

NR. 176 2020. GADA DECEMBRIS

LBAS VĒSTIS



Saturs

• Tikai kopā mēs varam tikt galā ar šī laika izaicinājumiem	3
• COVID-19 pierāda, ka ir laiks ratificēt SDO 190. konvenciju	4
• Nacionālās trīspusejās sadarbības padomes sēdē	4
• LVSADA: Neatbalstām Veselības ministrijas virzīto ārstniecības personu darba samaksas modeli	5
• Eiropas Komisijas direktīvas priekšlikums par adekvātu minimālo algu Eiropas Savienībā: kam mēs aplaudējam un ko mēs sagaidām	6
• LIZDA ar sadarbības partneriem atklātā vēstulē aicina ministri I. Šuplinsku uzlabot komunikāciju un sadarbību	8
• Nozares koplīgums palīdz ātri risināt krīzes radītās sekas	9
• 15 punkti par attālināto darbu	11
• Jaunākais regulējums Covid-19 pandēmijas laikā	12
• Arodbiedrība diskutē par meža nozares nozīmi	13
• Kā jūtas veikalu darbinieki kovidkrīzē?	15
• Latvijas un ārvalstu pieredze darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanā darba koplīgumos	16
• Tiesu prakse mobinga lietās	18
• Kas ietekmē demogrāfiju Latvijā?	21
• ETUI seminārā par arodveselību un darba drošību	23
• LBAS eksperti turpina izglītēt profesionālo izglītības iestāžu audzēkņus	23
• Darba laika un atpūtas laika nošķiršana	24
• Augstākās tiesas atziņas darba strīdos	27

Tikai kopā mēs varam tikt galā ar šī laika izaicinājumiem

Egils Baldzēns, LBAS priekšsēdētājs

Šobrīd diena jau kļūst dažas sekundes garāka, – gaisma aust agrāk, un līdz ar tumsas attālināšanos, šķiet, tālākas kļūst arī bēdas un nelaimes. Tagad esam saulgriežos un tuvojamies pavasarim un vasarai. Šajā laikā mums ir jābūt kopā ar savām ģimenēm, jāsažvanās ar radiem, draugiem un kaimiņiem un jānovēl viņiem veselība un dzīvesprieks. Šobrīd pasaules kārtība zināmā mērā tiek pārveidota, bet mums ir jābūt stipriem, veselīgiem un mērķtiecīgiem, lai šo procesu pārvarētu un virzītos uz pozitīvo pusi.

Šobrīd mēs visi nostiprinām digitālās prasmes, apgūstam tās lietas, kam varbūt agrāk nav atlicis laika. Tajā pašā laikā ir cilvēki, kuriem darba diena ir izaicinājumu pilna – pirmkārt, jau mediķiem, pedagogiem, arī veikalu pārdevējiem. Arodbiedrību uzdevums ir cīnīties, lai ikviena darbs tiktu novērtēts, un pie tā mēs esam visu šo garo gadu strādājuši, – lai darbinieks netiktu “apdalīts” tajā brīdī, kad viņa veidotā virsvērtība tiek sadalīta sabiedrībā.

Ar arodbiedrību kopīgiem spēkiem spējam izcīnīt likumā paredzēto darba samaksas kāpumu mediķiem un pedagogiem. Ir kāpusi minimālā alga, nepieciešamais minimums, un ir mazināties nodokļu smagums vispārējā nodokļu režīmā. Tas ir būtiski, jo tie ir mūsu arodbiedrības biedri, kas to saņem. Atsevišķās darbinieku grupās, kas gan pārsvarā nav mūsu biedri, – pašnodarbinātas personas, patentmaksātāji, mikrouzņēmumi – tiem nodokļi nedaudz palielinās, un krīzes laikā tas nav gluži pareizi. Lai gan arī viņiem ir jābūt sociāli nodrošinātiem, – tieši arodbiedrības, domājot par darbinieku savstarpējo solidaritāti, cīnījās, lai šis nodokļu palielinājums būtu samērīgs – vairākkārt piedāvājam tādu formulu, kas palielina viņu sociālās garantijas, bet, no otras puses, padara tās arī par nomaksājamām.

Ir ļoti daudz kas darīts, lai būtu nostiprināta kopīgumu sistēma uzņēmumu un nozaru līmenī, radīti ģenerālvienotības nosacījumi. Pie tā mēs arī šobrīd turpinām darbu, piemēram, Būvniecības nozares ģenerālvienotības komitejā. Šī sadarbība ir praktiska, lietiska, tā rāda tās problēmas, kas ar laiku būs arī citās nozarēs, kur būs šis ģenerālvienotības. Šis ir tas ceļš, kad mēs negaidām, kad valsts ar politiķiem caur trīspusējo sociālo dialogu sakārtos attiecības, bet sākam tās veidot divpusēji. Un tas ir ārkārtīgi svarīgi, jo ir jautājumi, kuros valstij nebūtu jāiejaucas, vienīgi jādod iespēja nozarei pašai vienoties par savstarpēji labvēlīgākiem nosa-



cijumiem. Tas dod mums iespēju gan būt konkurētspējīgākiem, gan labklājīgākiem kā darbiniekiem un kā darba devējiem. Tas ir paveikts būvniecības nozarē un stikla šķiedras nozarē.

Esam pie tā strādājuši un esam par šo nepieciešamību pārliecinājuši gan Valsts prezidenta juristus, gan Saeimas juristus, gan Tiesībsargu, kas sākotnēji kritiski vērtēja šos priekšlikumus. Starptautiskā Darba organizācija (SDO), kurā darbojas gan darba devēji, gan darba ņēmēji, gan valdība, ir veidojusi nosacījumus pasaulei, kas dod līdzsvarotus lēmumus, un mums ir jāņem vērā Latvijā ratificētās konvencijas.

Viena no lielākajām vērtībām ir tā, ka, lai arī sociālais dialogs bija apgrūtināts Covid-19 pandēmijas laikā, mēs esam noturējuši Darba likuma normas, kas ir labvēlīgas darbiniekiem un arodbiedrības biedriem. Tas ir liels panākums, jo tieši šādā situācijā visbiežāk tiek revidēti gadu desmitiem veidotie panākumi. Bet, protams, tieši arodbiedrības darbs, arī arodbiedrību līmenī, ir tas, lai šīs normas tiktu ievērotas uzņēmumā un iestādē. Arodbiedrība jau nav tikai tās vadība, bet tā ir paši arodbiedrības biedri, kuri kopā spēj pārstāvēt savas intereses visos līmeņos – uzņēmuma, iestādes, valsts, pašvaldības, reģionālajā un nozares līmenī. Šajos Ziemassvētkos gribu novēlēt, lai mums būtu veselība, dzīvesprieks un lai mēs saglabājam labklājību un izaugsmi. Jo tikai kopā mēs esam spēks, un tikai kopā mēs varam tikt galā ar šī laika izaicinājumiem.

COVID-19 pierāda, ka ir laiks ratificēt SDO 190. konvenciju

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS) 23. novembrī nosūtījusi vēstuli labklājības ministrei Ramonai Petrai, kurā aicina atbalstīt SDO 190. konvencijas ratificēšanu Latvijā. Vēstules tekstu lasiet turpinājumā.

Tuvojoties 25. novembrim – Starptautiskajai dienai vardarbības izskaušanai pret sievieti – Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS), atbalstot Eiropas Arodbiedrību konfederācijas (ETUC) aicinājumu, vērs Jūsu uzmanību uz faktu, ka vardarbības un uzmākšanās risks krīzes laikā ir pastiprinājies: COVID-19 uzliesmojums ir tam spilgts piemērs. Šīs pandēmijas laikā dažāda veida uzbrukumi darba ņēmējiem, kuri atrodas priekšplānā, jo īpaši aprūpes darbiniekiem, transporta darbiniekiem, apkopējiem un lielveikalu darbiniekiem, no kuriem daudzas ir sievietes, ir palielinājušies. Tādēļ LBAS aicina Jūs atbalstīt SDO 190. konvencijas ratificēšanu Latvijā.

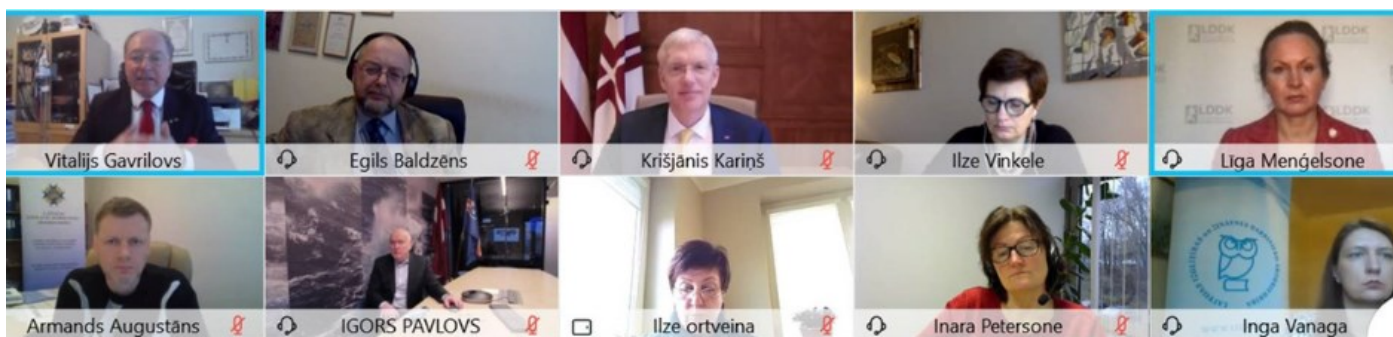
Starptautiskās Darba organizācijas 190. konvencija, kas tika pieņemta SDO konferencē 2019. gada jūnijā, ir nozīmīgs instruments. Tas ir pirmais starptautiskais darba standarts, lai risinātu jautājumu par vardarbību un uzmākšanos darba pasaulē. Kopā ar Rekomendāciju Nr. 206 tā nodrošina vienotu rīcības sistēmu un unikālu iespēju veidot cienīgu darba nākotni. Konvencija apstiprina, ka ikvienam ir tiesības uz darba vidi, kas ir brīva no vardarbības un uzmākšanās. Konvencija līdz-

svaroti attiecas uz ikvienu – gan sievieti, gan vīrieti un izslēdz jebkuru vardarbību. Tā ietver pirmo starptautisko definīciju par vardarbību un uzmākšanos darba pasaulē, tostarp ar dzimumu saistītu vardarbību. Konvencija atzīst, ka vardarbība un uzmākšanās darba vidē “var būt cilvēktiesību pārkāpums vai ļaunprātīga izmantošana, ir drauds vienlīdzīgām iespējām, ir nepieņemama un nesavienojama ar cienīgu darbu”. Tā definē vardarbību un uzmākšanos kā uzvedību, praksi vai draudus, kuru mērķis ir radīt fizisku, psiholoģisku, seksuālu vai ekonomisku kaitējumu.

COVID-19 nav iznīcinājis seksuālo uzmākšanos, tā ir pārvietojusies tiešsaistē. Darba devēju izmantošanas uzraudzības metodes ir sniegušas seksuālajai uzmākšanai jaunus instrumentus, ar kuriem iebiedēt un ļaunprātīgi izmantot darba ņēmējus. Uzturešanās mājās attālinātā darba apstākļos nav droša darba ņēmējiem, kuriem draud vardarbība ģimenē. Vīrusa izplatības ierobežošanai pieņemtie pasākumi ietekmē finanses, un tie var atstāt darba ņēmējus, īpaši sievietes, bez aizsardzības pret ekonomisku vardarbību.

Uzskatām, ka valdība tieši tagad vairāk nekā jebkad agrāk ir atbildīga par darba ņēmēju aizsardzību pret visa veida uzmākšanos un vardarbību.

Aicinot uz Jūsu sapratni un atbalstu, cieņā
LBAS priekšsēdētājs
E. Baldžens



18. decembrī Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes (NTSP) sēdē valdība un sociālie partneri – Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS) un Latvijas Darba devēju konfederācija (LDDK) – diskutēja par Atjaunošanas un noturības mehānisma (Recovery and Resilience Facility - RRF) plānu un ārstniecības personu darba samaksas kārtības izmaiņām.

Puses vienojās turpmākajā RFF plāna sagatavošanā aktīvi iesaistīt sociālos partnerus.

Savukārt, lai nodrošinātu saskaņotu rīcību krīzes pārvarēšanas pasākumu izstrādē un pieņemšanā, sociālie partneri piedalīsies Krīzes vadības padomes darbā.

Detalizētu izstrādātā RFF plāna projektu pirms iesniegšanas izskatīšanai Ministru kabinetā valdība un sociālie partneri atkārtoti izvērtēs nākamajā NTSP sēdē.

Pārunājot Veselības ministrijas sagatavoto ziņojumu par izmaiņām ārstniecības personu darba samaksas kārtībā, sēdes dalībnieki pēc ļoti nopietniem arodbiedrību puses iebildumiem vienojās jautājumu vēlreiz izskatīt 4. janvāra NTSP Veselības aprūpes nozares apakšpadomes (VANA) sēdē.

LVSADA: Neatbalstām Veselības ministrijas virzīto ārstniecības personu darba samaksas modeli

Nacionālās Trīspusējās sadarbības padomes (NTSP) sēdē 2020. gada 18. decembrī Latvijas Veselības un sociālās aprūpes darbinieku arodbiedrība (LVSADA) un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS) neatbalstīja Veselības ministrijas virzīto ārstniecības personu darba samaksas modeli, jo tam ir daudzi būtiski trūkumi.



Pēc LVSADA ierosinājuma pirmo reizi LBAS valde jauno darba samaksas modeli izskatīja 29. oktobrī. Valde konstatēja, ka Ministru kabineta mājas lapā pieejamais informatīvais ziņojums Par jaunas ārstniecības personu darba samaksas kārtības izstrādāšanu (VSS-897, turpmāk – Ziņojums) satur virkni nepatiesību par esošo darba samaksas sistēmu. Turklāt jaunā modeļa ieviešana radītu nopietnus, veselības nozari apdraudošus riskus: būtisku atalgojuma samazināšanu jaunākajam medicīniskajam personālam, labāko speciālistu aiziešanu no valsts sektora, Darba likumā un citos tiesību aktos paredzēto piemaksu liegšanu ārstniecības personām, birokrātijas pieaugumu un izvairīšanos no likumā noteiktās darba samaksas paaugstināšanas nozares darbiniekiem.

Par konstatētajām neatbilstībām un riskiem LVSA-DA detalizēti informēja Veselības ministriju un darba devēju pārstāvjus jau š. g. 18. septembrī Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes Veselības aprūpes nozares apakšpadomes sēdē. LBAS valde, skatot jautājumu atkārtoti 17. decembrī, konstatēja, ka gandrīz nevienu no konkrētajiem trūkumiem ministrija pēc būtības nav nedz atspēkojusi, nedz novērsusi.

Īpaši nesaprotama ir Veselības ministrijas iecere divus gadus jaunākajam personālam (māsu palīgiem) darba samaksu nepalielināt vispār, kamēr

māsām un ārstiem tā pieaugtu par 9 – 10% gadā (Ziņojums, 85. – 86. lpp.). Veselības ministre Ilze Viņķele paziņoja, ka šādu plānu prezentējot ar lepnumu. Ministri atbalstīja arī Latvijas Māsu asociācijas viceprezidente Ilze Ortveina. No viņas sacītā varēja secināt, ka māsu palīgi šobrīd ir atalgoti pārāk dāsni.

LVSADA priekšsēdētājs Valdis Keris pret to iebilst: “Viens no spīgtākajiem jaunā modeļa trūkumiem ir nievājošā attieksme pret māsu palīgiem. Doma, ka jaunākā medicīniskā personāla darba samaksas nosacījumu pasliktināšana veicinās taisnīgumu un konkurētspēju veselības nozarē, ir ļoti dīvaina. Arodbiedrība šādiem plāniem nepiekrīt!”

Informāciju sagatavoja LVSADA darba koordinētāja Inga Rudzīte



unsplash.com

Eiropas Komisijas direktīvas priekšlikums par adekvātu minimālo algu Eiropas Savienībā: kam mēs aplaudējam un ko mēs sagaidām

Natalja Preisa, LBAS eksperte

2020.gada 28.oktobrī Eiropas Komisija publicēja priekšlikumu Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par adekvātu minimālo algu Eiropas Savienībā (Skat. <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2020/LV/COM-2020-682-F1-LV-MAIN-PART-1.PDF>). Priekšlikuma mērķis ir nodrošināt, ka darbinieki saņem adekvātu minimālo algu pienācīgai dzīvošanai neatkarīgi no tā, kur tie ir nodarbināti.

Priekšlikums attiecas uz darbiniekiem, kuriem ir darba līgums vai darba tiesiskās attiecības, kā tas ir noteikts katrā dalībvalstī spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos vai praksē, ņemot vērā Eiropas Savienības Tiesas judikatūru.

Ko mēs apsveicām šajā priekšlikumā?

Priekšlikums paredz vairākas darbiniekiem svarīgas prasības, kuras ir īpaši būtiskas Latvijas kontekstā.

Priekšlikums ir direktīva nevis rekomendācija

Vispirms pozitīvi jāatzīmē, ka priekšlikums ir tieši direktīva nevis vēl viena rekomendācija. Iepriekšējā pieredze ar rekomendāciju ieviešanu nav devusi rezultātus, un līdz ar to tieši saistošas direktīvas pieņemšana palīdzēs sasniegt mērķi garantēt pienācīgus darba un dzīves apstākļus un veidot taisnīgu un noturīgu ekonomiku un sabiedrību.

Šobrīd ES vienotajā tirgū, kuru raksturo uzņēmumu pārrobežu darbība un brīva darbaspēka kustība, minimālās algas atšķiras līdz pat 10 reizēm, kas bieži veicina sociālo dempingu un darbaspēka migrāciju. Ekonomiskā konverģence Eiropas Savienībā jau vairāku gadu garumā nav sasniegta ar dažādiem citiem ekonomikas un finanšu instrumentiem. Direktīvas priekšlikums līdz ar to ir vienīgais praktiskais instruments, kas var sasniegt mērķi novērst lielas minimālo algu līmeņu atšķirības. Šo mērķi ar citiem instrumentiem, manuprāt, panākt nevar, kā to arī secina arī pati Eiropas Komisija priekšlikuma ietekmes novērtējumā.

