

L B A S V Ē S T I S



Saturs

• Arodbiedrību izaicinājumi turpinās	3
• Kā mēs Latvijā pelnām un cik labi par nopelnīto varam atļauties dzīvot?	4
• LBAS iesniedz priekšlikumus Latvijas Atveseļošanās un noturības plānam	6
• Atklāta vēstule Latvijas Republikas 13. Saeimas deputātiem par valsts veselības aprūpes cilvēkresursu apdraudējumu	7
• LMNA diskusijā par aktualitātēm poligrāfijas nozarē	8
• LBNA – 30	9
• Jautājumu par darba svētku dienās apmaksu IeM un IeVP amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm skata Satversmes tiesa	10
• Strādājam attālināti. Kā ar darba aizsardzību?	11
• Arodbiedrības Starptautiskajā sieviešu dienā aicināja valdību pievērsties darba un privātās dzīves līdzsvara risinājumiem	13
• Darbinieku norīkošana: kādus jaunus darba devēja pienākumus paredz Darba likuma grozījumi	14
• Eiropas Parlaments aicina pieņemt direktīvu par tiesībām būt bezsaistē	20
• Sociālo partneru iesaiste pieaugušo izglītībā	21
• Individuālie mācību konti. Ko tas īsti nozīmē?	27
• Eiropas Komisija publicējusi ilgi gaidīto Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plānu	29
• Par Senāta Administratīvo lietu departamenta nolēmumiem	30
• Par diviem Senāta Civillietu departamenta spriedumiem	34
• 11 soļi līdz darba koplīgumam	38
• Īpašs koplīgumu regulējums Covid-19 laikā	39
• Latvijas Arodbiedrību krājaizdevu sabiedrības 2020. gada rādītāji	40

Arodbiedrību izaicinājumi turpinās

Egils Baldzēns, LBAS priekšsēdētājs

Lai arī ārkārtas situāciju valdība sola nepagarināt, daļa ierobežojumu saglabāsies, un arodbiedrību izaicinājumi turpināsies.

Viens no lielākajiem arodbiedrību izaicinājumiem augsta bezdarba, dīkstāves pabalsta un subsidētu darbavietu laikā gan esošo biedru noturēšanā, gan jaunu piesaistē ir klātienes tikšanās iztrūkums. To diemžēl nespēj kompensēt sanāksmes ZOOM vai citā digitālajā platformā.

Arī LBAS vadība pandēmijas laikā darbojas attālināti un šajā ārkārtas situācijā strādā arī "ārkārtējā" režīmā, piedaloties vairāku īpaši šim laikam izveidotu darba grupu darbā un, protams, Ministru kabineta sēdēs, kas notiek pat divas, trīs reizes nedēļā.

Šajā laikā nākas piedalīties Ministru prezidenta uzdevumā izveidotās vadības grupā uzņēmējdarbības un nodarbināto atbalstam (t.s. «Reira grupa»), starpinstitūciju Operatīvās vadības grupā (OVG), Covid-19 ierobežošanas stratēģiskās vadības grupa (SVG), piecu partneru (sociālie partneri + sadarbības partneri - LBAS, LDDK, LTRK, LPS, LZA) darba grupā.

Vēl ir jāpiedalās Latvijas Atveseļošanas un noturības mehānisma plāna darba grupā un Ekonomikas un sociālo lietu komitejas (EESK) darba ņēmēju grupas darbā.

LBAS un partneri sarunās ar valdību ir panākuši, ka situācijā, ja straujas saslimšanas pieauguma gadījumā būs nepieciešams t.s. "stingrais lokdauns", darbu varēs turpināt ražošana un transports, ieskaitot loģistiku. Ja šie procesi būtu jāpārtrauc, tad, pēc OVG prezentētajiem skaitļiem, zaudējumi uzņēmumiem būtu ap 740 miljoniem nedēļā.

Visās sanāksmēs esam norādījuši, ka ir jāizolē inficētie, nevis visa sabiedrība, tāpat esam aicinājuši veicināt testēšanas apjomu, kas, pēc mūsu pieprasījuma, arī ir pieaudzis. Tāpat esam uzsvēruši, ka ir jākontrolē iebraucošos, jo, ja to nedarām, radām sev jaunas nepatīkšanas. Ir jāstrādā ar drošības protokoliem nevis aizliegumiem. Esmu vairākkārt uzsvēris, ka prasībām atbilstoša tirdzniecība ir iespējama visās tirdzniecības vietās.

Pēc arodbiedrību stingra spiediena ir panākts atbalsts iedzīvotāju grupām, kam nepieciešama īpaša palīdzība – bērniem, pensionāriem, cilvēkiem ar invaliditāti, vēl ir palicis neatrisināts jautājums par



studentiem.

Ir sakārtots atbalsts darbiniekiem, kuri pandēmijas ietekmē spiesti strādāt no mājām. Attiecīgi no aplikšanas ar nodokli atbrīvo ar attālinātā darba veikšanu saistītos darbinieka izdevumus, kurus atbilstoši Darba likumam sedz darba devējs, ja to kopējais apmērs mēnesī par pilnas slodzes darbu nepārsniedz 30 euro.

Ministru kabineta Rīkojums par attālināto darbu, kas šobrīd paredz darba devēja atbildību par darbinieka darba apstākļu nodrošināšanu attālinātā darba gadījumā, sākotnēji tāds nebija. Darba devēju organizācijas piedāvāja variantu, - ja darba devējs ar darbinieku nevar vienoties, tad darbiniekam pašam jāsedz attālinātā darba izmaksas. Savukārt LM piedāvāja mazliet citādāku variantu, - ja nevar vienoties, tad konsultējas ar arodbiedrību. Mēs teicām – tad vajag saskaņot ar arodbiedrību, - tas, protams, nevienam nepatika. Mums izdevās nosargāt šo pozīciju, un tas palika kā darba devēja pienākums.

Pēdējā laikā, vairākkārtīgi skatot jautājumu Saeimas komisijā, izdevās panākt, ka LM atbildībā esošajā Latvijas pozīcijā par ES minimālās algas direktīvu iestrādātas būtiskākās arodbiedrību prasības, kas nosaka, ka minimālā alga ES dalībvalstīs tiek

noteikta pēc vienotiem principiem, ņemot vērā iedzīvotāju pirkjspēju, produktivitāti un vidējo darba samaksu, kā arī pozīcijā ir noteikts atbalsts koplīgumu instrumenta attīstībai un atbalstam no valsts pārvaldes.

Ir aktualizēta diskusija ar Labklājības ministriju par bezdarba pabalsta kvalifikācijas perioda samazināšanu no 12 mēnešiem uz 9 mēnešiem. Šis jautājums vēl nav ieviests, tomēr ir aktualizēts LM un ir plānotas pārrunas un saskaņošana tuvākajā laikā Ministru kabinetā. Tāpat esam panākuši bezdarbnieka atbalsta pagarinājumu uz 2 mēnešiem (180 eiro mēnesī). Protams, ka 180 eiro arī nav pietiekami, un Saeimā droši vien vēl par šo jautājumu būs diskusija. Šobrīd likumā ir norma: lai kvalificētos pabalstam, 16 mēnešu laikā ir jābūt nostrādātiem 12 mēnešiem, ja ir mazāk, tad pabalstu nesāņem. LBAS pārstāvji vienmēr uzsver, ka ir nepieciešams atgriezties pie 2019. gada kārtības, ka 12 mēnešu periodā jābūt nostrādātiem vismaz 9 mēnešiem, tad, īpaši krīzes laikā, kad notiek atlaišanas, pabalstus saņem vairāk cilvēku.

Esam panākuši sociālo partneru iesaisti Atveseļošanās un noturības plāna izstrādes darba grupās, dodot LBAS iespēju aktualizēt prioritātes ES finanšu atbalsta piesaistei reformām un investīcijām Latvijā. LBAS ir iesniedzis savus priekšlikumus, kuri lielā mērā sakrīt ar Eiropas Komisijas iebildumiem par nepieciešamām izmaiņām valdības piedāvājumā.

Diemžēl pavisam nesen ir aizgājuši mūžībā divi LBAS dalīborganizāciju vadītāji – Latvijas Ārstniecības un aprūpes darbinieku arodbiedrības (LĀADA) priekšsēdētāja Daina Brūvele un Latvijas Aviācijas darbinieku arodbiedrību federācijas (LAAF) priekšsēdētājs Vladimirs Goļakovs. LAAF savu darbu turpina, un par tās priekšsēdētāju ir ievēlēta līdzšinējā priekšsēdētāja vietniece Aušra Straume. Savukārt

LĀADA biedri tiek aicināti un apsver iespēju pievienoties Latvijas Veselības un sociālās aprūpes (LVSADA) biedru rindām.

LBAS Valde ir pieņēmusi lēmumu, ka LBAS 9. kongress notiks šī gada 3. decembrī, kā arī ir pieņemts lēmums par pārstāvniecību – 1 delegāts no 1000 biedriem. Tā kā vēl nav zināms, vai kongress varēs notikt klātienē, tad tiek gatavoti divi reglamenti – gan kongresa klātienē, gan attālinātai norisei. Ir sanākusi LBAS 9. kongresa sagatavošanas darba grupa, kurā tika izstrādāti priekšlikumi valdei par kongresa darba kārtības jautājumiem.

Novēlu visiem izturību, pacietību un pārliecību, ka Latvijā viss mainīsies uz labo pusi, un to nevarēs īstenot bez arodbiedrību aktīva darba. Sveicu visus ar pavasari un Lieldienām, kuras aicinu pavadīt kopā ar ģimeni, tuviem un mīļiem cilvēkiem. Lai mūs iedvesmo saulainais pavasaris, svaigais gaiss un šūpoles!



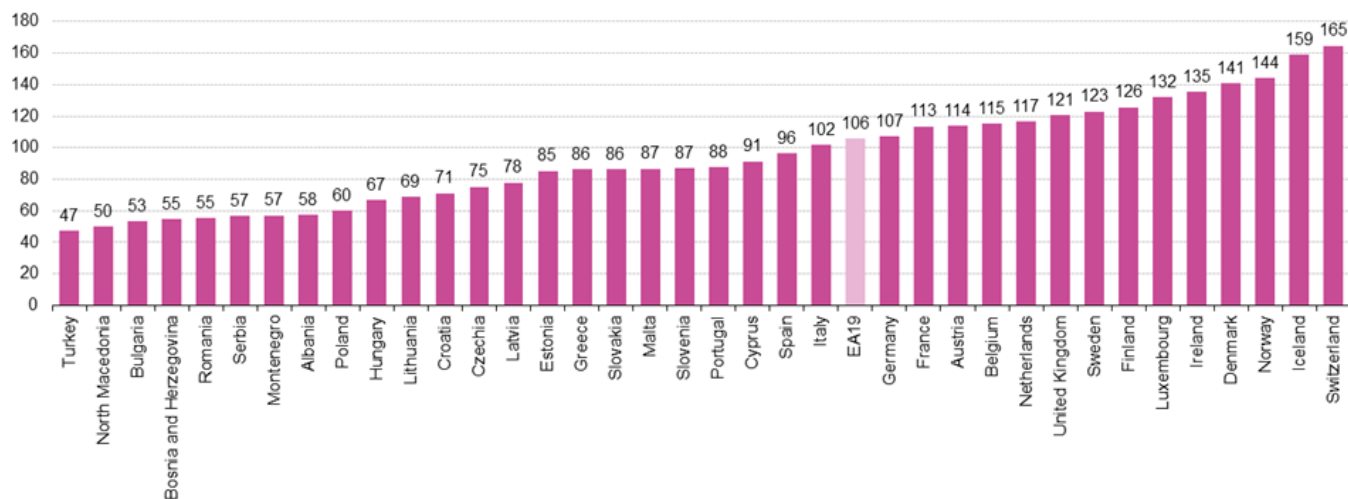
Kā mēs Latvijā pelnām un cik labi par nopelnīto varam atļauties dzīvot?

Tradicionāli darbinieki gadu no gada paļaujas uz to, ka viņiem pieaugs darba samaksa. Tas, kā veidojas šis pieaugums, var būt atkarīgs no dažādiem aspektiem - no uzņēmuma izaugsmes tempa, kopējās ekonomikas izaugsmes valsti, darbaspēka pieejamības, sociālā dialoga pārrunu rezultātiem un citiem faktoriem. Taču, lai novērtētu "vidējo temperatūru" valstī, parasti tiek izmantots vidējās darba algas rādītājs, kas 2020. gadā Latvijā bija 1143 eiro jeb 841 eiro uz rokas, retāk tiek izmantota darba algas mediāna, bet varētu argumentēt, ka tā parāda precīzāk, kāds ir darba algas līmenis, ko saņem vidējais darbinieks tautsaimniecībā. 2020. gadā darba algas mediāna bija 841 eiro bruto (664 eiro neto).

Neskatoties uz Covid-19 un tam sekojošo ierobežojumu rezultātā radītajām grūtībām dažādās tautsaimniecības nozarēs un Latvijas ekonomikā kopumā, gan vidējā alga, gan algas mediāna 2020. gadā salīdzinājumā ar 2019. gadu ir augusi attiecīgi par gandrīz 6%.

Tajā pašā laikā, lai arī vidējais darba algas rādītājs un tā izmaiņas ļauj salīdzināt, kā darbiniekiem gaidāmainās darba algas, šo rādītāju var izmantot, lai veidotu zināmus salīdzinājumus par to, cik strauji pieaug algas salīdzinājumā ar kopējo Latvijas ekonomisko izaugsmi, salīdzināt algu līmeņus ar citām valstīm. Bet, ja gribam saprast, kā dzīvojam, tad jāvērtē, ko varam atļauties iegādāties

Price level index for final household consumption expenditure (HFCE) 2019, (EU-27=100)



Source: Eurostat (online data code: prcoppind)

eurostat

Šajā grafikā skatiet Eurostat datus par patēriņa cenu līmeni salīdzinājumā ar ES27 vidējo

par saņemtajām algām pie patēriņa cenu līmeņa mūsu valstī. Ja skatāmies uz algu līmeni un salīdzinām to ar citām Eiropas Savienības dalībvalstīm, tad jau ilgstoši varam novērot, ka Latvijā saņemam vienu no zemākajām darba algām Eiropas Savienībā, apsteidzot tikai Poliju, Rumāniju un Bulgāriju. Savukārt, ja tiek salīdzināts patēriņa cenu līmenis, Latvijā cenas ir augstākas nekā vairumā Eiropas valstu, tajā skaitā mūsu kaimiņvalstī Lietuvā.

Cik pārticīgi Latvijas iedzīvotājs spēj dzīvot salīdzinājumā ar kaimiņiem - Lietuvu un Igauniju, varam apskatīt cenu līmeņos dažādās ikdienas izdevumu pozīcijās Rīgā, Viļņā un Tallinā, kas apkopoti, balstoties uz plašu cenu apsekojumu visās trijās pilsetās.

Šie cenu līmeņu rādītāji un vidējais iedzīvotāju ienākumu līmenis atklāj nepatīkamu ainu, - iedzīvotāji Rīgā par nopelnīto darba samaksu un pie esošajām cenām spēj iegādāties vismazāk, jeb vidēji Rīgā darbinieki par savām algām var iegādāties gandrīz par 23% mazāk kā iedzīvotāji Viļņā un par 25% mazāk kā iedzīvotāji Tallinā.

Ja apskatām pozīcijas, kur novērojamas izteiktākās cenu līmeņu atšķirības, tad redzams, ka Viļņā pārtikas produktu cenas ir par 5 līdz 15 procentpunktiem zemākas kā Rīgā, transporta izmaksas sasniedz pat uz pusi zemāku cenu līmeni, sabiedriskais transports, kā arī komunālie maksājumi vidēji ir par 30 procentpunktiem zemāki kā Rīgā. Turpretī Rīgā lētāk ir iegādāties vai irēt nekustamo

īpašumu, kur cenas maziem dzīvokļiem var būt pat līdz 40% zemākas, un to īre no 15% - 20% zemāka atkarībā no dzīvokļa atrašanās vietas.

Savukārt salīdzinājumā ar Tallinu cenas kopumā Rīgā ir par 6,9% zemākas, izteiktākā starpība novērojama nekustamā īpašuma īres cenā, kas vidēji ir par 15,8% zemāka, savukārt par pārtikas precēm Tallinas iedzīvotāji vidēji samaksā par 6,2% vairāk nekā Rīgas iedzīvotāji. Tomēr Tallinas iedzīvotāji vidēji saņem par 36,4% augstākas darba algas, kas kopumā ļauj Tallinas iedzīvotājiem nodrošināt arī augstāku dzīves līmeni.

Šie rādītāji skaidri parāda, ka Latvijas iedzīvotāji pēc iespējām nodrošināt labu dzīves līmeni krietni atpaliek no kaimiņvalstīm. Tie rāda nepieciešamību pēc straujām izmaiņām darba samaksas regulācijā, un kā viens no instrumentiem varētu tikt minēts šobrīd pārrunu procesā esošā direktīva par vienotiem principiem ES minimālās algas noteikšanai. Tajā papildu minimālās algas noteikšanas principiem, kuru pamatā ir ekonomiskā izaugsme, patēriņa cenu līmeņa izmaiņas, produktivitātes un citu rādītāju izmaiņas Latvijā, tiek likts stingrs uzsvars uz sociālā dialoga un kopīgumu, kā instrumentu darba samaksas līmeņa noteikšanai, lomas izcelšanu. Latvijai, tās iedzīvotājiem un, jo īpaši, darba ņēmējiem ir ļoti svarīgi iesaistīties un aizstāvēt savas intereses darba samaksas noteikšanā.

Mārtiņš Svirskis,
LBAS eksperts

LBAS iesniedz priekšlikumus Latvijas Atveseļošanās un noturības plānam

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS) ir sagatavojusi savus priekšlikumus par Latvijas Atveseļošanās un noturības plāna (ANM) projektu un nosūtījusi tos Ministru prezidentam, K. Kariņam, ANM darba grupas vadītājam I. Dālderim un iesaistītajām ministrijām. Tie tapuši, balstoties uz pārrunām starp Latvijas valsts institūcijām, sociālajiem un sadarbības partneriem, kā arī uz klausot Eiropas Komisijas rekomendācijas.

LBAS secināja, ka plānā trūkst skaidra redzējuma, kā integrēt RRF piešķirto finansējumu Nacionālā attīstības plāna (NAP) un ES struktūrfondu mērķiem. ANM plāns nepietiekami koncentrējas uz prasmju attīstību, pētniecību, attīstību un izglītības mērķiem, kas palīdzētu palielināt konkurētspēju, darbavietu radīšanu un sasniegt zaļās un digitālās pārejas mērķus, kas atbilst NAP un katras valsts ieteikumiem, ko sniegusi Eiropas Komisija.

LBAS pauda uzskatu, ka būtiska uzmanība jāpievērš reformām, kas vērstas uz pandēmijas ietekmes un digitalizācijas pārmaiņu ieviestajiem darba apstākļu un darba attiecību izaicinājumiem un iespējām. LBAS vērsa uzmanību, ka Latvijā ir nepieciešamas pārmaiņas regulējumā, kas sakārto darba attiecības un atbildības sfēras starp darba devēju un darba ņēmēju attālināta darba apstākļos, kas nākotnes perspektīvā varētu kļūt par arvien biežāk pielietotu praksi.

LBAS pauda nepieciešamību pēc skaidra un stingra regulējuma, kas nosaka darba veicēja attiecību veidu ar darba devēju, gan nozaru, gan darba organizācijas veidu līmenī, ja darbs tiek organizēts digitālajās platformās. Digitālo platformu sniegtās iespējas, ļauj darba tirgum kļūt elastīgākam, tomēr nedrīkst pieļaut, ka šajās platformās strādājošie darbinieki, tiek pakļauti viltus pašnodarbinātībai, ja darba organizācijas struktūra un atlīdzības organizācijas struktūra pēc būtības atbilst darba devēja un darba ņēmēja attiecību principiem.

LBAS uzsvēra, ka, balstoties uz Eiropas semestra ietvarā sniegtajām Valsts specifiskajām rekomendācijām, Latvijai jau ilgstoši ir jāpievērš pastiprināta uzmanība iedzīvotāju ienākumu nevienlīdzības mazināšanai. LBAS pauda uzskatu, ka būtisks instruments virzībai uz ienākumu vienlīdzību ir koplīgumi, pie šāda secinājuma nonākusi arī Eiropas Komisija un Eiropas Parlaments, savos priekšlikumos atbalstot koplīgumu mehānisma veicināšanas un kapacitātes audzēšanas pasākumus šobrīd pārrunu procesā esošajā Eiropas Komisijas un Eiropas Padomes direktīvā par adekvātu minimālo algu Eiropas Savienībā. Lai veicinātu koplīgumu slēgša-

nu un pārkļājuma paplašināšanu, nepieciešamas reformas, kas ļauj sociālajiem partneriem autonomi vienoties par atsevišķiem darba attiecību nosacījumiem nozarē.

Kā arī sociālie partneri jau ilgstoši rosina ieviest iedzīvotāju ienākuma nodokļa atvieglojumu piemērošanu uzņēmumiem ar koplīgumiem, kuros pārnākta vienošanās, ka darba devējs sedz darbinieku apmācību un izglītības, veselības, transporta un citus izdevumus, kas motivētu koplīgumu slēgšanu, kā arī spētu veiksmīgi risināt darbinieku mobilitātes, darbības un produktivitātes problēmas.

LBAS norādīja, ka Covid-19 pandēmija ir uzskatāmi izcēlusi nepieciešamo atbalstu veselības aprūpes sistēmai un veselības aprūpes nozares darbinieku atlīdzībai. Balstoties uz Eiropas Komisijas rekomendācijām, LBAS lūdza ANM plānā iekļaut fiskāli neitrālus papildu finansējuma nodrošināšanas mehānismus, nepalielinot nodokļu slogu. Finansējumu nepieciešams virzīt uz veselības aprūpes pakalpojumu pieejamības paplašināšanu un veselības aprūpes darba samaksas pieaugumu.

