



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

2014.gada septembra ziņojums

Tiesības uz kolektīvajām sarunām Starptautiskās Darba organizācijas un Eiropas Cilvēktiesību tiesas atziņās

Rīga, 2014.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. Jēdzieni „tiesības uz kolektīvajām sarunām,“ „tiesības slēgt koplīgumu“ un „tiesības uz koplīgumu“	4
3.Starptautiskās Darba organizācijas tiesību uz kolektīvajām sarunām tiesiskais regulējums.....	5
3.1. SDO tiesiskais regulējums	5
3.2.SDO Apvienošanās brīvības komitejas atziņas par kolektīvajām sarunām	10
(a) Tiesību uz kolektīvajām sarunām tvērums	10
(b) Kolektīvo sarunu veikšanas principi	11
(c) Darba līguma un koplīgumu savstarpēja iedarbība	12
(d) Kolektīvās sarunas ar darbinieku pārstāvjiem, kas nav arodbiedrības	13
(e) Reprerentatīvu organizāciju noteikšana.....	14
(f) Organizāciju, kas nav reprerentatīvas (mazākuma organizāciju), tiesības	15
(g) Koplīgumu paplašināšanas mehānisms.....	16
4.Eiropas Cilvēktiesību tiesas atziņas saistībā ar tiesībām uz kolektīvajām sarunām .	17
5.Kopsavilkums. Nobeiguma komentāri.....	21

1. Ievads

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS) arvien biežāk, piedaloties politikas dokumentu un tiesību aktu sagatavošanas procesā, priekšlikumu izstrādes un argumentācijas veidošanā, izmanto starptautiskus dokumentus.

2014.gada 1.novembrī spēkā stāsies jauns *Arodbiedrību likums*¹ (Likums). Likuma projekta izstrādes procesā LBAS pievērsa uzmanību un publicēja vairākus ziņojumus par dažādām arodbiedrību tiesībām, piemēram, tiesībām dibināt arodbiedrību, tiesībām organizēt savu pārvaldi un noteikt savu darbību statūtos, un šo tiesību starptautisko un Eiropas tiesisko regulējumu.² Šo ziņojumu pamatojoša informācija tika izmantota atzinumos *Arodbiedrību likuma* projekta saskaņošanas procesā. Savukārt Satversmes 108.pantā³ garantētajām tiesībām uz koplīguma slēgšanu, kas ir viens no galvenajiem arodbiedrību instrumentiem nodarbināto tiesību pārstāvēšanā un aizstāvēšanā un neatņemama arodbiedrību dzīves sastāvdaļa, līdz šim netika pievērsta uzmanība.⁴

LBAS publicējusi vairākas rokasgrāmatas par koplīgumu slēgšanas praktiskajiem aspektiem un norādījumiem koplīgumu slēgšanai Latvijā. Tāpat 2010.gada marta ziņojums „*Darba attiecību specifika publiskajā sektorā. Kolektīvās pārrunas un darba koplīgumi publiskajā sektorā*”⁵ apkopoja koplīgumu slēgšanas valsts sektorā starptautisko regulējumu. Vienlaikus līdz šim LBAS materiālos netika sniegts apkopojums par vispārēju koplīgumu slēgšanas starptautisko tiesisko regulējumu.⁶

Ekspertīzes mērķis ir apkopot tiesību uz kolektīvajām sarunām regulējumu, izmantojot Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) regulējumu un Eiropas Cilvēktiesību tiesas

¹Arodbiedrību likums. Pieņemts: 06.03.2014.Stājas spēkā: 01.11.2014.

Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=265207>.

²Ziņojumi ir pieejami Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības mājas lapā:

<http://www.lbas.lv/resources/examinations>.

³ Latvijas Republikas Satversme. Pieņemta: 15.02.1922. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Nodaļa 15.10.1998. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 06.11.1998.

⁴ Iepriekšējos ziņojumos tika apskatīts ģenerālvienošānās slēgšanas starptautiskais regulējums.

⁵ LBAS 2010.gada marta ziņojums „Darba attiecību specifika publiskajā sektorā. Kolektīvās pārrunas un darba koplīgumi publiskajā sektorā”. Pieejams: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201004/ekspertize_marts_2010.pdf.

⁶ Koplīgumu paplašināšanas starptautiskais regulējums daļēji tika apskatīts 2010.gada oktobra-novembra ziņojumā „Ģenerālvienošānās un nacionālā koplīguma tiesību subjekti”. Pieejams: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201012/tiesibu.subjekti_generalvienosanas.sleqsana_30112010_1.pdf.

atziņas. Apkopojums ir nepieciešams kā pamatojošs materiāls LBAS juristiem, piedaloties dažādu ar arodbiedrību darbību saistīto tiesību aktu (piemēram, Darba likuma grozījumu, Valsts dienesta likumprojekta) sagatavošanas un saskaņošanas procesā.

Ziņojuma pirmā daļa ir veltīta SDO regulējumam un komentāriem par arodbiedrību tiesībām uz kolektīvajām sarunām, savukārt otrā daļa sniedz ieskatu Eiropas Cilvēktiesību tiesas atziņās par minētajām tiesībām. Ziņojuma nobeiguma komentāros ir apkopotas galvenās atziņas par arodbiedrības tiesībām uz kolektīvajām sarunām.

2. Jēdzieni „tiesības uz kolektīvajām sarunām,” „tiesības slēgt koplīgumu” un „tiesības uz koplīgumu”

Pirms SDO tiesiska regulējuma apskatīšanas ir vērts komentēt jēdzienu „kolektīvās sarunas”. SDO politikas dokumentos, konvencijās un rekomendācijās, kā arī Eiropas Sociālās hartas⁷ un Eiropas Cilvēktiesību konvencijas⁸ tekstā tiek izmantots jēdziens „**kolektīvās sarunas**” (*collective bargaining*)⁹ un attiecīgi „**tiesības uz kolektīvajām sarunām.**”

Savukārt Satversmes 108.pants paredz, ka strādājošajiem ir tiesības uz koplīgumu. Latvijas Republikas Satversmes komentāri attiecībā uz minēto pantu norāda, ka precīzāks šo tiesību apzīmējums būtu „**tiesības slēgt koplīgumu.**” Tam par pamatu ir SDO Apvienošanās brīvības komitejas atzinums, ka valstij ir pienākums veicināt koplīgumu slēgšanu, taču tas neuzliek valstij pienākumu nodrošināt koplīguma noslēgšanu.¹⁰ Tādējādi jēdziens „tiesības slēgt koplīgumu” ir korektāks, jo norāda uz procesu, nevis rezultātu.¹¹

⁷ Eiropas Sociālā Harta. Pieņemta: 18.10.1961.Stājas spēkā: 02.03.2002. Publicēta "Latvijas Vēstnesis", 183 (2570), 18.12.2001.

⁸ Eiropas Padomes Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija. Starptautisks dokuments. Pieņemta: 04.11.1950. Stājas spēkā Latvijā: 27.06.1997. Publicētā "Latvijas Vēstnesis", 143/144 (858/859), 13.06.1997.

⁹ SDO tiesisko instrumentu tulkošanā uz latviešu valodu tiek izmantots jēdziens „kolektīvās pārrunas.”

¹⁰ Freedom of Association' Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. (Freedom of Association Digest).

Pieejams:http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/WCMS_090632/lang--en/index.htm. [927].

¹¹ LR Satversmes komentāri. Cilvēka pamattiesības (VIII nodaļa). prof. Dr.iur. Ringolda Baloža vadībā. Rīga, Latvijas Vēstnesis, 2011., lpp.529.

