



IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

Ziņojums par Latvijas un Eiropas Savienības normatīviem aktiem darba lietās

Autors: A.Alksnis

Šis materiāls ir veidots ar Eiropas Sociālā fonda un Latvijas valsts finansiālu atbalstu, projekta „LDDK administratīvās kapacitātes stiprināšana reģionos” (id.Nr.1DP/1.5.2.2.1./08/IPIA/SIF/002/02) ietvaros. 85% no projekta finansē Eiropas Savienība ar Eiropas Sociālā fonda starpniecību un 15% - Latvijas valsts ar Sabiedrības integrācijas fonda starpniecību.

Saturs

IEVADS	3
DARBA LIETU SITUĀCIJAS RAKSTUROJUMS LATVIJĀ.....	4
PĀRSKATA PERIODĀ LATVIJAS DARBA TIESĪBU NOZARĒ BŪTISKĀKIE PIENĒMTIE UN ANALIZĒTIE LIKUMPROJEKTI UN STARPTAUTISKIE NORMATĪVIE AKTI, PAR KURIEM TIKA SNIEGTI LDDK ATZINUMI	10
SECINĀJUMI UN PRIEKŠLIKUMI	42
IZMANTOTIE RESURSI	43

Ievads

Ziņojums ir izstrādāts, pamatojoties uz veikto ekspertīzi darba tiesību nozarē laika posmā no 2015. gada februāra līdz 2015. gada jūnijam projekta „LDDK administratīvās kapacitātes stiprināšana reģionos” (id.Nr. 1DP/1.5.2.2.1./08/IPIA/SIF/002/02) ietvaros, veicot Eiropas Savienības (turpmāk - ES) un Latvijas normatīvo aktu izpēti, vienlaicīgi identificējot šķēršļus sociālā dialoga attīstībai un darba devēju pozīciju izstrādei saskaņā ar Latvijas darba devēju vajadzībām.

Šī ziņojuma mērķis ir:

- Veicināt darba devēju apvienošanu, lai stiprinātu sociālo dialogu sociāli ekonomiskajos jautājumos sarunās ar arodbiedrībām, valsts un pašvaldību iestādēm, kā arī attīstītu organizētās pilsoniskās sabiedrības līdzdalību publiskās pārvaldes un lēmumu pieņemšanas procesos;
- Paaugstināt sociālo partneru kapacitāti dalībai uzņēmējdarbību ietekmējošas rīcībpolitikas un regulējuma izstrādē reģionālā, nacionālā, ES un starptautiskā līmenī;
- Izstrādāt un pārstāvēt vienotu darba devēju pozīciju darba devējus interesējošos jautājumos.

Lai sasniegtu augstākminēto mērķi, Latvijas Darba devēju konfederācija organizē normatīvo aktu ekspertīzes veikšanu darba tiesību nozarē, paužot darba devēju viedokli par jau sagatavotiem normatīviem aktiem, kā arī piedaloties darba grupās, semināros, konferencēs, kā arī organizējot projektus un veidojot sadarbību ar partneriem.

Ziņojumā apkopota galvenā informācija par Latvijas darba tiesību nozari reglamentējošiem normatīviem aktiem, galvenie LDDK sniegtie atzinumi par normatīvajiem aktiem un politikas plānošanas dokumentiem pārskata periodā.

Ziņojums sastāv no trīs daļām.

Pirmajā daļā ir aplūkoti Latvijas darba tiesību nozarē pieņemtie un vērtētie likumprojekti pārskata periodā (no 2015. gada februāra līdz 2015. gada jūnijam).

Otrajā daļā ir ietverti būtiskākie secinājumi un priekšlikumi.

Darba lietu situācijas raksturojums Latvijā

Analizējot darba lietu situāciju Latvijā, ir redzams, ka pastāv korelācija starp darba tirgus apstākļiem un tā tiesisko reglamentāciju. Lai iegūtu pilnvērtīgu ainu par attiecīgajiem normatīvajiem aktiem, ir nepieciešams aplūkot arī nodarbinātības situāciju Latvijā un darba tirgus subjektu izmaksas pēckrīzes perioda ekonomikas apstākļos.

Lai gan pēckrīzes apstākļos bezdarba līmenis ir samazinājies vēl joprojām pastāv pretruna starp darba devēju sniegto informāciju par grūtībām atrast kvalificētu darbaspēku un darbinieku sūdzībām par problēmām atrast darbu.

Ņemot vērā iepriekš minēto svarīgi ir iepazīties ar statistikas datiem, kas ieskicē darba lietu situāciju Latvijā. Centrālās statistikas pārvaldes apkopotie dati norāda uz sekojošo:

Aizņemtās darbvietas pa darbības veidiem ceturkšņa beigās

15.06.2015

Aizņemtās darbvietas pa darbības veidiem ceturkšņa beigās

2015	1.ceturksnis
PAVISAM	864214
(A) Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība	20773
(B) Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde	2489
(C) Apstrādes rūpniecība	111415
(D) Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana	13737
(E) Ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija	7474
(F) Būvniecība	55367
(G) Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts	143569
(H) Transports un uzglabāšana	75160
(I) Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi	29955
(J) Informācijas un komunikācijas pakalpojumi	26302
(K) Finanšu un apdrošināšanas darbības	18025
(L) Operācijas ar nekustamo īpašumu	26724
(M) Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi	38928
(N) Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība	32396
(O) Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana	61251
(P) Izglītība	99642

(Q) Veselība un sociālā aprūpe	62666
(R) Māksla, izklaide un atpūta	23715
(S) Citi pakalpojumi	14614

Centrālās statistikas pārvaldes dati www.csb.gov.lv

Brīvās darbvietas pa darbības veidiem ceturkšņa beigās

15.06.2015

Brīvās darbvietas pa darbības veidiem ceturkšņa beigās

	Skaitis	Brīvo darbvietu īpatsvars, %
	1.ceturksnis	1.ceturksnis
2015		
PAVISAM	3974	0.5
(A) Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība	37	0.2
(B) Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde	1	0.1
(C) Apstrādes rūpniecība	237	0.2
(D) Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana	38	0.3
(E) Ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija	28	0.4
(F) Būvniecība	111	0.2
(G) Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts	581	0.4
(H) Transports un uzglabāšana	237	0.3
(I) Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi	135	0.4
(J) Informācijas un komunikācijas pakalpojumi	62	0.2
(K) Finanšu un apdrošināšanas darbības	170	0.9
(L) Operācijas ar nekustamo īpašumu	110	0.4
(M) Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi	50	0.1
(N) Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība	74	0.2
(O) Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana	1481	2.4
(P) Izglītība	75	0.1
(Q) Veselība un sociālā aprūpe	490	0.8
(R) Māksla, izklaide un atpūta	42	0.2
(S) Citi pakalpojumi	14	0.1

Tāpat būtiska loma Latvijas darbaspēka tirgus konkurētspējā Baltijas reģionā un Eiropas Savienībā nosaka tā izmaksas, kas ir sekojošas:

Vienas stundas darbaspēka izmaksas pa darbības veidiem pa ceturkšņiem, sezonāli neizlīdzināti (EUR)

15.06.2015

VIENAS STUNDAS DARBASPĒKA IZMAKSAS PA DARBĪBAS VEIDIEM PA CETURKŠŅIEM, sezonāli neizlīdzināti dati (euro) - Gads, Darbības veids (NACE 2.red.), Rādītāji un Ceturksnis

	Vienas stundas darbaspēka izmaksas			
	1.ceturksnis	2.ceturksnis	3.ceturksnis	4.ceturksnis
2014				
(A-S) PAVISAM	5.94	6.56	6.54	6.53
(A) Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība	5.78	6.14	5.89	6.46
(B) Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde	6.77	7.18	6.82	7.98
(C) Apstrādes rūpniecība	5.49	6.04	6.05	6.13
(D) Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana	7.75	10.03	10.54	8.87
(E) Ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija	5.60	6.48	6.36	6.31
(F) Būvniecība	5.87	6.00	5.76	6.29
(G) Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts	5.26	5.59	5.40	5.63
(H) Transports un uzglabāšana	6.30	7.24	6.67	7.17
(I) Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi	3.92	4.35	4.04	4.16
(J) Informācijas un komunikācijas pakalpojumi	9.85	10.10	9.74	10.28
(K) Finanšu un apdrošināšanas darbības	14.21	14.89	13.60	13.85
(L) Operācijas ar nekustamo īpašumu	5.11	5.66	5.56	5.58
(M) Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi	6.73	7.25	6.98	7.24
(N) Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība	5.25	5.72	5.55	5.77

(O) Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana	7.53	8.50	8.90	8.76
(P) Izglītība	4.81	5.78	7.39	5.43
(Q) Veselība un sociālā aprūpe	5.20	5.96	5.97	5.95
(R) Māksla, izklaide un atpūta	4.80	5.53	5.63	5.39
(S) Citi pakalpojumi	4.53	4.87	4.66	4.87

2015

(A-S) PAVISAM	6.37	-	-	-
(A) Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība	5.28	-	-	-
(B) leguves rūpniecība un karjeru izstrāde	7.19	-	-	-
(C) Apstrādes rūpniecība	6.03	-	-	-
(D) Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana	8.19	-	-	-
(E) Ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija	5.92	-	-	-
(F) Būvniecība	6.32	-	-	-
(G) Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts	5.73	-	-	-
(H) Transports un uzglabāšana	6.67	-	-	-
(I) Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi	4.36	-	-	-
(J) Informācijas un komunikācijas pakalpojumi	10.41	-	-	-
(K) Finanšu un apdrošināšanas darbības	14.41	-	-	-
(L) Operācijas ar nekustamo īpašumu	5.55	-	-	-
(M) Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi	7.02	-	-	-
(N) Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība	5.73	-	-	-
(O) Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana	7.96	-	-	-
(P) Izglītība	5.13	-	-	-
(Q) Veselība un sociālā aprūpe	5.62	-	-	-
(R) Māksla, izklaide un atpūta	5.23	-	-	-
(S) Citi pakalpojumi	4.85	-	-	-

Tāpat būtiska nozīme darba attiecību reglamentācijai Latvijā ir vidējās darba samaksas radītājiem, kas ir sekojoši:

Strādājošo mēneša vidējā darba samaksa pa mēnešiem (EUR)

05.06.2015

Strādājošo mēneša vidējā darba samaksa pa mēnešiem (EUR)

