

Valsts kancelejai

Rīgā, 2020.gada 14.februārī

Nr. 48/8

Par likumprojektu “Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums” (VSS- 64)

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS) izskatīja likumprojektu un **izsaka šādus iebildumus:**

[1] Par likumprojekta 3. pantu

LBAS informē, ka ir saņēmusi Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrības (LIZDA), atzinumu, kurā ir norādīts, ka būtu taisnīgi vienotajā darba samaksas sistēmā iekļaut arī pedagogu profesijas, nosakot tām pienācīgu atalgojumu, sociālās garantijas, citas priekšrocības, ko nosaka likumprojekts.

Līdz ar to, LBAS lūdz likumprojekta 3.panta otrās daļas 7.punktā svītrot vārdus “pedagogiem atbilstoši pedagogu amatu sarakstam, zinātnisko institūtu akadēmiskajos amatos nodarbinātajiem”.

[2] Par likumprojekta 4. pantu

Satversmes 108.pantā ir noteikts, ka strādājošajiem ir tiesības uz koplīgumu, kā arī tiesības streikot. Valsts aizsargā arodbiedrību brīvību.

Attiecībā uz darba apstākļu noteikšanu publiskajā sektorā ir īpaši uzsverama SDO konvencija Nr. 151 „Par darba attiecībām (valsts dienests)”.¹ Latvija ratificēja šo konvenciju 1992.gada 27.janvārī.² Konvencijas Nr.151 7.pants paredz pienākumu valstu valdībām veikt valsts apstākļiem atbilstošus pasākumus, lai veicinātu koplīgumu pārrunas par nodarbinātības noteikumiem starp attiecīgajām valsts iestādēm un darbinieku organizācijām publiskajā sektorā, vai paredzētu citas metodes, kas ļauj darbinieku pārstāvjiem publiskajā sektorā piedalīties nodarbinātības apstākļu noteikšanā. Savukārt SDO rekomendācija Nr. 159 “Par darba attiecībām (valsts dienests)”³ 2.punkta otrā daļa paredz, ka, ja tiek piemērota cita (ne

¹ SDO konvencija Nr. 151 Par darba attiecībām (valsts dienests), pieņemta 27.06.1978, ratificēta Latvijā 27.01.1992. Pieejama angļu valodā:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312296.

² Ratifications of C151-Labour Relations (Public Service) Convention, 1978 (No. 151). Pieejams: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312296.

³ SDO rekomendācija Nr. 159 Par darba attiecībām (valsts dienests), pieņemta 27.06.1978. Pieejama angļu valodā:

koplīgumu pārrunu) metode, kas ļauj valsts pārvaldes darbinieku pārstāvjiem piedalīties nodarbinātības noteikumu un nosacījumu noteikšanā, ar valsts tiesību aktiem vai citiem piemērotiem līdzekļiem būtu jānosaka darbinieku pārstāvju līdzdalības procedūra un lēmumu pieņemšanas kārtība.⁴

Var izdarīt secinājumu, ka minētie SDO instrumenti paredz, ka nodarbinātības noteikumus publiskajā sektorā var noteikt gan ar koplīgumu pārrunām, gan ar citām metodēm. Taču, ja nodarbinātības noteiktumi tiek noteikti ar citām metodēm, ir jābūt paredzētai kārtībai, kā darbinieku pārstāvji var līdzdarboties šo noteikumu pieņemšanā.

Vienlaikus vēlāk 1981.gadā pieņemtā SDO konvencija Nr.154 "Par kolektīvo pārrunu atbalstīšanu"⁵ attiecas uz visiem saimnieciskās darbības sektoriem, proti, uz privāto un publisko sektoru (izņemot bruņotos spēkus un policiju). Attiecībā uz koplīgumu pārrunām publiskajā sektorā konvencija Nr.154 paredz, ka valsts tiesību akti var paredzēt īpašus šīs konvencijas piemērošanas noteikumus. Tādēļ dalībvalstis, ratificējot konvenciju, vairs nevar sevi ierobežot tikai ar konsultēšanās metodi, kā tas bija saskaņā ar konvenciju Nr.151. Tām ir jāveicina darba koplīgumu slēgšana, cita starpā ar mērķi noteikt darba apstākļus un nodarbinātības noteikumus. Zināmā veidā konvencijas Nr.154 pieņemšana nozīmē starptautiski atzīt, ka darba koplīgumu slēgšana ir darba apstākļu noteikšanas vēlāmākais veids gan publiskajā, gan privātajā sektorā.⁶

