancē, un šajā daļā (par atjaunošanas darbā datuma noteikšanu) apgabaltiesas spriedums atstājams negrozīts.

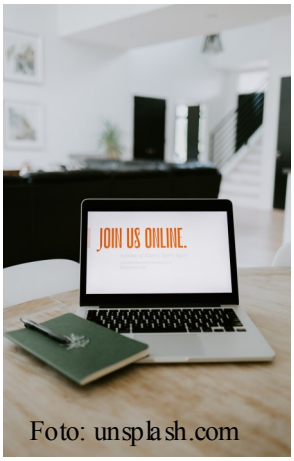


Foto: unsplash.com

Raksts sākotnēji publicēts izdevumā "Juridiskie padomi"

[1]sk. Augstākās tiesas Civillietu departamenta (paplašinātā sastāvā) 2017.gada 14.novembra sprieduma lietā Nr. SKC-762/2017 (C31407814) 9.3.6.punktu
[2]sk. Senāta 2020.gada 24.marta sprieduma lietā Nr. SKC-156/2020 (C30513918) 9.1.punktu
[3]sk. Senāta 2013.gada 29.novembra sprieduma lietā Nr. SKC-1702/2013 (C32276312) 9.punktu, Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2014.gada 23.decembra sprieduma lietā Nr. SKC- 1755/2014 (C27129113) 8.6.punktu, 2017.gada 17.oktobra sprieduma lietā Nr. SKC-1267/2017 (C33308515) 16.punktu
[4]sk. Senāta 2010.gada 10.marta sprieduma lietā Nr. SKC/-/422/2010 (C08039808) 9.punktu, Senāta (paplašinātā sastāvā) 2010.gada 15.decembra sprieduma lietā Nr. SKC/-/965/2010 (C27092109) 10.2.punktu
[5]sk. Senāta 2009.gada 14.oktobra spriedumu lietā Nr. SKC/-/896/2009 (C27135908), Senāta (paplašinātā sastāvā) 2010.gada 15.decembra sprieduma lietā Nr. SKC/-/965/2010 (C27092109) 10.2.punktu, Senāta 2019.gada 20.augusta sprieduma lietā Nr. SKC/-/771/2019 (C24115717) 7.2.punktu).
[6]sk. Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2018.gada 18.septembra sprieduma lietā Nr. SKC/-/926/2018 (C28373914) 12.punktu, Senāta 2019.gada 20.augusta sprieduma lietā Nr. SKC/-/771/2019 (C24115717) 7.1.punktu.
[7]sk. Senāta (paplašinātā sastāvā) 2010.gada 15.decembra sprieduma lietā Nr. SKC/-/965/2010 (C27092109) 10.6.punktu
[8]sk. Bukovskis V. Civīlprocesa mācības grāmata. Rīga: Autora izdevums, 1933, 441.lpp.
[9]sal. Augstākās tiesas 2017.gada 6.aprīļa sprieduma lietā Nr. SKC/-/308/2017, C32231614, 10.1.punktu.


Vāka foto: Kaspars Rācenājs Izdevumu veidoja: Sanita Birkenfelde