	Euro											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Bruto												
PAVISAM												
2013	690	676	701	715	716	715	751	713	702	722	709	775
2014	744	722	753	766	756	765	802	757	758	772	761	824
2015	778	766	812	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sabiedriskajā sektorā												
2013	724	708	743	758	764	784	820	756	750	761	759	862
2014	770	755	785	816	796	832	868	796	794	804	830	905
2015	806	789	830	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Vispārējās valdības sektorā												
2013	667	660	676	681	699	713	748	703	694	704	716	755
2014	710	709	719	729	737	766	803	748	740	754	778	807
2015	750	749	770	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Privātajā sektorā												
2013	670	658	677	692	690	677	714	691	677	702	683	728
2014	729	705	736	741	734	729	769	738	740	756	725	783
2015	764	754	801	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Ņemot vērā arī iepriekš minētos statistiskos un ekonomiskos datus, 2014.gada rudenī Saeimā tika pieņemti apjomīgākie grozījumi Darba likumā kopš tā spēkā stāšanās 2002.gadā. No 55 Labklājības ministrijas virzītajiem grozījumiem minētajā normatīvajā aktā 37 nāca no Latvijas Darba devēju konfederācijas (turpmāk – LDDK) puses. Pateicoties LDDK priekšlikumiem, ir panākts būtisks progress darba devēju un darba ņēmēju interešu balansam darba attiecībās Latvijā. Kā galvenos pieņemtos LDDK priekšlikumus būtu jāmin – darbinieku apmācību izdevumu segšanas procesa detalizēta reglamentācija, asins donordienų saņemšanas kārtības

reglamentācija, kā arī darba devēja uzteikuma gadījumu skaita paplašināšana darbiniekiem – invalīdiem.

Divus darba devējiem būtiskus jautājumus – virsstundu darba apmaksu un darbinieku – arodbiedrības biedru atļaušana – likumdevējs, neskatoties uz LDDK priekšlikumiem, atstāja negrozītus. Ņemot vērā abu jautājumu nozīmību LDDK turpina darbu pie to virzības un kompromisu meklēšanas ar arodbiedrībām.

Ziņojuma pārskata periodā ir uzsākts apjomīgs darbs pie darba attiecību valsts pārvaldē sistēmas pilnveides, detalizētākas reglamentācijas un normatīvo aktu atjaunināšanas. Ir uzsākts darbs pie jauna normatīvā akta – Valsts dienesta likuma, kas reglamentēs darba attiecības civildienesta ierēdņiem, valsts iestāžu darbiniekiem un amatpersonām. Ņemot vērā iesaistīto pušu atšķirīgos viedokļus, Saeimas Valsts pārvaldes un pašvaldības komisija ir izveidojusi darba grupu normatīvā akta projekta pilnveidei, kura šī ziņojuma tapšanas brīdī darbu turpina. Minētajā darba grupa ir pārstāvēta arī LDDK.

Tāpat Ministru kabinets ir pieņēmis vairākus Ministru kabineta noteikumus, kas attiecās uz darba attiecībām valsts pārvaldē, un kuri ziņojumā tiks analizēti detalizēti.

Starptautisko normatīvo aktu, tai skaitā Eiropas Savienības līmeņa, ir uzsāktas diskusijas par ES Darba laika direktīvas pārskatīšanas nepieciešamību. Tāpat LDDK ir izskatījusi un atbalstījusi vairākus Latvijas valdības ziņojumus par Starptautiskās darba organizācijas (ILO) konvenciju izpildi.

Pārskata periodā Latvijas darba tiesību nozarē būtiskākie pieņemtie un analizētie likumprojekti un starptautiskie normatīvie akti, par kuriem tika sniegti LDDK atzinumi

1. Eiropas Savienības Darba laika direktīva.

Pamatojums:

2015.gadā tika uzsākta sabiedriskā apspriešana par Darba laika direktīvas (Direktīva 2003/88/EK) pārskatīšanu. Eiropas Savienības (ES) līmenī Direktīvas 2003/88/EK jeb Darba laika direktīvas mērķis ir nodrošināt visām dalībvalstīm kopīgus minimālos standartus, lai aizsargātu darba ņēmēju veselību un drošību, ja to apdraud pārmērīgi garas vai neatbilstošas darba stundas un nepietiekams laiks atpūtai. Pārskatīšanas mērķis ir izpētīt, kā vajadzētu mainīt pašreizējo tiesisko regulējumu, lai panāktu, ka darba laika noteikumi vislabāk atbilst darba ņēmēju, uzņēmumu, publisko dienestu un patērētāju vajadzībām visā ES.

LDDK iesniedza sekojošu viedokli par ES Darba laika direktīvu, kuru Labklājības ministrija ir pieņēmusi zināšanai:

Iepazīstoties ar Vispārējo informāciju par Darba laika direktīvas pārskatīšanu, atbalstāmi ir aprakstītie virzieni attiecībā uz Darba laika direktīvas pārskatīšanu, padarot prasības attiecībā uz darba laika aspektiem daudz elastīgākas. Būtiskākie jautājumi, kur būtu nepieciešami Latvijas priekšlikumi, mūsbrīdā, ir šādi:

- 1) Kompensējošais atpūtas laiks „saprātīgā termiņā” (Uzskatām, ka jāmaina uzstādījums, paredzot, ka kompensējošai atpūtai nav jāseko „tūliņ pēc maiņas”. Jāņem vērā sezonālās raksturs daudziem nodarbinātības veidiem, tāpēc „saprātīgs termiņš” būtu kalendāra gads kā darba laika pārskata periods).
- 2) Jādiskutē par individuālu atteikšanos no 48 stundu nedēļas darba laika (jānedefinē gadījumi (nosacījumi), turklāt jautājums laikus izdiskutējams Latvijā kontekstā ar Darba likuma 6.pantu, kas jebkuru darbinieka apņemšanos rīkoties citādi, kā teikts Darba likumā, presumē par spēkā neesošu.

- 3) Jābūt skaidram regulējumam par izsaukumu jeb „gaidīšanas” darbu (tas nav tradicionālais darba laiks, ja darbinieks faktiski neierodas darbā; tāpēc direktīvā jānostiprina tiesas atziņas, ka šis laiks nav ieskaitāms kopējā darba laikā).
- 4) Jāprecizē jautājums par „dežūru” darbu (precīzi jānosaka pazīmes un prasības, kad dežūras laiks ir ieskaitāms kopējā darba laikā).

Papildus jau identificētajiem jautājumiem, kurus nepieciešams pilnveidot, ierosinām vērtēt arī šādus aspektus:

- 1) darbos no mājām darba laika kontekstā;
- 2) jāpaplašina to personu loks, uz ko direktīva neattiecas (ne tikai „pašnodarbinātās” personas, bet arī, piemēram, ģimenes uzņēmumi).

Daudzi jautājumi Darba likumā sakrīt ar direktīvas t.s. „minimālajām” prasībām, piemēram:

- 1) Darba likuma 145.p. (1) paredz, ka „Ikvienam darbiniekam ir tiesības uz pārtraukumu darbā, ja viņa dienas darba laiks ir ilgāks par sešām stundām” – šādas ir arī direktīvas minimālās prasības;
- 2) Darba nedēļas ilgums, kā teikts direktīvā, nepārsniedz „vidēji 48 stundas” – tāpat noteikts Latvijā, kontekstā apskatot Darba likuma 133. un 136.pantu;
- 3) Nakts darbinieki aizsargāti atbilstoši direktīvai (24 stundu nepārtraukta darba ilguma ierobežojums; veselības aprūpe, ierobežojumi darbos ar īpašu risku).

Vienlaikus ir identificējami arī atsevišķi tādi jautājumi, kur Latvijas prasības pašreiz ir stingrākas (tātad, labvēlīgākas darbiniekiem), nekā to paredz direktīva, piemēram:

- 1) Minimālais atvaļinājuma ilgums saskaņā ar direktīvu ir ne mazāk kā 4 nedēļas gadā (Latvijā – darbiniekiem ar 1-2 bērniem noteikta papildus atvaļinājuma diena);
- 2) Darba likuma 140.p. (6) paredz, ka diennakts atpūtas laiks nav īsāks par vidēji 12 stundām diennaktī, kamēr direktīva pieļauj 11 stundas;
- 3) Darba likuma 140.p. (6) paredz, ka nedēļas atpūtas laiks nav īsāks par vidēji 35 stundām nedēļā, kamēr direktīva pieļauj 24 stundas.

Ievērojot iepriekš minēto, ierosinām Labklājības ministrijai sagatavot pārskatu par:

- 1) spēkā esošās direktīvas prasībām kontekstā ar Latvijā spēkā esošo tiesisko regulējumu.

2) direktīvas ierosināto grozījumu sasaisti ar Darba likumu.

Tā kā būtiska daļa darbaspēka aizplūst uz Apvienoto Karalisti un uz Īriju, būtu vēlams salīdzināt šo divu vispopulārāko Latvijas emigrantu izvēlēto mītnes zemju nodarbinātības noteikumus attiecībā uz darba laika aspektiem, lai izprastu atšķirības ar tiesisko regulējumu Latvijā, un pēc iespējas Latvijas uzņēmējus padarītu konkurētspējīgākus. Situācijas izpēte ir nepieciešama arī tāpēc, lai pārliecinātos par citu ES dalībvalstu tiesību aktu atbilstību direktīvai un iespējamām „atkāpēm” arī Latvijai.

2. Grozījumi Darba likuma 68. un 110.pantā

Pamatojums:

Ņemot vērā, ka, pieņemot Saeimā grozījumus Darba likumā, LDDK priekšlikumi par grozījumiem Darba likuma 68. un 110.pantā netika atbalstīti, LDDK turpina darbu pie minēto normu grozījumiem un to pamatojuma. Ziņojuma pārskata periodā viena no būtiskākajām aktivitātēm šajā kontekstā bija Darba likuma 110.panta pašreizējās redakcijas atbilstības Satversmei analīze.

Izvērtējot Darba likuma 110.panta atbilstību Satversmei, LDDK tika konstatēts sekojošais.

Par atbilstību Satversmes 91.pantam.

Darba devējam ir tiesības saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu dēļ piedāvāt grozīt darba līguma noteikumus vai uzteikt darba līgumu. Visās šajās situācijās darbinieks, kurš nav arodbiedrības biedrs, tiek nepamatoti nostādīts nevienlīdzīgā stāvoklī ar darbiniekiem, kuri ir arodbiedrību biedri. Šādu nepamatotu atšķirīgu attieksmi rada Darba likuma 110.panta pirmajā daļā ietvertā norma (turpmāk – norma), ka darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam — arodbiedrības biedram — bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas, izņemot gadījumus, kas noteikti Darba likuma 47.panta pirmajā daļā un 101.panta pirmās daļas 4., 8. un 10.punktā.

