



IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

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

2012.gada marta ziņojums

Arodbiedrību pārstāvju tiesiskā aizsardzība

Rīga, 2012.gads

Šis ziņojums ir veidots ar Eiropas Savienības Eiropas Sociālā fonda finansiālu atbalstu.
Par ziņojuma saturu atbild Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība.

Saturs

1. Ievads.....	3
2. Starptautiskās Darba organizācijas regulējums	3
2.1. Darbinieku pārstāvju aizsardzības mehānisms	4
2.2.1. Aizsardzība pret diskrimināciju saistībā ar darbību arodbiedrībā	4
(a) Arodbiedrību diskriminācijas identificēšana un nepieļaušana	5
(b) Arodbiedrību diskriminācijas gadījuma izskatīšana un tiesiskās aizsardzības līdzekļi	7
2.1.2. Pienākums nodrošināt iespējas arodbiedrības pārstāvja pienākumu pildīšanai	8
2.2. Aizsargājamo personu loks	10
2.3. Arodbiedrību un citu darbinieku pārstāvju tiesību mijiedarbība	11
2.4. Aizsardzības tiesiskā regulējuma avotu veidi	11
3. Valstu prakses piemēri arodbiedrību pārstāvju aizsardzībai	11
4. Darbinieku pārstāvju aizsardzība Latvijā.....	19
5. Kopsavilkums. Secinājumi	20

1. Ievads

Latvijas Republikas Satversmes 108.pants nosaka, ka valsts aizsargā arodbiedrību brīvību.¹ Likums 'Par arodbiedrībām' paredz arodbiedrību neatkarību, nosakot, ka arodbiedrības savā darbībā ir neatkarīgas no valsts varas un pārvaldes institūcijām, citām organizācijām un ir savstarpēji līdztiesīgas. Taču arodbiedrību brīvību un neatkarību nevar efektīvi nodrošināt, ja arodbiedrību brīvība ir paredzēta tikai tiesību aktos un attiecināta uz arodbiedrībām kā organizācijām, savukārt arodbiedrību pārstāvji realitātē nevar pildīt savas funkcijas, jo viņiem nav nodrošināti efektīvi aizsardzības mehānismi, kas palīdz novērst diskrimināciju un nodrošina arodbiedrību pārstāvjiem praktiskas iespējas pildīt arodbiedrības funkcijas.

Viena no Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības pašreizējām prioritātēm ir jauna arodbiedrību likuma izstrāde un pieņemšana ar mērķi nodrošināt modernu un efektīvu tiesisko regulējumu arodbiedrībām Latvijā. Arodbiedrību pārstāvju aizsardzība ir viena no svarīgākajām arodbiedrību darbības regulējuma sastāvdaļām.

Šis ekspertīzes ietvaros tiks apskatītas arodbiedrību pārstāvju tiesiskās aizsardzības mehānismi. Ekspertīzes sākumā ir sniegts ieskats Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) regulējumā par arodbiedrību pārstāvju aizsardzības iespējām. Turpinājumā apskatīta atsevišķu valstu arodbiedrību pārstāvju tiesiskās aizsardzības pieredze, norādot aizsardzības mehānisma avotu un regulējumu. Ja pastāv vairākas darbinieku pārstāvju formas, salīdzināts visu šo darbinieku pārstāvju formu aizsardzības regulējums. Visbeidzot ekspertīzes kopsavilkumā ir analizētas Latvijas arodbiedrību pārstāvju tiesiskās garantijas un sniegti secinājumi par iespējām pilnveidot Latvijas regulējumu. Ņemot vērā, ka arodbiedrību pārstāvju darbība un aizsardzība publiskajā sektorā ir apjomīgs jautājums, ekspertīzē tiek apskatīts arodbiedrību pārstāvju regulējums tikai privātajā sektorā.

2. Starptautiskās Darba organizācijas regulējums

SDO ir norādījusi, ka viens no apvienošanās brīvības pamatprincipiem² ir, ka darbiniekiem jābūt efektīvi aizsargātiem pret arodbiedrību diskrimināciju, kura ir viens no nopietnākajiem apvienošanās brīvības pārkāpumiem.³

¹ 15.02.1922. likums "Latvijas Republikas Satversme" ("LV", 43, 01.07.1993.) [stājas spēkā 07.11.1922.] ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 02.11.2010.

² Apvienošanās brīvība ir paredzēta SDO "1949.gada Konvencija par tiesībām uz apvienošanās organizācijās un kolektīvo līgumu slēgšanu (C98)" ("LV", 27 (3811), 19.02.2008.) [stājas spēkā 27.01.1993.] un SDO 1948.gada

Lai paredzētu tiesības un uzstādījumus, kā arī sniegtu vadlīnijas nepieciešamajiem aizsardzības mehānismiem, SDO ir pieņēmusi konvenciju Nr.135 '*Darbinieku pārstāvju konvencija*' (Konvencija) un rekomendāciju Nr.143 '*Darbinieku pārstāvju rekomendācija*' (Rekomendācija). Liela nozīme minēto dokumentu skaidrošanā ir SDO Apvienošanās brīvības komitejai (SDO Komiteja), kura, izskatot valstu pārkāpumu lietas, sniedz savu novērtējumu un komentārus.

2.1. Darbinieku pārstāvju aizsardzības mehānisms

Konvencija paredz valstu pienākumu izveidot mehānismu, kas uzņēmumos efektīvi aizsargā darbinieku pārstāvjus pret jebkuru negatīvu darbību, kas saistīta ar viņu statusu vai darbību darbinieku pārstāvniecības jomā vai dalību arodbiedrībā.⁴ Kā skaidro SDO Komiteja, diskriminācija pret arodbiedrības pārstāvjiem var novest pie arodbiedrību izzušanas, līdz ar to ir nepieciešams paredzēt īpašus nosacījumus un darbības, kas efektīvi aizsargā arodbiedrību vadītājus, pārstāvjus un biedrus.⁵

Papildus diskriminācijas aktu aizliegumam Konvencija paredz nodrošināt arodbiedrību pārstāvjiem tādus atvieglojumus, kas ļautu viņiem ātri un efektīvi pildīt arodbiedrību funkcijas. Taču, nosakot atvieglojumus, ir nepieciešams ievērot attiecīgas valsts darba tiesību sistēmu, uzņēmuma vajadzības un iespējas tā, lai attiecīgie atvieglojumi nemazinātu uzņēmuma efektivitāti.

Rekomendācija paredz aktivitātes darbinieku pārstāvju aizsardzības nodrošināšanai, kā arī nodrošinājuma iespējas ar mērķi arodbiedrību pārstāvjiem efektīvi pildīt savas funkcijas.

2.2.1. Aizsardzība pret diskrimināciju saistībā ar darbību arodbiedrībā

Attiecībā uz aizsardzības mehānismu Rekomendācija paredz dalībvalstīm noteikt:

- (a) detalizētus un precīzus darba attiecību izbeigšanas iemeslus ar darbinieku pārstāvjiem;

Konvencijā par asociāciju brīvību un tiesību aizsardzību, apvienojoties organizācijās (C87)" ("LV", 27 (3811), 19.02.2008.) [stājas spēkā 27.01.1993.].

³ Freedom of Association. ILO GENEVA. Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fifth (revised) edition. p.155. Pieejams: (Digest)

Skat. arī: Trade Union leaders and representatives. Protection against anti-union discrimination. para.724.

⁴ Konvencijas 1.pants.

⁵ Digest p.156. para.773.

