

## Darba devējs kā arodbiedrības ķīlnieks?

**Toms Šulmanis,**

Zvērinātu advokātu biroja „*Raidla Lejiņš & Norcous*” zvērināts advokāts

Sabiedrības uzmanību ik pa laikam piesaista arodbiedrību reklāmas kampaņas, kurās daži no saukļiem aicina iesaistīties arodbiedrībās<sup>1</sup> un „piegriezt skrūves” darba devēju patvaļai. Nenoliedzot arodbiedrību būtisko lomu sociālā dialoga īstenošanā un darbinieku tiesību aizstāvībā, šā raksta mērķis ir pievērst uzmanību faktam, ka pašreiz Latvijā spēkā esošais tiesiskais regulējums pieļauj tieši pretējas situācijas – arodbiedrību patvaļu pret darba devējiem.

Darba likuma 110. pants paredz, ka darba devējam ir aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam, kas ir arodbiedrības biedrs, bez iepriekšējas arodbiedrības piekrišanas. Izņēmumi ir noteikti tikai attiecībā uz trīs gadījumiem: 1) kad darbinieks ir veicis darbu alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī; 2) kad ir atjaunots darbā darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu un 3) darba devēja likvidācijas gadījumos. Visās pārējās situācijās, piemēram, pie darbinieku skaita samazināšanas un darba līguma pārkāpumiem, arodbiedrības piekrišana ir nepieciešama.

Darba likums paredz, ka arodbiedrībai ir pienākums ne vēlāk kā septiņu darba dienu laikā informēt darba devēju par savu lēmumu – piekrist vai nepiekrist darba līguma uzteikumam. Tomēr jāņem vērā, ka likums neuzliek arodbiedrībai par pienākumu jebkādā veidā motivēt iespējamo atteikumu. Arī nesenā tiesu praksē (2011. gada 8. jūnija Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedums lietā Nr. SKC–879) ir apstiprināts, ka, sniedzot atbildi, likums neuzliek arodbiedrībai par pienākumu motivēt savu lēmumu. Savā lēmumā arodbiedrība var norādīt, ka tā piekrīt vai nepiekrīt darba līguma uzteikumam, nepaskaidrojot, kāds ir šāda lēmuma likumiskais un faktiskais pamatojums.

Diemžēl praksē arodbiedrības šīs tiesības izmanto negodprātīgi, pieprasot darba devējam izmaksāt darbiniekiem kompensācijas, kas būtiski pārsniedz likumā noteiktos atlaišanas pabalsta apmērus, neskatoties uz to, ka darba devēja plānotais darba līguma uzteikums ir pēc būtības pamatots. Pēc autora domām, Darba likuma 110. pantā paredzētais pienākums prasīt arodbiedrības piekrišanu ir bijis domāts kā efektīvs pirmstiesas kontroles mehānisms, lai nodrošinātu darbinieka interešu vienkāršotu aizsardzību nepamatota darba devēja uzteikuma gadījumā. Diez vai likumdevējs ir vēlējies piešķirt arodbiedrībām neierobežotas tiesības nepamatoti atteikt piekrišanu darba līguma uzteikšanai, lai piespiestu darba devēju piekrist neadekvātiem atlaišanas nosacījumiem.

Runājot par darbinieku skaita samazināšanu, Augstākās tiesas Senāts ir atzinis, ka pat tiesas kompetencē neietilpst izvērtēt darbinieku skaita samazināšanas veikšanas nepieciešamību un lietderību, jo šo jautājumu izlemšana ietilpst darba devēja kompetencē (lieta SKC – 145/2008). Tiesas pienākums ir tikai pārbaudīt, vai darbinieku skaita samazināšana reāli ir veikta un vai ir ievērota Darba likumā noteiktā kārtība. Tiesa neveic komercdarbību, neuzņemas ar to saistītos komerciālos riskus un nav tiesīga un kompetenta vērtēt, vai konkrētā uzņēmumā ir nepieciešamas noteiktas darba vietas.

---

<sup>1</sup> Šobrīd Latvijā ir reģistrētas 176 arodbiedrības (Uzņēmumu reģistra dati uz 25.11.2011)

Līdz ar to, pēc autora domām, arī arodbiedrībai nevar būt tiesības darba devēja vietā pieņemt komerciāla rakstura lēmumus par darbinieku skaita samazināšanas nepieciešamību kā tādu.

Lai gan Darba likuma 110. pants paredz darba devējam tiesības celt prasību tiesā par darba līguma izbeigšanu viena mēneša laikā no arodbiedrības atteikuma saņemšanas dienas, šis mehānisms vairumā situāciju ir neefektīvs, un darba devējs ir spiests piekāpties nepamatotajām arodbiedrības prasībām, jo pretējā gadījumā finansiālie zaudējumi var būt daudzkārt lielāki.