Minimālās algas noteikšanas kritēriji

Priekšlikums protams neietver konkrētu minimālās algas līmeni, kas būtu pretrunā ES līgumiem, taču

nosaka ietvaru minimālās algas noteikšanai. Dalībvalstīm ir jānodrošina šādi elementi:

- valsts kritērijiem likumā noteiktās minimālās algas noteikšanai un atjaunināšanai jābūt skaidri definētiem;
- kritērijos jāiekļauj vismaz minimālās algas pirktspēja, ņemot vērā dzīves dārdzību, nodokļus un sociālās iemaksas;
- vispārējais bruto algu līmenis un sadalījums, bruto algu pieauguma temps un darba ražīguma attīstība;
- kritēriji jānosaka saskaņā ar valstu praksi: attiecīgajos valsts tiesību aktos, kompetento iestāžu lēmumos vai trīspusējos nolīgumos;
- jābūt regulārai un laicīgai minimālās algas atjaunināšanai;
- jāizveido padomdevējas struktūras.

Ir apsveicami, ka priekšlikums ietver obligātu atsauci uz minimālās algas pirktspēju, ņemot vērā dzīves dārdzību, nodokļus un sociālās iemaksas, jo Latvijas gadījumā, jāatzīst, ka pašreizējais minimālās algas līmenis neatbilst dzīves dārdzībai, lai segtu minimālās vajadzības, jo īpaši ņemot vērā to, ka izdevumi par veselības aprūpi gulstas uz iedzīvotāju pleciem.

Valstu pienākums veicināt koplīgumu pārrunas

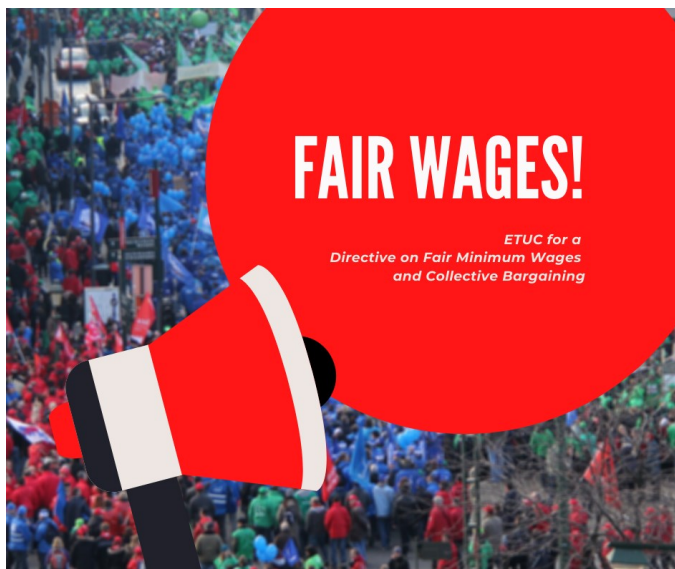
Priekšlikums paredz, ka, lai paplašinātu koplīgumu slēgšanas tvērumu, dalībvalstīm, apspriežoties ar sociālajiem partneriem, jāveic šādi pasākumi:

- a) veicināt sociālo partneru spēju veidošanu un stiprināt iesaistīšanos koplīgumu pārrunās par algu noteikšanu nozares vai starpnozaru līmenī;
- b) veicināt konstruktīvas, jēgpilnas un uz informāciju balstītas pārrunas starp sociālajiem partneriem par algām.

Savukārt dalībvalstīm, kurās koplīgumu tvērums ir mazāks par 70%, jānodrošina papildu ietvars ar koplīgumu slēgšanu veicinošiem nosacījumiem, kā arī jāizstrādā rīcības plāns, lai sekmētu pārrunas par koplīgumu slēgšanu. Latvijā koplīgumu pārklājums nesasniedz 30%, līdz ar to šāda plāna izstrāde būtu nepieciešamais solis situācijas uzlabošanai. Tas pavisam valsts politisko atbalstu uz praktisko pusi.

Minimālās algas un koplīgumu respektēšana publiskajos iepirkumos

Dalībvalstīm ir paredzēts pienākums veikt atbilstīgus pasākumus, lai nodrošinātu, ka publiskā iepirkuma vai koncesijas līgumu izpildē ekonomikas dalībnieki ievēro algas, kas attiecīgajā nozarē un ģeogrāfiskajā apgabalā noteiktas koplīgumos, un likumā noteikto minimālo algu.



Sociālo partneru iesaiste minimālās algas noteikšanā

Priekšlikums paredz sociālo partneru savlaicīgu un efektīvu iesaisti ar tiesību aktu noteiktās minimālās algas noteikšanā, kā arī paredz kontroles un uzraudzības pasākumus, ko veic darba inspekcijas.

Kas priekšlikumā nav?

Neskatoties uz iepriekš minētajiem pozitīviem aspektiem, Eiropas Arodbiedrību konfederācijas ieskatā, priekšlikumā būtu nepieciešami atsevišķi uzlabojumi.

Priekšlikums, kaut arī paredz kritērijus minimālās algas noteikšanai, neparedz kādu konkrētu saistošu kritēriju. Proti, priekšlikuma preambula nosaka, ka minimālās algas adekvātumu attiecībā pret bruto algas līmeni var palīdzēt novērtēt rādītāji, kurus parasti izmanto starptautiskā līmenī, piemēram, 60 % no medianālās bruto algas un 50 % no vidējās bruto algas. Šādu kritēriju būtu vērtīgi ietvert priekšlikuma attiecīgajā pantā.

Priekšlikums paredz dalībvalstu pienākumu kopā ar sociālajiem partneriem izstrādāt aktivitāšu plānu, lai sasniegtu koplīgumu pārklājumu 70%. Taču tas neparedz vadlīnijas šāda plāna izstrādei. Plānā varētu ietvert, piemēram:

- * pasākumus un resursus, lai veicinātu sociālo

partneru kapacitātes veidošanu un stiprināšanu iesaistīties koplīgumos par algu noteikšanu nozares vai starpnozaru līmenī;

- * pasākumus, lai garantētu, ka visām darba ņēmēju kategorijām (ieskaitot nestandarta darba ņēmējus) gan privātajā, gan publiskajā sektorā ir tiesības uz koplīgumiem;

- * pasākumus kolektīvo sarunu veicināšanai nozaru vai starpnozaru līmenī;

- * pasākumus, lai novērstu arodbiedrību apkarošanu un ietekmes mazināšanu, novērst arodbiedrību un to pārstāvju viktimizāciju;

pasākumus, lai novērstu attiecīgo nozaru koplīgumu neievērošanu apakšuzņēmēju ķēdēs.

Vēl jo vairāk, lai šāds plāns būtu efektīvs, ir nepieciešami pasākumi tā izpildes kontrolei. Piemēram, līdz brīdim, kad dalībvalsts sasniedz koplīgumu pārklājuma līmeni 70%, tai ir jābūt pienākumam katru gadu atjaunot rīcības plānu, to padarīt publiski pieejamu un paziņot par to Eiropas Komisijai. Ja, neskatoties uz plāna atjaunošanu, mērķi sasniegt neizdodas, Eiropas Komisija rīko diskusiju starp attiecīgās dalībvalsts valdību un Eiropas un nacionālā līmeņa sociālajiem partneriem, lai meklētu risinājumus un izstrādātu rīcības plānu. Savukārt, ja arī tas nelīdz, Eiropas Komisija pēc reprezentatīvā arodbiedrību un/ vai darba devēju organizāciju pieprasījuma var sākt pārkāpuma procedūru.

Priekšlikums jau paredz, ka dalībvalstis izveido padomdevējas struktūras, kas konsultē kompetentās iestādes jautājumos, kas saistīti ar likumā noteikto minimālo algu. Ir būtiski priekšlikumā paredzēt, ka šādās struktūrās ir obligāti jāiekļauj sociālo partneru pārstāvji.

Visbeidzot, lai priekšlikumā minētā sociālo partneru iesaiste minimālās algas noteikšanā būtu jēgpilna, būtu jāparedz, ka sociālie partneri tiek informēti un iesaistīti pirms galīgā lēmuma pieņemšanas vai jebkura priekšlikuma iesniegšanas lai ar viņiem panāktu vienošanos, par jebkādu no ar minimālās algas noteikšanu saistīto jautājumu. Arodbiedrību un darba devēju organizācijām jābūt iespējai sniegt atzinumus un savlaicīgi saņemt pamatotas atbildes no kompetentām iestādēm uz jebkuru atzinumu, kas iesniegts pirms galīgā lēmuma pieņemšanas.

Kas notiek tālāk?

Sobrīd visas dalībvalstis formulē savu nostāju pret priekšlikumu. Latvijas valdība vēl tikai pieņems attiecīgu nostāju. Savukārt Eiropas Parlamentā sāksies diskusijas attiecīgajās komitejās, lai definētu, kādi priekšlikumā ir grozījumi un papildinājumi.

LIZDA ar sadarbības partneriem atklātā vēstulē aicina ministri I. Šuplinski uzlabot komunikāciju un sadarbību



Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība (LIZDA) nosūtījis atklāto vēstuli izglītības un zinātnes ministrei Ilgai Šuplinskai ar aicinājumu uzlabot komunikāciju un sadarbību ar izglītības un zinātnes nozares pārstāvjiem.

Atklāto vēstuli parakstīja vadošās izglītības un zinātnes nozares organizācijas, vecāku organizācijas, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Latvijas Pašvaldību savienība, Latvijas Lielo pilsētu asociācija. Vēstulē teikts, ka izglītības un zinātnes nozares (turpmāk – nozares) vadošās organizācijas un vecāku organizācijas kopīgā atklātā vēstulē izsaka atbalstu daudzām izglītības un zinātnes nozares reformām – gan jau uzsāktajām, gan iecerētajām, taču vēlamies norādīt, ka nepiekrītam nekvalitatīvām, neizdiskutētām un sasteigtām reformām, kas negatīvi ietekmē pedagogu un zinātnieku darba dzīves kvalitāti, izglītības un zinātnes nozari un sabiedrību kopumā.

Atklāta un sabiedrībai pieejama valsts pārvalde ir viens no Valsts pārvaldes iekārtas likuma mērķiem. Likumā noteikts, ka šī mērķa sasniegšanai iestāde savā darbībā iesaista sabiedrības pārstāvjus. Iespēja visām ieinteresētajām personām līdzdarboties ir arī viens no Atūstības plānošanas sistēmas likumā noteiktajiem principiem. Negatīvi vērtējam, ka nereti izglītības un zinātnes nozares reformas tiek virzītas bez konsultēšanās ar sociālajiem un sadarbības partneriem, starp institūciju saskaņošanas sa-

nāksmes klātienē vai attālināti praktiski nenotiek vai notiek formāli, par būtiskiem grozījumiem normatīvajos aktos atzinumu sniegšanas termiņi ir neadekvāti īsi, kā arī bieži sociālo un sadarbības partneru paustie priekšlikumi un iebildumi netiek ņemti vērā vispār. Par nepieņemamu uzskatām, ka daudzas pārmaiņas un reformas izglītības un zinātnes nozarē tiek apstiprinātas bez atbilstošiem, daudzveidīgiem resursiem to kvalitatīvai un pilnvērtīgai īstenošanai.

Uzskatām, ka veiksmīgs sociālais dialogs ir atkarīgs no pilsoniskās sabiedrības spējas nodrošināt lēmumu pieņemšanas procesa atklātību un caurredzamību, interešu grupu iesaistīšanu lēmumu pieņemšanā un sadarbības kultūru. Uzskatām, ka būtiski stiprināt Izglītības un zinātnes ministrijas un nozares vadošo organizāciju savstarpējo sadarbību, uzticēšanos, mēģinot rast vienotu nostāju par kvalitatīvu reformu virzīšanas nozīmi un nepieciešamo resursu nodrošināšanu reformu īstenošanai. Par būtisku uzskatām veidot un stiprināt cieņpilnu, profesionālu, konstruktīvu, demokrātisku un uz labas pārvaldības principiem balstītu sadarbību ar sociālajiem un sadarbības partneriem, spējot vienoties un rast kompromisus, lai mērķtiecīgi un sekmīgi risinātu izglītības nozarē aktuālos jautājumus.

Uzskatām, ka izglītības un zinātnes ministrei Ilgai Šuplinskai jāuzlabo dialogs ar izglītības un zinātnes nozares pārstāvjiem. Pedagogi un zinātnieki ir pelnījuši cienīgu attieksmi un atbalstu no nozares ministrijas ceļā uz pārmaiņu īstenošanu, īpaši Covid-19 izplatības laikā, kad darba apstākļi ir sarežģītāki un palielina nozarē strādājošo slodzi.

Pieprasām:

1. virzīt reformas ar atbilstošu resursu nodrošinājumu, paredzot kas, kad un no kāda finanšu avota tiks nodrošināts darba ņēmējiem pilnvērtīgai reformu īstenošanai;
2. izglītības un zinātnes nozares būtiskās reformas, t.sk., normatīvo aktu grozījumus, saskaņot laicīgi, profesionāli, klātienē vai attālinātajās sanāksmēs ar sociālajiem un sadarbības partneriem;
3. uzlabot dialogu ar izglītības un zinātnes nozares pārstāvjiem, mainot attieksmi un publisko retoriku, aktīvāk komunicējot un ieklausoties nozares pārstāvju viedoklī.

Pilnu vēstules tekstu skatiet LIZDA [mājas lapā](#).

Nozares koplīgums palīdz ātri risināt krīzes radītās sekas

9. decembrī notika sociālo partneru, Latvijas Darba devēju konfederācijas (LDDK) un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS), rīkota konference “Attīstot nozaru koplīgumu pārrunas”.

Konferences mērķis bija iepazīstināt ar praktiskajiem ieguvumiem uzņēmumiem un darbiniekiem nozarēs, kas noslēdz koplīgumu, diskutēt par to, kā strādāt nākotnē, lai ar nozaru koplīgumiem sekmētu labi apmaksātu nodarbinātību, mazinātu sociālos un ekonomiskos šokus, pielāgotos digitalizācijas pārmaiņām, kā arī pilnveidotu darbinieku prasmes un uzlabotu uzņēmumu produktivitāti.

Tieši šobrīd nozaru koplīgumiem ir būtiska nozīme, to konferencē uzsvēra LDDK un LBAS eksperti. Izmaiņas darba tirgū, jaunas darba formas, digitalizācijas un automatizācijas procesi, attālinātais darbs un nepieciešamās prasmes, privātās un darba dzīves saskaņošana, kā arī aktuālie ar Covid-19 pandēmijas pārvarēšanu saistītie jautājumi ir tēmas, par kurām šobrīd ir vērts darba devējiem un darba ņēmējiem uzņemties iniciatīvu un vienoties par nepieciešamajiem risinājumiem uzņēmumā vai nozarē.

Vitālijs Gavrilovs, LDDK prezidents: “Aicinām atbalstīt nozaru un nacionālā līmeņa sociālo dialogu kā interešu līdzsvarošanas un darbinieku iesaistes mehānismu. Tikai spēcīgas darbinieku un darba devēju organizācijas ar plašu pārstāvību var sasniegt rezultātus nozares sakārtošanā, ieskaitot diskusijas par nozaru koplīgumiem. Mums, partneriem, kopā jāstrādā, lai nodrošinātu Latvijas cilvēkresursu kvalitāti, jo tikai ar kvalitāti mēs varēsim nodrošināt nepieciešamo tautsaimniecības transformāciju uz daudz produktīvāku uz eksportu vērstu ekonomiku.”

LBAS priekšsēdētājs Egils Baldzēns: “Līdztekus nopietnai pieredzei uzņēmumu koplīgumu slēgšanā kopā ar darba devējiem esam uzsākuši izaicinošu, bet ļoti svarīgu darbu – veidot praksi un sistēmu nozaru koplīgumu slēgšanai. Pēdējo trīs gadu laikā esam identificējuši un novērsuši vairākus šķēršļus nozaru koplīgumiem, kā rezultātā ir noslēgti trīs nozaru koplīgumi privātajā sektorā, kas paredz nozarēm specifiski pielāgotu regulējumu. Nākamie soļi ir meklēt mehānismus, kā veidot nozaru koplīgumu pārrunas tā, lai ir vairāk praktisku ieguvumu gan darbiniekiem, gan darba devējiem, kā panākt lielāku valsts un pašvaldību atbalstu un ieinteresētību koplīgumu slēgšanā, mazinot ēnu ekonomiku, nostiprinot sabiedrības labklājību un mūsu tautsaimniecības konkurētspēju.”

Par to, kā noslēgtais nozares koplīgums jau gadu

NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA
Eiropas Sociālais
fonds

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

palīdz attīstīties būvniecības nozarei, kā darbojas pušu komiteja – tās pieredzi, ieguvumiem, izaicinājumiem un labo praksi konferencē stāstīja **Mārtiņš Dunsks, Latvijas Būvniecības nozares arodbiedrības priekšsēdētāja vietnieks** un **Jēkabs Leiškals, biedrības “Latvijas Būvuzņēmēju Partnerība” eksperts** – nozares koordinators. Pārstāvji norādīja, ka nozīmīgs ieguvums ģenerālvienošanās tālākai attīstībai ir kopēja platforma nozares viedokļa paušanai. Tā kā komiteja pārstāv visas nozares darba devēju un darba ņēmēju intereses, tajā paustais viedoklis ir ne tikai reprezentējošs, bet arī tiek uzklauts un ņemts vērā visos sociālā dialoga līmeņos – līdz pat valdībai. Darba devējiem un darba ņēmējiem dots mandāts ļaut, negaidot valsts tiesisko regulējumu, vienoties tieši par konkrētās nozares būtiskiem apstākļiem, tādējādi uzstādot nozarei pielāgotus un pieņemamus noteikumus, kas skar darba tiesiskās attiecības, atalgojumu u.c.

Labklājības ministrijas (LM) Darba attiecību un darba aizsardzības politikas departamenta direktors Māris Badovskis konferencē uzsvēra, ka tikai kopā varam virzīties uz visiem saprotamu un pieņemamu risinājumu. Viņš norādīja, ka LM ir gatava turpināt trīspusējās sarunas, un arī nākamais gads šajā jomā būs ražīgs, risinot dažādus jautājumus. M. Badovskis atzinīgi novērtēja būvniecības nozari, kuras pārstāvji ir spējuši ne tikai noslēgt ģenerālvienošanos, bet arī izveidot mehānismu, kurā paši var uzraudzīt tās ieviešanu un darbību.