Tiesiskās vienlīdzības princips liedz valsts institūcijām izdot tādas normas, kas bez saprātīga pamata pieļauj atšķirīgu attieksmi pret personām, kuras atrodas vienādos un pēc noteiktiem kritērijiem salīdzināmos apstākļos. Vienlīdzības princips pieļauj un pat prasa atšķirīgu attieksmi pret personām, kuras atrodas atšķirīgos apstākļos, kā arī vienādos apstākļos, ja tam ir objektīvs un saprātīgs pamats. Atšķirīga izturēšanās ir diskriminējoša, ja tai nav objektīva un pamatota iemesla, proti, leģitīma mērķa, vai arī, ja nav proporcionālas attiecības starp izraudzītajiem

līdzekļiem un nospraustajiem mērķiem. Lai izvērtētu normas atbilstību Satversmes 91.pantā noteiktajam tiesiskās vienlīdzības principam, ir jānoskaidro, vai:

- 1) personu grupas ir vienādos un salīdzināmos apstākļos;
- 2) tiesību norma paredz atšķirīgu attieksmi;
- 3) atšķirīgajai attieksmei ir objektīvs un saprātīgs pamats, proti, vai tai ir leģitīms mērķis, un vai ir ievērots samērīguma princips.

Šajā gadījumā divas salīdzināmās personu grupas ir darbinieki, kuri nav arodbiedrības biedri, un darbinieki, kuri ir arodbiedrības biedri. Darba likuma 101.panta pirmā daļa nosaka, ka darba devējam ir tiesības uzteikt darba līgumu, vienīgi pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā. Proti, neatkarīgi no tā, vai darbinieks ir vai nav arodbiedrības biedrs, darba devējam tiesības uzteikt darba līgumu radīsies gadījumā, kad darbinieks būs darbā pieļāvis kādu pārkāpumu, kad darbinieka spējas neatbildīs veicamajam darbam vai kad uzņēmumā notiek kādas organizatoriskas pārmaiņas. Līdz ar to attiecībā uz darba devēja tiesībām uzteikt darba līgumu Darba likuma 101.panta pirmajā daļā minēto apstākļu iestāšanās gadījumā abas minētās personu grupas atrodas vienādos un salīdzināmos apstākļos.

Darba likuma 110.panta pirmās daļas norma, kas nosaka darba devēja pienākumu prasīt arodbiedrības piekrišanu darba līguma uzteikumam darbiniekiem, kuri ir arodbiedrības biedri, un Darba likuma 110.panta ceturtās daļas norma, kas liedz darba devējam uzteikt darba līgumu darbiniekam, ja arodbiedrības piekrišana nav saņemta, paredz atšķirīgu attieksmi pret iepriekš minētajām divām personu grupām.

Arodbiedrības atteikuma gadījumā vienīgais veids, kā izbeigt darba tiesiskās attiecības ar darbinieku, kurš ir arodbiedrības biedrs, ir vērsties tiesā Darba likuma 110.panta ceturtajā daļā noteiktajā kārtībā – celt prasību tiesā par darba līguma izbeigšanu viena mēneša laikā no arodbiedrības atteikuma saņemšanas dienas. Tā kā tiesāšanās vairumā gadījumu notiek vairāku gadu garumā, jo šo lietu izskatīšanai nav paredzēta paātrināta kārtība kā tas saskaņā ar Civilprocesa likuma 149.panta astoto daļu ir noteikts darbinieku prasībām par atjaunošanu darbā un par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu (tiesas sēde nosakāma 15 dienu laikā pēc paskaidrojuma saņemšanas), tad darbinieki, kuri ir arodbiedrības biedri var ilgstoši saglabāt darbu un nolīgto nodarbinātības noteikumus. Turpretī ar darbiniekiem, kuri nav arodbiedrības biedri, darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas maksimums viena mēneša laikā no darba devēja uzteikuma saņemšanas dienas.

Lai izvērtētu, vai minētā norma atbilst samērīguma principam, jānoskaidro, pirmkārt, vai likumdevēja lietotie līdzekļi ir piemēroti leģitīma mērķa sasniegšanai, otrkārt, vai šāda rīcība ir nepieciešama, t.i., vai mērķi nevar sasniegt ar citiem, indivīda tiesības un likumiskās intereses mazāk ierobežojošiem līdzekļiem, treškārt, vai likumdevēja darbība ir samērīga jeb atbilstoša, t.i., vai labums, ko iegūs sabiedrība, ir lielāks par indivīda tiesībām un likumiskajām interesēm nodarīto zaudējumu.

Tā kā konkrētās normas pieņemšanas laikā normatīvajiem aktiem vēl netika gatavotas anotācijas, nav iespējams pateikt kāds ir bijis konkrētās normas leģitīmais mērķis. Līdzīgs regulējums, kas paredzētu darba devēja pienākumu saņemt arodbiedrības piekrišanu jebkura darbinieka, kas ir arodbiedrības biedrs, uzteikumam nav atrodams ne Eiropas Savienības direktīvās, ne arī Eiropas Savienības valstu nacionālajos normatīvajos aktos. Visticamāk, ka šī norma ir pārņemta no Darba likumu kodeksa, kas bija spēkā pirms Darba likuma pieņemšanas un kur šī norma nedaudz atšķirīgā redakcijā bija iekļauta. Atsevišķās Eiropas Savienības dalībvalstīs (piemēram, Holandē, Maltā) darba devējam ir pienākums saņemt arodbiedrības piekrišanu darba devēja uzteikumam darbiniekiem, kuri ir vēlētas arodbiedrības amatpersonas. Šāds pienākums tiek pamatots ar nepieciešamību nodrošināt īpašu aizsardzību tiem arodbiedrību pārstāvjiem, kuri tieši pārstāv darbinieku tiesības un intereses un tādējādi ir pakļauti lielākam darba tiesību pārkāpumu riskam no darba devēja puses. Ja norma tiktu attiecināta tikai uz vēlētajām arodbiedrību amatpersonām, tad tās mērķis un pamatojums būtu saprotams – lai pasargātu tos darbiniekus, kas pārstāv darbinieku intereses un kuru darbība var būt darba devējam traucējoša. Ja normas mērķis būtu nodrošināt pirmstiesas kontroles mehānismu gadījumos, kad tiek uzteikti darba līgumi arodbiedrību biedriem, tad likumdevējs būtu noteicis arodbiedrībām pienākumu atteikumu pamatot un nosaucis arī iemeslus, kas var tikt uzskatīti par pamatojumu atteikumam. Konkrētās spēkā esošās normas mērķis un pamatojums ir neskaidrs, jo darbinieki, kas ir arodbiedrības biedri, ne ar ko neatšķiras no darbiniekiem, kas nav arodbiedrības biedri, visi darbinieki atrodas vienādos un pēc noteiktiem kritērijiem salīdzināmos apstākļos, tādēļ nebūtu pieļaujama arī arodbiedrības biedru nostādīšana privilīģētā stāvoklī. Pie kam arodbiedrības biedri tieši savu interešu aizstāvēšanai un pārstāvēšanai stājas arodbiedrībā un arodbiedrības viņiem var sniegt palīdzību arī tiesā, kas tas parasti praksē arī notiek. Līdz ar to normai nav redzams leģitīms mērķis.

Ja pieņem, ka normas mērķis ir nodrošināt aizsardzību tiem arodbiedrību pārstāvjiem (vēlētajām amatpersonām), kuri tieši pārstāv darbinieku tiesības un intereses, tad ar normu šis mērķis tiek sasniegts. Taču šo mērķi var sasniegt arī ar citiem līdzekļiem, piemēram, attiecinot normā

paredzēto aizsardzības mehānismu nevis uz visiem arodbiedrības biedriem, bet gan tikai uz vēlētām arodbiedrību amatpersonām.

Turklāt norma rada vai var radīt arī dažādas papildu nelabvēlīgas sekas darbiniekiem, kuri nav arodbiedrības biedri. Tā kā darba līguma uzteikums arodbiedrības biedram potenciāli ir saistīts ar būtiskām izmaksām, kuras darba devējam nav iespējams atgūt, darba devējs ir netieši motivēts uzteikt darbu vai noteikt kādas izmaiņas darba līgumos pirmkārt attiecināt uz darbiniekiem, kuri nav arodbiedrības biedri.

Nelabvēlīgas sekas praksē var radīt arī tas, ka Darba likums neparedz arodbiedrībai pienākumu jebkādā veidā motivēt iespējamo atteikumu. Tiesu praksē (skatīt 2011.gada 08.jūnija Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedumu lietā Nr.SKC-879) ir apstiprināts, ka, sniedzot atbildi, likums neuzliek arodbiedrībai par pienākumu motivēt savu lēmumu. Savā lēmumā arodbiedrība var norādīt, ka tā piekrīt vai nepiekrīt darba līguma uzteikumam, nepaskaidrojot, kāds ir šāda lēmuma likumiskais un faktiskais pamatojums. Tādēļ praksē ir sastopami gadījumi, kad arodbiedrības vai nu vispār nedod piekrišanu darba devēja uzteikumam vai arī pieprasa izmaksāt papildu kompensācijas, kas būtiski pārsniedz likumā noteiktos atlaišanas pabalsta apmērus, neskatoties uz to, ka darba devēja plānotais darba līguma uzteikums ir pēc būtības pamatots. Pildot savus darba pienākumus, no arodbiedrības ir nācies arī dzirdēt viedokli, ka viņi piekrīt darbinieku skaita samazināšanai, bet uzskata, ka to nevajag attiecināt uz arodbiedrības biedriem, bet uz tiem darbiniekiem, kas nav iestājušies arodbiedrībā, kas, manuprāt, spilgti raksturo darbinieku nevienlīdzīgo stāvokli un Darba likuma 110.panta pirmajā daļā iekļautās normas nesamērīgumu un iespēju to izmantot ļaunprātīgi.

