



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

2010.gada oktobra-novembra ekspertīzes galaziņojums

Ģenerālvienošanās un nacionālā koplīguma tiesību subjekti

Rīga, 2010.gads

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

Saturs

1. Ievads
2. Ģenerālvienošanās un nacionālā koplīguma slēgšanas Latvijas normatīvais regulējums
 - 2.1. Ģenerālvienošanās un nacionālā koplīguma puses
 - 2.2. Ģenerālvienošanās un nacionālā koplīguma spēks
 - 2.3. Paplašinātas ģenerālvienošanās juridiskā daba
 - 2.4. Tiesību kolīzija starp tiesību neapvienoties un darbinieku tiesībām saskaņā ar noslēgto ģenerālvienošanos.
 - 2.5. Ģenerālvienošanās paplašināšanas kritēriji
 - 2.5.1. Kritēriji
 - 2.5.2. Kritēriju izpildes pierādīšanas iespējas un pierādīšanas nasta
3. Ģenerālvienošanās esošās prakses piemēri un sociālo partneru viedoklis
4. Eiropas Savienības dalībvalstu paplašinātas ģenerālvienošanās regulējuma apskats
5. Secinājumi

1. Ievads

Darba attiecību efektīvai veidošanai ir būtiski noteikt darba dēvējam un darbiniekiem pieņemamus un apmierinošus apstākļus un nosacījumus. Latvijā darba attiecību aspektus var regulēt ne tikai normatīvajos tiesību aktos un darba līgumos, bet arī koplīgumos, tostarp nacionālajos koplīgumos un ģenerālvienošanās - koplīgumos nozarē vai teritorijā. Ja koplīguma uzņēmuma ietvaros - starp darba devēju un arodbiedrības biedriem vai pilnvarotajiem pārstāvjiem - regulējums ir skaidrs, tad ģenerālvienošanās un nacionālā koplīguma noslēgšana izraisa vairākus jautājumus. Šis ekspertīzes izpētes jautājums ir ģenerālvienošanās tiesību subjekti, juridiskā daba un izaicinājumi, kuri rodas šādas vienošanās noslēgšanā. Ekspertīzes mērķis ir izzināt, ar kādiem nosacījumiem Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (turpmāk – LBAS) un tās nozares dalīborganizācijas var noslēgt nacionālo koplīgumu vai ģenerālvienošanos ar saviem sociālajiem partneriem. Lielu ekspertīzes daļu ieņem tieši paplašinātas ģenerālvienošanās (vienošanās, kuras darbība tiek paplašināta uz personām, kuras nav attiecīgo organizāciju biedri) noslēgšana, jo šādas vienošanās slēgšana prasa detalizētāku izpēti.

Ekspertīzes sagatavošanas laikā ir izpētīti tiesību akti, kuri regulē nacionālo koplīgumu un ģenerālvienošanās noslēgšanu, ar tiem saistītas neskaidrības, daži ģenerālvienošanās prakses piemēri, kuri norāda uz tiesību aktu robiem, izanalizēti ģenerālvienošanās slēgšanas aspekti un izdarīti secinājumi par ģenerālvienošanās problēmjautājumiem. Kopējās bildes veidošanai ir izpētīti ārzemju avoti par izvēlēto Eiropas Savienības dalībvalstu ģenerālvienošanās slēgšanu. Telefonsarunu un personisku tikšanos laikā tika noskaidrota lielu nozaru arodbiedrību pārstāvju interese, kā arī LBAS nacionālā sociālā partnera Latvijas Darba devēju konfederācijas (turpmāk – LDDK) jurista viedoklis attiecībā ģenerālvienošanās slēgšanu.

2. Ģenerālvienošanās un nacionālā koplīguma slēgšanas Latvijas normatīvais regulējums

Atbilstoši Darba likuma¹ (turpmāk – DL) 1.pantam darba tiesiskās attiecības Latvijā regulē ne tikai Latvijas Republikas Satversme,² Latvijai saistošās starptautiskās

¹ Darba likums ("LV", 105 (2492), 06.07.2001.) [stājās spēkā 01.06.2002.] ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 25.03.2010.

² Latvijas Republikas Satversme ("LV", 43, 01.07.1993.) [stājās spēkā 07.11.1922.] ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 02.11.2010.

tiesību normas, DL un citi normatīvie akti, bet arī darba koplīgums. Darba koplīgums līdz ar to ir patstāvīgs darba attiecību tiesību avots un ir saistošs tās līgumslēdzēju pusēm.

Koplīguma slēgšana nacionālajā, nozares līmenī vai teritoriālajā līmenī ir paredzēta DL, Darba devēju organizāciju un to apvienību likumā³ (turpmāk – DD likums), kā arī Arodbiedrību likumā.⁴

2.1. Ģenerālvienošanās un nacionālā koplīguma puses

Attiecībā uz koplīguma nozarē vai teritorijā (ģenerālvienošanās) pusēm DL 18.panta otrā daļa nosaka, ka to slēdz darba devējs, darba devēju grupa, darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība ar darbinieku arodbiedrību vai darbinieku arodbiedrību apvienību (savienību), ja ģenerālvienošanās pusēm:

- 1) ir atbilstošs pilnvarojums vai
- 2) ja tiesības slēgt ģenerālvienošanos paredzētas šo apvienību (savienību) statūtos.

DD likuma 11.panta pirmā daļa pilnvaro Latvijas darba devēju organizāciju apvienību⁵ veikt pārrunas un savu biedru vārdā slēgt darba koplīgumus un ģenerālvienošanās, vienoties par vispārējiem sadarbības principiem ar Latvijas nozaru un profesionālo arodbiedrību savienību, kas pārstāv visvairāk no valstī strādājošajiem.⁶ DD likuma 11.panta otrā daļa pilnvaro nozaru darba devēju organizācijas un to apvienības veikt pārrunas, slēgt vienošanās ar nozaru arodbiedrībām. Savukārt, DD likuma 11.panta trešā daļa pilnvaro teritoriālās darba devēju organizācijas un to apvienības veikt pārrunas, slēgt vienošanās ar teritoriālajām arodbiedrībām.

Likuma Par arodbiedrībām 10.pants nosaka arodbiedrību tiesības slēgt kolektīvo līgumu ar darba devēju savu biedru vārdā par darba un citiem sociālajiem un ekonomiskajiem jautājumiem. Likums Par arodbiedrībām specifiski nenosaka kompetenci slēgt ģenerālvienošanās vai nozaru vienošanās.