Papildus šai vēstulei tika nosūtīta Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrības (LIZDA) pozīcija un priekšlikumi par Latvijas ANM plāna projektu. Tajos, cita starpā, LIZDA uzsvēra, ka komponentu ietvaros izstrādātie priekšlikumi tomēr neparāda skaidru un saprotamu finansējuma atbalstu zinātnei, un prasa tam novirzīt adekvātu, konkurētspējīgu finanšu resursu. LIZDA izteica iebildumus un priekšlikumus sadaļas "Komponente 3. Nevienlīdzības mazināšana" saistībā ar pedagogu profesionālo pilnveidi digitālo risinājumu izmantošanai mācību procesā. LIZDA uzsvēra, ka ANM plānam izglītības un zinātnes nozarē vairāk jābūt orientētam uz ieguldījumiem cilvēkresursos (nozārē strādājošajos un bērnos, skolēnos). Tāpat LIZDA rosina ANM plānā paredzēt finansējumu izglītības iestādē strādājošās darbinieku komandas kapacitātes stiprināšanai, t.sk., psiholoģiskā atbalsta saņemšanas iespējas, jo pētījumu dati apliecina, ka ir augsta nozarē strādājošo profesionālā izdegšana.

Vēl papildus šai LBAS vēstulei tika nosūtīti LBAS priekšlikumi, kas tika iesniegti un apspriesti Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes 2020. gada 18. decembra un 2021. gada 29. janvāra sēdēs, kā arī Latvijas arodbiedrības "Energija" vēstule Ministru prezidentam, K. Kariņam 2021. gada 9. martā un Latvijas arodbiedrības "Energija" pozīcija un priekšlikumi par Latvijas ANM plāna projektu.

ATKLĀTA VĒSTULE

Latvijas Republikas

13. Saeimas deputātiem

par valsts veselības aprūpes cilvēkresursu apdraudējumu

2021. gada 1. martā

Latvijas Veselības un sociālās aprūpes darbinieku arodbiedrība (LVSADA) un Latvijas Slimnīcu biedrība (LSB) aicina pievērst uzmanību tam, ka Veselības ministrijas sagatavotā jaunā ārstniecības personu darba samaksas kārtība var dot nopietnu triecienu novājinātajiem valsts veselības aprūpes cilvēkresursiem. Covid-19 pandēmijas apstākļos šāda rīcība draud ar katastrofālām sekām vistuvākajā laikā.

Veselības ministrijas informatīvo ziņojumu "Par jaunas ārstniecības personu darba samaksas kārtības izstrādāšanu" (VSS-897, TA-2520) Ministru kabinets plāno izskatīt š. g. 4. martā. LVSADA, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienībai un LSB līdz šim kopīgi izdevies panākt, ka ziņojums pirms izskatīšanas valdībā papildināts ar darba devēju un arodbiedrības viedokli par ieceres trūkumiem un nepieciešamību tos novērst. Informācija par konstatētajiem trūkumiem atkārtoti tika sniegta gan Veselības ministrijai, gan Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes institūcijām laikā no 2020. gada 3. augusta līdz 2021. gada 4. janvārim. Nesaprotamu apsvērumu dēļ Veselības ministrija to pēc būtības ir ignorējusi.

Ieviest jaunu kārtību, kas balstīta uz kļūdainiem pieņēmumiem, būtu neattaisnojams risks. Lai risku mazinātu, jaunajā darba samaksas kārtībā nepieciešams novērst vairākus būtiskus trūkumus. Sevišķa uzmanība jāpievērš tam, ka:

- nav pieļaujama jaunākā medicīniskā personāla vidējās darba samaksas (VDS) proporcijas (no ārsta VDS) samazināšana no 40% uz 29%;
- ārstniecības personu atalgojuma mainīgajā daļā jāiekļauj gan Darba likumā, gan citos normatīvajos aktos šobrīd paredzētās piemaksas;
- 2021. gadā darba samaksas paaugstināšanai jānotiek atbilstoši spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem; pēc tam jaunās mērķa algas (VDS) pilna vērtība jāsasniedz piecu gadu periodā (2022. – 2026.);
- jaunā darba samaksas kārtība nedrīkst radīt nesamērīgu birokrātisku slogu ne darbiniekiem, nedz arī darba devējiem.

Jaunās ārstniecības personu darba samaksas kārtības apstiprināšana bez minētajām korekcijām nevis stiprinās vēlēšanos strādāt veselības aprūpes nozarē, bet gan atbaidīs no tās. Mēs lūdzam šo apdraudējumu savlaicīgi novērst!

V. Keris,
LVSADA priekšsēdētājs

J. Kalējs,
LSB valdes priekšsēdētājs

LMNA diskusijā par aktualitātēm poligrāfijas nozarē

Eiropas Savienības fondu darbības programmas „Izaugsme un nodarbinātība” projekts „Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības divpusējā sociālā dialoga attīstība labāka tiesiskā regulējuma izstrādē uzņēmējdarbības vides sakārtošanai” (Nr. 3.4.2.2/16/1/002)

NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA
Eiropas Sociālais
fonds

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

23. martā Zoom platformā norisinājās Latvijas Meža nozares arodbiedrības (LMNA) organizētā starptautiskā diskusija par aktualitātēm poligrāfijas nozarē.

Diskusijas mērķis bija turpināt rudenī jau aizsāktās sarunas par iespējām nozarē slēgt ģenerālvienošanos.

Diskusijā piedalījās Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības eksperti, Latvijas Poligrāfijas nozares arodbiedrības priekšsēdētājs Aldis Misēvičs, Kvadra PAK uzņēmuma arodbiedrības pārstāvis Deniss Pušņakovs, Poligrāfijas uzņēmumu asociācijas izpilddirektore Ieva Bečere, A/S “Liepājas Papīrs” arodbiedrības priekšsēdētājs Uldis Roze, Zviedrijas Meža un poligrāfijas nozares arodbiedrības pārstāvis Kenets Johansons, Zviedrijas Poligrāfijas nozares darba devēju pārstāvis Ravindra Parasnis. Diskusiju moderēja Nataļja Preisa (LBAS).

LMNA priekšsēdētāja Inguna Siņica, atklājot diskusiju, uzsvēra, ka tās nākotne ir eksportā, tādā veidā veicinot nozares izaugsmi un attīstību. Arī jaunās darba formas, digitalizācijas un automatizācijas procesi, tiem nepieciešamās prasmes, kā arī privātās un darba dzīves saskaņošana ir tēmas, par kurām šobrīd ir vērts darba devējiem un arodbiedrībām uzņemties iniciatīvu un vienoties par nepieciešamajiem risinājumiem uzņēmumā vai nozarē.

Līdzīgi kā rudenī, kad diskusijā tika aicināti dalīties pieredzē pārstāvji no būvniecības nozares arodbiedrības un darba devēju puses, šoreiz labās prakses piemēri nāca no Zviedrijas kolēģiem. Zviedrijā organizēšanās ir jau sena vēsture, tādēļ nozarēs ir viegli diskutēt, pastāv savstarpēja uzticība, un arodbiedrības tiek uztvertas kā sadarbības partneri. Viena no svarīgākajām lietām kura ietverta katrā nozares ģenerālvienošanās, ir nozares minimālā alga, jo Zviedrijas darba likums neatrunā minimālās algas apmēru valstī.

LBAS eksperts Mārtiņš Svirskis diskusijas dalībniekus iepazīstināja ar nozares pārskatu un statisti-

kas datiem, kuros minēts uzņēmumu skaits, nozares vidējā alga un citi svarīgi rādītāji.

Poligrāfijas uzņēmumu asociācijas izpilddirektore Ieva Bečere savā prezentācijā vēstīja, ka nozares pamatā ir izcili grāmatu ražotāji, un Eiropas ekonomikas zonā tie ir lielākie grāmatu eksportētāji. Nozares uzņēmumos izgatavo arī kartona iepakojumu un etiķetes. No Latvijā esošajiem 450 nozares uzņēmumiem 30 ir asociācijas biedri, un šie uzņēmumi apkopo 80% no visa nozares apgrozījuma apjoma. Neskatoties uz šobrīd pasaulē valdošo situāciju saistībā ar vīrusa Covid19 izplatību, nozarei šis gads ir bijis veiksmīgs, apgrozījums pieaudzis par 7%. Viens no nozares nākotnes izaicinājumiem va-

rētu būt kvalificēta darba spēka trūkums, šobrīd darbiniekus sagatavo Rīgas Valsts tehnikums, kas nozares uzņēmumiem nodrošina pamatdarbiniekus, tomēr nākotnē nozarei varētu trūkt tādu profesiju pārstāvji, kā darba vadītājs, vadītājs

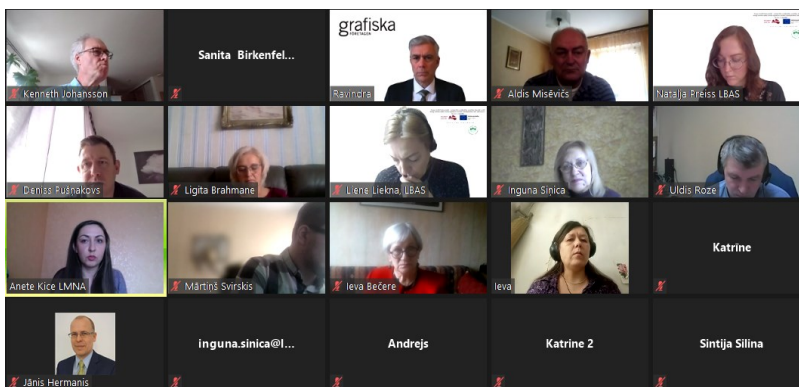
inženieris, ražošanas plānotājs. Jau šobrīd darbinieku sagatavošana lielā mērā gulstas uz uzņēmumu pleciem.

Ar koplīguma lomu un ieguvumiem uzņēmumā A/S “Liepājas Papīrs” diskusijas dalībniekus iepazīstināja uzņēmuma arodbiedrības priekšsēdētājs Uldis Roze. Uzņēmumā koplīgums darbojas jau vairāk nekā 10 gadus. U. Roze atzina, ka jau šobrīd uzņēmums saskaras ar kvalificēta darba spēka trūkumu, un tā pamatu veido darbinieki ar 20-30 gadu darba pieredzi uzņēmumā, uz šo darbinieku atbildību arī gulstas jauno darbinieku apmācība.

Diskusijas noslēgumā arodbiedrību un darba devēju puses nāca pie kopēja slēdziena, ka sarunām ir jāturpinās, bet līdz vienošanās parakstīšanai priekšā vēl daudz darba abām pusēm.

LMNA izsaka pateicību LBAS datortehnikim Ojāram Kuzņecovam par tehnisko atbalstu diskusijas tapšanā.

Anete Kīce,
LMNA arodbiedrības darba koordinētāja



LBNA - 30

Latvijas Būvniecības nozares arodbiedrībai (LBNA) 2020. gada pavasarī apritēja 30 gadi. Lai gan tie ir tikai pirmie trīsdesmit, tomēr to laikā tika paveikts daudz gan būvniecības nozarē strādājošo labā, gan arī pašā arodbiedrības darbā. Šis nozīmīgais skaits radīja sajūtu, ka laiks ir apkopot izdarīto un to prezentēt grāmatas veidolā. Grāmatas autors ir LBNA ilggadējais darbinieks un biedrs Jānis Gužāns (attēlā), kurš visus vēstures likločus varēja apvienot vienā apjomīgā darbā izveidojot pirmo grāmatu par Latvijas Būvniecības nozares arodbiedrības vēsturi – kopš tās pirmsākumiem līdz mūsdienām.

Grāmata ir veidota hronoloģiskā secībā, veltot nodaļu katram notikušajam kongresam un starpkongresu aktivitāšu un notikumu aprakstiem. Grāmatu papildina interesantas bilžu kolāžas no vēsturiskiem notikumiem, kā arī novēlējumi no LBNA arodbiedrības darbiniekiem, biedriem un ilggadējiem sadarbības partneriem. “Grāmata “Pirmie Trīsdesmit” ir ļoti labs vēstures materiāls, kurā ir apkopota interesanta un īsta informācija par arodbiedrības paveikto 30 gadu garumā,” vēsta ilggadēja Shwenk arodorganizācijas vadītāja un valdes locekle Zanda Strogonova. Viņa turpina: “Patikami ir paņemt grāmatu rokās, krāsainās fotogrāfijas kā vēstures liecinieces to padara aizraujošu. Interesanti ir ieraudzīt pazīstamus cilvēkus, arī arodbiedrības leģendas, piemēram tādas, kā Agita Ose, Māra Tomsone. Liels paldies Jānim Gužānam par uzņēmību dalīties gan ar savu pieredzi, gan sameklēt vēsturiskos materiālus, lai taptu šāda koša, vērtīga un interesanta grāmata. Prieks, ka LBNA ir tāda vērtība, kā savas vēstures grāmata!”

Lasīt grāmatu un iepazīties ar LBNA vēsturi varat digitālā versijā mūsu mājaslapā www.lbna.lv, bet drukātās versijas interesentiem lūgums pieteikties, jo tā ir limitētā skaitā.

Sofija Upatiece,
LBNA sabiedrisko
attiecību speciāliste



Jautājumu par darba svētku dienās apmaksu IeM un IeVP amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm skata Satversmes tiesa

17. februārī Satversmes tiesa pieņēma lēmumu par lietas ierosināšanu saistībā ar 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. Satversmes tiesai lēmums jāsagatavo līdz 2021.gada 17. jūlijam.



Pieteikuma iesniedzējs ir Valmieras Administratīvā rajona tiesa, kas 22. janvārī tiesvedības ietvaros pieņēma lēmumu vērsties pie Satversmes tiesas ar lūgumu izvērtēt normatīvā regulējuma, kas liedz Iekšlietu ministrijas (IeM) sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes (IeVP) amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm saņemt piemaksu par darbu svētku dienās, atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 91. pantam un 107. pantam.

Latvijas Iekšlietu darbinieku arodbiedrība (LIDA) pagājušajā gadā sava biedra vārdā vērsās tiesā ar prasību par mantiskā zaudējuma, nesāņemtās darba piemaksas par darbu svētku dienās 100 procentu apmērā, atlīdzināšanu. Pēc pieteicēja prasības izskatīšanas tiesa nolēma vērsties pie Satversmes tiesas ar prasību izvērtēt likuma normas, kas liedz IeM sistēmas iestāžu un IeVP amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm saņemt piemaksu par darbu svētku dienās, atbilstību Satversmei. Savukārt tiesvedība saistībā ar LIDA iesniegto prasību nolemt apturēt līdz Satversmes tiesas nolēmuma spēkā stāšanās brīdim.

Lai arī Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma (Atlīdzības likums) 14. panta sestā daļa vairākkārt grozīta, ir saglabājusies tās būtība – aizliegums IeM un IeVP amatpersonām saņemt piemaksu par darbu svētku dienās 100 procentu apmērā no tām noteiktās stundas tarifa likmes. No likumprojekta anotācijas izriet, ka minētā norma savulaik pieņemta ekonomisku apsvērumu dēļ. Tomēr kopš 2010. gada 1. janvāra, kad stājās spēkā Atlīdzības likums, valsts ekonomiskais stāvoklis ir būtiski uzlabojies, valsts ekonomika ir atkopusies no ekonomiskās krīzes un minētie apsvērumi nevar būt par pamatu piemaksu par darbu svētku dienās nepiešķiršanai. Arī Darba likuma 68. panta pirmajā daļā noteiktais ir pretrunā ar Atlīdzības likumā noteikto attiecībā par piemaksu par darbu svētku dienās un nav skaidrs, vai šādām atšķirībām ir objektīvs pamats. No minētā regulējuma izriet, ka pilnīgi visiem nodarbinātajiem Latvijā ir ar likuma spēku noteiktas tiesības saņemt dubultu apmaksu par darbu svētku dienās, izņemot amatpersonas ar speciālajām dienesta pakāpēm un karavīrus. Tādēļ LIDA ieskatā Atlīdzības likuma 14. panta sestā daļa neatbilst Satversmes 91. panta pirmajam teikumam un 107. pantam.

Izskatot LIDA pieteikumu tiesa secinājusi, ka šāda tiesiskā regulējuma vēsturiskā izcelsme liecina, ka tas pamatā ir bijis tiesībspolitisks jautājums, vispārējs budžeta līdzekļu ekonomijas jautājums, kas nav tieši saistāms ar 2008. - 2010. ekonomisko krīzi. Šādā situācijā nav saskatāms leģitīms mērķis valstī normatīvi noteikto tiesību saņemt atbilstošu atlīdzinājumu par darbu svētku dienās ierobežošanai. Iztrūkstot tiesību normas leģitīmam mērķim, nav iespējams konstatēt tā samērīgumu, tādēļ secināms, ka Atlīdzības likuma 14. panta sestā daļa, ciktāl tā ierobežo amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm tiesības saņemt atbilstošu atlīdzinājumu par darbu svētku dienās, neatbilst Satversmes 107. pantam. Tāpat tiesas lēmumā norādīts, ka nav pieļaujama valsts budžeta līdzekļu ekonomija uz kādas personu grupas rēķina. Nepieciešamība taupīt valsts budžeta līdzekļus var attaisnot valsts atteikšanos piešķirt līdzekļus mazāk svarīgu tās funkciju veikšanai vai vispārēju taupības pasākumu ieviešanu ekonomiskās lejupslīdes apstākļos. Taču valsts budžeta līdzekļu ietaupījums nevar kalpot par leģitīmu mērķi atšķirīgai attieksmei pret personu grupām, kas atrodas vienādos un pēc noteiktiem kritērijiem salīdzināmos apstākļos.

Lai saviem biedriem nodrošinātu teorētisku iespēju

pozitīva Satversmes tiesas lēmuma gadījumā saņemt kompensāciju par dienesta pienākumu pildīšanu svētku dienās pēdējo divu gadu laikā, LIDA īstenoja informatīvo kampaņu, kuras rezultātā tika saņemti vēl 558 LIDA biedru pieteikumi saistībā ar administratīvā procesa uzsākšanu. Pašlaik noris aktīvs darbs procesa pirmā posma – iesniegumu sagatavošanas iesniegšanai biedru darba devējiem.

Jautājums par darba svētku dienās apmaksu atbilstoši Darba likuma regulējumam arī IeM un IeVP amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm ir viens no tiem, pie kura risināšanas LIDA strādā lielāko daļu no savas pastāvēšanas laika. Abi šie notikumi – gan Valmieras Administratīvā rajona tiesas lēmums apmierināt LIDA prasības daļu at-

tiecībā uz jautājuma nodošanu izvērtēšanai Satversmes tiesā, gan Satversmes tiesas lēmums par lietas ierosināšanu – ir uzskatāmi par lielu soli pretim tā atrisināšanai. Savukārt Satversmes tiesas gala lēmumam būs liela nozīme ne tikai attiecībā uz cilvēkiem, kurus šis jautājums skar, bet arī attiecībā uz visu iesaistīto IeM sistēmas iestāžu un IeVP turpmāko attīstību kā potenciāli pievilcīgiem darba devējiem, paaugstinot to konkurētspēju darba tirgū.

Juris Kabanovs,

Latvijas Iekšlietu darbinieku arodbiedrības

Padomes loceklis

Strādājam attālināti. Kā ar darba aizsardzību?

Darbinieka nesadarbošanās darba aizsardzības jautājumos attālinātā darba gadījumā

Jautājums

• Kā rīkoties, ja darbinieks, kurš strādā attālināti, atsākās sadarboties ar darba aizsardzības speciālistu un nesniedz nekādu info par savu mājās iekārtoto darba vietu, bet attālināti jāstrādā, jo tā nosaka SPKC?

Kurš uzņemas atbildību, ja darbinieks savā mājas darba vietā pats izvērtē riskus?

Atbilde

Svarīgi, ka, veicot darbu attālināti, nodarbinātais ievēro darba aizsardzības, elektrodrošības, drošības tehnikas, darba higiēnas un ugunsdrošības, ēku lietošanas un citus noteikumus. Veicot darbu attālināti, nodarbinātais uzņemas atbildību, ka darba vieta un aprīkojums ir piemērots darba veikšanai. Vienlaicīgi norādāms, ka arī attālinātā darba gadījumā darba devēja pienākums veikt darba vides risku novērtēšanu un nodrošināt darbiniekam drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.

Tādējādi, ja darbs tiek veikts attālināti, darbiniekam nav pienākums veikt darba vides riska novērtēšanu, darba devējs ir atbildīgs par darba vides riska novērtējuma veikšanu. Darba aizsardzības likuma 8.panta pirmā prim daļa nosaka, ka darbiniekam, kurš veic attālināto darbu, ir jāsadarbojas

ar darba devēju darba vides riska novērtēšanā un jāsniedz darba devējam informācija par attālinātā darba vietas apstākļiem (nevis pašam jāveic riska novērtējums).

Saskaņā ar Darba likuma 55.panta otro daļu darba kārtības noteikumos darba devējam ir jāparedz darbinieku uzvedības noteikumus un citus noteikumus, kas attiecas uz darba kārtību uzņēmumā, tajā skaitā noteikumus par darba aizsardzības pasākumiem uzņēmumā. Tādējādi darba devējs iekšējā kārtībā var noteikt darbinieka pienākumus darba aizsardzības jomā.

Saskaņā ar Darba aizsardzības likuma 6.panta pirmo daļu, organizējot darba aizsardzību uzņēmumā, darba devējam ir tiesības piemērot nodarbinātajiem disciplinārsodus par darba aizsardzības normatīvo aktu un citu darba aizsardzības noteikumu pārkāpumiem, kā arī darba devēja prasību neizpildi darba aizsardzības jautājumos. Savukārt, kā nosaka Darba likuma 90.panta pirmā daļa par noteiktās darba kārtības vai darba līguma pārkāpšanu darba devējs darbiniekam var izteikt rakstveida piezīmi vai rājienu, minot tos apstākļus, kas norāda uz pārkāpuma izdarīšanu.



Par attālināto darba drošības instruktāžu registrēšanu

Jautājums

Lūdzu, paskaidrojiet man par attālināto instruktāžu, kā piefiksēt, ka tā ir notikusi, ja darbiniekam ne man kā DA speciālistam nav elektroniskā paraksta. Ja telefoniski ar darbinieku esmu parunājis..., kā to piefiksēt, lai VDI “nepiesienas”?

Atbilde

Vēršam uzmanību, ka sakarā ar valstī noteikto ārkārtas stāvokli nav noteikta atšķirīga kārtība darba aizsardzības instruktāžas registrācijai. Atbilstoši Ministru kabineta 10.08.2010. noteikumu Nr.749 “Apmācības kārtība darba aizsardzības jautājumos” 29. punktā noteikts, ka ziņas par nodarbināto ievadapmācību un instruktāžu darba vietā darba devējs registrē attiecīgos dokumentos, kuri satur šo noteikumu 3. un 4.pielikumā minēto informāciju, tai skaitā instruējamās personas un personas, kura veic ievadapmācību vai instruktāžu, parakstus.