Panta komentāros ir izdarīts secinājums, ka tiesības uz koplīgumu (slēgt koplīgumu) un starptautiskajos cilvēktiesību dokumentos ietvertās tiesības uz kolektīvajām sarunām ir sinonīmi.¹² Šādam secinājumam nevar piekrist. Kā secina SDO Apvienošanās brīvības komiteja, atsevišķākas valstīs kolektīvās pārrunas valsts sektorā beidzās ar vienošanos, kurai nav koplīguma statuss, taču SDO norāda, ka šādas vienošanās ir jāņem vērā labā ticībā, neskatoties uz to, ka tām nav koplīguma saistoša statusa.¹³ Attiecīgi var secināt, ka jēdziens „kolektīvās sarunas” ir plašāks jēdziens nekā „tiesības slēgt koplīgumu”, jo tas ietver visa veida sarunas starp darba devēju un darbinieku organizācijām. Turklāt tās ne obligāti beidzas ar koplīguma noslēgšanu, to rezultātā var būt noslēgts, piemēram, sadarbības līgums vai parakstīta deklarācija.

Šī ziņojuma ietvaros, lai apskatītu plašāku arodbiedrību iesaistes pārrunās ar darba devējiem un to organizācijām spektru, tiks izmantots jēdziens „tiesības uz kolektīvajām sarunām.”

3. Starptautiskās Darba organizācijas tiesību uz kolektīvajām sarunām tiesiskais regulējums

3.1. SDO tiesiskais regulējums

Kā norāda SDO Apvienošanās brīvības komiteja, arodbiedrību tiesība brīvi veikt kolektīvās sarunas par nodarbinātības nosacījumiem ar darba devējiem veido būtisku apvienošanās brīvības elementu.

Kolektīvo sarunu nozīme ir uzsvērtā *Filadelfijas deklarācijā*,¹⁴ kas nosaka SDO darbības mērķus. Deklarācijas 3.panta e) apakšpunkts paredz, ka viens no SDO pienākumiem ir veicināt kolektīvo sarunu efektīvu atzišanu un sadarbību starp darba devējiem un darbiniekiem produktivitātes uzlabošanā, ka arī sociāli ekonomisko pasākumu sagatavošanā un īstenošanā.

¹² Turpat.

¹³ Gernigon B., Odero A., Guido H. Collective Bargaining: Ilo standads and the principles of the supervisory bodies. ILO, Geneva, 2000. p.34, 35.

¹⁴ Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organization (Declaration of Philadelphia (10 May 1944)). Pieejama: http://www.ilocarib.org.tt/cariblex/conventions_23.shtml.

Kolektīvo sarunu tiesisko ietvaru veido vairākas SDO konvencijas un rekomendācijas. Kopējais ietvars kolektīvo līgumu slēgšanai ir definēts SDO 1948.gada konvencijā nr.87 *Par asociāciju brīvību un tiesību aizsardzību, apvienojoties organizācijās*¹⁵ (Konvencija nr.87), SDO Konvencijā nr.98 *Par tiesībām uz apvienošanās organizācijās un kolektīvo līgumu slēgšanu*¹⁶, SDO (Konvencija nr.98), SDO Konvencijā nr.154 *Par kolektīvo pārrunu atbalstīšanu*¹⁷ (Konvencija nr.154). Šīs konvencijas nosaka asociācijas brīvības un kolektīvo līgumu slēgšanas kopējus principus un nosaka ietvaru, kurā var tikt veikta kolektīvo līgumu paplašināšana – koplīguma saistoša spēka attiecināšana ne tikai uz organizācijas, kura to noslēgusi, biedriem, bet uz visiem darba devējiem un darbiniekiem attiecīgajā nozarē.

Būtiska loma tiesību uz kolektīvajām sarunām regulējuma izpratnē ir SDO rekomendācijai nr.91 *Darba koplīgumu rekomendācija*¹⁸ (Rekomendācija nr.91) un SDO rekomendācijai nr.163 *Par kolektīvo pārrunu veicināšanu*¹⁹ (Rekomendācija nr.163).

Komentāri attiecībā uz arodbiedrību tiesībām uz kolektīvajām sarunām ir ietverti SDO Apvienošanās brīvības komitejas lēmumu un principu krājumā „Apvienošanās brīvība.”²⁰ Krājums ir būtisks instruments Konvencijas Nr.87 normu iztulkošanā.

Neskatoties uz to, ka Konvencija nr.87 tieši neregulē tiesības uz kolektīvajām sarunām, Apvienošanās brīvības komiteja atzīst, ka Konvencijas nr.87 sagatavošanas dokumenti skaidri norāda, ka viens no apvienošanās brīvības garantēšanas mērķiem ir sniegt darbiniekiem un darba devējiem iespēju veidot organizācijas, kuras ir

¹⁵ 1948.gada Konvencija par asociāciju brīvību un tiesību aizsardzību, apvienojoties organizācijās (C87)" ("LV", 27 (3811), 19.02.2008.) [stājas spēkā 27.01.1993.].

¹⁶ 1949.gada Konvencija par tiesībām uz apvienošanās organizācijās un kolektīvo līgumu slēgšanu (C98). („LV” 27 (3811), 19.02.2008.) [stājas spēkā 27.01.1993.].

¹⁷ 1981.gada Konvencija par kolektīvo pārrunu atbalstīšanu (C154). („LV” 77 (208), 05.07.1994.) [stājas spēkā 05.07.1994.].

¹⁸ Collective Agreements Recommendation nr.91, 1951. Pieejama: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R091>.

¹⁹ Recommendation concerning the Promotion of Collective Bargaining nr.163, 1981. Pieejama: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R163.

²⁰ 'Freedom of Association' Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. (Freedom of Association Digest). Pieejams: http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/WCMS_090632/lang--en/index.htm.

neatkarīgas no valsts pārvaldes un spējīgas noteikt atalgojumu un citus nodarbinātības nosacījumus caur brīvprātīgi noslēgtiem koplīgumiem.²¹

Konvencijas nr.98 4.pants paredz valstu pienākumu vajadzības gadījumā veikt valsts apstākļiem atbilstošus pasākumus, lai nodrošinātu un veicinātu brīvprātīgu sarunu mehānisma izveidošanu un izmantošanu tādās sarunās par darba koplīgumu starp darba devējiem un darba devēju organizācijām, no vienas puses, un darba ņēmēju organizācijām, no otras puses, kas paredzētas, lai šajā koplīgumā reglamentētu nodarbinātības nosacījumus.

Savukārt Konvencija nr.154 paredz plašāku tiesību uz kolektīvajām sarunām regulējumu. Tā sniedz jēdziena „koplīgumu sarunas” (*collective bargaining*) definīciju. **Koplīgumu sarunas** atbilstoši 2.pantam ir visas sarunas, kas notiek starp darba devēju, darba devēju grupu, vienu vai vairāku darba devēju organizācijām, no vienas puses, un vienu vai vairākām darba ņēmēju organizācijām, no otras puses ar mērķi vienoties par:

- 1) darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem;
- 2) attiecībām starp darba devējiem un darba ņēmējiem;
- 3) attiecībām starp darba devējiem un to organizācijām un darba ņēmējiem un darba ņēmēju organizācijām.

SDO Konvencijas nr.154 5.pants nosaka, ka valstij ir jāveicina kolektīvās sarunas un slēgšana savā teritorijā. Kolektīvo sarunu veicināšanas pasākumiem jātiecas uz šādu mērķu sasniegšanu:

- a) kolektīvās sarunām ir jābūt pieejamām visiem darbiniekiem un darba devējiem visās ekonomikas nozarēs un sektoros;
- b) kolektīvās sarunas progresīvi jāpaplašina uz visiem jautājumiem, kas ir ietverti iepriekš minētajā Konvencijas nr.154 2.pantā;
- c) jāveicina tādu kolektīvo sarunu procesuālo noteikumu, par kuriem vienojās darba devēji un darbinieki, pieņemšana;
- d) kolektīvās sarunas nedrīkst kavēt kolektīvo sarunu procesuālo noteikumu neesamība vai šādu noteikumu nepiemērotība;

²¹ Freedom of Association Digest [882].

e) darba strīdu risināšanas mehānismiem ir jābūt tādiem, kas ir atbilstošas koplīgumu slēgšanas veicināšanai.