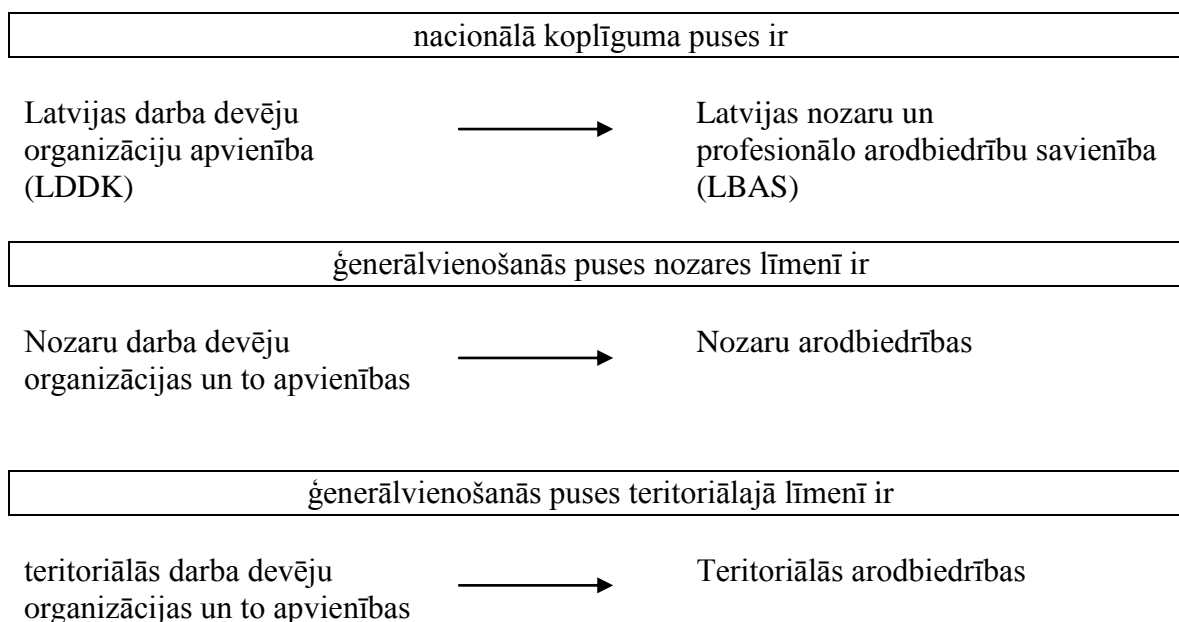
³ Darba devēju organizāciju un to apvienību likums ("LV", 161/162 (1621/1622), 19.05.1999.) [stājas spēkā 02.06.1999.].

⁴ Par arodbiedrībām (Ziņotājs, 3, 31.01.1991.) [stājas spēkā 02.01.1991.] ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 12.07.2005.

⁵ Latvijas darba devēju organizāciju apvienību varētu būt domāta Latvijas Darba devēju konfederācija.

⁶ Ar Latvijas nozaru un profesionālo arodbiedrību savienību varētu būt domāta Latvijas brīvo arodbiedrību savienība.

Atbilstoši iepriekšminētajām tiesību normām:



2.2. Ģenerālvienošanās un nacionālā koplīguma spēks

Attiecībā uz ģenerālvienošanās vai nacionālā koplīguma spēku DL 18.panta trešā daļa nosaka, ka darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības noslēgtā ģenerālvienošanās ir saistoša šīs organizācijas vai organizāciju apvienības biedriem. Līdz ar to koplīgums, kuru ir noslēgusi LBAS un LDDK ir saistošs šo abu organizāciju dalīborganizācijām un to biedriem. Nozares vai teritoriālo arodbiedrību apvienību un darba devēju apvienību noslēgtais koplīgums ir saistošs šo organizāciju biedriem, tātad tikai tiem darba devējiem, kuri ir pievienojušies attiecīgajai organizācijai un attiecīgi viņu darbiniekiem.

Savukārt, atbilstoši DL 18.panta ceturtajai daļai, 1) ja darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības biedri kādā nozarē nodarbina vairāk nekā 50 procentus darbinieku vai 2) viņu preču apgrozījums vai pakalpojumu apjoms ir vairāk nekā 60 procenti no nozares preču apgrozījuma vai pakalpojumu apjoma, ģenerālvienošanās, kuru noslēgusi darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība un darbinieku arodbiedrība vai darbinieku arodbiedrību apvienība (savienība), ir saistoša visiem attiecīgās nozares darba devējiem un attiecas uz visiem darbiniekiem, kurus nodarbina šie darba devēji. Tātad ģenerālvienošanās, kura ir noslēgta atbilstoši DL 18.panta ceturtajai daļai ir saistoša ne tikai organizācijas, kura to noslēgusi, biedriem, bet arī darba devējiem un darbiniekiem, kuri nav devuši savu pilnvarojumu šādas vienošanās noslēgšanai. Vienošanās, kuras darbība tiek paplašināta uz personām,

kuras nav attiecīgo organizāciju biedri, ekspertīzes ietvaros tiks saukta par „paplašināto ģenerālvienošanos”. Process, kura ietvaros noslēgtās vienošanās darbība tiks paplašināta uz trešajām pusēm, ekspertīzes ietvaros tiks dēvēts par „koplīgumu paplašināšanu”.

2.3. Paplašinātas ģenerālvienošanās juridiskā daba

Jāatzīmē, ka Starptautiskās darba organizācijas (turpmāk – SDO) tiesību sistēmā nav detalizēta regulējuma attiecībā uz koplīgumu paplašināšanas jautājumiem. Kopējais ietvars kolektīvo līgumu slēgšanai ir definēts SDO Konvencijā par asociāciju brīvību un tiesību aizsardzību, apvienojoties organizācijās,⁷ Konvencijā par tiesībām uz apvienošanās organizācijās un kolektīvo līgumu slēgšanu⁸ un Konvencijā par trīspusējām konsultācijām Starptautisko Darba Normu pielietošanas sekmēšanai.⁹ Šīs konvencijas nosaka asociācijas brīvības un kolektīvo līgumu slēgšanas kopējus principus un nosaka ietvaru, kurā var tikt veikta kolektīvo līgumu paplašināšana. Atbilstoši SDO Darba koplīgumu rekomendācijai Nr.91¹⁰ 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. Līdz ar to koplīgumu darbības paplašināšana ir atzīta starptautiski, kaut arī to detalizēta regulēšana ir atstāta valstu ieskatam.

Latvijā paplašinātas ģenerālvienošanās slēgšanas regulējums esošajā redakcijā ir spēkā no 2010.gada 25.marta, kad tika precizēta DL 18.panta ceturrtā daļa.¹¹ Grozījums tika pieņemts, lai veicinātu darba koplīgumu nozarē vai teritorijā noslēgšanu. Izstrādājot grozījumu, tika plānots, ka ar noslēgto ģenerālvienošanās skaita palielināšanu tiks izlīdzinātas sociālo garantiju atšķirības nozaru ietvaros¹² un tiks novērsta diskriminējoša situācija, kura veidojas tad, kad ģenerālvienošanās slēdzēju darbinieki bauda labākus nosacījumus, salīdzinot ar tiem darbiniekiem, kuru darba devēji nav organizāciju vai to apvienību biedri.

⁷ SDO 1948.gada Konvencija par asociāciju brīvību un tiesību aizsardzību, apvienojoties organizācijās (C87). Pieejama: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=185573>.

⁸ SDO 1949.gada Konvencija par tiesībām uz apvienošanās organizācijās un kolektīvo līgumu slēgšanu (C98). Pieejama: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=185575>.

