



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

2013.gada februāra ziņojums

Atkāpes no darba tiesību regulējuma ar koplīgumu

Rīga, 2013.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. Atkāpes klauzulas Eiropas Savienības tiesību aktos	4
3. Atkāpes klauzulas Eiropas Savienības dalībvalstu pieredzē	7
3.1. Igaunija.....	9
3.2. Lietuva	10
3.3. Ungārija	13
3.4. Itālija	15
3.5. Francija	17
3.6. Austrija	18
3.7. Beļģija.....	18
3.8. Vācija.....	18
4. Secinājumi.....	21

1. Ievads

Latvijas koplīgumu slēgšanas tiesiskais ietvars un koplīgumu pārrunu tradīcijas ir orientētas uz darbiniekam labvēlīgāku nosacījumu radīšanu. Darba likuma¹ 6.panta pirmā daļa nepārprotami nosaka, ka darba koplīguma noteikumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli, nav spēkā. Attiecīgi koplīgumā sociālie partneri var vienoties tikai par tādiem nosacījumiem, kuri nav mazāk labvēlīgāki darbiniekam, salīdzinājumā ar tiesību aktos noteikto.

Pašlaik Labklājības ministrija gatavo Darba likuma grozījumus. Viens no jautājumiem, kuru apspriež sociālie partneri saistībā ar nepieciešamajiem Darba likuma grozījumiem ir jauna stratēģiska virziena radīšana darba tiesību piemērošanā, proti, pusēm vienojoties koplīgumā, paredzēt iespēju atkāpties no Darba likumā noteiktajām normām, tostarp, mazinot darbinieka tiesību apjomu.

Šādu stratēģisko virzienu diskusiju ietvaros ierosināja arodbiedrības. Ierosinājuma mērķis ir stiprināt koplīguma lomu un nozīmi Latvijā un padarīt koplīgumu par abām pusēm izdevīgu instrumentu, kas ļauj pielāgoties darba tirgus un ekonomiskās situācijas izmaiņām, vienlaikus saglabājot darbinieka tiesību ievērošanu nepieciešamajā līmenī.

Nemot vērā to, ka šāds priekšlikums nozīmīgi maina sociālā dialoga virzienu Latvijā, ir nepieciešamas vispusīgas diskusijas un izvērtēšana. Līdz ar to ir vērtīgi apskatīt Eiropas Savienības dalībvalstu pieredzi, sociālā dialoga ietvaros piemērojot atkāpes no tiesību aktos noteiktajām garantijām. Citu valstu pieredze var palīdzēt atbildēt uz jautājumu, kā iespēja atkāpties no tiesību aktiem ietekmē darbinieku tiesību ievērošanu, vai tā stiprina koplīgumu lomu un kādi būtiski aspekti jāievēro, nosakot iespējas atkāpties no tiesību aktos noteiktā regulējuma.

Ekspertīzes sākumā ir sniegts ieskats Eiropas Savienības tiesību aktu regulējumā saistībā ar atkāpes iespēju paredzēšanu. Turpinājumā sniegta analīze par citu valstu

¹ 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 25.07.2012.

tiesisko regulējumu un pieredzi, nosakot tiesību aktos vai vispārsaistošajos koplīgumos iespēju atkāpties no regulējuma prasībām sociālo partneru koplīgumā. Ekspertīzes beigās ir izdarīti secinājumi par atkāpes iespēju plusiem un mīnusiem un to iespējamo ieviešanu Latvijas Darba likumā.

2. Atkāpes klauzulas Eiropas Savienības tiesību aktos

Eiropas Savienības tiesībās tiek atzītas un piemērotas atkāpes no darba tiesiska regulējuma ar sociālo partneru koplīgumiem. Šādas atkāpes iespējas ir regulētas direktīvās, kuras nosaka minimālos standartus darbinieku tiesību aizsardzībai attiecīgajā jautājumā, kā arī vairāku dalībvalstu tiesību aktos vai kolektīvo pārrunu tradīcijās.

Koplīgumu pārrunu sistēmas izveidošanos var sadalīt divos vēsturiskos etapos. Pirmais: no pagājušā gadsimta sākuma līdz septiņdesmitajiem gadiem, kura laikā likumdevējs vairākās valstīs Eiropā atzina un ieviesa ietvaru kolektīvajām pārrunām un atzina tiesības uz streiku. Taču likumdevējs neiesaistījās šī instrumenta veicināšanā un attīstībā.

Septiņdesmitajos gados sākās otrais sociālā dialoga attīstības posms - kolektīvo pārrunu aktīva popularizēšana. Valstu publiskā vara uzņēmās aktīvu lomu kolektīvo pārrunu veicināšanā visos līmeņos.

Viena no aktivitātēm koplīgumu lomas veicināšanā bija mehānisma koplīgumu atzīšanai par vispārsaistošiem (*erga omnes*) izveidošana un ieviešana Ziemeļu Eiropas un citās Eiropas valstīs. Cita aktivitāte, kura apliecināja likumdevēja uzticību koplīgumu slēgšanai, bija atļauja koplīgumos atkāpties no noteiktiem darba tiesību standartiem, kas noteikti ar likumu vai ar vispārsaistošu koplīgumu. Tas parādīja, ka likumdevējs atzīst ne tikai sociālo partneru un sociālā dialoga lomu, bet atzīst arī varas balansu, ko tie rada. Atkāpju paredzēšana nozīmēja, ka likumdevējs uzticas sociālo partneru atbildībai un tam, ka viņi nemazinās likumdevēja noteiktos darbinieka aizsardzības standartus. Visbeidzot atkāpes iespēju paredzēšana liecināja

par likumdevēja nodomu iesaistīt darba devējus koplīgumu pārrunās, padarot koplīgumu slēgšanu elastīgāku.²

Eiropas tiesībās Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds (EUROFOND) atkāpi (*derogation*) definē kā Eiropas Savienības likumdošanas instrumentu, kas atļauj visu vai daļu no tiesību akta piemērot savādāk atsevišķām personām, personu grupām vai organizācijām. Iespēju atkāpties Eiropas Savienības tiesības nodod dalībvalstīm un arī sociālajiem partneriem. Šādā kontekstā atkāpe nav noteikums, kas izslēdz attiecīgās normas piemērošanu, bet tā ir izvēle, kura nodrošina elastīgāku normas piemērošanu un dod iespēju dalībvalstīm un sociālajiem partneriem pielāgoties īpašiem apstākļiem.³

Eiropas Savienības darba tiesības regulējošajos tiesību aktos atkāpes iespējas ir paredzētas trīs nozīmīgās darba tiesību direktīvās.

Viena no tām ir Eiropas Parlamenta un Padomes 2008.gada 19.novembra direktīva 2008/104/EK *par pagaidu darba aģentūrām*.⁴ Direktīvas 5.panta 3.punkts paredz, ka pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem dalībvalstis atbilstoši saviem tiesību aktiem var piešķirt iespēju saglabāt vai noslēgt koplīgumus, kas nosaka pagaidu darba aģentūru darbinieku nodarbinātības apstākļus, kas var atšķirties no direktīvā noteiktajam garantijām. Šādu nosacījumu var piemērot, ievērojot pagaidu darba aģentūru darbinieku vispārējo aizsardzību.⁵

Direktīva 2003/88/EK *par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem*⁶ arī pieļauj atkāpes no noteiktajām direktīvas minimālajām prasībām. Direktīvas 17.pants paredz iespēju atkāpties no noteiktiem direktīvas pantiem (kuri regulē

² Niklas Bruun. The Autonomy of Collective Agreement. Swedish School of Economics and Business Administration, Helsinki. Pieejams: http://www.juridicum.su.se/stockholmcongress2002/bruun_english.pdf. p.8.