Savukārt par noslēgto ģenerālvienošanos stikla šķiedras nozarē savā pieredzē dalījās **Rita Pfeifere, Latvijas Industriālo nozaru arodbiedrības priekšsēdētāja** un **Ģirts Vēveris, AS “Valmieras stikla šķiedra” valdes loceklis**. Pārstāvji informēja, ka ģenerālvienošanās ir uzlabojusi abpusējo – darba devēju un darba ņēmēju sadarbību, mainot domāšanu ilgtermiņa mērķu virzienā. Ģ. Vēveris pauda, ka nozares koplīgums radījis revolūciju uzņēmumā strādājošo cilvēku apmierinātībā, kā arī noteikti veicinās pozitīvas pievienotās vērtības veidošanos arvien vairāk un vairāk. Kopīgi ejot un skatoties vienā virzienā, katrs uzņēmums spēs celt ne tikai sava uzņēmuma labklājību, bet arī valsts līmenī tiks dots pozitīvs lādiņš un pievienotā vērtība.

Par to, kā veicināt nozaru koplīgumus, konferencē stāstīja **Jānis Pumpiņš, Latvijas Darba devēju**

konfederācijas jurists, darba tiesību eksperts un Mārtiņš Svirskis, LBAS eksperts tautsaimniecības jautājumos. Eksperti

atzina, ka attīstīta koplīgumu slēgšanas kultūra nodrošinātu labākus sociālekonomiskos rezultātus nozarēm, veicinātu kvalitatīvu un labāk apmaksātu darba vietu veidošanos. Darba devēju un

darba ņēmēju autonomā dialoga, kas izpaužas koplīgumu slēgšanā, respektēšana no valdības puses veicinātu arī savstarpēju uzticēšanos valdībai un politiķiem, kā arī sabiedrības politiskās kultūras maiņu.

Latvijas Viesnīcu un restorānu asociācijas izpilddirektore Santa Graikste: “Laikā, kad viesmīlības nozare pārdzīvo, iespējams, vēsturiski smagāko krīzi un nozares uzņēmējiem jāpieņem lēmumi, kas skar nozares “mugurkaulu” – nozarē strādājošos, ir ļoti būtisks dialogs starp darba devējiem un darba ņēmējiem. Esam gandarīti, ka Latvijas Viesnīcu un restorānu asociācijai kopā ar partneriem – Latvijas Restorānu biedrību un Latvijas Tirgotāju asociāciju no darba devēju puses un Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrību no darba ņēmēju puses, ir izdevies parakstīt ģenerālvienošanos, kam ar laiku jāklūst par visas nozares “ceļa karti” nosakot nozarē strādājošo atalgojuma līmeni un sociālā dialoga pamatprincipus.”

Ints Dālderis, Finanšu ministra padomnieks, komentējot ģenerālvienošanos viesmīlības nozarē uzsvēra, ka Finanšu ministrija noteikti atbalsta jebkāda veida koplīgumus, kas noved pie lielākas sakārtotības nozarē un uzņēmumu iekšienē, kā arī mazīna ēnu ekonomiku. Ministrija ir gatava runāt tālāk par tehniskām niansēm, kā piepildīt visas apņemšanās, par kurām puses vienojās jau pirms diviem gadiem.

Savukārt AS Latvijas Finieris valdes loceklis Pauls Ābele stāstīja par to, kā koplīgumi var palīdzēt Covid-19 seku pārvarēšanai. Jo lielākas grūtības, jo svarīgāka katrai pusei kļūst kopēja sadarbība. Ir dažādas nozares ar atšķirīgām īpatnībām, un katrai ir savas cikliskās problēmas, kuras pārva-



rēt. Šajā krīzē koplīgums sniedza iespēju veikt ātras darbības un ātri pieņemt lēmumus, piemēram, ieviešot saīsināto darba laiku. Nākotnē svarīgi saglabāt lēmumu pieņemšanas elastību arī turpmāk, attiecīgās izmaiņas iekļaujot Darba likumā pastāvīgi, uzticoties darba devējiem un darba ņēmējiem. Jābūt skaidrai programmai, kā visiem kopā pārvarēt nākamo krīzi.

Kā darba devēji un darba ņēmēji var risināt darba tirgus izaicinājumus nākotnē – tieši digitalizācijas un automatizācijas kontekstā, konferencē informēja **LDDK ģenerāldirektore vietniece, starptautisko un ES lietu eksperte Inese Stepina un LBAS ES normatīvo aktu un politikas dokumentu eksperte Natalja Preisa.** Ekspertes atklāja, ka šobrīd vēl daudzi digitalizācijas procesa aspekti nav skaidri un saprotami, bet Eiropas sociālo partneru Pamatnolīgums ir instruments, kā risināt šo jautājumu. Svarīgi veikt situācijas izpēti par dažādo pieredzi saistībā ar digitālo prasmju apgūšanu, darba organizāciju un citiem būtiskiem jautājumiem. Pamatnolīgums ir kopīga Eiropas starpnozaru sociālo partneru apņemšanās ar digitalizāciju saistītos ieguvumus paātrināt un pašiem risināt izaicinājumus darba pasaulē – uzņēmumu un nozaru līmenī, negaidot ārēju regulējumu vai direktīvu.

Konference tika organizēta ar ESF projektu “Sociālā dialoga attīstība labāka tiesiskā regulējuma izstrādē uzņēmējdarbības atbalsta jomā” (Nr. 3.4.2.2/16/I/001) un “Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības divpusējā sociālā dialoga attīstība labāka tiesiskā regulējuma izstrādē uzņēmējdarbības vides sakārtošanai” (Nr.3.4.2.2/16/I/002) atbalstu.

15 PUNKTI PAR ATTĀLINĀTO DARBU



1. ĀRKĀRTĒJĀS SITUĀCIJAS LAIKĀ

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



2. ATTĀLINĀTAIS DARBS

darbs, kuru varētu veikt darba devēja uzņēmuma ietvaros, bet pastāvīgi vai regulāri tiek veikts mājās vai citur ārpus uzņēmuma.



3. VIENOŠANĀS

darba devējam nav tiesību vienusēji pieņemt lēmumu par darbinieka attālināto darbu, bet tam ir jābūt pamatotam uz abpusēju vienošanos.



4. DARBA APRĪKOJUMS

darbam nepieciešamo aprīkojumu nodrošina darba devējs, bet var vienoties, ka darbinieks izmantos savu aprīkojumu. Šādā gadījumā jāvienojas par to, kā tiks atlīdzināti izdevumi, kas darbiniekam radušies sakarā ar viņam piederoša darba aprīkojuma nolietojanos (amortizāciju).



5. DARBA VIETA

darba devējam jāpārlicinās, vai darbiniekam mājās ir pietiekami labiekārtota darba vieta un pieejami visi nepieciešamie rīki darba pienākumu veikšanai (telefona, interneta pieslēgums, atbilstoša biroja tehnika u.tml.).



15 PUNKTI PAR ATTĀLINĀTO DARBU

6. IZDEVUMI

darba devējam ir pienākums segt izdevumus, kas darbiniekam rodas ar attālinātā darba veikšanu (piem., darba vietas aprīkojums, kancelejas preces, komunālie pakalpojumi, tālruna un interneta abonēšanas maksa u.c.).



7. DARBA LAIKS

arī strādājot attālināti, jāievēro noteiktais darba laiks. Atceries, ka darba laikā ir jāveic darba pienākumi un jābūt darba devēja rīcībā.



8. DARBA LAIKA UZSKAITE

darba devējam ir pienākums precīzi uzskaitīt nostrādātās stundas kopumā, kā arī atsevišķi virsstundas, darbu nakts laikā, nedēļas atpūtas laikā un svētku dienās nostrādātās stundas.



9. TIESĪBAS ATSLĒGTIES

atpūtas laiks ir laikposms, kura ietvaros darbiniekam nav jāveic viņa darba pienākumi un kuru viņš var izlietot pēc sava ieskata. Tev nav vēlū vakarā vai brīvdienās jāatbild uz darba devēja e-pastiem. Izmanto atpūtas laiku un dari to, kas tev patīk!



10. RŪPĒJIES PAR DATU DROŠĪBU

Neļauj bērniem lietot darba datoru, it īpaši, ja strādā ar sensitīviem personas datiem. Darba pienākumu veikšanai izmanto darba e-pastu, nevis privāto. Ja iespējams, lieto VPN (virtuālo privāto tīklu). Nepieslēdzies kaimiņa WiFi.

15 PUNKTI PAR ATTĀLINĀTO DARBU



11. DARBA VIDES RISKI

Darba vides riska novērtēšana uzņēmumā veicama atbilstoši katram tā darbības veidam. Ja darba apstākļi ir līdzīgi, pietiek ar darba vides riska novērtēšanu attiecībā uz vienu darba vietu vai darba veidu



12. DARBINIEKAM JĀSADARBOJAS

darbiniekam ir jāsniedz informācija par apstākļiem, kādi ir attālinātā darba veikšanas vietā un kas var ietekmēt viņa drošību un veselību, veicot darbu



13. UZTICĪBAS PERSONA

Darba vides riska novērtēšanā iesaista uzticības personu vai nodarbināto pārstāvi un nodarbināto, kurš pārzina konkrēto darba vietu



14. DROŠĪBA DARBĀ

Atceries, ka darbs jāveic droši, arī strādājot attālināti! Sēdi pie galda, nevis gultā, parūpējies par pareizu apgaismojumu!



15. ATLAIŠANA

Ja uzteikumu nevar izsniegt uz vietas personīgi, tad to var piegādāt ar ziņneša starpniecību, kā arī izmantojot pasta komersanta pakalpojumus. Uzteikumu var nosūtīt pa e-pastu, izmantojot drošu elektronisko parakstu tikai tad, ja tas noteikts darba līgumā vai darba koplīgumā.

WWW.ARODBIEDRIBAS.LV



Šis materiāls ir valdē ar Norvēģijas Grantu 2014-2021 programmas "Sociālais dialogi - Cilvēki darbi" finansētais atbalsta Projekta Nr. 2015/01570 ietvaros. Supported by Norway through the Norway Grants 2014-2021 in the frame of the Programme "Social Dialogue - Decent Work"

JAUNĀKAIS REGULĒJUMS COVID-19 PANDĒMIJAS LAIKĀ

- No 19.decembra līdz 11.janvārim tirdzniecības vietās drīkstēs tirgot tikai pārtikas preces (arī alkoholu), higiēnas preces, pirmās nepieciešamības saimniecības preces, tabakas izstrādājumus, augu smēķēšanas produktus, elektroniskās smēķēšanas ierīces un to šķidrumus, dzīvnieku barību un preces, preses izdevumus, sabiedriskā transporta biļetes, mutes un deguna aizsegus un individuālos aizsardzības līdzekļus, pašu ražoto lauksaimniecības produkciju, mobilo telefonu priekšapmaksas kartes, kā arī ziedus un Ziemassvētku eglītes

- Tāpat ārkārtējās situācijas laikā drīkstēs tirgot vaļņus - tirdzniecībā būvniecības preces (būvzstrādājumus)

- Turpmākajās trīs nedēļās varēs darboties arī aptiekas, tajā skaitā veterinārās aptiekas, optikas preču veikali, degvielas uzpildes stacijas

- Tirdzniecība internetā netiks ierobežota

- Tirdzniecības vietās vienam apmeklētājam būs jānodrošina ne mazāk kā 15 kvadrātmetri no pieejamās telpas platības, apmeklētāju veikala nedrīkstēs būt vairāk kā pieejamo ratu vai groziņu skaits, savukārt uz veikalu drīkstēs doties tikai pa vienam - līdz drīkst nākt bēmi līdz 12 gadu vecumam vai nepieciešamības gadījumā asistenti

- No 21.decembra līdz 11.janvārim Latvijā būs aizliegti visi skaistumkopšanas pakalpojumi; nedrīkstēs veikt arī fotosesijas un sniegt citus foto pakalpojumus, izņemot foto dokumentiem

- No 21.decembra līdz 11.janvārim nestrādās bibliotēkas un apmeklētājiem būs slēgtas muzeju iekšējās; muzeju brīvdabas teritorijās būs jānodrošina cilvēku vienvirziena kustību

- Sporta inventāra nomas pakalpojumus drīkstēs sniegt tikai iāpus telpām

- No 21.decembra līdz 11.janvārim Latvijā būs aizliegtas dzinējmedības

- 1.-6.klašu skolēniem ziemas brīvlaiks pagarināts līdz 8.janvārim

- Pulcēšanās ierobežojumus uz svētkiem nemīkstinās

- Valdība: Attālināti no mājām ir jāstrādā ikvienam, kuram darba specifika to atļauj

- Finanšu institūcijas "Altum" atbalsts maziem, vidējiem un lieliem uzņēmumiem tiks sniegts arī 2021.gadā

- Līdz nākamā gada 30.jūnijam pagarina iespēju valsts un pašvaldību iestādēm atbrīvot komersantus no nomas maksas

- EK saskaņojusi apgrozāmo līdzekļu subsīdiu mehānismu

- Vakcinācija pret koronavīrusu ES sāksies 27.decembrī

- Covid-19 vakcīnu piegādei varētu nepiemērot PVN

- Kariņš: Ja desmit dienu laikā nemiņies epidemioģiskā situācija, būs jāievieš plaši pārvietošanās ierobežojumi

Vairāk lasiet: [Jaunākais regulējums Covid-19 pandēmijas laikā - LBAS - Latvijas Brīvo Arodbiedrību Savienība \(arodbiedribas.lv\)](http://JaunakaisRegulējumsCovid19PandemijasLaikā-LBAS-LatvijasBrīvoArodbiedrībuSavienība(arodbiedribas.lv))

Arodbiedrība diskutē par meža nozares nozīmi

NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA
Eiropas Sociālais
fonds

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

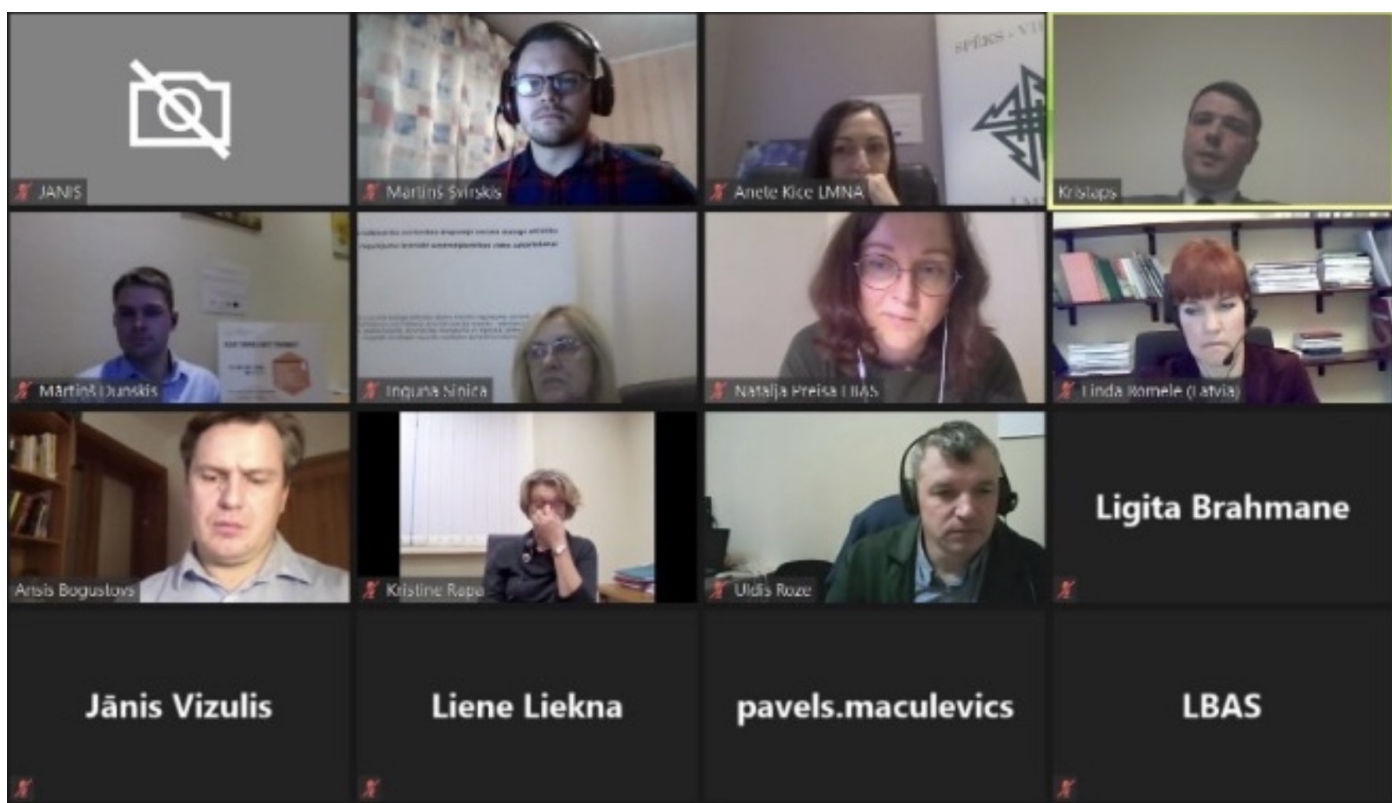
Eiropas Savienības fondu darbības programmas „Izaugsme un nodarbinātība” projekts „Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības divpusējā sociālā dialoga attīstība labāka tiesiskā regulējuma izstrādē uzņēmējdarbības vides sakārtošanai” (Nr. 3.4.2.2/16/I/002)

26. novembrī notika pirmā attālinātā Latvijas Meža nozares (LMNA) organizētā diskusija par nozares nozīmi tautsaimniecībā no sociālekonomiskā skatu punkta.

Atklājot diskusiju, LMNA priekšsēdētāja Inguna Siņica uzsvēra mežsaimniecības nozares nozīmīgumu, jo, kā vienas no lielākajām uzņēmējdarbības nozarēm Latvijā, tās peļņa tiek gūta no meža zemes apsaimniekošanas, ietverot sevī arī produkcijas sagatavošanu, un tirdzniecību. Liels nozares devums ir arī iekšzemes kopproduktā, - šī ir vienīgā Latvijas tautsaimniecības nozare ar pozitīvu importa un eksporta bilanci. Nav noslēpums, ka šobrīd darba

devējiem un uzņēmumiem lielākais, nozīmīgākais un vienlaikus sarežģītākais aktīvs ir darbinieki. Latvija izceļas ar lielu nodarbinātību mežsaimniecības nozarē, kas ir 2,4% no kopējā nodarbināto skaita. Tādēļ, jo īpaši, svarīgs ir ilgtspējīgs darbinieks, kuram jānodrošina izaugsme un profesionālā attīstība ikdienas darbā. Cilvēktiesības un labvēlīgi darba apstākļi ir vienlīdz attiecināmi uz visiem darbiniekiem, kas strādā nozarē. Tādēļ LMNA, ņemot piemēru no stiprākajām arodbiedrībām pasaulē, uzsver, ka sociālais dialogs ir vērtība un sociālo partneru panāktās vienošanās ir jāciena un jāīsteno.

