

# Darba likuma 68. panta konstitucionālie aspekti

Konference

Kolektīvās darba attiecības: sociālo partneru autonomija nozarēs. Valsts pārvaldes loma  
sociālā dialoga sekmēšanā.

15.05.2019

# Līdz šim spēkā esošā regulējuma trūkumi I

- Satversmes 108. pants:

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

- Tiesības uz koplīgumu ir darbinieku pamattiesība

# Līdz šim spēkā esošā regulējuma trūkumi II

- Nodarbinātajiem darbojoties kolektīvi – noslēdzot koplīgumus – tie vairs neatrodas vājākā situācijā un tādēļ koplīguma pusēm ir iespējams vienlīdzīgās pozīcijās vienoties ar darba devējiem par tādiem jautājumiem, par kādiem darbinieki individuāli nekad nespētu vienoties
- Apstāklis, ka darbinieki praksē nevēlējās vai nespēja realizēt savas Satversmes 108. pantā noteiktās pamattiesības slēgt koplīgumus, liecināja, ka spēkā esošais tiesiskais regulējums Latvijā pārāk ierobežoja darbiniekus un darba devējus slēgt koplīgumus, īpaši ģenerālvienošnās

# Grozījumi Darba likuma 68. pantā un ar to saistījos pantos

- Ja ir noslēgta Darba likuma 18. panta ceturtajai daļai atbilstoša ģenerālvienošānās un tā paredz palielinājumu vismaz 50% apmērā virs valsts noteiktās minimālās darba algas vai stundas algas likmes, tad piemaksas apmēru par virsstundu darbu var noteikt mazāku, bet ne mazāku kā 50% apmērā no darbiniekam noteiktās stundas algas likmes
- MK vērtē pieņemtā regulējuma piemērošanu praksē un tā ietekmi uz darbinieku tiesisko stāvokli un līdz 2021. gada 1. februārim iesniedz par to Saeimai ziņojumu
- Ja valsts noteiktā minimālā darba alga vai stundas likme mainās, tad jāgroza ģenerālvienošānās vai tā zaudē spēku

# Vai pieņemtais regulējums atbilst Satversmei

- Satversmes 107. pants

*«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.»*

- Satversmes 91. pants

*«Visi cilvēki Latvijā ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā. Cilvēka tiesības tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas.»*

# Satversmes 107. pants

- Satversmes 107. pantā noteiktais darba samaksas valsts noteiktais minimums ir darbiniekam par paveikto darbu ārējā normatīvajā aktā noteiktais zemākais izmaksājamās atlīdzības apmērs vienā mēnesī
- Satversmes 107. pantā noteiktā tiesības saņemt veiktajam darbam atbilstošu samaksu nenozīmē dažādu darbinieku darba samaksas izlīdzināšanu
- Satversmes 107. pantā noteiktā tiesības saņemt veiktajam darbam atbilstošu samaksu nenozīmē aizliegumu likumdevējam samazināt noteikto minimumu

# Satversmes 91. pants I

- Soļi Satversmes 91. panta atbilstības pārbaudei:
  - a) Ir/ nav salīdzināmas grupas
  - b) Ir/ nav atšķirīga attieksme
  - c) Ja ir atšķirīga attieksme, vai tā ir attaisnojama
  - d) Ir attaisnojama, ja:
    - ir leģitīms mērķis;
    - izraudzītie līdzekļi ir piemēroti leģitīmā mērķa sasniegšanai;
    - mērķi nevar sasniegt ar citiem, personas tiesības un likumiskās intereses mazāk ierobežojošiem līdzekļiem;
    - darbība ir samērīga jeb atbilstoša, tas ir, labums, ko iegūst sabiedrība, ir lielāks par personas tiesībām un likumiskajām interesēm nodarīto zaudējumu