³ Derogation. EUROFOND.

Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/derogation.htm>

⁴ Eiropas Parlamenta un Padomes 2008.gada 19.novembra direktīva nr.2008/104/EK par pagaidu darba aģentūrām.

Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:LV:PDF>.

⁵ Minawa Ebisui. Non-standard workers: Good practices of social dialogue and collective bargaining. International Labour Office, Industrial and Employment Relations Department. - Geneva: ILO, 2012. p.13.

⁶ Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīva 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV L 299, 18.11.2003., 9.lpp.) Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003L0088:LV:HTML>.

atskaites perioda ilgumu, ikdienas atpūtu, pārtraukumus darbā, nedēļas atpūtas laiku, maksimālo nedēļas darba laiku un nakts darba ilgumu) ar koplīgumiem vai līgumiem starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē ar noteikumu, ka attiecīgajiem darba ņēmējiem piešķir līdzvērtīgus kompensējošus atpūtas laikposmus, vai izņēmuma gadījumos, kad objektīvu iemeslu dēļ nav iespējams piešķirt līdzvērtīgus kompensējošus atpūtas laikposmus, un ja attiecīgajiem darba ņēmējiem tiek nodrošināta pienācīga aizsardzība.

Savukārt direktīvas 18.pants paredz, ka atkāpes no noteiktiem pantiem var pieļaut ar koplīgumiem vai līgumiem, kas noslēgti starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē valsts vai reģionālā līmenī, vai saskaņā ar to noteiktajām normām, kā arī ar koplīgumiem vai līgumiem, kas noslēgti starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē zemākajā līmenī.

Iztulkojot koplīguma jēdzienu, vērā ir ņemami tādi koplīgumi, kuri ir saistoši darbiniekiem un no kuriem nevar atkāpties ar individuālo darba līgumu, tātad koplīgumi, kuru normas nevar pasliktināt ar darba līguma nosacījumiem.⁷

Trešā direktīva ir Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2002/14/EK, ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausišanai Eiropas Kopienā.⁸ Direktīvas 5.pants paredz dalībvalstīm iespēju uzticēt darba devējiem un darba ņēmējiem attiecīgā līmenī, tostarp uzņēmuma vai iestādes līmenī, jebkurā laikā ar panāktu nolīgumu brīvi noteikt praktiskos pasākumus darbinieku informēšanai un uzklausišanai. Šādi nolīgumi, ievērojot direktīvas mērķi un principus (tostarp principu, kas paredz, ka darba devējs un darbinieku pārstāvji sadarbojas un pienācīgu uzmanību velta to savstarpējām tiesībām un pienākumiem, ņemot vērā gan uzņēmuma vai iestādes, gan darbinieku intereses), var paredzēt noteikumus, kas atšķiras no direktīvas prasībām par darbinieku informēšanu un konsultēšanu.

Tāpat kā ar iepriekš minētajām direktīvām, arī attiecībā uz informēšanas un konsultēšanas direktīvas atkāpi jāuzsver, ka vienošanās, ar kuru atkāpjas no

⁷ Skat. Ruth Nielsen. Europeanization of Nordic Labour Law.

Pieejams: <http://www.politiquessociales.net/IMG/pdf/nielsen1.pdf>, p.50.

⁸ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2002/14/EK ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausišanai Eiropas Kopienā (2002. gada 11. marts).

Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:080:0029:01:LV:HTML>.

direktīvas normām, jābūt vienošanās ar kolektīvu un saistošu raksturu. Nav pieļaujamas atkāpes, kuras balstās uz darbinieka individuālu piekrišanu.⁹

3. Atkāpes klauzulas Eiropas Savienības dalībvalstu pieredzē

Eiropas Savienības dalībvalstīs atkāpes no tiesību aktiem vai vispārsaistošajiem koplīgumiem ar zemāka līmeņa koplīgumu likumdevējs pārsvara ieviesa ar mērķi popularizēt un veicināt kolektīvās pārrunas un ļaut sociālajiem partneriem pielāgoties ekonomiskajiem apstākļiem un piepildīt savas individuālas vajadzības. Atkāpes no vispārsaistošā regulējuma pārsvarā attiecina uz darba laika regulējumu un darba samaksas elementiem.

Pieeja atkāpju ieviešanā atšķiras dažādās valstīs. Tiesības atkāpties var būt un var nebūt noteiktas tiesību aktos. Pirmajā gadījumā likums regulē noteiktus atkāpes aspektus, proti, apstākļus, kuros ir pieļaujamas atkāpes (piemēram, būtiski ekonomiska rakstura izaicinājumi), vai jautājumus, kuros ir pieļaujamas atkāpes (piemēram, nedēļas atpūtas laika ilgums). Likumdevējs var atļaut atkāpes iespējas ar dažāda līmeņa koplīgumiem.¹⁰ Piemēram, Zviedrijas un Somijas darba tiesības paredz atkāpes no regulējuma, ja sociālie partneri par to ir vienojušies valsts līmeņa koplīgumā. Likumdevējs ar šādu nosacījumu nodrošina, ka atkāpe no darba tiesību standartiem tiek pieņemta, ievērojot varas balansu – darba devējiem pretī ir stipra nacionālā līmeņa arodbiedrību organizācija. Papildus ar šādu nosacījumu tiek stiprināta nacionālā līmeņa sociālo partneru kapacitāte un koplīgumu slēgšanas centralizēšana.¹¹

Taču pēdējā laikā Kopumā Skandināvijas valstīs (Somijā, Zviedrijā, Norvēģijā) ir novērojama koplīgumu slēgšanas decentralizācija, proti, sociālajiem partneriem

⁹ Niklas Bruun. The Autonomy of Collective Agreement. Swedish School of Economics and Business Administration, Helsinki. p.29.

¹⁰ EUROFOUND. Derogation clauses on wages in sectoral collective agreements in seven European countries. Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1087.htm>. p.3.