Tā, piemēram, Polijas Likuma par arodbiedrībām 32.pantā noteikts, ka darba devējs nevar uzteikt darba tiesiskās attiecības arodbiedrības valdes loceklim viņa pilnvaru laikā vai gadu pēc pilnvaru izbeigšanās bez arodbiedrības piekrišanas. Agrāk šajā pantā bija iekļauts pienākums saņemt piekrišanu arī darba devēja uzteikumam arodbiedrības audita komisijas loceklim, bet saskaņā ar 2003.gada Polijas Konstitucionālā tiesas lēmumu (Constitutional Tribunal, Journal of Laws of 2003, No. 63, item 590) šāds pienākums atcelts.

Tāpat jāatzīmē, ka Polijas augstākā tiesa vairākos gadījumos atzinusi, ka tiesības uz īpašu aizsardzību var tikt izmantotas ļaunprātīgi. Saskaņā ar Polijas Darba kodeksa 8.pantu tiesības nedrīkst tikt izmantotas pretēji to sociālajam un ekonomiskajam mērķim vai principiem. Tāda tiesības izmantotāja rīcība vai darbība nedrīkst tikt uzskatīta par tiesību izmantošanu un tā nevar būt tiesiski aizsargāta. Īpašos gadījumos Darba tiesa var nolemt neatjaunot darbā nelikumīgi atbrīvotus darbiniekus, kam ir noteikta īpaša aizsardzība un kuru atlaišanai nav saņemta

arodbiedrības piekrišana, ja šāda atjaunošana darbā pēc tiesas ieskata ir pretēja tiesības mērķim.

Kā piemēru ļaunprātīgai tiesību izmantošanai varu minēt gadījumu, kad VAS „Latvijas Pasts” iesniedza tiesā prasības pieteikumu pret Viktoru Zacmani par darba līguma izbeigšanu, jo viņa darba vieta tika likvidēta, bet arodbiedrība nedeva piekrišanu darba devēja uzteikumam. Lieta tiesā tika iesniegta 2010.gada 11.augustā, pirmajā instancē tā tika izskatīta 2011.gada 06.janvārī, bet apelācijas instancē 2011.gada 21.jūnijā. Abu instanču tiesas darba devēja prasību apmierināja un tā kā Viktors Zacmans apelācijas instances spriedumu nepārsūdzēja, tas stājās spēkā 2011.gada 5.augustā. Rezultātā Viktors Zacmans saņēma darba algu, lai gan viņam nebija darba vietas, gadu ilgāk, nekā to būtu saņēmis darbinieks, kurš nav arodbiedrības biedrs, lai gan darba devēja lēmums par darba līguma uzteikšanu bija pamatots un arodbiedrībai izskaidrots.

Par atbilstību satversmes 108.pantam.

Satversmes 108.pants nosaka, ka „strādājošajiem ir tiesības uz koplīgumu, kā arī tiesības streikot. Valsts aizsargā arodbiedrību brīvību”.

Noskaidrojot Satversmes 108.panta saturu, vērā ņemamas arī Latvijas starptautiskās saistības cilvēktiesību jomā. Starptautiskās cilvēktiesību normas un to piemērošanas prakse kalpo par interpretācijas līdzekli pamattiesību un tiesiskas valsts principu satura un apjoma noteikšanai, ciktāl tas nenoved pie Satversmē ietvertu pamattiesību sašaurināšanas (*sk. Satversmes tiesas 2009. gada 23. aprīļa sprieduma lietā Nr. 2008-42-01 10. punktu*). Saskaņā ar likumu „Par Eiropas Sociālo hartu” 2.pantu Latvijai ir saistošs Eiropas Sociālās hartas 5.pants, kas cita starpā paredz darbinieku biedrošanās brīvību. Eiropas Sociālo tiesību komiteja, kas veic uzraudzību pār hartas izpildi, ir atzinusi, ka saskaņā ar Eiropas Sociālās hartas 5.pantā noteikto biedrošanās brīvību darbinieki nedrīkst tik piespiesti iestāties arodbiedrībā. Jebkura piespiedu forma, kas liek iestāties arodbiedrībā, ir pretrunā hartas 5.pantam. Hartas 5.pantā garantētā brīvība ir darbinieka izvēles rezultāts un šāds lēmums nevar tikt pieņemts tādu ierobežojumu iespaidā, kas izslēdz šo tiesību izmantošanu (skatīt *Ibid.*, p.312; *Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights*. 1 September 2008, p.50).

Satversmē noteiktās personu pamattiesības var ierobežot, ja ierobežojums ir noteikts ar likumu, ir attaisnots ar leģitīmu mērķi un atbilst samērīguma principam. Konkrētajā gadījumā ierobežojums ir noteikts ar Darba likuma 110.pantu.

Normas mērķis nav skaidrs, bet, ja pieņem, ka normas mērķis ir nodrošināt aizsardzību tiem arodbiedrību pārstāvjiem (vēlētām amatpersonām), kuri tieši pārstāv darbinieku tiesības un intereses, tad ar normu šis mērķis tiek sasniegts. Izvērtējot normas atbilstību samērīguma principam, secināms, ka mērķi var sasniegt arī ar citiem līdzekļiem, piemēram, attiecinot normā paredzēto aizsardzības mehānismu nevis uz visiem arodbiedrības biedriem, bet gan tikai uz vēlētām arodbiedrību amatpersonām. Norma, radot nepamatotas privilēģijas arodbiedrību biedriem, veicina situāciju, ka darbinieki tiek mudināti iestāties arodbiedrībā, jo šādā veidā ir iespējams radīt labvēlīgākus apstākļus, lai gan arodbiedrību tiesības un to biedru un arodbiedrību institūcijas vēlēto darbinieku tiesību aizstāvības mehānismi ir noteikti likumā „Par arodbiedrībām”. Norma rada nesamērīgi lielu to darbinieku, kuri nav arodbiedrības biedri, tiesību aizskārumu un arodbiedrību biedru tiesības ir pietiekami nodrošinātas jau ar citiem normatīvajiem aktiem.

Arodbiedrību brīvība ir viena no biedrošanās brīvības formām, kura sevī ietver arī negatīvo brīvību, proti, tiesības nestāties arodbiedrībā. Norma, radot nepamatotas priekšrocības darbiniekiem, kuri ir arodbiedrības biedri, rada situāciju, kurā ar normatīvo regulējumu tiek veicināta darbinieku iestāšanās arodbiedrībā. Darbinieki ir ieinteresēti būt par arodbiedrības biedriem, jo, izmantojot normā noteikto arodbiedrības biedru aizsardzības mehānismu, darbinieks var gūt būtisku materiālu labumu pat situācijā, kad darba devējam pastāv pamatots iemesls uzteikt darbiniekam darba līgumu.

2015.gada janvārī LDDK tika izveidota biedru darba grupa, kuras galvenais uzdevums bija sagatavot un precizēt LDDK priekšlikumus grozījumiem Darba likuma 68. un 110.pantā, kā arī turpināt darbu pie to virzības Saeimā un Ministru kabinetā, mēģinot panākt atbalstu arī no Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības.

LDDK darba grupas priekšlikumi grozījumiem Darba likumā ir sekojoši:

Nr.	Pašreizējā redakcija	LDDK priekšlikumi	Argumentācija
1.	68.pants. Piemaksa par virsstundu darbu vai darbu svētku dienā (1) Darbinieks, kas veic virsstundu darbu vai darbu svētku dienā, saņem	68. Piemaksas par virsstundu darbu un darbu svētku dienā (1) Darbinieks, kas veic virsstundu darbu saņem piemaksu 50 procentu	1) Nepieciešams samazināt virsstundu darba piemaksas apmēru , jo darba tirgū ir vērojama tendence, ka sevišķi mazie un vidējie uzņēmumi, finansiāli nevar atļauties maksāt darbiniekiem šādu piemaksas par virsstundu

	<p>piemaksu ne mazāk kā 100 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, — ne mazāk kā 100 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.</p> <p>(2) Darba koplīgumā vai darba līgumā var noteikt lielāku piemaksu par virsstundu darbu vai darbu svētku dienā.</p>	<p>apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, ja virsstundu skaits mēnesī vai aprēķinātais vidējais virsstundu skaits mēnesī pārskatā perioda ietvaros nepārsniedz 20 stundas, bet ja nolīgta akordalga, - ne mazāk kā 50 procentu no akordalgas izcenojuma par paveiktā darba daudzumu. Ja virsstundu skaits mēnesī vai vidējais virsstundu skaits mēnesī pārskata perioda ietvaros pārsniedz 20 stundu, sākot ar 21.virsstundu darbinieks saņem piemaksu 100 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet ja nolīgta akordalga, - ne mazāk kā 100 procentu no akordalgas izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.</p> <p>(2) Darbinieks, kas veic virsstundu darbu sakarā ar dabas katastrofu un citu stihisku nelaimju seku likvidēšanu, saņem piemaksu 100 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet ja nolīgta akordalga, - ne mazāk kā 100 procentu no akordalgas izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.</p> <p>(3) Darbinieks, kas veic darbu svētku dienā,</p>	<p>darbu apmēru, jo atsevišķos gadījumos tas pat var ietekmēt darba devēja maksātspēju. Līdz ar to virsstundas darbiniekam netiek apmaksātas vispār. Šādi tiek veicināta ēnu ekonomika un nelegālā nodarbinātībā („aplokšņu algas). Samazinot piemaksas apmēru par 1.-20. virsstundu uz 50%, darba devējiem būtu iespēja to maksāt legāli, un šādi tiktu mazinātas pretrunas starp likumā noteikto un faktiskajiem nodarbinātības apstākļiem Latvijā.</p> <p>2) Uzskatām, ka piemaksas par virsstundu darbu 50% apmērā maksātu daudz vairāk darba devēju, un tādā veidā tiktu arī veicināta nodokļu nomaksa valsts budžetā.</p> <p>3) Jāveicina Latvijas darba tirgus konkurētspēja, jo pārējās Baltijas valstīs, Lietuvā un Igaunijā, kā arī Polijā jau tagad ir noteikts piemaksas apmērs par virsstundu darbu – 50% apmērā. Izmaiņas uzlabotu investīciju piesaisti, kā arī veicinātu vienotus darba tirgus apstākļus visā Baltijas reģionā.</p> <p>4) Uzskatām, ka virsstundu apmaksā nevar kļūt par darba samaksas patstāvīgu un neatņemamu elementu, jo virsstundas ir pieļaujamas tikai atsevišķos gadījumos, nevis regulāri. Līdz ar to virsstundu darba apmaksas apmēram nevajadzētu būtiski ietekmēt darbinieka ikmēneša ienākumus.</p>
--	--	--	---