(b) prasību pirms darbinieku pārstāvja atlaišanas konsultēties vai pieprasīt viedokli vai piekrišanu no neatkarīgas publiskās, privātas vai apvienotas organizācijas;

(c) īpašu apstrīdēšanas procedūru darbiniekiem, kuri uzskata, ka darba attiecības ar viņiem ir izbeigtas nepamatoti vai viņu darba nosacījumi un apstākļi ir netaisnīgi mainīti;

(d) regulējumu efektīvai atlīdzībai darbinieku pārstāvju netaisnīgas un nepamatotas atlaišanas gadījumā, kas ietver šo darbinieku atjaunošanu darbā, nesamaksātas algas izmaksu ar tiesībām saglabāt iegūtas tiesības, ja vien tas nav pretrunā ar valsts tiesībām;

(e) nosacījumu, ka darbinieku pārstāvju iespējami diskriminējošas atlaišanas vai nelabvēlīgu darba apstākļu gadījumā pierādīšanas nasta gulstas uz darba devēju (pienākums pierādīt darbības pamatotību);

(f) prioritāti darbinieku pārstāvjiem turpināt darba attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā.⁶

(a) Arodbiedrību diskriminācijas identificēšana un nepieļaušana

Savos skaidrojumos SDO Komiteja uzsvērusi, ka ir nepieciešams aizsargāt arodbiedrību pārstāvjus ne tikai pret netaisnīgu atlaišanu no darba, bet arī pret atteikumu pieņemt darbā un diskriminējošu rīcību darba attiecību ietvaros, piemēram, pārcelšanu, pazemināšanu amatā un citas diskriminējošas darbības.⁷ Šis princips attiecas arī uz civildienesta attiecībām.⁸ Taču arodbiedrību pārstāvju tiesības uz aizsardzību pret diskrimināciju nav absolūtas un Konvencija paredz piezīmi, ka aizsardzība ir īstenojama, ciktāl darbinieku pārstāvji rīkojas saskaņā ar spēkā esošajiem tiesību aktiem vai koplīgumiem vai citiem kopīgi pieņemtiem noteikumiem.

Attiecībā uz atteikumu pieņemt darbā SDO Komiteja vērš īpašu uzmanību uz 'melnajiem sarakstiem' (*black list*) – sarakstiem, kuros darba devējs uzskaita personas, kuras darbojas vai darbojušās arodbiedrībā, kā personas, no kuru nodarbināšanas būtu jāizvairās.⁹

Darba attiecību laikā par diskriminējošu darbību saistībā ar dalību arodbiedrībā var uzskatīt jebkuras darbības, kuras tiešā veidā diskriminē darbiniekus attiecībā uz nodarbinātības nosacījumiem, piemēram, atteikums pagarināt darba līgumu. Piemēram, privilēģiju (bonusu) paredzēšana 'ne-arodbiedrības' biedriem (kaut arī ne

⁶ Rekomendācijas 6(2).punkts.

⁷ Digest p.157 para.781.

⁸ Turpat p.159 para.792.

⁹ Turpat p.157 para.782, p.161 para.803.

visiem) un šādu privilēģiju nepiešķiršana arodbiedrības biedriem, veido diskrimināciju pret arodbiedrības darbību un darbinieku apvienošanās brīvības pārkāpumu.¹⁰ Turklāt tas var būt arī jebkurš ar darbību arodbiedrībā saistīts mobinga (iebaidīšana, uzmākšanās utt.) veids, kurš var atturēt darbiniekus no pievienošanās arodbiedrībai (netieša diskriminācija).

Darbinieku atlaišana saistībā ar viņu darbību arodbiedrībā veido apvienošanās brīvības pārkāpumu. Netaisnīgu atlaišanu veido, piemēram, gadījumi, kad darba devējs atlaiž no darba arodbiedrību biedrus (saskaņā ar darbinieku skaita samazināšanu) un vienlaikus slēdz līgumus ar jauniem darbiniekiem, kā arī gadījumi, kad darbinieku piespiež doties pensijā saistībā ar viņā darbību arodbiedrībā.¹¹ Tāpat nopietnu diskriminācijas aizlieguma pārkāpumu veido arodbiedrības pārstāvja atlaišana par to, ka tas kolektīva darba strīda ietvaros iesniedzis darba devējam sūdzību sarakstu.

Taču aizliegums atlaist arodbiedrību pārstāvjus nav absolūts. SDO Komiteja atzinusi, ka atlaišana saistībā ar to, ka arodbiedrības pārstāvis nav ieradies darbā bez darba devēja atļaujas, piemēram, lai apmeklētu darbinieku apmācību, pati par sevi neveido apvienošanās brīvības pārkāpumu.¹² Tāpat arī šādu arodbiedrības pārstāvja atlaišanas iemeslu nevar uzskatīt par apvienošanās brīvības pārkāpumu vai arodbiedrību tiesību pārkāpumu: arodbiedrības pārstāvis darba laikā, izmantojot darba devēja personālu arodbiedrības vajadzībām un izmantojot savu amata stāvokli, veicis neatbilstošu spiedienu (piespieda viņu veikt noteiktas darbības) uz vienu no darbiniekiem, turklāt tas viss bez darba devēja piekrišanas.¹³

Atlaišanas iemesls var arī nebūt tieši saistīts ar arodbiedrības pārstāvja funkcijas pildīšanu, lai viņam piemērotu tiesiskās aizsardzības līdzekli, kas paredzēts arodbiedrības diskriminācijas gadījumos. Piemēram, gadījumā, kad arodbiedrības pārstāvis atlaists no amata saistībā ar zādzību darba vietā un tiesa nospriedusi, ka zādzība nav notikusi, SDO Komiteja secinājusi, ka darbinieks ir jāatjauno darba vietā, viņam jāizmaksā neizmaksātā darba alga, kā arī jāļauj turpināt arodbiedrības pārstāvja funkcijas.¹⁴

¹⁰ Turpat p.158 para.785-787.

¹¹ Turpat p.159 para.793.

¹² Turpat p.162. para.805.

¹³ Turpat para.809.

¹⁴ Turpat.p170.para.851.

Attiecībā uz valsts pienākumiem nodrošināt efektīvu tiesisko ietvaru SDO Komiteja norāda, ka tiesību akti, kuri pieļauj atlaišanu saistībā ar darbību arodbiedrībā, garantējot finansiālo kompensāciju atlaistajiem darbiniekiem, neveido efektīvu aizsardzību pret arodbiedrību diskrimināciju. Valstu tiesību akti nedrīkst pieļaut situāciju, kad darba devējs var 'tikt vajā' no arodbiedrības aktīvistiem, īstenojot darbinieku skaita samazināšanu, restrukturizāciju vai motivējot to ar citiem uzņēmumam svarīgiem ekonomiskajiem iemesliem.¹⁵

Kā vienu no efektīvākajiem veidiem, kā nepieļaut arodbiedrību biedru netaisnīgu un diskriminējošu atlaišanu, SDO Komiteja min aizliegumu atlaist no darba arodbiedrību pārstāvi tā pienākumu pildīšanas laikā, ja vien atlaišana nav saistīta ar viņa smagu pārkāpumu.¹⁶ Ja valsts valdība saņem informāciju, ka pastāv veidi, kas ļauj darba devējiem diskriminēt arodbiedrību pārstāvjus, valdības pienākums ir veikt objektīvu un vispusīgu izmeklēšanu un novērst šādu iespēju pastāvēšanu.¹⁷

(b) Arodbiedrību pārstāvju diskriminācijas gadījumu izskatīšana un tiesiskās aizsardzības līdzekļi

Ja diskriminācijas gadījums jau ir noticis, SDO Komiteja uzsver nepieciešamību nodrošināt darbiniekiem, kuru tiesības ir aizskartas, tiesiskās aizsardzības līdzekļus – ātrus, finansiāli pieejamus un pilnībā objektīvus. Attiecībā uz aizsardzības līdzekļu ātrumu SDO Komiteja norāda uz nepieciešamību pārkāpumus izskatīt nekavējoties, jo vēlāk var būt neiespējams atjaunot *status quo ante* (situāciju, kāda tā bija pirms pārkāpuma), jo situācija būtu neatgriezeniski mainījusies.¹⁸

Izskatot iespējamu pārkāpumu, valstij jāparedz princips, ka tieši darba devējam ir jāpamato atlaišanas iemesli un ka šie iemesli nav saistīti ar darbinieka dalību arodbiedrībā.¹⁹ SDO Komiteja uzsver arī valstu darba inspekciju lomu arodbiedrību diskriminācijas gadījumu izskatīšanā, paredzot, ka darba inspekcijām, tiklīdz tās saņem informāciju, nekavējoties jāuzsāk izmeklēšana, lai likvidētu arodbiedrību diskriminācijas ietekmi.²⁰

Gadījumā, ja notikusi diskriminējoša atlaišana saistībā ar darbinieka dalību arodbiedrības darbībā, ir jāparedz darbinieka atjaunošana amatā un tiesiskas sankcijas pret darba devēju, kas šo atlaišanu veicis. Ja savukārt attiecīgais amats ir

¹⁵ Turpat p.160. para.795-797.