¹¹ Niklas Bruun. The Autonomy of Collective Agreement. p.15.

uzņēmuma līmenī aizvien vairāk atļauj vienoties par nosacījumiem, kuri atšķiras no nacionālajos koplīgumos vai likumos noteiktajiem.¹²

Interesants atkāpes klauzulas veids ir „atvērtā klauzula” (*open clause*) vai „grūtību klauzula” (*hardship clause*). Tādas pastāv, piemēram, Austrijā un Vācijā un paredz iespēju atkāpties ar koplīgumu strikti noteiktos gadījumos, kad nozare vai uzņēmums ir sastapies ar noteikta veida grūtībām. Vel viens piemērs ir Spānijas „atkāpes no algas klauzula” (*salary opt-out clause* vai *inability to pay clause*), kas paredz uzņēmumiem iespēju atkāpties no minimālās algas standartiem, ja uzņēmuma finansiālajai stabilitātei var būt nodarīts nopietns kaitējums.¹³ Šāda veida klauzulu ieviešana ir motivēta ar mērķi radīt instrumentu, kas var palīdzēt uzņēmumiem pārvarēt īslaicīgas ekonomiska rakstura grūtības, nepiemērojot kolektīvo atlaišanu. Tas var palīdzēt daudziem darbiniekiem saglabāt darbu, savukārt uzņēmumiem izvairīties no finansiāli dārgām atlaišanas procedūrām un saglabāt uzņēmuma cilvēkkapitālu.¹⁴

Otrajā gadījumā likums var neregulēt atkāpes iespējas. Likums var noteikt, ka augstāka līmeņa koplīgumiem ir lielāks saistošs spēks nekā zemāka līmeņa koplīgumi, un vienlaikus nepārprotami neaizliedz atkāpes klauzulu pastāvēšanu, atļaujot darba devējiem un arodbiedrībām iestrādāt šādas klauzulas augstākā līmeņa koplīgumos.¹⁵

Nodaļas turpinājumā detalizētāk tiks apskatīta atsevišķu izvēlēto Eiropas Savienības dalībvalstu prakse, nosakot atkāpes iespējas sociālo partneru koplīgumos. Ņemot vērā Baltijas valstu darba tiesību līdzību (piemēram, apstākļi, ka koplīgums hierarhiski ir zemāks par tiesību aktu normām un augstāks par individuālo darba līgumu), vispirms tiks apskatīts Igaunijas un Lietuvas darba tiesību regulējums attiecībā uz atkāpēm no darba tiesību normām, ko paredz koplīgums.

¹² Jonas Malmberg. The Collective Agreement as an Instrument for Regulation of Wages and Employment Conditions. Stockholm Institute for Scandinavian Law 1957-2009. Pieejams: <http://www.scandinavianlaw.se/pdf/43-7.pdf>. p.195.-196.

¹³ Turpat.

¹⁴ EUROFOUND. Derogation clauses on wages in sectoral collective agreements in seven European countries. p.1.

¹⁵ Turpat. p.3.

3.1.Igaunija

Igaunija tiesības atkāpties no tiesību aktu normām ar koplīgumu ievieša salīdzinoši nesen. Iepriekš Igaunijas Likums par darba līgumiem noteica, ka koplīguma normas, kuras ir mazāk labvēlīgas darbiniekam salīdzinājumā ar tiesību aktos noteikto, nav spēkā. Taču jauns 2009.gada likums Par darba koplīgumiem paplašināja koplīgumu lomu. Likuma 2.pants nosaka, ka vienošanās, kuras pasliktina darbinieka stāvokli salīdzinājumā ar likuma normām, nav spēkā, ja vien likums speciāli neatļauj iespēju vienoties par šādu atkāpi.¹⁶ Likumdevējs nav precizējis, par kādu vienošanos ir runa, taču likuma teksts norāda uz to, ka tā var būt gan individuālais darba līgums, gan koplīgums.¹⁷

Likums par darba līgumu nosaka trīs gadījumus, kad ir pieļaujamas atkāpes:

- o likuma 46.pants atļauj ar koplīgumu noteikt darbiniekam mazāk labvēlīgu darba laiku uz periodu līdz vienam gadam veselības aprūpes, labklājības, lauksaimniecības un tūrisma nozarēs;
- o likuma 51.panta trešā daļa paredz iespēju ar koplīgumu noteikt īsāku dienas atpūtas laiku, nekā likumā paredzētās 11 stundas;
- o likuma 97.pants nosaka, ka koplīgums var paredzēt īsāku uzteikuma termiņu darbinieka atlaišanas gadījumā, nekā to nosaka likums (atkarībā no darbinieka nostrādāta laika).

Sociālie partneri Igaunijā atzīst, ka šis ir jauns virziens koplīgumu slēgšanā un paredz zināmu atbildības pakāpi abiem sociālajiem partneriem. Taču attieksme nav viennozīmīga, un nacionālā līmeņa arodbiedrības jaunajā regulējuma redz risku mazināt darbinieku tiesības.¹⁸ Diemžēl, ņemot vērā zemo koplīgumu skaitu Igaunijā, šobrīd nevar runāt par atkāpes iespēju ietekmi uz darbinieku tiesību aizsardzību.

¹⁶ 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>

¹⁷ Kadi Pärnits. The Role of Collective Agreements in Regulation of Work Conditions in View of the Effects of Estonian Labour-law Reform. *Juridica International*. XIX 2012.

Pieejams: <http://www.juridicainternational.eu/index.php?id=14978>.

¹⁸ Turpat.

3.2. Lietuva

Lietuvas Darba Kodeksa 2.pants nosaka darba tiesību principus un viens no tiem ir koplīgumu slēgšanas brīvība ar mērķi saskaņot darbinieku darba devēju un valsts intereses.¹⁹

Kodeksa 4.pants nosaka principu, ka trīspusējie līgumi, koplīgumi un uzņēmumu iekšējie normatīvie akti par darba apstākļiem, kuri nostāda darbinieku nelabvēlīgā stāvoklī salīdzinājumā ar kodeksā noteiktajām garantijām, nav spēkā. Regulējot darba tiesību jautājumus, kuros kodekss atļauj pusēm paredzēt nosacījumus pēc savas iniciatīvas un vienošanās, pusēm jāievēro vienlīdzības, saprātīguma un godīguma principi. Tāpat kodeksa 61.pants uzsver, ka koplīgumā puses var vienoties par darba, profesionāliem, sociāliem un ekonomiskiem nosacījumiem, kuri nav pretrunā ar likumu vai augstākstāvošajiem koplīgumiem.

Līdz ar to Lietuvas darba tiesības aizliedz pasliktināt darbinieka stāvokli ar koplīguma nosacījumiem, izņemot gadījumus, kad tas ir speciāli paredzēti kodeksā, un, ievērojot vienlīdzības, saprātīguma un godīguma principus.²⁰

Kodekss paredz plašāku jautājumu, kuros sociālie partneri var atkāpties no Kodeksa nosacījumiem, loku nekā Igaunijas likums, piemēram:

- maksimālais darba laiks;
- uzteikuma termiņa ilgums;
- līguma noslēgšana uz noteiktu darba laiku;
- paziņošanas termiņš bērna kopšanas atvaļinājuma pieprasīšanai;
- gadījumi, kuros ir pieļaujams virsstundu darbs, un virsstundu darba maksimālais ilgums.

Kodeksa 109.panta otrā daļa aizliedz noslēgt darba līgumu uz noteiktu laiku, ja darbam ir pastāvīgs raksturs vai, ja to atļauj pušu noslēgtais koplīgums.

¹⁹ 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.

²⁰ Skat. National Report Lithuania. The evolving structure of Collective Bargaining in Europe. 1990-2004. Research Project Co-financed by the European Commission and the University of Florence (VS/2003/0219-SI2.359910). Pieejams: <http://eprints.unifi.it/archive/00001166/01/Lituania.pdf>. p.3.

Kodeksa 127.panta pirmā daļa paredz darbinieka uzteikuma termiņu 14 dienas, taču koplīgumā puses var noteikt arī garāku uzteikuma termiņu, kurš nedrīkst pārsniegt vienu mēnesi.