		<p>saņem piemaksu 100 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet ja nolīgta akordalga, - ne mazāk kā 100 procentu no akordalgas izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.</p> <p>(4) Darba koplīgumā vai darba līgumā var noteikt lielāku piemaksu par virsstundu darbu vai darbu svētku dienā.</p>	
2.	<p>110.pants. Darba līguma uzteikšana darbinieku arodbiedrības biedram</p> <p>(1) Darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam — arodbiedrības biedram — bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas, izņemot gadījumus, kas noteikti šā likuma 47.panta pirmajā daļā un 101.panta pirmās daļas 4., 8. un 10.punktā.</p> <p>(2) Darbinieku arodbiedrībai ir pienākums laikus, bet ne vēlāk kā septiņu darbdienu laikā pēc darba devēja pieprasījuma saņemšanas informēt darba devēju par savu lēmumu. Ja darbinieku arodbiedrība septiņu darbdienu laikā neinformē darba devēju par savu lēmumu, uzskatāms, ka darbinieku arodbiedrība piekrīt darba devēja uzteikumam.</p>	<p>110.pants. Darba līguma uzteikšana darbinieku arodbiedrības biedram</p> <p>(1) Darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam — arodbiedrības pilnvarotajai amatpersonai — bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas, izņemot gadījumus, kas noteikti šā likuma 47.panta pirmajā daļā un 101.panta pirmās daļas 4.,7., 8., 10. un 11.punktā.</p> <p>(2) Darbinieku arodbiedrībai ir pienākums laikus, bet ne vēlāk kā septiņu darbdienu laikā pēc darba devēja pieprasījuma saņemšanas informēt darba devēju par savu lēmumu. Ja darbinieku arodbiedrība septiņu darbdienu laikā neinformē darba devēju par savu lēmumu, uzskatāms, ka darbinieku arodbiedrība</p>	<p>1) Salīdzinot ar citām ES dalībvalstīm Latvija ir vienīgā, kurā ir noteikta īpaša aizsardzība atlaišanas gadījuma ne tikai AB pilnvarotajām personām, bet arī jebkuram AB biedram, kas nav samērīgi ES līmenī.</p> <p>2) Saskaņot jebkura arodbiedrības biedra atbrīvošanu, kas noteikta 110.pantā, ir nesamērīga prasība pret darba devēju, jo darba devējam tiek liegta iespēja operatīvi reaģēt uz tirgus izmaiņām vai atbrīvot darbiniekus, kam ir pārkāpumi un kas nespēj izpildīt darba devēja prasības.</p> <p>3) Arodbiedrībai savs lēmums nav jāpamato, līdz ar to tā var nesaskaņot uzteikumu, pat ja tas uzteikums ir pamatots (piemēram, ir gadījumi, kad arodbiedrība nesaskaņo darbinieka atlaišanu ilgstošas slimības gadījumā u.tml.).</p> <p>4) Arodbiedrība nenes nekādu atbildību par zaudējumu radīšanu darba devējam, ja nesaskaņo uzteikumu, pat ja vēlāk tiesa</p>

	<p>(3) Darba devējs var uzteikt darba līgumu ne vēlāk kā viena mēneša laikā no dienas, kad saņemta darbinieku arodbiedrības piekrišana.</p> <p>(4) Ja darbinieku arodbiedrība nepiekrīt darba līguma uzteikumam, viena mēneša laikā no atbildes saņemšanas dienas darba devējs var celt prasību tiesā par darba līguma izbeigšanu.</p>	<p>piekrīt darba devēja uzteikumam.</p> <p>(3) Darba devējs var uzteikt darba līgumu ne vēlāk kā viena mēneša laikā no dienas, kad saņemta darbinieku arodbiedrības piekrišana.</p> <p>(4) Ja darbinieku arodbiedrība nepiekrīt darba līguma uzteikumam, viena mēneša laikā no atbildes saņemšanas dienas darba devējs var celt prasību tiesā par darba līguma izbeigšanu.</p>	<p>konstatē, ka darba devējam ir tiesības uzteikt darba līgumu.</p> <p>5) Darba devējam ir pienākums maksāt par visu laiku līdz darba attiecību izbeigšanai ar tiesas spriedumu, pat ja darbinieks neveic darbu (piemēram, tāpēc, ka attiecīgā darba vieta ir likvidēta, vai tāpēc, ka darbinieks darbu veic slikti un rada darba devējam zaudējumus (t.sk. rada sliktu reputāciju)). Tas izriet no AT Senāta judikatūras (piemēram, 2013.gada 26.aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-1106/2013).</p> <p>6) Šī prasība arī nostāda nevienlīdzīgā situācijā tos darbiniekus, kas nav arodbiedrības biedri. Uzskatām, ka 110.pants neatbilst Satversmei.</p> <p>7) Attiecībā uz saskaņošanas pienākumu, ierosinām papildināt 110.panta pirmo daļu ar atsauci uz 101.panta pirmās daļas 11.punktu – ja darbinieks ilgstoši slimo, nav nepieciešams arodbiedrības saskaņojums, jo attiecībā uz šo uzteikuma pamatu likumdevējs ir paredzējis tikai objektīvu apstākļu kopumu (konstatāciju par ilgstošu darbnespēju), un subjektīvu vērtēšanas kritēriju, piemēram, par pārkāpuma būtiskumu, šajā tiesību normā nav.</p>
--	--	--	---

Ir paredzēts, ka 2015.gada vasarā un rudenī par minētajiem LDDK priekšlikumiem tiks uzsāktas sarunas starp LDDK, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienību un Labklājības ministriju un šie priekšlikumi tiks virzīti izskatīšanai Saeimā un Ministru kabinetā.

3. Likumprojekts „Valsts dienesta likums”.

Likumprojekts tika sagatavots pamatojoties uz Valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības koncepcijas 2.1.apakšpunkta 2.variantu un Ministru kabineta 2013.gada 6.februāra rīkojuma Nr.48 „Par Valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības koncepciju” 4.punktu.

Valsts civildienesta likums ir spēkā jau vairāk nekā desmit gadus – kopš 2001.gada 1.janvāra. Šajā laikā ir notikusi gan likuma normu pilnveidošana, gan attīstījusies prakse normu piemērošanā. Valsts pārvaldei ir jābūt konkurētspējīgam darba devējam ne tikai Latvijā, bet arī Eiropas Savienībā. Saskaņā ar K.Demkes un T.Moilanena veikto pētījumu „*Civil Service in the EU of 27: Reform Outcomes and the Future of the Civil Service – Outcomes of a Comparative Survey*” valstu civildienesta reformu tendences šobrīd raksturo šādas *postbirokrātiskā* civildienesta modeļa iezīmes:

- ierēdņu un valsts pārvaldes darbinieku nodarbinātības apstākļu izlīdzināšanās, būtisku lomu piešķirot privātā sektora pieredzei karjeras attīstības un darba samaksas sistēmas veidošanā;
- darba samaksas sistēma tiek saistīta ar darba rezultātiem, plaši lietojot darba izpildes novērtējumu;
- atklāti konkursi uz jebkuru amatu;
- elastība nodarbinātības apstākļos;
- pienākumu deleģēšana tiešajiem vadītājiem.

Valsts pārvaldē šobrīd tiek organizēti atklāti konkursi uz ierēdņu, bet ne darbinieku amatiem, darba samaksas sistēma ir saistīta ar darba izpildi, darba izpilde tiek vērtēta pēc vienotiem principiem gan ierēdņiem, gan darbiniekiem, kā arī tiek nodrošināta mobilitāte (pārcelšana valsts interesēs).

Ministru kabinets, apstiprinot Valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības koncepciju, ir lēmis par cilvēkresursu attīstības politikas vīziju - efektīva valsts pārvalde, kas darbojas kā vienots darba devējs un nodrošina uz rezultātu orientētu valsts pārvaldību. Tam pamatā ir profesionāli, motivēti un godīgi valsts pārvaldē nodarbinātie. Līdz ar to valsts pārvaldei ir jābūt vienotam darba devējam, tai skaitā novēršot specifiski regulētas nodarbinātības attiecības valsts pārvaldē, kā arī jāpiedāvā pamatnosacījumi personāla profesionālajai pilnveidei un motivācijai. Savukārt 2012.gada 13.februārī ar Ministru kabineta rīkojumu Nr.72 tika apstiprināta „Koncepcija par korupcijas risku samazināšanu valsts pārvaldes iestādēs un pašvaldībās”, kur ir paredzēta prasība valsts pārvaldē rīkot atklātus amatu konkursus.

Saskaņā ar Finanšu ministrijas datiem 2013.gada 2.ceturksnī valsts budžeta iestādēs bija nodarbināti 11 437 (19.8%) ierēdņi un 18 545 (32.1%) darbinieki (pārējie nodarbinātie – amatpersonas ar speciālo dienesta pakāpi 12 961 (22.4%), karavīri 4798 (8.3%), pedagogi 3968 (6.9%) u.c.).

Valsts dienesta likumprojekts ir izstrādāts uz Valsts civildienesta likuma bāzes. Turpmāk tiks sniegts skaidrojums tām normām, kas ir iekļautas papildus vai arī kuras ir pilnveidotas salīdzinājumā ar Valsts civildienesta likuma normām:

1. Likumprojekta 3.pants paredz, ka valsts dienestā tiek nodarbināti ierēdņi, tai skaitā augstākā līmeņa ierēdņi, specializētā valsts dienesta ierēdņi un darbinieki. Visiem nodarbinātajiem tiks piemērotas publiski tiesiskās attiecības, t.i. ar darbiniekiem netiks slēgti darba līgumi saskaņā ar Darba likumu.
2. Likumprojekta 4.pantā ir precizēta iestāžu kompetence, tai skaitā, otrās daļas 2.punktā ir precizēts, ka Valsts kanceleja koordinēs ierēdņu un darbinieku attīstības programmu valsts pārvaldē, lai nākotnē varētu piedāvāt kompetenču attīstīšanas iespējas talantīgākajiem ierēdņiem un darbiniekiem, piemēram, līderības, stratēģiskās plānošanas, analītiskās domāšanas u.c. kompetenču attīstīšanu. Valsts kanceleja līdz 2016.gada 1.jūnijam noteiks kārtību, kādā tiek izveidota un darbojas ierēdņu un darbinieku attīstības programma.
Savukārt 4.panta 3.punktā ir noteikts, ka Valsts kanceleja nodrošina augstākā līmeņa ierēdņu atlasīšanu. Tas jau šobrīd ir iekļauts Valsts civildienesta likuma grozījumos, kas 2013.gada 14.novembrī pieņemti Saeimā 2.lasījumā.
3. Likumprojekta 5.pants paredz ieviest mediācijas pakalpojumu dienesta attiecībās, piedāvājot iespēju pusēm rast mierizlīgumu pirmstiesas posmā. Ievērojot šobrīd esošo tiesvedības praksi administratīvajās lietās, ir secināms, ka vairākus jautājumus būtu iespējams risināt valsts pārvaldes ietvaros, netērējot papildu resursus tiesvedības procesā. Likumprojekta pārejas noteikumu 2.punktā ir noteikts, ka Ministru kabinets līdz 2016.gada 1.janvārim izveido Valsts dienesta padomi, nosaka tās funkcijas un darbības kārtību. Plānots, ka Valsts dienesta padomē būs divi patstāvīgie locekļi no Valsts kancelejas, kā arī nepieciešamības gadījumā tiks pieaicināti eksperti no ministrijām un padotības iestādēm.
4. Likumprojekta 6.panta pirmā daļa nosaka iestādes vadītāja atbildību noteikt, kuri amati iestādē ir ierēdņa amati. Tos nebūs nepieciešams saskaņot ar Valsts kanceleju kā tas ir

šobrīd, tomēr Valsts kanceleja, veicot amatu klasificēšanu, nodrošinās papildu uzraudzību tam, lai būtu noteikts atbilstošs amata statuss.