⁹ SDO 1976.gada Konvencija par trīspusējām konsultācijām Starptautisko Darba Normu pielietošanas sekmēšanai. Pieejama: www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba.../konv_21061976.doc

¹⁰ Collective Agreements Recommendation No.91, 1951. Pieejama: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R091>.

¹¹ Grozījumi Darba likumā ("LV", 47 (4239), 24.03.2010.) [stājas spēkā 25.03.2010.].

¹² Likumprojekta „Grozījumi Darba likumā” anotācija 2.lpp. Pieejama:

http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_attiecibas_socialais_dialogs/lmanot_200109.doc.

Attiecībā uz paplašināto ģenerālvienošanos jāuzsver vairāki aspekti. Atbilstoši Civillikuma¹³ 1404.pantam tiesiska darījuma spēkam ir nepieciešams, lai tā dalībniekiem būtu tiesību spēja un rīcības spēja. Saskaņā ar Civillikuma 1427.pantu pie tiesiska darījuma būtības pieder tā taisītāja gribas izteikums, turklāt divpusējā vai vairākpusējā darījumā ir vajadzīgs visu tā dalībnieku saskaņīgs gribas izteikums. Visbeidzot atbilstoši Civillikuma 1587., 1515. un 1516.pantam noslēgtā vienošanās ir saistoša tās līgumslēdzējpusēm. Tanī pašā laikā DL 18.panta ceturtajā daļā minētā vienošanās ir saistoša arī tām personām, kuras nav piedalījušas tās izstrādē un noslēgšanā, nav pilnvarējušas nevienu slēgt šādu vienošanos un nav izteikušas gribu tās noslēgšanai. Līdz ar to paplašināta ģenerālvienošanos atbilstoši Latvijas tiesību sistēmai nav parasts civiltiesisks līgums.¹⁴

Starptautiskajā tiesību doktrīnā viedokļi attiecībā uz to, vai darba tiesības ir *sui-generis* (īpašās, unikālas tiesības) vai *generis* (vispārējas tiesības), dalās, tomēr kopumā darba tiesības, kā tiesību institūts, balstās uz izpratni, ka darba līgums (vēl jo vairāk arī koplīgums) atšķiras no pārējiem civiltiesiskajiem līgumiem.¹⁵ Neraugoties uz regulējuma dažādību dažādās valstīs un kultūrās, darba tiesības pamatā sastāv no trīs svarīgiem komponentiem – saistību tiesībām (līgumi), minimāliem saistošiem likumdevēja noteiktiem standartiem un kolektīvām darba tiesībām.¹⁶ Darba tiesības raksturo liels sasītošu ar likumu noteiktu normu regulējums. Tāpat tām piemīt arī augsta pašregulējuma vara, kuru likumdevējs nodod sociālajiem partneriem – arodbiedrībām un darba devēju asociācijām.¹⁷ Līdz ar to var izdarīt secinājumu, ka paplašinātas ģenerālvienošanos noslēgšanas gadījumā, ja likumdevējs ir noteicis minimālos izpildes kritērijus un piešķīris sociālajiem partneriem rīcības brīvību slēgt paplašināto koplīgumu, tad, neraugoties uz trešo personu gribas trūkumu, pie noteikto kritēriju izpildes nosacījuma, šādai vienošanās var piemīt *erga omnes* (saistības, kas attiecās uz visiem) iedarbība.

No visa iepriekš minēta izriet, ka pie noteikto kritēriju, kurus ar likumu ir noteicis likumdevējs, izpildes, ņemot vērā starptautisko organizāciju priekšrakstus un darba tiesību specifiku, ģenerālvienošanos darbība var tikt paplašināta uz trešajam personām, kuras nav izteikušas gribu un devušas piekrišanu šādas vienošanās noslēgšanai. Neskaidrs paliek jautājums, kā nepieciešamības gadījumā varētu veikt grozījumus paplašinātajā

¹³ Civillikums. Ceturtā daļa. SAISTĪBU TIESĪBAS" (Ziņotājs, 1, 14.01.1993.) [stājas spēkā 01.03.1993.] ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 01.07.2009.

¹⁴ Baltiņa I. Darba koplīgums. Pieejams http://www.turiba.lv/darba_tirgus_2008/pages/Baltina_lv.html.

¹⁵ Mundlak G. *Generic or Sui-generis Law of Employment Contracts?* The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Vol.16/4, 309-335, 2000, p.310, 314.

¹⁶ P.Weiler, *Governing the Workplace*, Cambridge, Harvard University Press, 1990, Papildus: Mundlak G. *Generic or Sui-generis Law of Employment Contracts?* p.313.

¹⁷ Turpat. p.333.

ģenerālvienošanās un vai šādā gadījumā būtu nepieciešama visas nozares darba devēju (ari to, kuri nav apvienojušies organizācijās) un darbinieku piekrišana grozījumu veikšanai.

2.4. Tiesību kolīzija starp tiesību neapvienoties un darbinieku tiesībām saskaņā ar noslēgto ģenerālvienošanos.

Nenoliedzami, ģenerālvienošanās darbības paplašināšana paredz noteiktu ierakstus darbinieku un īpaši darba devēju negatīvajās tiesībās apvienoties, jeb tiesībās nepievienoties attiecīgajai darbinieku vai darba devēju asociācijai.¹⁸ Indivīda tiesības atteikties pievienoties arodbiedrībai vai darba devēju organizācijai Eiropas Cilvēktiesību tiesa apstiprināja lietā *Young, James and Webster v. UK*,¹⁹ interpretējot Eiropas Cilvēktiesību konvencijas 11.pantu.

Taču sējā sakarā jāatzīmē, ka SDO jau ir akceptējusi koplīgumu paplašināšanu, attaisnojot to ar sabiedrības interesēm un atzīstot, ka tā nepārkāpj pašas apvienošanās brīvības būtību. Koplīgumu paplašināšanu varētu salīdzināt ar situāciju, kad likumdevējs ar nolūku aizsargāt darbinieku pamattiesības ar likumu nosaka minimālas darba tiesību prasības.²⁰

2.5. Ģenerālvienošanās paplašināšanas kritēriji

2.5.1. Kritēriji

Atbilstoši SDO Darba koplīgumu rekomendācijai Nr.91²¹ 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;

¹⁸ Ahlberg K., Bruun N. The future of extension of collective agreements in Estonia. 2009. Pieejams: http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/Extension_of_collective_agreements.Bruun_Ahlberg_2009.pdf. p.31.

¹⁹ ECHR *Young, James and Webster v. UK*, Judgement of 13 August 1981 (A/44) 4 EHRR 38 at p.59.

²⁰ Turpat.

²¹ Collective Agreements Recommendation No.91, 1951. Pieejama: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R091>.

- 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.

DL 18.panta ceturtā daļa ietver šādus priekšnosacījumus ģenerālvienošanās paplašināšanai:

- 1) darba devēju organizāciju apvienības biedri kādā nozarē nodarbina vairāk nekā 50 procentus darbinieku vai
- 2) viņu preču apgrozījums vai pakalpojumu apjoms ir vairāk nekā 60 procenti no nozares preču apgrozījuma vai pakalpojumu apjoma.