Saskaņā ar Darba aizsardzības likuma 6. panta 7. punktu organizējot darba aizsardzību uzņēmumā, darba devējam ir tiesības izmantot informācijas tehnoloģiju risinājumus ar darba aizsardzību saistīto procesu dokumentēšanu. Ar darba aizsardzību saistītos elektroniskos dokumentus paraksta atbilstoši elektroniskus dokumentus regulējošiem normatīvajiem aktiem. Tādējādi darba devējs var izvēlēties darba aizsardzības instruktāžu registrācijas veidu, registrējot klātienē vai elektroniski, ievērojot elektronisko dokumentu regulējošo normatīvo aktu prasības.

Dokumentu juridiskā spēka likuma 5.panta pirmā daļa nosaka, ka dokuments parakstāms pašrocīgi, organizācijas dokumentu paraksta persona, kuras amats norādīts dokumentā un, ka personiskais paraksts, kas papīra dokumentā atveidots ar tehniskiem līdzekļiem, nenodrošina dokumenta juridisko spēku. Savukārt, Elektronisko dokumentu likuma 3.panta otrās daļas izpratnē elektroniskais dokuments juridisku spēku iegūst, ja tas ir parakstīts ar drošu elektronisko parakstu vai elektronisko parakstu. Ar elektronisko parakstu var parakstīt, ja ievēroti visi sekojošie nosacījumi: 1) dokumentam ir elektroniskais paraksts; 2) puses par elektroniskā dokumenta parakstīšanu ar elektronisko parakstu ir vienojušās rakstveidā; 3) šādā gadīju-

mā rakstveida vienošanās jānoslēdz rakstveidā un jāparaksta ar personisko parakstu (papīra formā), vai drošu elektronisko parakstu (elektroniskā formā).

Atbilstoši minētajam, darbinieku instruktāžu registrēšanai darba devējs var izmantot drošu elektronisko parakstu vai elektronisku parakstu, piemēram, darbinieka apmācību par darba aizsardzības jautājumiem apliecina sistēmā, kurā darbinieks autorizējas, izmantojot viņam piešķirtus autorizācijas rīkus. Vēršam uzmanību, ja instruktāžu registrēšana elektroniskā dokumentā tiek veikta ar elektronisko parakstu (nevis ar drošu elektronisko parakstu), par šādu iespēju darba devējam un darbiniekam rakstveidā jāvienojas - minētā vienošanās jānoslēdz rakstveidā un jāparaksta ar personisko parakstu (papīra formā), vai drošu elektronisko parakstu (elektroniskā formā).

Valsts darba inspekcijai, pārbaudot instruktāžas registrācijas faktu, svarīgi pārliecināties, ka instruktāža un tās registrācija ir veikta, turklāt darba devējam pārbaudes brīdī Valsts darba inspekcijas amatpersonai jāvar uzrādīt instruktāžas registrācijas dokumentus, no kuriem nerodas šaubas par nodarbinātā instruktāžas veikšanas datumu, kā arī tiek izslēgta datu korigēšanas iespēja. Strīda gadījumā darba devējam ir pienākums pierādīt, ka attiecībā uz elektronisko dokumentu un elektronisko parakstu ir ievērotas normatīvo aktu prasības.

www.vdi.gov.lv



Ilustrācija: ddg.lv

Arodbiedrības Starptautiskajā sieviešu dienā aicināja valdību pievērsties darba un privātās dzīves līdzsvara risinājumiem

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS) 5. martā nosūtīja vēstuli Ministru prezidentam Arturam Krišānim Kariņam un labklājības ministrei Ramonai Petravičai, aicinot valdību Starptautiskajā sieviešu dienā pievērst uzmanību darba un privātās dzīves saskaņošanas nozīmei sieviešu tiesību īstenošanā. LBAS šajā vēstulē sniedz priekšlikumus arī Direktīvas (ES) 2019/1158 normu ieviešanai Latvijā.

Kā liecina 2020. gadā LBAS publicētā pētījuma "Darba un privātās dzīves līdzsvarošanas praktiskie risinājumi"[1] secinājumi, salīdzinot OECD valstu starpā, Latvijas darba un privātās dzīves līdzsvara indeksa kopējā vērtība ir viena no zemākajām ES. [2] Piemēram, Latvijas iedzīvotāju atpūtai un pašaprūpei veltītais laika daudzums liecina par zināmām grūtībām darba un privātās dzīves līdzsvara jomā, un šajā aspektā Latvija ierindojas 36. vietā 40 valstu starpā. Savukārt EUROFOUND pētījums norāda, ka 47% strādājošo Latvijā ir grūtības pildīt ģimenes pienākumus tāpēc, ka darbā tiek pavadīts pārāk daudz laika.[3]

Vienlaikus LBAS pievērš uzmanību, ka salīdzinoši zema atbildība Latvijā salīdzinājumā ar citām ES dalībvalstīm, ir viens no iemesliem, kas mudina darbiniekus strādāt garākas darba stundas, lai nopelnītu cienīgu atbildību.

Ja atbalsta nepieciešamība bērnu aprūpes pienākumu veikšanai Latvijā ir atzīta, tad citu ģimenes locekļu (piemēram, vecāku) aprūpes pienākumu ietekme uz personas darba dzīvi un vajadzība pēc atbalsta vēl nav atzīta līdzvērtīgā līmenī. Tomēr iedzīvotāju novecošanās kontekstā ir sagaidāms, ka turpmāko gadu laikā arvien lielākā mērā pieaugs nodarbināto iesaistīšanās pakāpe savu hroniski slimo ģimenes locekļu aprūpē, tādēļ attiecīgi nepieciešams piedāvāt atbalsta instrumentus nodarbinātajiem ar šādiem pienākumiem.

Lai risinātu minētos izaicinājumus, ir nepieciešama diskusija par bērnu kopšanas atvaļinājuma, tēva atvaļinājuma instrumentu efektivitāti un saslimušu ģimenes locekļu aprūpes iespējām, kā arī darba un atpūtas laika balansa īstenošanas instrumentiem Latvijā.

Vairāk par LBAS ierosinājumiem saistībā elastīgām darba formām, aprūpētāja atvaļinājumu, bērna kopšanas atvaļinājumu un vecāku pabalsta izmaksu un paternitātes atvaļinājumu lasiet LBAS vēstulē Ministru prezidentam un labklājības ministrei: <https://arodbiedribas.lv/news/lbas-sodien-nosutijusi-vestuli-ministru-prezidentam-un-labklajibas-ministrei-par-darba-un-privatas-dzives-lidzsvara-risinajumiem-tiesibu-aktos/>

8. marts
Starptautiskā
Sieviešu diena

Esam par
NO VARDARBĪBAS
UN UZMĀKŠANĀS
BRĪVU ZONU
darbā
mājās
visur

Arodbiedrības prasa ratificēt
SDO 190. Konvenciju

LATVIJAS BRĪVO
ARODBIEDRĪBU
SAVIENĪBA

SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION

[1] Žabko O., Darba un privātās dzīves līdzsvarošanas praktiskie risinājumi, LBAS, 2020. Pieejams: <https://epale.cc.europa.eu/lv/resource-centre/content/petijums-darba-un-privatas-dzives-lidzsvarošanas-praktiskie-risinajumi>.

[2] Skat. <http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/latvia/>.

[3] Skat. <https://www.eurofound.europa.eu/country/latvia#work-life-balance>.

Darbinieku norīkošana: kādus jaunus darba devēja pienākumus paredz Darba likuma grozījumi

2020.gada 21.decembrī likumdevējs pieņēma ilgi gaidītos grozījumus Darba likumā (grozījumi),^[1] kas stājas spēkā 2021. gada 5. janvārī. Grozījumi ievieš Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas (ES) 2018/957 (2018. gada 28. jūnijs), ar ko groza Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (Direktīva (ES) 2018/957)^[2] normas. Iemesls “vecās” direktīvas 96/71/EK pārskatīšanai bija nepieciešamība Eiropas Savienības (ES) vienotajā tirgū nodrošināt “vienādu samaksu par vienādu darbu vienā darba vietā”, proti, nodrošināt, ka vienas valsts ietvaros ir nodrošināta vienlīdzīga samaksa neatkarīgi no tā, vai darbinieks ir šīs valsts iedzīvotājs, vai ir piesaistīts no ārvalstīm. Direktīvas 2018/957 mērķis līdz ar to ir aizsargāt norīkotos darbiniekus un veicināt godīgu konkurenci ES tirgū.

Jāatgādina, ka darbinieku norīkošana ir plaši izmantota ekonomiskā aktivitāte, kuras ietvaros vienā ES dalībvalstī reģistrēts uzņēmums ar saviem darbiniekiem sniedz pakalpojumus citam uzņēmumam citas dalībvalsts teritorijā. ES vienotajā tirgū darbinieku norīkošana ļauj uzņēmumiem meklēt iespējas sniegt pārrobežu pakalpojumus tur, kur tie ir pieprasīti darba spēka izmaksu starpības vai darba spēka trūkuma dēļ.

Šajā rakstā apskatīsim, kādus jaunus pienākumus paredz grozījumi (1) **ārvalstu darba devējam**, kas nosūta darbiniekus strādāt **Latvijā**, (2) **Latvijas uzņēmumam**, ja tas darbā izmanto citas ES valsts uzņēmuma un tā norīkoto darbinieku pakalpojumus, kā arī (3) **Latvijas darba devējam**, kas norīko savus darbiniekus strādāt citā ES valstī. Tiks apskatīts arī īpašais tiesiskais regulējums attiecībā uz (4) darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējiem (**pagaidu darba aģentūras**).

(1) Ārvalstu darba devēja, kas norīko darbiniekus strādāt Latvijā, pienākumi

Pienākums nodrošināt Latvijas darba apstākļus

Jau pirms grozījumiem Darba likums^[3] paredzēja, ka ārvalstu darba devējam, neatkarīgi no darba likumam un darba tiesiskajām attiecībām piemērojamā likuma jānodrošina darba apstākļi un nodarbinātības noteikumi, kas paredzēti Latvijas normatīvajos aktos, kā arī darba koplīgumos, kuri atzīti par



vispārsaistošiem (*erga omnes*), attiecībā uz darba un atpūtas laiku, ikgadējo atvaļinājumu, minimālajam algas likmēm, darba drošības un veselības aizsardzību, darbinieku riska grupu (piemēram, jaunieši, grūtnieces) aizsardzību, darbaspēka pakalpojumu nodrošināšanu, vienlīdzīgu attieksmi.

Ar grozījumiem šis saraksts ir papildināts ar darbinieku izmitināšanas apstākļiem, kā arī komandējumu izdevumu atlīdzināšanu.^[4] Tas nozīmē, ka ārvalstu darba devējam būs jāpārliciecinās, vai Latvijā uz norīkošanas brīdi tiesību aktos vai vispārsaistošajos noteikumos ir paredzēti darbinieku izmitināšanas standarti. Kā skaidrots likumprojekta anotācijā, ārvalsts darba devējam ir jāņem vērā Ministru kabineta (MK) noteikumi Nr.137 “Higiēnas prasības dienesta viesnīcām”,^[5] kas nosaka higiēnas prasības mītnēm un kas ir paredzētas personu izmitināšanai profesionālās vai augstākās izglītības ieguves laikā vai darba izpildes laikā.^[6]

Lai izpildītu komandējuma izdevumu atlīdzināšanas pienākumu, darba devējam jāpiemēro MK noteikumi Nr.969 “Kārtība, kādā atlīdzināmi ar komandējumiem saistītie izdevumi” (MK noteikumi Nr.969).^[7] Jāatzīmē, ka prasības attiecībā uz komandējuma izdevumu atlīdzināšanu attiecas tikai uz tiem gadījumiem, kad ārvalstu darba devējs norīko darbiniekus no vienas vietas uz citu vietu Latvijas ietvaros. Savukārt komandējuma izdevumu atlīdzināšanu saistībā ar darbinieka došanos no citas valsts uz Latviju regulē citas valsts tiesību akti. Proti, rumāņu norīkotā darbinieku komandējuma izdevumu atlīdzināšanu noteiks Rumānijas tie-

sību akti. Savukārt gadījumā, ja rumāņu darba devējs rumāņu darbinieku norīko no Rīgas uz Tukumu, darba devējam būs jāpiemēro MK noteikumi Nr.969.

Pati būtiskākā izmaiņa saistībā ar piemērojamiem noteikumiem attiecas uz darbiniekam izmaksājamo atlīdzību. Ja iepriekš darba devējam bija jāmaksā minimālās algas likmes, tad ar grozījumiem darba devējam būs jāgarantē darba samaksa, tajā skaitā piemaksas par darbu, kas saistīts ar īpašu risku, virsstundu darbu, nakts darbu, darbu svētku dienās, papildu darbu. Darba samaksa neietver iemaksas papildpensijas kapitālā, ko veic darba devējs.[8]

Direktīva 2018/957 nav "darba samaksas" definīcijas. Tomēr tajā ir noteikts, ka darba samaksa, ciktāl tas attiecas uz norīkotajiem darba ņēmējiem, ietver visus darba samaksas elementus, kas obligāti noteikti valsts tiesību aktos vai koplīgumos, kuri ir pasludināti par vispārsaistošiem.[9] Praksē darba samaksa ietvers minimālo algu un obligātos darba samaksas elementus – piemaksas.



Darba samaksu nosaka ar tiesību aktiem vai vispārsaistošiem koplīgumiem, proti, koplīgumiem, kas noslēgti atbilstoši Darba likuma 18.panta ceturtajai daļai.[10] Uz šo brīdi Latvijā ir trīs spēkā esoši vispārsaistoši nozares koplīgumi (ģenerālvienošanās) dzelzceļa, būvniecības un stikla šķiedras nozarēs.[11] Tas nozīmē, ka piemēram, ārvalstu darba devējam būvniecībā norīkotajam darbiniekam būs jāmaksā darba samaksa vismaz 780 euro mēnesī vai 4,67 euro stundā, piemaksa par virsstundu darbu,[12] nakts darbu, darbu svētku dienās, papildu darbu, kā arī piemaksu par iegūto profesionālo kvalifikāciju.[13]

Norīkotajam darbiniekam izmaksāto atlīdzību uzskata par darba samaksas daļu, ja vien to neuzskata par izdevumu kompensāciju. Ja izdevumu

kompensācijas apmērs un elementi nav skaidri noteikti, tad visu darbiniekam izmaksāto atlīdzību saistībā ar darbinieka norīkošanu uzskata par izdevumu kompensāciju.[14] Piemēram, ja darba devējs darbiniekam izmaksā piemaksu par dzīvošanu un nav skaidrs, vai šī piemaksa atlīdzina komandējuma izdevumus vai ir darba samaksas daļa, jāpieņem, ka šī piemaksa ir izdevumu kompensācija un tā jāmaksā papildus darba samaksai.

Pienākums izpildīt Latvijas administratīvās prasības

Joprojām ir spēkā ārvalstu darba devēja pienākums pirms darbinieka norīkošanas elektroniski valsts valodā informēt Valsts darba inspekciju (VDI) par norīkotajiem darbiniekiem, norādot darba devēja datus un kontaktinformāciju, darbinieka vārdu un uzvārdu, nosūtīšanas ilgumu, kā arī darba uzsākšanas un pabeigšanas laiku, darba veikšanas vietu, darba devēja pārstāvjus, personu, kuras labā tiks veikts darbs (pakalpojuma saņēmēju), pakalpojuma veidu, kā arī apliecinājumu par to, ka norīkotais darbinieks, kas ir trešās valsts pilsonis, likumīgi strādā pie darba devēja.[15] Darba devējam joprojām paliek pienākums glabāt un pēc pieprasījuma uzrādīt uzraudzības un kontroles institūcijām dokumentus (darba līgums, darba samaksas aprēķins un darba samaksas izmaksu apliecinājošie un darba laika uzskaites dokumenti), un noteikt pārstāvjus pārstāvībai Latvijas valsts iestādēs un tiesā un koplīguma pārrunām.[16]

Ar grozījumiem likumdevējs papildināja sarakstu ar informāciju, kura jānorāda elektroniskajā paziņojumā VDI. Turpmāk ir jānorāda darbinieka personu apliecinošā dokumenta numurs, visas adreses, kur darbinieks pildīs darba pienākumus, informāciju par sertifikātu par sociālā nodrošinājuma tiesību aktiem, kas piemērojami sertifikāta saņēmējam (A1 sertifikāts), norādot izdevējvalsti un numuru. Papildus, ja darba devējs ir pagaidu darba aģentūra, jāiesniedz apliecinājums, ka darba devējs kā darbiekārtotāšanas pakalpojumu sniedzējs ir tiesīgs sniegt darbiekārtotāšanas pakalpojumus savā mītnes valstī.[17] Piemēram, Ungārijas pagaidu darba aģentūrai būs jāiesniedz apliecinājums (licence), ka tā ir tiesīga sniegt darbiekārtotāšanas pakalpojumus Ungārijā.

Būtisks papildinājums ir arī darba devēja pienākums gadījumos, ja iesniegtajā informācijā rodas izmaiņas, triju darbdienu laikā no izmaiņu rašanās dienas elektroniski valsts valodā informēt par to VDI.[18]

Visbeidzot ārvalstu darba devējam ir noteikts

jauns pienākums, pirms darbinieki sāk pakalpojuma sniegšanu Latvijā, informēt personu, kuras labā tiks veikts darbs, par to, ka VDI ir iesniegta nepieciešamā informācija.[19]

Norīkošanas ilgums

Iepriekš darbinieku norīkošanai netika paredzēts maksimālais termiņš. Ar grozījumiem tiek ieviests darbinieku norīkošanas maksimālais termiņš – 12 mēneši. Pēc šī termiņa darbinieku norīkošana nebeidzas un netiek aizliegta, taču ārvalstu darba devējam rodas pienākums piemērot ne tikai Latvijas minimālos darba tiesību standartus, [20] bet arī citus nodarbinātības noteikumus, kas paredzēti Latvijas normatīvajos aktos un vispārsaistošajos koplīgumos. Vienlaikus pastāv izņēmums attiecībā uz noteikumiem par darba līguma noslēgšanu un izbeigšanu, tajā skaitā konkurences ierobežojumu pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas un iemaksām papildpensijas kapitālā, ko veic darba devējs. [21] Šie noteikumi nebūs jāpiemēro. Tātad pēc 12 mēnešu norīkošanas Vācijas darba devējam Latvijā būs jāpiemēro, piemēram, noteikumi par darbinieku pārstāvjiem, informēšanu un konsultēšanu, koplīgumu pārrunām, strīdu izšķiršanu, atstādināšanu no darba, profesionālo apmācību, mācību atvaļinājumu un citi noteikumi.

Minētais 12 mēnešu termiņš var tikt pagarināts līdz 18 mēnešiem, ja ārvalstu darba devējs iesniedz VDI motivētu paziņojumu, ka norīkošanu ir nepieciešams turpināt.[22] Likumdevējs nav paredzējis prasības motivēta paziņojuma saturam.

Savukārt, ja ārvalstu darba devējs aizstāj norīkoto darbinieku ar citu darbinieku, kas veic to pašu darbu tajā pašā darba izpildes vietā, tad norīkošanas ilgums, tiek aprēķināts kā vairāku atsevišķu norīkojumu kopējais ilgums.[23] Piemēram, ja Bulgārijas darba devējs pēc sešiem mēnešiem uz Latviju norīkoto lifta montieri nosūta atpakaļ uz Bulgāriju un viņa vietā norīko strādāt citu lifta montieri uz deviņiem mēnešiem, tad kopējais norīkošanas laiks būs 15 mēneši un Bulgārijas darba devējam ar noteiktiem izņēmumiem būs jāpiemēro visi Latvijas darba tiesību akti.

(2) Latvijas uzņēmuma, kas izmanto norīkoto darbinieku pakalpojumus, atbildība un pienākumi

Iepriekš Latvijas uzņēmumam, kas saņēma pakalpojumus no citas valsts norīkotajiem darbiniekiem, bija paredzēta solidārā atbildība par ārvalstu darba devēja norīkotajiem darbiniekiem neizmaksāto darba samaksu. [24]

Ar grozījumiem likumdevējs papildus ir noteicis jaunu pienākumu pakalpojuma saņēmējam, paredzot, ka Latvijas uzņēmums, kura labā tiek veikts darbs, nedrīkst pīlaist norīkoto darbinieku pie darba izpildes, ja ārvalstu darba devējs, kas norīkoja darbinieku, nav iesniedzis apliecinājumu par to, ka ir deklarējis šos darbiniekus VDI.[25] Kā skaidro likumprojekta anotācija, kā apliecinājums var kalpot, piemēram, no VDI saņemts elektroniskais pasts par attiecīgās informācijas saņemšanu. Ar šādu noteikumu likumdevējs veicina ziņošanas pienākuma izpildi un norīkoto darbinieku aizsardzību, mazinot riskus, ka nosūtītajam darbiniekam netiek nodrošināti visi normatīvajos aktos paredzētie nodarbinātības noteikumi.[26] Ja Latvijas uzņēmums pārkāpj šo noteikumu, iestājas Darba likumā noteiktā administratīvā atbildība.[27]

(3) Latvijas darba devēja pienākumi, norīkojot darbiniekus strādāt ārvalstīs

Ar grozījumiem likumdevējs paredz jaunas prasības darba devēja pienākumam atlīdzināt ar komandējumu saistītos izdevumus un noteica jaunu pienākumu sniegt norīkotajam darbiniekam informāciju. Kaut arī pašos grozījumos tas nav aprakstīts, taču mainās arī darba devēja pienākumi, nodrošinot noteiktus uzņemšanās valsts darba apstākļus.