SDO Apvienošanās brīvības komiteja ir atzinusi, ka koplīgumu pārrunu brīvprātīguma un pušu autonomijas respektēšana ir cieši saistīta ar aizliegumu valsts pārvaldes iestādēm iejaukties koplīgumu sarunu procesā. SDO Apvienošanās brīvības komiteja uzskata, ka koplīgumu sarunu brīvprātīgumu pārkāpj, piemēram, valsts iestāžu vai tiesību aktos paredzētais vienpusējais lēmums par koplīgumu pārrunu līmeni, noteiktu jautājumu izslēgšana no koplīgumu sarunu jautājumu loka, valsts vienpusējā nodarbinātības nosacījumu uzspiešana.⁷

SDO uzraudzības institūcijas atzīst, ka koplīgumiem valsts pārvaldē ir būtiskas atšķirības salīdzinājumā ar sarunām, kas notiek privātā uzņēmumā, taču tas nenozīmē, ka to īpašās iezīmes atceļ vai aizliedz kolektīvo autonomiju, bet gan to, ka tās nosaka ierobežojumus. Valsts budžets ir viens no šiem ierobežojumiem koplīgumu slēgšanai publiskajā sektorā, jo mūsdienīgu valsts savu publisko rīcību plāno atkarībā no pieejamajiem ekonomiskajiem resursiem, tāpēc izdevumi - ieskaitot ierēdņu atalgojumu - iepriekš būtu jānosaka, lai nodrošinātu to sadalīšana. Tādējādi kolektīvajām sarunām valsts pārvaldē jānotiek atkarībā no valsts budžeta.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R159.

⁴ Mickeviča N., "Valsts dienesta regulējums. Eiropas Savienības dalībvalstu pieredze", 2014.gads, LBAS, lpp.38.-39.

⁵ 1981.gada Konvencija par kolektīvo pārrunu atbalstīšanu (C154). („LV” 77 (208), 05.07.1994.) [stājās spēkā 05.07.1994.].

⁶ Grundberga Z., Darba attiecību specifika publiskajā sektorā Kolektīvās pārrunas un darba koplīgumi publiskajā sektorā, LBAS, 2010., lpp.6, pieejama: https://arodbiedribas.lv/wp-content/uploads/2019/11/ekspertize_marts_2010.pdf;

Mickeviča N., Tiesības uz kolektīvajām sarunām Starptautiskās Darba organizācijas un Eiropas Cilvēktiesību tiesas atziņās, LBAS, 2014., pieejama:

http://www.lbas.lv/upload/stuff/201410/tiesibas.uz.kolektivajam.sarunam_sdo.ect_mickevica.30.09.2014_final.pdf, lpp.7

⁷ Liepiņa I., Preisa N., Rācenājs K., Arodbiedrību ekskluzīvās tiesības un koplīgumu pārrunu brīvība. Friedrich Ebert Stiftung/ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2018. 45.lpp. Pieejams: <http://www.arodbiedribas.lv>.

Līdz ar to SDO Apvienošanās brīvības komiteja atzīst, ka valsts budžets var būt pamatots koplīgumu pārrunu ierobežojums publiskajā sektorā, bet to nedrīkst interpretēt kā koplīgumu pārrunu aizliegumu. Citiem vārdiem sakot, budžeta likumi ir ietvars, kurā notiek sarunas starp valsts iestādēm un arodbiedrību pārstāvjiem, kam ir jābūt pietiekami plašam, lai ļautu vienoties.⁸

Attiecībā uz jautājumu loku, par kuriem sociālie partneri var vest koplīguma pārrunas valsts sektorā, SDO uzraudzības institūcijas atzīst, ka darba apstākļi un nodarbinātības nosacījumi, kā arī klauzulas par attiecībām starp pārrunu pusēm ir jautājumi, uz kuriem attiecas koplīgumi valsts pārvaldē. Savukārt darba apstākļi un nodarbinātības nosacījumi aptver plašu darba attiecību jautājumu klāstu: algas, finanšu kompensācijas, darba dienu, brīvdienas, arodivesību un drošību, arodbiedrību un to pārstāvju iespējas utt.⁹

Nemot vērā šos apsvērumus, LBAS uzskata, ka likumprojekta 4.pants nepamatoti ierobežo tiesības uz koplīgumu, jo ierobežo koplīguma pārrunu jautājumu loku, par ko ir iespējams vienoties darba koplīgumā.