¹⁶ Turpat p.161. para.804.

¹⁷ Turpat p.163. para.816-817.

¹⁸ Turpat p.164. para.820-821, p.166. para.829.

¹⁹ Turpat p.166. para.831.

²⁰ Turpat p.167. para.835.

likvidēts, darba devējam ir jānodrošina darbinieka nodarbināšana līdzīgā amatā.²¹ Taču atjaunošanai amatā var būt izņēmumi. Piemēram, gaisa satiksmes dispečeru streika gadījumā, kad tika apdraudēta sabiedrības drošība, SDO Komiteja secināja, ka nevar pieprasīt atlaisto dispečeru atjaunošanu amatā (kaut arī streiks ir saistīts ar dalību arodbiedrības aktivitātēs).²² Atjaunojot darbinieku, darba devējs nedrīkst pieprasīt 'uzticības paziņojumu' (*declaration of loyalty* - paziņojums, ka darbinieks nedarbosies arodbiedrībā un darbosies atbilstoši darba devēja interesēm), kā priekšnosacījumu viņa atjaunošanai.²³

Ja darbinieku nav iespējams atjaunot amatā (piemēram, ja ir pagājis pārāk ilgs laiks un/vai darba devējs ir likvidēts), SDO Komiteja nosaka nekavējoties nodrošināt darbiniekam atbilstošu atlīdzību. Kompensācijai ir jābūt adekvātai, ņemot vērā gan nodarīto zaudējumu apmēru, gan nepieciešamību novērst šādu gadījumu atkārtošanos nākotnē.²⁴

Var secināt, ka atlīdzībai jābūt tādai, lai darba devējam nebūtu 'lētāk' atlaist darbinieku no darba, salīdzinot ar kompensācijas samaksu gadījumā, ja to piespiež tiesa.

2.1.2. Pienākums nodrošināt iespējas arodbiedrības pārstāvja pienākumu pildīšanai

Attiecībā uz pienākumu nodrošināt arodbiedrības pārstāvjiem iespējas pildīt arodbiedrības funkcijas Rekomendācija paredz šādus nosacījumus:

- telpas (vieta) pienākumu pildīšanai;
- iespējas savākt biedru naudu;
- piekļuvi darba vietai;
- piekļuvi vadībai;
- brīvā laika piešķiršanu arodbiedrības pārstāvja funkciju pildīšanai.

Telpas pienākumu pildīšanai

Rekomendācija paredz, ka darba devējam jānodrošina darbinieku pārstāvjiem tādas telpas (*facilities*), kādas var būt nepieciešamas viņu funkciju efektīvai pildīšanai. Taču šāda pienākuma izpildē ir jāņem vērā uzņēmuma vajadzības, lielums, iespējas,

²¹ Turpat p.168. para.839, 847.

²² Turpat p.169.para.850.

²³ Turpat p.169. para.849.

²⁴ Turpat p.168. para.841, 844, 848.

kapacitāte, kā arī valsts industriālo attiecību specifika. Telpu (aprīkojuma) piešķiršana nedrīkst mazināt uzņēmuma kvalitatīvu darbību.²⁵

Iespējas savākt biedru naudu

Ja uzņēmumā nav paredzēta centralizēta vai cita kārtība biedru naudas iekasēšanai, arodbiedrības pārstāvjiem ir jābūt iespējai ierasties uzņēmumā un darba laikā iekasēt biedru naudu no darbiniekiem.²⁶

Piekļuve darba vietai

Lai efektīvi veiktu arodbiedrības pārstāvja darbu un organizētu darbiniekus, darbinieku pārstāvjiem ir jābūt iespējai piekļūt visām uzņēmuma telpām, kur šāda piekļuve arodbiedrību pārstāvjiem ir nepieciešama funkciju pildīšanai, proti, komunikācijai ar darbiniekiem. Aizliegums piekļūt darba vietai pēc sūdzības iesniegšanas darba devējam, pēc SDO Komitejas domām, ir nopietns organizācijas tiesību pārkāpums.²⁷

Turklāt arodbiedrību pārstāvjiem ir jābūt iespējai darba telpās izvietot un izplatīt informāciju - ziņu lapas, publikācijas un citus dokumentus - uzņēmuma darbiniekiem. Taču informācijas izplatīšana, tāpat kā piekļuve darba vietai, ir jāsaista ar darba devēju, kā arī tā nedrīkst pārkāpt tīrības ierobežojumus un uzņēmuma darba kārtību.²⁸

Piekļuve vadībai

Lai efektīvi pildītu savas funkcijas, arodbiedrību pārstāvjiem ir jānodrošina ne tikai piekļuve darba vietai, bet arī piekļuve uzņēmuma vadībai vai vadības pārstāvjiem, kuri ir pilnvaroti pieņemt lēmumus. Šāda piekļuve ir nodrošināma nekavējoties.²⁹

Brīvā laika piešķiršana

Visbeidzot, lai arodbiedrības pārstāvis varētu pildīt arodbiedrības pārstāvja funkcijas viņam ir jāpiešķir brīvais laiks. Brīvo laiku piešķir gan pārstāvja funkciju pildīšanai, gan, lai apmeklētu arodbiedrības tikšanās, apmācības, seminārus, kongresus un konferences. Brīvais laiks ir piešķirams, saglabājot darbinieka algu, sociālos un citus labumus (pabalstus). Rekomendācija nosaka, ka jautājums par to, kurš sedz

²⁵ Rekomendācijas 9.punkts, Digest p.223. para.1098-1099.

²⁶ Rekomendācijas 14.punkts, Digest p.223, para.1100.

²⁷ Rekomendācijas 15.punkts, Digest p.224, para.1103, 1107.

²⁸ Rekomendācijas 12., 15.punkts, Digest p.225 para.1107.

²⁹ Rekomendācijas 13.punkts, Digest p.224, para.1101.

izmaksas saistībā ar brīvā laika piešķiršanu, izšķirams valstu tiesībās vai sociālo partneru koplīgumā.

Ja nav paredzēts regulējums, brīvā laika piešķiršanai var būt nepieciešama darba devēja vai tiešā vadītāja atļauja. Tāpat brīvā laika daudzumam var paredzēt saprātīgu robežu. Taču darba devējs vai tiešais vadītājs nevar nepamatoti atteikt brīvā laika piešķiršanu.³⁰

Svarīga atkāpe no darba devēja pienākuma nodrošināt iespējas darbinieku pārstāvju funkciju pildīšanai ir nosacījums, ka brīvā laika piešķiršana nevar traucēt uzņēmuma darbībai un mazināt tā efektivitāti. Saistībā ar šo SDO Komiteja norādījusi, ka publisko pakalpojumu jomā tas var radīt noteiktas sekas, piemēram, darbinieku pārstāvju pieprasījumu brīvā laika piešķiršanai var pārbaudīt kompetentas valsts iestādes, kuras ir atbildīgas par pakalpojumu sniegšanas efektivitāti.³¹

2.2. Aizsargājamo personu loks

Konvencija sniedz darbinieku pārstāvju definīciju. Darbinieku pārstāvji ir:

personas, kuras par tādiem tiek uzskatīti saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi, neatkarīgi no tā, vai šīs personas ir:

a) arodbiedrību pārstāvji, proti, arodbiedrību vai to biedru iecelti vai ievēlēti pārstāvji vai

b) vēlēti pārstāvji, proti, pārstāvji, kurus uzņēmuma darbinieki ir brīvi ievēlējuši saskaņā ar valsts normatīvo aktu vai koplīgumu noteikumiem un kuru funkcijās nav ietvertas darbības, kuras tiek uzskatītas par attiecīgās valsts arodbiedrību prerogatīvu.³²

Kā skaidro Rekomendācija, personu loku, uz kuriem attiecas aizsardzības mehānismi, var noteikt ar valstu tiesībām, tiesu spriedumiem, koplīgumiem un arbitrāžas lēmumiem.³³

Atbilstoši Rekomendācijai aizsardzība ir piemērojama ne tikai esošajiem arodbiedrības biedriem, bet arī arodbiedrības pārstāvju kandidātiem un tiem, kuri ir nominēti kā kandidāti atbilstoši darbinieku pārstāvju ievēlēšanas kārtībai.³⁴

³⁰ Rekomendācijas 10., 11.punkts., Digest p.225, para.1110.