Pienākums nodrošināt noteiktus uzņemšanās valsts darba apstākļus

Līdzīgi kā ārvalstu uzņēmumam Latvijā, arī Latvijas uzņēmumam citā ES valstī ir pienākums nodrošināt nodarbinātības noteikumu izpildi atbilstoši šīs valsts normatīvajiem aktiem vai darba koplīgumiem, kas atzīti par vispārsaistošiem.[28] Latvijas darba devējam attiecīgi būs jāatrod valsts, uz kuru norīko darbiniekus, oficiālā mājas lapa[29] un jāiepazīstas ar nodarbinātības noteikumiem, kas attiecas uz norīkotajiem darbiniekiem. Šāda prasība pastāvēja jau pirms Darba likuma grozījumiem, taču Latvijas darba devējam jāpievērš uzmanība, ka turpmāk minimālās algas vietā būs jāpiemēro citā ES valstī noteiktā darba samaksa, kā arī papildus jāievēro šajā valstī paredzētie darbinieku izmitināšanas noteikumi un jāatlīdzina komandējuma izdevumi, ja darbinieku nosūta komandējumā šīs valsts ietvaros.

Darba samaksas saturu katra valsts definēs pati. Tā var ietvert minimālās algas tarifa likmes, kā arī dažāda veida obligātās komponentes (piemaksas), piemēram, piemaksu par virsstundu darbu, nakts darbu, papildus darbu, darbu svētku dienās, darbu īpašos / bīstamos apstākļos, lojalitāti, transportu, veselību.

Ļoti iespējams, ka valsts ir noteikusi arī citus obli-

gātus darba devēja pienākumus, piemēram, pienākumu veikt iemaksas speciālajā nozares sociālās apdrošināšanas vai apmācību un profesionālo kvalifikāciju fondā.

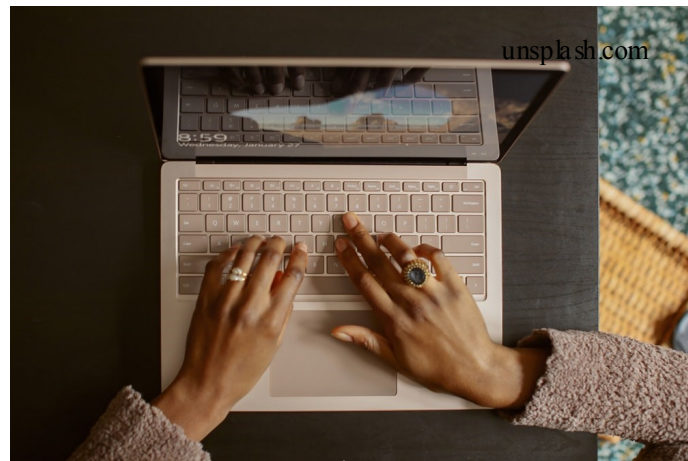
Visi šie noteikumi var būt paredzēti valsts tiesību aktos, kā arī vispārsaistošajos koplīgumos, kuri ir vienādi piemērojami visiem līdzīgiem uzņēmumiem attiecīgajā ģeogrāfiskajā apgabalā, profesijā vai rūpniecības nozarē. Lai koplīgums attiektos uz ārvalstu uzņēmumu ir svarīgi, lai tā piemērošanā būtu ievērota vienlīdzīga attieksme, proti, uzņēmumiem attiecīgajā vietā un jomā tiek noteikti tādi paši pienākumi un tiem jāizpilda šādi pienākumi ar tādām pašām sekām.^[30]

Pienākums atlīdzināt komandējuma izdevumus

Latvijas Republikas Augstākās tiesas (AT) Civillietu departaments lietā Nr. SKC-2425/2014 secināja, ka darbinieka nosūtīšana ir komandējuma paveids: tas pilnībā atbilst komandējuma jēdzienam, vienīgi ir šaurāks.^[31] Ņemot vērā to, ka darbinieku nosūtīšana ir šaurs komandējuma paveids (komandējums ar mērķi veikt darbu cita uzņēmuma labā), darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu citā ES dalībvalstī, jāpilda arī saistības, kuras tam rodas, nosūtot darbinieku komandējumā.^[32]

Ar grozījumiem likumdevējs saglabāja darba devēja pienākumu atlīdzināt ar komandējumu saistītos izdevumus, paredzot, ka norīkošanas gadījumā piemērojami normatīvie akti, kas regulē ar komandējumiem saistīto izdevumu atlīdzināšanu.^[33] Tas nozīmē, ka darba devējam ir jāpiemēro MK noteikumi Nr.969 ar noteiktiem izņēmumiem. Šie izņēmumi attiecas uz komandējuma dienas naudas izmaksu. Norīkošanas gadījumā darba devējs nosūtītajam darbiniekam izmaksā komandējuma dienas naudu 30 procentu apmērā no komandējuma dienas naudas normas, kas noteikta normatīvajos aktos, kuri regulē ar komandējumiem saistīto izdevumu atlīdzināšanu.^[34] Savukārt, darba devējam nav pienākuma nosūtītajam darbiniekam izmaksāt komandējuma dienas naudu 30 procentu apmērā, ja darbiniekam tiek nodrošināta ēdināšana trīs reizes dienā vai darbiniekam izmaksājamā darba samaksa ir tāda pati kā salīdzināmajam darbiniekam valstī, uz kuru darbinieks ir nosūtīts veikt darbu.^[35] Piemēram, ja Latvijas darba devējs norīko elektromontieri uz Vāciju, darba devējam papildus darbinieka ceļa un dzīvošanas izdevumu atlīdzināšanai ir jāmaksā darbiniekam komandējuma dienas nauda 30 procentu apmērā no 50 euro, proti, 15 euro dienā.^[36] Savukārt, ja darba devējs pierāda, ka darbiniekam tiek nodrošināta ēdināšana trīs reizes dienā, vai Latvijas darbinieks saņem tādu pašu darba samaksu kā Vācijas elektromontieris tajā pašā darba vietā, darba devējs var 15 euro dienā nemaksāt.

Visbeidzot, ja darba devējs atbilstoši likumam, darba līgumam vai koplīgumam izmaksā darbiniekam komandējuma dienas naudu, tā jebkurā gadījumā uzskatāma par izdevumu kompensāciju, bet ne darba samaksas daļu.^[37] Tas nozīmē, ka piemēram, komandējuma dienas nauda, ceļa izdevumu un dzīvošanas kompensācija, vienmēr ir jāmaksā papildus darba samaksai.



Pienākums sniegt darbiniekam informāciju

Nosakot šo pienākumu, likumdevējs ievieš direktīvas 2019/1152^[38] 7.pantā ietverto regulējumu. Darba devējam ir pienākums pirms nosūtīšanas rakstveidā informēt darbinieku par:

- valsti vai valstīm, kurās paredzēts veikt darbu, un paredzamo darba veikšanas ilgumu;
 - valūtu, kādā izmaksās darba samaksu;
 - naudas pabalstiem vai pabalstiem natūrā saistībā ar darba uzdevumiem;
 - repatriācijas iespēju un tās kārtību;
 - darba samaksu, kas darbiniekam pienākas saskaņā ar tās valsts normatīvo regulējumu, kurā viņš veiks darbu;
 - atlīdzību, kas saistīta ar darbinieka norīkošanu, un kārtību, kādā tiek kompensēti izdevumi par ceļu, ēdināšanu un izmitināšanu;
- tās valsts, kurā tiks veikts darbs, vienoto oficiālo tīmekļvietni, kur ietverta informācija par darbinieku norīkošanu.^[39]

Ne grozījumos, ne likumprojekta anotācijā nav paredzēts, kādā veidā darba devējs var sniegt šādu informāciju, tomēr šī informācija darbiniekam būtu jāsniedz savlaicīgi, kā arī pienācīgā veidā un apjomā. Var pieņemt, ka informāciju var sniegt kopā ar rīkojumu, ar kuru darbinieks tiek norīkots strādāt citā valstī, vai atsevišķā dokumentā.

Autores ieskatā, ja darba devējs iedod vai nosūta darbiniekam tikai elektronisko saiti uz valsts, uz kuru tiek norīkots darbinieks, oficiālo mājas lapu, to nevarētu uzskatīt par pienākuma izpildi un tas

būtu pret direktīvas 2019/1152 mērķi veicināt pārdzamāku un paredzamāku nodarbinātību.

Šādā gadījumā darbinieks būs spiests mājas lapā meklēt pats tieši viņam piemērotus noteikumus no visiem valsts tiesību aktiem un koplīgumiem. Savukārt darba devējs, gatavojoties un veicot aprēķinus pirms darbinieka norīkošanas, izpēta visus piemērojamos tiesību aktus, tie ir darba devēja ricībā un tādēļ saprātīga ir prasība informēt darbinieku detalizēti.

(4) Ja darba devējs ir pagaidu darba aģentūra

Īpašs tiesiskais regulējums un būtiskas izmaiņas ir paredzētas gadījumiem, kad darbinieku norīko pagaidu darba aģentūra.

Pirms direktīvas 2018/957 pieņemšanas pastāvēja vairākas problēmas ar pagaidu darba aģentūru norīkoto darbinieku tiesību aizsardzību. Daudzos gadījumos, īpaši ja lietotāju uzņēmums norīkoto darbinieku norīkoja tālāk sniegt pakalpojumus citā valstī, nebija skaidrs, kas ir norīkotā darbinieka darba devējs, kam attiecīgi jāmaksā ar darbinieka nodarbinātību saistītie nodokļi un jāgarantē darba tiesību aizsardzība.^[40]

Ar grozījumiem tiek nostiprināts noteikums, ka norīkotā darbinieka darba devējs ir pagaidu darba aģentūra, ar kuru darbiniekam ir noslēgts darba līgums, arī tad, ja darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmējam starptautisko pakalpojumu sniegšanas ietvaros ir jāsniedz pakalpojums citā valstī un tā izpildi nodrošina norīkotais darbinieks. Uz pagaidu darba aģentūru šajā situācijā attiecināmus noteikumus par darbinieka norīkošanu.^[41] Tādējādi tiek uzsvērtā paša darba devēja – pagaidu darba aģentūras – atbildība par savu darbinieku un šim darbiniekam nodrošināmiem nodarbinātības noteikumiem un darba apstākļiem.^[42]

Pagaidu darba aģentūrai līdz ar to ir pienākums kā darba devējam nodrošināt uz Latviju norīkotajam darbiniekam tādus pašus darba apstākļus un piemērot tādus pašus nodarbinātības noteikumus, kādus nodrošinātu un piemērotu darbiniekam, ja darba tiesiskās attiecības starp darbinieku un darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēju būtu nodibinātas tieši un darbinieks veiktu to pašu darbu.^[43] Piemēram, Polijas pagaidu darba aģentūrai būs jānodrošina tas, ka norīkotais darbinieks būvniecībā saņem ne tikai būvniecības nozares koplīgumā noteikto minimālo algu un piemaksas, bet arī tādu darba samaksu, kuru paredz Latvijas uzņēmuma koplīgums, kā arī visas piemaksas, prēmijas un pabalstus, kurus saņem Latvijas uzņēmuma darbinieki, piemēram pabalstu transporta izdevumu segšanai.

Latvijas uzņēmumam, kas saņem pagaidu darba aģentūras pakalpojumus, grozījumi paredz trīs jaunus pienākumus:

1. pienākumu laikus pirms darbinieku nosūtīšanas informēt citas valsts pagaidu darba aģentūru par darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem pie Latvijas uzņēmuma – pakalpojuma saņēmēja;^[44]
2. jau minēto pienākumu pārliecināties, ka pagaidu darba aģentūra ir sniegusi VDI informāciju par norīkotajiem darbiniekiem un apliecinājumu, ka tā sniedz pakalpojumus likumīgi;^[45]
3. gadījumā, ja Latvijas uzņēmums – pakalpojuma saņēmējs ir iecerējis sniegt pakalpojumus citā valstī, izmantojot norīkotā darbinieka darbu ("pār-nosūtīšanu"), pienākumu laikus pirms pakalpojuma sniegšanas citā valstī par to informēt pagaidu darba aģentūru – darbinieka darba devēju.^[46]

Pēdējais pienākums informēt par "pār-nosūtīšanu" nodrošina to, ka pagaidu darba aģentūra spēs nodrošināt citas valsts nodarbinātības noteikumu piemērošanu. Piemēram, Polijas pagaidu darba aģentūra, kura norīkoja darbinieku uz Latvijas uzņēmumu, kurš savukārt norīkoja darbinieku tālāk uz Somiju, saņemot informāciju par "pār-nosūtīšanu", varēs izmaksāt darbiniekam Somijas nevis Latvijas darba samaksu. Kā skaidro likumprojekta anotācija, ja darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmējs kādu iemeslu dēļ neizpilda informēšanas pienākumu, pagaidu darba aģentūra netiek atbrīvota no pienākuma nodrošināt atbilstošus nodarbinātības noteikumus un darba apstākļus darbiniekam. Vienlaikus šajā gadījumā pagaidu darba aģentūra un darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmējs savus strīdus var risināt savstarpēji noslēgtā starptautiskā pakalpojuma sniegšanas līgumā noteiktajā kārtībā.

Savukārt attiecībā uz terminu "laikus" būtiska nozīme ir tam, cik ilgs laiks pagaidu darba aģentūrai ir nepieciešams, lai iesniegtu informāciju citas valsts iestādē par konkrēto norīkošanas faktu. Tas, kādā termiņā un kādā veidā puses sniedz viena otrai nepieciešamo informāciju, ir jāatrunā savstarpējā līgumā par starptautiskā pakalpojuma sniegšanu.^[47] Piemēram Polijas pagaidu darba aģentūra un Latvijas uzņēmums pakalpojumu līgumā ar var noteikt, ka Latvijas uzņēmumam ir jāinformē Polijas pagaidu darba aģentūra vismaz 10 darba dienas pirms plānotas darbinieka norīkošanas uz citu ES valsti.

Šajā rakstā apskatīts jaunais tiesiskais regulējums un darba devēja pienākumi darbinieku norīkošanas jomā. Jāsaka, ka pati direktīva 2018/957, tāpat kā tiesību normas, ar kurām tā tiek ieviesta, rosinās

jaunus piemērošanas jautājumus, piemēram, saistībā ar darba samaksas aprēķināšanu un komandējuma dienas naudas izmaksu, un aizliegumu saņemt pakalpojumus no neregistrētiem norīkotajiem darbiniekiem. Taču šos jautājumus katrā gadījumā risinās un skaidros uzraudzības iestādes un tiesu sistēma, uzlabojot izpratni par tiesisko regulējumu, rezultātā nodrošinot Latvijas darba tirgū godīgu konkurenci un norīkoto darbinieku tiesību aizsardzību.

Natalja Preisa, LBAS eksperte

- [1] Grozījumi Darba likumā, Latvijas Vēstnesis, 247A, 22.12.2020.
- [2] Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2018/957 (2018. gada 28. jūnijs), ar ko groza Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 173/16, 09.07.2018.
- [3] Darba likuma 14.1 panta pirmās daļas 1.-7.punkts
- [4] Darba likuma 14.1 panta pirmās daļas 8., 9.punkts.
- [5] MK 2000.gada 11.aprīļa noteikumi Nr.137 "Higiēnas prasības dienesta viesnīcām". Latvijas Vēstnesis, 133/135, 14.04.2000.
- [6] Likumprojekta "Grozījumi Darba likumā" (Nr.838/Lp13) anotācija. Pieejama: <http://titania.saeima.lv/LIVS13/Saeima-LVS13.nsf/0/058B9FF01195FA88C2258601004D5D09?OpenDocument#B>.
- [7] MK 2010. gada 12. oktobra noteikumi Nr.969 "Kārtība, kādā atlīdzināmi ar komandējumiem saistītie izdevumi". Latvijas Vēstnesis, Nr. 169 (4361), 26.10.2010.
- [8] Darba likuma 14.1 panta pirmās daļas 3.punkts.
- [9] Practical guide on posting of workers (2019). Pieejams: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=471&furtherNews=yes&newSld=9469>. p.9-10.
- [10] Darba likuma 14.panta otrā prim pieci daļa.
- [11] Skat.: Dzelzceļa nozares ģenerālvienošanās, spēkā no 7.03.2011. Pieejama: <http://www.ldzsa.lv/image/sections-cats-items/20/generalvienosanas.pdf>; Būvniecības nozares ģenerālvienošanās, spēkā no 3.11.2019. Pieejama: https://lbna.lv/writable/public_files/LBNA_2019_07_31_konsolidets_teksts.pdf; Stikla šķiedras nozares ģenerālvienošanās, spēkā no 18.06.2020. Pieejama: https://www.valmiera-glass.com/data/generalvienosanas_2019/general-agreement_lv_en_17.12.2019.pdf.
- [12] Būvniecības nozares ģenerālvienošanās 2.3.punkts paredz, ka piemaksa par virsstundu darbu ir 50 procentu apmērā no noteiktās algas.
- [13] Būvniecības nozares ģenerālvienošanās 2.4.punkts paredz piemaksu 5 (piecu)procentu apmērā atbilstoši piemērojamaļai nozares minimālajai mēneša darba algai, ja darbinieks ieguvjis izglītību, kas atbilst viņa veicamajai profesijai, ko apliecina profesionālās vai augstākās izglītības iestādē izsniegts izglītības dokuments.
- [14] Darba likuma 14.1 panta deviņā daļa.
- [15] Darba likuma 14.1 panta otrā daļa.
- [16] Darba likuma 14.1 panta ceturtā – septītā daļa.
- [17] Darba likuma 14.1 panta otrā daļa.
- [18] Darba likuma 14.1 panta trešā daļa.
- [19] Darba likuma 14.1 trīspadsmitā daļa.
- [20] Saraksts ar minimālajiem darba tiesību standartiem ietverts Darba likuma 14.1 pirmajā daļā.
- [21] Darba likuma 14.1 panta desmitā daļa.
- [22] Darba likuma 14.1 panta vienpadsmitā daļa.
- [23] Darba likuma 14.1 panta divpadsmitā daļa.
- [24] Darba likuma 752.pants, skat. Darba likums ar komentāriem, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Zvērinātu advokātu birojs „BDO Law”, 2020., lpp. 203.-204.
- [25] Darba likuma 14.panta otrā prim seši daļa.
- [26] Likumprojekta "Grozījumi Darba likumā" (Nr.838/Lp13) anotācija.
- [27] Darba likuma 159. un 162.pants.
- [28] Darba likuma 14.2 panta pirmā daļa.
- [29] Sarakstu ar valstu oficiālām mājas lapām var atrast šeit: https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_en.htm#national-websites.
- [30] Direktīvas (ES) 2018/957 1.panta 1. punkta a) un d) apakšpunkts.
- [31] AT Civillietu departamenta 2014. gada 30. septembra spriedums lietā Nr. SKC-2425/2014, 12., 13. punkts. Skatīt arī AT Civillietu departamenta 2015. gada 27. februāra spriedumu lietā Nr. SKC-952/2015, 13., 14. punkts.
- [32] Darba likums ar komentāriem, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Zvērinātu advokātu birojs „BDO Law”, 2020., lpp. 50., 57.
- [33] Darba likuma 14.2 panta ceturtā daļa.
- [34] Darba likuma 14.2 panta piektā daļa.
- [35] Darba likuma 14.2 panta sestā daļa. Vairāk par darba devēja pienākumu atlīdzināt komandējuma izdevumus var lasīt Preisa N., Ēdināšanas izdevumu kompensācija norīkotajiem darbiniekiem, Jurista Vārds/Domnīca, 27.08.2020. Pieejams: <https://juristavards.lv/esaja/277081-dinasanas-izdevumu-kompensacija-norikotajiem-darbiniekiem/>.
- [36] MK noteikumu Nr.969 1.pielikums.
- [37] Darba likuma 14.2 panta septītā daļa.
- [38] Eiropas Parlamenta un Padomes direktīva (ES) 2019/1152 (2019. gada 20. jūnijs) par pārdzīvošanu un pārdzīvošanu darba nosacījumiem Eiropas Savienībā. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, Nr. L 186/105 11.7.2019.
- [39] Darba likuma 14.2 panta trešā daļa.
- [40] Skat. vairāk: Commission staff working document Impact Assessment accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council amending Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services (COM(2016) 128 final, SWD(2016) 53 final).
- [41] Darba likuma 14.panta otrā prim viens daļa.
- [42] Likumprojekta "Grozījumi Darba likumā" (Nr.838/Lp13) anotācija.
- [43] Darba likuma 14.panta otrā prim trīs daļa.
- [44] Darba likuma 14.panta otrā prim četri daļa.
- [45] Darba likuma 14.panta otrā prim seši daļa.
- [46] Darba likuma 14.panta otrā prim divi daļa.
- [47] Likumprojekta "Grozījumi Darba likumā" (Nr.838/Lp13) anotācija.

