



ESF projekts „Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana”

4.2.aktivitāte „Normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze”

Eiropas Savienības normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze

2010.gada oktobra-novembra ekspertīzes starpatskaite

Ģenerālvienošanās un nacionālā koplīguma tiesību subjekti

1. Ekspertīzes jautājuma apraksts

Darba attiecību efektīvai veidošanai ir būtiski noteikt darba dēvējam un darbiniekiem pieņemamus un apmierinošus apstākļus un nosacījumus. Latvijā darba attiecību aspektus var regulēt ne tikai normatīvajos tiesību aktos un darba līgumos, bet arī koplīgumos, tostarp nacionālajos koplīgumos un ģenerālvienošanās - koplīgumos nozarē vai teritorijā. Ja koplīguma uzņēmuma ietvaros - starp darba devēju un arodbiedrības biedriem vai pilnvarotajiem pārstāvjiem - regulējums ir skaidrs, tad ģenerālvienošanās un nacionālā koplīguma noslēgšana izraisa vairākus jautājumus. Šis ekspertīzes izpētes jautājums ir ģenerālvienošanās juridiska daba, tiesību subjekti, kuri to var slēgt, un izaicinājumi, kuri rodas šādas vienošanās noslēgšanā.

Ekspertīzes starpatskaites sagatavošanā ir izpētīti tiesību akti, kuri regulē nacionālo koplīgumu un ģenerālvienošanās noslēgšanu, ar tiem saistītie tiesību akti robeži un neskaidrības, daži ģenerālvienošanās prakses piemēri, kuri norāda uz tiesību aktu robežiem, kā arī nosprausti turpmāki izpētes jautājumi.

2. Latvijas tiesību akti

Atbilstoši Darba likuma¹ (turpmāk – DL) 1.pantam darba tiesiskās attiecības Latvijā regulē ne tikai Latvijas Republikas Satversme,² Latvijai saistošās starptautiskās tiesību normas, DL un citi normatīvie akti, bet arī darba koplīgums. Darba koplīgums līdz ar to ir patstāvīgs darba attiecību tiesību avots un ir saistošs tās līgumslēdzēju pusēm.

Koplīguma slēgšana nacionālajā, nozares līmenī vai teritoriālajā līmenī ir paredzēta DL, Darba devēju organizāciju un to apvienību likumā³ (turpmāk – DD likums), kā arī Arodbiedrību likumā.⁴

2.1. Ģenerālvienošanās puses

Attiecībā uz koplīguma nozarē vai teritorijā (ģenerālvienošanās) pusēm DL 18.panta otrā daļa nosaka, ka to slēdz darba devējs, darba devēju grupa, darba devēju organizācija vai

¹ Darba likums ("LV", 105 (2492), 06.07.2001.) [stājās spēkā 01.06.2002.] ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 25.03.2010.

² Latvijas Republikas Satversme ("LV", 43, 01.07.1993.) [stājās spēkā 07.11.1922.] ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 02.11.2010.

³ Darba devēju organizāciju un to apvienību likums ("LV", 161/162 (1621/1622), 19.05.1999.) [stājās spēkā 02.06.1999.].

⁴ Par arodbiedrībām (Ziņotājs, 3, 31.01.1991.) [stājās spēkā 02.01.1991.] ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 12.07.2005.

darba devēju organizāciju apvienība ar darbinieku arodbiedrību vai darbinieku arodbiedrību apvienību (savienību), ja ģenerālvienošanās pusēm 1) ir atbilstošs pilnvarojums vai 2) ja tiesības slēgt ģenerālvienošanos paredzētas šo apvienību (savienību) statūtos.

DD likuma 11.panta pirmā daļa pilnvaro **Latvijas darba devēju organizāciju apvienību**⁵ veikt pārrunas un savu biedru vārdā slēgt darba koplīgumus un ģenerālvienošanās, vienoties par vispārējiem sadarbības principiem ar **Latvijas nozaru un profesionālo arodbiedrību savienību**, kas pārstāv visvairāk no valstī strādājošajiem.⁶ DD likuma 11.panta otrā daļa pilnvaro nozaru darba devēju organizācijas un to apvienības veikt pārrunas, slēgt vienošanās ar nozaru arodbiedrībām. Savukārt, DD likuma 11.panta trešā daļa pilnvaro teritoriālās darba devēju organizācijas un to apvienības veikt pārrunas, slēgt vienošanās ar teritoriālajām arodbiedrībām.

Likuma Par arodbiedrībām 10.pants nosaka arodbiedrību tiesības slēgt kolektīvo līgumu ar darba devēju savu biedru vārdā par darba un citiem sociālajiem un ekonomiskajiem jautājumiem. Likums Par arodbiedrībām specifiski nenosaka kompetenci slēgt ģenerālvienošanās vai nozaru vienošanās.