Līdz ar to LBAS lūdz precizēt 4.pantu nodrošinot, ka valsts vai pašvaldības institūcijas tai piešķirto finanšu līdzekļu ietvaros, papildus šā panta trešajā daļā noteiktajam, darba koplīgumos var paredzēt arī citus ar papildu atlīdzību saistītus pasākumus.

[3] Par likumprojekta 32.pantu

Likumprojekta 32.panta septītajā daļā ir noteikts, ka “normālā darba laika stundu kopsummā neieskaita laiku, kad darbs nav veikts attaisnojošu iemeslu dēļ”.

LBAS norāda, ka Senāts 2019.gada 5.jūlijā pieņēma divus līdzīgus spriedumus lietās Nr. A420213917, SKA-794/2019 un A420157617, SKA-792/2019, kuros tika skatīts jautājums par summētā darba laika piemērošanu.

Senāts šajos spriedumos ir izteicis šādas atziņas:

- Darba likuma 140.panta piektā daļa noteic, ka par virsstundu darbu uzskatāms darbs, kuru darbinieks veic virs pārskata periodā noteiktā normālā darba laika. Likums nesatur tiešu detalizētu regulējumu par virsstundu aprēķinu vai pārskata perioda veidošanās formulu, ja darbiniekam noteikts summētais darba laiks un ir bijusi attaisnota prombūtne (darbnespēja vai atvaļinājuma dienas). Līdz ar to atbilde uz jautājumu, vai pārskata periodā būtu vai nebūtu ietverama prombūtne darbnespējas dēļ vai atvaļinājuma dienas, meklējama tiesību sistēmā kopumā, interpretējot valsts tiesību normu kopumu, cik vien iespējams Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra direktīva 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (turpmāk - Direktīvai) teksta un mērķa kontekstā, lai nonāktu pie risinājuma, kas atbilst Direktīvai.¹⁰
- Direktīvas 16.panta „b” apakšpunkts paredz, ka atbilstoši 7.pantam piešķirto apmaksāto ikgadējo atvaļinājuma laiku un slimības atvaļinājuma laiku neietver vidējā [darba laika] rādītāja aprēķinā jeb šis laiks ir neitrāls (precizējot normas

⁸Canessa-Montejo M. The Scope of Collective Bargaining in Public Administration. International Labour Organization 2019. p.23.

⁹Canessa-Montejo M. The Scope of Collective Bargaining in Public Administration. International Labour Organization 2019. p.21-22.

¹⁰ sal. Eiropas Savienības Tiesas 2004.gada 5.oktobra spriedums apvienotajās lietās C-397/01 līdz C-403/01 110.-113.punkts

tulkojumu latviešu valodā atbilstoši normas formulējumam angļu un vācu valodās). Atbilstoši minētajai normai, darbnespējas laiks ir izslēdzams no pārskata perioda (latviskajā tulkojumā „bāzes laikposma”), kas faktiski nozīmē pārskata perioda saīsināšanu par šo laiku.

Līdz ar to ar Darba likuma 140.panta piektajā daļā norādīto „pārskata periodu” darbnespējas gadījumā saprotams nevis sākotnēji paredzētais pārskata periods (panta trešajā daļā paredzētais viens mēnesis vai darba līgumā līdz četriem mēnešiem nosakāmais periods), bet gan sākotnējā perioda un darbnespējas laika starpība (faktiski nostrādātais laika periods pārskata perioda ietvaros).