# Satversmes 91. pants II

- Salīdzināmās grupas un to iespējamie varianti:
  - Pilnīgi visi nodarbinātie, kuriem noteiktais darba laiks pārsniedz normālo darba laiku (2017-15-01)
  - *«Dienesta pienākumu raksturs, no tā izrietošais speciālais darba laika organizācijas regulējums un ar amatu saistītie ierobežojumi ļauj secināt, ka amatpersonas ar speciālajām dienesta pakāpēm neatrodas salīdzināmos apstākļos ar citām amatpersonām un valsts institūciju vai privātā sektora darbiniekiem»* (2018-14-01)
  - Starp darbinieku kategoriju, uz kuru attiecas nozarē noslēgta ģenerālvienošānās, no vienas puses un darbinieku kategoriju, uz kuru neattiecas vai ir noslēgta cita satura ģenerālvienošānās, no otras puses, nevar konstatēt vienojošo pazīmi. Atšķirīga cita starpā ir nozare, kurā darbinieks tiek nodarbināts, darba specifika, fakts, vai tajā ir noslēgta Darba likuma 18. pantā paredzētā ģenerālvienošānās, sociālā dialoga līmenis nozarē, prasības attiecībā uz vispārējo fizisko un psiholoģisko darbinieku stāvokli attiecīgajā jomā utt.



# Satversmes 91. pants III

- Ir leģitīms mērķis – Satversmes 108. pantā konkretizēto pamattiesību nodrošināšana. Darba likuma 68. panta trešā daļa un koplīgumu slēgšana vispār ir vērsta ne tikai uz attiecīgajā nozarē nodarbināto tiesisko interešu aizsardzību un sociālo garantiju stiprināšanu, bet arī darba devēja un darbinieku interešu sabalansēšanu
- Likums ir piemērots leģitīmā mērķa sasniegšanai. Grozījumi Darba likuma 68. panta trešajā daļā tieši paredz un veicina ģenerālvienošanos slēgšanu, paredzot būtisku minimālās darba algas pieaugumu. Nodarbinātie, uz kuriem attiektos ģenerālvienošanos un, iespējams, atšķirīga virsstundu darba apmaksas kārtība, saņemtu lielāku regulāro ikmēneša maksājumu. Sagaidāms, ka tas motivēs nodarbinātos iesaistīties sarunās un slēgt ģenerālvienošanos, kurās vienlaikus nodarbinātie varētu panākt konkrētajai nozares specifikai atbilstošus un sev izdevīgus darba tiesisko attiecīgu regulējošus nosacījumus

# Satversmes 91. pants IV

- Mērķi nevar sasniegt ar citiem, personas tiesības un likumiskās intereses mazāk ierobežojošiem līdzekļiem
- Nodarbinātajiem darbojoties kolektīvi – noslēdzot koplīgumus – tie vairs neatrodas vājākā situācijā un tādēļ koplīguma pusēm ir iespējams vienlīdzīgās pozīcijās vienoties ar darba devējiem par tādiem jautājumiem, par kādiem darbinieki individuāli nekad nespētu vienoties
- Alternatīvas nav saskatāmas

# Satversmes 91. pants V

- Vai labums, ko iegūst sabiedrība, ir lielāks par personas tiesībām un likumiskajām interesēm nodarīto zaudējumu (samērīgums):
  - likums paredz iespēju. Ja darbinieki nevēlas vienoties, ģenerālvienošanās netiek slēgta
  - ar likumu faktiski netiek pasliktināts darbinieku vispārējais aizsardzības līmenis
  - ģenerālvienošanās papildus var paredzēt un iekļaut arī citas, arī kompensējošas garantijas
  - pieņemot Darba likuma 68. panta grozījumus, netika grozīts līdz šim esošais Darba likuma regulējums virsstundu darba veikšanas priekšnoteikumos. Tika saglabāta prasība, kā virsstundu darbu var veikt tikai darba devējam un darbiniekam par to rakstveidā vienojoties. Darbiniekam ir tiesības atteikties veikt virsstundu darbu vispār
  - joprojām spēkā paliek un ir piemērojams Darba likuma 6. pants
  - atbilstoši Satversmes tiesas praksei un arī pieņemtajiem grozījumiem, likumdevējam ir pienākums regulāri pārskatīt spēkā esošo regulējumu un izvērtēt tā atbilstību Satversmei. Ja būs problēmas, regulējumu varēs un vajadzēs labot

# Paldies par uzmanību!

Kontaktinformācija:  
<http://www.skinkispetersons.lv/>