2.2. Ģenerālvienošanās un nacionālā koplīguma spēks

Attiecībā uz ģenerālvienošanās vai nacionālā koplīguma spēku DL 18.panta trešā daļa nosaka, ka darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības noslēgtā ģenerālvienošanās ir saistoša šīs organizācijas vai organizāciju apvienības biedriem. Savukārt, atbilstoši DL 18.panta ceturtajai daļai, 1) ja darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības biedri kādā nozarē nodarbina vairāk nekā 50 procentus darbinieku vai 2) viņu preču apgrozījums vai pakalpojumu apjoms ir vairāk nekā 60 procenti no nozares preču apgrozījuma vai pakalpojumu apjoma, ģenerālvienošanās, kuru noslēgusi darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība un darbinieku arodbiedrība vai darbinieku arodbiedrību apvienība (savienība), ir saistoša visiem attiecīgās nozares darba devējiem un attiecas uz visiem darbiniekiem, kurus nodarbina šie darba devēji. Tātad ģenerālvienošanās, kura ir noslēgta atbilstoši DL 18.panta ceturtajai daļai ir saistoša ne tikai organizācijas, kura to noslēgusi, biedriem, bet arī darba devējiem un darbiniekiem, kuri nav devuši savu pilnvarojumu šādas vienošanās noslēgšanai.

⁵ Latvijas darba devēju organizāciju apvienību varētu būt domāta Latvijas Darba devēju konfederācija.

⁶ Ar Latvijas nozaru un profesionālo arodbiedrību savienību varētu būt domāta Latvijas brīvo arodbiedrību savienība.

2.3. Komentāri

Atbilstoši iepriekšminētajām tiesību normām:

nacionālā koplīguma puses ir

Latvijas darba devēju organizāciju apvienība	→	Latvijas nozaru un profesionālo arodbiedrību savienība
--	---	--

koplīguma puses nozares līmenī ir

Nozaru darba devēju organizācijas un to apvienības	→	Nozaru arodbiedrības
--	---	----------------------

koplīguma puses teritoriālajā līmenī ir

teritoriālās darba devēju organizācijas un to apvienības	→	Teritoriālās arodbiedrības
--	---	----------------------------

Ģenerālvienošanās un nozares koplīguma darbība attiecās uz organizāciju, kuras ir noslēgušas vienošanos, biedriem, izņemot gadījumu, kad darba devēju organizāciju apvienības biedri kādā nozarē nodarbina vairāk nekā 50 procentus darbinieku vai viņu preču apgrozījums vai pakalpojumu apjoms ir vairāk nekā 60 procenti no nozares preču apgrozījuma vai pakalpojumu apjoma. Šajā gadījumā vienošanās ir saistoša arī visiem attiecīgās nozares darba devējiem un attiecas uz visiem darbiniekiem, kurus nodarbina šie darba devēji.

Šāds izņēmums ir spēkā no šī gada 25.marta, kad DL 18.pants tika papildināts ar ceturto daļu.⁷ Grozījums tika pieņemts, lai veicinātu darba koplīgumu nozarē vai teritorijā noslēgšanu. Izstrādājot grozījumu, tika plānots, ka ar noslēgto ģenerālvienošanos skaita palielināšanu tiks izlīdzinātas sociālo garantiju atšķirības nozaru ietvaros⁸ un tiks novērsta diskriminējoša situācija, kura veidojas tad, kad ģenerālvienošanās slēdzēju darbinieki bauda labākus nosacījumus, salīdzinot ar tiem darbiniekiem, kuru darba devēji nav organizāciju vai to apvienību biedri.

Attiecībā uz DL 18.panta ceturtajā daļā noslēgto vienošanos jāuzsver vairāki aspekti.

⁷ Grozījumi Darba likumā ("LV", 47 (4239), 24.03.2010.) [stājas spēkā 25.03.2010.].

⁸ Likumprojekta „Grozījumi Darba likumā” anotācija 2.lpp. Pieejama:

http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_attiecibas_socialais_dialogs/lmanot_200109.doc.

