

Finiša taisnē – darba likuma grozījumi

Latvijā salīdzinājumā ar kaimiņvalstīm augstākas prasības, uzskata darba devēju pārstāvji, taču arodbiedrības nepiekāpjas

Diskusijas Saeimas atbildīgā komisijā starp darba devēju un darba ņēmēju organizācijām ir situācija augstu vilni. Deputātiem būs jāizdara smaga izvēle – atbalstīt darba devējus un nostāties pret darba ņēmējiem – potenciālajiem vēlētajiem vai arī nostāties uzņēmēju pusē un zaudēt potenciālos atbalstītājus šoruden paredzētajās Saeimas vēlēšanās. Pastāv arī iespēja, ka par Darba likuma grozījumu galīgo lasījumu Saeima varētu balsot pēc oktobrī paredzētajām Saeimas vēlēšanām.

Uzsvērs konkurētspēju

Likumprojekts pirmajā lasījumā tika atbalstīts jau pērn 3. oktobrī, taču pretējo nostāju dēļ tā tālākā izskatīšana ir smagnēja. Karstas diskusijas gaidāmas par virsstundu darba apmaksas likmes samazināšanu no 100% līdz 50%, ko rosina darba devēji. Šādā apmērā piemaksas noteiktas arī Lietuvā un Igaunijā. «Tas ir būtisks jautājums, par ko iestāsimies,» skaidro Latvijas Darba devēju konfederācijas (LDDK) darba tiesību eksperts Andris Alksnis. Viņaprāt, svarīga ir ārvalstu pieredze. «Arī Polijā parastā virsstundu piemaksas likme ir 50% no stundas vai dienas algas likmes,» ārvalstu pieredzi skaidro ZAB Eversheds Bitāns zvērināts advokāts Māris Logins. Daudzi darba devēji Latvijā ekonomiski nevar samaksāt šādu virsstundu darbu, tāpēc to vienkārši neapmaksā vispār. «Ja tiktu ieviests 50% piemaksu līmenis, tad tā būtu iespēja ne tikai legāli apmaksāt darbiniekiem virsstundu darbu, bet arī izlīdzinātu Latvijas konkurētspēju ar kaimiņvalstīm un sekmētu investīciju piesaisti,» uzskata M. Logins. Jānorāda, ka pret piemaksu samazināšanu iebilst Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS), skaidrojot, ka tādējādi darbiniekiem saruks faktiskā darba samaksa. «Priekšlikumi pašreizējā brīdī nav atbalstāmi,» DB situāciju komentē Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības priekšsēdētājs Pēteris Krīgers. Arodbiedrībai ir savi priekšlikumi. «Par darba devēju priekšlikumiem vispirms jābūt diskusijai un vienošanās jāpanāk Nacionālās trīspusējās sadarbības padomē,» tā uz jautājumu, vai par šiem priekšlikumiem nav



FOTO – RITVARS SKUIJA, DIENAS BIZNES

” Vēl viens strīdus ābols ir aizliegums darba devējam un darbiniekam vienoties par kvalifikācijas celšanas izdevumu atmaksas kārtību un apmēru gadījumos, kad darbinieks drīz pēc apmācību pabeigšanas izbeidz darba tiesiskās attiecības un pāriet darbā pie cita darba devēja – konkurenta,

Māris Logins, ZAB Eversheds Bitāns zvērināts advokāts

VEDOKLIS

Jāvienādo konkurētspēja

LTRK valdes priekšsēdētājs Jānis Endziņš:

” LTRK atbalsta priekšlikumu, kas paredz noteikt samaksu par virsstundu darbu 50% no darbiniekam noteiktās stundas algas likmes, ja virsstundu darbs nepārsniedz 20 stundu mēneša laikā, bet no 21 stundas – 100 procentu apmērā (šobrīd 100% ir jau no pirmās stundas). Virsstundu apmaksu 50% apjomā ir noteikta gan Lietuvā, gan Igaunijā, un virsstundu apmaksas izlīdzināšana ar citām Baltijas valstīm padarītu Latviju konkurētspējīgāku darba attiecību jomā un pievilcīgāku investoriem.

Tāpat LTRK atbalsta priekšlikumus, kas piedāvā sašaurināt gadījumu skaitu, kad būtu nepieciešama arodbiedrību piekrišana darba līguma uzteikšanai tiem darbiniekiem, kas ir arodbiedrību biedri. Balstoties uz starptautisko pieredzi, elastīgums darba attiecībās t.sk. to izbeigšanā ir būtisks nosacījums nodarbinātības veicināšanai kopumā, līdz ar to LTRK ierosina būtiski, t.i., vēl vairāk samazināt to gadījumu skaitu, kad darba devējam būtu nepieciešams prasīt arodbiedrības piekrišanu, lai atlaistu kādu no arodbiedrībā esošiem darbiniekiem. Šāda papildu aizsardzība arodbiedrību darbiniekiem rada pamatu diskusijai par nevienlīdzīgu attieksmi pret citiem darbiniekiem, kas nav arodbiedrību biedri.»

iespējams vienoties ar arodbiedrību, atbild P. Krīgers.