Eiropas Parlaments aicina pieņemt direktīvu par tiesībām būt bezsaistē

Eiropas Parlaments (EP) 2021. gada 21. janvārī pieņēma rezolūciju,^[1] kurā sniedza priekšlikumu EP un Padomes direktīvai par tiesībām būt bezsaistē.^[2] EP uzsvēra, ka attālināts darbs (darbs no mājām) kļūst arvien populārāks ES. Covid-19 krīzes rezultātā veiktie pasākumi mainīja veidu, kādā cilvēki strādā. Pašizolācijas laikā ES vairāk nekā trešdaļa darbinieku sāka strādāt no mājām — salīdzinājumā ar 5 %, kas parasti strādāja no mājām. Tāpat ievērojami palielinājās digitālo rīku izmantošana darba vajadzībām.^[3]

EP atgādināja, ka atbilstoši ES Tiesas judikatūrai dežūras laiks, kuru darba ņēmējs pavadā, fiziski atrodoties darba devēja norādītā vietā, viennozīmīgi ir jāuzskata par “darba laiku [...] neatkarīgi no tā, ka dežūras laikā ieinteresētā persona nav faktiski veikusi nepārtrauktu profesionālo darbību”, un ka pieejamības laiks, kas darba ņēmējam ir jāpavada mājās, vienlaikus esot darba devēja rīcībā, ir uzskatāms par darba laiku.^[4]

Darbinieku atpūtas laika pārtraukšana un darba laika pagarināšana var palielināt neatalgotu virsstundu, darba radītā noguruma, psihosociālu, garīgu un fizisku problēmu, piemēram, trauksmes, depresijas, izdegšanas un tehnostresa, risku un var negatīvi ietekmēt veselību un drošību darbā un darba un privātās dzīves līdzsvaru. Digitālo rīku izmantošana ilgākā laika posmā var mazināt darbinieku koncentrēšanās spēju, kā arī radīt kognitīvo un emocionālo pārslodzi, savukārt monotonas atkārtotas manipulācijas un statiskā poza ilgtermiņā var izraisīt muskuļu sarāvumus un balsta un kustību aparāta traucējumus.^[5]

Vienlaikus pašlaik nav īpašu ES tiesību aktu par darbinieku tiesībām būt bezsaistē no darba vajadzībām izmantojamiem digitālajiem rīkiem.^[6] Līdz ar to EP aicina Eiropas Komisiju, pamatojoties uz rūpīgu analīzi un apspriešanos ar dalībvalstīm un sociālajiem partneriem, nākt klajā ar priekšlikumu direktīvai par minimālajiem standartiem un nosacījumiem, ar kuriem nodrošina, ka darbinieki var praksē izmantot savas tiesības būt bezsaistē.^[7] Rezolūcijai ir pievienots direktīvas teksta priekšlikums, kas paredz, ka “*esamība bezsaistē ir ar darbu saistītu darbību neveikšana vai neatbildēšana uz paziņojumiem — ne tiešā veidā, ne netieši —, kurus nosūta, izmantojot digitālus rīkus, ārpus darba laika.*”^[8] Direktīvas priekšlikums ietver pienākumu darba devējiem izveidot sistēmu, ar kuru var uzskaitīt darbinieku ik dienas nostrādāto laiku, ievērojot tiesības uz privātumu un personas datu aizsardzības prasības, kā arī nodrošināt līdzekļus, ar kuru palīdzību darbinieki var izmantot savas tiesi-

bas būt bezsaistē.^[9]

Savukārt dalībvalstīm direktīvas priekšlikums paredz pienākumu pieņemt:

- kārtību, saskaņā ar kuru praksē atslēdz darba vajadzībām izmantojamajos 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;^[10]
- tiesību uz tiesisko aizsardzību īstenošanas kārtību;^[11]
- darbinieku aizsardzību pret nelabvēlīgu atieksmi, saistībā ar to, ka viņi izmantoja tiesības būt bezsaistē, kas ietver apgrieztās pierādīšanas pienākuma principu.^[12]

Kopumā direktīvas priekšlikums uzsver, ka darba devējiem nevajadzētu veicināt “vienmēr pieejams” darba kultūru, kurā darbiniekiem, kuri atsakās no savām tiesībām būt bezsaistē, nepārprotami tiek dota priekšroka salīdzinājumā ar tiem, kuri to nedara.^[13]

Natalja Preisa, LBAS eksperte

[1] Eiropas Parlamenta 2021. gada 21. janvāra rezolūcija ar ieteikumiem Komisijai par tiesībām būt bezsaistē (2019/2181 (INL)) (Rezolūcija). Pieejama: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_LV.html.

[2] Latvijā ir plašāk pazīstams jēdziens “tiesības atslēgties”, taču šajā informatīvajā apkopojumā ir izmantots jēdziens “tiesības būt bezsaistē”, kas atbilst Rezolūcijas tulkojuma latviešu valodā lietotajam jēdzienam.

[3] Rezolūcijas F.punkts.

[4] EST 2004. gada 5. oktobra spriedums lietā C-397/01 līdz C-403/01 *Pfeiffer* un citi, ECLI:EU:C:2004:584, 93. punkts, 2018. gada 21. februāra spriedums lietā C-518/15 *Matzak*, ECLI:EU:C:2018:82, 66. punkts; Rezolūcijas pielikuma “Priekšlikums Eiropas parlamenta un padomes direktīva “Par tiesībām būt bezsaistē”” (direktīvas priekšlikums) preambulas 13.punkts.

[5] Rezolūcijas D.punkts, J.punkta 6.apakšpunkts.

[6] Direktīvas priekšlikuma preambulas 12.punkts.

[7] Rezolūcijas J.punktā 13.apakšpunkts.

[8] Direktīvas priekšlikuma 2.panta 1.apakšpunkts.

[9] Direktīvas priekšlikuma 3.pants.

[10] Direktīvas priekšlikuma 4.panta pirmās daļas a. - f.apakšpunkts.

[11] Direktīvas priekšlikuma 6.pants.

[12] Direktīvas priekšlikuma 5.pants.

[13] Direktīvas priekšlikuma preambulas 10.punkts.

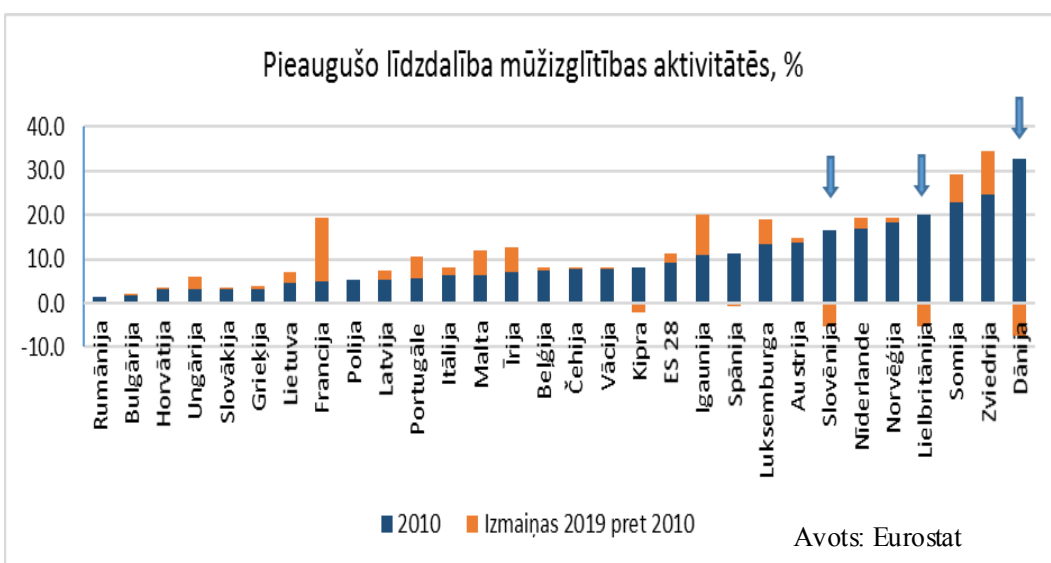
Sociālo partneru iesaiste pieaugušo izglītībā

Viens no stratēģijas “ET 2020” (Education and training 2020) mērķiem bija vismaz 15% pieaugušo piedalās mūžizglītībā, arī Latvija bija izvirzījusi mērķi līdz 2020.gadam sasniegt 15% pieaugušo iedzīvotāju, kas iesaistīti izglītības pasākumos. Neskatoties uz mūžizglītības jautājumu prioritāti ES dienaskārtībā, Eiropas Komisija progresu, lai sasniegtu mērķa indikatoru – 15%, novērtē kā lēnu (EC, 2019).

Atgriežoties pagātnē, mērķa indikatoru 2003.gadā noteica Eiropas Savienības Padome. Sākotnēji tie bija 12,5% 2010.gadā, vēlāk tika pieņemts izaicinājums palielināt mērķa indikatoru līdz 15% ar sasniegšanas termiņu 2020.gadā.

Viens no faktoriem, kas var ietekmēt pieaugušo dalību mūžizglītības aktivitātēs ir **sociālo partneru iesaiste**. Sociālajiem partneriem ir izšķiroša loma darbinieku apmācībā un līdzdalības palielināšanā. Ņemot vērā, ka ne daudz vairāk par 2/3 no visiem Latvijas iedzīvotājiem vecumā 15 – 64 gadi ir nodarbinātie, uzņēmumi un to darbinieki veido būtisku pieaugušo izglītības sastāvdaļu.

Sociālo partneru – darba devēju, kā arī arodbiedrību iesaiste uzlabo mācību kultūru uzņēmumos, turklāt nereti sociālie partneri iesaistās prasmju prognozēšanā, vajadzību definēšanā, kvalifikācijas atzīšanas un apstiprināšanas procesā, kā arī resursu administrēšanā (Flake et al., 2018). Viens no lielākajiem pieaugumiem pieaugušo līdzdalībā mūžizglītības aktivitātēs ir **Īrijai** – 12,6% 2019.gadā salīdzinājumā ar 7,1% 2010.gadā (salīdzinājumam vidēji ES-28 pieaugušo iesaiste mūžizglītības aktivitātēs pieauga lēnāk no 7,8% 2010.gadā līdz 10,8% 2019.gadā). Saskaņā ar OECD datiem, kas piedāvā ielūkoties aktuālākajos datos, arodbiedrību pārkļūpums Īrijā 2017.gadā bija 24,5%, t.i., gandrīz katrs ceturtais darba ņēmējs Īrijā ir arodbiedrības biedrs¹.



Sociālo partneru iesaiste Īrijā tālākizglītībā (GEI, Ireland, 2018):

- **Prasmju identificēšana un paredzēšana.** Nākotnes prasmju vajadzību ekspertu grupa dod padomus valdībai par nepieciešamajām prasmēm darba tirgū un citiem jautājumiem, ekspertu grupa sastāv no valsts puses pārstāvjiem, darba devējiem un arodbiedrību pārstāvjiem. Turklāt sociālie partneri veic savas apmācību vajadzību izpēti uzņēmuma līmenī. Abi sociālie partneri ir iesaistīti mācekļības padomē, kur galvenais uzdevums ir panākt arvien jaunas mācekļības, t.sk. darbinieku prasmju un kompetences uzlabošanai.
- **Finanšu resursu piesaiste.** Darbinieku apmācības finansē darba devēji, turklāt darba devēji maksā 0,8% no darba algas Nacionālajām apmācību fondam. Fonds uzkrāj līdzekļus, lai finansētu dažādas iniciatīvas gan darba ņēmējiem, gan bezdarbniekiem.
- **Informēšana, konsultēšana un atbalsta sniegšana.** Profesionālā tālākizglītība nav daļa no darba koplīgumu pārrunām, attiecīgi Īrijas sociālie partneri uzsver savu biedru informēšanas nozīmi par mācību piedāvājumiem un apmācību ieguvumiem. Informēšana notiek gan attālināti, gan

sniedzot konsultācijas klātienē (it sevišķi uzņēmumu līmenī).

- **Kvalitātes nodrošināšana un efektivitātes uzlabošana**, kvalifikāciju atzīšana ir Īrijas kvalifikāciju un kvalitātes aģentūra (Qualifications and Quality Ireland), kura nosaka un uzauga kvalitātes standartus izglītībā atbilstoši Īrijas kvalifikāciju ietvarstrukturai (NKS). Kaut arī sociālie partneri nav tieši iesaistīti aģentūras darbībā un lēmumu pieņemšanā, pastāv iespēja dot savu ieguldījumu neformālā ceļā, jo sociālie partneri uzsver mācību kvalitātes nozīmi darba tirgū.
- **Mācību nodrošināšana**. Arodbiedrībām ir savas bezpeļņas apmācību kompānijas, kuras piedāvā apmācības arodbiedrību biedriem, t.sk. sadarbojas arī ar citām apmācību kompānijām. Savukārt darba devēji piedāvā kursus par juridiskajiem jautājumiem un biznesa vadībā.

Īrijā nozīmīga loma pieaugušo izglītībā ir Skillnet Ireland – tā ir valsts aģentūra uzņēmumu atbalstam, kas apvieno privātos izglītības pakalpojumu sniedzējus nozaru vai reģionu griezumā (uz doto brīdi ir 70 tīkli, kas atbalsta 18 000 uzņēmumu un 70 000 izglītojamos²), apmācības caur Skillnet līdzfinansē valsts. Sociālie partneri ir pārstāvēti Skillnet Ireland valdē (3 arodbiedrību pārstāvji, 7 darba devēji un biznesa pārstāvji, t.sk. valdes priekšsēdētājs un 3 valsts puses pārstāvji). Skillnet Ireland daļēji finansē no Nacionālā apmācību fonda, kuru izveidoja 2000.gadā. Darba devēju iemaksas fondā veido 1% no darba samaksas (pirms 2020.gada tie bija 0,8%). Lielākoties Nacionālais apmācību fonds ir vērsts uz bezdarbniekiem, aktīvo nodarbinātības pasākumu īstenošanu.

Tālākizglītība ir pārrunu temats un tiek iekļauts darba koplīguma pārrunās uzņēmuma līmenī. Darba regulēšanas rīkojumi konkrētajā nozarē nosaka, ka apmācību laikā darbiniekam ir **jāsaglabā darba samaksa ar noteiktu koeficientu atkarībā no mācību perioda**.³ Mācību atvaļinājumu neregulē likumdošana, izņemot sabiedriskā sektora darbiniekus, kuriem ir tiesības izmantot no piecām līdz desmit apmaksātām dienām gadā noteiktām mācībām. Līdz ar to mācību atvaļinājums ir pārrunu procesa starp darba devēju un darbiniekiem sastāvdaļa.

Sociālie partneri nodrošina mācības saviem biedriem, arodbiedrībām ir savs apmācību centrs. Tā, piemēram,

Tehnisko un mašīnbūves nozares arodbiedrībai ir izveidots savs mācību centrs, kas galvenokārt nodrošina mācības darbinieku pārstāvjiem par darba drošību, tehnisko prasmju apguvi un arodbiedrību darbības principiem uzņēmumā.

Sociālie partneri ir pārstāvēti arī ekspertu grupā par nākotnes prasmju vajadzībām. Ekspertu darba grupa konsultē valsts pusi par darba tirgus vajadzībām un nākotnes izmaiņām, ekspertu darba grupu atbalsta ar dažādiem finanšu instrumentiem (piemēram, SOLAS). Attiecībā uz neformālās izglītības kvalitāti, arodbiedrības nav iesaistītas valsts aģentūras darbā, kas uzauga izglītības kvalitātes standartus valstī.



Darbiniekam, kuru paredzēts atbrīvot no darba, ir tiesības uz **saprātīgu apmaksātu atvaļinājumu uzteikuma perioda pēdējās divās nedēļās**, lai meklētu alternatīvu darbu vai apmeklētu apmācības.

Savukārt Austrijā pieaugušo izglītībā ir iesaistīti 14,7% pieaugušo, 2017.gadā šis rādītājs pat sasniedza 15,8%, izpildot stratēģijas “ET 2020” mērķi. Līdzīgi kā Latvijā, Austrijā **sociālie partneri** ir iesaistīti Valsts nodarbinātības dienesta Pastāvīgajā komitejā, kurai ir konsultatīva loma un apvieno pētniekus, sociālos partnerus, valsts puses pārstāvjus, nozaru ekspertus un darba devējus. Pastāvīgās komitejas uzdevums ir identificēt darba tirgus vajadzības (kvalifikāciju) un noteikt apmācību programmas bezdarbniekiem. Kopumā sociālie partneri iesaisti vērtē pozitīvi, jo pētnieciskā analīze un praktiska pieredze tiek kombinēta ar Valsts nodarbinātības dienesta un izglītības īstenoātāju iespējām (GEI, Ireland, 2018). Būtiski, ka visas iesaistītās puses ir apmierinātas ar darbu un procesu Pastāvīgajā komitejā. Latvijā ir izveidota Apmācību komisija, kuru administrē un vada Labklājības ministrija. Līdzīgi kā Austrijā, tās uzdevums ir noteikt apmācību vajadzības un programmas bezdarbniekiem, vienīgi starp Apmācību komisijas dalībniekiem Latvijā nav pēt-

nieki, tādā veidā pētniecisko funkciju pirms apmācību vajadzību saskaņošanas nodrošina pati Labklājības ministrija. Austrijā arodbiedrības biedru pārklājums 2018.gadā bija 26,3%, t.i., katrs ceturtais strādājošais ir arodbiedrības biedrs.

Austrijā nav noteikts obligātais mācību dienu skaits. Darbinieki, slēdzot darba līgumu vai vienošanos, var vienoties atlīdzināt darba devējam izmaksas *pro rata temporis* līdz noteiktam apjomam, ja vien darba līgumu nav uzteicis darba devējs.

Jāņem vērā, ka **ikgadējais atvaļinājums Austrijā ir 5 nedēļas gadā**, pēc 25 nostrādātiem gadiem (darba stāža) darbiniekam ir tiesības uz 6 nedēļām atvaļinājuma gadā. Darba ņēmējs var vienoties ar darba devēju par mācību atvaļinājumu pēc vismaz sešiem bez pārtraukuma nostrādātiem mēnešiem. Minimālais mācību atvaļinājuma periods ir 2 mēneši, maksimums ir viens gads (taču tā drīzāk ir iespēja nevis tiesības, kuras katrs var izmantot). Mācību atvaļinājumu var dalīt (četrus gadu periodā), taču katra daļa nevar būt mazāka par 2 mēnešiem. Darba samaksa mācību atvaļinājuma laikā netiek saglabāta, bet darba ņēmējs var saņemt mācību pabalstu (Weiterbildungsgeld – vāc.val.) no Nodarbinātības dienesta. Mācību pabalsta apmērs ir tāds pats kādu saņemtu darba ņēmējs bezdarba gadījumā (bezdarbnieka pabalstu). Tam ir papildus nosacījumi – darba ņēmējam mācību atvaļinājuma laikā jāpiedalās tālākizglītības aktivitātēs vismaz 20 stundas nedēļā.⁴



Darba ministrija ir atbildīga par Darba koplīgumu likumu, kas regulē darba samaksu un kompensācijas, t.sk. mācekļiem (OECD, 2014). Kolektīvās pārrunas starp darba devējiem un arodbiedrībām lielākoties ietver tādus jau-

tājumus kā minimālā darba samaksas likme nozarēs, darba apstākļi, pensijas, t.sk. pārrunas par minimālās darba likmes ikgadējo pieaugumu procentos. Mācību apmaksu un citus nosacījumus regulē darba koplīgumi. Tā, piemēram, 2015.gadā noslēgtais darba koplīgums starp Universitāšu asociāciju no vienas puses un Austrijas arodbiedrību federāciju un sabiedrisko pakalpojumu arodbiedrību no otras puses paredz, ka universitāšu darbiniekiem ir tiesības uz apmaksātu vai neapmaksātu atvaļinājumu izglītošanās nolūkā 2 mēnešus pēc septiņiem nepārtraukti nostrādātiem gadiem universitātē (tas neattiecas uz tālākizglītības programmām, dalību kurās nosaka universitāte, jo dalība ir apmaksāta). Ja apmācības ir apmaksājusi universitāte un to izmaksas pārsniedz 2000 euro, un darbinieks pārtrauc darba tiesiskās attiecības četrus gadu laikā pēc mācību pabeigšanas, darbiniekam jāatmaksā 2% no izmaksām, kuras radušās universitātei (mācību maksa) par katru pilno mēnesi no mācību pabeigšanas līdz darba tiesisko attiecību pārtraukšanai.

Saskaņā ar Austrijas Profesionālās izglītības likumu, mācekļi mācību prakses laikā saņem samaksu (2020.gada dati, Austrijas naftas nozarē):⁵

802,81 euro mēnesī 1.mācību gadā

1 094,41 euro mēnesī 2.mācību gadā

1 367,98 euro mēnesī 3.mācību gadā

1 687,45 euro mēnesī 4.mācību gadā

2019.gadā noslēgtā ģenerālvienošanās starp Austrijas vadības konsultāciju, grāmatvedības asociāciju, Austrijas Informācijas tehnoloģijas kameru un Austrijas arodbiedrību federāciju, privātā sektora arodbiedrību apvienību (poligrāfija, žurnālistika, papīrs, ekonomikas un elektrotehnikas nozares, elektronikas rūpniecība, telekomunikācijas un IT) nosaka, ka **minimālā darba samaksa nozarē var tikt samazināta** līdz pat 5% nodarbinātības pirmajos 12 mēnešos, ja **darbiniekam nav atbilstošas profesionālās pieredzes**. Praksē var tikt nodarbināti maksimums 6 mēnešus (ar izņēmumiem). Praktikanti pirmos 6 mēnešus saņem tādu pašu atalgojumu ka mācekļi trešajā mācību gadā, sākot ar 7.mēnesi praktikanti saņem atalgojumu līdzvērtīgu mācekļa atalgojumam ceturtajā mācību gadā.

Nozares ģenerālvienotānās nosaka, ka piekļuvi informācijai un tālākizglītības iespējām jāgarantē atbilstošiem pasākumiem. Pirmo reizi 2019.gadā Austrijā notika kolektīvās pārrunas ar velosipēdu kurjeriem, kaut arī darba koplīgumi pamatā risina darba samaksa un darba apstākļu jautājumus, profesionālā pilnveide var arī būt viens no diskusiju jautājumiem. Katram ir tiesības uz apmācībām!

Sociālo partneru loma Austrijā (GEI, 2017):

- **Prasmju identificēšana un paredzēšana** pamatā divos veidos: viens no tiem ir balansa nodrošināšana starp pieprasījumu un piedāvājumu darba tirgū. Izglītības īstenotāji ir ļoti elastīgi attiecībā uz izmaiņām darba tirgū. Otra pieeja, ne mazāk būtiska, ir izpēte un prasmju vajadzību analīze. Valsts nodarbinātības dienesta Pastāvīgā komiteja ar sociālo partneru iesaisti analizē nākotnes prasmju vajadzības kā nozaru, tā nacionālajā līmenī. Attiecībā uz izpēti un prasmju vajadzību analīzi, sociālie partneri ir iesaistīti vairākos izpētes institūtos, piemēram, Profesionālās izglītības pētniecības un attīstības institūtā, kuru ir dibinājusi Austrijas federālā ekonomikas kamera (darba devēji).
- **Resursu mobilizēšana.** Pētījumos norādīts, ka resursu pietiekamība ir apmierinoša. Darba koplīgumiem ir pakārtota loma. Viena no problēmām ir nevienlīdzība piekļuvei un dalībai apmācībās. Sociālie partneri norāda, ka lielāka uzmanība būtu jāpievērš darbinieku apmācībai, it sevišķi tas attiecas uz tādiem stratēģiskiem jautājumiem kā mūžizglītības finansēšana
- **Informēšana, konsultēšana un atbalsta sniegšana.** Sociālie partneri informē savus biedrus, izglītības īstenotāji arī informē un nodrošina atbalstu (taču lielākie izglītības īstenotāji ir paši sociālie partneri). Sprotams, ir novērojamas atšķirības reģionu griezumā. Personām ar zemām prasmēm ir nepieciešama atšķirīga pieeja informēšanā un konsultēšanā, tas pats attiecas uz maziem un vidējiem uzņēmumiem. Lielākoties visos reģionos sociālie partneri nodrošina interešu grupu informēšanu un konsultēšanu, darbojas aktīvs koordinācijas tīkls. Lielākoties

informēšana notiek sociālo partneru – arod biedrību un kameras pieaugušo izglītības centros (*Berufsförderungsinstitut Österreich – bfi*).