Pirmkārt, šis koplīguma darbības izņēmuma gadījums prasa pievērsties šādas vienošanās juridiskai specifikai. Atbilstoši Civillikuma⁹ 1404.pantam tiesiska darījuma spēkam ir nepieciešams, lai tā dalībniekiem būtu tiesību spēja un rīcības spēja. Saskaņā ar Civillikuma 1427.pantu pie tiesiska darījuma būtības pieder tā taisītāja gribas izteikums, turklāt divpusējā vai vairākpusējā darījumā ir vajadzīgs visu tā dalībnieku saskanīgs gribas izteikums. Visbeidzot atbilstoši Civillikuma 1587., 1515. un 1516.pantam noslēgtā vienošanās ir saistoša tās līgumslēdzējpusēm. Tanī pašā laikā DL 18.panta ceturtajā daļā minētā vienošanās ir saistoša arī tām personām, kuras nav piedalījušas tās izstrādē un noslēgšanā un nav pilnvarājušas nevienu slēgt šādu vienošanos un nav izteikušas gribu tās noslēgšanai. Līdz ar to šāda ģenerālvienošana nav parasts civiltiesisks līgums un būtu nepieciešama tā juridiskās specifikas tālāka izpēte.¹⁰

Otrkārt, kritērijs, kurš ļauj noslēgt vienošanos, kura būs saistoša arī trešajām personām, ir nosacījums, ka darba devēju organizāciju apvienības biedri kādā nozarē nodarbina vairāk nekā 50 procentus darbinieku vai viņu preču apgrozījums vai pakalpojumu apjoms ir vairāk nekā 60 procenti no nozares preču apgrozījuma vai pakalpojumu apjoma. Ir diskutējams jautājums, kādā veidā var pierādīt, ka darba devēju organizācija nodarbina vairāk nekā 50 procentu darbinieku. Ņemot vērā, ka darba devēju organizācijas un to apvienības tiek reģistrētas Biedrību un nodibinājumu reģistrā un tām nav sava atsevišķa reģistra,¹¹ jautājums par šī kritērija izpildi prasa tālāku analīzi.

Treškārt, ņemot vērā, ka vienošanās attiecās uz darba devējiem, kuri nav pilnvarājuši darba devēju organizāciju slēgt šādu vienošanos, rodas jautājums, kā kontrolēt, ka tie darba devēji, kuri nav izteikuši gribu vienošanās noslēgšanai un nav organizāciju biedri, pilda šo vienošanos.

Ceturtkārt, nav skaidrības, kādus pretargumentus ir iespējams izvirzīt, gadījumā, ja darba devējs, kurš nav izteicis savu gribu vienošanās noslēgšanai un atsakās pildīt vienošanās nosacījumus, pamato to ar savu negatīvo tiesību apvienoties.

Minētie komentāri un ar tiem saistītie jautājumi prasa tālāku izpēti.

⁹ Civillikums. Ceturtā daļa. SAISTĪBU TIESĪBAS" (Ziņotājs, 1, 14.01.1993.) [stājas spēkā 01.03.1993.] ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 01.07.2009.

¹⁰ Baltiņa I. Darba koplīgums. Pieejams http://www.turiba.lv/darba_tirgus_2008/pages/Baltina_lv.html.

¹¹ LDDK: Nepieciešama visaptveroša pieeja ēnu ekonomikas izskaušanai. Pieejams: <http://www.lddk.lv/index.php?c=100&p=1280>.

3. Ģenerālvienošanās un nacionālo koplīgumu prakses piemēri

Kā DL 18.panta ceturtais daļas vienošanās piemērus, var minēt ģenerālvienošanās, kuras ir noslēgtas starp Latvijas Dzelzceļa nozares darba devēju organizāciju (turpmāk - LDNDDO) un Latvijas Dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrību¹² un Latvijas vieglo taksometru nozares darba devēju organizāciju (turpmāk – LVTNDDO) un Latvijas vieglo taksometru arodbiedrībai (turpmāk – LVTA).¹³

Atbilstoši Dzelzceļa nozares ģenerālvienošanās 1.1.punktam tā ir saistoša visiem uzņēmumiem, kuru darbība ir saistīta ar dzelzceļu vai dzelzceļa transporta funkcionēšanu, jo LDNDDO nodarbina vairāk par 60% nozares darbinieku (DL 18.panta ceturtais daļa). Latvijas LDNDDO ir reģistrēta Biedrību un nodibinājumu reģistrā (reģ.nr. 40008068887), taču publiski nav pieejami dati par tās biedriem un to apgrozījumu, kas pierādītu, ka organizācija izpilda DL prasības (redakcijā uz 2006.gadu, kad tika noslēgta vienošanās) - nodarbina vairāk nekā 60% nozares darbinieku.