³¹ Digest p.226. para.1111.

³² Konvencijas 3.pants

³³ Rekomendācijas 3.punkts.

³⁴ Rekomendācijas 7.punkts.

SDO Komiteja norādījusi, ka aizsardzība jāpiemēro arī bijušajiem arodbiedrību pārstāvjiem, turklāt aizsardzība piemērojama pat, ja arodbiedrība nav oficiāli atzīta no darba devēja puses kā arodbiedrība, kura pārstāv darbinieku vairākumu.³⁵ Tātad ir nepieciešams aizsargāt jebkurus arodbiedrības pārstāvjus neatkarīgi no viņu darbības tvēruma un pārstāvju skaita.

Periodu, kura ietvaros arodbiedrības pārstāvjiem piemēro aizsardzības mehānismu, var noteikt ar tiesību aktiem vai koplīgumu.³⁶

2.3. Arodbiedrību un citu darbinieku pārstāvju tiesību mijiedarbība

Ir svarīgi, ka Konvencija un Rekomendācija uzsver arodbiedrību lomu, nosakot, ka vienā uzņēmumā esot gan arodbiedrību pārstāvjiem, gan vēlētiem darbinieku pārstāvjiem, ir jāveic attiecīgi pasākumi, lai vēlēto pārstāvju esamība nemazinātu attiecīgo arodbiedrību vai to pārstāvju nozīmi un veicinātu sadarbību visos svarīgākajos jautājumos starp vēlētajiem pārstāvjiem un attiecīgajām arodbiedrībām un to pārstāvjiem.³⁷

2.4. Aizsardzības tiesiskā regulējuma avotu veidi

Konvencija un Rekomendācija paredz, ka attiecīgo aizsardzību var nodrošināt ne tikai valsts tiesību aktos, kas regulē darbinieku pārstāvju darbību, bet arī sociālo partneru koplīgumos.³⁸ Izvēle ir atkarīga no valsts tiesību kultūras.

3. Valstu prakses piemēri arodbiedrību pārstāvju aizsardzībai

Eiropas Savienības dalībvalstīm ir saistoša minētā SDO Konvencija un Rekomendācija. Līdz ar to Eiropas Savienības dalībvalstu arodbiedrību pārstāvju aizsardzības mehānismi pamatā iekļauj aizsardzību pret atlaišanu, brīvā laika piešķiršanu un iespēju (*facilities*) nodrošināšanu arodbiedrību biedriem.

Vācija

Vācijā liela loma darbinieku interešu pārstāvībā ir darbinieku padomēm, kurās pārstāvjus bieži vien virza arodbiedrības. Līdz ar to ir pamats apskatīt garantijas

³⁵ Digest p.156 para.775.

³⁶ Rekomendācijas 7(3).punkts.

³⁷ Konvencijas 5.pants; Rekomendācijas 4.punkts.

³⁸ Konvencijas 6.pants; Rekomendācijas 1.punkts.

darbinieku padomju biedriem. Darbinieku padomju biedru aizsardzība ir noteikta Darba Konstitūcijas likumā (*Bundesgesetzblatt*).³⁹ Likuma 78.pants paredz vispārēju principu - aizliegumu diskriminēt darbiniekus saistībā ar darbinieku pārstāvju pienākumu izpildi darba attiecībās, tostarp arī viņu profesionālajā attīstībā.

Likuma 103.pants paredz darbinieku padomes piekrišanas pieprasīšanu darbinieku padomes locekļa atlaišanai un pārceļšanai. Ja darbinieku padome nedod savu piekrišanu, darba devējs var atlaist darbinieku, iesniedzot prasību darba tiesā, kura izvērtēs darbinieka atlaišanas nepieciešamību. Darbinieks ir viena no pusēm tiesvedības procesā. Darbinieka pārceļšanai darbinieku padomes piekrišana ir nepieciešama gadījumā, ja darbinieks nepiekrīt pārceļšanai, pārceļšanas rezultātā zaudē amatu darbinieku padomē vai vairs neatbilst kritērijiem, lai būtu darbinieku padomē. Ja darbinieku padome nedod piekrišanu, tāpat kā atlaišanas gadījumā, darba devējs var iesniegt prasību darba tiesā, motivējot nepieciešamo pārceļšanu ar uzņēmuma darbības specifiku.

Tādejādi ievēlētus darbinieku padomes locekļus var atlaist tikai saistībā ar viņu uzvedību un ar darbinieku padomes vai tiesas atļauju.

Arodbiedrību pārstāvju aizsardzību parasti paredz koplīgumos, atsaucoties uz Vācijas Konstitūcijas 9.panta trešajā daļā iekļauto arodbiedrību diskriminācijas aizliegumu.⁴⁰

Neskatoties uz minēto regulējumu, atbilstoši Starptautiskās Arodbiedrību konfederācijas informācijai darbinieku pārstāvju diskriminācijas gadījumi no darba devēju puses tomēr pastāv, it īpaši saistībā ar arodbiedrību pārstāvju atlaišanu no darba, pazemināšanu amatā un pārceļšanu. Tiesu procesi ar mērķi apstrīdēt šīs darbības, kas dažreiz nopietni apdraud arodbiedrību pārstāvju finansiālo stāvokli, bieži ir gari un 'sāpīgi'.⁴¹

Saistībā ar brīvā laika piešķiršanu darbinieku padomes arodbiedrības funkciju izpildei, likuma 37.pants paredz brīvā laika piešķiršanu, saglabājot darbinieka algu. Tāpat apmaksātais brīvais laiks piešķirams apmācību apmeklēšanai. Pārstāvis var apmeklēt apmācības kursu līdz trīs nedēļām, ja kursu kā nepieciešamu apmeklēšanai ir

³⁹ Works Constitution Act. September 25, 2001, last amended December 23, 2003.

Pieejams: http://www.bmwi.de/English/Redaktion/Pdf/_Archiv/labour-law/works-constitution-act1,property=pdf,bereich=bmwi,sprache=de,rwb=true.pdf.

⁴⁰ Basic Law for the Federal Republic of Germany. (In the version promulgated on 23 May 1949, as amended up to and including 20 December 1993). Pieejams: <http://www.iuscomp.org/gla/statutes/GG.htm#9>.

⁴¹ 2009 Annual Survey of violations of trade union rights – Germany.

Pieejams: <http://www.unhcr.org/refworld/country,,ITUC,,DEU,,4c52caec5,0.htm>

apstiprinājusi centrālā nodarbinātības iestāde. Uzņēmumos, kuros strādā ne mazāk kā 200 darbinieki, atkarībā no darbinieku skaita ir paredzēta iespēja atbrīvot darbinieku pārstāvi no darba pienākumiem darbinieku padomes pārstāvja funkciju izpildei. Piemēram, ja uzņēmumā ir 200-500 darbinieki, var atbrīvot vienu darbinieku padomes locekli, ja 501-900 – divus locekļus, ja 901-1500 – trīs locekļus.⁴²

Somija

Somijā garantijas darbinieku pārstāvjiem nosaka Darba līgumu likums (*Työsopimuslaki*).⁴³ Atbilstoši likumam darbinieku pārstāvi var atlaist no darba, tikai pamatojoties uz apstākļiem, kas ir saistīti ar darbinieku individuāli un tikai piekrītot vairākumam darbinieku, kuru intereses šis pārstāvis reprezentē. Bez piekrišanas darba devējs var atlaist arodbiedrības pārstāvi tikai tiesas ceļā.