Varētu domāt, ka problēmas nerodas situācijās, kad darba devējam ir pietiekams pamats darbinieku atstādināt no darba bez darba samaksas saglabāšanas, piemēram, ja darbinieks ir pieļāvis būtiskus darba līguma pārkāpumus un neatstādināšana no darba var kaitēt darba devēja vai trešo personu interesēm. Tomēr Darba likuma 58. pants nosaka, ka darbinieku ir aizliegts atstādināt ilgāk par trīs mēnešiem, kas nozīmē, ka tas ir tikai īslaicīgs risinājums. Turklāt lielā daļā gadījumu atstādināšana vispār nav iespējama, piemēram, veicot jau pieminēto darbinieku skaita samazināšanu vai ja darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgtā darba veikšanai. Līdz ar to darba devējs ir spiests turpināt nodarbināt darbinieku un maksāt darba samaksu (vai veikt atstādināšanu ar darba samaksas saglabāšanu) par visu laiku, kamēr norit tiesvedības process ar darbinieku un arodbiedrību.

Sakarā ar iepriekš minēto būtiski atzīmēt faktu, ka Civilprocesa likums (149. panta 8. daļa) paredz paātrinātu kārtību darbinieku prasībās par atjaunošanu darbā un par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu (tiesas sēde nosakāma 15 dienu laikā pēc paskaidrojumu saņemšanas), savukārt darba devēja prasībām par darba līguma izbeigšanu šāda kārtība nav paredzēta. Tādējādi, ņemot vērā pašreizējo tiesu noslogojumu, pirmā tiesas sēde var tikt nozīmēta pat vairāk kā pēc gada un galīgais strīda risinājums visās trīs tiesu instancēs varētu būt prognozējams pēc vairākiem gadiem. Protams, ka darbiniekam izmaksāto darba samaksu nebūs iespējams atprasīt pat, ja tiesa beigās atzītu, ka uzteikums ir pamatots un ka darba līgums ir izbeidzams. No elementāras biznesa loģikas izriet, ka šādā neapskaužamā situācijā darba devējs visticamāk piekristīs samaksāt darbiniekam arodbiedrības pieprasīto nesamērīgi lielo kompensāciju, neskatoties uz to, ka pēc Darba likuma konkrētajā gadījumā kompensācija vispār nebūtu jāmaksā vai tās apmērs būtu vairākkārt mazāks.

Darba likuma 28. pants paredz, ka darba līgumam ir piemērojami arī Civillikuma noteikumi. Civillikuma 1. pants nosaka, ka tiesības izlietojamas un pienākumi pildāmi pēc labas ticības. Savukārt Darba likuma 11. pants nosaka, ka darbinieku pārstāvju (tai skaitā arodbiedrību) tiesības izmantojamas tā, lai nemazinātu uzņēmuma darbības efektivitāti. Pēc autora domām, piekrišanas nedošana darba līguma uzteikumam bez tiesiska pamatojuma ir uzskatāma par būtisku iepriekš minēto principu pārkāpumu, kas teorētiski dotu darba devējam tiesības prasīt no arodbiedrības zaudējumu atlīdzību (piemēram, darba samaksas apmērā par visu tiesvedības laiku). Diemžēl nav dzirdēts par šādiem principiāliem darba devējiem, kas būtu guvuši panākumus tamlīdzīgās situācijās. Acīmredzot, šādu precedentu iztrūkums atkal sakņojas biznesa loģikā – reti ir tie gadījumi, kad uzņēmējs izlemj investēt laiku un līdzekļus, lai panāktu taisnīgu, bet finansiāli neitrālu vai pat negatīvu rezultātu.

Lai risinātu šo problēmu, pēc autora domām, kā minimums, būtu nepieciešams Darba likuma 110. pantā noteikt, ka arodbiedrības atteikumam izsniegt piekrišanu darba līguma uzteikšanai ir jābūt motivētam un tiesiski pamatotam. Papildus, būtu tikai loģiski noteikt arodbiedrības atbildību par darba devējam radītajiem zaudējumiem gadījumos, kad atteikums izsniegt piekrišanu ir bijis acīmredzami nepamatots. Iespējams, tas samazinātu to gadījumu skaitu, kad darba devējs tiek padarīts par arodbiedrības kļūlnieku un ir spiests piekāpties nepamatotām prasībām par kompensāciju izmaksu. Bez tam Darba likuma 58. pantā vajadzētu paredzēt izņēmumu, ka darbinieka atstādināšanas termiņš nav ierobežots, ja darba devējs ir cēlis tiesā prasību par darba līguma izbeigšanu (darbiniekam jebkurā gadījumā saglabātos tiesības celt pretenzijas par atstādināšanas pamatotību pēc būtības). Minēto grozījumu ieviešana viennozīmīgi būtu solis pretī lielākai savstarpējai sapratnei un cieņai starp darba devējiem un arodbiedrībām.