Diskusijā par meža nozīmi Latvijas tautsaimniecībā savā prezentācijā dalījās Zemkopības ministrijas



biroja vadītājs Jānis Eglīts, aicinot diskusijas laikā nonākt līdz sarunām par koplīgumiem, jo dalībnieku vidū ir gan darba devēju pārstāvji, gan darba ņēmēji. Savukārt Latvijas Valsts mežu (LVM) padomes loceklis Mārtiņš Gaigals diskusijas dalībniekus iepazīstināja ar uzņēmuma stratēģiju līdz 2040. gadam, kurā aptverta plaša informācija par to, kā LVM šo gadu laikā iecerējis turpināt apsaimniekot 2,6 miljardu eiro vērtos valsts mežus. Savā prezentācijā LVM padomes pārstāvis aicināja sociālos partnerus sarunāties, izmantojot sociālā dialoga iespējas un iesaistot visas puses.

Aktualitātes kokrūpniecības nozarē no sociālekonomiskā viedokļa diskusijas dalībniekiem prezentēja Kokrūpniecības federācijas izpilddirektors Kristaps Klausss.

Par labo praksi uzņēmumā, kurā noslēgts koplīgums, tādā veidā nodrošinot uzņēmumam ilgtspējīgus darbiniekus, diskusijas dalībniekiem pastāstīja AS "Latvijas Finieris" biznesa atbalsta sektora vadītājs Pauls Ābele.

Savukārt par ieguvumiem no koplīguma uzņēmumā darbiniekam un darba devējam, kā arī labās prakses piemēru sadarbībā ar arodbiedrību sniedza AS "Latvijas Finieris" arodbiedrības priekšsēdētāja Kristīne Rapa. Diskusijā piedalījās arī Latvijas Būvniecības nozares arodbiedrības priekšsēdētājs vietnieks Mārtiņš Dunsis, informējot par būvniecības nozares labās prakses piemēru ģenerālvienošanās slēgšanā.

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS) eksperte izglītības un nodarbinātības jautājumos Linda

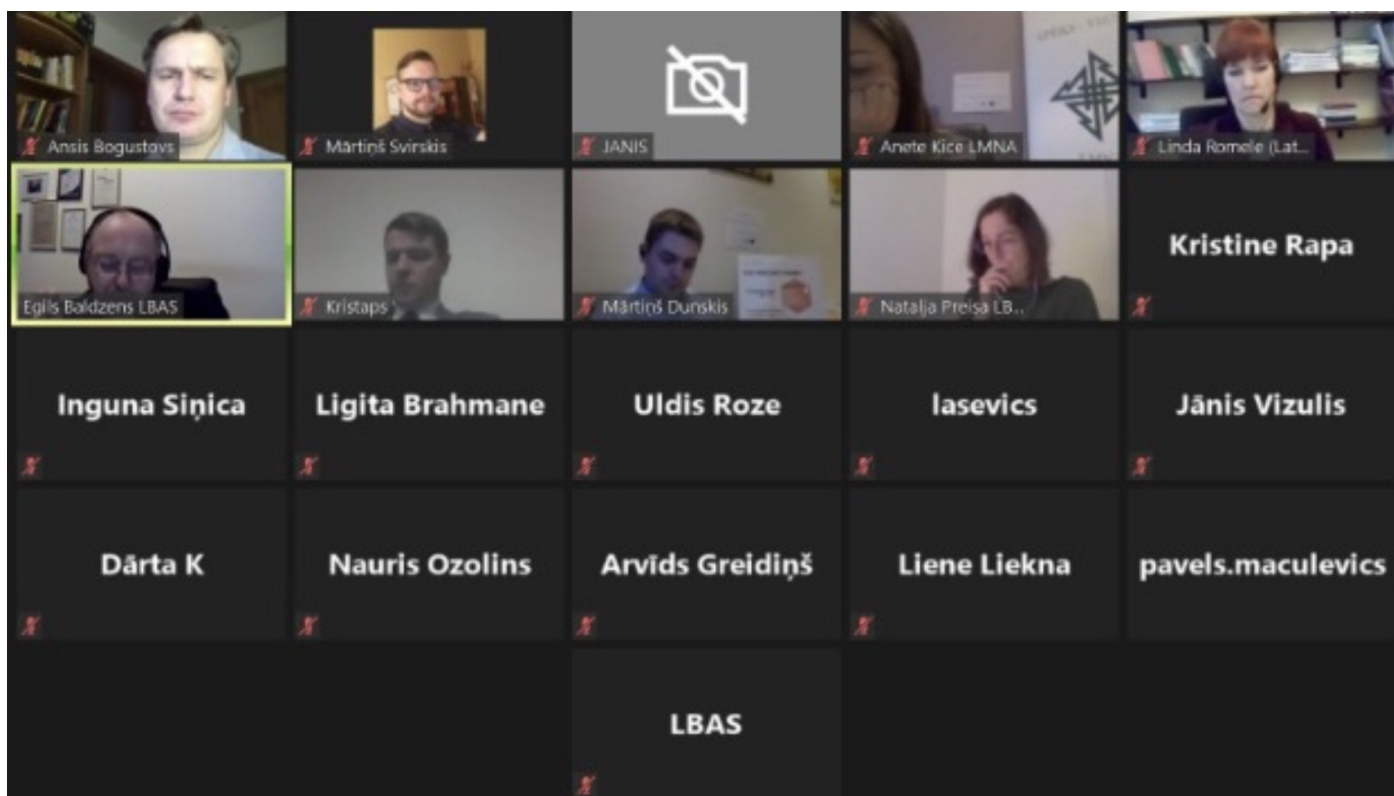
Romele klātesošos iepazīstināja ar prasmju fondu veidošanu uzņēmumos, kas nozarei varētu būt aktuāla nākotnē, minot dažādus piemērus no citu valstu pieredzes šādu fondu veidošanā, kā arī darot zināmu, ka privātā sektora prasmju fondu izveide ir atkarīga no nozares ģenerālvienošanās.

Par ilgtspējas nozīmi tautsaimniecībā un nepieciešamību slēgt nozares ģenerālvienošanos Meža nozares diskusijā vēstīja LBAS priekšsēdētājs Egils Baldzēns, minot tādus svarīgus iemeslus, kā nozares pašregulācija, mazinot dempingu un veidojot godīgāku konkurētspēju starp uzņēmumiem: "Sociālajam dialogam ir jābūt tādām, lai vienmēr ir iespējas diskutēt par tā virzību, lai uzņēmumiem ir dota iespēja tehnoloģiski attīstīties un darbiniekiem ir pieejamas sociālās garantijas un darba samaksa." Nobeigumā E. Baldzēns aicināja turpināt diskusijas par ģenerālvienošanos sektoros, izvērtējot iespējas un priekšrocības nozares uzņēmumiem.

Diskusijas otrajā daļā notika paneldiskusija, kuras laikā tās dalībnieki apsprieda jautājumu par ģenerālvienošanās nozarē, iesaistot sarunā arī Kokrūpniecības asociācijas izpilddirektoru, arodbiedrības ekspertus un arodbiedrības priekšsēdētāju, kā rezultātā secinājums ir viens, - lai gan šobrīd darba devēji nav gatavi parakstīt ģenerālvienošanos, balstoties uz līdzšinējo labo sadarbību, sarunām ir jāturpinās. Visu diskusiju iespējams noskatīties LMNA mājas lapā, www.lmna.lv.

Anete Kice,

LMNA arodbiedrības darba koordinētāja



Kā jūtas veikalu darbinieki covidkrīzē?

„Baidāties, esam noguruši, bet turpinām strādāt.” Veikalu darbinieki visu covidkrīzes laiku atrodas “frontes priekšējās līnijās”. Lai arī pieaug e-komercijas iespējas un lietojamība, bez tradicionālajiem veikaliem tomēr nekādi neiztikt. Jau ilgstoši Latvijas Tirdzniecības darbinieku arodbiedrību (turpmāk – LTDA) satrauc nepiedodami zema pārdevēja-kasiera profesijas prestižs. Tikai šogad tā pamatoti pieskaitīta nozīmīgajām. Žēl tikai, ka pateicoties ārkārtējai situācijai. Tik daudz “Paldies!” publiskajā telpā arī līdz šim nav saņemti.

Bīstamās infekcijas izplatības risku mazināšanai veiktie pasākumi un ierobežojumi rada emocionālu slodzi un uzliek arī papildus pienākumus. Biežā dezinfekcijas līdzekļu lietošana sausina ādu. No sejas aizsargmasku lietošanas sāp galva un palēlinās koncentrēšanās, vairogi (vizieri) ierobežo kustības un apgrūtināti izlikt preces. Nepamatoti saņemtie pārmetumi par masku obligātas lietošanas pieprasīšanu un pat ļauni novēlējumi no neapzinīgajiem pircējiem “iedur asi”. Lai tos “neņemtu galvā”, veikalu darbiniekiem pamatīgi jāsaņem. LTDA biedri var saņemt konsultācijas par darba tiesībām 7 dienas nedēļā. Jautājumi bijuši pat diametrāli pretēji. Piemēram, par riska grupā esoša pārdevēja sūtišanu bezalgas atvaļinājumā un šāda atvaļinājuma nepiešķiršanu pēc seniora vēlēšanās. Piedāvājam arī iespēju sarežģītos gadījumos izmantot kvalificēta psihologa palīdzību.

Pavasārī regulāri sazinoties ar arodbiedrību priekšsēdētājiem un lielāko mazumtirgotāju Personāldaļu vadītājiem, priecīgi konstatējām, ka nevienam darbiniekam nav saslīmīti. Satraucoši, ka gada nogalē pieaugusi pārdevēju un kasieru saslīmība. 4.novembrī LTDA pievienojās Memorandumam par sociāli atbildīgas politikas īstenošanu tirdzniecības nozarē. Tā mērķis - nozarē vienoti īstenot piemērotākos pasākumus Covid-19 infekcijas izplatības ierobežošanai atbilstoši faktiskajai vīrusa izplatības situācijai. Memorandumu parakstījuši nozari pārstāvošie sociālie partneri, ietekmīgākie tirdzniecības nozares dalībnieki, Ekonomikas ministrija un lielo pilsētu pašvaldību policijas. Neskatoties uz jau 3 Memoranda dalībnieku sanāksmēm tiešsaistē, no 5.decembra ieviestie veikalu darba laiki, brīvdienas un svētku dienās pārdodamo preču sortimenta ierobežojumi diemžēl nav bijuši pietiekami izdiskutēti ar nozares ekspertiem un nav sasnieguši savu

mērķi. Šādas kārtības noteikšana neilgi pirms tās ieviešanas radīja sarežģījumus darba devējiem un neapmierinātību darbiniekiem, kuriem tika grozīti darba grafiki.

LTDA biedri var saņemt konsultācijas par darba tiesībām 7 dienas nedēļā. Jautājumi bijuši pat diametrāli pretēji. Piemēram, par riska grupā esoša pārdevēja sūtišanu bezalgas atvaļinājumā un šāda atvaļinājuma nepiešķiršanu pēc seniora vēlēšanās. Piedāvājam arī iespēju sarežģītos gadījumos izmantot kvalificēta psihologa palīdzību.

Veikalu darbinieku vērtīgākais ieguvums pēc covidkrīzes, iespējams, varētu būt iepirkšanās paradumu maiņa. Un veikalu apmeklētības samazināšanās svētdienās un svētku dienās loģiski novestu pie pakāpeniskas to slēgšanas šajās dienās. LTDA savas pastāvēšanas 30 gados vairākas reizes ir izrādījusi iniciatīvu par veikalu slēgšanu noteiktās dienās, prioritāri ierobežojot to darbību tieši valsts svētku laikā, kā tas notiek citviet Eiropā. Tomēr iebilda nozares darba devēji un plašākas diskusijas sabiedrībā arī joprojām nav notikušas. Bez tam situācijā, kad pārdevēju algas ir zemas un piemaksas saņemšana par svētku darbu ir būtiska viņu darba samaksas daļa attiecīgajos mēnešos, nav saņemts arī veikalu darbinieku vairākuma atbalsts. Galvenā atšķirība ar pašreizējiem veikalu darba laiku ierobežojumiem būtu ļoti savlaicīga veikalu darbības plānošana un pircēju informēšana. Jau 1.janvārī būtu zināmi veikalu darba laiki visam gadam. Personīgi cenšos neiepirkties svētdienās un svētku dienās un aicinu to darīt visus.

Būsim saprotoši, atbildīgi un veseli!

LTDA priekšsēdētāja Maira Muceniece



Latvijas un ārvalstu pieredze darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanā darba koplīgumos

Lai diskutētu par instrumentiem, kuri var palīdzēt darbiniekiem līdzsvarot darbu un privāto dzīvi, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS) Darba un dzīves nedēļas ietvaros 2020.gada 5.oktobrī rīkoja konferenci „Instrumenti darba un privātās dzīves līdzsvarošanai.”

Savukārt, lai noskaidrotu, kādi labās prakses piemēri šajā jomā ir uzņēmumos, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība veic pētījumu “Darba un privātās dzīves līdzsvarošanas praktiskie risinājumi”. Tā autore Oksana Žabko konferencē prezentēja Latvijas pieredzi un ārvalstu arodbiedrību piemērus par darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanu darba koplīgumos.

Pētniece konferencē informēja, ka LBAS septembrī veica 11 dažādu lielo uzņēmumu, kuros ir noslēgts koplīgums, aptauju par to pieredzi darba un privātās dzīves saskaņošanā. Turklāt – nevis tikai par tādām praksēm, kuras ir jaunas, bet arī par tādām, kuras jau ir sen iedibinātas un uzņēmumos pastāv ilgus gadus.

Eksperte pastāstīja, kuras prakses ir vairāk un kurās mazāk izplatītas, kā arī uzņēmumu arodbiedrī-

bu pārstāvju viedokli par to, kādas būtu vēlamākās.

Latvijā biežāk sastopamā prakse ir atpūtas laika organizēšana ir, kuru aptaujā minēja visi 11 uzņēmumi. Taču šis process ļoti atšķiras administratīvajiem darbiniekiem un tehniskajiem darbiniekiem, īpaši vēl, ja uzņēmumam ir jānodrošina nepārtraukta pakalpojuma sniegšana. Latvijas uzņēmumos nepastāv īpašs regulējums uz tiesībām atslēgties no e-pastiem, no darba pienākumu pildīšanas ārpus darba laika.

Kā otrā populārākā prakse darba un privātās dzīves saskaņošanā tiek minēts apmaksāts mācību laiks. Papildu atvaļinājums citās situācijās (bez bērnu un ģimenes locekļu aprūpes), – tas parasti tiek piešķirts par kaitīgu darbu, par nakts darbu, par darbu īpašos apstākļos, piemēram, augstumā vai aukstumā, arī par uzņēmumā nostrādāto gadu skaitu – jo tas lielāks, jo vairāk dienu. Kā rāda aptaujas rezultāti - uzņēmumu koplīgumos ir atregulēts, cik papildu dienas darbinieks var saņemt pie atvaļinājuma.

Kā ierasta prakse Latvijas uzņēmumos darbojas arī finansiālā palīdzība/ atbalsts bērnu aprūpei, – pa-



5.-9. oktobris

**DARBA & DZĪVES
NEDĒĻA**
#arodbiedrības

Visefektīvākās prakses: uzņēmumu pārstāvju viedoklis



Pasākumi tiek īstenoti ar Eiropas Savienības programmas "Tiesības, vienlīdzība un pilsonība" 2014.-2020.gadam atbalstu.



rasti tie ir vecākiem ar bērniem izmaksāti pabalsti vismaz vienreiz gadā noteiktos laikos. Tāpat Latvijas uzņēmumu darbinieki strādā no mājām normālajā darba laikā, kas ir attālinātais darbs. Samērā bieži ir izplatītas tādas prakses kā elastīgs darba laiks, iespējas pāriet no pilnas slodzes uz nepilnu slodzi, arī ģimeņu pasākumi un papildus vēl apmaksātas brīvdienas īpašos gadījumos.

Savukārt Latvijā retāk sastopamās prakses darba un privātās dzīves saskaņošanā, ko parāda uzņēmumu aptaujas rezultāti, ir bērnodarzs darba vietā vai bērnodarzs, kas piesaistīts darbavietai, arī iespēja vecākiem strādāt tikai skolēnu mācību semestra laikā. Tāpat reti tiek pielietots papildu atvaļinājums tiem, kas rūpējas par ģimenes locekļiem ar hroniskām saslimšanām (papildus iespējai saņemt atbrīvojumu no darba neparedzētā situācijā). Reta prakse ir arī iespēja dalīt pilnu darba slodzi ar citu darbinieku, finansiāla palīdzība/ atbalsts ģimenes locekļu aprūpei mājās, kā arī papildu bērna kopšanas atvaļinājuma periods/ brīvdienas.

Oksana Žabko, turpinot informēt par ārvalstu praksi, norādīja, ka ir jānošķir vairākas atbalsta formas, kas ir domātas ģimenes locekļu aprūpei kā apmaksāts neparedzētas situācijas atbrīvojums no darba. Ir atsevišķas situācijas ar dažādiem definējumiem.

Ārvalstu tiesību aktos par šo jomu lielākoties ir noteikti tikai vispārējie principi. Tā pamatā ir vienošanās starp darba devēju un darbiniekiem, un tajā liela loma ir arodbiedrībām. Viens no apmaksātajiem neparedzētas situācijas atbrīvojumiem no darba ir tad, ja no darbinieka atkarīgajai vai apgādājamajai personai konstatēta saslimšana, negadījums, nāve vai dzemdības. Šajos gadījumos tas var būt ne tikai partneris, bērni, vecāki vai citas aprūpējamas personas, bet, piemēram, arī kaimiņš, ja ar viņu ir tuvas emocionālas attiecības.