6.panta otrajā daļā ir noteiktas prasības pretendentiem, kuri vēlas pieteikties ierēdņu amatiem. Šīs prasības atbilst Valsts civildienesta likuma 7.pantā minētajām, izņemot 11.punktu, jo valsts dienestā, tai skaitā, amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm, ir atšķirīgs disciplinārsodu regulējums – atvaļināšana no dienesta.

5. Likumprojekta 7.panta pirmajā daļā ir noteiktas prasības pretendentiem, kuri vēlas ieņemt darbinieku amatus, izņemot fiziskā un kvalificētā darba veicējus. Plānots, ka pretendentiem ir jābūt Eiropas Savienības pilsoņiem (saskaņā ar pārejas noteikumu 9.punktu šī norma stāsies spēkā 2017.gada 1.janvārī, lai tie darbinieki, kuri šobrīd nav Eiropas Savienības pilsoņi, spētu iegūt kādas dalībvalsts pilsonību), jāpārvalda latviešu valoda (atbilstoši tam līmenim, kas noteikts 2009.gada 7.jūlija Ministru kabineta „Noteikumi par valsts valodas zināšanu apjomu un valsts valodas prasmes pārbaudes kārtību profesionālo un amata pienākumu veikšanai, pastāvīgās uzturēšanās atļaujas saņemšanai un Eiropas Savienības pastāvīgā iedzīvotāja statusa iegūšanai un valsts nodevu par valsts valodas prasmes pārbaudi” noteikumos). Plānots, ka uz darbinieka amatu nevarēs pretendēt persona, kura sasniegusi pensijas vecumu; līdzīgi kā pretendentiem uz ierēdņu amatiem arī pretendentiem uz darbinieku amatiem noteikti
 6. Likumprojekta 9.panta pirmā daļa paredz, ka uz ierēdņu un darbinieku amatiem tiek rīkoti atklāti konkursi, kuri tiek publicēti vienuviet – valsts pārvaldes vakanču datu bāzē, kā arī iestāžu mājas lapās. Valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības koncepcijā ir paredzēts līdz 2016.gadam izveidot centralizētu portālu, kur vienuviet būtu pieejama informācija par valsts pārvaldē izsludinātajām vakancēm vai nodrošināta saite uz tām, kā arī tiktu nodrošināta iespēja pieteikties konkursam, tai skaitā, iespēja pieteikties pretendentu sarakstā (izvirzīt savu kandidatūru arī citām vakancēm, kas atbilst pretendenta vēlmēm). Pretendentu sarakstu varētu izmantot ikviena valsts tiešās pārvaldes iestāde, lai atbilstoši nepieciešamajām prasmēm un pieredzei atrastu atbilstošu pretendentu.
- 9.panta piektajā daļā ir paredzēts, ka valsts pārvaldē var rīkot iekšējos konkursus iestādē, resorā un valsts tiešās pārvaldes ietvaros. Šāds mehānisms kalpotu kā iespēja profesionālāko valsts pārvaldes darbinieku motivēšanai un noturēšanai darbā valsts pārvaldē, piedāvājot izaugsmes iespējas. Šādu iespēju piedāvā arī citas Eiropas Savienības dalībvalstis, piemēram, Nīderlande, kur ir paredzēti vairāki iekšējā konkursa posmi pirms ārēja konkursa sludināšanas.

Saskaņā ar pārejas noteikumu 3.punktu Ministru kabinetam līdz 2015.gada 1.oktobrim ir jānosaka iekšējo konkursu rīkošanas kārtība.

7. Likumprojekta 10.panta pirmā daļa nosaka, ka obligāts nosacījums, lai pretendētu uz ierēdņa amatu, ir zināšanu pārbaude (plašāk skat. 2.punktu). Iestādes vadītājiem ir dota rīcības brīvība noteikt arī citus amatus, kuriem būtu nepieciešams veikt šādu pārbaudi.

10.panta astotā daļa paredz mainīt šobrīd Valsts civildienesta likumā noteikto iespēju ikvienam pretendēt apstrīdēt vai pārsūdzēt lēmumu par cita pretendenta iecelšanu amatā. Tiek piedāvāts izmantot darba tiesību normu, kad tiesības apstrīdēt vai pārsūdzēt lēmumu ir tikai tad, ja darba devējs pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu.

8. Likumprojekta 11.pantā tiek saglabātas Valsts civildienesta likuma normas, kā arī tas papildināts ar 4.punktu, nosakot, ka atkārtotu pretendentu konkursu rīko arī tad, ja izvēlētais pretendents ir atteicies ieņemt amatu un neviens cits pretendents neatbilst amatam noteiktajām prasībām. Šāda regulējuma nepieciešamība izriet no iestāžu līdzšinējās prakses.

9. Likumprojekta 12.panta otrajā daļā ir paredzēts termiņš iestāžu vadītāja iecelšanai amatā – 7 gadi ar iespēju pagarināt termiņu vēl uz trīs gadiem. Pēc šī termiņa beigām būtu vēlams augstākā līmeņa vadītāju pārcelšana citā amatā, ja persona to atbalsta. Šāds termiņš ir noteikts arī, piemēram, Nīderlandes valsts dienestā. Gadījumā, ja iestādes vadītājs tiek atbrīvots no amata, tad būtu izmaksājama kompensācija un tas būtu nosakāms Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā.

10. Likumprojekta 15.panta otrā daļa nosaka pārbaudes novērtējuma sekas. Turpmāk netiek plānots piešķirt ierēdņa statusu. Iestādes informāciju par to, vai persona ir ieņēmusi ierēdņa amatu noskaidros no izsniegtās izziņas vai arī sazinoties ar iestādi, kurā persona bija nodarbināta.

11. Likumprojekta 18.panta otrajā daļā ir integrēta norma, kas jau šobrīd tiek iekļauta darbinieku darba līgumos - darbiniekam ir tiesības nodibināt dienesta vai darba attiecības ar citu darba devēju, ja darba devēji tam devuši rakstveida atļauju.

12. Likumprojekta 20.pants paredz profesionālās attīstības pasākumus, sākotnēji tos nodrošinot vismaz 2 mērķgrupām – jaunajiem ierēdņiem un darbiniekiem, un augstākā līmeņa vadītājiem. Tādējādi pamazām tiktu atjaunots Valsts administrācijas skolas mācību piedāvājums. Savukārt, lai motivētu un noturētu profesionālākos un talantīgākos

darbiniekus valsts pārvaldē, Valsts kanceleja koordinēs ierēdņu un darbinieku attīstības programmu valsts pārvaldē (piemēram, līdzīgi kā 2013.gadā īstenotais talantu vadības pilotprojekts „Līderis rada attīstību komandā”). Nākotnē šāda ideja būtu paplašināma, neaprobežojoties tikai ar mācībām, bet piedāvājot arī pārcelšanas iespējas u.c. pasākumus.

13. Ievērojot to, ka likumprojekts attieksies arī uz darbiniekiem un prombūtnes laikā vienu personu var aizvietot vairākas personas, likumprojekta 22.panta otrajā daļā ir noteikts, ka ierēdnim raksturīgos pienākumus drīkst veikt tikai ierēdnis.
14. Likumprojekta 23.pantā, kur ir noteiktas ierēdņa tiesības, svītrotā norma par tiesībām uz pastāvīgu civildienestu. Ņemts vērā 2010.gada 13.novembra Augstākās tiesas spriedums lietā Nr.A42924209, kur Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departaments ir atzinis, ka „ierēdņa pārcelšana citā amatā veicama tikai, ja tas ir valsts interesēs. (...)Tādējādi ierēdnis valsts civildienestā nonāk konkrētā amatā, un viņam nav no dienesta organizācijas sistēmas automātiski izrietošu tiesību pāriet citos civildienesta amatos, vēl jo vairāk citā iestādē”. Tāpat ir svītrotā deklaratīva norma, kas nosaka, ka ierēdnim ir tiesības pieteikties uz vakantajiem ierēdņu amatiem, jo tās pastāv *per se*. Savukārt ierēdņa tiesības piedalīties mācību programmās likumprojektā vairāk uzsvērtas kā pienākums (20.panta pirmā daļa), nevis tiesības.

Kā arī, ievērojot Satversmē garantētās tiesības ikvienam apvienoties biedrībās, kā arī darba tiesību normas šajā jomā, arī valsts dienestā ierēdnim un darbiniekam tiek garantētas tiesības aizstāvēt savas sociālās, ekonomiskās un profesionālās tiesības un intereses tieši vai ar ierēdņu un darbinieku pārstāvju starpniecību. Ierēdņu un darbinieku pārstāvji ir arodbiedrība vai pilnvaroti pārstāvji.