Visbeidzot Konvencijas nr.154 7.pants paredz, ka valsts iestādēm pirms kolektīvo sarunu veicināšanas pasākumu īstenošanas ir jāorganizē konsultācijas ar darbinieku un darba devēju organizācijām, kā arī pēc iespējas jāņem vērā šo organizāciju noslēgtās vienošanās.

Rekomendācija nr.91 paredz valstīm izveidot kolektīvo sarunu, noslēgšanas, grozīšanas un atjaunošanas mehānismu atbilstoši nacionālajām tiesībām un praksei. Šim mehānismam, tā organizācijai, darbības metodēm un funkcijām ir jābūt noteiktiem atbilstoši kolektīvo sarunu pušu vienošanās vai ar tiesību aktiem.

Ja Konvencija nr.154 ietver kolektīvo sarunu definīciju, tad Rekomendācija nr.91 sniedz kolektīvo sarunu rezultātā - koplīguma definīciju un norādījumus koplīguma slēgšanai, saistošajam spēkam un darbības paplašināšanai.

Saskaņā ar Rekomendācijas nr.91 2.punktu **koplīgumi** ir visa veida rakstveida vienošanās par darba apstākļiem un nodarbinātības nosacījumiem, kuras noslēdz darba devējs, darba devēju grupa, organizācija vai vairākas organizācijas no vienas puses un viena vai vairākas darbinieku organizācijas vai, ja tādu nav, citi pilnvaroti vai ievēlēti darbinieku pārstāvji, no otras puses.

Rekomendācija sniedz speciālu norādījumu, ka nekas minētajā definīcijā nevar būt iztulkots tādā veidā, kas paredz tādu darbinieku organizācijas atzīšanu, kuru ir dominē vai finansē darba devējs vai viņa pārstāvji.

Attiecībā uz **koplīgumu saistošo spēku** rekomendācija paredz, ka koplīguma normām ir jābūt saistošām pusēm un tiem, kuri pilnvaroja puses slēgt šo koplīgumu. Darba devējiem un darbiniekiem, kurus aptver koplīgums, nevajadzētu būt iespējai ietvert darba līguma nosacījumus, kuri ir pretrunā koplīguma normām. Šādiem nosacījumiem ir jābūt automātiski atzītiem par spēkā neesošiem un tie jāaizvieto ar attiecīgajām koplīguma normām. Savukārt tādus darba līguma nosacījumus, kuri ir

labvēlīgāki darbiniekam nekā koplīguma normas, nevar uzskatīt par neatbilstošām koplīgumam.

Vēl viens norādījums attiecībā uz koplīguma saistošo spēku paredz, ka koplīguma normām jāaptver visi darbinieki attiecīgajā uzņēmumā, ja vien koplīgums speciāli neatrunā pretējo.

Atbilstoši Rekomendācijas nr.91 5.pantam valstu nacionālās tiesības var **paplašināt noslēgto koplīgumu darbību** uz visiem attiecīgās nozares vai teritorijas darbiniekiem un darba devējiem, ja ir izpildīti rekomendācijā noteikti vispārēji nosacījumi. Saskaņā ar SDO Rekomendācijas nr.91 5.pantam valstu nacionālās tiesības var paplašināt noslēgto koplīgumu darbību uz visiem attiecīgās nozares vai teritorijas darbiniekiem un darba devējiem, ja ir izpildīti šādi kritēriji (nosacījumi):

- koplīgums jau aptver noteiktu darbinieku un darba devēju skaitu un šis skaitlis atbilstoši kompetentās valsts iestādes atzinumam ir atbilstošs nepieciešamajai pārstāvībai;
- noslēgtā koplīguma darbības paplašināšanu pieprasa viena vai vairākas darbinieku vai darba devēju organizācijas, kuras ir šī koplīguma puses;
- pirms koplīguma darbības paplašināšanas darbiniekiem un darba devējiem, attiecībā uz kuriem koplīguma darbība tiks paplašināta, tika dota iespēja iesniegt savus komentārus.

Rekomendācija nr.163 sniedz norādījumus valstīm par pasākumu kolektīvo sarunu veicināšanai īstenošanu.

Atbilstoši tās 2.punktam valstīm ir jāveic nacionālajai situācijai pielāgotie pasākumi, kas veicina **darba devēju un darbinieku organizāciju brīvprātīgu dibināšanu un izaugsmi**.

Rekomendācijas 3.punkts iesaka valstīm, kur tas ir nepieciešams, īstenot pasākumus, kas koplīgumu slēgšanai **atzīst reprezentatīvas (representative) darbinieku un darba devēju organizācijas**. Ja valstī pastāv mehānisms reprezentatīvu organizāciju atzīšanai kolektīvo sarunu veikšanai, tam ir jābūt balstītam uz iepriekš noteiktiem un objektīviem kritērijiem, kurus nosaka, konsultējoties ar darbinieku un darba devēju

organizācijām. Savukārt kolektīvo sarunu pusēm atbilstoši 6.punktam ir nepieciešams deleģēt sarunām savu pilnvarotu pārstāvi, kas ir apveltīts ar nepieciešamo mandātu.

Kolektīvās sarunas atbilstoši 4.punktam ir jāveicina visos līmeņos – uzņēmuma, nozares, reģionālajā un nacionālajā līmenī. Visbeidzot Rekomendācijas nr.163 5.punkts iesaka kolektīvo sarunu pusēm veikt pasākumus, lai visu līmeņu sarunu pārstāvji saņem **atbilstošu apmācību**. Valsts iestādēm ir ieteicams sniegt atbalstu šādu apmācību nodrošināšanā pēc darbinieku un darba devēju organizāciju pieprasījuma. Attiecīgām darbinieku un darba devēju organizācijām ir jānosaka šo apmācību saturs un jāveic uzraudzība.

Jēgpilnu sarunu īstenošanai atbilstoši 7.punktam valstij ir jāveic pasākumi, lai **nodrošinātu piekļuvi informācijai**. Šajā sakarā valsts un privātā sektora darba devējam pēc darbinieku organizāciju pieprasījuma ir jāsniedz informācija par sarunu vienības (uzņēmuma filiāles, uzņēmuma, uzņēmumu grupas) ekonomisko un sociālo situāciju, ciktāl tas ir nepieciešams jēgpilnām sarunām. Ja noteikta veida informācijas sniegšana var kaitēt uzņēmumam, to var sniegt apmaiņā pret apņemšanos saglabāt tās konfidencialitāti. Ja kolektīvās sarunas notiek nozares līmenī, valsts iestādēm ir jāsniedz informācija par ekonomisko un sociālo situāciju valstī vai attiecīgajā nozarē, ciktāl šādas informācijas atklāšana nav pretrunā valsts interesēm.

Visbeidzot saskaņā ar 8.punktu valstij ir jāveic pasākumi, lai strīdu risināšanas mehānisms atbalstītu kolektīvo sarunu puses **rast kolektīvā strīda risināju pašiem**, neatkarīgi no tā, vai strīds izcēlās sarunu procesā vai piemērojot jau noslēgtu kolektīvo vienošanos.

3.2. SDO Apvienošanās brīvības komitejas atziņas par kolektīvajām sarunām

(a) Tiesību uz kolektīvajām sarunām tvērums

Kā norāda SDO Komiteja, ir būtiski, lai tiesības uz kolektīvajām sarunām atver visus darbiniekus gan privātajā, gan valsts sektorā. Izņēmums ir pieļaujams attiecībā uz

polīcijas un bruņoto spēku darbiniekiem. Tiesības uz kolektīvajām sarunām ir garantētas tostarp valsts pārvaldes ierēdņiem un amatpersonām, banku, nacionālā radio un televīzijas, izglītības, pasta un telekomunikāciju uzņēmumu, publisko slimnīcu un skolu, gaisa satiksmes kontroles un civilās aviācijas un vēstniecību darbiniekiem.²² Veikt kolektīvās sarunas ir visu nozaru darbinieku un darba devēju organizācijām, neatkarīgi no tā, vai tās ir reģistrētas vai nē.²³

(b) Kolektīvo sarunu veikšanas principi

Atbilstoši Komitejas komentāriem kolektīvās sarunas ir veicamas, ievērojot brīvu un brīvprātīgu sarunu principu un labas ticības principu.