Ja atlaišana notiek saistībā ar ekonomiskiem (ražošanas) iemesliem, reorganizāciju vai bankrotu, arodbiedrību pārstāvi var atlaist no darba tikai, ja viņa amats tiek pilnībā likvidēts un darbinieku nav iespējams pārcelt līdzīgā amatā vai apmācīt citu pienākumu veikšanai. Turklāt šajā gadījumā uzteikuma termiņš ir garāks nekā parastajos gadījumos – trīs mēneši. Kolektīvās atlaišanas nosacījumi darbinieku pārstāvjiem ir striktāki nekā parastās kolektīvās atlaišanas gadījumā.⁴⁴

Likums paredz brīvā laika piešķiršanu arodbiedrības pienākumu pildīšanai, taču detalizētus nosacījumus nosaka koplīgumā. Ja darba devējs piekrīt, arodbiedrības pārstāvji var organizēt sapulces darba laikā, saglabājot darba algu, tāpat darba alga tiek saglabāta par laiku, kuru arodbiedrības pārstāvis pavada koplīgumu slēgšanas pārrunās. Praksē lielākos uzņēmumos arodbiedrības pārstāvjus bieži vien pilnībā atbrīvo no darba pienākumu pildīšanas arodbiedrības pārstāvja funkciju pildīšanai, turklāt darba devējs turpina izmaksāt viņam nolīgto darba algu.

Tehniskā atbalsta iespējas parasti atrunā koplīgumā, taču arodbiedrību pārstāvjiem vienmēr garantē piekļuvi biroja telefonam un faksam. Koplīgumā var noteikt arī ekspertu piesaisti arodbiedrības pārstāvju atbalstam (piemēram, uzņēmuma pārējas

⁴² Germany. Workplace Representation. Pieejams: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Germany/Workplace-Representation>.

⁴³ Finland. Contracts of Employment Act. Pieejams: <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf>

⁴⁴ Finland. Employment protection for union representatives. EUROFOND. Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/emire/FINLAND/ANCHOR-LUOTTAMUSMIESTENTY-Ouomi-SUHDETURVAANST-Auomi-LLNINGSSKYDDF-Ouomi-RF-Ouomi-RTROENDEM-Auomi-N-FI.htm>

vai likvidācijas gadījumā) un atrunāt, kurš uzņemas eksperta finansiālo izmaksu segšanu.⁴⁵

Zviedrija

Zviedrijā garantijas arodbiedrību pārstāvjiem nosaka Darba vietu apvienību pārstāvju likums (*Förtroendemannalagen*).⁴⁶ Aizsardzība attiecas uz darbinieku pārstāvju nodarbinātības nosacījumiem un atlaišanu no darba. Lai uz darbinieku attiektos aizsardzība, nav svarīgi, vai arodbiedrības aktivitātes notiek tieši pārstāvja darba vietā. Ja arodbiedrība uzskata, ka konkrēta arodbiedrības pārstāvja darbība ir svarīga uzņēmumā, šim pārstāvim ir dodama priekšroka palikt amatā darbinieku skaita samazināšanas gadījumā. Ja darba devējs nepieprasa arodbiedrības viedokli, samazinot darbinieku skaitu, viņa uzteikumu var atzīt par spēkā neesošu.

Likums paredz brīvā laika piešķiršanu arodbiedrības funkciju pildīšanai, taču prasība par apmaksātu darba laiku attiecas tikai uz gadījumiem, kad arodbiedrības pārstāvja funkcijas tiek pildītas darba vietā. Attiecībā uz brīvā laika ilgumu likums paredz piešķirt apmaksātu brīvu laiku 'kā tas ir nepieciešams', taču tam jābūt saprātīgam, ņemot vērā darba vietas apstākļus.

Likums paredz pienākumu nodrošināt telpas arodbiedrības darbībai. Savukārt aprīkojuma piešķiršanu un tehnisko atbalstu (telefonu, faksu, kopētāju) regulē koplīgumos.⁴⁷ Tāpat koplīgumos var paredzēt darba devēja apmaksātus eksperta pakalpojumus arodbiedrību pārstāvjiem gadījumā, ja uzņēmumā ir gaidāmas nozīmīgas izmaiņas.

Norvēģija

Norvēģijā, pastāvot gan arodbiedrībām, gan uzņēmumu padomēm, galvenā loma darbinieku interešu pārstāvībā ir arodbiedrībām. Darba vides likums (*Arbeidsmiljølovens*)⁴⁸ nosaka galvenos nosacījumus darbinieku interešu pārstāvībai, taču detalizētāki nosacījumi, tostarp garantijas arodbiedrību biedriem, ir paredzēti koplīgumos starp Norvēģijas arodbiedrību konfederācijām un darba devēju konfederācijām. Svarīgākais koplīgums (*basic agreement* - pamatkoplīgums) ir

⁴⁵ Finland. Workplace Representation. Pieejams: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Workplace-Representation>

⁴⁶ Sweden. Workplace Union Representatives Act.

Skat. <http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/A6EB587A9010E41DC1256E5100392C6E>.

⁴⁷ Sweden. Workplace union representatives act. EUROFOND. Pieejams:

<http://www.eurofound.europa.eu/emire/SWEDEN/ANCHOR-F-Ouml-RTROENDEMANNALAGEN-SE.htm>.

⁴⁸ Norway. The Works Environment Act. Skat.: <http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=92156>

noslēgts starp Norvēģijas lielāko arodbiedrību konfederāciju LO un lielāko darba devēju asociāciju NHO.⁴⁹

Attiecībā uz darbinieku pārstāvju aizsardzību pamatkoplīgums paredz, ka, atlaižot arodbiedrības pārstāvi, ir nepieciešams ņemt vērā pārstāvja īpašo lomu uzņēmumā. Uzteikuma termiņš arodbiedrības pārstāvim ir vismaz trīs mēneši, ja vien uzteikums nav saistīts ar darbinieku pārstāvja uzvedību. Pamatkoplīgums paredz pienākumu uzņēmuma vadībai apspriest plānoto atlaišanu ar uzņēmuma arodbiedrības vadību (priekšsēdētāju, sekretāru un viceprezidentu). Ja arodbiedrība uzskata plānoto atlaišanu par nepamatotu, arodbiedrības pārstāvi var atlaist tikai tiesas ceļā.

Pamatkoplīgums paredz prasību nodrošināt arodbiedrības pārstāvim brīvo laiku pienākumu pildīšanai, taču detalizētus nosacījumus nosaka vietējos koplīgumos (uzņēmuma līmenī). Arodbiedrību pārstāvjiem piešķir un apmaksā laiku, kuru viņi pavada, organizējot sanāksmes (kuras ir atļauts novadīt darba laikā) un veicot pārrunas ar uzņēmuma vadību. Kopumā lielos uzņēmumos arodbiedrību pārstāvjus vispār atbrīvo no pienākumu pildīšanas, lai viņi varētu nodarboties tikai ar arodbiedrības funkciju izpildi, saglabājot viņiem darba algu.

Tehnisko atbalstu nosaka uzņēmuma koplīgumos, savukārt pamatkoplīgums norāda, ka, kur tas ir praktiski nepieciešams un ja puses vienojas, arodbiedrības pārstāvjiem jānodrošina pieeja biroja aprīkojumam. Jebkurā gadījumā arodbiedrībai jānodrošina pieeja telefonam un faksam.

Visbeidzot uzņēmuma koplīgumā var paredzēt ekspertu piesaisti un ar to saistīto izdevumu segšanu.⁵⁰

Francija

Francijā pastāv viens no sarežģītākajiem darbinieku interešu pārstāvības mehānismiem, vienā uzņēmumā pastāvot arodbiedrībām, darbinieku pilnvarotajiem pārstāvjiem un darbinieku padomēm. Ja darbinieku pilnvarotais pārstāvis seko esošo darba tiesību un standartu izpildei, tad arodbiedrību pārstāvji pārsvarā darbojas, lai uzlabotu esošās darba tiesības, piemēram, veicot koplīgumu slēgšanas un grozīšanas pārrunas.

⁴⁹ Basic agreement 2010 -2013 LO – NHO.