15. Ievērojot to, ka iestādes vadītāji bieži vien tiek iecelti amatā, nenosakot pārbaudes laiku, likumprojekta 25.panta otrā daļa paredz, ka iestādes vadītāja darba izpildi pēc iecelšanas amatā novērtē ne vēlāk kā pēc gada. Tādējādi jau pēc gada būs iespējams pirmo reizi novērtēt iestādes vadītāja darba izpildi un sniegt atgriezenisko saiti.
16. Lai nodrošinātu labu pārvaldību, kā arī motivētu un noturētu profesionāļus darbā valsts pārvaldē, likumprojekta 26.pants paredz paplašināt mobilitātes iespējas gan valsts pārvaldē, tai skaitā arī starp ierēdņu un darbinieku amatiem, kā arī uz un no pašvaldībām un privātā sektora. Saskaņā ar pārejas noteikumu 7.punktu Ministru kabinetam līdz 2016.gada 1.jūnijam jānosaka kārtība par pārcelšanu amatā pašvaldības vai privātā

sektora iestādē, kur plašāk tiks atrunāti nosacījumi, piemēram, termiņi, vienošanās forma u.c.

17. Likumprojekta 29.panta pirmajā daļā ir svītrotā norma, ka ierēdnis uzskatāms par atbrīvotu, skaitot no atstādināšanas dienas. Šāds apsvērums balstās praksē, kad iestāde atstādināšanas periodā ir veikusi samaksu par darbinieka vai ierēdņa darbnespēju.

29.panta ceturtajā daļā svītrotā norma par speciālo piemaksu saglabāšanu, jo tās ir saistītas ar amata pienākumu veikšanu un nebūtu maksājamas laikā, kad amata pienākumi netiek veikti.

18. Likumprojekta 31.pants paredz gadījumus, kad tiek izbeigtas dienesta attiecības, tai skaitā, „e” apakšpunkts - ja darba izpildes rezultāta kritēriju (mērķu un amata pienākumu izpilde) vērtējums ir neapmierinošs; „i” apakšpunkts tiek papildināts ar iespēju atbrīvot ierēdni vai darbinieku arī tādā gadījumā, ja pārejošas darbnespējas dēļ nav pildījis amata pienākumus sešus mēnešus viena gada periodā, tādējādi izvairoties no ļaunprātīgas normas par četrus mēnešu prombūtni izmantošanas, kad ierēdnis, piemēram, atrodas prombūtnē nepilnus četrus mēnešus un pēc pāris darba dienām atkal izmanto šādu iespēju.

Balstoties uz līdzšinējiem grozījumiem Valsts civildienesta likumā, kad tika paplašināts to gadījumu loks, kad iestāžu vadītāju atbrīvošanai nav nepieciešams Ministru kabineta lēmums, likumprojekta izstrādes darba grupa izvērtēja vēl citus gadījumus un lēma, ka šāds regulējums būtu attiecināms arī uz citiem apakšpunktiem. Līdz ar to likumprojekta 31.panta otrajā daļā ir izteikta, nosakot tos gadījumus, kuros, lemjot par iestāžu vadītāju atbrīvošanu, nepieciešams Ministru kabineta lēmums - ja dienesta attiecības tiek izbeigtas sakarā ar pārbaudes neizturēšanu, sakarā ar neatbilstību ieņemamam amatam, sakarā ar to, ka darba izpildes vērtējuma rezultāta kritēriji ir neapmierinoši, sakarā ar neatbilstību ierēdņa vai darbinieka obligātajām prasībām, atbrīvošanu no ierēdņa vai darbinieka amata piemērojot kā disciplinārsodu un sakarā ar tiesas spriedumu krimināllietā.

Lai noteiktu skaidrus kritērijus valsts dienesta attiecību izbeigšanai ierēdņu un darbinieku skaita samazināšanas gadījumā vai amata likvidēšanas gadījumā, likumprojekta 31.pants ir papildināts ar trešo daļu. Šī norma ir izmantota no Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā noteiktā regulējuma, kas bija spēkā līdz 2013.gadam.

Likumprojekta 31.panta ceturtajā daļā ir iekļauta norma, kas ir atzīta tiesvedības praksē - pārejošas darbnespējas laikā iestāde var izdot uzteikumu par valsts dienesta attiecību izbeigšanu un var izbeigt valsts dienesta attiecības. Savukārt piektajā daļā ir noteikts termiņš, kādā ierēdnis vai darbinieks ir jābrīdina par dienesta attiecību izbeigšanu, t.i., vismaz divas nedēļas iepriekš. Šobrīd šāds regulējums nav noteikts.

Likumprojekta 31.panta sestajā daļā ir iekļauta norma, ko ir atzinis Augstākās tiesas Senāts 2010. gada 28. septembra spriedumā lietā Nr. SKA-632/2010 un 2010. gada 7. oktobra spriedumā lietā Nr. SKA-620/2010, ka „arodbiedrībām nav tiesību aizkavēt valsts darbību publisko tiesību jomā”.

20. Lai nodrošinātu pakāpenisku dienesta tiesisko attiecību ieviešanu, likumprojekta pārejas noteikumu 8.punktā ir noteikts, ka valsts dienesta attiecības tiek ieviestas divu gadu laikā no šā likuma spēkā stāšanās dienas. Iestādes vadītājs vienu mēnesi iepriekš brīdina darbinieku par darba tiesisko attiecību izbeigšanu un dienesta tiesisko attiecību nodibināšanu. Ja darbinieks pēc paziņojuma saņemšanas nepiekrīt nodibināt dienesta tiesiskās attiecības, iestādes vadītājs izbeidz darba tiesiskās attiecības.

Lai nodrošinātu valsts dienesta darbības nepārtrauktību, likumprojekta pārejas noteikumu 10.punkts nosaka, ka iestāžu vadītāju darbības termiņš tiek pagarināts atbilstoši likumprojekta 12.panta otrajā daļā noteiktajam termiņam no tā brīža, kad persona iecelta iestādes vadītāja amatā vai ticis pagarināts termiņš saskaņā ar Valsts civildienesta likumu. Vienlaicīgi tiek nodrošināta iespēja iestādes vadītājam nepiekrīt termiņa pagarinājumam, tādējādi dienesta attiecības izbeidzot termiņā, kas bija noteikts līdz šā likumprojekta stāšanās spēkā brīdim.

LDDK viedoklis par Valsts kancelejas sagatavoto likumprojektu bija sekojošs:

1. Izteikt Likumprojekta 1.pantu sekojošā redakcijā:

1.pants Likuma mērķis

Šā likuma mērķis ir noteikt valstij lojāla, profesionālā, politiski neitrāla, uz rezultātu orientēta valsts dienesta tiesisko statusu, kas nodrošina tiesisku, stabilu, efektīvu un atklātu valsts pārvaldes darbību.

Pamatojums: savā profesionālajā darbībā valsts dienesta ierēdņiem un darbiniekiem prioritāri ir jābūt lojāliem pret valsti. Izejot no iepriekš minētā lojalitāte pret valsts pārvaldes institūtu - valdību ir izrietoša. Piedāvātā Likumprojekta 1.pantā tiek noteikts tā mērķis - „Šā likuma mērķis ir noteikt likumīgai valdībai lojāla, profesionāla, politiski neitrāla valsts dienesta tiesisko statusu, kas

nodrošina tiesisku, stabilu, efektīvu un atklātu valsts pārvaldes darbību". Savukārt Deklarācijā par Laimdotas Straujumas vadītā Ministru kabineta iecerēto darbību ir iekļauta sekojoša tēze - „Turpināsim veidot nelielu, profesionālu, efektīvu, uz rezultātu orientētu valsts pārvaldi, tai skaitā uzlabosim e-pārvaldību valstī.” Uzskatām, ka minētā tēze ir iekļaujama arī Likumprojekta 1.pantā.

2. Izteikt Likumprojekta 6.panta otrās daļas 2.punktu sekojošā redakcijā:

„ 2) kura pārvalda latviešu valodu tādā apjomā, kāds nepieciešams viņa profesionālo un amata pienākumu veikšanai.”

Pamatojums: minēto Likumprojekta normu ir nepieciešams precizēt atbilstoši Valsts valodas likuma 6.panta pirmās daļas prasībām.

3. Izteikt Likumprojekta 7.panta pirmās daļas 2.punktu sekojošā redakcijā:

„ 2) kura pārvalda latviešu valodu tādā apjomā, kāds nepieciešams viņa profesionālo un amata pienākumu veikšanai.”

Pamatojums: minēto Likumprojekta normu ir nepieciešams precizēt atbilstoši Valsts valodas likuma 6.panta pirmās daļas prasībām.

4. Izslēgt Likumprojekta 24.panta pirmo daļu.

Pamatojums: veidot politisku karjeru, ieņemot vēlētus amatus vai strādāt valsts dienestā ir katra indivīda personiskās karjeras attīstības jautājums. Paredzēt atsevišķas privilēģijas valsts dienesta ierēdņiem vai darbiniekiem, gadījumā, ja viņi ir ieņēmuši vēlētus amatus, nav tiesiska pamata.

5. Likumprojekta 25.panta otrajā daļā tekstu „ne retāk kā reizi divos gados” aizstāt ar tekstu „katru gadu”.

Pamatojums: ir nepieciešama Likumprojekta 25.panta pirmās un otrās daļas normu sinhronizācija.

6. Ir nepieciešams precizēt Likumprojekta 26.panta desmito daļu un Pārejas noteikumu 7. punktu un tajā lietoto terminu „privātā sektora iestādē”, jo no pašreizējās redakcijas nav saprotams kādā veidā likumīgi būtu iespējams pārcelt valsts dienesta ierēdņi vai darbinieku uz privāto sektoru un vai tas vispār ir juridiski iespējams, ņemot vērā, ka privātās iestādes vai komercsabiedrības pieder privāto tiesību subjektiem, nevis valstij.

Izskatot likumprojektu Valsts kancelejas starpinstitutionu saskaņošanas sanāksmē, visi LDDK priekšlikumi tika ņemti vērā. Uz šī ziņojuma sagatavošanas brīdi likumprojektu turpina skatīt Saeimas Valsts pārvaldes un pašvaldības komisijas izveidotā darba grupa.

4. Ministru kabineta noteikumi „Valsts tiešās pārvaldes iestādes vadītāju atlases kārtība”.

Pamatojums:

Valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības koncepcijas 2.5. apakšpunkta 1. punkts, kas paredz ieviest centralizētu augstākā līmeņa vadītāju atlasī un vienotu augstākā līmeņa vadītāju atlases kritēriju noteikšanu.