Attiecībā uz paziņošanas termiņu vienam no vecākiem, kurš vēlas izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu vai plāno atgriezties darbā no bērna kopšanas atvaļinājuma pirms tā termiņa beigām, saskaņā ar kodeksa 180.panta otro daļu jāpaziņo par to darba devējam 14 dienas iepriekš. Taču sociālie partneri koplīgumā var paredzēt ilgāku paziņošanas periodu.

Kodeksa 144.pants nosaka, ka maksimālais nedēļas darba laiks nevar pārsniegt 40 stundas nedēļā un dienas darba laiks – 8 stundas dienā. Taču koplīgumā var noteikt izņēmumus no šī noteikuma.

Kodeksa 146.panta otrā daļa pieļauj, ka ar koplīgumu var atkāpties un neievērot nosacījumus attiecībā uz nepilna darba laiku.

Summēto darba laiku atbilstoši kodeksa 149.panta pirmajai daļai var noteikt pēc konsultācijām ar sociālajiem partneriem attiecībā uz noteiktajiem darba veidiem vai gadījumos, kas ir atrunāti sociālo partneru koplīgumā.

Vēl viens jautājums ir virsstundu darba regulējums. Kodeksa 151.pants paredz noteiktus gadījumus, kuros darba devējs var nozīmēt darbiniekam virsstundu darbu, piemēram,

- ja darbs ir nepieciešams nacionālās aizsardzības interesēm un apdraudējumu novēršanai;
- ja darbs ir svarīgs sabiedrības interesēm;
- ja darbu nav iespējams pabeigt normālajā darba laikā neparedzēto apstākļu dēļ un tā apstādināšana var novest pie ražošanas produktu pasliktināšanas vai darba aprīkojuma bojāšanas;
- ja darbu veic cita maiņas darbinieka vietā, kurš nevarēja ierasties darbā un
- ja darba procesu nevar kavēt;

- ja darbs ir saistīts ar iekraušanu, pārkraušanu vai citu transporta darbu.

Taču sociālie partneri koplīgumā var vienoties un paredzēt arī citus gadījumus, kuros ir pieļaujams virsstundu darbs.

Attiecībā uz virsstundu ilgumu saskaņā ar kodeksa 152.pantu maksimālais virsstundu darba ilgums ir divas nepārtrauktas stundas dienā un 120 stundas gadā. Kodekss dod tiesību sociālajiem partneriem atkāpties no šī nosacījuma un noteikt lielāku maksimālo virsstundu darbu, kas tomēr nedrīkst pārsniegt 180 stundas gadā.

Visbeidzot atkāpes ar koplīgumu no kodeksa nosacījumiem ir paredzētas gadījumiem, kuros darbiniekam ir jāatmaksā darba devējam nodarītie zaudējumi. Kodeksa 255.pants nosaka sešus gadījumus, kad darbiniekam ir jāatmaksā visi darba devējam nodarītie zaudējumi:

- 1) kad kaitējums ir nodarīts apzināti;
- 2) kad kaitējums radies darbinieka krimināli noziedzīga nodarījuma dēļ;
- 3) kad kaitējumu izraisa darbinieks, ar kuru ir noslēgts līgums par pilnu atbildību (*contract of full liability*);
- 4) kad kaitējumu izriet no instrumentu, apģērba, aizsarglīdzekļu, kurus izsniedz darbiniekam izmantošanai darbā, nozaudējuma dēļ;
- 5) kad radīts jebkura cita veida kaitējums, par ko ir paredzēta atbildība speciālajos likumos;
- 6) kad kaitējumu izraisa darbinieks, esot alkohola vai narkotisko vai toksisko vielu ietekmē.

Vienlaikus sociālie partneri koplīgumā var vienoties arī par citiem gadījumiem, kad darbiniekam jāatmaksā visi darba devējam nodarītie zaudējumi.

Tāpat kā Igaunijas gadījumā, kodekss ir pieņemts salīdzinoši nesen – 2010.gadā, līdz ar to nav pētījumu attiecībā uz to, vai atkāpju ieviešana motivē darba devējus un palielina koplīgumu skaitu.

3.3. Ungārija

Ungārijas darba tiesībās atkāpes no darba likuma normām ir nesens jauninājums un jauns stratēģisks virziens Ungārijas sociālajā dialogā. Iepriekš 1992.gada Darba kodeksa (likums XXII) 13.pants ietvēra nepārprotamu nosacījumu, ka koplīguma normas var atšķirties no likuma normām tikai, ja tās nosaka darbiniekam labvēlīgākus noteikumus. Ja koplīgumā nav ievērots šis nosacījums, tas nav spēkā.²¹

Taču, pastāvot šādam regulējumam, nebija iespējams izveidot darba tiesisko regulējumu ar koplīgumiem, jo darba devēji nebija motivēti slēgt koplīgums un arodbiedrībām trūka kapacitātes atrast pamatojumu koplīgumu noslēgšanai.

Rezultātā 2012.gadā tika pieņemts jauns Darba kodekss,²² kas regulē un nodala divas darba tiesību kategorijas:

1. darbinieku tiesības un svarīgas intereses, kuras regulē *ius cogens* normas (imperatīvās normas, no kurām nevar atkāpties);
2. citas darba attiecību tiesības un pienākumus, kurus regulē *ius dispositivum* normas (normas, no kurām puses var atkāpties).²³

Ungārijas Darba kodekss paredz interesantu struktūru, salīdzinot ar Igaunijas un Lietuvas darba tiesību aktiem. Igaunijas un Lietuvas likumi pie attiecīga jautājuma regulējuma specifiski nosaka, ka no noteikuma ir iejaujama atkāpe koplīgumā. Savukārt Ungārijas Darba kodekss nosaka attiecīgā darba nosacījuma regulējumu un atsevišķā pantā regulē, no kuriem kodeksa pantiem nav pieļaujamas atkāpes.

Atkāpes Darba kodeksā ir paredzētas attiecībā uz pārbaudes laika ilgumu, darba laiku, atpūtas laiku, uzteikuma termiņa garumu un darba samaksu.

²¹ Hungary. Act XXII of 1992. On the Labor Code.

Pieejams: <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/E.C.12.HUN.3-Annex4.pdf>.

²²Hungary. Act I of 2012 on the Labor Code. Adopted by Parliament on 13 December 2011. Pieejams: <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2557/Labour%20Code.pdf>

²³ Skat. Labour Law Network. The new Labour Code [Act I of 2012 on Labour Code] (12-01-2012). Pieejams: http://www.labourlawnetwork.eu/national_labour_law/legislative_developments/prm/109/v_detail/id_1661/category_15/size_1/index.html.

Darba kodeksa 45.pants paredz maksimāli trīs mēnešus ilgu pārbaudes laiku. Taču 50.pants pieļauj koplīgumā vienoties par pārbaudes laiku līdz pat sešiem mēnešiem.

Kodeksa 69.pants paredz 30 dienu ilgu uzteikuma termiņu gan darbiniekam, gan darba devējam. Taču saskaņā ar 85.pantu koplīgumā puses var paredzēt garāku uzteikuma termiņu.

Darba kodeksa 92.pants pieļauj ar vienošanos palielināt maksimālo darba laiku no kodeksā pieļautajām 8 stundām līdz pat maksimāli 12 stundām.