Pieejams: http://www.lo.no/Documents/english/Basic_Agreement_2010_2013.pdf.

⁵⁰ Norway. Workplace Representation. Pieejams: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Norway/Workplace-Representation>.

Pārstāvju aizsardzības mehānisms ir paredzēts visiem pārstāvjiem, gan viņu pilnvaru laika, gan pēc pilnvaru beigām. Darbinieku pārstāvi var atlaist no darba tikai pēc intervijas ar darba devēju, konsultācijām ar vietējo darbinieku padomi un ar vietējā darba inspektora atļauju. Arodbiedrību pārstāvjiem ir paredzēts ilgāks aizsardzības periods – 12 mēneši pēc pilnvaru laika beigām, savukārt pilnvarotajiem pārstāvjiem un darbinieku padomju pārstāvjiem – seši mēneši pēc pilnvaru termiņa beigām.

Brīvā laika piešķiršana Francijā ir atkarīga no uzņēmuma lieluma. Kopumā nosacījumi ir striktāki nekā, piemēram, Norvēģijā un Zviedrijā. Individuāliem arodbiedrību biedriem nav paredzēts brīvais laiks arodbiedrību aktivitāšu apmeklējumiem, izņemot noteiktus gadījumus. Piemēram, arodbiedrības biedriem ir tiesības uz 10 stundām gadā koplīgumu pārrunu sagatavošanai, taču ar noteikumu, ka uzņēmumā ir nodarbināti vismaz 500 darbinieki un ka arodbiedrībai ir vismaz 10% darbinieku atbalsts. Ja uzņēmums ir lielāks – vairāk nekā 1000 darbinieki – arodbiedrības biedriem pienākas 15 stundas gadā.

Savukārt arodbiedrības pārstāvim ir tiesības uz apmaksātu brīvo laiku atkarība no uzņēmuma lieluma. Uzņēmumā, kurā ir nodarbināti 50-100 darbinieku – 10 stundas mēnesī, 151-499 darbinieki – 15 stundas, vairāk nekā 500 darbinieki – 20 stundas. Arodbiedrības, kura uzņēmumā nav atzīta, pārstāvjiem ir paredzēts mazāks laiks – četras stundas mēnesī, taču tikai gadījumā, ja uzņēmuma strādā vismaz 50 darbinieki.

Pilnvarotiem pārstāvjiem ir paredzētas 10 apmaksātas stundas mēnesī, ja uzņēmumā ir mazāk nekā 50 darbinieki un 15 stundas, ja uzņēmumā ir vairāk nekā 50 darbinieki. Darbinieku padomju pārstāvjiem pienākas 20 brīvas apmaksātas stundas mēnesī pienākumu izpildei, kā arī līdz piecām dienām apmācībām.

Interesanta brīvā laika piešķiršanas iezīme Francijā ir funkciju apvienošanas iespējas, kas dod tiesības summēt visu funkciju ietvaros atļauto brīvo laiku. Tādējādi darbinieku pārstāvis, kurš ir arodbiedrības pārstāvis, pilnvarots pārstāvis un darbinieku padomes biedrs lielā uzņēmumā, var saņemt 55 brīvas apmaksātas stundas mēnesī.

Darbinieku pilnvarotiem pārstāvjiem un darbinieku padomju pārstāvjiem ir brīva pieeja uzņēmuma tehniskajam atbalstam un iespējām izplatīt informāciju. Arodbiedrību pārstāvjiem ir paredzēta atsevišķa telpa arodbiedrības ofisam, ja

uzņēmumā ir nodarbināti vismaz 200 darbinieki. Lielākos uzņēmumos, kuros nodarbināti vismaz 1000 darbinieki, tiesības uz atsevišķu telpu birojam ir tikai atzītajām arodbiedrībām.⁵¹

Igaunija

Igaunijā, līdzīgi kā Latvijā, pastāv divas darbinieku interešu pārstāvības formas – arodbiedrības un pilnvaroti pārstāvji. Darbinieku pārstāvju aizsardzību regulē likums 'Par darba līgumiem' (*Vabariigi töölepingu seadus*).⁵² Arodbiedrību pārstāvju aizsardzību regulē Arodbiedrību likums (*Ametiühingute seadus*).⁵³ Aizsardzība pret atlaišanu ir paredzēta gan arodbiedrības pārstāvjiem, gan darbinieku pilnvarotajiem pārstāvjiem. Aizsardzība ir paredzēta pilnvaru termiņa laikā vai vienu gadu pēc pilnvaru termiņa beigām.

Darba devējs var atlaist darbinieku - arodbiedrības pārstāvi bez arodbiedrības piekrišanas, taču darba devējam ir pienākums prasīt arodbiedrības viedokli, kurš sniedzams 10 darba dienu laikā. Šī prasība ir paredzēta arī pilnvaroto pārstāvju atlaišanas gadījumā. Šajā gadījumā viedokli prasa darbiniekiem, kuri ievēlēja pārstāvi.

Darba devēju nesaista arodbiedrības vai darbinieku viedoklis, taču viņam šis viedoklis jāņem vērā un jāpamato, ja viņš viedokli vērā neņem. Darba likums nenosaka, kādā veidā darba devējam ir jāpamato viedokļa vērā neņemšana – uzteikuma pamatojumā vai, sniedzot rakstisku atbildi uz arodbiedrības viedokli.

Arodbiedrību pārstāvjiem un pilnvarotiem pārstāvjiem ir tiesības uz apmaksātu brīvo laiku pienākumu pildīšanai, taču tas ir atkarīgs no uzņēmuma vai arodbiedrības lieluma. Brīvais laiks ir paredzēts vismaz vienam no arodbiedrību pārstāvjiem un visiem ievēlētiem darbinieku pārstāvjiem. Taču darbinieki var ievēlēt vairāk nekā vienu darbinieku pārstāvi tikai ar darba devēja piekrišanu. Brīvā laika apmērs ir atkarīgs no darbinieku skaita. Interesanti, ka pilnvarotu pārstāvju gadījumā – no visa uzņēmuma darbinieku skaita, bet arodbiedrību gadījumā – no arodbiedrību biedru skaita. Piemēram, četras apmaksātas stundas darbinieku pārstāvja pienākumu pildīšanai pienākas arodbiedrības pārstāvim, ja arodbiedrībā ir 5-100 biedri, un

⁵¹ France. Workplace Representation. Pieejams: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation>.

⁵² Law of Republic of Estonia. 'Employment Contract Act'. (2009). Latests amendments 18.06.2009. Pieejams angļu valodā: <http://www.legaltext.ee/text/en/XXXX060.htm>.

⁵³ Law of Republic of Estonia. Trade Unions Act. (2000). Latests amendments 19.06.2002. Pieejams: <http://www.legaltext.ee/text/en/X30087K1.htm>.

pilnvarotam pārstāvim, ja uzņēmumā ir 5-100 darbinieki. Astoņas stundas, ja arodbiedrībā ir 101-300 biedri vai attiecīgi uzņēmumā 101-300 darbinieki.

Atbilstoši Arodbiedrību likumam arodbiedrības pārstāvjiem ir tiesības uz piecām dienām gadā apmācību apmeklēšanai, pamatojoties uz arodbiedrības uzaicinājumu, un, ja tas netraucē uzņēmuma efektīvai darbībai. Taču tikai divas no šīm piecām dienām ir apmaksātas. Darbinieku pilnvarotiem pārstāvjiem pienākas laiks apmācību apmeklēšanai 'saprātīgās robežās'. Apmācības ietilpst apmaksātajā darba laikā, turklāt darba devējs var piekrist segt šo apmācību izmaksas.

Arodbiedrību likums darba devējiem iesaka piešķirt atsevišķu telpu arodbiedrību pārstāvjiem un pēc iespējas telpas sapulču organizēšanai reizi mēnesī, taču tas nav paredzēts pienākuma veidā. Pēdējie grozījumi piešķir darbinieku pārstāvjiem tiesības pieaicināt ekspertus konsultāciju procesa ietvaros, taču tiesību akti neparedz, vai ekspertu izdevumus apmaksā darba devējs vai paši darbinieku pārstāvji.⁵⁴

Lietuva

Lietuvā ir paredzētas divas darbinieku pārstāvju formas – arodbiedrības un darbinieku padomes. Aizsardzība darbinieku pārstāvjiem kopumā ir paredzēta tiesību aktos ar iespēju paredzēt labākus nosacījumus koplīgumos. Lietuvas Darba Kodeksā (*Darbo Kodeksas*)⁵⁵ aizsardzība ir paredzēta abām pārstāvības formām.