Kolektīvo sarunu **brīvprātīgums** un attiecīgi kolektīvo sarunu pušu autonomija ir viens no apvienošanās brīvības pamata aspektiem. Lai kolektīvās sarunas būtu efektīvas, tām ir jānotiek brīvprātīgi un tās nevar būt saistītas ar piespiedu pasākumiem, kas var mainīt sarunu dabu.²⁴

Valsts nedrīkst piespiest nevienu organizāciju piedalīties kolektīvajās sarunās un slēgt koplīgumu, jo tas var grozīt kolektīvo sarunu brīvprātīgo dabu. Vienlaikus tas nenozīmē, ka valsts var izvairīties no jebkādiem pasākumiem, kuru mērķis ir izveidot kolektīvo sarunu mehānismu.²⁵

Kolektīvo sarunu brīvprātīgumam ir pretrunā tāds tiesību aktu regulējums, kas paredz piespiedu samierināšanas mehānismu un aizliegumu darba devējam izstāties no samierināšanas, neatkarīgi no apstākļiem.²⁶ Tāpat Apvienošanās brīvības komiteja uzskatīja, ka kolektīvo sarunu brīvprātīgumu pārkāpj: valsts iestāžu vai tiesību aktos paredzētais vienpusējs lēmums attiecībā uz kolektīvo pārrunu līmeni, noteiktu jautājumu izslēgšana no kolektīvo sarunu jautājumu loka, prasība, ka koplīgumiem ir

²² Detalizēts ieskats par SDO komentāriem attiecībā uz kolektīvajām sarunām valsts sektorā ir ietverts LBAS 2010.gada marta ziņojumā „Darba attiecību specifika publiskajā sektorā. Kolektīvās pārrunas un darba koplīgumi publiskajā sektorā”. Līdz ar to šis jautājums netiks apskatīts šī ziņojuma ietvaros.

²³ Freedom of Association Digest [884]-[897], [900]-[905].

²⁴ Freedom of Association Digest [925]-[926].

²⁵ Freedom of Association Digest [927], [929].

²⁶ Freedom of Association Digest [930].

jābūt apstiprinātiem noteiktajās valsts institūcijās, valsts vienpusējā nodarbinātības nosacījumu uzspiešana.²⁷

Savukārt atbilstoši **labas ticības principam** darba devējiem un arodbiedrībām ir jācenšas panākt vienošanos, kas nozīmē, ka sarunās jāizvairās no nepamatotas sarunu kavēšanas, kā arī vienošanās ir jābūt tādām, kas saista abas puses.²⁸

Sarunu veikšana labā ticībā ir būtiska harmonisku darba attiecību veidošanā, turklāt patiesas un konstruktīvas sarunas ir pušu savstarpējās uzticības nepieciešamais komponents.²⁹ Apmierinošas darba attiecības ir atkarīgas primāri no pušu attieksmes vienai pret otru un to savstarpējās uzticības.³⁰

Labas ticības princips paredz ne tikai pušu pūles panākt vienošanos, izvairīties no nepamatotas sarunu kavēšanas, veikt sarunas konstruktīvi un patiesi, bet arī ņemt vērā sarunu rezultātu labā ticībā. Šajā sakarā ir jāņem vērā iepriekš šī ziņojuma 2.punktā minētais fakts, ka, kamēr parasti kolektīvo sarunu rezultāts ir koplīguma noslēgšana, atsevišķākas valstīs kolektīvās sarunas valsts sektorā beidzās ar vienošanos, kurai nav koplīguma statuss, piemēram, sadarbības vienošanos. Šajā situācijā pušu kolektīvo sarunu rezultāts (piemēram, ar mērķi vienoties par grozījumiem tiesību aktos) ir jāņem vērā labā ticībā, neskatoties uz to, ka tam nav koplīguma saistoša statusa.³¹

(c) Darba līguma un koplīguma savstarpēja iedarbība

Kā norāda Rekomendācija nr.91, darba līguma normas, kas ir pretrunā koplīguma normām, ir nepieciešams atzīt par spēkā neesošām un tās ir jāaizvieto ar attiecīgām koplīguma normām. Vienlaikus valstīs pastāv atšķirīgas pieejas attiecību starp

²⁷ Gernigon B., Odero A., Guido H. Collective Bargaining: Ilo standads and the principles of the supervisory bodies. p.29.

²⁸ Freedom of Association Digest [937], [938], [939].

²⁹ Freedom of Association Digest [935], [934].

³⁰ Freedom of Association Digest [936].

³¹ Gernigon B., Odero A., Guido H. Collective Bargaining: Ilo standads and the principles of the supervisory bodies. p.34, 35.

koplīgumiem un darba līgumiem regulēšanā.³² Apvienošanās brīvības komiteja uzskatīja, ka tādas tiesību sistēmas, kurās attiecības starp koplīguma un darba līguma normām ir noteiktas pēc darbinieku un darba devēju organizāciju vienošanās, neprasa tālāku analīzi attiecībā uz to neatbilstību SDO konvencijām.³³

Taču jebkurā gadījumā starp koplīgumu un darba līgumu tomēr nevar likt vienādības zīmi, un tiesību sistēma, kurā pastāv individuālo darba līgumu normu pārākums pār koplīgumu normām, nevar būt uzskatāma par tādu, kas veicina kolektīvās sarunas.³⁴

Papildus Apvienošanās brīvības komiteja uzsver, ka, ja kolektīvo sarunu ar arodbiedrību procesā darba devējs piedāvā darba līgumā labākus darba nosacījumus darbiniekiem, kuri nav arodbiedrības biedri, pastāv nopietns risks, ka šāda darbība mazinās arodbiedrību sarunu veikšanas kapacitāti un izveidos diskriminējošu situāciju par labu darbiniekiem, kuri nav apvienojušies arodbiedrībā. Vēl jo vairāk, šāda situācija var mudināt arodbiedrības biedrus izstāties no arodbiedrības. Tas savukārt ir pretrunā ar brīvu kolektīvo sarunu veicināšanas principu.³⁵

(d) Kolektīvās sarunas ar darbinieku pārstāvjiem, kas nav arodbiedrības biedri

Rekomendācija nr.91 uzsver arodbiedrības (darbinieku organizācijas) kā vienu no pusēm kolektīvajās sarunās. Tā atsaucās uz darbinieku pārstāvjiem tikai arodbiedrības neesamības gadījumā.³⁶ Darba devēja sarunas ar uzņēmuma darbiniekiem pa tiešo, ignorējot arodbiedrības (ja tādas uzņēmumā ir dibinātas), var kaitēt darba devēju un darbinieku organizāciju kolektīvo sarunu veicināšanai.³⁷

Ja uzņēmumā vienlaikus darbojas arodbiedrības un darbinieku pilnvaroti pārstāvji, ir nepieciešams veikt pienācīgus pasākumus, lai nodrošinātu to, ka darbinieku pilnvarotu pārstāvju esamība un darbība nav izmantota, lai mazinātu arodbiedrību statusu un

³² Gernigon B., Odero A., Guido H. Collective Bargaining: Ilo standads and the principles of the supervisory bodies. p.64.

³³ Freedom of Association Digest [1056], Gernigon B., Odero A., Guido H. Collective Bargaining: Ilo standads and the principles of the supervisory bodies. p.64.

³⁴ Freedom of Association Digest [1055].

³⁵ Freedom of Association Digest [1054].

³⁶ Freedom of Association Digest [944].