Kodeksa 135.pants pieļauj koplīgumā noteikt lielāku maksimālo virsstundu skaitu līdz trīssimts stundām attiecīgajā gadā, salīdzinot ar 109.pantā maksimāli pieļaujamajām 250 stundām.

Atbilstoši 94.pantam parastais maksimālā darba laika atskaites periods ir četri mēneši vai 16 nedēļas. Taču koplīgumā var paredzēt atskaites periodu līdz pat 12 mēnešiem.

Papildus kodeksa 135.pants atļauj koplīgumā piemērot savādākus nosacījumus jautājumos par darba laika plānošanu un grafikiem, darbu brīvdienās un svētku dienās, dienas un nedēļas atpūtas laiku atsevišķām darbinieku profesijām:

- a) darbiniekiem, kuri strādā par stūrmaņiem, lidojuma pavadoniem un aviācijas inženieriem vai nodarbināti ar lidlauka apkalpošanā un piedalās vai nodrošina tiešu atbalstu aeronavigācijas pakalpojumiem;
- b) darbiniekiem, kuri strādā tūrisma jomā, strādā ar iekšzemes vai starptautisko pasažieru pārvadājumiem un kravu pārvadājumiem ar autotransportu;
- c) pasažieru pārvadātājiem un satiksmes kontrolieriem, kas strādā vietējā publiskā transporta sistēmā;
- d) darbiniekiem, kuri strādā ceļā un dzelzceļa pasažieru pārvadājumu satiksmes vadības dispečeriem, kā arī dzelzceļa un kravu pārvadāšanas darbiniekiem;
- e) darbiniekiem, kas strādā ostās.

Visbeidzot kodeksa 191.pants pieļauj atkāpes ar koplīgumu jautājumos par darbinieka atbildību saistībā ar darba inventāra zudumu. Taču ir noteikti griesti – ne vairāk kā astoņkārtīgas vidējās izpeļņas apmērā, salīdzinot ar likumā noteikto seškārtīgo vidējo izpeļņu.

3.4. Itālija

Itālijā koplīgumu pārrunu tradīcijas oriģināli neparedzēja atkāpes iespējas līdz pat 2011.gadam. Liela loma regulējuma pārmaiņās bija automobiļu ražotājam Fiat, kas 2010.gadā ierosināja jauna koplīguma noslēgšanu, kura nosacījumi atšķirtos no nozares koplīguma, apmaiņā pret jaunu ražošanas objektu atvēršanu, kas nozīmē jaunu darbavietu radīšanu un attīstību. Divas no trim Itālijas arodbiedrību konfederācijām - UIL un CISL - piekrita un parakstīja šādu koplīgumu ar Fiat. Savukārt trešā arodbiedrību konfederācija CGIL atteicās to parakstīt un apstrīdēja koplīguma spēku tiesā. Rezultātā 2011.gadā tiesa pieņēma spriedumu, kas mainīja Itālijas koplīguma pārrunu tradīcijas.²⁴ Tiesa atzina, ka uzņēmuma koplīgums, kuru uzņēmums Fiat noslēdza ar divām arodbiedrību konfederācijām un kas paredz nosacījumus, kas atšķiras no nacionālā līmeņa nozares koplīguma, ir spēkā un ir piemērojams.

Taču pēc šī sprieduma radās situācija, kad attiecība uz vienu un to pašu darbaspēku tika piemēroti divi dažādi koplīgumi. Pretrunu atrisināja paši sociālie partneri. Visas trīs nacionālās arodbiedrību konfederācijas un Itālijas Darba devēju konfederācijas parakstīja vispārējo protokolu, kas nosaka, ka uzņēmuma koplīgumi var atkāpties no nacionālajiem koplīgumiem, ja vien nacionālais koplīgums paredz šādu iespēju, būtisku ekonomisko grūtību dēļ vai ja uzņēmums plāno veikt finansiālās investīcijas un paaugstināt produktivitāti. Šāda vienošanās iezīmēja citu virzienu sociālo partneru attiecībās.

Pēc minētās vienošanās 2011.gadā Itālijas valdība ierosināja budžeta likuma grozījumus ar mērķi reaģēt uz finansiālās krīzes ietekmes pieaugumu. Likums tostarp paredzēja, ka vietējie vai uzņēmuma koplīgumi var atkāpties no likuma vai

²⁴ *FIOM CGIL v. Fiat*, July 16, 2011, Turin Labor Court. Citēts: Massimiliano Biolchini. Recent Developments and Trends in Italian Labor Relations. The International Employment Lawyer. 23.09.2011. Pieejams: <http://intemploy.blogspot.com/2011/09/italy-recent-developments-and-trends-in.html>.

nacionālā koplīguma normām attiecībā uz plašu jautājumu loku – darbinieku pienākumu noteikšanu, nepilna darba laiku un darbu uz noteiktu laiku, darba laika regulējumu un, kas ir būtiski, atlaišanas regulējumu.

Šādu plašu jautājumu loku asi kritizēja darba tiesību aizstāvji, norādot uz risku sagraut visu Itālijas darba tiesību aizsardzības sistēmu. Atkāpes pieļaujamas ar uzņēmuma koplīgumiem, taču uzņēmumos bieži vien ir vāja arodbiedrību vai darbinieku padomju kapacitāte, kas pakļauj tos riskam pakļauties darba devēja spiedienam.

Visvairāk kritikas izpelnījās iespējas atkāpties no atlaišanas regulējuma, kurš ir noteikts Itālijas 1970.gada Darba likumā un par kura pieņemšanu arodbiedrības vēsturiski smagi cīnījās. Saskaņā ar šī likuma 18.pantu darbinieks, kurš nepamatoti atlaists no darba, var apstrīdēt nepamatotu atlaišanu tiesā un var tikt atjaunots darbā, saņemot neizmaksāto darba algu par visu periodu kopš atlaišanas brīža.

Pēc minētajiem tiesību aktu grozījumiem, kuri nosaka iespējas atkāpties no darba likuma normām, darba devējam pastāv iespēja, vienojoties uzņēmuma koplīgumā, vienoties, ka netaisnīgas atlaišanas gadījumā darbinieku var neatjaunot darbā, izmaksājot darbiniekam noteikta apmēra zaudējumu atlīdzību.

Attiecīgi Itālijas pieredzē koplīgumu slēgšanas decentralizācija ir atļāvusi sociālajiem partneriem uzņēmuma līmenī labāk pielāgoties ekonomiskajām pārmaiņām, taču tā ir radījusi risku darbinieku aizsardzībai, jo īpaši nepamatotas atlaišanas gadījumā.²⁵ Galvenais risks atkāpes iespēju ieviešanā ir sociālo partneru kapacitāte uzņēmuma līmenī veikt atbilstošu kontroli pret atkāpes klauzulu Jaunprātīgu izmantošanu.

²⁵ Massimiliano Biolchini. Recent Developments and Trends in Italian Labor Relations. The International Employment Lawyer. 23.09.2011. Pieejams: <http://intemploy.blogspot.com/2011/09/italy-recent-developments-and-trends-in.html>.