- Darbnespēja nav pielīdzināma atpūtai. Līdz ar to nav akceptējama tāda Darba likuma 140.panta piektās daļas un summētā darba laika organizācijas izpratne, ka darbnespējas gadījumā atlikušajā iepriekš noteiktajā pārskata periodā darbinieku var nodarbināt nesamērīgi intensīvi, nenodrošinot faktiski nostrādātajam darba laikam proporcionāli nepieciešamo atpūtas laiku.¹¹

Arī Eiropas Komisijas skaidrojošajā paziņojumā par Direktīvu norādīts, ka 16.panta „b” apakšpunkts nenozīmē, ka darba neesības [atvaļinājuma vai darbnespējas] laikposmus nevar izmantot, lai kompensētu citus periodus, kuru laikā tika pārsniegts maksimālais nedēļas darba laiks.¹²

Direktīvā skaidri norādītā vidējā aprēķinā izmantojamā pārskata perioda samazināšana par darbnespējas vai atvaļinājuma laiku neskar darba devēja vispārēju pienākumu ievērot likumā noteikto normālā darba laika atpūtas laiku atlikušajā pārskata perioda laikā (vidēji), kad darbinieks faktiski veic darbu.

- Iespēja summētā darba laika organizācijas ietvaros atkāpties no normālā nedēļas darba laika ir izmantojama vienīgi kopā ar pienākumu sabalansēt šo pārsniegumu ar atpūtu citā laikā ierobežotā laika periodā (pārskata periodā). Piemēram, ja trīs mēnešu pārskata periodā darbiniekam ir bijusi darbnespēja un faktiski darbinieks veicis darbu vienīgi pēdējās trīs nedēļas no šī perioda, arī šajās trīs nedēļās (kas pielīdzināmas patstāvīgam pārskata periodam) ievērojams sabalansēts darba un atpūtas laiks. Tātad atbilstoši vispārējam principam, ja darbinieks piemērā minētajās trīs nedēļās, kas ir vienīgā aprēķinā vērā ņemamā pārskata perioda daļa, vidēji nostrādājis vairāk stundu, nekā to pieļauj normālais darba laiks, ir aprēķināmas virsstundas.

No Senāta iepriekš norādītājām atziņām izriet, ka normālā darba laika kopsummā nav ieskaitāms laiks, kad darbs nav veikts attaisnojošu iemeslu dēļ.

Līdz ar to LBAS lūdz svītrot likumprojekta 32.panta septītajā daļā vārdus “normālā darba laika stundu kopsummā neieskaita laiku, kad darbs nav veikts attaisnojošu iemeslu dēļ.”

[4] Par likumprojekta 62.pantu

LBAS atbalsta, ka Valsts un pašvaldības institūcija var segt izdevumus kolektīvā pasākuma nodrošināšanai atbilstoši tai piešķirtajiem finanšu līdzekļiem. LBAS

¹¹ sal. Eiropas Savienības Tiesas 2019.gada 11.aprīļa sprieduma lietā Nr. C-254/18 (ECLI:EU:EU:2019:318) 35.punkts

¹² Eiropas Komisijas Skaidrojošais paziņojums par Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (2017/C 165/01) VI. sadaļas B.2. apakšsadaļa.

ieskatā, 0.5% no bāzes mēnešalgas ir ļoti niecīga summa (anotācijā norādīts, ka, piemēram, izdevumu apjoms vienam nodarbinātajam 2020. gadā nedrīkstēs pārsniegt 4,88 *euro*), līdz ar to tā būtu palielināma vismaz līdz 10%.

[5] Par likumprojekta pielikumu

Likumprojekts paredz noteikt mēnešalgas skalas ieteicamo minimumu, kas, kā norādīts anotācijā, nozīmē, ka vēlams, lai amatpersonu (darbinieku) atlīdzība nebūtu zemāka par šo līmeni, tomēr tas var nebūt iespējams uzreiz.

LBAS norāda, ka šāda ieteicamā minimuma noteikšana pēc būtības ir deklaratīva un nav saistoša.

Līdz ar to LBAS lūdz likumprojekta pielikumā svītrot vārdu “ieteicamais”. Tādējādi tiks nodrošināta likuma skaidrība un efektīva piemērošana.

Priekšsēdētājs



Egīls Baldzēns

K.Rācenājs, kaspars@lbas.lv

N.Preisa natalja.preisa@lbas.lv

lbas@lbas.lv / 67035960