Lielbritānijas normatīvajos aktos šī apmaksātā perioda ilgums norādīts kā 'samērīgs', kas atkal nozīmē uzņēmuma arodbiedrības iesaisti šo jautājumu regulēšanā. Apmaksa atkarīga no darba devēja: parasti tas ir konkrēts (10-20) dienu skaits gadā, bet papildus tam var saņemt arī atsevišķu atbrīvojumu, piemēram, atkarīgas personas pavadīšanai.

Diezgan niansēti ir to pabalstu veidi, ko var saņemt, ja kaut kas notiek ar ģimenes locekļiem. Kā norma ārvalstu praksē jau ir ieviesusies papildu atvaļinājums rūpēm par ģimenes locekļiem ar hroniskām saslimšanām. Taču tiek atzīts, ka šī ir grūti atpazīstama vajadzība uzņēmuma iekšienē. Pētniece norāda, ka konferences diskusijās jau izskanējusi doma sakrīt ar jau agrāk veiktajiem pētījumiem, - ģimenes locekļi, lai aprūpētu slimo radnieku, bieži vien iet projām no darba, jo viņi nevar savienot darbu ar aprūpes pienākumiem, un pēc tam viņiem

ir grūti atgriezties darba tirgū.

Lielbritānijā, lai atzītu šo problēmu sabiedrībā un pievērstu tai nepieciešamo uzmanību valsts un pašvaldību līmenī tiek organizētas speciālas «aprūpes» dienas. To laikā dažādas NVO stāsta par saviem pakalpojumiem, tiek vairota sabiedrības izpratne, iesaistās arī darba devēji. Tas ir ļoti svarīgi, - lai noņemtu darbiniekiem to stigmatu, lai viņi nedomātu, ka ir sliktāki darbinieki, ka darba devējs gribēs no viņiem atbrīvoties, ja zinās, ka viņiem ir vajadzīgs laiks, lai aprūpētu savus vecākus. Dažādām valstīm šajā jomā politikas ir dažādas, un šis papildu atvaļinājums var būt gan apmaksāts, gan neapmaksāts. Apmaksāto dienu skaits būtiski variē valstu starpā: Austrālijā tās ir 10 dienas gadā, neizmantotais atvaļinājums uzkrājas tāpat kā ikgadējais; Beļģija - tās var būt līdz 12 mēnešiem, sadalīts daļās, apmaksāts kā bērna kopšanas pabalsts + paliatīvās aprūpes papildu atvaļinājums (1 mēnesis); Vācijā tas ir neapmaksāts atvaļinājums līdz 6 mēnešiem.

Ārvalstu pieredze darba slodzes dalīšanā ar citu darbinieku rāda, ka šai praksei ir pieaugoša popularitāte, - tā ir saistīta ar rūpēm par ģimenes locekļiem, mācībām u.tml. Zināmas problēmas saistās ar darba organizēšanu, jo ir nepieciešams konkrēts darba dalīšanas «partneris», ar ko savukārt ir svarīgs kontakts, sadarbība, savstarpēja uzticēšanās. Parasti šī prakse var tikt piekopta biroja darbā un dažādās pakalpojuma jomās.

Izaicinājumu darba slodzes dalīšanā netrūkst: ir vairāk administratīvas plānošanas, komunikācijas izaicinājumi, nepieciešami kompromisi iesaistīto darbinieku starpā, iespējama neapmierinātība citu darbinieku vidū, prasmju/ kompetenču neatbilstības šo 2 darbinieku starpā, un iespējami arī zemāki darbinieka ienākumi.

Savukārt ieguvumi no šīs prakses tomēr ir ievērojami: samazināta darbinieku prombūtne, palielināta vērtīgo darbinieku noturēšana, ir iespēja vairāk saļiedēt darbiniekus, paaugstinās produktivitāte un dēļ visiem redzamām rūpēm par darbiniekiem uzlabojas uzņēmuma tēls.

Oksanas Žabko prezentāciju "Darba un privātās dzīves saskaņošana: Latvijas pieredze un ārvalstu piemēri" skatiet šeit: <https://arodbiedribas.lv/wp-content/uploads/2020/10/Oksana-Zabko.pdf>

Visas konferences "Instrumenti darba un privātās dzīves līdzsvarošanai" prezentācijas un video ierakstu skatiet šeit: <https://arodbiedribas.lv/projects/eiropas-komisijas-programmas-tiesibas-vienlidziba-un-pilsoniba-2014-2020-gadam-projekts-balance-for-all-b4a/aktualitates/>

Tiesu prakse mobinga lietās

Ar prezentāciju “Ko mums māca tiesu prakse mobinga lietās?!” Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS) organizētajā Darba tiesību forumā 5. novembrī uzstājās Latvijas Republikas Tiesībsarga biroja Sociālo, ekonomisko un kultūras tiesību nodaļas vecākā juriste Elīna Ūšiņa.



Ja vēl pirms pāris gadiem tiesā bija nonākušas tikai dažas lietas, kas saistītas ar mobingu, tad šī gada novembrī, ievadot atslēgas vārdu “mobing” Tiesu informācijas sistēmas meklētājā, tika atrasti 520 ieraksti 52 lapās, ar atslēgas vārdu “bosing” - 298 ieraksti 30 lapās. Varam uzskatāmi secināt, ka tiesu prakse pieaug, jo vairojas arī darbinieku izpratne par šo jautājumu, un viņi aizvien biežāk konfliktu izvēlas risināt ārpus darba – tiesu instancēs.

Tiesībsarga juriste Darba tiesību foruma dalībniekiem izstāstīja divus pamācošus stāstus par diviem tiesas procesiem ar atšķirīgu iznākumu. Stāstu galvenie varoņi ir juristi, jo, izrādās, šīs profesijas pārstāvji ir “populārāko” mobinga upuru vidū.

Pirmais stāsts: “Cita acī skabargu redz, savā baļķi neredz”

Tā īsumā varētu raksturot pirmo stāstu, kas noslēdzās ar atteiktu kasācijas sūdzību tiesas augstākajā instancē šī gada oktobrī.¹

Juridiskās nodaļas vadītājs SIA “A” (vienīgais nodaļas darbinieks) uzņēmuma pārejas rezultātā (SIA “A” + SIA “B”) zaudēja darbu, kā rezultātā darbinieks devās uz tiesu. Tā atzina darba devēja uzteikumu par nepamatotu, un uzlika SIA “B” par pienākumu pieņemt darbinieku jurista darbā, jo atjaunošana iepriekšējā darbā nebija iespējama. SIA “B” izpildīja tiesas spriedumā noteikto, nodrošinot arī iepriekšējo atalgojumu.

Darbinieka ieskatā pret viņu tika vērsts mobings, kas izpaudās atjaunojot nevis juridiskās nodaļas

vadītāja, bet jurista amatā, pārceļot strādāt no biroja uz noliktavu un apdalot ar dāvanu kartēm, veselības apdrošināšanu un benzīna apmaksu, apmelojot, izsakot draudus un fiziski iespaidojot, liekot skaidroties par neesošiem pārkāpumiem citu priekšā, radot emocionāli toksisku vidi ar citu darbinieku iesaistīšanu, lai neviens nekontaktētos utt.

Realitātē darbinieks nepakļāvās darba devēja rīkojumiem, pārkāpa darba aizsardzības normas, apdraudēja savu un citu personu drošību un veselību, neparakstīja darba līguma grozījumus, noraidīja amatu “jurists”, neparakstījās par iepazīšanos ar darba aizsardzības un ugunsdrošības instrukciju, izturējās formāli un rupji un ar darba devēju komunicēja tikai rakstveidā.

Darba devēja rīcība

Tā kā darbinieks nepakļāvās rīkojumiem un iekšējai darba kārtībai, darba devējs sastādīja kopumā piecus aktus kā pierādījumus (t.sk. par daīliteratūras lasīšanu darba laikā). Divas reizes darbinieks tika atstādināts no darba bez darba algas saglabāšanas. Pirms uzteikuma izsniegšanas darba devējs izveidoja izvērtēšanas komisiju, kurā vērtēja strīdus jautājumus, darbinieka rīcību, uzvedību, citu darbinieku liecības, sniedza atzinumu ar secinājumiem un rekomendācijām, kā arī saņēma arodbiedrības akceptu uzteikumam.

Pēc uzteikuma² saņemšanas darbinieks vērsās tiesā ar prasību pret bijušo darba devēju, kurā prasīja atzīt darba devēja rīkojumus un uzteikumu par spēkā neesošiem, atjaunot darbā, konstatēt un pārtraukt mobingu un atšķirīgu attieksmi, piedzīt darba samaksu, zaudējumus un morālo kaitējumu (par mobingu - 70 000 euro; par atšķirīgu attieksmi - 10 000 euro).

Darba devēja viedoklis tiesai par darbinieku

Darba devējs tiesai paskaidroja, ka darbinieku nav iespējams nodarbināt, jo viņš nepakļaujas rīkojumiem un apdraud savu un citu drošību, veselību un dzīvību. Darbinieks neņem vērā darba devēja likumiskās tiesības un intereses, taču vēlas saņemt darba algu un citus motivējošus labumus, darbu faktiski neveicot. Darba devējs atzina, ka darbiniekam nepiemīt komunikācijas prasmes, viņš ir formāls un neatsaucīgs, ar augstprātīgu un nicinošu attieksmi rada emocionālu spriedzi citiem darbiniekiem, īstenojot mobingu. Turklāt ikviena viedokļa atšķirība vai nelabvēlīgs lēmums noved pie tiesāšanās ar kolēģiem vai darba devēju, veicot psiholoģisku teroru pret visiem, ar kuriem ir viedokļu atšķirība.

Darba devējs norādīja, ka darba laiku attiecīgais darbinieks izmanto privātām vajadzībām, lasot daļējo literatūru, komunicējot uzgriež savam tiešajam vadītājam muguru, noraida uzņēmuma iekšējo dokumentāciju, ar vadību komunicē tikai rakstveidā, izrādot kļauju necieņu.

Darba devējs darbinieka darba stilu raksturoja kā apkaunojošu, - viņš staigā darbam nepiemērotā, ķermeni atkailinošā apģērbā, rada nervoza, viegli aizkaitināma cilvēka iespaidu, kļūst agresīvi noskaņots, neatstāj pārliecināta, zinoša jurista iespaidu, atstāj ar visu neapmierināta cilvēka iespaidu, kurš negatīvi ietekmē atmosfēru darba kolektīvā. Līdz ar to darba devējs atzina, ka darbinieks ir zaudējis darba devēja uzticību un cieņu, kā arī sniedz tiesai nepatiesas un apmelojošas ziņas.

Tiesa par mobingu

Mobinga kaitīgo seku novēršanai var tikt piemēroti tiesību akti, kas garantē: vienlīdzīgu tiesību principu (Darba likuma 7.pants), atšķirīgas attieksmes aizliegumu (Darba likuma 29.pants), goda un cieņas aizsardzību (Civillikuma 1635. pants) u.c.³

Tiesa ir atzinusi, ka mobings ir psiholoģisks terors, kas ietver sevī sistemātisku, naidīgu un neētisku attieksmi no vienas vai vairākām personām un vērsts galvenokārt pret vienu individu; tas izpaužas kā: kliegšana, pazemošana, profesionālo spēju vai personīgo īpašību noniecināšana, vienas personas vai vairāku personu kopīgās darbībās, kā arī citi veidi, kas paši par sevi varbūt nav prettiesiski, bet to kopsakarībā norāda uz nelabvēlīgu seku radīšanu darbiniekam. Mobinga konstatēšanai ir nepieciešams, lai darbībām, kas vērstas pret darbinieku, nebūtu vienreizējs raksturs, bet tās atkārtotos vai turpinātos kādā laika periodā.⁴ Ilguma kā psiholoģiskā terora pazīmes būtība nav noteiktā laika nogrieznī, bet gan tajā, ka psiholoģisko teroru veido darbību kopums ar vienotu mērķi, nevis viena vai vairākas atsevišķas epizodes. Lai situāciju kvalificētu par mobingu vai bosingu, var pietikt pat ar pāris nedēļas ilgstošām intensīvām, sistemātiskām un kaitnieciskām darbībām, kas ir vērstas pret konkrētu darbinieku ar mērķi panākt tā aiziešanu no darba.⁵

Šajā konkrētajā gadījumā tiesa atzina, ka prasība daļā par mobinga atzīšanu un morālā kaitējuma par mobingu piedziņu ir noraidāma, jo: tieši darbinieka, nevis darba devēja, rīcība bija nepamatota, neētiska un nosodāma, un liecinieku liecības pierāda to, ka tieši viņš negatīvi ietekmēja atmosfēru darba kolektīvā un veica psiholoģisko teroru. Tiesai nebija pamata apšaubīt darba devēja iesniegtos pierādījumus, darbinieku iesniegumus, izvērtēšanas komisijas slēdzienu, Veselības inspekcijas vēstules patiesīgumu un Valsts darba inspekcijas secināto. Darbinieka "ieguvums" no tiesvedības 2 instancēs bija: 44,34 EUR kompensācija no bijušā darba de-

vēja par neizmantoto atvaļinājumu un 361,26 EUR darba samaksa. Un galvenais "ieguvums" - kvalificēšana nevis par mobinga upuri, bet gan par pašu mobingotāju.

Vai ir nepieciešama likumā ietverta mobinga definīcija? Tiesībsarga juriste E. Ūšiņa pauž uzskatu, ka tas pat īsti nav iespējams, jo nav identisku mobinga situāciju, un ekspertu vidū arī nav vienotas izpratnes, kas ir mobings.

Otrais stāsts: «Iepirkumu juriste vs. pašvaldība»⁶

Darbiniece 14 gadus bija pašvaldības iepirkumu speciāliste Juridiskajā nodaļā. Darba pārkāpumu un neattaisnotu kavējumu nekad nebija, turklāt pēdējos trīs gadus novērtēšanas rezultāts vienmēr bija "teicami".

Pēc onkoloģiskas saslimšanas un sešu mēnešu darba nespējas viņa darbā atgriezās ar II grupas invaliditāti, turpinot veikt iepirkuma speciālista pienākumus. Darbinieces apgādībā ir 3 nepilngadīgi bērni, no kuriem viens ar 2. grupas invaliditāti.

Viss bija labi, līdz veicot iepirkumu, darbiniece pamatīgi aizliegta vienošanās – kartēļa – pazīmes. Par to viņa vairākkārt informēja tiešo un augstāko vadību, līdz pat domes priekšsēdētājam. Rezultātā viņai vairāk netika doti dokumenti tirgus izpētes veikšanai, viņu pārsēdināja uz citu kabinetu citā stāvā, no tiešā vadītāja tika izteikti vairākkārtēji piedāvājumi «aizrotēt» - pāriet strādāt citos amatos, citā nodaļā. Vēl –sveša persona darbinieces īpašumā izteica viņai ar darba pienākumiem saistītus draudus, un pēc tam par viņu iesniedza sūdzību pašvaldībai.

Pekšņi pēc atvaļinājuma darbiniecei bez brīdinājuma tika liegta piekļuve ikdienā lietojamām pašvaldības sistēmām, darba kabinetam bija nomainīta atslēga, un ikgadējā novērtēšanā novērtējums no "teicami" mainījās uz "labi". Turklāt darba devējs ignorēja visus darbinieces iesniegumus - par vienlīdzīgu darba samaksu un samaksu par papildu darbu, novērtējuma apstrīdēšanu un konstatēto karteli publiskajā iepirkumā.

Beigās darbiniece tika atstādināta no darba uz 3 mēnešiem bez darba samaksas (Darba likuma 58.p. III daļa), un darba devējs izveidoja izmeklēšanas komisiju.

Darba attiecību fināls

Darba līgums darbiniecei tika uzteikts⁷, pamatojoties uz rīcību pretēji labiem tikumiem. Kā pamatojumi atstādināšanai un uzteikumam tika minēti vairāki fakti: saņemtais iesniegums no fiziskas personas, ka darbiniece draudējusi, līdz ar to uz faktisko apstākļu izmeklēšanas laiku jāatstādina, lai nepieļautu iespējamu prettiesisku darbību veikšanu; iepirkumu sistēmā skatījusies ne savus līgumus; aizdomas par Datu regulas pārkāpumiem un

dienesta stāvokļa ļaunprātīgu izmantošanu, jo Lursoft datu bāzē pētījusi sūdzības iesniedzēja datus; atvaļinājuma laikā sazinājusies ar kolēģiem.

Savukārt darbiniece uzskatīja, ka iesniegums ir izgudrojums, lai slēptu pēdas koruptīviem darījumiem pašvaldības iepirkumos, un tā ir izrēķināšanās par karteļa izjaukšanu. Kopš viņa ir informējusi darba devēju par invaliditāti un to, ka atrodas onkoloģijas centra uzskaitē, darbiniece izjūt psiholoģisku ietekmēšanu un spriedzi, kā arī nelabvēlīgu un pazemojošu attieksmi no vadības. Turklāt darbiniece norādīja uz Darba likuma 9.panta pirmās daļas un atšķirīgas attieksmes aizlieguma principa pārkāpumu.

Darbiniece lūdza tiesu atcelt darba devēja rīkojumu par atstādināšanu no darba un uzteikumu un atjaunot darbā. Tāpat viņa lūdza samaksāt vidējo darba algu par laiku līdz rīkojuma atcelšanai, kā arī piedzīt no darba devēja kompensāciju par nodarīto morālo un materiālo kaitējumu 10 000,00 euro apmērā un publiski atvainoties darba devēja mājaslapā.

Pierādīt – darba devēja pienākums

Risinot jautājumu par atlīdzību par morālo kaitējumu darba devēja īstenota mobinga gadījumā, pēc analogijas ir piemērojama Darba likuma 29.panta astotā daļa, neuzliekot darbiniekam pienākumu pierādīt morālā kaitējuma esamību atbilstoši Civillikuma 1635.pantam.⁸

Turklāt Darba likuma 9.panta otrajā daļā ir atrunāts apgrieztās pierādīšanas pienākuma princips, - pierādīšanas pienākums tiek pārcelts uz darba devēju. Darbiniekam nav jāiesniedz pierādījumi par nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpumu no darba devēja puses.