³⁷ Freedom of Association Digest [945].

nozīmi. Apvienošanās brīvības komiteja atzina, ka situācija, kurā darbinieku pilnvarotiem pārstāvjiem, kuri pārstāv 10% no uzņēmuma darbiniekiem, ir iespēja noslēgt koplīgumu ar darba devēju, neskatoties uz to, ka uzņēmumā darbojas viena vai vairākas arodbiedrības, nesekmē kolektīvo sarunu attīstību. Papildus tik zema pārstāvības procenta prasība var mazināt arodbiedrību statusu.³⁸

(e) Rerezentatīvu organizāciju noteikšana kolektīvo sarunu veikšanai

Apvienošanās brīvības komiteja secināja, ka rerezentatīvu darbinieku un darba devēju organizāciju noteikšana ir viens no kolektīvo sarunu vecināšanas veidiem.³⁹ Rerezentatīvu organizāciju noteikšana ir atstāta valstu ziņā. Apvienošanās brīvībai ir atbilstošas, gan tādas tiesību sistēmas, kurās kolektīvo sarunu veikšana ekskluzīvi ir garantēta organizācijām, kas pārstāv vislielāko darbinieku skaitu (proti, tās var slēgt koplīgumu visu uzņēmuma darbinieku, arī to, kuri nav arodbiedrības biedri, labā), gan tādas, kurās koplīgumu viena uzņēmuma ietvaros var noslēgt vairākas arodbiedrības.⁴⁰

Ja valsts tiesību aktos ir noteikts mehānisms ekskluzīvas darbinieku organizācijas, kura var slēgt koplīgumu visu darbinieku (ne tikai tās biedru) labā atziņai, šajā mehānismā ir jāparedz noteiktas garantijas:

- rerezentatīvas organizācijas statusa apstiprināšanu var veikt neatkarīga iestāde;
- rerezentatīvu organizāciju var izvēlēties ar darbinieku balsu vairākumu attiecīgajā uzņēmumā (vienībā);
- organizācijai, kura iepriekšējā balsošanas procesā neieguva nepieciešamo darbinieku balsu skaitu, ir jābūt iespējai pēc noteikta perioda pieprasīt jaunu balsošanu;
- jebkurai jaundibinātai arodbiedrībai uzņēmumā (vienībā) ir jābūt tiesībām pieprasīt jaunu balsošanu pēc noteikta laika.⁴¹

³⁸ Freedom of Association Digest [946], [947].

³⁹ Freedom of Association Digest [949].

⁴⁰ Freedom of Association Digest [950], Gernigon B., Odero A., Guido H. Collective Bargaining: Ilo standads and the principles of the supervisory bodies. p.15.

⁴¹ Gernigon B., Odero A., Guido H. Collective Bargaining: Ilo standads and the principles of the supervisory bodies. p.16.

Ir būtiski, lai darbiniekiem būtu iespēja izvēlēties organizāciju, kura pārstāvēs viņus reģionālajā vai nacionālajā līmenī.⁴²

Kolektīvo sarunu par nodarbinātības nosacījumiem uzņēmumā pamats ir vislielākās vai galveno arodbiedrību atzīšana no darba devēja puses.⁴³ Lai darbinieku organizācija varētu aizstāvēt darbinieku intereses ar kolektīvo sarunu palīdzību, tai ir jābūt neatkarīgai, tā nedrīkst atrasties darba devēja vai darba devēju organizācijas kontrolē un tai ir jābūt spējīgai organizēt savu darbību bez jebkādas publisko institūciju iejaukšanās.⁴⁴ Tikai tad, kad ir konstatēts, ka arodbiedrība ir neatkarīga, tai var būt piekļuve dalībai koplīgumu slēgšanas procesā.⁴⁵

Kopumā, nosakot organizāciju, kurai ir kapacitāte būt vienīgai koplīguma slēdzējpusē, ir jāpiemēro divi kritēriji – organizācijas reprezentativitāte un neatkarība. Lēmumu attiecībā uz to, kuras organizācijas atbilst minētiem kritērijiem, vajadzētu pieņemt institūcijai, kuras darbībā ir ievērota objektivitāte un neatkarība.⁴⁶

(f) Organizāciju, kas nav reprezentatīvas (mazākuma organizāciju), tiesības

Ekskluzīvu tiesību piedalīties kolektīvajās sarunās piešķiršana reprezentatīvai organizācijai nenozīmē, ka ir aizliegta citu arodbiedrību, kurām darbinieki var vēlēties pievienoties, pastāvēšana. Mazākām arodbiedrībām vajadzētu atļaut veikt arodbiedrību darbību un vismaz runāt savu biedru vārdā un tos pārstāvēt.⁴⁷

Apvienošanās brīvības komiteja norādīja, ka tiesiskais regulējums, kas paredz, ka kolektīvajās sarunās var piedalīties tikai organizācija, kas pārstāv absolūtu darbinieku vairākumu, neveicina kolektīvo sarunu attīstību, kā to paredz Konvencijas nr.98 4.pants.

⁴² Freedom of Association Digest [963].

⁴³ Freedom of Association Digest [953].

⁴⁴ Gernigon B., Odero A., Guido H. Collective Bargaining: Ilo standads and the principles of the supervisory bodies. p.15.

⁴⁵ Freedom of Association Digest [966].

⁴⁶ Freedom of Association Digest [967].

⁴⁷ Freedom of Association Digest [975].

Ja šāda sistēma pastāv, ekskluzīvas organizācijas noteikšanai ir jābalstās uz objektīviem iepriekšnoteiktiem kritērijiem, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu.⁴⁸ Savukārt valstu valdībām ir jācenšas spert soļus, konsultējoties ar darbinieku un darba devēju organizācijām, lai grozītu šādu tiesisku regulējumu un gadījumā, ja neviena arodbiedrība nepārstāv absolūtu darbinieku vairākumu vai nerasniedz noteiktu procentu, ļautu visām arodbiedrībām kopīgi veikt sarunas par koplīguma noslēgšanu uzņēmumā vai vienībā, vai vismaz noslēgt koplīgumu savu biedru labā.⁴⁹

(g) Koplīgumu paplašināšanas mehānisms

Kā norādīja Apvienošanās brīvības komiteja, nozares koplīguma saistošā spēka paplašināšanai (uz visiem nozares darba devējiem un darbiniekiem) vajadzētu balstīties uz trīspusējo analīzi attiecībā uz to, kādas sekas koplīguma darbības paplašināšana būs attiecīgajā nozarē.⁵⁰

Koplīgumu darbības paplašināšanā ir jāņem vērā Rekomendācijā nr.91 noteiktie kritēriji, proti, šādi nosacījumi:

- koplīgums jau aptver noteiktu darbinieku un darba devēju skaitu un šis skaitlis saskaņā ar kompetentās valsts iestādes atzinumu ir atbilstošs nepieciešamajai pārstāvībai;
- noslēgtā koplīguma darbības paplašināšanu pieprasa viena vai vairākas darbinieku vai darba devēju organizācijas, kuras ir šī koplīguma puses;
- pirms koplīguma darbības paplašināšanas darbiniekiem un darba devējiem, attiecībā uz kuriem koplīguma darbība tiks paplašināta, tika dota iespēja iesniegt savus komentārus.⁵¹

Koplīgumu darbības paplašināšana uz visu nozari pretēji organizācijas, kura pārstāv lielāko darbinieku skaitu attiecīgajā nozarē, paver iespējas pasliktināt darbinieku

⁴⁸ Gernigon B., Odero A., Guido H. Collective Bargaining: Ilo standads and the principles of the supervisory bodies., p.16, Freedom of Association Digest [956], [962].

⁴⁹ Gernigon B., Odero A., Guido H. Collective Bargaining: Ilo standads and the principles of the supervisory bodies. p.16. Freedom of Association Digest [967], [976]- [978].

⁵⁰ Freedom of Association Digest [1051].