Vārds „vai” normas tekstā norāda, ka šie kritēriji ir alternatīvi un ir pietiekama jebkura no tiem izpilde.

Nosacījums, lai ģenerālvienošanās stātos spēkā attiecībā uz trešajām personām ir tās publikācija „Latvijas Vēstnesī”.

Kā redzams, DL ietver SDO nosacījumus attiecībā uz nepieciešamo darbinieku un darba devēju skaitu ģenerālvienošanās paplašināšanai, taču neietver darbinieku un darba devēju tiesību iesniegt savus komentārus attiecībā uz koplīguma darbības paplašināšanu pirms tās spēkā stāšanās. Taču šeit jāatceras, ka SDO noteiktajiem nosacījumiem ir ieteikuma raksturs, līdz ar to katra dalībvalsts var noteikt tai nepieciešamo kritēriju apjomu.

2.5.2. Kritēriju izpildes pierādīšanas iespējas un pierādīšanas nasta

Ja skaitliskie nosacījumi vienošanās paplašināšanai normas tekstā ir noteikti pietiekami skaidri, tad diskusijas var izraisīt jautājums, uz kuru gulstas atbilstības kritērijiem pierādīšanas nasta un kādas ir kritēriju izpildes pierādīšanas metodes, vai izsakoties ar SDO rekomendācijas vārdiem – kā pierādīt, ka noteiktais skaitlis atbilstoši kompetentās valsts iestādes atzinumam ir atbilstošs nepieciešamajai pārstāvībai. DL nenosaka, uz kuru balstās kritēriju (nosacījumu) pierādīšanas nasta un ar kādām metodēm puse vai puses var pierādīt statistisko atbilstību ģenerālvienošanās darbības paplašināšanai.

Atbilstoši LDDK juristes Druvitas Irbes viedoklim²² gadījumā, ja darba devējs vai darba devēju organizācija un arodbiedrība vai to apvienība kādā nozarē vienotos par kopējo interesi slēgt ģenerālvienošanos, minēto kritēriju (darba devēju organizāciju apvienības biedri kādā nozarē nodarbina vairāk nekā 50 procentus darbinieku vai viņu preču apgrozījums vai pakalpojumu apjoms ir vairāk nekā 60 procenti no nozares preču apgrozījuma vai pakalpojumu apjoma) pierādīšanas nasta gultos uz darba devēju pusi. Šajā gadījumā darba devēju puse varētu iesniegt pieprasījumu pēc oficiālās informācijas vai atzinuma Valsts ieņēmumu dienestam, Centrālajai statistikas pārvaldei vai Valsts Sociālās apdrošināšanas aģentūrai atkarībā no nepieciešamās statistiskās informācijas.

Vienlaikus nosacījumu statistisko pierādīšanu apgrūtina divi aspekti. Pirmais ir darba devēju organizāciju reģistra trūkums. Šobrīd darba devēju organizācijas un to apvienības tiek reģistrētas Biedrību un nodibinājumu reģistrā un tām nav sava atsevišķa reģistra, kā tas ir arodbiedrību gadījumā.²³ Darba devēju organizāciju reģistrs ieviestu noteiktību darba devēju organizāciju oficiālajā darbībā – ļautu pēc noteiktām pazīmēm identificēt darba devēju organizācijas un nodrošinātu nepieciešamo informāciju par darba devējiem un noslēgtiem koplīgumiem.²⁴ Reģistrs varētu sniegt informāciju par organizācijas biedru pamatdarbību un atrisināt ar tādus jautājumus, kā darba devēju organizāciju piederība konkrētai nozarei un nepieciešamā darba devēju skaits organizācijas dibināšanai.

Otrais aspekts ir nodarbinātības statistikas un ekonomiskā apgrozījuma mainīga daba. Kā norāda Druvita Irbe, nav skaidrs, vai noslēgtā ģenerālvienošanās, kuras darbība ir paplašināta uz trešajām personām, būs spēcīgāka, ja pēc gada vai diviem darba devēju puses pierādītie skaitliskie nosacījumi mainās – samazinās darbinieku skaits vai būtiski mainās apgrozījums, vairs nerasniedzot neieciešamos procentus. Šeit būtu jāpiemin fakts, ka DL nenosaka ģenerālvienošanās darbības termiņu vai prasību kritēriju izpildes periodiskai pārbaudei.

Līdz ar to var izdarīt secinājumus, ka, ja pierādīšanas metodes, ņemot vērā valsts iestāžu sniegtās informācijas iespējas, var atstāt pušu brīvai izvēlei, tad gadījums, kad pēc laika mainās kritēriju statistiska izpilde, prasa likumdevēja rīcību.

²² Viedoklis noskaidrots personīgas tikšanās laikā 22.11.2010.

²³ LDDK: Nepieciešama visaptveroša pieeja ēnu ekonomikas izskaušanai. Pieejams: <http://www.ddd.lv/index.php?c=100&p=1280>.

²⁴ Turpat.

3. Ģenerālvienošanās esošās prakses piemēri un sociālo partneru viedoklis

Kā DL 18.panta ceturtās daļas (vecās redakcijas)²⁵ vienošanās piemērus, var minēt ģenerālvienošanās,²⁶ kuras ir noslēgtas starp Latvijas Dzelzceļa nozares darba devēju organizāciju (turpmāk - LDNDDO) un Latvijas Dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrību²⁷ un Latvijas vieglo taksometru nozares darba devēju organizāciju (turpmāk – LVTNDDO) un Latvijas vieglo taksometru arodbiedrību (turpmāk – LVTA).²⁸

Atbilstoši Dzelzceļa nozares ģenerālvienošanās 1.1.punktam tā ir saistoša visiem uzņēmumiem, kuru darbība ir saistīta ar dzelzceļu vai dzelzceļa transporta funkcionēšanu, jo LDNDDO nodarbina vairāk par 60% nozares darbinieku (DL 18.panta ceturtā daļa). Latvijas LDNDDO ir reģistrēta Biedrību un nodibinājumu reģistrā (reģ.nr. 40008068887), taču publiski nav pieejami dati par tās biedriem un to apgrozījumu, kas pierādītu, ka organizācija izpilda DL prasības (redakcijā uz 2006.gadu, kad tika noslēgta vienošanās) - nodarbina vairāk nekā 60% nozares darbinieku. Protams, ir jāņem vērā fakts, ka dzelzceļa transporta industrijā Latvijas dzelzceļš ir lielākais uzņēmums un darba devējs.