Ja darbinieks norāda uz nelabvēlīgu seku radīšanu, tad darba devēja pienākums ir pierādīt, ka darbinieks nav sodīts vai viņam nav radītas nelabvēlīgas sekas sakarā ar to, ka viņš tiesiskā veidā izmanto savas tiesības vai vēršas kompetentās iestādēs sakarā ar iespējamiem likuma pārkāpumiem darbavietā.⁹

Šajā gadījumā tiesa norādīja, ka darba devējam ir jāspēj pierādīt, ka pret darbinieku vērsta attieksme, uzsakot darba līgumu, nav saistīta ar darba devēja nepamatotu, tendenciozu, diskriminējošu attieksmi pret konkrēto darbinieku.¹⁰

Tiesa atzina, ka pašvaldība nepierādīja, ka pret darbinieci no darba devēja puses netika īstenots mobings, uz ko savā prasībā viņa norādīja, norādot konkrētus gadījumus.

Prasības pieteikumā nelūdz konstatēt mobingu, bet...

Darba devējs tiesai jautāja, - bet darbiniece prasības pieteikumā taču nelūdza konstatēt mobingu, kāpēc mēs to vispār analizējam!!!!???

Uz ko tiesa atbildēja, ka neatkarīgi no tā, ko prasītājs norāda prasības pieteikumā, kā viņš formulē savu prasību, kādas tiesību normas viņš norāda, tiesai ir patstāvīgi jākvalificē prasības pamats un jāizvēlas piemērojamās tiesību normas. Ja tiesa uzskata par pamatu šajā lietā vērtēt mobingu, tā var to darīt pat tad, ja darbinieks to nelūdz. Tas izriet no tiesību principa "*iura novit curia*".

Tiesas slēdziens šajā gadījumā bija, ka tas bija ilgtermiņā, sistēmiski un sistemātiski īstenots mobings psiholoģiska terora veidā. Mobinga iemesls saistāms ar darbinieces pieņemtajiem un nepieņemtajiem lēmumiem darbā iepirkumu jomā. Nelabvēlīgā attieksme no darba devēja puses tika vērstā nevis darbinieces ilgās darba nespējas un iegūtās invaliditātes dēļ, bet gan pēc tam, kad, pildot



Ilustrācija: prakse.lv

savus tiešos darba pienākumus, darbiniecei radās aizdomas par koruptīvām darbībām (karteli) un Publisko iepirkumu likuma un Konkurences likuma pārkāpumu, kā rezultātā prasītāja no vērtēšanas izslēdza dažus pretendentes, par ko, ņemot vērā amata aprakstā noteikto, prasītāja ziņoja darba devējam.

Ko parāda abi stāsti?

Tiesībsarga biroja vecākā juriste Elīna Ušiņa uzsver, ka no šiem abiem spriedumiem varam daudz mācīties, arī to, kā tiesa vērtējusi liecinieku liecības - abos gadījumos atšķirīgi.

Abos gadījumos varam saprast, ka darba devēja veiksmes atslēga darba strīdos var būt normatīviem aktiem atbilstoša rīcības stratēģija un pierādījumi, nevis prettiesiska, labas pārvaldības principam neatbilstoša un nesamērīga rīcība. Abos spriedumos atrodam judikatūru¹¹ - par mobingu atrodamās juridiskās atziņas, definīcijas un kritērijus, kas konfliktsituāciju darbā kvalificē par mobingu - to analīzes un piemērošanas praksi.

Vai tiesai pietrūka likumā ietvertas mobinga definīcijas?

Elīna Ušiņa uzskata, ka tiesai nepietrūka likumā ietvertas mobinga definīcijas, jo judikatūra (gan

vispārējās jurisdikcijas tiesu, gan EST, ECT, ST) ir tiesību avots jebkurā Latvijas tiesiskās sistēmas tiesību nozarē, tajā skaitā darba tiesībās, neatkarīgi no tā, vai likumdevējs ir spējis to pienācīgi formulēt un ietērt rakstītajā normatīvajā aktā vai nē.

Turklāt tiesību avots ir arī vispārējie tiesību principi - vienlīdzības princips un diskriminācijas aizlieguma princips (Satversmes 91.pants, Darba likuma 7. un 29.pants); tiesības uz personas neaizskaramību (Satversmes 94.pants); tiesības uz goda un cieņas aizsardzību (Satversmes 95.pants, Civillikuma 1635.pants); tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos un darbavieta atbilstoši savām spējām un kvalifikācijai [arī tiesības strādāt un saglabāt darbu] (Satversmes 106.pants).

Vai ir nepieciešama likumā ietverta mobinga definīcija? Tiesībsarga juriste E. Ūšiņa pauž uzskatu, ka tas pat īsti nav iespējams, jo nav identisku mobinga situāciju, un ekspertu vidū arī nav vienotas izpratnes, kas ir mobings. Turklāt mobinga saturs un tvērums nemitīgi evolucionē, un, jo lielāka būs mobinga satura un tvēruma konkrētība, jo vairāk sašaurināsies to gadījumu loks, kas varētu tikt atzīti par atbilstošiem tiesību normā ietvertajai definīcijai.

- Tiesībsarga biroja vecākās juristes Elīnas Ūšiņas prezentāciju skatiet [šeit](#).
- Visu LBAS Darba tiesību foruma video ierakstu skatiet [šeit](#).

Tiesībsarga biroja Sociālo, ekonomisko un kultūras tiesību nodaļas vecākā juriste Elīna Ūšiņa:

„Judikatūrā ir atzīts, ka praksē mobings/bosings ir grūti identificējama un tikpat grūti pierādāma rīcība – it īpaši ņemot vērā, ka mobingu/bosingu īstenojošās personas attieksme pret upuri pati par sevi var nebūt prettiesiska. Prettiesisks ir šīs rīcības mērķis – padarīt upura atrašanos konkrētajā vietā par neciešamu un tādējādi panākt tā aiziešanu no darba. Taču ir jāņem vērā tas, ka atsevišķi konflikti, domstarpības, kā arī tas, ka darba devējs izmanto likumā paredzētās tiesības, mobingu/bosingu neveido. Līdz ar to ne visas darba devēja vai tiešā vadītāja darbības darba vietā, kas neatbilst darbinieka interesēm vai izpratnei par vēlamu vadības stilu, darba organizāciju un reorganizāciju vai iespējamo pārkāpumu izmeklēšanas kārtību, var tikt kvalificētas kā mobings/bosings. Jebkura darba vide paredz to, ka tiek doti noteikti veida norādījumi, rīkojumi, uzdevumi, līdz ar to padotās personas tiek psiholoģiski ietekmētas. Par prettiesisku var atzīt tādu psiholoģisku ietekmēšanu, kas savā būtībā ir destruktīva un vērsta uz personas nemitīgu pazemošanu.

sisku var atzīt tādu psiholoģisku ietekmēšanu, kas savā būtībā ir destruktīva un vērsta uz personas nemitīgu pazemošanu.

Tiesībsarga ieskatā strīdus situācijas darba tiesiskajās un dienesta attiecībās attiecībās ir maksimāli jācenšas risināt starp konfliktējošām pusēm darba vietas iekšienē, resora ietvaros, tiklīdz ir pirmais signāls par domstarpībām, lai konflikts nerada pārrāvumu ētiskā, lietišķā un cieņpilnā saskarsmē un eventuāli neeskalējas par ārējiem procesiem tiesību aizsardzības iestādēs vai tiesvedību.

Tiesībsarga prakse liecina, ka emocionāla rakstura strīdus starp darbiniekiem un darba devējiem vai tiešo vadību nav iespējams atrisināt ar juridiskiem līdzekļiem vai procesiem. Pārsūdzības procesi ārpus darba vietas vai resora, un tiesāšanās, ja vien pierādījumi, faktiskie un tiesiskie apstākļi nav par labu darba ņēmējam vai amatpersonai, var nesniegt gaidīto apmierinājumu, tieši otrādi – var turpināt uzturēt rūgtumu, aizvainojumu un netaisnības sajūtu, tērēt finanšu un laika resursus neauglīgai cīņai, jo sevišķi, ja konfliktējošās puses turpina strādāt kopā.”

¹ 1) Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesas 2020.gada 14.janvāra spriedums lietā Nr.29 4312 18 (C-0412-20/5)

2) Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2020.gada 3.jūlija spriedums lietā Nr.29 4312 18 (CA - 1403-20/32)

3) Kasācijas sūdzība atteikta 08.10.2020.

² Pamats: Darba likuma 101.p. (1) 1.,3. un 5.punkts

³ Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2017.gada 6.aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-308/2017

⁴ Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2017.gada 17.oktobra spriedums lietā Nr. SKC-1267/2017

⁵ Latvijas Republikas Senāta Civillietu departamenta 2020.gada 28.aprīļa spriedums lietā Nr.C30407917, SKC-276/2020

⁶ Tiesībsarga atzinums 2018.gada decembrī.

Zemgales rajona tiesas 2019.gada 30.decembra spriedums lietā Nr.73499218 (C-1861-19/43).

Zemgales apgabaltiesas 2020.gada 15.jūnija spriedums Nr.73499218 (CA -0274-20/12).

Vēl neizskatīta kasācijas sūdzība (24.07.2020.).

⁷ Pamats: Darba likuma 101.p. l d. 2.pkt. un 103.p. l d. 1.pkt.

⁸ Skat. Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2014.gada 23.decembra spriedumu civillietā Nr. SKC-1755/2014 (C27129113), 2016.gada 13.aprīļa spriedumu civillietā Nr.SKC-1068/2016 (C33496513)

⁹ Augstākās tiesas 2012.gada 2.novembra sprieduma lietā Nr. SKC 941/2012 (C26087110) 10.punkts

¹⁰ Augstākās tiesas 2013.gada 8.maija sprieduma lietā Nr. SKC-1482/2013 (C30505209) 14.3. un 14.3.1.punkts

¹¹ Spēkā stājušies, tiesiski, secīgi, līdzīgi tiesu nolēmumi

Kas ietekmē demogrāfiju Latvijā?

Demogrāfijas izmaiņas un izaicinājumi ir par cilvēkiem un viņu dzīvi, kā arī sabiedrību kopumā. Demogrāfijas izmaiņas visbiežāk tiek vērtētas kā cilvēku īpatsvara izmaiņas noteiktā vecuma grupā, t.s. demogrāfiskā slodze – iedzīvotāju līdz darbības vecumam un virs (bērni un seniori) attiecībā pret iedzīvotājiem darbības vecumā (darbības vecums ir no 15 gadiem līdz oficiālajam pensionēšanās vecumam). 2018.gadā demogrāfiskā slodze bija 621 iedzīvotāju (bērni un seniori) uz 1000 darbības vecuma iedzīvotājiem. Salīdzinājumam 2009.gadā demogrāfiskā slodze bija 533, būtiski samazinoties iedzīvotāju skaitam līdz darbības vecumam. Savukārt to pārsniegušo iedzīvotāju demogrāfiskās slodzes rādītāju mēra, aprēķinot iedzīvotāju pensijas vecumā skaitu uz 1000 darbības vecuma iedzīvotājiem. 2018.gadā šis rādītājs bija 365 uz 1000 darbības vecuma iedzīvotājiem. Tiek prognozēts, ka šis rādītājs turpinās strauji palielināties – darbaspējīgo īpatsvars samazinās par 0,5% gadā (2015.gada pētījuma dati).

Viens no demogrāfijas indikatoriem ir sagaidāmais vidējais mūža ilgums, ko nodzīvos jaundzimušie. Tā 2010.gadā jaundzimušo paredzamais mūža ilgums ir 73,1 gadi (sievietēm 77,9 gadi un vīriešiem 67,9 gadi), savukārt 2019.gadā jaundzimušo paredzamais mūža ilgums ir 75,6 gadi (sievietēm 79,9 gadi un vīriešiem 70,8 gadi). Savukārt 40 gadus veciem iedzīvotājiem paredzamais dzīves ilgums (uz 2019.gadu) ir 77,3 gadi (sievietēm 81,1 gadi un vīriešiem 72,9 gadi). Pašlaik (2020.gadā) pensionēšanās vecums ir 63 gadi un 9 mēneši. Tas nozīmē, ka sagaidāmais dzīves ilgums pēc aiziešanas pensijā vīriešiem būs 9 gadi, sievietēm 17,2 gadi. Latvijā t.s. atšķirība starp sagaidāmo dzīves ilgumu sievietēm un vīriešiem ir otrs augstākais rādītājs starp ES dalībvalstīm, vēl lielāka atšķirība vien ir Lietuvā. Ja Latvijā šī atšķirība ir nedaudz vairāk kā 9 gadi, tad vidēji ES atšķirība ir nedaudz virs 5 gadiem.

Taču noteicošais diskusijā par demogrāfijas izaicinājumiem ir tāds rādītājs kā “veselīga mūža ilgums”, speciālisti uzskata, ka to ignorējot rezultātā var nonākt pie ļoti zemas atdeves darba tirgū un sociālām problēmām. Saskaņā ar Pasaules Veselības organizācijas datiem un Pasaules attīstības indikatoriem, vidējais veselīgas dzīves ilgums Latvijā vien ir 66,2 gadi (62,4 gadi vīriešiem un 69,5 gadi sievietēm).[1] Taču vērtējot faktisko veselīgas dzīves ilgumu, tad saskaņā ar Eurostat datiem 2018.gadā tie bija 52,3 gadi (sievietēm 53,7 gadi un vīriešiem 51 gads). Viens no riska faktoriem, kas samazina paredzamā veselīgā mūža ilgumu

ir zemi ienākumi, kā arī zema izglītība.[2] Salīdzinājumam Zviedrijā vīriešiem veselīgas dzīves ilgums ir vairāk nekā 73 gadi, Latvijā tie ir 51 gads. Pusei no iedzīvotājiem jeb 48,1% ES-27 vecumā virs 65 gadiem ir konstatēta invaliditāte vai ilgstoši ierobežota aktivitāte, Latvijā tie ir 73,6%.

Nemot vērā, ka sabiedrība kļūst vecāka, pieaug arī to cilvēku īpatsvars virs 65 gadiem, kuri dzīvo vieni paši, it sevišķi tas attiecas uz sievietēm. 2019.gadā, sieviešu īpatsvars, kuras dzīvo vienas Eiropā bija 40%, kas ir divreiz vairāk nekā vientuļo vīriešu vecumā virs 65 gadiem. Tas gan ir skaidrojams ar sieviešu un vīriešu atšķirīgo dzīves ilgumu. Latvijā aptuveni 45% sievietes vecumā virs 65 gadiem dzīvo vienas, turpretī tādu vīriešu īpatsvars, kuri vecumā virs 65 gadiem dzīvo vieni ir aptuveni 23%.[3]

Demogrāfiju nenoliedzami ietekmē sarūkošais iedzīvotāju skaits. Taču ne visās Eiropas valstīs ir novērojams iedzīvotāju skaita samazinājums. Beļģijā, Īrijā, Kiprā, Luksemburgā, Maltā un Zviedrijā ir novērojams pat vienmērīgs iedzīvotāju skaita pieaugums, kamēr Bulgārijā, Horvātijā, Latvijā, Lietuvā un Rumānijā – nabadzīgākajās ES dalībvalstīs kopš 1990.gadiem iedzīvotāju skaits pakāpeniski samazinās, minētās valstis prognozē arī turpmāku iedzīvotāju skaita samazināšanos. Astonās ES dalībvalstīs (Latvija, Igaunija, Lietuva, Bulgārija, Horvātijā, Ungārija, Portugāle un Rumānija) kopš 1991.gada ir novērojama arī iedzīvotāju skaita samazināšanās reģionos, t.sk. Latvija ir starp tām dalībvalstīm, kur reģionos notiek strauja iedzīvotāju skaita samazināšanās un zems IKP uz konkrētā reģiona iedzīvotājiem. Vērtējot iedzīvotāju skaita izmaiņu ietekmi uz ekonomiku un sociālās drošības sistēmu, ekonomikas prognozes (veiktas 2018.gadā) paredz, ka nodarbināto iedzīvotāju skaita maksimums varētu tikt sasniegts šogad – 2020.gadā. Tiesa gan COVID-19 pandēmija varētu ienest zināmas korekcijas, taču tendence saglabājas.

Vidēji ES-27 sieviešu nodarbinātības līmenis 2019.gadā bija 63%, kamēr vīriešu nodarbinātības līmenis bija 73,7%. Latvijā šī atšķirība ir mazāka – attiecīgi sieviešu nodarbinātības līmenis 2019.gadā bija 70,7%, vīriešu – 73,9%. Taču sievietes divreiz vairāk nekā vīrieši strādā nepilnu darba laiku – attiecīgi no visiem nodarbinātajiem vīriešiem tikai 5,8% vīriešu strādā nepilnu darba laiku, kamēr no visām nodarbinātajām sievietēm katra desmitā strādā nepilnu darba laiku jeb 10,9% (2019.gada

Linda Romele, LBAS eksperte

¹ <https://apps.who.int/gho/data/view.main.HALEXv>

² Veselības problēmas ir biežāk novērojamas cilvēkiem ar zemiem ienākumiem. 2018.gadā vairāk nekā puse no iedzīvotājiem zemākajā ienākumu kvintilē grupā Igaunijā, Latvijā, Somijā, Vācijā, Čehijā, Kiprā, Lietuvā, Horvātijā un Portugālē cieta no ilgstošas slimības vai veselības problēmām. Avots: Eurostat Pieejams: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Quality_of_life_indicators_-_health#Europeans_live_longer_and_healthier_lives

³ Ageing Europe: Looking at the lives of older people in the EU, European Commission (2020).

ETUI seminārā par arodveselību un darba drošību

24. novembrī Eiropas Arodbiedrību institūta (ETUI) veselības, drošības un darba apstākļu nodaļa organizēja online reģionālu DA forumu Baltijas un Centrāleiropas valstīm. Šī gada forumu mērķis ir reģionāla sadarbība un informācijas apmaiņa par arodveselību un darba drošību.

Diskusijas laikā galvenā uzmanība tika pievērsta veidiem, kā uzlabot arodbiedrību līdzdalību arodveselībā un darba drošībā. Priekšlikumi bija par darba aizsardzības stratēģijām arodbiedrības pārstāvju atbalstam un efektīvām partnerattiecībām ar citiem foruma dalībniekiem.

Vēl viena dominējošā tēma bija Covid-19 novēršana darba vietā. Eksperti piedalījās diskusijās par tādārbu un psihosociāliem riskiem, sociālo dialogu un sociālo partneru kopīgām aktivitātēm. Latvijas arodbiedrības pārstāvēja Kristīne Kursīte (Cēsis) un Ziedonis Antapsons (LBAS), kurš informēja par Latvijas pieredzi.