⁵¹ Gernigon B., Odero A., Guido H. Collective Bargaining: Ilo standads and the principles of the supervisory bodies. p.62.

nodarbinātības nosacījumus nozarē un ierobežo lielākās pārstāvošas organizācijas tiesības uz brīvām kolektīvajām sarunām.⁵²

4. Eiropas Cilvēktiesību tiesas atziņas par tiesībām uz kolektīvajām sarunām

Eiropas Padomes *Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija*⁵³ ir starptautisks dokuments, kas aizsargā cilvēktiesības un pamatbrīvības Eiropā. Ar šo konvenciju izveidota Eiropas Cilvēktiesību tiesu (Tiesa), kuras spriedumi ir nozīmīgs instruments *Eiropas Cilvēktiesību konvencijas* normu izpratnē un interpretācijā. Jebkura persona, kuras *Eiropas Cilvēktiesību konvencijā* garantētas tiesības ir aizskartas, var vērsties Tiesā ar pieteikumu. Tiesas spriedumi ir saistoši konvencijas dalībvalstīm.

Kaut arī *Eiropas Cilvēktiesību konvencijas* 11.pants, kas garantē arodbiedrību brīvību, neregulē tiesības slēgt koplīgumus, Eiropas Savienības Tiesa (Tiesa) atzina, ka, ņemot vērā starptautisko un nacionālo darba tiesību attīstību, tiesības slēgt koplīgumus ir kļuvušas par būtisku apvienošanās brīvības sastāvdaļu un *Eiropas Cilvēktiesību konvencijas* 11.pants, kas garantē arodbiedrību brīvību, ietver arī tiesības slēgt koplīgumus.⁵⁴

Savās iepriekšējās lietās *Beļģijas Policijas nacionālā apvienība pret Beļģiju*⁵⁵ un *Zviedrijas Mašīnistu arodbiedrība (Swedish Engine Driver's Union) pret Zviedriju*⁵⁶ Tiesa analizēja arodbiedrību, kuras pārstāvēja būtisku darbinieku skaitu, izslēgšanu no kolektīvo sarunu procesa attiecīgajos sektoros. Tiesa atzina, ka *Eiropas Cilvēktiesību konvencija* garantē arodbiedrību brīvību, lai arodbiedrības aizsargātu savu biedru profesionālās intereses caur dažādām arodbiedrības darbības formām, kuras valstij ir

⁵² Freedom of Association Digest [1053].

⁵³ *Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija*. Starptautisks dokuments. Pieņemta: 04.11.1950. Stājas spēkā Latvijā: 27.06.1997. Publicētā "Latvijas Vēstnesis", 143/144 (858/859), 13.06.1997.

⁵⁴ *Demir and Baykara v. Turkey* (Application no.34503/97), 12 November 2008, [154].

Skat. Dorssemont F., Lörcher K. and Schömann I. (eds.) (2013) *The European Convention on Human Rights and the employment relation*, Hart Publishing, Oxford (UK). p.310.

⁵⁵ *National Union of Belgian Police v. Belgium*, (Application no. 4464/70), judgement of 27 October 1975.

⁵⁶ *Swedish Engine Driver's Union v. Sweden* (Application no.5614/72), judgement of 6 February 1976.

jāatļauj un jāpadara iespējamās.⁵⁷ *Eiropas Cilvēktiesību konvencija* pieprasa, lai valsts tiesību akti paredzētu arodbiedrībām iespējas aizstāvēt savu biedru intereses apstākļos, kas nav pretrunā ar Konvencijas 11.pantu.⁵⁸

Tiesa uzskatīja, ka tiesības uz kolektīvajām sarunām ir viens no viediem, kā arodbiedrības var aizstāvēt savu biedru intereses. Taču šo tiesību Tiesa neuzskatīja par neatņemamu *Eiropas Cilvēktiesību konvencijas* 11.panta sastāvdaļu. Ir skaidrs, ka demokrātiskajā sabiedrībā arodbiedrībām ir dažādas iespējas tikt uzklausītām, piemēram, rīkojot demonstrācijas, pievēršot masu mediju uzmanību, publicējot rakstus, pieņemot rezolūcijas, atbalstot biedrus tiesu procesos, piedaloties trīspusējās sadarbības padomēs. Tiesības uz kolektīvajām sarunām var būt pievienotas šim sarakstam, taču, kā uzskatīja Tiesa, šo tiesību neaizsargā *Eiropas Cilvēktiesību konvencijas* 11.pants.⁵⁹

Lietā *Gustafsson pret Zviedriju*⁶⁰ Tiesa uzskatīja par *Eiropas Cilvēktiesību konvencijai* atbilstošu Zviedrijas tiesisku regulējumu, kas atļauj arodbiedrībām izdarīt spiedienu uz darba devējiem, kuri nav apvienojušies darba devēju organizācijā, lai tie izpildītu pienākumus, kas paredz koplīgums attiecīgajā nozarē, tostarp ar streiku un boikotu palīdzību. Neskatoties uz šo, Tiesa apstiprināja savus iepriekšējus secinājumus, ka *Eiropas Cilvēktiesību konvencijas* 11.pants, kas garantē arodbiedrību brīvību, neaizsargā tiesības uz kolektīvajām sarunām.⁶¹

Savukārt lietā *Wilson pret Apvienoto Karalisti*⁶² Tiesa analizēja Apvienotās Karalistes kolektīvo sarunu mehānismu, kurš neparedzēja darba devēja pienākumu atzīt kādu arodbiedrību kolektīvo sarunu veikšanai. Tiesību akti attiecīgi neparedzēja tiesiskās aizsardzības līdzekļus, kurus arodbiedrība varētu izmantot, lai aizsargātu sevi no darba devēja atteikuma atzīt to dalībai kolektīvajās sarunās un veikt sarunas par koplīguma

⁵⁷ *National Union of Belgian Police v. Belgium* [39].

⁵⁸ *National Union of Belgian Police v. Belgium* [39], *Swedish Engine Drivers' Union v. Sweden* [39]-[40].

⁵⁹ The European Convention on Human Rights and the Employment Relation. Edited by: Filip Dorssemont, Klaus Lorcher, Isabelle Schomann. Hart Publishing (November 22, 2013).p.310.

⁶⁰ *Gustafsson v. Sweden* (Application no. 15573/89), judgement of 25 April 1996.

⁶¹ *Gustafsson v. Sweden*. [45].

⁶² *Wilson, National Union of Journalists and Others v. The United Kingdom* (Applications nos. 30668/96, 30671/96 and 30678/96), judgement of 2 July 2002.

atjaunošanu.⁶³ Tas mazināja arodbiedrību iespējas pārstāvēt un aizstāvēt savus biedrus.

Tiesa atzina šādu sistēmu par neatbilstošu *Eiropas Cilvēktiesību konvencijas* 11.pantam, savukārt tiesību uz kolektīvajām sarunām par būtisku kolektīvo tiesību, vienlaikus pieturoties pie saviem iepriekšējiem secinājumiem attiecībā uz to, ka 11.pants neaizsargā tiesības uz kolektīvajām sarunām.⁶⁴

Taču lietā *Demir un Baykara pret Turciju*⁶⁵ Tiesa mainīja savu iepriekšējo nostāju. Tiesa analizēja Turcijas tiesas atteikumu atzīt publiskā sektora arodbiedrības noslēgto koplīgumu, pamatojoties uz to, ka Turcijā nepastāvēja koplīgumu slēgšanas tiesiskais ietvars. Analizējot šo gadījumu, Tiesa apskatīja starptautisko darba tiesību atziņas, tostarp, SDO Konvencijas nr.87 normas un Apvienošanās brīvības komitejas atziņas, un secināja, ka līdzšinējā prakse, kas paredzēja, ka tiesības noslēgt koplīgumu nav Konvencijas 11.panta neatņemama sastāvdaļa, ir jāpārskata, ņemot vērā šī jautājuma acīmredzamo attīstību gan starptautiskajās tiesībās, gan nacionālajās tiesību sistēmās. Tiesa atzina, ka tiesības noslēgt darba koplīgumu ar darba devēju ir kļuvušas par vienu no 11.pantā paredzētajām tiesībām dibināt arodbiedrības un iestāties tajās. Valstis saglabā brīvību organizēt sistēmu, lai, ja nepieciešams, piešķirtu arodbiedrībām īpašu statusu dalībai kolektīvajās sarunās.⁶⁶

Minētais spriedums ir nozīmīgs pagrieziena punkts Eiropas kolektīvajās darba tiesībās. Tiesa pieņemot spriedumu lietā *Demir un Baykara pret Turciju*, atzina kolektīvo sarunu sociālus un ekonomiskus mērķus, kas ir cieši saistīti ar darba devēju savstarpējo konkurenci un darbinieku solidaritāti, kas savukārt nodrošina vienlīdzības balansu darba attiecībās. Tāpat šis Tiesas spriedums veicina konvergenci starp starptautiskajām un Eiropas darba tiesībām.⁶⁷

⁶³ *Wilson, National Union of Journalists and Others v. The United Kingdom* [43].