- **Kvalitātes nodrošināšana un efektivitātes uzlabošana.** Austrijā ir nacionālā sertifikācijas sistēma. Interesanti, ka kvalitāte tiek nodrošināta tostarp pateicoties konkurencei starp izglītības īstenotājiem. Process ir caurskatāms, jo lielāko izglītības īstenotāju kvalitāte ir labi zināma. Liekoties sociālie partneri ir apmierināti ar izglītības īstenotāju un to nodrošināto apmācību kvalitāti. Sociālie partneri ir iesaistīti kvalitātes nodrošināšanas procesā. Sociālie partneri ir iesaistīti Nacionālo kvalifikāciju ietvarstruktūru izveidē.
- **Kompetenču un kvalifikāciju atzīšana.** Salīdzinot nesen ir pieņemts jauns regulējums kā integrēt neformālās kompetences Nacionālajā Kvalifikāciju ietvarstruktūrā. Kaut arī daudz tiek atzītas neformālā izglītības ceļā iegūtas kompetences, neformālā izglītība nav ļoti populāra izglītības forma Austrijā. Neformālā izglītība ietver vairāk tādas formas kā semināri, lekcijas, apmācības darba vietā instruktora vadībā utt.). Pašu austriešu ieskatā izaicinājums ir padarīt standartizācijas procesu pārredzamu.
- **Mācību nodrošināšana.** Piedāvājums sasniedz pieprasījumu, t.i., Austrijā ir zema prasmju neatbilstība.
- **Sociālie partneri ir cieši saistīti ar izglītības īstenotājiem.** Taču tiek atzīmēts, ka neatkarīgi izglītības īstenotāji arī ir nepieciešami.

Nacionālā līmenī gan attiecībā uz formālo izglītību, gan uz tālākizglītību sociālajiem partneriem ir konsultatīva loma. Jāatzīmē, ka pieaugušo izglītību Austrijā regulē **Pieaugušo Izglītības veicināšanas akts, Darba tirgus pakalpojumu likums un Pieaugušo izglītības iniciatīva.**

Sociālo partneru loma ir būtiska tieši kā izglītības īstenotājiem, jo lielākais izglītības īstenotājs Profesionālās izglītības institūts pārstāv darba ņēmēju intereses, savukārt Ekonomikas veicināšanas Institūts ir otrs būtiskākais spēlētājs, pārstāvot darba devēju intereses.

Lai veicinātu pieaugušo iesaisti mācībās un novērstu nevienlīdzību, arodbiedrībām un darba devējiem ir dažādi risinājumi – darba devēji uzskata, ka strādājošo ar zemām prasmēm kvalifikācijas uzlabošana ir valsts uzdevums un tas būtu jāsedz no valsts līdzekļiem, savukārt arodbiedrības plāno izveidot mācību jeb prasmju fondu, it sevišķi nelabvēlīgākā situācijā esošajiem darba ņēmējiem, līdzīgi kā citās valstīs sociālo partneru pārvaldīti fondi.

Austrijā ir izveidots **apmācību konts** (Bildungskonto Österreich), t.i., tie darbinieki, kuri ir sociāli apdrošināti un mācās, un citas iedzīvotāju grupas, t.sk. bezdarbnieki, var saņemt grantus izglītības apmaksai. Dalības nosacījumi un finansējuma apmērs ir atšķirīgs katrā no Austrijas reģioniem. Kā raksta CEDEFOP, granti veido būtisku daļu no finansējuma pieaugušo izglītībai (CEDEFOP, 2016), aptuveni 45 000 pieaugušo reģionos ik gadu izmanto priekšrocības 40 milj.euro apmērā (valsts līdzfinansējums).

Čehijā pieaugušo līdzdalība mūžizglītības aktivitātēs ir līdzīga kā Latvijā – 2019.gadā tie bija 8,1% (salīdzinājumam Latvijā tie bija 7,4%), taču arī Čehijā sociālajiem partneriem ir noteikta loma pieaugušo izglītības veicināšanā. Taču uzņēmumu dalība tālākizglītībā ir aktīvāka un pārsniedz vidējos Eiropas rādītājus (90,6% no visiem uzņēmumiem iesaistījās tālākizglītībā 2015.gadā iepretim 72,6% vidēji ES-28).

Ņemot vērā, ka darba devēji vērta uzmanību uz pieaugušo prasmju neatbilstību darba tirgus vajadzībām, kopš 2016.gada ir tikuši īstenoti vairāki projekti. Tā, Čehijas darba un sociālo lietu ministrija iniciēja projektu 2017.gadā ar nosaukumu “Compass” (Kompass – no angl.val.), lai izveidotu ilgtspējīgu nākotnes prasmju paredzēšanas jeb prognozēšanas sistēmu, līdzīgi kā Latvijā (Latvijā Nodarbinātības valsts aģentūra kopā ar Ekonomikas ministriju īsteno projektu “Darba tirgus prognozēšanas sistēmas pilnveide”, kur uzraudzības padomē ir iesaistīti sociālie partneri) arī Čehijas prasmju prognozēšanas sistēmas izveidē ir iesaistīti sociālie partneri, iesaistoties ar savām zināšanām un ekspertīzi.

Sociālo partneru loma Čehijā (GEI Czech, 2017):

- **Prasmju identificēšana un paredzēšana** pamatā balstās uz iepriekš aprakstīto projektu, taču pēc sākotnējā projekta prasmju prognozēšana neturpinās sākotnējā formā. Darba devēju organizācijas norāda, ka darba tirgum nepieciešamo prasmju prognozēšana lielākoties koncentrējas

darba devēju pusē, taču līdz ar digitalizācijas nozīmes pieaugumu, tiek vairāk prasīta arī arodbiedrību iesaiste.

- **Resursu mobilizēšana.** Lielākoties darbinieku apmācība ir decentralizēta un ieviesta ar darba koplīgumiem, kaut arī uzņēmumi un nozares var īstenot arī savas apmācību iniciatīvas. Likums Čehijā paredz, ka darbiniekiem ir tiesības saņemt apmācību minimumu. Lielākie uzņēmumi investē darbinieku apmācībās, taču tiek uzskatīts, ka tas ir nepietiekami. Ir pieejams arī finansējums darbinieku apmācībām, taču tas ir nepietiekams.
- **Informēšana, konsultēšana un atbalsta sniegšana.** Lielākoties informēšanu un konsultēšanu nodrošina Nacionālais kvalifikāciju reģistrs vai nodarbinātības valsts dienests. Sociālie partneri informē darbiniekus par apmācību iespējām uzņēmumu līmenī. Nacionālā līmenī sociālie partneri var izveidot Nacionālo apmācību fondu izpētei un rekomendācijām.
- **Kvalitātes nodrošināšana un efektivitātes uzlabošana.** Kvalitātes prasības tālākizglītībai formāli nav noteiktas Čehijas likumdošanā, līdz ar to kvalitātes nodrošināšana ir viens no lielākajiem izaicinājumiem. Tālākizglītības īstenotāji pārņem kvalitātes kritērijus arī tālākizglītībā.
- **Kompetenču un kvalifikāciju atzīšana.** Tāpat kā Latvijā, Čehijā ir izveidotas **nozaru ekspertu padomes**. Sociālie partneri Nozaru ekspertu padomēs definē profesionālās kvalifikācijas novērtēšanas standartus un uzrauga arī kvalitātes kritēriju ievērošanu. Savukārt nozaru ministrijas apstiprina (vai neapstiprina) profesionālās kvalifikācijas.
- **Mācību nodrošināšana.** Tieši darba devēji izvēlas apmācību kursus pēc savām/strādājošo vajadzībām, taču sociālie partneri ir iesaistīti kvalifikācijas noteikšanā sertifikācijai. Saprotais, privātā sektora izglītības īstenotāji var piedāvāt jebkurus kursus.

Viens no nozīmīgākajiem normatīvajiem aktiem ir tālākizglītības rezultātu atzīšanas likums, kā arī Darba li-

kums, kurs stājās spēkā 2007.gadā ar vairākiem grozījumiem līdz šai dienai, un iekļauj inter alia regulējumu attiecībā uz mācību atvaļinājumu. Kā jau iepriekš pieminēts, nozaru līmenī būtiska loma ir nozaru ekspertu padomēm. Praktiski nozaru ekspertu padomes ir atbildīgas par prasmju prognozēšanu un kvalitātes kontroli, t.sk. nosakot standartus. Pašlaik Čehijā ir izveidotas un darbojas **29 nozaru ekspertu padomes**, tās arī uzrauga profesiju standartu aktualizāciju atbilstoši darba tirgus izmaiņām, novērtēšanas kritērijus tālākizglītības atzīšanai. Taču arodbiedrību puse savu lomu saredz vairāk kā konsultatīvu, kaut gan iesaistei vajadzētu būt lielākai.

Čehijas izglītības, jaunatnes un sporta ministrija ir izveidojusi Nacionālo kvalifikāciju padomi, kurā piedalās arī sociālie partneri, apspriežot jaunu kvalifikāciju iekļaušanu Nacionālo kvalifikāciju reģistrā.

Čehijas nodokļu sistēma ir pretimnākoša darba ņēmējiem, proti, **nodokļu atvieglojumi mācībām** nav ierobežoti attiecībā tikai saistībā ar darba ņēmēja nodarbinātību (profesiju), bet ir saistīta arī ar **personīgo izaugsmi** un tādā veidā veicinot saglabāt un uzlabot nodarbinātības perspektīvas. Darba likums nosaka, ka darba ņēmējiem "jāuztur" savas prasmes un jāaktualizē atbilstoši kvalifikācijas prasībām un darba devējiem ir jāsedz visas ar mācībām saistītās izmaksas. Turklāt darba ņēmējiem ir tiesības uz **apmaksātu mācību atvaļinājumu formālās izglītības iegūšanai, eksāmenu kārtīšanai**, katram posmam ir noteikts dienu skaits, tā, piemēram, 2 darba dienas, lai sagatavotos un nokārtotu eksāmenu katram studiju kursam augstākās izglītības iestādē, 5 darba dienas ir paredzētas eksāmenu kārtīšanai, savukārt 10 darba dienas bakalaura darba izstrādei un aizstāvēšanai, 40 darba dienas valsts eksāmenu kārtīšanai utt. Darbiniekiem, kuri paaugstina savu kvalifikāciju darba devēja interesēs var saņemt kompensējošu darba samaksu par mācību apmeklēšanu, eksāmeniem utt., mācības var notikt arī ārpus darba laika (Eurofound, 2021). Darba likums detalizēti atrunā nosacījumus attiecībā uz gadījumiem, kad darba devējs slēdz līgumu ar darba ņēmēju par kvalifikācijas paaugstināšanu un izmaksu segšanu, piemēram, par apņemšanos nostrādāt pie konkrētā darba devēja noteiktu laiku (ne ilgāk kā 5 gadus).

Reģionālajā līmenī ir noslēgts teritoriālais nodarbinātības pakts, kuru veido valsts institūcijas, privātais sektors, t.sk. sociālie partneri. Sociālie partneri informē par apmācību piedāvājumiem uzņēmumu līmenī.

Informācijas avoti:

CEDEFOP, 2016. Learning account of Upper Austria.

Pieejams: <https://www.cedefop.europa.eu/pt/node/30093>

European Commission, 2019. Education and Training monitor 2019. Pieejams: <https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/document-library-docs/volume-1-2019-education-and-training-monitor.pdf>

Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), 2021. Czechia: Employees obligation to undertake training. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/czechia-employees-obligation-to-undertake-training>

German Economic Institute (GEI), 2018. Promoting Social Partnership in Employee Training. Country Report Austria.

German Economic Institute (GEI), 2018. Promoting Social Partnership in Employee Training. Country Report Czech.

German Economic Institute (GEI), 2018. Promoting Social Partnership in Employee Training. Country Report Ireland.

Flake R., Seyda S., Zibrowius M., 2018. Promoting social partnership in employee training. German Economic Institute. Pieejams: <https://www.etuc.org/en/publication/promoting-social-partnership-employee-training-joint-recommendations-and-report>

OECD Skills Strategy Diagnostic Report, Austria, 2014. Pieejams: <http://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/Diagnostic-report-Austria.pdf>

Linda Romele, LBAS eksperte

¹ <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD>

² <https://www.skillnetireland.ie>

³ https://www.workplacerelations.ie/en/what_you_should_know/hours-and-wages/employment%20regulation%20orders/

⁴ <https://www.migration.gv.at/en/living-and-working-in-austria/working/leave-annual-leave-parental-leave-etc/>

⁵ <https://www.wko.at/service/kollektivvertrag/collective-bargaining-agreement-2020.pdf>

Individuālie mācību konti. Ko tas īsti nozīmē?

4. un 5. martā notika Eiropas Komisijas organizēta konference par individuālajiem mācību kontiem, kas ir salīdzinoši jauns temats Eiropas dienas kārtībā. Jāņem vērā, ka mācību piedāvājums kļūst arvien individualizētāks, un tieši to piedāvā individuālie mācību konti.

“Vienādas iespējas sākas ar vienādu piekļuvi izglītībai”, tā konferenci iesāk Jacques Delors institūta eksperte. Prasmju attīstība ir bijusi un ir kopīgs izaicinājums un atbildība. Viens no šķēršļiem mācībām ir laiks, tāpēc aktuāls ir jautājums – kā nodrošināt laiku mācībām? Būtiski, ka ar piekļuvi mācībām tiek domāta piekļuve mūžizglītībai visas dzīves garumā.

UNESCO ieskatā tiesības uz mūžizglītību ir indivīda piekļuve mācībām, tieši indivīds ir tas, kuram būtu jāsniedz atbalsts. Ja izglītības aktivitātes mērķis ir pārnesešana jeb cik viegli vai vienkārši indivīdi tiek iesaistīti izglītībā, tad individuālie mācību konti būs pareizā izvēle. Taču individuālo mācību kontu gadījumā izaicinājums ir mazkvalificētie darbinieki, šajā gadījumā individuālie apmācību konti ir piemēroti tikai apvienojot tos ar citiem instrumentiem un atbalstu, t.sk. mērķētām subsīdijām. Vispirms jābūt skaidram, kādas ir galvenās problēmas. Būtisks nosacījums ir finansējuma pieejamība, jo pieejamais finansējums var būt nepietiekams, lai finansētu nozīmīgas mācības. Labs risinājums ir apmaksāts mācību atvaļinājums, papildinošas mācības darba devēju mācībām. No satura viedokļa labs risinājums, kā apgūt jaunas prasmes caur individuālajiem mācību kontiem, ir apmācību programmas moduļi, kā laba iniciatīva var būt arī prasmju atzīšana.

Vairāki eksperti uzsver, ka galvenā problēma ir izpratnes trūkums par mācību nepieciešamību. Individuālie mācību konti šajā gadījumā ir universāls risinājums, jo attiecas uz visiem strādājošajiem un veicina mācīšanos visa mūža garumā. Taču individuālajiem mācību kontiem ir arī vairāki riski. Viens no tiem ir risks, ka indivīdi izvēlēties mācības, kuras nav aktuālas darba tirgum. Tāpēc tiek uzsvērtas prasmju prognozēšanas nepieciešamība visos līmeņos, karjeras atbalsts un individuālo mācību kontu izveide ciešā sadarbībā ar attiecīgajiem partneriem. Būtiska loma ir arī komunikācijai un izpratnes veicināšanai par katra indivīda tiesībām.

Individuālie mācību konti ļauj uzņemties atbildību par savu mācīšanās ceļu un karjeru. Taču ne tikai darba devēji, bet arī arodbiedrības uzdod jautājumu – kas par to maksās?



Konferencē savu apmācību sistēmu prezentēja Dānijas darba devēju konfederācija. Dānijas darba devēji saskata, ka individuālie mācību konti varētu mazināt sociālo partneru lomu, ja tas notiek centralizēti nevis uz darba koplīgumu pamata. Papildus tam, Dānijas darba devēji uzskata, ka profesionālajai tālākizglītībai lielāka loma drīzāk ir uzņēmumu līmenī nevis indivīda līmenī. Vai profesionālā tālākizglītība būs vairāk fokusēta, ja izvēle tiek izdarīta indivīda līmenī?

Dānijā mācību iespējas ir dažādas, apmācību fondi pat finansē 2 nedēļas pirms darba uzsākšanas savā veida iepazīšanās praksi pie topošā darba devēja, kas būtībā ir darba vidē balstītas mācības. Apmācību fondu gadījumā izaicinājums ir jautājums, kā nodrošināt piekļuvi mācībām pārejot no viena darba uz citu.

Individuālie mācību konti Francijā tika izveidoti 2015. gadā, bet praktiski uzsākti 2019. gadā. Individuālie mācību konti sniedz reālu autonomiju katram strādājošajam attiecībā uz apmācībām. Taču, kā uzsver Francijas darba, nodarbinātības un ekonomikas lietu ministre Élisabeth Borne, izaicinājums bija arī nevienlīdzība jeb atšķirīga piekļuve mācībām. 2016.gadā Francijā profesionālajā tālākizglītībā piedalījās 48% pieaugušo, tas ir vairāk nekā vidēji ES, taču mazkvalificētie darbinieki iesaistījās būtiski mazāk – 22% (vidēji ES – 18%). Sanāk, ka tiem, kuriem visvairāk nepieciešams, vismazāk bija iesaistīti. Līdz ar to bija nepiecie-

šams universāls instruments, kas būtu pieejams visiem neatkarīgi no darba līguma vai nodarbinātības veida. Atbalsts ir 500 eiro gadā un katrs var uzkrāt mācību dienas (max 5000 eiro). Par šo summu nodarbinātais var izvēlēties mācības no kursu kataloga. Individuālie mācību konti darbojas pēc tirgus ekonomikas principa, visu nosaka pieprasījums/ piedāvājums – 20 000 apmācību organizācijas piedāvā 300 000 dažādus kursus.

Individuālo mācību kontu īstenošanai ir vairāki nosacījumi, 2 būtiskākie no tiem:

- kvalitāte, tikai iestādes, kuras atbilst noteiktiem kvalitātes kritērijiem, var pieteikties mācībām;
- veicināt piekļuvi mācībām, t.i., mazkvalificētiem darbiniekiem atbalsts ir 800 eiro gadā.

Līdz šim 15 miljoni pieaugušo ir aktivizējuši savu kontu, savukārt izmaksas ir apstiprinātas 8 miljardu apmērā, turklāt individuālo mācību kontu vairāk lieto tieši mazkvalificētie darbinieki. 1/3 no kursiem ir valodu apmācības, IT kursi un autovadītāju kursi. Pašlaik 1/3 no kataloga ir mācības, kuras notiek attālināti jeb tiešsaistē. Kā tuvākos uzdevumus Francijas darba, nodarbinātības un ekonomikas lietu ministre Ēlisabeth Borne min apmācību tēmu un satura līdzsvarošanu starp individiem, tuvākajā nākotnē ir plānots veicināt arī pašu cilvēku ieguldījumu veikšanu izglītošanā.

Otrs individuālo mācību kontu piemērs atrodas tālu no Eiropas – tā ir Singapūra. Singapūrā sedz mācību izmaksas 50 līdz 90% apmērā, sedz arī virsstundu apmaksu, kuras pieaugušais pavada mācībās. Singapūrā individuālais mācību konts ir mācību kredīts ikvienam pieaugušajiem vecumā virs 25 gadiem, otra daļa no subsīdijas veido uzņēmumu izmaksas saistībā ar darbinieka mācībām. Mērķis ir panākt, ka katrs pieaugušais "pārņem savā īpašumā" tiesības uz mācībām. Programma tika uzsākta 2015.gadā, piešķirot katram pieaugušajam 500 Singapūras dolāru kredītu un atbalstot indivīda izvēlētas mācības, t.sk. programmas, kuras iekļautas COVID-19 laikā. To visu atbalsta MySkillsFuture portāls, vienas pieturas izglītības portāls, sniedzot arī karjeras konsultantu atbalstu, kā arī piedāvājot pašnovērtējuma instrumentus, nozares un prasmju pārskatus. 2021. gada 4. martā portālā bija pieejami 27 000 kursi. Kredīta beigu termiņš ir 2025. gada 31. decembris. Lai veicinātu strādājošo iesaisti un vēlmi pilnveidot savas prasmes arī vēlākajos mūža gados, pieaugušajiem ve-



cumā no 40 līdz 60 ir pieejams papildus kredīts 500 Singapūras dolāru apmērā, taču par papildus kredītu var izvēlēties tikai noteiktus kursus karjeras izaugsmei. 2020. gadā prasmju kredītu jeb individuālo mācību kontu izmantoja vairāk nekā 188 000 pieaugušo, šim skaitlim pieaugot par 20% salīdzinājumā ar 2019. gadu.

Jāatzīmē, ka problēmas visur ir vienādas – izglītības nevienlīdzība, nevienlīdzīgas iespējas, politikas īstenošanas problēmas, zema iniciatīva jeb motivācija. OECD ieskatā īsā cikla kursi un specifiskas investīcijas jāsedz gan darba devējiem, gan darba ņēmējiem. Kaut arī individuālo mācību kontu programma tiek īstenota tikai Francijā un Singapūrā, līdzīgas individuālo mācību kontu programmas tiek īstenotas daudzās valstīs, t.sk. Eiropas Savienības valstīs.

Lai individuālo mācību kontu sistēma darbotos pēc iespējas sekmīgāk, OECD rekomendē izveidot koordinējošas komitejas, kas nodrošinātu sadarbību un informācijas apmaiņu starp galvenajām iesaistītajām pusēm individuālo mācību kontu pārvaldībā. Otrs faktors ir saistīts ar iepriekšējo – iesaistīt galvenās puses pārvaldībā un vienlaikus nosakot ierobežojumus to skaitam. Trešais nosacījums būtu izveidot sasaisti un sinhronizāciju starp dažādām informācijas sistēmām un datubāzēm, papildinot kvantitatīvos datus ar kvalitatīvu informāciju. Visbeidzot ir nepieciešams koordinēt individuālo mācību kontu finansējumu – nodrošināt pietiekamus resursus, saskaņotību, kā arī vadīt/ kontrolēt izglītības īstenošanu apmācību cenu noteikšanas stratēģiju.