Diskusijas laikā dalībnieki ziņoja par uzņēmumu darba organizācijas formām pandēmijas laikā, ko var izmantot arī mūsu praktiskā darbā:

- darba vietās arodorganizācijas nozīmē atbildīgos koordinatorus kontaktiem ar administrāciju un darbiniekiem;
- uzņēmumos tiek sagatavoti ārkārtas situācijas pasākumu plāni;
- darbi pārplānoti tā, lai darbinieku grupas nesatiekas, piemēram, daļa darbinieku strādā nedēļas nogalēs, bet nestrādā darba dienās; darba organizēšana mainās – vienu dienu strādā viena daļa darbinieku, nākamo – cita;

gaitēņi ar signālkrašojumu, starpsienām, lentām sadalīti divās daļās, kurās kustība tiek organizēta pretējos virzienos;

Ar dažādiem palīgīdzekļiem sašaurināti visi iespējamie kustību ceļi, lai darbinieki var pārvietoties tikai vienā noteiktā virzienā – viens aiz otra;

lai samazinātu kontaktus uz kāpnēm, uz tām ieviesti kustību virzieni – tikai uz augšu vai tikai uz leju (pretējā virzienā kustība nav atļauta);

darbinieki sadalīti darba grupās, kas ikdienā fiziski nesatiekas – strādā atsevišķās ēkās; ja viena grupa saslimst vai nonāk karantīnā, otra turpina strādāt;

uzņēmuma telpās izveidota karantīnas telpa, kurā darbiniekiem ir jāsaņem medikāli, ja viņiem tiek konstatēta paaugstināta ķermeņa temperatūra vai citi COVID-19 simptomi;

lai ierobežotu darbinieku inficēšanās risku ar COVID-19 darba laikā ārpus darba telpām, piemēram, pusdienu pārtraukumos: viņiem tiek piegādātas un pilnībā vai daļēji apmaksātas pusdienas; darbiniekiem, kuru darba maiņa ilgst 12h, tiek nodrošināta trīsreizēja ēdināšana u.c.

Sazinoties ar LBAS, varat iepazīties ar interesantu čehu pētnieces V.Lipsovas prezentāciju angļu valodā – Psihosociālie riska faktori darbā Covid-19 laikā.

Ziedonis Antapsons,
LBAS darba aizsardzības eksperts

LBAS eksperti turpina izglītēt profesionālo izglītības iestāžu audzēkņus

Jau esam informējuši, ka Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS) organizētais konkurss profesionālo izglītības iestāžu audzēkņiem PROFS šogad, pandēmijas apstākļos, ir pārcelts uz drošāku laiku.

Taču LBAS darba tiesību eksperts Kaspars Rācenājs un LBAS darba aizsardzības eksperts Mārtiņš Pužulis turpina izglītēt profesionālo izglītības iestāžu audzēkņus attālināti, lekcijām notiekot ZOOM vidē.

LBAS šī gada konkursu jau sāka organizēt, kontaktējoties ar izglītības iestādēm un organizējot komandu pieteikšanos. Pēc pieteikumu saņemšanas komandām tika izsūtīti mājas darba uzdevumi, kuri bija jāiesūta LBAS līdz reģionālu pusfinālu sākumam.

Šogad konkursam PROFS pieteicās 25 komandas no 23 profesionālās izglītības iestādēm visā Latvijā. Saņemām arī komandu mājasdarbus, kuros šogad bija jāizpilda divi uzdevumi.

Pirmajā uzdevumā—prezentācijā—bija jāatspoguļo, kā Covid-

19 un ārkārtējās situācijas izsludināšana ir ietekmējusi darbinieka darba pienākumu pildīšanu un ikdienu (piemēram, darba veikšana attālināti, ierobežojumi, darba un privātās dzīves līdzsvars u.t.t.). Prezentācijā jāietver aspekti no darba tiesību, arodbiedrību tiesību un darba aizsardzības jomas.

Otrajā uzdevumā konkursa dalībniekiem bija jāizvēlas viens no komandas dalībnieku apgūstamajiem amatiem, un tam jāuzraksta iespējamie darba vides riska faktori, iespējas strādāt attālinātu darbu, arī no šī aspekta izvērtējot darba vides riskus.

Mājas darbi bija ļoti interesanti, un atgriezenisko saiti par tiem dosim attālinātajās lekcijās ZOOM vidē, kuras turpināsim piedāvāt profesionālo izglītības iestāžu audzēkņiem arī šajā pandēmijas laikā.

Aktivitāte notiek Valsts darba inspekcijas Eiropas Sociālā fonda projekta "Darba drošības normatīvo aktu praktiskās ieviešanas un uzraudzības pilnveidošana" (Nr. 7.3.1.0/16/1/001) ietvaros.



NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA
Eiropas Sociālais
fonds

Darba laika un atpūtas laika nošķiršana

Kaspars Rācenājs, LBAS jurists, konsultants darba tiesību jautājumos

Ievērojot Eiropas Savienības Tiesas sniegtās Eiropas Savienības tiesību interpretācijas saistošo raksturu (Līguma par Eiropas Savienības darbību 267.pants), Darba likuma normu piemērošanā un tvēruma noteikšanā, ciktāl tā saistīta ar Eiropas Savienības tiesību ieviešanu, ir jāņem vērā Eiropas Savienības Tiesas judikatūra. Eiropas Savienības Tiesas judikatūrā nostiprināts, ka jēdzieni „darba laiks” un „atpūtas laiks” Direktīvas 2003/88 izpratnē nedrīkst tikt interpretēti atkarībā no dažādiem dalībvalstu tiesību aktu noteikumiem, – tie ir Eiropas Savienības tiesību jēdzieni, kas nosakāmi saskaņā ar objektīvajām īpašībām, atsaucoties uz direktīvas sistēmu un mērķi. Tikai ar šādu autonomu interpretāciju ir iespējams nodrošināt pilnīgu direktīvas efektivitāti un vienotu minēto jēdzienu piemērošanu visās dalībvalstīs.¹

Šajā rakstā tiks apskatīts Senāta spriedums, kurā piemērojot Eiropas Savienības Tiesas judikatūras atziņas tika risināts tiesību jautājums par darba laika un atpūtas laika (konkrētajā gadījumā – pārtraukuma) nošķiršanu, piemērojot Darba likuma 130., 141.pantu, 145.panta otro un trešo daļu. Senāts spriedumā drosmīgi secināja, ka kaut gan grozījumi Darba likuma 145.pantā, papildinot otro un trešo daļu ar nosacījumiem, kuros pārtraukums ieskaitāms darba laikā, stājas spēkā 2017.gada 16.augustā, arī līdz grozījumu veikšanai, Darba likuma noteikumi, tos interpretējot pēc iespējas atbilstīgi Direktīvas Nr. 2003/88 EK mērķim, bija saprotami tādējādi, ka pārtraukums ieskaitāms darba laikā, ja darbinieks nedrīkst atstāt darba vietu.

Tāpat spriedumā atrodamas būtiskas norādes, ka tiesām jāņem vērā pārbaudot faktisku atpūtas laika nodrošināšanu.

Senāta Civillietu departamenta 2020.gada 18.jūnija spriedums lietā Nr. SKC-481/2020 (C33617618).

Tēzes:

- 1. Pārtraukums darbā ir laiks, kurā, saskaņā ar likumu un darba devēja darba kārtības noteikumiem (maiņu grafikiem) darbiniekam nav jāveic savi darba pienākumi un viņš drīkst atstāt darba vietu, lai šo laiku izmantotu brīvi pēc sava ieskata, bet galvenokārt tas domāts, lai atpūstos un paēstu.**

- 2. Lai atzītu, ka nav noticis darbinieku tiesību uz atpūtu pārtraukuma laikā aizskārums un šis laiks nav ieskaitāms darba laikā, ir jākonstatē faktiskie apstākļi, kas pierāda, ka atpūta pārtraukumos ir bijusi nodrošināta pēc būtības.**
- 3. Situācijā, kurā regulējuma līmenī nav konstatējams tiesību aizskārums, tiesai individuāli pārbaudāms katra darbinieka iespējamais tiesību aizskārums, ievērojot Civilprocesa likuma noteikumus par pierādīšanu un pierādījumu vērtēšanu.**



Lietas apstākļi

Vairāki pašvaldības pašvaldības policijas inspektori un kārtībasnieces cēla prasību tiesā (pret novada domi ar trešo personu novada Pašvaldības policiju) lūdzot noteikt, ka laikā no 2016.gada maija līdz 2018.gada maijam (ieskaitot) viņiem uzskaitītais pārtraukuma laiks ir ieskaitāms darba laikā un uzlikt par pienākumu novada domei izmaksāt viņiem nesamaksāto darba samaksu.

Prasītāji norāda, ka viņi ievērojot darba specifiku, ir nodrošinājuši kārtību un darba nepārtrauktību visu dežūрмаiņu laikā, neizmantojot pārtraukumus. Kaut arī novada Pašvaldības policijas darba kārtības noteikumi paredz, ka darba laiks un atpūtas laiks tiek organizēts, saskaņā ar Darba likumu, ievērojot policijas darba specifiku un darba dienu tiek organizēta saskaņā ar grafiku, taču faktiski prasītāju darbs nav organizēts saskaņā ar darba dienas grafiku. Darba samaksas aprēķinā nav iekļauts prasītāju faktiski nostrādātais darba laiks, kas nevarēja tikt izmantots kā pārtraukums. Prasītājiem apmaksāja tikai 22 stundas vai 11 stundas attiecīgi 24 stundu vai 12 stundu dežūrā,

savukārt ikmēneša darba grafiks vispār neparedz pārtraukumus.

Ar pirmās instances tiesas spriedumu prasība apmierināta.

Apelācijas instances tiesa prasību noraidīja.

Senāts atzina, ka apelācijas instances tiesas spriedums ir atceļams un izteica šādas atziņas:

Darba un atpūtas laika regulējums

- Darba likuma tiesību normās par darba laiku (130.pants) un atpūtas laiku (141.pants) pārņemtas Eiropas Parlamenta un Padomes 2003.gada 4.novembra Direktīvas Nr. 2003/88 EK (turpmāk - Direktīva Nr. 2003/88 EK) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem normas, tai skaitā 4.panta (pārtraukumi) nosacījumi. Atbilstoši Direktīvai Nr. 2003/88 EK jēdzieni: „darba laiks” (2.panta 1.punkts) un „atpūtas laiks” (2.panta 2.punkts) ir viens otru izslēdzoši.²
- Tiesības uz atpūtu nodarbinātības attiecībās noteiktas arī Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31.panta 2.punktā³ un Latvijas Republikas Satversmes 107.pantā⁴.
- Saskaņā ar Darba likuma 130.pantu darba laiks ir laika posms no darba sākuma līdz beigām, kura ietvaros darbinieks veic darbu un atrodas darba devēja rīcībā, izņemot pārtraukumus darbā. Darba laika sākumu un beigas nosaka darba kārtības noteikumos, maiņu grafikos vai darba līgumā.
- Atpūtas laiks atbilstoši Darba likuma 141.pantam ir laika posms, kura ietvaros darbiniekam nav jāveic viņa darba pienākumi un kuru viņš var izlietot pēc sava ieskata. Ievērojot minētās normas noteikumus, atpūtas laika jēdziens aptver arī pārtraukumus.
- Darba likuma 145.panta pirmā daļa noteic, ka ikvienam darbiniekam ir tiesības uz pārtraukumu darbā, ja viņa dienas darba laiks ir ilgāks par sešām stundām.
- Pārtraukumu piešķir ne vēlāk kā pēc četrām stundām no darba sākuma. Pārtraukums nedrīkst būt īsāks par 30 minūtēm. Pārtraukumu neieskaita darba laikā, ja darba līgumā vai darba koplīgumā nav noteikts citādi. Pārtraukuma laikā darbiniekam ir tiesības atstāt darba vietu, ja darba līgumā, darba koplīgumā vai darba kārtības noteikumos nav noteikts citādi. Ja pārtraukuma laikā darbiniekam ir noteikts aizliegums atstāt savu darba vietu un darbinieks šo laikposmu nevar iz-
- mantot pēc sava ieskata, šāds pārtraukums ieskaitāms darba laikā.
- Pārtraukums darbā ir laiks, kurā, saskaņā ar likumu un darba devēja darba kārtības noteikumiem (maiņu grafikiem) darbiniekam nav jāveic savi darba pienākumi un viņš drīkst atstāt darba vietu, lai šo laiku izmantotu brīvi pēc sava ieskata, bet galvenokārt tas domāts, lai atpūstos un paēstu.
- Atpūtas laika noteikumu ievērošana ir ne vien darbinieka tiesības, bet arī pienākums. Šajā aspektā Direktīva Nr. 2003/88 EK cita starpā definē principu „pietiekama atpūta”, kas nozīmē to, ka darbiniekam ir regulāri atpūtas laiki, kuru ilgums izteikts laika vienībās un kuri ir pietiekami gari un nepārtraukti, lai nodrošinātu, ka nogurdinoša vai cita neregulāra darba veida dēļ viņi negūst ievainojumus sev, darba biedriem vai citiem un nesabojā savu veselību vai nu īsākā, vai garākā laika posmā (Direktīvas 2.panta 9.punkts).
- Eiropas Savienības Tiesa⁵ ir uzsvērusi, ka izšķirošais faktors, lai noteiktam laika posmam piešķirtu darba laika statusu, ir darba ņēmēja pienākums fiziski atrasties darba devēja noteiktajā vietā un būt pieejamam darba devējam, lai vajadzības gadījumā varētu uzreiz sniegt attiecīgos pakalpojumus. Savukārt, ja darba ņēmējs ir sava darba devēja rīcībā, ciktāl viņam tikai jābūt sasniedzamam, darba ņēmējs var savu laiku organizēt mazāk ierobežojoši un veltīt to pats savām interesēm; šādā gadījumā vienīgi laiks, kurš ir saistīts ar reālu pakalpojumu sniegšanu, Direktīvas 2003/88 izpratnē ir uzskatāms par darba laiku. Minētās Eiropas Savienības Tiesas judikatūras atziņas ir vispārināmas un piemērojamas patstāvīgi.
- Vērtējot attiecīgo laika periodu, jānoskaidro, vai darbinieks tajā ir „dežūras gatavībā” un atrodas darbā - darba devēja rīcībā jeb atrodas tādā „izsaukuma gatavībā”, kas ļauj atpūtas laiku, konkrētajā lietā - pārtraukumu, izmantot pilnā apjomā atbilstoši savām interesēm.

Pārtraukumu laikā jābūt faktiski nodrošinātām tiesībām uz atpūtu, nevis jāatrodas darba devējas rīcībā

Prasītājiem gan no ārējā, gan iekšējā regulējuma izriet darba nepārtrauktība un neatliekamam darba pienākumu veikšana visā dežūras maiņas laikā, ja vien nav nodrošināta aizvietošana.

- Lai atzītu, ka nav noticis prasītāju tiesību uz atpūtu pārtraukuma laikā aizskārums un šis laiks nav ieskaitāms darba laikā, ir jākonstatē faktiskie apstākļi, kas pierāda, ka atpūta pārtraukumos ir bijusi nodrošināta pēc būtības.
- Civilprocesa likuma 97.panta, 189.panta otrās daļas, 190.panta otrās daļas un 193.panta piektās daļas piemērošanu nevar atzīt par pareizu, ja sprieduma argumentācijā norādīta vien iespēja darbiniekiem aizvietot vienam otru (atsaucoties uz to, ka maiņā ir trīs cilvēki), bet nav konstatēti konkrēti apstākļi, kas apstiprina, ka šī iespēja tikusi faktiski īstenota visā strīdus periodā.
- Situācijā, kurā regulējuma līmenī nav konstatējams tiesību aizskārums, tiesai individuāli pārbaudāms katra prasītāja iespējamais tiesību aizskārums, ievērojot Civilprocesa likuma noteikumus par pierādīšanu un pierādījumu vērtēšanu.
- Sprieduma argumentācijā atbilstoši Civilprocesa likuma 97.panta noteikumiem jānorāda viss tiešo un netiešo pierādījumu kopums, kuru tiesa atzinusi par pietiekamu, lai būtu pierādīta vienas vai otras puses pozīcija, kā arī jāpamato, kādiem pierādījumiem un kāpēc tiesa devusi priekšroku.



unsplash.com

Pienākums fiziski atrasties darba devēja noteiktā vietā, kā arī ierobežojumi, kas no ģeogrāfiskā un laika aspekta izriet no nepieciešamības 8 minūšu laikā ierasties darba vietā, ir pietiekami, lai objektīvi samazinātu tāda darba ņēmēja iespējas veltīt laiku savām personiskajām un sociālajām interesēm.

- Dalībvalstis savos valsts tiesību aktos var paredzēt, ka darba ņēmēja atalgojums “darba laikā” atšķiras no atalgojuma, kāds darba ņēmējam ir “atpūtas laikā”, turklāt tās pat var paredzēt, ka pēdējā minētajā laikposmā vispār netiek piešķirts atalgojums.
- Pašreizējā Savienības tiesību stāvoklī dežūras laiks, kuru darba ņēmējs pavadā, veicot darbības sava darba devēja labā, ir kvalificējams vai nu par “darba laiku”, vai “atpūtas laiku”.
- Darba ņēmēja fiziskā klātesamība un pieejamība darba vietā dežūras laikposmā, lai sniegtu savus profesionālos pakalpojumus, ir uzskatāma par daļu no viņa pienākumu veikšanas, pat ja reāli veiktā darba apjoms atkarībā no apstākļiem ir mainīgs.
- Citādāk ir situācijā, kurā darba ņēmējs dežūru veic atbilstoši izsaukuma sistēmai, kas nozīmē, ka viņam visu laiku ir jābūt sasniedzamam, tomēr tam nav pienākuma būt klātesošam darba vietā. Proti, pat ja darba ņēmējs ir sava darba devēja rīcībā, ciktāl viņam šajā situācijā ir jābūt sasniedzamam, darba ņēmējs var savu laiku organizēt mazāk ierobežojoši un veltīt to pats savām interesēm. Šādos apstākļos vienīgi laiks, kurš ir saistīts ar reālu pakalpojumu sniegšanu, ir uzskatāms par “darba laiku”.