Citur maigāk

Otrs LDDK svarīgs jautājums ir arodbiedrības lomas samazināšana darbinieku atlaišanas gadījumos. Proti, darba devējam Latvijā ir aizliegts uzteikt darba līgumu arodbiedrības biedram bez attiecīgās arodbiedrības piekrišanas, izņemot gadījumus, kad uzteikums izdots sakarā ar darbinieka atrašanos alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī, agrāk attiecīgo darbu veikuša darbinieka atjaunošanu amatā vai darba devēja likvidāciju. «Tas nozīmē, ka visos pārējos gadījumos (t.i., gan būtiska darba līguma pārkāpuma, gan darbinieka ilgstošas slimības gadījumā u.c.) darba devējam pirms uzteikuma izdošanas ir jāsaņem arodbiedrības piekrišana. Ja arodbiedrība nepiekrīt darba līguma uzteikumam, tad darba devējam ir jāvērsas tiesā, ceļot pret darbinieku attiecību prasību un lūdzot izbeigt

darba tiesiskās attiecības ar tiesas spriedumu,» turpina M. Logins. Likums neparedz arodbiedrībai pienākumu motivēt savu lēmumu.

Pēc M. Logina sacītā, šāds regulējums ir nepamatoti plašs, kā rezultātā arodbiedrības nereti šīs savas tiesības izmanto negodprātīgi, tostarp – kā juridisku ieroci darba devēja šantāžai, bez jebkāda tiesiska pamata pieprasot darba devējam izmaksāt darbiniekiem atlaišanas pabalstus un kompensācijas, kas būtiski pārsniedz likumā noteiktos apmērus. «Nereti praksē sastopamas situācijas, kad, neraugoties uz to, ka darbinieks ir būtiski pārkāpis darba līgumu vai darbinieku samazināšanas gadījumā plānots atlaist darbinieku, kura darba rezultāti objektīvi ir sliktāki nekā pārējiem darbiniekiem, arodbiedrība ir gatava piekrist darba līguma uzteikumam vien tad, ja darbiniekam tiek izmaksāta papildu atlīdzība vairāku mēnešalgu apmērā. Parasti darba

devējam ir divas iespējas – izmaksāt darbiniekam arodbiedrības pieprasīto kompensāciju vai vairākus gadus tiesāties ar darbinieku, visu šo laiku turpinot maksāt darbiniekam algu. Ievērojami finansiāli zaudējumi uzņēmējiem ir garantēti jebkurā gadījumā,» stāsta M. Logins. Viņš arī norāda, ka ne Baltijas kaimiņvalstīs, ne Vācijā un pat ne Zviedrijā, kuru nereti min kā piemēru darba un sociālās aizsardzības jomā, šāda arodbiedrības biedru tiesību aizsardzība darba līguma izbeigšanas gadījumos nepastāv. «Lai nodrošinātu arodbiedrības uzdevumu pildīšanu, Vācijā, Polijā un Lietuvā arodbiedrības piekrišana ir nepieciešama, vienīgi uzskatot darba līgumu vēlētiem arodbiedrības pārvaldes institūciju pārstāvjiem, taču nekur tāda nav nepieciešama, lai uzteiktu darba līgumu arodbiedrības ierindas biedram,» klāsta M. Logins.

Nespēj vienoties

Jānorāda, ka priekšlikumi par izmaiņām virsstundu apmaksā un arodbiedrību biedru atlaišanā bija iesniegti arī likumprojekta 2.lasījumam, taču, tā kā vienošanās netika panākta, tālāk tie netika virzīti. Pēc komisijas vadītājas Aijas Barčas klāstītā, par katru priekšlikumu jāpanāk vienošanās starp valdību (Labklājības ministriju), LDDK un LBAS.

Vēl viens strīdus ābols ir aizliegums darba devējam un darbiniekam vienoties par kvalifikācijas celšanas izdevumu atmaksas kārtību un apmēru gadījumos, kad darbinieks drīz pēc apmācību pabeigšanas izbeidz darba attiecības un pāriet darbā pie cita darba devēja – konkurenta u.c.

«Latvija ir palikusi vienīgā valsts Eiropā, kas, pārspilējot ar darbinieka tiesību aizsardzību un pretēji darba tirgū valdošajām tendencēm, liedz līdzīgiem slēgt saprātīgu vienošanos par to, ka gadījumā, ja noteiktu laiku pēc apmācību pabeigšanas darba attiecības ar darbinieku tiek izbeigtas pēc paša darbinieka iniciatīvas vai tā prettiesiskas rīcības rezultātā, tad darba devējam ir tiesības atgūt daļu no darbinieka apmācībās ieguldītajiem līdzekļiem,» akcentēja M. Logins. Vairumā ES dalībvalstu likumā ir iestrādāti konkrēti nosacījumi, pie kādiem šādas vienošanās slēgšana ir atļauta – parasti tiek noteikts konkrēts termiņš, kas darbiniekam jānostrādā pēc apmācību beigām, darbinieku kategorijas vai nodarbinātības veidi, kam var piemērot vienošanos, atļdzināmo izdevumu maksimālais apmērs utt.

Zanda Zablovskā,
Māris Ķirsons