3.5. Francija

Francijā, tāpat kā Itālijā, vēsturiski nepastāvēja mehānisms, kas pieļautu atkāpes no vispārēji saistošām koplīguma normām un tiesību normu hierarhija skaidri diktēja, ka zemākā līmeņa koplīgumi nevar noteikt darbiniekam mazāk labvēlīgus nosacījumus. Situācija mainījās 2004.gadā, kad tika pieņemti tiesību aktu grozījumi, kas mainīja koplīgumu normu hierarhiju. Tagad zemāka līmeņa koplīgums var atkāpties no augstāka koplīguma normām, ja vien tas nav speciāli aizliegts. Speciāli jautājumi, saistībā ar kuriem nevar atkāpties no augstāka līmeņa koplīguma normām ir:

- minimālā alga;
- profesiju klasifikācija;
- papildus sociālās aizsardzības pasākumi un instrumenti;
- starpuzņēmumu un starpnozaru arodizglītības fondi.

Līdz ar to algu un tās sastāvdaļas uzņēmuma līmenī var noteikt tikai labvēlīgākas, nekā tas ir noteikts nozares koplīgumā. Taču atkāpes ir pieļaujamas attiecībā uz papildus maksājumiem (bonusiem) un pabalstiem, piemēram, piemaksas par panākumiem darba, nakts darba un maiņu darba piemaksas, piemaksas saistībā ar laulības noslēgšanu vai bērna piedzimšanu.²⁶

Uzņēmuma koplīgumu, ar kuru var atkāpties no nozares koplīguma, sauc par „atkāpes vienošanos.” Svarīgi, ka uzņēmuma arodbiedrības, kuras nav konkrēta atkāpes koplīguma puses, var celt iebildumus pret šādu vienošanos ar nosacījumu, ka arodbiedrība pēdējās darbinieku padomju vēlēšanās saņēma darbinieku balsu vairākumu. Ja arodbiedrība izmanto šo tiesību, atkāpes vienošanās zaudē savu spēku.²⁷

²⁶ EUROFOUND. Derogation clauses on wages in sectoral collective agreements in seven European countries.. p.4

²⁷ Accord Dérogatoire. Derogation Agreement. EUROFOUND.

Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/emire/FRANCE/DEROGATIONAGREEMENT-FR.htm>.

3.6. Austrija

Austrija pieder pie valstīm, kurās atkāpes iespējas nav noteiktas tiesību aktos. Koplīgumi un vienošanās starp darba devēju un darbinieku padomēm var ietvert tikai tādus nosacījumus, kuri ir labvēlīgāki darbiniekam, nekā tiesību akti vai vispārsaistoši koplīgumi.

Taču atkāpes klauzulas sociālie partneri var ietvert nozares koplīgumos. Viena no iespējam ir ietvert „atvērtās klauzulas” nozares koplīgumā, kura paredz ietvaru elastīgai koplīguma normu piemērošanai uzņēmuma līmenī. Otra iespēja ir iestrādāt nozares koplīgumā „atvērtās klauzulas”, kuras, ievērojot noteiktus nosacījumus, atļauj mazināt darba tiesību standartus. Otro variantu kritizē arodbiedrības un darba tiesību juristi, argumentējot ar to, ka šāda pieeja ir pret Austrijas darba tiesību principiem.²⁸ Taču atbilstoši EUROFOND slēdzienam atkāpes iespēju pastāvēšana kolektīvajās sarunās nespēlē lielu lomu un neietekmē darba tiesības būtiski.²⁹

3.7. Beļģija

Beļģijā, līdzīgi kā Austrijā, tiesību akti neparedz iespējas mazināt nozares koplīgumos noteiktus darba tiesību nosacījumus ar uzņēmuma koplīgumiem. Taču tas ir iespējams, ja vien nozares koplīgums skaidri paredz „atvērto klauzulu” kā iespēju atkāpties no nozares koplīguma ar uzņēmuma koplīgumu. Jebkurā gadījumā atkāpes no nozares koplīguma, kas paredz atalgojuma nosacījumus, nevar paredzēt mazāku darba algu nekā visām profesijām noteiktā minimālā alga.³⁰

3.8. Vācija

Vācijā, līdzīgi kā Austrijā un Beļģijā, tiesību akti specifiski neatļauj atkāpes no darba tiesiskā regulējuma, pasliktinot darbinieka stāvokli. Saskaņā ar 'labvēlīgāku

²⁸ EUROFOUND. Derogation clauses on wages in sectoral collective agreements in seven European countries. p.3.

²⁹ Turpat. lpp.11.

³⁰ Turpat. lpp.3.

nosacījumu principu' (*Günstigkeitsprinzip*) uzņēmuma līmeņa atkāpes no nozaru koplīgumiem ir iespējamas tikai par labu darbiniekiem.

Taču, tāpat kā Austrijas un Beļģijas gadījumā, nozares sociālie partneri var paredzēt „atvērtās klauzulas” nozares koplīgumā, atļaujot, ja izpildās zināmi nosacījumi, paredzēt darbiniekam mazāk labvēlīgus nosacījumus, nekā to paredz nozares koplīgums.³¹

Tendence atkāpties no darba tiesību standartiem parādījās Vācijā pagājušā gadsimta 80.gados. Sākumā tas izpaudās kā atsevišķu uzņēmumu atkāpes no nozares vai nacionālo koplīgumu standartiem ar mērķi saglabāt darbavietas. Sākoties ekonomiskajai krīzei metālapstrādes industrijā, šie atsevišķie gadījumi kļuva par tendenci. Vācijas kolektīvajās darba tiesībās parādījās „grūtību klauzulas” (*hardship clauses*) kuras paredzēja atkāpes no darba tiesību standartiem ar mērķi panākt kompromisu starp sociālajiem partneriem. „Grūtību klauzulas” paredzēja, ka puses var ietvert atkāpes no darba tiesībām, vienojoties par tām speciālajā apvienotajā komisijā un tikai strikti noteiktu ekonomisko apstākļu (grūtību) dēļ.

Rezultātā Vācijā nekontrolēti parādījās daudz koplīgumu, kuru nosacījumi atšķīrās no darba tiesību standartiem (*wild cats agreements*), taču to piemērošanā nebija nodrošināts caurspīdīgums. Sociālie partneri nekontrolēja aizsardzību pret atkāpes klauzulas ļaunprātīgu izmantošanu. Koplīgumu noslēgšana, piemērojot atkāpes no darba tiesību standartiem, no darba devēju puses pārsvarā nozīmēja vēlmi palielināt darba stundas un samazināt atalgojumu.³²

Cenšoties uzlabot situāciju, arodbiedrības iestājās par kontroles instrumentu radīšanu. 2005.gadā tika publicētas vadlīnijas, kas noteica informēšanas pienākumu, procesuālo kārtību un lēmumu pieņemšanas aspektus sociālajiem partneriem, kuri plāno noslēgt tādu koplīgumu, kura normas atkāpjas no augstākstāvoša koplīguma regulējuma.

³¹ Turpat.

³² Thomas Haipeter. Derogations from Collective Bargaining Agreements in the German Metalworking Industry: Erosion or Renewal of the Collective Bargaining System? Pieejams: http://www.ilera-directory.org/15thworldcongress/files/papers/Track_4/Wed_W3_HAIPETER.pdf. p.1.-2.