Ģenerālvienošanās vieglo taksometru nozarē ir noslēgta atbilstoši DL 18. panta otrajai daļai un saskaņā ar šīs vienošanās 1.3.punktu tā ir saistoša visiem Latvijas Republikas vieglo taksometru nozares darba devējiem un attiecas uz visiem darbiniekiem, kurus nodarbina šie darba devēji. Vienošanās 1.4.punkts nosaka, ka LVTNDDO atzīst LVTA, kā vienīgo darbinieku pārstāvi nozarē, kas tiesīgs piedalīties kolektīvās pārrunas, LVTA atzīst LVTNDDO, kā vienīgo darba devēju organizāciju vieglo taksometru nozarē, pamatojoties uz to, ka LVTNDDO biedri nodarbina vairāk kā 50 % darbinieku nozarē. Papildus vienošanās 1.6.punkts paredz, ka vienošanās ir saistoša visiem uzņēmumiem,

²⁵ DL 18.panta ceturtās daļas redakcija ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.09.2006. likumu, kas stājas spēkā no 25.10.2006.:

„ Ja darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības biedri kādā nozarē nodarbina vairāk nekā 50 procentus darbinieku, ģenerālvienošanās, kas noslēgta starp darba devēju organizāciju vai darba devēju organizāciju apvienību un darbinieku arodbiedrību vai darbinieku arodbiedrību apvienību (savienību), ir saistoša visiem attiecīgās nozares darba devējiem un attiecas uz visiem darbiniekiem, kurus nodarbina šie darba devēji. Attiecībā uz šiem darba devējiem un darbiniekiem ģenerālvienošanās stājas spēkā dienā, kad tā publicēta laikrakstā "Latvijas Vēstnesis", ja tajā nav noteikts cits spēkā stāšanās laiks. Ģenerālvienošanās laikrakstā "Latvijas Vēstnesis" publicējama uz pušu kopīga pieteikuma pamata.”

²⁶ Šīs divas vienošanās ir izvēlētas piemēram, sadaļa neietver visus koplīgumus, kuru darbība ir paplašināta.

²⁷ Dzelzceļa nozares ģenerālvienošanās (13.06.2006.). Pieejama:

<http://www.ldzsa.lv/files/images/generalvinošanas.pdf>. Skat. arī: Latvijas Dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrība. <http://www.ldzsa.lv/lat/index/> un Dārziņa L. Darba koplīgumi – problēmas ne tikai krīzes spaidos . 11. jūlijs (2010) Pieejams: <http://lv.lv/?menu=doc&id=213069> .

²⁸ Ģenerālvienošanās vieglo taksometru nozarē (25.09.2007.) Pieejama:

<http://www.iauto.lv/article.php?sid=13010&id=9&vertejums=70> .

kuru darbība ir saistīta ar vieglo taksometru pārvadājumiem vai vieglo taksometru funkcionēšanu, saskaņā ar DL 18.panta ceturtās daļas nosacījumiem, ņemot vērā, ka LVTNDDO biedri nodarbina vairāk par 50% nozares darbinieku.

Tāpat kā LDNDDO, arī LVTNDDO ir reģistrēta Biedrību un nodibinājumu reģistrā (ar reģ.nr. 40008113729), taču nav skaidrs, kādus precīzi darba devējus tā apvieno un kā statistiski veidojās DL kritērija „nodarbina vairāk kā 50 % darbinieku nozarē”, kas bija spēkā uz vienošanās noslēgšanās brīdi, izpilde. Uz vienošanās noslēgšanas brīdi LVTNDDO apvienoja piecus darba devējus: SIA "Rīgas Taksometru sabiedrība", AS "Rīgas Taksometru parks", SIA "Zelta bulta", SIA "EuroBalt - SV", SIA "Plecs" ar kopējo nodarbināto skaitu 1182 cilvēki. Taču pašai LVTNDDO nebija pārliecības, ka organizācija pārstāv 50% no nozarē nodarbināto, jo nebija konkrētas informācijas par visā vieglo taksometru pārvadājumu nozarē nodarbināto skaitu.²⁹

No personiskām diskusijām ar arodbiedrību asociācijas pārstāvjiem var secināt, ka arodbiedrībām ir interese turpināt slēgt ģenerālvienošanos un paplašināt tās darbību atbilstoši jaunajai DL 18.panta ceturtās daļas redakcijai. Taču organizācijas varētu saskarties ar dažiem šķēršļiem. Viens no tiem, kā norāda Latvijas Arodbiedrības “Enerģija” priekšsēdētāja J.Stalidzāne, ir atbilstošas darba devēju organizācijas trūkums pretējā pusē. Tādu pašu kavēkli, neraugoties uz interesi slēgt ģenerālvienošanos un paplašināt tās darbību, norāda arī Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrības Juridiskā padomniece I.Kalniņa. Atbilstoši LDDK juristes D.Irbes teiktajam darba devēju organizācijas būtu ieinteresētas slēgt ģenerālvienošanos un paplašināt to darbību, jo tas zināma mērā nodrošinātu godīgu konkurenci starp darba devējiem, kuri tiecās būt „sociāli atbildīgi”, sadarbojas ar sociālajiem partneriem un uzņemas saistības, un tiem darba devējiem, kuri nesadarbojas ar sociālajiem partneriem. Taču koplīguma paplašināšana izraisa jautājumus par koplīgumu grozīšanas iespējām, strīdu, kuri izriet no paplašinātā koplīguma, risināšanu, un kritēriju izpildes izmaiņām.

Ņemot vērā minētos prakses piemērus un sociālo partneru interesi, var secināt, ka abi sociālie partneri būtu gatavi slēgt ģenerālvienošanos, taču šo procesu kavē nenoteiktība attiecībā uz paplašinātas ģenerālvienošanos turpmāku likteni (kritēriju izpildes periodisku pārbaudi, strīdu risināšanas metodēm un grozījumu veikšanu) un bieži vien attiecīgās darba devēju puses trūkums.

²⁹ Taksisti slēdz ģenerālvienošanos. Komersanta vēstnesis. Nr.40 (96) 2007. gada 3.Oktobris.

4. Eiropas Savienības dalībvalstu ģenerālvienošanās paplašināšanas regulējuma apskats

Ģenerālvienošanās paplašināšana kopumā ir izplatīta prakse Eiropas Savienības dalībvalstīs, neraugoties uz to, ka dažās dalībvalstīs tāda prakse neeksistē.

Valstis, kur koplīgumu darbības paplašināšana tiek piemērota	Valstis, kur koplīgumu darbības paplašināšana netiek praktizēta
Austrija	Apvienotā Karaliste (Nav koplīgumu paplašināšanas privātajā sektorā)
Beļģija	Čehija
Francija	Dānija (Nav koplīgumu paplašināšanas privātajā sektorā)
Grieķija	Īrija
Latvija	Itālija (Koplīgumu paplašināšana ir iestrādāta konstitūcijā, taču attiecīgais pants netika ieviests)
Igaunija	Kipra
Lietuva	Zviedrija (Nav koplīgumu paplašināšanas privātajā sektorā)
Luksemburga	
Malta	
Nīderlande	
Polija	
Portugāle	
Slovākija	
Slovēnija	
Spānija	
Ungārija	
Vācija	
Somija	