Darbinieku pārstāvi, proti, arodbiedrības pārstāvi un darbinieku padomes biedru nevar atlaist bez attiecīgā pārstāvības veidojuma piekrišanas. Arodbiedrībai vai darbinieku padomei viedoklis jāsniedz rakstiski 14 kalendāro dienu laikā no darba devēja pieteikuma saņemšanas. Ja arodbiedrība vai darbinieku padome viedokli nesniedz, darba devējs var uzteikt līgumu, uzskatot to par piekrišanu. Ja arodbiedrība vai darbinieku padome nepiekrīt, darba devējs var apstrīdēt šādu lēmumu tiesā.

Aizsardzība ir paredzēta tikai darbinieku pārstāvju pilnvaru laikā, neparedzot aizsardzību pēc pilnvaru termiņa laika.

⁵⁴ Estonia. Workplace Representation. Pieejams: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Estonia/Workplace-Representation>.

⁵⁵ Law of Republic of Lithuania 'Labour Code'. As last amended on 9 December 2010 – No XI-1219. Pieejams angļu valodā: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_e?p_id=391385.

Attiecībā uz brīva laika un tehnisko iespēju nodrošināšanu, likums paredz darba devējam pienākumu nodrošināt iespējas pienākumu pildīšanai, neparedzot detaļas. Attiecībā uz darbinieku padomēm, tiesību akti paredz 60 apmaksātas stundas gadā sapulču organizēšanai un citiem pienākumiem. Tāpat darbinieku padomju pārstāvjiem pienākas trīs darba dienas apmācību apmeklēšanai, kā arī telpas funkciju pildīšanai.⁵⁶

4. Darbinieku pārstāvju aizsardzība Latvijā

Latvijā darbinieku pārstāvju aizsardzības mehānisms ir iekļauts Darba likumā⁵⁷ un likumā 'Par arodbiedrībām'.⁵⁸ Aizsardzība pret atšķirīgu attieksmi saistībā ar darbinieku pārstāvja funkciju izpildi ir paredzēta abām darbinieku pārstāvju formām – pilnvarotiem pārstāvjiem un arodbiedrībām. Darba likuma 7.pants paredz darbiniekiem vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas. Darba likuma 29.pants aizliedz atšķirīgu attieksmi darba attiecībās un nosaka, ka pierādīšanas nasta gulstas uz darba devēju.⁵⁹ Papildus Darba likuma 11.panta sestā daļa skaidri paredz, ka darbinieku pārstāvja pienākumu veikšana nevar būt par pamatu atteikumam noslēgt darba līgumu, darba līguma uzteikumam vai citi darbinieka tiesību ierobežošanai.

Speciālo aizsardzību atlaišanas gadījumā Darba likums paredz visiem arodbiedrības biedriem, neparedzot šādu aizsardzību pilnvarotajiem pārstāvjiem. Atbilstoši Darba likuma 110.pantam arodbiedrības biedru nevar atlaist bez arodbiedrības piekrišanas, izņemot atlaišanu pārbaudes laikā un atlaišanas gadījumus, kas saistīti ar darbinieka klātbūtni darbā reibuma stāvoklī, iepriekšējā darbinieka atjaunošanu darbā un darba devēja likvidāciju. Darba devējs var uzteikt līgumu viena mēneša laikā pēc arodbiedrības lēmuma saņemšanas. Arodbiedrībai ir pienākums sniegt savu atbildi ne vēlāk kā septiņu darba dienu laikā pēc darba devēja pieprasījuma saņemšanas. Ja darbinieku arodbiedrība minētajā termiņā nesniedz atbildi par savu lēmumu, uzskata, ka darbinieku arodbiedrība piekrīt darba devēja uzteikumam. Ja arodbiedrība

⁵⁶ Lithuania. Workplace Representation. Pieejams: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Lithuania/Workplace-Representation>.

⁵⁷ 20.06.2001. likums "Darba likums" ("LV", 105 (2492), 06.07.2001.; Ziņotājs, 15, 09.08.2001.) [stājas spēkā 01.06.2002.] ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 20.07.2011.

⁵⁸ Likums "Par arodbiedrībām" (Ziņotājs, 3, 31.01.1991.) [stājas spēkā 02.01.1991.] ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 12.07.2005.

⁵⁹ Skat. 'BDO Zelmanis&Liberte'. Darba likums ar komentāriem. LBAS. 2010. 67.-69.lpp.

nepiekrīt darba līguma uzteikumam, darba devējs var atlaist darbinieku tikai, ceļot prasību tiesā viena mēneša laikā no atbildes saņemšanas dienas.

Likums 'Par arodbiedrībām' paredz arodbiedrības biedru aizsardzību arī disciplinārsoda uzlikšanas gadījumā. Saskaņā ar likuma 16.pantu nav pieļaujama disciplinārsoda uzlikšana jebkura līmeņa arodbiedrību institūcijas vēlētam darbiniekam, neapspriežot šo jautājumu administrācijas un arodbiedrības sēdē. Taču likums neatrunā šo procesu detalizētāk.

Tiesību akti neregulē brīvā laika piešķiršanu darbinieku pārstāvjiem savu pienākumu pildīšanai. Savukārt likuma 'Par arodbiedrībām' 16.pants paredz brīva laika piešķiršanu arodbiedrību pārstāvjiem koplīgumos: vēlētiem arodbiedrību darbiniekiem, kas nav atbrīvoti no sava tiešā darba, saskaņā ar kolektīvo līgumu var piešķirt tiesības darba laikā veikt sabiedriskos pienākumus darba kolektīva interesēs, kā arī piedalīties arodbiedrību mācībās, saglabājot vidējo izpeļņu.

Tāpat tiesību akti nenosaka darba devēju pienākumu sniegt materiālo un tehnisko atbalstu arodbiedrību funkciju veikšanai. Darba likums nosaka tikai vispārējas prasības par piekļuvi darba vietas teritorijai. Atbilstoši 11.panta pirmās daļas 4. un 5.punktam darbinieku pārstāvjiem, pildot savas funkcijas, ir tiesības ieiet uzņēmuma teritorijā, kā arī piekļūt darba vietām, rīkot darbinieku sapulces uzņēmuma teritorijā un telpās. Taču, kā to nosaka Darba likuma 11.panta ceturtnā daļa, darbinieku pārstāvju tiesības izmantojamas tā, lai nemazinātu uzņēmuma darbības efektivitāti.

5. Kopsavilkums. Secinājumi

SDO konvencija un vadlīnijas sniedz detalizētu izklāstu darbinieku pārstāvju aizsardzības un darbības iespēju nodrošināšanai. Darbinieku pārstāvju aizsardzībai ir pieņemta Konvencija un Rekomendācija.

Kāpēc ir nepieciešams efektīvs darbinieku pārstāvju aizsardzības mehānisms, ja visu valstu konstitūcijas garantē apvienošanās brīvību? SDO Komiteja uzsver, ka diskriminācija pret arodbiedrības pārstāvjiem var novest pie arodbiedrību izzušanas. Diskriminējošas darbības attiecībā uz arodbiedrību pārstāvjiem var atturēt darbiniekus no pievienošanās arodbiedrībai un šādi veicināt to neveidošanu vai izzušanu. Līdz ar to tiesiskās garantijas darbinieku pārstāvjiem nav piešķirtas kā īpašas privilēģijas, bet kā nodrošinājums, lai arodbiedrības pārstāvjus nevarētu tieši un netieši diskriminēt, rezultātā iebiedējot darbiniekus apvienoties un šādi likvidējot

arodbiedrības. Attiecīgi ir nepieciešams paredzēt īpašus nosacījumus un darbības, kas efektīvi aizsargā arodbiedrību vadītājus un pārstāvjus darba attiecību laikā, kā arī, pieņemot viņus darbā un pēc viņu pilnvaru beigām.