Vadlīnijas paredzēja, ka sociālajiem partneriem, kuri vēlas noslēgt „atkāpes koplīgumu”, ir jāiesniedz pieteikums reģionālajai vai nozares arodbiedrību apvienībai, kura izskata to un pieņem lēmumu, balstoties uz informāciju par uzņēmuma ekonomisko stāvokli. Ja reģionālā vai nozares arodbiedrību apvienība pieņem pozitīvu lēmumu, tā deleģē kompetenci vietējā līmeņa arodbiedrībai uzsākt pārrunas par „atkāpes koplīguma” noslēgšanu un atbalsta to šajā procesā. Visbeidzot pārrunu gaitā atbalstu sniedz uzņēmuma līmeņa sociālo partneru apvienotā komiteja, kura nodrošina, ka koplīguma noslēgšanā piedalās uzņēmuma arodbiedrības pārstāvji (jāņem vērā, ka Vācijā liela praktiska loma uzņēmuma līmenī koplīgumu procesā ir darbinieku padomēm).

Šīs vadlīnijas, jo īpaši attiecībā uz informēšanas pienākumu un lēmumu pieņemšanas aspektiem, pārtapa par vispārpiemērojamu praksi koplīgumu noslēgšanā. Atbilstoši sociālo partneru ekspertu domām tās, neskatoties uz sarežģītāku procesu, palīdzēja koplīgumu pārrunām kļūt profesionālākām, jo sociālie partneri aktīvāk iesaistījās uzņēmējdarbības jautājumu apspriešanā.

Vēl viens pozitīvais aspekts saistībā ar jauno praksi ir datu bāzes izveide, balstoties uz pienākumu izsniegt informāciju par visiem „atkāpes koplīgumiem”. Šo datu bāzi izveidoja arodbiedrību centri, un tā palīdz nodrošināt caurspīdīgumu „atkāpes koplīgumu” slēgšanas procesā.³³

Šobrīd gandrīz visi svarīgie nozares koplīgumi ietver „atkāpes klauzulas” (atvērtas klauzulas) par dažādiem jautājumiem. Taču pārsvarā jautājumi ietver pamata samaksas, bonusu un piemaksu regulējumu, kā arī plānoto algas paaugstinājumu.³⁴ Tāpat atkāpes ir piemērojamas attiecībā uz maksimālā darba laika ierobežošanu ar mērķi nodrošināt elastīgāku darba laiku un pielāgot uzņēmuma darbinieku darba grafiku uzņēmuma vajadzībām.³⁵

³³ Turpat.p.3.

³⁴ EUROFOUND. Derogation clauses on wages in sectoral collective agreements in seven European countries.. p.7.

³⁵ Thomas Haipeter. Derogations from Collective Bargaining Agreements in the German Metalworking Industry: Erosion or Renewal of the Collective Bargaining System? p.4.

Dažas atvērtas klauzulas ierobežo to piemērošanu tikai ar būtiskām uzņēmuma ekonomiskā rakstura grūtībām, taču dažas var būt izmantojamas, lai nodrošinātu uzņēmuma konkurētspēju.³⁶

Vēl viens aspekts, kuru ir nepieciešams izcelt „atkāpes klauzulu” piemērošanā, ir arodbiedrību kapacitātes stiprināšana. Atšķirīga regulējuma uzņēmuma līmenī noteikšanā ar uzņēmuma koplīgumu palīdzēja arodbiedrībām iesaistīt biedrus koplīgumu procesā un rezultātā stiprināt savu kapacitāti.

Kad visi darba tiesību standarti tiek noteikti ar nozares vai nacionālā līmeņa koplīgumu, vietējā līmeņa arodbiedrībām atliek uzdevums piemērot un kontrolēt koplīgumu normu izpildi, taču tām nav lomas darba noteikumu regulēšanā. Savukārt, kad uzņēmuma līmenī arodbiedrība iesaistās savu individuālo darba tiesību standartu noteikšanā, tā iegūst lielāku interesi no darbinieku puses un šādi jaunus arodbiedrības biedrus. Vācijas gadījumā, kad paralēli arodbiedrībām pastāv darbinieku padomes, tas ir palīdzējis arodbiedrībām stiprināt savu lomu.³⁷

4. Secinājumi

Eiropas Savienības dalībvalstīs atkāpes no tiesību aktiem vai vispārsaistošajiem koplīgumiem ar zemāka līmeņa koplīgumu likumdevējs pārsvarā ieviesa ar mērķi popularizēt un veicināt kolektīvās pārrunas. Atsevišķu dalībvalstu, piemēram, Igaunijas, Ungārijas un Vācijas, pieredze liecina, ka aizliegums mazināt noteiktus darba tiesību standartus neveicina koplīgumu slēgšanu, jo darba devēji nav motivēti slēgt koplīgumus, īpaši situācijā, kad darba tiesību standarti ir pietiekoši precīzi noteikti tiesību aktos vai vispārsaistošajos koplīgumos.

Atkāpes iespējas ir likumdevēja un pašu sociālo partneru ieviestais instruments, kura mērķis ir pielāgoties ekonomiskās situācijas izmaiņām un ņemt vērā uzņēmuma individuālās vajadzības. Taču līdz šim nav veikti pētījumi, kuri izdarītu secinājumus par labu vai par sliktu atkāpes iespēju piemērošanai. Nav statistiski

³⁶ EUROFOUND. Derogation clauses on wages in sectoral collective agreements in seven European countries.. p.7.

³⁷ Thomas Haipeter. Derogations from Collective Bargaining Agreements in the German Metalworking Industry: Erosion or Renewal of the Collective Bargaining System? p.6.-7.

pamatotu viennozīmīgu argumentu, vai atkāpes klauzulas palīdz uzņēmumiem pārvarēt ekonomiskas grūtības vai pārsvarā tiek izmantotas, lai uzlabotu uzņēmuma konkurētspēju. Tāpat nav viennozīmīgu secinājumu par to, kā atkāpes klauzulu piemērošana ietekmē sociālo dialogu nozarē ilgtermiņā.

Kā var secināt no Eiropas Savienības apskatītās prakses, atkāpes iespēju pastāvēšana ir efektīvs koplīgumu lomas stiprināšanas instruments. Tas palīdz darba devējiem un arodbiedrībām uzņēmuma līmenī pielāgot regulējumu savai individuālajai situācijai. Taču, kā liecina Vācijas un Itālijas pieredze, lai instruments papildītu savu mērķi, ir nepieciešama efektīva kontrole pret tā ļaunprātīgu izmantošanu.

Apskatīto dalībvalstu praksi var sadalīt divās daļās atkarībā no darba tiesību noteikšanas ar nozares sociālo dialogu vai tiesību aktiem: valstīs, kurās visas darba tiesības vai to nozīmīgu daļu nosaka nozares vispāršaistošie koplīgumi, piemēram, Vācijā, Austrijā, Beļģijā, Somijā un Zviedrijā, un valstīs, kurās darba tiesības nosaka likums, piemēram, Igaunijā, Lietuvā un Ungārijā un Itālijā (neskatoties uz to, ka Itālijā darba tiesības regulē nozares koplīgumi un tiesību akti, atkāpes iespējas tika noteiktas ar tiesību aktu).

Pirmajā gadījumā iespējas atkāpties var būt noteiktas kā atkāpes klauzulas vispāršaistošajos koplīgumos. Atļauju vienoties par atkāpes klauzulu var paredzēt likums, kā tas ir Somijā un Zviedrijā. Atļauja vienoties par atkāpes klauzulu var arī nebūt ietverta tiesību aktos, vienlaikus likumam neaizliedzot šādu vienošanos, kā tas ir Vācijā, Beļģijā un Austrijā.