Koplīgumu darbības paplašināšanas mehānismam Eiropas Savienības dalībvalstīs būtu grūti pielietot vienotu definīciju, ņemot vērā dalībvalstu atšķirīgu pieeju un praksi, nosakot procesu un situācijas, kurās paplašinātais koplīgums var tikt noslēgts. Vispārēji koplīgumu darbības paplašināšanu var raksturot kā *mehānismu, kurš koplīguma, kurš tika noslēgts atbilstoši tiesiskai sistēmai vai brīvprātīgai darbībai (vai abu savienojumu),*

*neatkarīgi no tā, vai tā nāk no darbiniekiem, darba devējiem vai valsts iestādēm, iedarbību paplašina uz pusēm, kuras nav līgumslēdzēj puses vai šo pušu biedri.*³⁰

Koplīgumu un ģenerālvienošanos paplašināšana parasti skar ekonomikas nozares vai sektorus un dažreiz atsevišķas nodarbošanās (profesijas). Dažās Eiropas Savienības dalībvalstīs koplīgumu paplašināšana notiek ar publiskās institūcijas starpniecību (visbiežāk ar Nodarbinātības lietu ministrijas starpniecību) un pēc vienas no koplīguma puses pieprasījuma.³¹ Visas dalībvalstis ar paplašināta koplīguma praksēm vieno mērķis palielināt koplīgumu darbības lauku un ietekmi.³²

Dažās dalībvalstīs ir iespējams paplašināt gandrīz visu koplīgumu iedarbību, piemēram, Beļģijā un Somijā. Koplīgumu darbības paplašināšana šajās valstīs ir samērā automātiska, to lielā mērā ietekmē darbinieku un darba devēju augsta kolektīvā organizēšanās.

Citās valstīs, piemēram, Francijā, Spānijā, Portugālē, Grieķijā un Nīderlandē, koplīgumu darbības paplašināšana ir izplatīta, taču nav sistemātiska. Tā visbiežāk tiek ieviesta pēc publiskās varas ieskata, konsultējoties ar darbinieku un darba devēju organizācijām. Šis mehānisms tiek pielietots kā instruments, lai izlīdzinātu vienas vai otras līgumslēdzējpusēs vājību, pārsvarā arodbiedrību nelīdzvērtīgu pozīciju.

Visbeidzot ir valstis, kurās koplīgumu darbības paplašināšana aptver tikai nelielu koplīgumu un darbinieku daļu un vairāk tiek pielietots kā drošības mehānisms, kas noteiktos gadījumos palīdz novērst būtiskas neatbilstības un atšķirīgu situāciju starp darbiniekiem un uzņēmumiem darba tirgū.³³

Eiropas Savienības izpētīto dalībvalstu koplīgumu darbības paplašināšanas praksi var attēlot tabulā, par izpēti kritērijiem norādot paplašināta koplīguma puses (kuras kopumā ir vienādas nozares un sektorālo koplīgumu slēgšanai), personas, kuras var iniciēt koplīguma darbības paplašināšanu, paplašināšanas iedarbību, paplašināšanas kritērijus, ja tādi ir, un paplašināšanas procesa īpatnības.³⁴

³⁰ Bendixen Jytte Katolf, Extentsion of collective agreements in France, University of Copenhagen Department of Sociology. Pieejams: www.szmm.gov.hu/download.php?ctag=download&docID=10781, p.1.

³¹ Keune M. Collective Bargaining Systems in Europe: A Schematic Overview. ETUI-REHS, Brussels, 2006 p.12.

³² Turpat.

³³ Bendixen Jytte Katolf, Extension of collective agreements in France, University of Copenhagen Department of Sociology. p.2.

³⁴ Procedures for *erga omnes* extension of collective agreements. Pieejams:

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/12/study/tn0212102s.htm>;

Bendixen Jytte Katolf, Extentsion of collective agreements in France, University of Copenhagen Department of Sociology; p-2-13.; Ahlberg K., Bruun N. The future of extension of collective agreements in Estonia. 2009. Pieejams:

http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/Extension_of_collective_agreements.Bruu

Jāatzīmē, ka tabulā ir aplūkotas tikai ar tiesību aktiem noteiktās prasības, taču nav aplūkots, cik efektīvi praksē notiek koplīgumu paplašināšana. Piemēram, neskatoties uz to, ka koplīgumu paplašināšana ir ietverta Lietuvas Darba kodeksā, tā netiek piemērota praksē.³⁵ Savukārt, Igaunijā, izveidota brīvprātīga sistēma tiek asi kritizēta, jo sociālie partneri pēc savas brīvas gribas var izlemt paplašināt noslēgto koplīgumu uz veselu nozari.³⁶

[n_Ahlberg_2009.pdf](#). Extension of collective agreements in the EU/EEA member states – comparative aspects p.6-26.

³⁵ Lithuania: Industrial relations profile. Pieejams:

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/lithuania.pdf>.

³⁶ Controversy over extension mechanism of collective agreements. Pieejams:

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/01/articles/ee0701059i.htm>; Ahlberg K., Bruun N. The future of extension of collective agreements in Estonia. 2009.p.28-29.

Valsts	Puses	Iniciatīva	Darbības paplašināšana	Paplašināšanas kritēriji	Speciāla paplašināšanas procedūra. Nepieciešams
Austrija	Nacionālie vai nozares sektora sociālie partneri	Automātiski (ar attiecīgu tiesību normu)	Automātiski uz visiem darbiniekiem un darba devējiem, kuri ir saistīti ar līgumslēdzējpusēm		
Beļģija	Nacionālie vai nozares sektora sociālie partneri	Pēc līgumslēdzējpusē pieprasījuma, bet kopumā automātiski (ar attiecīgu tiesību normu)	Uz visiem darbiniekiem un darba devējiem attiecīgajā sektorā	Kopumā sociālo partneru pārstāvjus pastāvīgajās nozares komitejās vai Nacionālajā Nodarbinātības Padomē, kur notiek koplīgumu slēgšana, nozīmē Beļģijas Karalis. Pārstāvjiem tiek dota kompetence vienoties par koplīgumu slēgšanu nozares/nozaru līmenī. Koplīguma darbības paplašināšanai visam organizācijām, kuras tiek pārstāvētas minētajās komitejās un Padomē, jāparaksta vienošanās	Karaliskais Dekrēts, kuru izsniedz kompetentais ministrs
Dānija	Nacionālie vai nozares sektora sociālie partneri	Pēc Sociālo partneru pieprasījuma	Uz visiem darbiniekiem un darba devējiem attiecīgajā sektorā		Likums, kuru ievieš valdība
Francija	Nacionālie vai nozares sektora sociālie partneri	Praktiski automātisks, bet nepieciešams sociālo partneru vai Nodarbinātības lietu ministrijas formālais pieprasījums	Uz visiem darbiniekiem un darba devējiem attiecīgajā sektorā	Nodarbinātības lietu ministrs var ierosināt pārstāvības pārbaudi attiecīgajā koplīguma paplašināšanas līmenī. Pārstāvība var būt pierādīta ar vēsturiskiem aspektiem (darbības ilgums, pieredze, patriotisms un neatkarība no darba devējiem) vai ar pierādījumiem attiecībā uz pārstāvības statistiku	Nodarbinātības lietu ministrijas izpildrīkojums pēc konsultācijas ar Nacionālo koplīgumu slēgšanas komisiju
Grieķija	Nacionālie vai nozares sektora sociālie partneri	Pārsvarā uz Nodarbinātības lietu ministrijas pieprasījuma, bet arī pēc sociālo partneru pieprasījuma	Uz visiem darbiniekiem un darba devējiem attiecīgajā sektorā	Koplīgums jau aptver vismaz 51% no darbiniekiem sektorā vai nodarbošanās	Nodarbinātības lietu ministrijas deklarācija pēc Trīspusējās Augstākās Nodarbinātības lietu komisijas atzinuma saņemšanas
Igaunija	Nacionālie vai nozares sektora sociālie	Jebkuras no līgumslēdzēju pušu iniciatīva	Uz visiem darbiniekiem un darba devējiem attiecīgajā	Koplīguma līgumslēdzēju pušu nolūks paplašināt koplīguma darbību	Paplašināšanas iedarbība ir nosakāma pašā koplīgumā.