SDO paredzēto aizsardzības mehānismu var sadalīt divās daļās: (1) aizsardzība pret diskrimināciju, proti, pret atlaišanu no darba un citu nelabvēlīgu seku radīšanu darba attiecībās, un (2) iespēju nodrošināšana arodbiedrības (darbinieku pārstāvju) darbībai.

Vislielākais uzsvars darbinieku pārstāvju diskriminācijas novēršanā ir likts uz tiesisko aizsardzību pret netaisnīgu atlaišanu, kas paredz šādus elementus: skaidru darba attiecību izbeigšanas iemeslu noteikšanu, viedokļa vai piekrišanas pieprasīšanu no publiskās vai privātas neatkarīgas organizācijas, efektīvu un viegli pieejamu apstrīdēšanas procedūru un atlīdzības mehānismu, pierādīšanas nastu, kas gulstas uz darba devēju, kā arī prioritāti darbinieku pārstāvjiem turpināt darba attiecības darbinieku kolektīvās atlaišanas gadījumā.

Lai darbinieku pārstāvji varētu efektīvi pildīt savas funkcijas, SDO paredz nodrošināt viņiem telpas (vietu) pienākumu pildīšanai, iespējas savākt biedru naudu, piekļuvi darba vietai, piekļuvi vadībai, kā arī piešķirt brīvo laiku pienākumu pildīšanai.

Eiropas Savienības dalībvalstīs darbinieku pārstāvju aizsardzības mehānismi atšķiras atkarībā no vietējiem darbinieku pārstāvības veidiem, savukārt aizsardzības avotu izvēle darbinieku pārstāvju aizsardzības noteikšanai ir atkarīga no valstu tiesību kultūras. Valstīs, kur darba tiesības ir balstītas uz normatīvisma kultūru (tiesības un pienākumi ir noteikti pārsvarā tikai tiesību aktos), piemēram, Baltijas valstīs, aizsardzības mehānisms ir noteikts tiesību aktos. Savukārt valstīs, kurās ir izplatīta darba tiesību regulēšana ar koplīgumiem, kā tas ir Skandināvu valstīs, arī darbinieku pārstāvju aizsardzība ir regulēta dažāda līmeņa koplīgumos. Visās apskatītajās valstīs ir paredzēta tiesiskā aizsardzība pret darbinieku pārstāvju atlaišanu, ņemot vērā pārstāvju īpašo statusu. Lai atlaistu arodbiedrību pārstāvi, ir nepieciešama arodbiedrības piekrišana ar iespēju atlaist darbinieku caur tiesu, ja arodbiedrība piekrišanu nedod. Igaunija šajā ziņā ir valsts ar vismazāko aizsardzību, jo arodbiedrības viedoklim attiecībā uz darba devēja uzteikumu nav saistoša spēka.

Visās apskatītajās valstīs koplīgumi vai tiesību akti paredz brīvā laika piešķiršanu arodbiedrības pārstāvim viņa funkciju izpildei, saglabājot viņam darba algu. Brīvā laika piešķiršana bieži vien ir paredzēta atkarībā no uzņēmuma lieluma – jo lielāks ir

uzņēmums, jo vairāk brīvo stundu pienākumu pildīšanai pienākas darbinieku pārstāvim. Lielos uzņēmumos darbinieku pārstāvi var vispār atbrīvot no darba pienākumu pildīšanas, saglabājot viņam darba algu.

Tehniskais un materiālais nodrošinājums vairākumā ir atstāts sociālajiem partneriem noteikšanai koplīgumos, tāpat kā iespējas piesaistīt ekspertus uzņēmuma svarīgu pārmaiņu laikā.

Attiecībā uz Latvijas regulējumu var secināt, ka Latvijā kopumā ir paredzēts efektīvs mehānisms darbinieku pārstāvju aizsardzībai pret atšķirīgu attieksmi, kas atbilst SDO kritērijiem, proti, uzteikuma iemesli ir uzskaitīti, apstrīdēšanas un atlīdzības mehānisms ir paredzēts, pierādīšanas nasta gulstas uz darba devēju un ir paredzēta piekrišanas pieprasīšana no arodbiedrības tās pārstāvja atlaišanas vai disciplinārsoda uzlikšanas gadījumā. Darbinieku skaita samazināšanas gadījumā arī ir nepieciešama arodbiedrības piekrišana darbinieka atlaišanai, līdz ar to regulējums atbilst visiem SDO Rekomendācijā minētajiem kritērijiem. Turklāt tādu pašu aizsardzību kā arodbiedrību pārstāvji bauda arī visi arodbiedrību biedri. Vienlaikus aizsardzība pret atlaišanu un disciplinārsoda uzlikšanu ir paredzēta tikai arodbiedrībām un vispār nav paredzēta pilnvarotajiem pārstāvjiem.

Arodbiedrībām var novēlēt saglabāt šo arodbiedrības pārstāvju aizsardzības mehānismu kā iespēju nodrošināt efektīvu aizsardzību pret arodbiedrību pārstāvju diskrimināciju. Diemžēl tiesiskie līdzekļi ne vienmēr var novērst prettiesisku paņēmieni piemērošanu no darba devēja puses, kas var ietvert, piemēram, neatļautu manipulāciju un šantāžu attiecībā uz darbinieku pārstāvju karjeras iespējām. Līdz ar to ir būtiski noturēt tiesiskās aizsardzības mehānismu esošajā līmenī, vienlaikus pievēršot uzmanību arodbiedrību kapacitātei, iniciatīvai un ātrai reakcijai uz jebkuriem darba devēju mēģinājumiem diskriminēt arodbiedrību pārstāvjus ar 'netiesiskiem' paņēmieniem.

Vienlaikus, izskatot SDO rekomendācijas un izvēlēto valstu piemērus, ir redzams, ka Latvijas regulējums neietver prasības brīvā laika piešķiršanai arodbiedrību pārstāvju funkciju pildīšanai un apmācību apmeklēšanai. Brīvais laiks pienākumu izpildei var būt noteikts koplīgumos, tāpat kā tehniskais nodrošinājums arodbiedrību vajadzībām.

Ņemot vērā, ka viena no arodbiedrību kustības Latvijā prioritātēm ir veicināt koplīgumu slēgšanu, šāds nosacījums atbilst arodbiedrību interesēm. Taču, ņemot

vērā augsto tiesību normatīvisma kultūru Latvijā, būtu nepieciešams paredzēt Darba likumā vispārēju principu, ka darba devējam ir pienākums piešķirt apmaksātu brīvo laiku arodbiedrību funkciju izpildei, nosakot, ka detalizētākus nosacījumus par brīvā laika ilgumu var atrunāt sociālo partneru koplīgumā. Šādi vienlaikus tiktu veicināta arī koplīgumu slēgšanas nepieciešamība. Tas pats attiecas arī uz darba devēju pienākumu piešķirt brīvo laiku apmācību apmeklēšanai.

Attiecībā uz brīvā laika regulējumu var ņemt vērā dažādu valstu piemērus par brīvā laika piešķiršanu darbinieku pārstāvjiem atkarībā no uzņēmuma lieluma. Jo lielāks ir uzņēmums, jo lielāks laika patēriņš ir nepieciešams darbinieku pārstāvim, lai izplatītu informāciju, organizētu sapulci, risinātu izveidojušos kolektīvos un individuālos strīdus. Turklāt arodbiedrību kapacitāti mazina tas, ka arodbiedrību pārstāvju alga vairākumā tiek maksāta no biedru naudas, kas nozīmē, ka mūsdienu ekonomiskajos apstākļos arodbiedrību pārstāvji savas funkcijas pilda ārpus darba laika, lai nemazinātu savu darba algu. Attiecīgi apmaksāta brīvā laika piešķiršana arodbiedrības funkciju izpildei ir ne tikai tiesiski būtiska arodbiedrību darbībai, bet arī praktiski.

Natalja Mickeviča
29.03.2012.