Linda Romele,
LBAS eksperte

SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION

Par Senāta Administratīvo lietu departamenta nolēmumiem



Kaspars Rācenājs, LBAS jurists,
konsultants darba tiesību
jautājumos

Vai Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienesta inspektora pieļautās nepilnības lietvedības dokumentu noformēšanā, tostarp normatīvo aktu pierakstā ir tik būtisks pārkāpums, lai par to atbrīvotu no amata?

Vai valsts pārvaldes iestādei tiesiskais regulējums ir jāpiemēro pēc tā jēgas, nevis formāli? Vai valsts iestādei ir jāspēj atzīt savas kļūdas, ka tā piemēroju-

si nepareizo atļaušanas pamatojumu?

Atbildes uz šiem jautājumiem meklējamas šajā rakstā apskatītajos Senāta Administratīvo lietu departamenta nolēmumos.

Senāta Administratīvo lietu departamenta 2020.gada 14.augusta Rīcības sēdes lēmums lietā Nr. SKA-885/2020 (A420301218)

Tēzes:

- 1. Iestādei, izvērtējot un saucot dienesta personas pie disciplināratbildības, jārīkojas racionāli, proti, neizmantojot disciplinārsodišanas funkciju pašmērķīgi vai lai ietekmētu dienestā esošās personas. Ar disciplinārsodu piemērošanu par nebūtiskiem pārkāpumiem, tas ir, ierosinot disciplinārlietas procesu procesa pēc, iestāde gan savus personāla resursus, gan finanšu resursus izmanto nelietderīgi.**
- 2. Iestādei ir jāspēj izvērtēt un izsvērt, kuros gadījumos ir runa par tiešām būtiskiem dienesta personu pārkāpumiem un kuri, lai arī ir formāli tiesību normu pārkāpumi, tomēr neatstāj ietekmi uz valsts pārvaldes funkciju izpildi.**

Lietas apstākļi

Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienesta inspektors tika disciplināri sodīts atvaļinot no dienesta, jo esot pieļāvis nepilnības lietvedības dokumentu noformēšanā, tostarp normatīvo aktu pierakstā, kā arī pieļāvis kļūdas ar ugunsdrošības noteikumu ievērošanu faktisko apstākļu noskaidrošanā un to novērtēšanā.

Inspektors vērsās tiesā un pārsūdzēja Iekšlietu ministrijas lēmumu un lūdza to atzīt par prettiesisku.

Pirmās instances tiesa pieteikumu noraidīja.

Apelācijas instances tiesa atzina, ka Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienesta inspektora pieļautās nepilnības lietvedības dokumentu noformēšanā, tostarp normatīvo aktu pierakstā, bija nebūtiskas un nav atstājušas ietekmi uz administratīvo pārkāpumu lietu izskatīšanu ugunsdrošības jomā. Tāpat tiesa konstatēja, ka pretēji iestādes norādītajam pieteicējs nav pieļāvis kļūdas ar ugunsdrošības noteikumu ievērošanu faktisko apstākļu noskaidrošanā un to novērtēšanā. Tiesa, vispārīgi apkopojot, konstatēja, ka iestāde pieteicējam ir izvirzījusi virkni nebūtisku pārmetumu, lai kopsummā piemērotu visbargāko disciplinārsodu. Tomēr saturiski pieteicēja pārkāpumi nav būtiski. Tāpat tiesa konstatēja, ka pret pieteicēju iestāde ir pieļāvusi atšķirīgu attieksmi, jo par līdzīgiem pārkāpumiem citai dienesta amatpersonai izteikts tikai aizrādījums. Tāpēc tiesa atzina, ka pieteicējam piemērotais disciplinārsods – atvaļināšana no dienesta – nav piemērots pamatoti un nav samērīgs ar pieteicēja pieļautajiem nebūtiskajiem pārkāpumiem.

Līdz ar to apgabaltiesa atzina, ka iestāde pieteicēju nepamatoti ir saukusi pie disciplināratbildības un pieteicējs tika atjaunots amatā Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienestā.

Senāts nolēma atteikties ierosināt kasācijas tiesvedību un izteica šāda atziņas:

Tiesību normas jāpiemēro saprātīgi

Valsts pārvaldei tiesiskā valstī tiesību normas ir jāpiemēro racionāli jeb saprātīgi. Tas nozīmē, nevis formālu burtisku tiesību normas teksta piemērošanu, bet tiesību normu piemērošanu atbilstoši to mērķim un jēgai. Šis pamatprincips izteikts gan Latvijas Republikas Satversmes 1.pantā, ka Latvijas valsts ir tiesiska valsts, gan konkretizēts Valsts pārvaldes iekārtas likuma 10.panta pirmajā daļā.

Disciplinārsodišanas funkciju nevar izmantot pašmērķīgi

- Nenoliedzami iestādei dienesta personu pieļautie pārkāpumi ir jāizvērtē un jāsauc dienesta personas pie disciplinārtbildības. Tāpat ir pašsaprotami – jo būtiskāku pārkāpumu persona pieļāvusi, jo sodam ir jābūt bargākam. Tomēr iestāde nevar disciplinārsodišanas funkciju izmantot pašmērķīgi vai lai ietekmētu dienestā esošās personas. Šāda rīcība nav racionāla.
- Šajā administratīvajā lietā konstatētie apstākļi, kā iestāde ir piemērojusi tiesību normas, liecina par formālismu, nevis tiesību normu piemērošanu pēc mērķa un jēgas. Ar disciplinārsodu piemērošanu par nebūtiskiem pārkāpumiem, tas ir, ierosinot disciplinārlietas procesu procesa pēc, iestāde gan savus personāla resursus, gan finanšu resursus izmanto nelietderīgi. Tādējādi valsts pārvalde kopumā netiek organizēta efektīvi.

Ne par katru formālu pārkāpumu ir jāierosina disciplinārlieta

- Iestādei mūsdienu tiesiskajā telpā ir jāspēj izvērtēt un izsvērt, kuros gadījumos ir runa par tiešām būtiskiem dienesta personu pārkāpumiem (piemēram, atrašanās dienesta vietā alkohola vai citu apreibinošo vielu reibumā, apzināta dienesta pienākumu nepildīšana u.tml.) un kuri, lai arī ir formāli tiesību normu pārkāpumi, kā konkrētajā gadījumā, tomēr neatstāj ietekmi uz valsts pārvaldes funkciju izpildi.
- Iestādei būtu jāizvērtē, kuri apstākļi ir atzīstami par disciplinārpārkāpuma lietā izvērtējamiem jautājumiem. Piemēram, pareiza saīsinājumu lietošana un pareizs datuma pieraksts ir dokumentu rakstu kultūras jautājums. Dokumentu rakstu kultūras

jautājums kā disciplinārpārkāpums var tikt izskatīts tikai tad, ja tas rada dokumenta pārprotamību vai rakstu kultūra ir tik zemā līmenī, ka tas jau grauj iestādes autoritāti.

Senāta Administratīvo lietu departamenta 2020.gada 12.maija spriedums lietā Nr. SKA-877/2020 (A420309118)

Tēzes:

1. Tiesiskajās attiecībās, kas skar amatpersonu darba samaksas un ar tiem saistīto termiņu jautājumus, ir piemērojamas darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu prasības. Atlaišanas pabalsts ietilpst darba samaksā, un tāpēc uz to attiecināms divu gadu noilguma termiņš.

2. No valsts puses ir pretēji tiesiskajai noteiktībai un tiesiskajai palāvēībai ļaut personai, kura sasniegusi pensijas vecumu, turpināt pildīt amata pienākumus uz noteiktu termiņu, jo tas attiecīgajā brīdī bija valsts interesēs, bet pēc šī termiņa beigām atbrīvot personu no ierēdņa amata, nevis pensionēšanās vecuma sasniegšanas dēļ (kas gan šādā situācijā būtu loģiski un kas paredz atlaišanas pabalsta izmaksu), bet gan termiņa izbeigšanās dēļ (kas šāda pabalsta izmaksu neparedz).

Lietas apstākļi

2012.gada jūnijā pieteicēja sasniedza valsts noteikto pensijas vecumu. Ar Valsts ieņēmumu dienesta 2015.gada augusta rīkojumu viņa pārcelta galvenās nodokļu inspektora amatā uz noteiktu laiku līdz 2016.gada jūnijam. Ar dienesta 2016.gada marta rīkojumu viņai atļauts turpināt ierēdņa darbu uz diviem gadiem līdz 2018.gada jūnijam, jo viņai ir ilgstoša pieredze nodokļu administrēšanas jomā, zināšanas un prasmes, savukārt jau ar 2016.gada jūnija rīkojumu atļauts darbu turpināt uz laiku līdz 2016.gada 30.decembrim.

Ar 2016.gada 16.novembra iesniegumu pieteicēja lūdza atbrīvot viņu no dienesta saskaņā ar Valsts civildienesta likuma 41.panta 1.punkta „b” apakšpunktu.

Ar dienesta 2016.gada 8.decembra rīkojumu pieteicēja atbrīvota no valsts civildienesta, pamatojoties uz Valsts civildienesta likuma 41.panta 1.punkta „b” apakšpunktu, proti, sakarā ar termiņa izbeigšanos.

Pieteicēja 2018.gada 17.janvārī vērsās dienestā ar lūgumu izmaksāt atlaišanas pabalstu saskaņā ar Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma (turpmāk – Atlīdzības likums) 17.panta pirmās daļas 4.punktu.

Ar Finanšu ministrijas 2018.gada 12.marta lēmumu atzīts, ka pieteicēja ir nokavējusi Administratīvā procesa likuma 79.pantā noteikto gada termiņu administratīvā akta apstrīdēšanai, savukārt dienests ar 2018.gada 5.oktobra lēmumu atstāja bez izskatīšanas pieteicējas 2018.gada 25.septembra atkārtoto iesniegumu par atlaišanas pabalsta izmaksu, jo Finanšu ministrija jau 2018.gada 12.marta lēmumā bija sniegusi atbildi, savukārt lietas tiesiskie un faktiskie apstākļi nebija mainījušies.

Pieteicēja nepiekrita ministrijas un dienesta atteikumiem izmaksāt atlaišanas pabalstu un vērsās tiesā.

Ar pirmās instances tiesas spriedumu pieteicējas pieteikums apmierināts.

Administratīvā apgabaltiesa pieteikumu noraidīja. Tiesa norādīja, ka pieteicēja atbrīvota no ierēdņa amata, pamatojoties uz tādu nosacījumu, kas neparedz Atlīdzības likuma 17.panta pirmās daļas 4.punktā noteiktā pabalsta izmaksu. Līdz ar to pieteicējai nav tiesību uz minēto pabalstu, ja spēkā ir tāds pieteicējas atbrīvošanas no amata pamatojums, kāds norādīts dienesta 2016.gada 8.decembra rīkojumā.

Tiesa norādīja, ka pieteicēja nebija Administratīvā procesa likuma 79.panta pirmajā daļā noteiktajā termiņā dienesta 2016.gada 8.decembra rīkojumu apstrīdējusi Finanšu ministrijā un pārsūdzējusi tiesā. Tāpat tiesa atzina, ka attiecībā uz dienesta 2016.gada 8.decembra rīkojuma apstrīdēšanu un pārsūdzēšanu nav pamats piemērot Darba likuma 31.pantā noteikto termiņu.

Senātā ieskatā Administratīvā apgabaltiesa bija kļūdaini piemērojusi Administratīvā procesa likuma 79.pantu un pārsteidzīgi atzinusi, ka konkrētajā gadījumā uz atlaišanas pabalsta izmaksu nav piemērojamas Darba likuma normas, tāpēc Administratīvās apgabaltiesas spriedums tika atcelts un Senāts izteica šāda atziņas:

Atlaišanas pabalsts ir jāuzskata par darba samaksas elementu

• Eiropas Savienības Tiesa savos spriedumos ir interpretējusi Eiropas Kopienas līguma 141.panta (iepriekš – 119.pants) otro daļu, kas noteic, ka šajā pantā „atalgojums” ir parastā pamatatlīdzība vai minimālā alga, kā arī jebkura cita atlīdzība naudā vai graudā, ko darba ņēmējs par darbu tieši vai netieši saņem no darba devēja. Eiropas Savienības Tiesa ir atzinusi, ka kompensācija, kas darbiniekam tiek piešķirta sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu, ir ietverta Līguma 119.pantā formulētā atalgojuma jēdzienā.

• Tēze, ka atlaišanas pabalsts ir jāuzskata par darba samaksas elementu Eiropas Kopienas līguma 141.panta nozīmē, izteikta arī vēlākos Eiropas Savienības Tiesas spriedumos. Arī Senāta Civillietu departaments ir atzinis, ka Senāta iepriekš izteiktā atziņa, ka atlaišanas pabalsts neietilpst darba samaksā, neatbilst Darba likuma 59.pantā definētajam darba samaksas un Eiropas Kopienas līguma 141.pantā noteiktajam atalgojuma jēdzienam un no šāda iztulkojuma atkāpjas.

• Apstāklim, ka Atlīdzības likuma 3.panta pirmajā daļā (*noteic, ka valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu (darbinieku) atlīdzību šā likuma izpratnē veido darba samaksa, sociālās garantijas un atvaļinājumi, savukārt darba samaksa ir mēnešalga, piemaksas, prēmijas un naudas balvas, bet sociālās garantijas ir pabalsti, kompensācijas, apdrošināšana un šajā likumā noteikto izdevumu segšana*) likumdevējs ir lietojis no Darba likuma un Valsts civildienesta likuma atšķirīgu terminoloģiju, t.i., ieviesis terminu „atlīdzība”, ko veido darba samaksa un sociālās garantijas, tostarp pabalsti, bet Valsts civildienesta likumā un Darba likumā ir lietots termins „darba samaksa”, kas ir formulēta kā atlīdzība par darbu, konkrētajā gadījumā nav būtiskas nozīmes. Būtiski ir tas, ka gan saskaņā ar Darba likumu darba samaksā ietilpst atlaišanas pabalsts, gan saskaņā ar Atlīdzības likumu atlīdzībā ietilpst atlaišanas pabalsts.

Jautājumā par darba samaksu ir piemērojamas Darba likuma normas, tostarp 31.pants

- Likumdevējs ir skaidri paredzējis, ka tiesiskajās attiecībās, kas skar amatpersonu darba samaksas un ar tiem saistīto termiņu jautājumus, ir piemērojamas darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu prasības.
- Jautājumā par darba samaksu ir piemērojamas Darba likuma normas, tostarp 31.pants, kas noteic, ka visi prasījumi, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, noilgst divu gadu laikā, ja likumā nav noteikts īsāks noilguma termiņš.

Atlaišanas pabalsta izmaksa, ja amatpersona sasniegusi pensijas vecumu

- Atlīdzības likuma 17.panta pirmās daļas 4.punkts gan 2016.gada 30.decembrī, kad pieteicēja tika atbrīvota no amata, gan šobrīd noteic, ka amatpersonām (darbiniekiem), ar kurām tiek izbeigtas amata (dienesta, darba) attiecības sakarā ar noteikta vecuma sasniegšanu, pēc kura nav pieļaujama atrašanās dienestā, izmaksā atlaišanas pabalstu četru mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, ja amatpersona (darbinieks) valsts vai pašvaldības institūcijās bijusi nepārtraukti nodarbināta vairāk nekā 20 gadus. Tātad valstij ir pienākums izmaksāt personai atlaišanas pabalstu, ja konstatējami divi kritēriji: pirmkārt, noteikta vecuma sasniegšana, pēc kura nav pieļaujama atrašanās dienestā, un, otrkārt, iepriekšēja nepārtraukta nodarbinātība valsts vai pašvaldības institūcijās vairāk nekā 20 gadus.
- Dienests bija pieņēmis lēmumu atstāt pieteicēju, kas sasniegusi valsts noteikto pensijas vecumu, amatā uz noteiktu laiku saskaņā ar Valsts civildienesta likuma 41.panta pirmās daļas „f” apakšpunktu, taču atbrīvota no amata pieteicēja tika saskaņā ar Valsts civildienesta likuma 41.panta pirmās daļas „b” apakšpunktu (sakarā ar termiņa izbeigšanos).
- Lai arī pieteicēja nav apstrīdējusi atlaišanas juridisko formulējumu, tas neliedz personai vērsties tiesā par labvēlīga administratīvā

akta izdošanu un iesniegt pierādījumus, kas apliecina personas apgalvojumu patiesumu, par tiesībām saņemt attiecīgo labumu, konkrētajā gadījumā atlaišanas pabalstu, saskaņā ar Atlīdzības likuma 17.panta pirmās daļas 4.punktu.

Valsts pienākums nodrošināt taisnīguma prasībām atbilstošu kārtību

- Latvijas suverēnās gribas nesējs ir izvēlējis savu valsti veidot kā demokrātisku valsti, tātad – tiesisku valsti, kurā atzīst tiesību virsvadību. Tiesību būtība demokrātiskā valstī ir nodrošināt taisnīguma prasībām atbilstošu kārtību sabiedrības locekļu attiecībās, tostarp attiecībās ar valsti. Minētais uzsvērts arī Valsts pārvaldes iekārtas likumā, kura 10.pantā atspoguļoti tiesiskā valstī atzīti valsts pārvaldes pamatprincipi, proti, tas, ka valsts pārvalde ir pakļauta likumam un tiesībām, ka valsts pārvalde savā darbībā ievēro cilvēktiesības un ka valsts pārvalde savā darbībā ievēro labas pārvaldības principu, kura mērķis ir panākt, lai valsts pārvalde ievērotu privātpersonas tiesības un tiesiskās intereses.
- Valsts pārvaldes iestādei tiesiskais regulējums ir jāpiemēro pēc tā jēgas, nevis formāli, kā arī jāspēj atzīt savas kļūdas, proti, to, ka iestāde piemērojusi nepareizo atlaišanas pamatojumu. Atzīstot savu kļūdu, valsts pārvaldes iestādei arī jādara viss, lai novērstu personai nelabvēlīgās sekas.
- No valsts puses ir pretēji tiesiskajai noteiktībai un tiesiskajai palāvībai ļaut personai, kura sasniegusi pensijas vecumu, turpināt pildīt amata pienākumus uz noteiktu termiņu, jo tas attiecīgajā brīdī bija valsts interesēs, bet pēc šī termiņa beigām atlaist personu nevis pensionēšanās vecuma sasniegšanas dēļ (kas gan šādā situācijā būtu loģiski un kas paredz atlaišanas pabalsta izmaksu), bet gan līguma termiņa izbeigšanās dēļ (kas šāda pabalsta izmaksu neparedz).

Raksts sākotnēji publicēts izdevumā “Juridiskie padomi”

Par diviem Senāta Civillietu departamenta spriedumiem

Kaspars Rācenājs, LBAS jurists,
konsultants darba tiesību jautājumos

Šajā rakstā tiks apskatīti divi Senāta Civillietu departamenta spriedumi.

Spriedumā lietā nr. SKC-156/2020 Senāts ir sniedzis skaidrojumu, ka gadījumā, ja darbinieks savu prasību ir pamatojis ar Darba likuma 9., 29.pantu un tiesa ir konstatējusi aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpumu, tad šāda pārkāpuma konstatēšana rada darbiniekam automātiskas tiesības uz morālo kaitējumu, kura apmēru strīda gadījumā nosaka tiesa.

Savukārt spriedumā lietā nr. SKC-181/2020 Senāts ir vērsis uzmanību uz to, cik ļoti svarīgi ir pareizi formulēt prasījumus un nepieļaut, ka vienā prasībā tiek ietverti savstarpēji izslēdzoši vai pretrunīgi prasījumi.

2020. gada 24.marta spriedums lietā nr. SKC-156/2020 (C30513918)

Tēze: Ja prasītājs, lūdzot atlīdzību par morālo kaitējumu, ir atsaucies uz Darba likuma 9. un 29.pantu, tiesai nav pamata prasību noraidīt, atsaucoties uz Civillikuma 1635.pantu. Atšķirībā no Civillikuma 1635.panta trešās daļas otrā teikuma, kas noteic „[...] morālais kaitējums cietušajam jāpierāda”, Darba likuma 29.panta astotā daļa šādu prasītāja pienākumu neparedz, jo morālā kaitējuma esamības prezumpcija atšķirīgas attieksmes aizlieguma un aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpuma gadījumā ir jau ietverta Darba likuma 29.panta astotajā daļā

Lietas apstākļi

Darbinieks cēla prasību tiesā pret darba devēju par Rājienu atcelšanu un morālā kaitējuma 500 euro apmērā piedziņu.

Darba devējs bija izteicis rājienu, jo darbinieks prasības pieteikumā (citā tiesvedībā) prettiesiski ir iekļauti fiziskās personas (pacienta) sensitīvie dati.

Darbinieks prasības pieteikumā norāda, ka viņaprāt, patiesais rājienu izteikšanas iemesls ir tas, ka viņš pret darba devēju bija cēlis prasību tiesā (citā tiesvedībā). Tādējādi šāda rājienu izteikšana ir uzskatāma par Darba likuma 9.pantā noteikto aizliegumu sodīt darbinieku par to, ka viņš darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības pārkāpumu.

Tāpat darbinieks norāda, ka darba devēja ir nokavējusi Darba likuma 90.panta trešajā daļā noteikto termiņu rājienu izteikšanai (piezīmi vai rājienu izsaka ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas).

Gan pirmās, gan apelācijas instances tiesas apmierināja darbinieka prasību par rīkojuma atcelšanu, bet noraidīja prasību par morālo kaitējumu.

Tiesas atzina, ka disciplinārsods pēc būtības nav pamatots, jo darbinieka norādītā informācija nav vērtējama kā sensitīvie dati Fizisko personu datu aizsardzības likuma 2.panta 8.punkta izpratnē. Tāpat tiesa atzina, ka darba devēja sodot darbinieku pēc Darba likuma 90.panta trešajā daļā noteiktā termiņa, pieļāvusi pārkāpumu, kas ir patstāvīgs pamats disciplinārsoda atcelšanai.

Senāts ir vērsis uzmanību uz to, cik ļoti svarīgi ir pareizi formulēt prasījumus un nepieļaut, ka vienā prasībā tiek ietverti savstarpēji izslēdzoši vai pretrunīgi prasījumi.