	partneri		sektorā		Publikācija oficiālajā laikrakstā
Īrija	Nacionālie vai nozares sektora sociālie partneri	Koplīguma pušu pieteikums	Uz visiem darbiniekiem un darba devējiem attiecīgajā sektorā/reģionā vai uzņēmumā	Koplīguma pusēm ir jābūt „būtiskai pārstāvībai”	Darba tiesas lēmums par Reģistrētas nodarbinātības vienošanās piešķiršanu.
Lietuva	Nacionālie vai nozares sektora sociālie partneri	Pēc vienas no līgumslēdzēj pusēm priekšlikuma	Uz visiem darbiniekiem un darba devējiem attiecīgajā sektorā, noteiktiem arodiem vai pakalpojumiem attiecīgajā sektorā.	Nozares koplīgums, kuru darbību plāno paplašināt, ir būtisks nozares (sektora) ekonomiskajai attīstībai vai profesiju grupām attiecīgajā nozarē	Sociālās drošības un nodarbinātības lietu ministra lēmums
Luksemburģa	Nacionālie vai nozares sektora sociālie partneri	Automātiski (ar attiecīgu tiesību normu)	Uz visiem darbiniekiem un darba devējiem attiecīgajā sektorā		1. Vienbalsīgs priekšlikums, kurš nāk no pusēm, pārstāvētām Vienotajā Samierināšanas komisijā, pēc kompetento palātu padoma. 2. Tam seko pēc Lielhercoga priekšraksta izsniegta deklarācija
Nīderlande	Nacionālie vai nozares sektora sociālie partneri	Pēc vienas no koplīguma slēgšanas pušu pieprasījuma	Uz visiem darbiniekiem un darba devējiem attiecīgajā sektorā	Koplīgums aptver „pietiekamu attiecīgo darbinieku vairākumu”	Sociālo un nodarbinātības lietu ministrijas lēmums
Polija	Nacionālie vai nozares sektora sociālie partneri	Priekšlikums, kuru iesniedz koplīguma puse, noslēgt vairāku-darba devēju (multi-employer) vienošanos	Uz visiem darbiniekiem, kuri nokļūst attiecīgo vairāku-darba devēju jurisdikcijā	Konkurējoša arodbiedrība nedrīkst būt iesaistīta pārrunās 30 dienu laika periodā pēc priekšlikuma iesniegšanas	Priekšlikums tiek publiski izsludināts
	Nacionālie vai nozares sektora sociālie partneri	Nodarbinātības lietu ministrija	Uz visiem darba devēju darbiniekiem, kuri veic tādas pašas vai tām pielīdzināmas darbības (nodarbošanās)	Darbības paplašināšana atbilst svarīgām sabiedrības interesēm	Nodarbinātības lietu ministrijas lēmums
Portugāle	Nacionālie vai nozares sektora sociālie partneri	Nodarbinātības lietu ministrijas iniciatīva	Uz visiem darbiniekiem un darba devējiem attiecīgajā sektorā		Rīkojums par paplašināšanu, kuru izsniedz Nodarbinātības lietu ministrs. Darba devējiem, viņu asociācijām un arodbiedrībām ir iespēja protestēt pret lēmumu, bet nav iespējas to apstādināt tā darbību.

Slovākija	Nacionālie vai nozares sektora sociālie partneri	Pēc sociālo partneru vai Nodarbinātības, sociālo un ģimenes lietu ministrijas pieprasījuma	Uz visiem to darba devēju darbiniekiem, kurus neaptver koplīgums un kuri veic līdzīgu uzņēmējdarbību un atrodas līdzīgos sociālajos apstākļos ar darba devējiem, kurus aptver noslēgtais koplīgums	Paplašināšanai jāatceļ negodīga situācija, kura veidojās attiecībā uz darba devējiem un darbiniekiem, kurus neaptver noslēgtā vienošanās	Nodarbinātības, sociālo un ģimenes lietu ministrijas dekrēts, kas seko pozitīvajam lēmumam, kuru pieņem Apvienotā komiteja nozares koplīgumu saistību paplašināšanai uz citiem darba devējiem
Spānija	Nacionālie vai nozares sektora sociālie partneri	Automātiski (ar attiecīgu tiesību normu)	Uz visiem darbiniekiem un darba devējiem attiecīgajā sektorā vai teritorijā	50% attiecīgo darbinieku un darba devēju pārstāvji paraksta vienošanos	
Ungārija	Nacionālie vai nozares sektora sociālie partneri	Līgumslēdzēju pušu pieteikums	Uz visiem darbiniekiem un darba devējiem attiecīgajā sektorā	Pieteicējiem jāpierāda, ka viņiem ir „vairākuma statuss”	Nodarbinātības lietu ministrs pieņem lēmumu pēc konsultācijām ar Trīspusējo Nacionālo interešu samierināšanās padomes Algu un Nodarbinātības komiteju
Vācija	Nacionālie vai nozares sektora sociālie partneri	Pēc vismaz vienas no līgumslēdzēju pusēm pieprasījuma	Uz visiem darbiniekiem un darba devējiem attiecīgajā sektorā	Vismaz 50% attiecīgas nozares darbiniekiem jābūt aptvertiem ar noslēgto koplīgumu pirms tā darbības paplašināšanas; paplašināšanai jābūt veiktai sabiedrības interesēs; jābūt specialās koplīgumu slēgšanas komitejas apstiprinājumam. Komiteja ir vienāds arodbiedrību un darba devēju pārstāvju skaits, līdz ar to katra no pusēm var „nabloķēt” lēmuma pieņemšanu.	Nodarbinātības un sociālo lietu ministrijas deklarācija
Somija	Nacionālie vai nozares sektora sociālie partneri	Automātiski (ar attiecīgu tiesību normu)	Uz visiem darbiniekiem un darba devējiem attiecīgajā sektorā	Noslēgta koplīguma nacionāla iedarbība un pārstāvības prasību izpilde attiecīgajā sektorā. Vērā tiek ņemti arī arodbiedrības biedru skaita līmeni un iepriekšējā koplīgumu slēgšanas pieredze attiecīgajā sektorā	Speciālā komiteja, kuru izveido Valsts Padome, apstiprina pārstāvības prasību izpildi un nosaka ar kuru datumu tā stājas spēkā. Koplīguma darbības paplašināšanas lēmumu publicē publiskajā reģistrā