Atkāpes klauzulu var piemērot noteiktajos gadījumos, piemēram, kad uzņēmuma apgrozījums ir krasī samazinājies viena gada laikā, un tikai attiecībā uz noteiktiem jautājumiem, piemēram, maksimālais darba laiks, virsstundas un piemaksas pie darba algas.

Gadījumā, kad likums paredz atkāpes no regulējuma, ja sociālie partneri par to ir vienojušies valsts līmeņa koplīgumā, būtiska ir uzticība sociālo partneru kompetencei un atbildībai. Likumdevējs ar šādu nosacījumu nodrošina, ka atkāpe no darba tiesību standartiem tiek pieņemta, ievērojot varas balansu – darba devēja

interesēm pretī pie vienošanās galda sēž stipra nacionālā līmeņa arodbiedrību organizācija, kura ir kompetenta aizstāvēt darbinieku puses intereses. Ar šādu nosacījumu tiek stiprināta nacionālā līmeņa sociālo partneru kapacitāte.

Pirmajā variantā, kad atkāpes iespējas var noteikt ar atkāpes klauzulu vispāršaistošajā koplīgumā, ir būtiski noteikt precīzu darba tiesību klāstu, no kurām ir pieļaujamas atkāpes, pretējā gadījumā tas var novest pie Itālijas „sliktās prakses”, kad iespēju atkāpties no vispāršaistošajiem koplīgumiem un darba tiesību aktiem ar uzņēmuma koplīgumu noteica tiesību akts, taču šāda atvērta klauzula tika formulēta plaši. Rezultātā, darbinieku tiesību mazinājums kļuva pieļaujams par plašu jautājumu loku, tostarp, atlaišanas regulējumu. Vēl viens aspekts, kuru nepieciešams ievērot, ir kontrole pār atkāpes iespēju izmantošanu. Šeit ir vērts ņemams Vācijas labās prakses piemērs, kad arodbiedrībām izdevās panākt efektīvu kontroles mehānismu, nosakot informēšanas pienākumu, paredzot nozares arodbiedrības atļaujas saņemšanu „atkāpes koplīgumu” noslēgšanai un izveidojot „atkāpes koplīgumu” datu bāzi.

Otrajā gadījumā atkāpes iespējas paredz likums attiecībā uz konkrētām tiesību normām.

Likums var paredzēt atkāpi pie noteikta panta, kas regulē attiecīgo darba tiesību piemēram, atpūtas laika ilgumu. Šāda pieeja ir izveidota Igaunijas un Lietuvas darba tiesību aktos. Cita pieeja, kad likums ietver atsevišķu pantu, kas paredz, no kuriem likuma pantiem ir pieļaujama atkāpe tikai par labu darbiniekam un no kuriem ir pieļaujama atkāpe, pasliktinot darbinieka stāvokli, kā tas ir Ungārijas tiesību akta regulējumā. Būtiski, ka abās pieejās tiesību akti nosaka maksimālo atkāpes robežu, piemēram, maksimālo gada virsstundu skaitu, par kuru var vienoties koplīgumā.

Attiecīgi atkāpes iespēju ietekmei ir pozitīvās un negatīvas puses. **Pozitīvās puses** ir darba regulējuma elastīgums un darba devēju motivācija slēgt koplīgumus. Tas savukārt stiprina koplīgumu lomu un stiprina sociālo partneru kapacitāti. Ar efektīvu kontroli pār atkāpes iespēju izmantošanu arodbiedrības var stiprināt savu kapacitāti nacionālajā līmenī un palielināt biedru skaitu uzņēma līmenī.

Pie atkāpes iespēju **negatīvajām iezīmēm** jāmin darbinieku darba tiesību pasliktināšana gadījumā, ja atkāpes iespējas ir formulētas plaši, uzņēmuma darba devējs bez attiecīgas kontroles var slēgt koplīgumu, mazinot darba tiesību garantijas, un viņam pretī nav uzņēmuma arodbiedrība, kura ir kompetenta un nodrošina darba devēja un darbinieku interešu balansu. Vēl viena negatīvā iezīme ir koplīgumu slēgšanas decentralizācija, kura gan neko neietekmē gadījumā, ja valstī nav attīstījusies tradīcija slēgt nozares parastos vai vispārsaistošos koplīgumus, kā tas ir Baltijas valstīs.

Apskatot ārvalstu pieredzi, var izdarīt secinājumu, ka **Latvijas situācija** ir samērā līdzīga iepriekšējai Igaunijas, Lietuvas un Ungārijas situācijai, kad darba tiesības ir vispusīgi noteiktas tiesību aktos, taču, ņemot vērā, ka tiesību akti neļauj pasliktināt darbinieku stāvokli ar koplīgumu, darba devēji nav motivēti slēgt koplīgumus. Līdz ar to Latvijas situācijai un Darba likumam piemērotāks risinājums ir Igaunijas, Lietuvas un Ungārijas regulējuma piemērs, kad ar mērķi stiprināt koplīguma lomu var pieļaut atkāpes iespējas no darba likuma regulējuma.

Ir vērts izvērtēt un pārņemt Igaunijas un Lietuvas tiesību aktu piemērus, kuri pie attiecīga darba jautājuma regulējuma (panta) nosaka iespēju atkāpties no tā koplīgumā. Taču, ņemot vērā Ungārijas, Lietuvas un Igaunijas darba tiesību aktu piemērus, ir būtiski noteikt atkāpes iespēju maksimālo robežu, piemēram, garāko iespējamo uzteikuma termiņa ilgumu, maksimālo darba vai virsstundu laiku, par kuru sociālie partneri var vienoties koplīgumā.

Autores ieskatā veiksmīga un vērā ņemama ir Lietuvas Darba kodeksā formulētā vispārējā klauzula, kas nosaka, ka ir aizliegts pasliktināt darbinieka stāvokli ar koplīguma nosacījumiem, izņemot gadījumus, kad tas ir speciāli paredzēti kodeksā, un ievērojot vienlīdzības, saprātīguma un godīguma principus.

Visbeidzot, vienojoties par stratēģijas maiņu koplīgumu slēgšanā, ir būtiski veidot pareizu izpratni par atkāpes iespēju piemērošanu. Ir svarīgi to pasniegt kā iespēju atrast darba devēja un darbinieku pusei izdevīgus risinājumus, nevis mazināt darbinieka darba tiesību garantijas. Šajā sakarā ir būtiska kontrole pār uzņēmuma koplīgumos ietvertajām atkāpēm no Darba likuma, lai nodrošinātu, ka šo instrumentu neizmanto ļaunprātīgi uzņēmuma konkurētspējas uzlabošanai. Jebkurā

gadījumā sociālā dialoga virziena stratēģiska maiņa, noskaņojot sociālos partnerus uz savstarpēji izdevīgu risinājumu panākšanu un nodrošinot arodbiedrībām lielāku kontroli, var palielināt arodbiedrību kapacitāti. Tas ir iespējams, rodoties lielākai darba devēju interesei slēgt koplīgumus un attiecīgi nepieciešamībai, lai uzņēmumā darbotos arodbiedrība kā līdztiesīga un puse koplīguma slēgšanai.

N.Mickeviča

28.02.2013.