Prasība par morālo kaitējumu tika noraidīta, jo atbilstoši Civillikuma 1635.pantam darbinieks nav pierādījis, ka disciplinārsoda piemērošana bija prettiesiska rīcība un tās rezultātā ir aizskartas viņa nemantiskās tiesības. Apstākļi, ka disciplinārsods darbiniekam piemērots, pārkāpjot Darba likumā noteikto kārtību, nedod pamatu uzskatīt atbildētājas rīcību par neatļautu. Nelabvēlīgu seku radīšanas pamatā ir jābūt apstākļiem, kuri liecinātu par darba devējas vēlmi šādus apstākļus radīt. Tādi apstākļi nav konstatēti, līdz ar to atbil-

stoši Darba likuma 9.panta pirmajai daļai un 29.panta astotajai daļai morālā kaitējuma atlīdzības

Kasācijas sūdzību iesniedza abas puses, bet kasācijas tiesvedība tika ierosināta par spriedumu daļā, ar kuru noraidīta prasība daļā par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu.

Senāts spriedumu daļā, ar kuru noraidīta prasība par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu, atcēla un izteica šādas atziņas.

- Darba likuma 9.panta pirmajā daļā ietverts vispārīgs aizliegums radīt darbiniekam nelabvēlīgas sekas par savu likumā vai līgumā paredzēto tiesību izmantošanu darba tiesisko attiecību ietvaros. Vispārīgais nelabvēlīgu seku radīšanas aizliegums pamatots tiesību sistēmu caurvijošā domā, ka **atļauta darbība bauda likuma aizsardzību, turpretim neatļauta darbība netiek tiesiski aizsargāta.**
- Darbiniekam radīto **nelabvēlīgo seku novēršana saskaņā ar Darba likuma 9.panta mērķi nozīmē darbinieka iepriekšējā faktiskā vai tiesiskā stāvokļa atjaunošana, kā arī netiešo nelabvēlīgo seku novēršanu.**
- **Nelabvēlīgas sekas tiek radītas arī gadījumos, kad darba devējs ierosina netaisnīgu disciplinārlietu pret personu tāpēc, ka tā sūdzējusies par diskriminācijas aizlieguma principa pārkāpumu.**
- 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. **Ja pārkāpums noticis, tad prasība apmierināma. Savukārt gadījumā, ja par pieprasītās atlīdzības par morālo kaitējumu apmēru pastāv strīds, tiesa to nosaka pēc sava ieskata.**
- Pārsūdzētajā spriedumā konstatēts, ka darba devēja ir pārkāpusi Darba likuma 90.panta trešajā daļā noteikto termiņu disciplinārsoda piemērošanai, kas kalpo par patstāvīgu pamatu uz darbinieka tiesību aizskārums novēršanu vērsta prasījuma apmierināšanai

[..] tāvad par pareizu apelācijas instances tiesa atzinusi darbinieka norādīto apstākli par darba devējas radītajām nelabvēlīgajām sekām, kas ir reakcija uz darbinieka savu tiesību izmantošanu darba tiesisko attiecību ietvaros [..].

Šādos apstākļos tiesa, **noraidot prasību par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu, situācijā, kad darbinieka tiesību izskārums nodibināts, ir taisījusi pretrunīgu spriedumu.**

- Darbinieks, lūdzot atlīdzību par morālo kaitējumu, ir atsaucies uz Darba likuma 9. un 29.pantu, tiesai nav pamata prasību noraidīt, atsaucoties uz Civillikuma 1635.pantu. Atšķirībā no Civillikuma 1635.panta trešās daļas otrā teikuma, kas noteic „[...] morālais kaitējums cietušajam jāpierāda”, Darba likuma 29.panta astotā daļa šādu darbinieka pienākumu neparedz, jo **morālā kaitējuma esamības prezumpcija atšķirīgas attieksmes aizlieguma un aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpuma gadījumā ir jau ietverta Darba likuma 29.panta astotajā daļā.**



2020. gada 27. februāra spriedums lietā nr. SKC-181/2020 (C37069517)

Tēze: Civilprocesa likums ļauj iesniegt tiesā tādu prasības pieteikumu, kurā iekļautie prasījumi ir savstarpēji saistīti, piemēram, par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un vidējās izpēlnas par visu darba piespiedu kavējumu piedziņu, bet ne savstarpēji pretrunīgi vai izslēdzoši.

Lietas apstākļi

Darbiniece devējam ierakstītā pasta sūtījumā nosūtīja iesniegumu, kurā lūdza atlaist viņu no darba

ar 2017.gada 3.jūliju, pamatojoties uz Darba aizsardzības likuma 19.pantu. Minēto iesniegumu darba devēja saņēma 2017.gada 27.jūnijā.

Darba devējs 2017.gada 3.jūlijā izsniedza darbiniecei darba līguma uzteikumu, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 7.punktu (darbinieks nespēj veikt noligto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums) (2017.gada 7.jūnijā no ārsta tika saņemts atzinums, no kura izriet, ka darbinieces veselības stāvoklis neatbilst veicamajam darbam un konstatētas arodslimības pazīmes).

Darba devēja darba attiecības izbeidza nevis pamatojoties uz darbinieces iesniegumu, bet gan uz savu 03.07.2017. uzteikumu. Starp pusēm 2017.gada 3.jūlijā parakstīta vienošanās par darba tiesisko attiecību izbeigšanu tajā pašā dienā.

Senāts ierosināja kasācijas tiesvedību daļā par darba devēja un darba ņēmējas uzteikumu spēkā esību, vidējās izpēlņas par darba piespiedu kavējumu, atlīdzības un tiesāšanās izdevumu piedziņu.

Darbiniece cēla prasību tiesā un norādīja, ka darbā saskārās ar iekšējās kārtības noteikumu un darba tiesību pārkāpumiem, pret kuriem mēģināja cīnīties, to novēršanā iesaistot citas personas. Tāpat viņa saskārās ar kolēģu un vadības egoismu, cinismu, nenovīdību un ļaunumu. Pret darbinieci esot vērsti psiholoģiskais terors jeb mobings. Darbiniece vairākkārt esot vērsusies pie vadības, tomēr nesaņēma atsaucību, mobingā vainīgie netika sodīti. Pret viņu vērstā mobinga dēļ krasi pasliktinājās viņas fiziskā un garīgā veselība un viņa nespēja pilnvērtīgi veikt savus darba pienākumus, tādēļ viņai bija darbnespēja. Savukārt atgriežoties darbā, pret viņu atkal tika vērsti mobings, mēģinot piespiest strādāt svētdienās, Adventes laikā, diskriminējot viņu kā katoļticīgo un nepiešķirot likumīgi pienākošās brīvdienas. Stresa iespaidā viņai saasi-

nājās hroniskās kaites, un arodslimības dēļ viņai bija ilgstoša darbnespēja. Pirms atgriešanās darbā prasītāja lūdza viņu pārcelt citā darbā taču vadība atteicās to darīt. Ilgstošas slimošanas dēļ darbiniece tika nosūtīta uz veselības ārpuskārtas pārbaudi. Tāpat darbiniece norādīja, ka ilgstošs mobings un stress izraisīja nelaimes gadījumu darbā, kas netika izmeklēts. Šādos apstākļos darbiniece pamatojoties uz Darba aizsardzības likuma 19.pantu (darbinieka uzteikums sakarā ar drošības un veselības apdraudējumu darbā) uzteica darbu, nosūtot darba devējai attiecīgu iesniegumu.

Gan pirmās, gan apelācijas instances tiesa darbinieces prasību noraidījusi.

Tiesu spriedumi pamatoti ar to, ka darbiniece nav uzteikusi darba līgumu saskaņā ar Darba likuma 100.pantu. Savukārt Darba aizsardzības likuma 19.pants nav patstāvīgs darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamats. Tā kā darbinieces iesniegumā nebija norādīti konkrēti apstākļi, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļautu viņai turpināt darba tiesiskās attiecības, tāpat netika iesniegts Valsts darba inspekcijas atzinums, darba devējam, ņemot vērā ārsta atzinumu, bija pamats 2017.gada 3.jūlijā uzteikt prasītājai darbu saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 7.punktu. Tāpat apgabaltiesa uzskatīja, ka darbiniece prasījumu par darba devējas uzteikuma tiesiskuma izvērtējumu apelācijas sūdzībā neuzturēja.

Senāts ierosināja kasācijas tiesvedību daļā par darba devēja un darba ņēmējas uzteikumu spēkā esību, vidējās izpēlņas par darba piespiedu kavējumu, atlīdzības un tiesāšanās izdevumu piedziņu.

Senāts atzina, ka spriedums šajā daļā atceļams un izteica šādas atziņas.

- Darbiniece cēlusi prasību, kurā apstrīdēts gan darba devēja uzteikuma tiesiskums (Darba likuma 124.panta pirmajā daļā norādītie pamati), gan lūgts atzīt par spēkā esošu un Darba aizsardzības likuma 19.pantā noteiktās sekas izraisošu viņas kā darba

ņēmējas uzteikumu, [...] tas nozīmē, ka **prasības pieteikumā ietverti tādi prasījumi, kas balstīti uz savstarpēji viens otru izslēdzošiem pamatiem. Šāda prasības pieteikuma noformēšana neatbilst Civilprocesa likuma 128.panta otrās daļas 3., 5. un 7.punkta noteikumiem.**

- **Likumdevējs *exspresis verbis* paredzējis, ka vienā prasības pieteikumā var apvienot vairākus savstarpēji saistītus prasījumus** [...]. Par izšķirošo kritēriju vairāku prasījumu ietveršanai prasības pieteikumā likums atzīst to savstarpējo saistību. **Ar saistītiem prasījumiem jāsaprot tādi prasījumi, kuru atsevišķa izlemšana nebūtu iespējama vai lietderīga, kuri var novest pie savstarpēji pretrunīgiem spriedumiem vai kuru izlemšana vienas tiesvedības ietvaros, raugoties no procesa efektivitātes viedokļa, var ietekmēt lietas ātrāku izskatīšanu [...]** (sk. Satversmes tiesas 2012.gada 1.novembra sprieduma lietā Nr. 2012-06-01 secinājumu daļas 8.punktu).
- Prasības pieteikumā norādītais pamats dod atbildētājam iespēju saprast, ko tieši prasītājs ar tiesas starpniecību vēlas panākt, un tādējādi pēc iespējas labāk sagatavoties celtās prasības atspēkošanai. Tāpat šis pamats ļauj tiesai identificēt tās apstrīdētās vai aizskartās tiesības vai ar likumu aizsargātās intereses, kuru aizsardzības labad persona vērsusies tiesā un kuru tiesiskais novērtējums tiesai ir jāsniedz. **Prasības pamatu nepieciešams noformulēt precīzi, lai to varētu skaidri atšķirt no ikvienas citas prasības, kas jau izspriesta vai vēl pastāv, vai nākotnē iespējama starp tām pašām pusēm, bet uz cita pamata** (sk. V. Bukovskis. Civilprocesa mācības grāmata. Rīga: Autora izdevums, 1933, 303.lpp.).
- Līdz ar to secināms, ka **Civilprocesa likums ļauj iesniegt tiesā tādu prasības pieteikumu, kurā iekļautie prasījumi ir savstarpēji saistīti**, piemēram, par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un vidējās izpeļņas par visu darba piespiedu kavējumu piedziņu, **bet ne savstarpēji pretrunīgi vai izslēdzoši.**
- Pirmās instances tiesas **tiesnesim**, lemjot jautājumu par prasības pieteikuma pieņemšanu, **primāri jāpārliecinās, vai**

nepastāv kādi šķēršļi pieteikuma pieņemšanai un civillietas ierosināšanai. Savukārt, ja, veicot minēto pārbaudi, **tiek konstatēti tādi prasības pieteikuma noformēšanas defekti (trūkumi), kas norādīti Civilprocesa likuma 133.panta pirmās daļas normās, tostarp neatbilstība šā likuma 128.panta otrajā daļā definētajiem priekšrakstiem, tad tiesnesim jāpieņem motivētu lēmumu par pieteikuma atstāšanu bez virzības, kurā noteikts termiņš trūkumu novēršanai.**

Norāde pārsūdzētajā spriedumā uz alternatīvu prasījumu esību atklāj to, ka apgabaltiesa saskatījusi pretrunas darbinieces pozīcijā. Tomēr jākonstatē, ka **adekvātas un no apelācijas instances tiesas saprātīgi sagaidāmas darbības ar mērķi novērst minētās pretrunas un tādējādi izlabot pirmās instances kļūdas nav sekojušas**, kas neizbēgami noveda pie tāda sprieduma taisīšanas, kuru nevar atzīt par likumīgu.

Apgabaltiesa atšķirībā no pirmās instances tiesas pēc būtības izskatījusi tikai vienu no darbinieces pieteiktajiem prasījumiem, proti, par darba ņēmējas uzteikuma spēku, kā arī Darba aizsardzības likuma 19.pantā paredzētās atlīdzības piedziņu. Pamatojot šāda lietas izskatīšanas apelācijas instancē ietvara noteikšanu, **apgabaltiesa norādījusi, ka darbiniece nedz apelācijas sūdzībā, nedz tiesas sēdē neuzturēja prasījumu par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, taču šis apgalvojums neatbilst faktiskajiem apstākļiem un arī tām norisēm tiesas sēžu gaitā, kas Civilprocesa likuma 61.panta pirmajā daļā noteiktajā kārtībā fiksētas skaņu ierakstos.** Lietas izskatīšanas robežas apelācijas instancē noteiktas, būtiski pārkāpjot procesuālo tiesību normas. **Par tiesisku un taisnīgu lietas iznākumu katrā ziņā nevar runāt situācijā, kad tiesa tiesvedības laikā nav nodrošinājusi likumam atbilstošu procesuālo kārtību un personas procesuālo tiesību ievērošanu.**

Raksts sākotnēji publicēts izdevumā "Juridiskie padomi"

11 SOĻI LĪDZ DARBA KOPLĪGUMAM

11 SOĻI LĪDZ DARBA KOPLĪGUMAM



1. DARBINIEKU VAJADZĪBU UN VĒLMJU NOSKAIDROŠANA

Koplīguma mērķis ir uzlabot darbinieku tiesisko stāvokli salīdzinot ar likumu un darba līgumu, tāpēc vispirms svarīgi ir noskaidrot, kas no darbinieku skatu punkta būtu jāuzlabo.

2. ARODBIEDRĪBA VĒRŠAS PIE DARBA DEVĒJA AR PRIEKŠLIKUMU NOSLĒGT KOPLĪGUMU

- Darba koplīgumu uzņēmumā slēdz darba devējs un darbinieku arodbiedrība.
- Darbinieku pilnvaroti pārstāvji koplīgumu var slēgt tikai tad, ja darbinieki nav apvienojušies arodbiedrībā.



3. DARBA DEVĒJS NAV TIESĪGS ATTEIKTIES NO SARUNĀM PAR KOPLĪGUMA SLĒGŠANU

- Darba devējam rakstveida atbilde jāsniedz 10 dienu laikā no priekšlikuma saņemšanas dienas.
- Par atteikšanos no sarunām par darba koplīguma slēgšanu ir paredzēta administratīvā atbildība — no septiņdesmit līdz simt četrdesmit naudas soda vienībām.

4. PUSES RĪKO SARUNAS

- Arodbiedrība ar darba devēju sarunās cenšas vienoties par darba koplīguma projekta izstrādāšanas un apspriešanas kārtību.
- Uz sarunām var uzaicināt speciālistus, izveidot darba grupas, iekļaujot tajās vienādā skaitā abu pušu pārstāvjus vai arī patstāvīgi izstrādāt darba koplīguma projektu.



5. DARBA DEVĒJAM IR JĀIZSNIEDZ ARODBIEDRĪBAI KOPLĪGUMA NOSLĒGŠANAI NEPIECIEŠAMĀ INFORMĀCIJA

- Informācija arodbiedrībai sniedzama savlaicīgi, kā arī pienācīgā veidā un apjomā.
- Darba devējam ir jāļauj arodbiedrībai iepazīties ar attiecīgo jautājumu un to izpētīt.
- Darba devējam ir pienākums izsniegt arī informāciju, kas ir komercnoslēpums, savukārt, arodbiedrībai ir ir pienākums neizpaust darba devēja komercnoslēpumu.

6. JA IEBILDUMU DĒĻ, NETIEK PANĀKTA VIENOŠANĀS, JĀSNIEDZ RAKSTVEIDA ATBILDE UZ PRIEKŠLIKUMIEM

- Ja sarunu gaitā vienas puses iebildumu dēļ netiek panākta vienošanās par koplīguma projekta izstrādāšanas un apspriešanas kārtību vai par koplīguma saturu, šai pusei ir pienākums ne vēlāk kā 10 dienu laikā sniegt rakstveida atbildi uz otras puses izteiktajiem priekšlikumiem.
- Ja saņemts koplīguma projekts kopumā, rakstveida atbilde sniedzama ne vēlāk kā viena mēneša laikā, un tajā puse norāda savus iebildumus un priekšlikumus attiecībā uz šo projektu.



7. IKVIENAM DARBINIEKAM IR TIESĪBAS RAKSTVEIDĀ IESNIEGT KOPLĪGUMA PUSĒM SAVUS PRIEKŠLIKUMUS ATTIECĪBĀ UZ KOPLĪGUMA PROJEKTU

Tā kā koplīgums attieksies uz darbiniekiem, viņiem ir tiesības iesniegt arodbiedrībai vai darba devējam priekšlikumus koplīguma saturam

“

*Strādājošajiem ir tiesības uz
koplīgumu, kā arī tiesības
streikot. Valsts aizsargā
arodbiedrību brīvību.*

LATVIJAS REPUBLIKAS SATVERSME
108.pants

ĒDINĀŠANAS IZDEVUMI BEZ NODOKĻA



NO APLIKŠANAS AR
NODOKĻI ATBRĪVO DARBA
KOPLĪGUMĀ NOTEIKTOS
ĒDINĀŠANAS IZDEVUMUS



IZDEVUMI NEPĀRSNIEDZ
480 EURO GADĀ
(VIDĒJI 40 EURO
MĒNESĪ)



VISU DARBINIEKU
ĒDINĀŠANAS IZDEVUMI
NEPĀRSNIEDZ 5 % NO
DARBA DEVĒJA GADA
KOPĒJĀ BRUTO ALGU FONDA



DARBA DEVĒJS
NODARBINA VISMĀZ
6 DARBINIEKUS

PAPILDUS NOSACĪJUMI
DARBA DEVĒJAM

- nav nodokļu parādu;
- nav sodīts par būtiskiem darba
tiesību un darba aizsardzības
pārkāpumiem;
- saimniecisko darbību veicis
vismaz 1 gadu pirms atbrīvojumu
piemērošanas;
- nav pasludināts maksātnespējas
process, nav apturēta
saimnieciskā darbība, netiek
likvidēts

LIKUMS PAR IEDZĪVOTĀJU
IENĀKUMA NODOKLI
15.PANTS

WWW.ARODBIEDRIBAS.LV

ĪPAŠS KOPLĪGUMU REGULĒJUMS
COVID-19 LAIKĀ

**DARBA KOPLĪGUMĀ, KAS
NOSLĒGTS AR
ARODBIEDRĪBU, VAR
VIENOTIES, KA
DARBINIEKAM TIEK
NOTEIKTS NEPILNS DARBA
LAIKS**

- drīkst vienoties tikai tad, ja darba devējam ir
īslaicīgs ražošanas apjoma kritums;
- vienošanās nedrīkst samazināt darbinieku
kopējo aizsardzības līmeni;
- šāds noteikums var būt spēkā ne ilgāk kā līdz
30.06.2021.



**DARBA KOPLĪGUMĀ
NOSAKOT NEPILNU
DARBA LAIKU,
JĀSAGLABĀ VISMĀZ
MINIMĀLĀ DARBA ALGA**

darbiniekam, kura apgādībā ir
nepilngadīgs bērns vai bērns, kas
turpina vispārējās, profesionālās,
augstākās vai speciālās izglītības
iegūšanu, bet vēl nav sasniedzis
24 gadu vecumu, papildus
saglabājami līdzekļi par katru
apgādībā esošu bērnu valsts
noteiktajā minimālajā
uzturlīdzekļu apmērā



**JA DARBINIEKS
NEPIEKRĪT NEPILNA
DARBA LAIKA
NOTEIKŠANAI KOPLĪGUMĀ**

darbiniekam ir tiesības uzteikt
darba līgumu nekavējoties un
saņemt Darba likuma 112.pantā
noteikto atlaišanas pabalstu

COVID-19 INFEKCIJAS IZPLATĪBAS SEKU
PĀRVARĒŠANAS LIKUMS
18.PANTS

Šis materiāls ir veidots ar Norvēģijas Grantu 2014-2021 programmas
"Sociālais dialogs - Cilvēks darba" finansālo atbalstu Projekta Nr. 2019/101670 ietvaros
Supported by Norway through the Norway Grants 2014-2021
in the frame of the Programme "Social Dialogue - Decent Work"

WWW.ARODBIEDRIBAS.LV

Latvijas Arodbiedrību krājaizdevu sabiedrības 2020. gada rādītāji



Biedru loks un darbības teritorija



76 tūkst.
LBAS arodorganizāciju biedri



150 tūkst.
biedru laulātie un bērni



Biedru komercsabiedrības, individuālie komersanti, individuālie (ģimenes) uzņēmumi, zemnieka vai zvejnieka saimniecības



Klientus apkalpojam:

- klātienē birojos Rīgā un Daugavpilī, pie aģentiem Rēzeknē, Ventspilī un Liepājā;
- attālināti i-ks

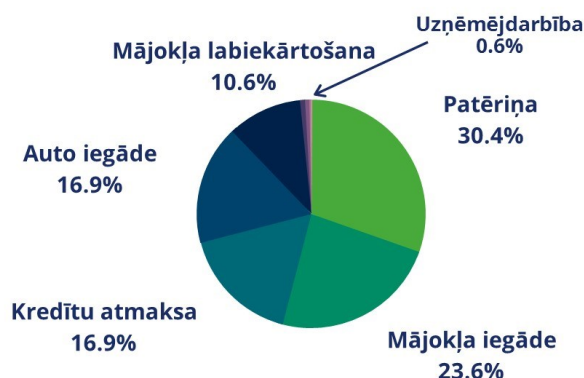


Izsniegtie kredīti 2016.-2020.

Vidējā summa pēc kredīta mērķa:



Kredīta mērķis



Izdevumu veidoja Sanita Birkenfelde