No izpētīto dalībvalstu regulējuma attiecībā uz koplīguma paplašināšanu var izdarīt secinājumu, ka valstu regulējums krasi atšķiras un to nosaka, gan vēsturiskie, gan valsts konstitucionālās uzbūves aspekti. Kopumā, vairākumā valstīs noslēgtā koplīguma nozare paplašināšanai ir nepieciešama zināma valsts varas iejaukšanās. Šāda iejaukšanās ir nepieciešama pārstāvības kritēriju pārbaudei, kā apliecinājums tam, ka ir izpildīti kritēriji-priekšnosacījumi, vai arī kā pats koplīguma paplašināšanas mehānisms. Piemēram, pieņemot attiecīgu lēmumu vai rīkojumu. Tas atvieglo tādu situāciju risināšanu, kad rodas aizdomas par darba devēju organizācijas atbilstību izvirzītajiem kritērijiem, noslēgtās vienošanās izbeigšanu, kā arī potenciālo strīdu, kas var rasties no noslēgtās vienošanās, risināšanu.

Vienlaikus Latvijas izvēlētais koplīgumu darbības paplašināšanas mehānisms ir samērā viegls, tas neprasa publiskās varas apstiprinājumu vai piedalīšanos kritēriju pārbaudē. Taču tas kavē rast atbildes uz iepriekš uzdotajiem jautājumiem par paplašināta koplīguma grozīšanu, izbeigšanu vai strīdu risināšanu.

5. Secinājumi

Atbilstoši Latvijas tiesību aktiem darba devēji, darba devēju grupas un organizācijas un arodbiedrības un arodbiedrību organizācijas ir apveltītas ar tiesībām slēgt koplīgumu nozarē vai teritorijā. Nacionālā koplīguma puses ir Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība un Latvijas Darba devēju konfederācija. Ģenerālvienošanās puses ir nozaru un teritoriju attiecīgas arodbiedrības un to apvienības un darba devēji, to grupas un apvienības.

Tiesību subjekti līdz ar to ir organizācijas, kuras ir juridiskās personas - reģistrētas atbilstoši noteiktajai kārtībai un kurām 1) ir atbilstošs pilnvarojums vai 2) ja tiesības slēgt ģenerālvienošanos paredzētas šo apvienību (savienību) statūtos. Tās ir tiesīgas slēgt vienošanos savu dalīborganizāciju un to biedru, kuri ir pilnvarojuši organizāciju, vārdā. Nozares vai teritoriālo arodbiedrību apvienību un darba devēju apvienību noslēgtais koplīgums ir saistošs šo organizāciju biedriem, tātad tikai tiem darba devējiem, kuri ir pievienojušies attiecīgajai organizācijai un viņu darbiniekiem.

Vienlaikus vairāk jautājumu izraisa paplašināta ģenerālvienošanās - vienošanās, kura ir noslēgta atbilstoši DL 18.panta ceturtajai daļai un ir saistoša ne tikai organizācijas, kura to noslēgusi, biedriem, bet arī darba devējiem un darbiniekiem, kuri nav devuši savu pilnvarojumu šādas vienošanās noslēgšanai.

Koplīgumu darbības paplašināšana ir atzīta starptautiski kā instruments, kurš veicina koplīgumu noslēgšanu un to ietekmes palielināšanu. Koplīgumu darbības paplašināšanu ir akceptējusi SDO, attaisnojot šādu iejaukšanos uzņēmēju (kuri nav pievienojušies kādai darba devēju organizācijai) brīvībā ar sabiedrības interesēm un atzīstot, ka tā nepārkāpj pašas apvienošanās brīvības būtību (tiesību neapvienoties). SDO ir noteikusi paplašināšanas minimālos kritērijus, atstājot detalizēta regulējuma noteikšanu valstu ieskatam. Koplīgumu paplašināšanai ir savdabīga juridiskā daba, kas izriet no pašas darba tiesību specifikas. Tai piemīt *erga omnes* (saistības, kas attiecās uz visiem) iedarbība, ja ir izpildīti noteikti kritēriji, kurus ir noteicis likumdevējs.

DL skaidri nosaka koplīguma paplašināšanas skaitliskos kritērijus, taču šo kritēriju izpilde praksē var radīt sarežģījumus. Likumdevējs ir atstājis lielu rīcības brīvību darba devēju pusei izvēlēties metodes, ar kurām var pierādīt statistiskās situācijas atbilstību noteiktajiem kritērijiem. Ņemot vērā SDO noteiktos minimālos kritērijus, ir redzams, ka Latvijā likumdevējs nav paredzējis tiesību personām, uz kurām tiks paplašināta ģenerālvienošanās darbība, iesniegt savus komentārus vai apsvērumus. Vienlaikus, DL neparedz termiņu, uz kādu var tikt paplašināta noslēgtā ģenerālvienošanās un neparedz arī prasību periodiskai kritēriju izpildes pārbaudei. Tas viss, kopsakarā ar oficiālā darba devēju organizāciju reģistra trūkumu, var radīt situāciju, ka gadu pēc ģenerālvienošanās paplašināšanas, darba devēju organizācijas darbinieku skaits vai apgrozījums var krasi kristies, vairs nesasniedzot nepieciešamos kritērijus. Taču ģenerālvienošanās būs spēkā attiecībā uz visu nozari un tiesiskais regulējums atstāj tumšu bildi par šādas vienošanās grozīšanas iespējām.

Apskatītā Eiropas Savienības izvēlēto dalībvalstu prakse attiecībā uz koplīgumu paplašināšanu, parāda, ka vairākus gadījumos šajā procesā ir iesaistīta kompetenta valsts institūcija, vai nu pie nosacījumu izpildes pārbaudes vai nu pie pašas paplašināšanas apstiprināšanas.

Salīdzinot Latvijas regulējumu ar citu valstu regulējumu, var secināt, ka Latvija var lepoties, ka ir iestrādājusi savos normatīvajos aktos samērā vieglu koplīgumu paplašināšanas procesu, kas sociālajiem partneriem dod iespēju paplašināt noslēgtu ģenerālvienošanos bez valsts iejaukšanās un arī neprasot „neorganizēto” pušu apsvērumus un komentārus. Likumdevējs ir skaidri noteicis ietvaru šādi paplašināšanai.

Taču, ņemot vērā, ka koplīgumu paplašināšana ieaucas „neorganizēto” uzņēmēju brīvībā, ir nepieciešama likumdevēja turpmāka rīcība, vai nu deleģējot ministru kabinetam noteikt detalizētāku regulējumu noteikumu veidā, vai publicējot

vadlīnijas attiecībā uz paplašināšanas darbības termiņu, nosacījumu izpildes periodisko pārbaudi un grozījumu veikšanu paplašinātās vienošanās normās.

Natalja Mickeviča
(30.11.2010.)