Ģenerālvienošanās vieglo taksometru nozarē ir noslēgta atbilstoši DL 18. panta otrajai daļai un saskaņā ar šīs vienošanās 1.3.punktu tā ir saistoša visiem Latvijas Republikas vieglo taksometru nozares darba devējiem un attiecas uz visiem darbiniekiem, kurus nodarbina šie darba devēji. Vienošanās 1.4.punkts nosaka, ka LVTNDDO atzīst LVTA, kā vienīgo darbinieku pārstāvi nozarē, kas tiesīgs piedalīties kolektīvās pārrunas, LVTA atzīst LVTNDDO, kā vienīgo darba devēju organizāciju vieglo taksometru nozarē, pamatojoties uz to, ka LVTNDDO biedri nodarbina vairāk kā 50 % darbinieku nozarē. Papildus vienošanās 1.6.punkts paredz, ka vienošanās ir saistoša visiem uzņēmumiem, kuru darbība ir saistīta ar vieglo taksometru pārvadājumiem vai vieglo taksometru funkcionēšanu, saskaņā ar DL 18.panta ceturtais daļas nosacījumiem, ņemot vērā, ka LVTNDDO biedri nodarbina vairāk par 50% nozares darbinieku. Tāpat kā LDNDDO, arī LVTNDDO ir reģistrēta Biedrību un nodibinājumu reģistrā (ar reģ.nr. 40008113729), taču nav skaidrs, kādus precīzi darba devējus tā apvieno un kā statistiski veidojās DL kritērija „nodarbina vairāk kā 50 % darbinieku nozarē”, kas bija spēkā uz vienošanās noslēgšanas brīdi, izpilde. Uz vienošanās noslēgšanas brīdi LVTNDDO apvienoja piecus darba devējus: SIA "Rīgas Taksometru sabiedrība", AS "Rīgas Taksometru parks", SIA "Zelta bulta", SIA "EuroBalt - SV", SIA "Plecs" ar kopējo nodarbināto skaitu 1182 cilvēki, taču pašai LVTNDDO nebija īstas pārliecības, ka

¹² Dzelzceļa nozares ģenerālvienošanās (13.06.2006.). Pieejama: <http://www.ldzsa.lv/files/images/generalvynosanas.pdf>. Skat. arī: Latvijas Dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrība. <http://www.ldzsa.lv/lat/index/> un Dārziņa L. Darba koplīgumi – problēmas ne tikai krīzes spaidos. 11. jūlijs (2010) Pieejams: <http://lv.lv/?menu=doc&id=213069>.

¹³ Ģenerālvienošanās vieglo taksometru nozarē (25.09.2007.) Pieejama: <http://www.iauto.lv/article.php?sid=13010&id=9&vertejums=70>.

organizācija pārstāv 50% no nozarē nodarbināto, jo nebija konkrētas informācijas par visā vieglo taksometru pārvadājumu nozarē nodarbināto skaitu.¹⁴

Secinājumi un turpmākās darbības jautājuma izpētē

Atbilstoši Latvijas tiesību aktiem darba devēju organizācijas un arodbiedrību organizācijas ir apveltītas ar tiesībām slēgt koplīgumu nozarē vai teritorijā. Tiesību subjekti līdz ar to ir organizācijas, kuras ir juridiskās personas - reģistrētas atbilstoši noteiktajai kārtībai un kurām 1) ir atbilstošs pilnvarojums vai 2) ja tiesības slēgt ģenerālvienošanos paredzētas šo apvienību (savienību) statūtos. Tās ir tiesīgas slēgt vienošanos savu dalīborganizāciju un to biedru, kuri organizāciju ir pilnvarējuši, vārdā.

DL pieļauj arī vienošanās, kura ir saistoša visiem nozarē strādājošiem, noslēgšanu. Šādas vienošanās tiesību subjekti var būt darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības, kuras 1) kādā nozarē nodarbina vairāk nekā 50 procentus darbinieku vai 2) viņu preču apgrozījums vai pakalpojumu apjoms ir vairāk nekā 60 procenti no nozares preču apgrozījuma vai pakalpojumu apjoma.

Uz šo brīdi DL 18.panta ceturtajā daļā minētā vienošanās noslēgšanā ir nepieciešama papildus izpēte par šādiem jautājumiem:

- 1) Vienošanās, kura ir saistoša trešajām personām, juridiskā daba;
- 2) Statistikas pierādījumu iespējas, kas nodrošinātu minētā kritērija izpildi un pilnvarotu tiesību subjektus noslēgt šādu vienošanos;
- 3) Atbildības mehānisma īpatnības – uz kāda pamata Valsts darba inspekcija var sodīt darba devējus, kuri nav attiecīgo organizāciju biedri un atsakās pildīt noslēgtās vienošanās nosacījumus;
- 4) tiesību kolīzija starp negatīvo tiesību apvienoties (personas (darba devēja) brīva izvēle neapvienoties) un darbinieku tiesībām saskaņā ar noslēgto ģenerālvienošanos.
- 5) Kādas darbības (iespējams, papildus tiesiska regulējuma izstrāde) varētu atrisināt DL minēto kritēriju pierādīšanu un atbildības mehānisma nodrošināšanu.
- 6) Kā ģenerālvienošanās noslēgšanu regulē citas valstis.

Nataļja Mickeviča

29.10.2010.

¹⁴ Taksisti slēdz ģenerālvienošanos. Komersanta vēstnesis. Nr.40 (96) 2007. gada 3.Oktobris.