⁶⁴ *Wilson, National Union of Journalists and Others v. The United Kingdom* [44]-[48].

⁶⁵ *Demir and Baykara v. Turkey* (Application No. 34503/97) judgement of 12 November 2008.

⁶⁶ *Demir and Baykara v. Turkey* [68], [154].

Detalizētāk ar minēto Tiesas spriedumu var iepazīties LBAS 2009.gada augusta ziņojumā „Arodbiedrību tiesību aizsardzības mehānismu publiskajā sektorā regulējums Eiropas Savienībā.”

Pieejams: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201004/ekspertize_augusts2009.pdf.

⁶⁷ The European Convention on Human Rights and the Employment Relation. p.312.

Nelielu mulsumu Eiropas tiesiskajos instrumentos rada attiecības starp apvienošanās brīvību un kolektīvo sarunu tiesībām.

Eiropas līmenī tiesības slēgt koplīgumu uzsvēr *Eiropas Sociālās hartas* un *Eiropas Savienības Pamattiesību hartas*. *Eiropas Sociālās hartas* 5.pants paredz, ka, lai nodrošinātu vai veicinātu strādājošo un darba devēju tiesības brīvi veidot vietējās, nacionālās vai starptautiskās organizācijas, lai aizsargātu savas ekonomiskās un sociālās intereses, un iestāties šajās organizācijās, dalībvalstis apņemas nodrošināt tādu nacionālo likumdošanu, kas neierobežotu, vai piemērot to tā, lai neierobežotu šīs tiesības. *Eiropas Sociālās hartas* 6.pants, lai nodrošinātu efektīvu tiesību slēgt koplīgumus izmantošanu, paredz dalībvalstīm pienākumu:

1. veicināt kopīgas strādājošo un darba devēju konsultācijas;
2. kur tas ir nepieciešams un piemērots, veicināt mehānismus brīvprātīgu sarunu noturēšanai starp darba devējiem vai darba devēju organizācijām un strādājošo organizācijām, lai ar koplīgumu palīdzību regulētu darba noteikumus un apstākļus;
3. veicināt attiecīgu samierināšanas un brīvprātīgas vidutājības mehānismu izveidošanu un izmantošanu darba strīdu atrisināšanai.

Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 12.pants paredz, ka ikvienai personai ir tiesības uz mierīgas pulcēšanās un biedrošanās brīvību visos līmeņos, jo īpaši politiskajā, arodbiedrību un pilsoniskajā jomā, kas nozīmē tiesības ikvienam veidot arodbiedrības un stāties tajās savu interešu aizstāvībai. Savukārt 28.pants atsevišķi paredz darba ņēmējiem un darba devējiem vai attiecīgām to organizācijām saskaņā ar Eiropas Savienības tiesību aktiem un valstu tiesību aktiem un praksi ir tiesības iesaistīties sarunās un slēgt koplīgumus attiecīgajos līmeņos.

Minētie instrumenti līdz ar to paredz, ka tiesības uz kolektīvajām sarunām un apvienošanās brīvība ir divas atšķirīgas tiesības. Vienlaikus Tiesa atzina, ka tiesības uz kolektīvajām sarunām ir daļa no apvienošanās brīvības. Iespējams, turpmākajos spriedumos Tiesa precizēs *Eiropas Cilvēktiesību konvencijas* 11.panta interpretējumu un attiecības starp apvienošanās brīvību un tiesībām uz kolektīvajām sarunām.⁶⁸

⁶⁸ Turpat, p.313.

5. Kopsavilkums. Nobeiguma komentāri

Nozīmīgākie SDO tiesiskie instrumenti, kas regulē kolektīvo sarunu veikšanu (neieskaitot tiesiskus instrumentus, kas regulē kolektīvās sarunas publiskajā sektorā, kam bija veltīts atsevišķs ziņojums) ir Konvencija nr.87, Konvencija nr.98, Konvencija nr.154, kā arī Rekomendācija nr.91 un Rekomendācija nr.163. Šie instrumenti paredz kolektīvo sarunu un koplīgumu definīcijas, nosaka kolektīvo sarunu veikšanas principus un valstu pienākumus kolektīvo sarunu veicināšanai.

Kolektīvās sarunas atbilstoši SDO instrumentiem ir visas sarunas, kas notiek starp darba devēju, darba devēju grupu, vienu vai vairākām darba devēju organizācijām, no vienas puses, un vienu vai vairākām darba ņēmēju organizācijām, no otras puses, ar mērķi vienoties par darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem, attiecībām starp darba devējiem un darba ņēmējiem, kā arī attiecībām starp darba devējiem un to organizācijām un darba ņēmējiem un darba ņēmēju organizācijām.

Starptautiskajos un Eiropas dokumentos tiek izmantots jēdziens „kolektīvās sarunas” (*collective bargaining*) un attiecīgi „tiesības uz kolektīvajām sarunām.” Savukārt Satversmē un Latvijas doktrīnā tiek izmantots jēdziens „tiesības uz koplīgumu” vai „tiesības slēgt koplīgumu,” uzskatot tos par sinonīmiem. Autores ieskatā, jēdziens „kolektīvās sarunas” ir plašāks jēdziens nekā „tiesības slēgt koplīgumu”, jo tas ietver visa veida sarunas starp darba devējiem un darbinieku organizācijām. Turklāt tās ne obligāti beidzas ar koplīguma noslēgšanu, to rezultātā var būt noslēgts, piemēram, sadarbības līgums vai parakstīta deklarācija. Tātad kolektīvās sarunas var neietvert koplīguma noslēgšanu.

Savukārt **koplīgumi** ir visa veida rakstveida vienošanās par darba apstākļiem un nodarbinātības nosacījumiem, kuras noslēdz darba devējs, darba devēju grupa, organizācija vai vairākas organizācijas no vienas puses un viena vai vairākas darbinieku organizācijas vai, ja tādu nav, citi pilnvaroti vai ievēlēti darbinieku pārstāvji, no otras puses.