(Raksts sākotnēji bija lasāms izdevumā „Juridiskie padomi”)

Autora piezīme:

Nemot vērā, ka Senāts atsaucās uz Eiropas Savienības Tiesas 2018.gada 21.februāra spriedumu lietā „Matzak” (C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82), svarīgi arī izcelt arī citas attiecīgajā spriedumā izteiktās atziņas:

¹ sk., piemēram, Eiropas Savienības Tiesas 2003.gada 9.septembra sprieduma lietā „Jaeger”, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, 58.punktu un 2018.gada 21.februāra sprieduma lietā „Matzak”, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82, 62.punktu

² Sk., piemēram, Eiropas Savienības Tiesas 2018.gada 21.februāra sprieduma lietā „Matzak”, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82, 55.punktu

³ Ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz maksimālā darba laika ierobežošanu, uz atpūtas laiku ik dienu un ik nedēļu, kā arī uz vienu ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu.

⁴ Ikvienam darbiniekam ir tiesības saņemt veiktajam darbam atbilstošu samaksu, kas nav mazāka par valsts noteikto minimumu, kā arī tiesības uz iknedēļas brīvdienām un ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu.

⁵ Eiropas Savienības Tiesas judikatūra par darba laika un atpūtas laika nošķiršanu ir apkopota Eiropas Savienības Tiesas 2018.gada 21.februāra sprieduma lietā „Matzak” (C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82).

Augstākās tiesas atziņas darba strīdos



Kaspars Rācenājs, LBAS jurists,
konsultants darba tiesību
jautājumos

Ar šo rakstu tiks turpināta tradīcija apskatīt būtiskākos Latvijas Republikas Senāta spriedumus darba tiesībās. Turpmāk jūs iepazīstināsim ar 2020. gadā taisīto spriedumu atziņām.

Iepriekš analizēti 2019.gada spriedumi, kuros Senāts ir sniedzis atziņas par ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma kompensēšanu izbeidzot darba tiesiskās attiecības. Tā piemēram, Senāts 06.02.2019 spriedumā lietā nr.

C30411017, SKC-340/2019 atzina, ka likumdevēja skaidri noteiktais regulējums izmaksāt atlīdzību par visu periodu, par kuru darbinieks nav izmantojis ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, nepieļāva no likuma atšķirīgu iztulkojumu, un tiesai nebija pamata piemērot judikatūru, kura, stājoties spēkā jaunajam regulējumam, savu nozīmi bija zaudējusi.

Savukārt 29.03.2019 spriedumā lietā Nr. C30585615, SKC-62/2019 Senāts attīstīja Darba likuma 149.panta piektās daļas piemērošanu, nosakot, ka ņemot vērā EST judikatūrā izskaidroto pierādīšanas pienākuma sadalījumu starp darba devēju un darbinieku tiesai jāpārlecinās, ka darbiniekam bija faktiski iespējams atvaļinājumu izmantot, kā arī, ka darba devējs ir vērsis darbinieka uzmanību uz atvaļinājuma neizmantotības sekām.

2020.gada 6.februārī Senāts ir taisījis spriedumu, kurā iepriekš paustā atziņa tiek nostiprināta un papildus, pēc savas iniciatīvas, deva skaidrojumu, no kura brīža tiek skaitīts noilguma termiņš prasības celšanai par atvaļinājuma kompensācijas piedziņu.

Tāpat 2020.gada 6.februārī Senāts taisīja spriedumu, kurā tika vērtēts vai valsts iestāde kā darba devējs var darba līguma uzteikumā darbiniekam "apsolīt" atlaišanas pabalstu, ja likums tādu neparedz.

2020. gada 6. februāra spriedums lietā nr. SKC-96/2020 (C32247717)

Tēze: Atlīdzība par neizmantoto atvaļinājumu pienākas vienīgi darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā. Atlaižot darbinieku no darba, visas naudas summas, kas viņam pienākas no darba devēja, izmaksājamas (tātad aprēķins izsniedzams) atlaišanas dienā.

Noilgums sāk tecēt ar to dienu, kurā prasījums ir tā nodibināts, ka pret parādnieku, kas nav izpildījis savu pienākumu, nekavējoties var celt prasību.

Šīs lietas faktiskie apstākļi tiek norādīti tiktāl, ciktāl tie attiecas uz atvaļinājuma kompensācijas piedziņu, jo Senāts skatīja tikai šo prasījumu.

Darbinieks cēla prasību tiesā par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, darba tiesisko attiecību izbeigšanu, darba algas, atlaišanas pabalsta un kompensācijas par neizmantoto atvaļinājumu piedziņu.

Darba devējs pēc darbinieka prasības celšanas izmaksāja darbiniekam atvaļinājuma kompensāciju par 77 dienām par laiku no 2013.gada līdz 08.09.2017.

Pirmās instances tiesa apmierināta daļēji. Prasījums par atvaļinājuma kompensācijas piedziņu noraidīts, jo pēc prasības celšanas un līdz lietas izskatīšanai darba devēja izmaksāja darbiniekam pienākošos kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu. Darbinieks šajā iesniedza apelācijas sūdzību, bet apgabaltiesa noraidīja darbinieka prasījumu par atvaļinājuma kompensācijas piedziņu, jo darbinieks nav tiesīgs prasīt kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu par laiku pirms 2016.gada, jo šim prasījumam ir iestājies noilgums atbilstoši Darba likuma 31.panta pirmajai daļai. Savukārt Darba likuma 149.panta trešā daļa noteic, ka izņēmuma gadījumos, kad ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršana darbiniekam pilnā apmērā kārtējā gadā var nelabvēlīgi ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā, ar darbinieka rakstveida piekrišanu pieļaujams pārcelt atvaļinājuma daļu uz nākamo gadu. Šādā gadījumā atvaļinājuma daļa kārtējā gadā nedrīkst būt īsāka par divām nepārtrauktām kalendāra nedēļām. Pārcelto atvaļinājuma daļu pēc iespējas pievieno nākamā gada atvaļinājumam. Atvaļinājuma daļu var pārcelt tikai uz vienu gadu.

Senāts atzina, ka spriedums daļā par neizmantotā atvaļinājuma kompensāciju ir atceļams un izteica šādas atziņas.

- Darbinieka tiesības uz neizmantotā atvaļinājuma atlīdzināšanu naudā primāri nosaka Civilprocesa likuma 149.panta piektā daļa, saskaņā ar kuru ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma atlīdzināšana

naudā nav pieļaujama, izņemot gadījumus, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas un darbinieks ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nav izmantojis. **Darba devējam ir pienākums izmaksāt atlīdzību par visu periodu, par kuru darbinieks nav izmantojis ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.**

- Darba likuma 149.panta piektā daļa ar iepriekš minēto otro teikumu papildināta ar likuma 2014.gada 23.oktobra grozījumiem, kas stājās spēkā 2015.gada 1.janvārī, un tā tad šī norma bija piemērojama darbinieka atlaišanas dienā 2017.gada 8.septembrī. Līdz ar to tiesa nav piemērojusi to likuma normu, kura bija jāpiemēro, izlemjot jautājumu par neizmantojama atvaļinājuma kompensācijas piedziņu.

- Ar minētajiem Darba likuma 149.panta piektās daļas grozījumiem likumdevējs precizējis darbinieka tiesības uz atlīdzību par visu periodu, par kuru darbinieks nav izmantojis ikgadējo atvaļinājumu. Tādēļ apgabaltiesai nebija pamata piemērot vienīgi Darba likuma 149.panta trešo daļu un Senāta judikatūru par iepriekšējās – kopš 2015.gada 1.janvāra spēkā neesošās – Darba likuma 149.panta redakcijas iztulkošanu.

- Noskaidrojot, vai darbiniekam pienākas kompensācija ne tikai par faktiski pieejamām atvaļinājuma dienām, bet arī par pārējām faktiski neizmantojām atvaļinājuma dienām ilgākā laika posmā, **Darba likuma 149.panta piektā daļa ir jāpiemēro atbilstoši iepriekšminētajām EST atziņām un, ņemot vērā tajās izskaidroto pierādīšanas pienākuma sadalījumu starp darba devēju un darbinieku, jāvērtē, vai darbiniekam bija faktiskā iespēja atvaļinājumu izmantot un vai darba devējs ir vērsis darbinieka uzmanību uz atvaļinājuma neizmantošanas sekām.**

- Senāts *obiter dictum* norāda, ka apgabaltiesa nepareizi iztulkojusi un piemērojusi Darba likuma 31.pantu par prasības noilgumu.

- Lai gan tiesa vispārīgi pareizi norādījusi, ka saskaņā ar minētā panta pirmo daļu visi prasījumi, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, noilgst divu gadu laikā, ja likumā nav noteikts īsāks noilguma termiņš, tomēr tiesa nav pievērsusi uzmanību noilguma termiņa skaitīšanas sākumam **atbilstoši Civillikuma 1896.pantam**, saskaņā ar kuru **noilgums sāk tecēt ar to dienu, kurā prasījums ir tā nodibināts, ka pret parādnieku, kas nav izpildījis savu pienākumu, nekavējoties var celt prasību.**

- Attiecībā uz Darba likuma 31.panta pirmajā daļā noteikto noilgumu minētā panta otrajā daļā papildus norādīts: ja darba devējam bija pienākums izsniegt darbiniekam rakstveida aprēķinu, šā panta pirmajā daļā noteiktais noilguma termiņš sākas ar aprēķina izsniegšanas dienu, bet, ja darba devējs aprēķinu neizsniedz, attiecīgais

prasījums noilgst triju gadu laikā no dienas, kad aprēķins bija jāizsniedz.

- Atbilstoši Darba likuma 149.panta piektajai daļai darbiniekam atlīdzība par neizmantojamo atvaļinājumu pienākas vienīgi darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā. Saskaņā ar Darba likuma 128.panta pirmās daļas pirmo teikumu, atlaižot darbinieku no darba, visas naudas summas, kas viņam pienākas no darba devēja, izmaksājamas (tātad aprēķins izsniedzams) atlaišanas dienā.

- **Tā kā uzteikums darbiniekam izsniegts 2017.gada 8.septembrī, kā darba tiesisko attiecību izbeigšanas datumu norādot to pašu dienu, tad tiesības prasīt kompensāciju par neizmantojamo atvaļinājumu darbiniekam radās tikai no šī brīža.** Ņemot vērā, ka prasība iesniegta tiesā jau 2017.gada 22.septembrī, līdz ar to tiesa nepamatoti konstatējusi prasības celšanas noilguma iestāšanos.

2020. gada 6. februāra spriedums lietā nr. SKC-428/2020 (C69360318)

Tēze: valsts institūciju darbiniekiem atlaišanas pabalsta izmaksāšana var notikt vienīgi Atlīdzības likuma 17.pantā noteiktajos gadījumos, kārtībā un apmērā, savukārt apstākļi, ka uzteikumā norādīts citādi, nevar būt pamats likuma neievērošanai un tāda pabalsta izmaksāšanai, kas neatbilst likuma prasībām.

Lietas apstākļi

Darbinieces (strādāja valsts institūcijā), 06.08.2018 saņēma 12.07.2018 brīdinājumus par izmaiņām darba līgumā, kuros norādīts, ka, balstoties uz iestādes priekšnieka rīkojumu par iestādes struktūrvienības pārvietošanu uz citu adresi, tiek piedāvāti darba līguma grozījumi, nosakot citu darba izpildes vietas adresi.

Vienlaikus norādīts, ka, ja darbinieces nepiekrīt piedāvātajiem darba līguma grozījumiem, darba tiesiskās attiecības tiks izbeigtas un darbinieces saskaņā ar Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma (turpmāk – Atlīdzības likums) 17.panta pirmās daļas attiecīgi 2. un 4.punktu saņems atlaišanas pabalstu.

Darbinieces piedāvātajiem darba līguma grozījumiem nepiekrita, jo plānotā darba vieta atrodas nesamērīgi tālu no viņu dzīvesvietas un biroja telpas ir pārāk mazas. Ievērojot minēto, darba devēja ar 30.08.2018 Rīkojumu izbeidza darba tiesiskās attiecības ar darbiniecēm 31.08.2018.

Tā kā atlaišanas pabalsts viņām netika izmaksāts, darbinieces cēla tiesā prasību par uzteikumā norādītā atlaišanas pabalsta piedziņu, morālā kaitējuma piedziņu, atvaļinājuma naudas starpības piedziņu. Tāpat darbinieces uzskatīja, ka darba devēja nav ievērojusi Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punktā noteikto uzteikuma termiņu, tāpēc tika lūgts piedzīt arī atlīdzību par

darba piespiedu kavējuma laiku līdz 06.09.2018. Darbinieces uzskatīja, ka uzteikuma pamatojums atbilst Darba likuma 98.panta pirmajai daļai, 101.panta pirmās daļas 9.punktam un 104.panta pirmajai daļai, tāpēc šādos apstākļos atbildētājiem ir pienākums izmaksāt atlaišanas pabalstu atbilstoši Atlīdzības likuma 17.panta pirmajai daļai, kas paredz atlaišanas pabalstu gadījumā, kad darbiniekam darbu uzsaka saistībā ar neatliekamu organizatorisku pasākumu veikšanu.

Tomēr darba līguma uzteikumi tiesā netika apstrīdēti.

Pirmās instances tiesa izbeidza tiesvedību daļā, ar kuru lūgts piedzīt kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu, bet pārējā daļā prasība noraidīta. Apelācijas instances tiesa darbinieču prasību apmierināja daļēji – piedzina atlaišanas pabalstus, bet noraidīja par morālā kaitējuma un atlīdzības par darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu.

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

- Ņemot vērā, ka darbinieces nav apstrīdējušas **06.08.2018** uzteikumus tiesā Darba likumā noteiktajā kārtībā un termiņā, tad tiesai nav pamata pārvērtēt uzteikumu pamata un termiņa tiesiskumu un uzteikumiem ir saistošs spēks attiecībā uz darbinieču darba līgumu izbeigšanu noteiktajā termiņā.

- Vienlaikus minētais, nedod pamatu darbiniecēm uz tāda maksājuma saņemšanu, kas, lai gan norādīts uzteikumā, ne tikai nav uzteikuma būtiska sastāvdaļa, bet arī ir prettiesisks.

- Darbinieces bija darba attiecībās ar valsts institūciju, nevis privātpersonu, un tātad **puses nebija brīvas savās vēlmēs un solījumos – darbiniecēm un viņu darba devējam bija saistoši normatīvajos aktos noteiktie ierobežojumi finansiālas atlīdzības saņemšanai no publiskas personas līdzekļiem.**

- Publiskas personas finanšu līdzekļu un mantas izšķērdēšanas novēršanas likuma mērķis saskaņā ar šā likuma 1.pantu ir panākt, lai publiskas personas finanšu līdzekļi un manta tiktu izmantota likumīgi un atbilstoši iedzīvotāju interesēm, novērst to izšķērdēšanu un nelietderīgu izmantošanu, kā arī ierobežot valsts amatpersonu korupciju. Minētā likuma 2.panta pirmā daļa noteic, ka publiska persona rīkojas ar saviem finanšu līdzekļiem un mantu likumīgi, tas ir, jebkura rīcība ar publiskas personas finanšu līdzekļiem un mantu atbilst ārējos normatīvajos aktos paredzētajiem mērķiem, kā arī normatīvajos aktos noteiktajai kārtībai.

- Atlīdzības likuma mērķis ir panākt, ka valsts un pašvaldību institūcijās amatpersonu (darbinieku) atlīdzības noteikšanā tiek ievēroti līdzvērtīgi nosacījumi (1.pants), un šī likuma 17.pantā ir reglamentēti atlaišanas pabalsta izmaksāšanas priekšnoteikumi, kas jāievēro attiecībā uz visām

minētā likuma 2.pantā norādīto valsts un pašvaldības institūciju amatpersonām (arī darbiniekiem). -

- Saskaņā ar Darba likuma 102.pantu, uzteicot darba līgumu, darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā, bet nekādas citas prasības par uzteikuma saturu, tostarp norādēm par atlaišanas pabalsta apmēru un izmaksu, likumdevējs nav paredzējis. **Uzteikuma būtiskā sastāvdaļa ir norāde uz darba tiesisko attiecību izbeigšanu, bet ne uz atlaišanas pabalsta apmēra noteikšanu, jo pēdējo nosaka likums vai darba kopīgums.**

- Apstākļi, ka konkrētajā gadījumā uzteikumos norādīta atlaišanas pabalsta izmaksa noteiktā apmērā, nenozīmē, ka šāds pabalsts ir obligāti izmaksājams, jo **valsts institūciju darbinieku atlaišanas pabalstu reglamentē Atlīdzības likuma 17.pants, kas ir speciālā tiesību norma attiecībā pret Darba likuma normām vai pušu autonomijas principu privāttiesiskajās attiecībās.** Līdz ar to atlaišanas pabalsta izmaksāšana darbiniecēm varēja notikt vienīgi Atlīdzības likuma 17.pantā noteiktajos gadījumos, kārtībā un apmērā, savukārt apstākļi, ka uzteikumā norādīts citādi, nevar būt pamats likuma neievērošanai un tāda pabalsta izmaksāšanai, kas neatbilst likuma prasībām.

- Atlīdzības likuma 17.panta četrpadsmitā daļa, kas noteic, ka atlaišanas pabalstu, izbeidzot amata (dienesta, darba) tiesiskās attiecības pēc savstarpējas vienošanās, ja atlaišanas pabalsta izmaksa nav noteikta citās šā panta daļās vai šajā likumā nav noteikts, ka attiecīgajā jautājumā piemērojams cits likums, var izmaksāt 70 procentu apmērā no mēneša vidējās izpeļņas. Šādā gadījumā atlaišanas pabalsta izmaksu saskaņo ar augstāku iestādi vai amatpersonu (ja tāda ir). No šīs normas tekstuālā formulējuma skaidri izriet secinājums, ka **likumā īpaši neminētos gadījumos darbinieks, kas ir Atlīdzības likuma subjekts, un viņa darba devējs nevar brīvi vienoties par atlaišanas pabalstu. Īpaši likumā neminētos gadījumos pabalsta apmērs nevar pārsniegt 70 procentus no mēneša vidējās izpeļņas un tad jābūt augstākas iestādes vai amatpersonas (ja tāda ir) saskaņojumam.**

- Lai piedzītu atlaišanas pabalstu [...] pienākums pārbaudīt, vai darbiniecēm darba attiecību izbeigšanas pamats atbilst kādam no Atlīdzības likuma 17.pantā atrunātajiem pamatiem vai arī pastāv šī panta četrpadsmitajā daļā minētie priekšnoteikumi. Savukārt darbiniecēm nebija pamata tiesiski paļauties uz to, ka uz viņām minētā likuma normas netiks attiecinātas.

(Raksts sākotnēji publicēts izdevumā "Juridiskie padomi")

Izdevumu veidoja Sanita Birkenfelde