Lai veicinātu kolektīvo sarunu attīstību, valstij ir **jāievēro šādi apsvērumi:**

- kolektīvajām sarunām ir jābūt pieejamām visiem darbiniekiem un darba devējiem visās ekonomikas nozarēs un sektoros. Izņēmums ir pieļaujams attiecībā uz policijas un bruņoto spēku darbiniekiem, un šos izņēmumus valsts nosaka pati;
- kolektīvās sarunas progresīvi jāattiecina uz visiem jautājumiem, kas skar darba apstākļus un nodarbinātības nosacījumus;
- kolektīvo sarunu procesuālajiem noteikumiem vajadzētu būt tādiem, par kuriem vienojas darba devēji un darbinieki;
- kolektīvās sarunas nedrīkst kavēt kolektīvo pārrunu procesuālo noteikumu neesamība vai šādu noteikumu nepiemērotība;
- darba strīdu risināšanas mehānismiem ir jābūt tādiem, kas veicina kolektīvās sarunas un brīvprātīgas vienošanās noslēgšanu;
- darba devējiem un darbiniekiem, kurus aptver koplīgums, nevajadzētu būt iespējai ietvert darba līgumā nosacījumus, kuri ir pretrunā koplīguma normām. Šādiem nosacījumiem ir jābūt automātiski atzītiem par spēkā neesošiem un tie jāaizvieto ar attiecīgajām koplīguma normām. Situācija, kad kolektīvo sarunu ar arodbiedrību procesā darba devējs piedāvā darba līgumā labākus darba nosacījumus darbiniekiem, kuri nav arodbiedrības biedri, mazina arodbiedrību sarunu veikšanas kapacitāti un izveido diskriminējošu situāciju par labu darbiniekiem, kuri nav apvienojušies arodbiedrībā. Vēl viens norādījums attiecībā uz koplīguma saistošo spēku paredz, ka koplīguma normām jāaptver visi darbinieki attiecīgajā uzņēmumā, ja vien koplīgums speciāli neatrunā pretējo;
- lai darbinieku organizācija varētu aizstāvēt darbinieku intereses ar kolektīvo sarunu palīdzību, tai ir jābūt neatkarīgai, tā nedrīkst atrasties darba devēja vai darba devēju organizācijas kontrolē un tai ir jābūt spējīgai organizēt savu darbību bez jebkādas publisko institūciju iejaukšanās;
- ekskluzīvu tiesību piedalīties kolektīvajās sarunās piešķiršana reprezentatīvai organizācijai nenozīmē, ka ir aizliegta citu arodbiedrību, kurām darbinieki var vēlēties pievienoties, pastāvēšana. Mazākām arodbiedrībām vajadzētu atļaut veikt arodbiedrību darbību un vismaz runāt savu biedru vārdā un tos pārstāvēt.

Ņemot vērā minētos apsvērumus, **valstīm ir jāveic šādas darbības** kolektīvo sarunu veicināšanai:

1. jāparedz mehānisms reprezentatīvu darbinieku un darba devēju organizāciju atzīšanai, kas balstās uz iepriekš noteiktiem un objektīviem kritērijiem, ievērojot

divus kritērijus – organizācijas reprezentativitāte un neatkarība. Šī mehānisma izstrādē ir jāorganizē konsultācijas ar darbinieku un darba devēju organizācijām, kā arī pēc iespējas jāņem vērā šo organizāciju noslēgtās vienošanās.

Ir jāņem vērā, ka apvienošanās brīvībai atbilstošas ir gan tādas tiesību sistēmas, kurās kolektīvo sarunu veikšana ekskluzīvi ir garantēta organizācijām, kas pārstāv vislielāko darbinieku skaitu (proti, tās var slēgt koplīgumu visu uzņēmuma darbinieku, arī to, kuri nav arodbiedrības biedri, labā), gan tādas, kurās koplīgumu viena uzņēmuma ietvaros var noslēgt vairākas arodbiedrības. Savukārt, ja ir noteikts mehānisms ekskluzīvas darbinieku organizācijas, kura var slēgt koplīgumu visu darbinieku (ne tikai tās biedru) labā atzīšanai, šajā mehānismā ir jāparedz noteiktas garantijas:

- reprezentatīvas organizācijas statusa apstiprināšanu var veikt neatkarīga iestāde;
 - reprezentatīvu organizāciju var izvēlēties ar attiecīgā uzņēmuma (vienības) darbinieku balsu vairākumu;
 - organizācijai, kura iepriekšējā balsošanas procesā neieguva nepieciešamo darbinieku balsu skaitu, ir jābūt iespējai pēc noteikta perioda pieprasīt jaunu balsošanu;
 - jebkurai jaundibinātai arodbiedrībai uzņēmumā (vienībā) ir jābūt tiesībām pieprasīt jaunu balsošanu pēc noteikta laika;
2. jāveicina darba devēju un darbinieku organizāciju brīvprātīga dibināšana un izaugsme;
 3. jāatbalsta kolektīvo sarunu pušu pārstāvju apmācību nodrošināšana visos līmeņos, atstājot apmācību satura noteikšanu darbinieku un darba devēju organizāciju ziņā;
 4. jānodrošina kolektīvo sarunu pusēm piekļuvi nepieciešamajai informācijai, nepieciešamības gadījumā paredzot prasību saglabāt konfidencialitāti;
 5. jāveicina koplīgumu saistošā spēka paplašināšana, ievērojot noteiktus kritērijus:
 - koplīgums jau aptver noteiktu darbinieku un darba devēju skaitu un šis skaitlis saskaņā ar kompetentās valsts iestādes atzinumu ir atbilstošs nepieciešamajai pārstāvībai;
 - noslēgtā koplīguma darbības paplašināšanu pieprasa viena vai vairākas darbinieku vai darba devēju organizācijas, kuras ir šī koplīguma puses;

- o pirms koplīguma darbības paplašināšanas darbiniekiem un darba devējiem, attiecībā uz kuriem koplīguma darbība tiks paplašināta, tiek dota iespēja iesniegt savus komentārus.

6. jāveicina divu svarīgu kolektīvo sarunu veikšanas principu – **brīvprātīguma un labās gribas principu** - ievērošana kolektīvajās sarunās. Kolektīvo sarunu brīvprātīgā daba nozīmē aizliegumu piespiest organizāciju piedalīties kolektīvajās pārrunās un slēgt koplīgumu. Kolektīvo sarunu brīvprātīgumu pārkāpj piespiedu samierināšanas mehānismu un aizliegumu darba devējam izstāties no samierināšanas, neatkarīgi no apstākļiem, noteikšana, valsts iestāžu vai tiesību aktos paredzētais vienpusējais lēmums attiecībā uz kolektīvo pārrunu līmeni, noteiktu jautājumu izslēgšana no kolektīvo pārrunu jautājumu loka, prasība, ka koplīgumiem ir jābūt apstiprinātiem noteiktās valsts institūcijās, vienpusēja valsts nodarbinātības nosacījumu uzspiešana.

Savukārt kolektīvo pārrunu veikšanas labā gribā nozīmē pušu pūles panākt vienošanos, izvairīties no nepamatotas pārrunu kavēšanas, veikt pārrunas konstruktīvi un patiesi, bet arī ņemt vērā pārrunu rezultātu labā ticībā;

7. jāveic pienācīgi pasākumi, lai nodrošinātu to, ka darbinieku pilnvarotu pārstāvju esamība un darbība netiek izmantota, lai mazinātu arodbiedrību statusu un nozīmi.

Kaut arī *Eiropas Cilvēktiesību konvencijas* 11.pants, kas garantē arodbiedrību brīvību, neregulē tiesības slēgt koplīgumus, Tiesa, mainīja savu iepriekšējo ilggadējo praksi un atzinusi, ka, ņemot vērā starptautisko un nacionālo darba tiesību attīstību, tiesības slēgt koplīgumus ir kļuvušas par būtisku apvienošanās brīvības sastāvdaļu un *Eiropas Cilvēktiesību konvencijas* 11.pants, kas garantē arodbiedrību brīvību, ietver arī tiesības slēgt koplīgumus.

Savus turpmākajos spriedumos Tiesai, iespējams, nāksies komentēt vairākus SDO Apvienošanās brīvības komitejas priekšrakstus par kolektīvo pārrunu veikšanas principiem un aspektiem, piemērojot tos Eiropas Savienības dalībvalstu kolektīvo pārrunu kontekstam un praksei. Tiesai var nākties komentēt tādus jautājumus, kā, individuālo darba līgumu un koplīgumu tiecības un hierarhija, reprezentatīvu

organizāciju noteikšana, iespējas atkāpties no darba tiesiskā regulējuma koplīgumos, dalībvalstu pienākuma veicināt kolektīvās pārrunas un pārrunu brīvprātīguma savstarpējās attiecības, tiesību garantēšana piedalīties koplīguma pārrunās tikai vienai reprezentatīvai organizācijai un mazāku arodbiedrību tiesības tajā pašā uzņēmumā vai nozarē.

N.Mickeviča
30.09.2014.