Valsts civildienesta likuma 4. panta otrās daļas 4. punkts nosaka, ka Valsts kanceleja ar 2015. gada 1. septembri nodrošina iestāžu vadītāju atlasī, izņemot šā likuma 37. pantā minēto gadījumu. Saskaņā ar Valsts civildienesta likuma 9. panta 2.¹ daļu, kas stāties spēkā 2015. gada 1. septembrī, Ministru kabinets nosaka iestāžu vadītāju atlases plānošanas, prasību izvirzīšanas un pretendentu novērtēšanas kārtību.

Šobrīd iestāžu vadītāju atlasē notiek decentralizēti, to organizē attiecīgā nozares ministrija, papildus ar Valsts kanceleju tiek saskaņoti iestādes vadītāja (ierēdņa) amata pārbaudes kritēriji. Ministru kabineta noteikumu projekta "Valsts tiešās pārvaldes iestāžu vadītāju atlases kārtība" (turpmāk – noteikumu projekts) uzdevums ir noteikt vienotus atlases principus iestāžu vadītāju (ierēdņu) atlasē, nodrošinot atklātu, godīgu un profesionālu iestāžu vadītāju atlasī. Valsts pārvaldes darbības efektivitāte lielā mērā ir atkarīga no iestāžu vadītāju profesionalitātes un kompetences līmeņa. Lai nodrošinātu valsts civildienesta profesionalitāti un politisko neitralitāti, iestāžu vadītāju (ierēdņu) atlasē no 2015. gada 1. septembra tiks veikta centralizēti, piemērojot vienotus atlases principus un profesionālas personāla atlases metodes, kā arī iesaistot atlases procesā nevalstiskā sektora pārstāvjus. Noteikumu projekts neattiecas uz diplomātisko un konsulāro dienestu.

Atbilstoši noteikumu projektam iestādes vadītāja atlases procesu iniciē attiecīgais Ministru kabineta loceklis, savukārt tālāko atlases procesu atbilstoši Valsts civildienesta likumam organizē Valsts kanceleja sadarbībā ar attiecīgo Ministru kabineta locekli. Atšķirībā no šobrīd pastāvošās kārtības turpmāk Valsts kanceleja (nevis attiecīgās nozares ministrija) sagatavos visu atlases procesā nepieciešamo dokumentāciju, nodrošinās tās tiesiskumu, nodrošinās komunikāciju ar visām iesaistītajām personām un sniegs atbalstu pretendentu vērtēšanas komisijai (turpmāk – komisija). Papildus ar noteikumu projektu ir nostiprināta prakse, kas šobrīd tiek ļoti reti piemērota,

proti, pieaicināt nevalstiskā sektora pārstāvjus pretendentu novērtēšanas procesā kā novērotājus. Valsts kanceleja ir atbildīga par sabiedrības līdzdalības nodrošināšanu atlases procesā. Nevalstiskā sektora pārstāvji tiek pieaicināti sabiedriski jutīgās jomās, lai gūtu pārliecību par procesa nevainojamo norisi un stiprinātu sabiedrības uzticēšanos konkrētai nozarei. Lai veidotu vienotu praksi šajos jautājumos, ir nostiprināti objektīvi kritēriji, kādos gadījumos obligāti piesaistāmi nevalstisko sektoru pārstāvji, – proti, lielas iestādes vadītāja (iestāde, kurās ir 201 darbinieks un vairāk), valsts sekretāra, Valsts kancelejas un Pārresoru koordinācijas centra vadītāja amata pretendentu novērtēšanas procesā. Savukārt, lai nodrošinātu profesionālu vadības kompetenču novērtēšanu, tiek pieaicināti neatkarīgi personālvadības speciālisti, kam ir gan teorētiskā un praktiskā sagatavotība, gan praktiskā pieredze augstākā līmeņa vadītāju atlasē, lai šādu novērtēšanu veiktu. Vadības kompetenču novērtēšana būs ārpalpojums, kas tiks iepirkts atbilstoši Publisko iepirkumu likumā noteiktajai kārtībai. Par šāda iepirkuma organizēšanu atbildīgā būs Valsts kanceleja. Lai nodrošinātu pēc iespējas objektīvāku kompetenču novērtējumu, to sagatavos divi neatkarīgi personālvadības speciālisti. Lai stiprinātu valsts pārvaldes kapacitāti un arī valsts pārvaldē veidotu augsta līmeņa profesionāļus, kas nākotnē spētu patstāvīgi un kvalitatīvi veikt kompetenču novērtēšanu, vadības kompetenču novērtēšanā piedalīsies arī Valsts kancelejas pārstāvis.

Lai nodrošinātu konkurētspējīgāku valsts pārvaldi, ir būtiski, ka valsts pārvaldes iestādes vadītājs spēj īstenot nevis mehāniskas reformas, bet reformas, kas ir vērstas uz efektīvas pārvaldības ieviešanu. Atbilstoši vadības teorijai – jo labāka ir atbilstība starp amata prasībām un amata veicēja kompetencēm, jo augstāks ir darba sniegums un apmierinātība ar darbu. Veiksmīga amata un cilvēka savienošana ir atkarīga no precīzas individuālo kompetenču novērtēšanas un no metodes, ar kuras palīdzību var noteikt atbilstību starp amatu un cilvēku. Atbilstoši noteikumu projektam tiks izvērtētas šādas pretendenta kompetences:

- 1) prezentācijas prasmes. Pretendents nozares ekspertiem – komisijas locekļiem – ierobežotā laikā prezentē vīziju par iestādes vai nozares nākotnes darbības prioritātēm. Līdz ar to komisijas locekļi spēj sniegt vērtējumu par pretendenta atbilstību iestādes pārstāvēšanai gan nacionālā, gan starptautiskā līmenī;
- 2) profesionālās zināšanas. Valsts pārvaldes iekārtas likuma 17. panta pirmajā daļā ir noteikts, ka iestādes vadītājs vada iestādes administratīvo darbu, nodrošinot tā nepārtrauktību, lietderību un tiesiskumu, tādējādi jebkuras iestādes vadītājam ir būtiski pārzināt budžeta veidošanas, finanšu vadības, valsts pārvaldes un administratīvā procesa pamatprincipus un

iestādes darbības jomu. Līdz ar to papildus pretendenta iegūtajai izglītībai un profesionālajai pieredzei nozares ekspertiem – komisijas locekļiem – jāizvērtē pretendenta zināšanas šajos jautājumos;

- 3) Ministru kabineta 2012. gada 10. jūlija noteikumos Nr. 494 "Noteikumi par valsts tiešās pārvaldes nodarbināto darba izpildes novērtēšanu" ir noteiktas augstākā līmeņa vadītājiem novērtējamās kompetences. Šo vadības kompetenču novērtējumu atbilstoši minētajos noteikumos noteiktajiem rīcības rādītājiem veic neatkarīgi personālvadības speciālisti, kas spēj profesionāli veikt kompetenču novērtēšanu. Katras vadības kompetences novērtēšanā izmanto atbilstošāko kompetenču novērtēšanas metodi. Pamatojoties uz vadības kompetenču novērtējumu, pretendentam, kas tiek iecelts iestādes vadītāja amatā, sagatavo individuālo mācību plānu, kurā iekļauts uzdevums par to vadības kompetenču pilnveidošanu, kuras nav pietiekami attīstītas, nosakot konkrētu sasniedzamo līmeni.

Papildus tam pretendents rakstiski sagatavos redzējumu par iestādes vai nozares prioritātēm un attīstību un prezentēs nozares ekspertiem – komisijas locekļiem – savas zināšanas par iestādes vai nozares jautājumiem un redzējumu par iestādes vai nozares prioritātēm un attīstības tendencēm. Sludinājumā tiks norādīti konkrēti jautājumi, kas jāatspoguļo redzējumā par iestādes vai nozares prioritātēm un attīstību, kā arī šā dokumenta maksimālais apjoms. Sludinājumā būs noteikti arī citi dokumenti, kas pretendentiem jāiesniedz. Ar noteikumu projektu ir precizēta Valsts civildienesta likuma norma un noteikts, ka par sludinājuma izsludināšanu oficiālajā izdevumā "Latvijas Vēstnesis" un publicēšanu sociālajos tīklos ir atbildīga Valsts kanceleja.

Pretendentu novērtēšanas mutiskā daļa notiek latviešu valodā. Ja atbilstoši iestādes vai nozares specifikai ikdienas amata pienākumu izpilde ir saistīta ar nepieciešamību lietot svešvalodu, tas tiek fiksēts amata pārbaudes kritērijos kā viens no vērtējamajiem elementiem, un komisijai ir tiesības pieaicināt ekspertu, kas var noteikt pretendenta zināšanu līmeni attiecīgajā svešvalodā. Tādējādi komisija gūst apstiprinājumu, ka pretendents ir amata aprakstā noteiktais nepieciešamais svešvalodu zināšanu līmenis un pretendents atbilst amata pretendenta izvirzītajām prasībām. Šādā gadījumā valodas zināšanu pārbaude būs ārpalpojums, kas tiks iepirkts atbilstoši Publisko iepirkumu likumā noteiktajai kārtībai. Par šāda iepirkuma organizēšanu atbildīgā būs Valsts kanceleja. Citos gadījumos komisijai ir tiesības mutiskajā daļā uzdot pretendentiem atsevišķus jautājumus svešvalodā, kas nepieciešama amata pienākumu izpildē, un konstatēt, vai pretendents runā brīvi šajā svešvalodā vai arī pretendents jāpilnveido svešvalodas zināšanas. Pamatojoties uz eksperta vai komisijas

vērtējumu, pretendētājam, kas tiek iecelts iestādes vadītāja amatā, individuālajā mācību plānā var iekļaut uzdevumu par amata izpildē nepieciešamo svešvalodu zināšanu pilnveidošanu, nosakot konkrētu sasniedzamo zināšanu līmeni.

Saskaņā ar Valsts civildienesta likuma 9. panta otro daļu amata pārbaudes kritērijus iestādes vadītāja amatam nosaka ministrs, saskaņojot ar Valsts kanceleju. Amata pārbaudes kritērijus iespējams arī gradēt, nosakot tiem īpatsvaru, taču tā nav obligāta prasība.

Atbilstoši Valsts civildienesta likuma 9. panta pirmās daļas 1. punktam konkursa komisiju veido attiecīgais ministrs no personu saraksta, kuru pēc attiecīgā ministra ieteikuma ir apstiprinājis Ministru kabinets. Ar šo noteikumu projekta spēkā stāšanās šī kārtība netiks mainīta un komisijas locekļi tiks izvēlēti no šobrīd spēkā esošajiem personu sarakstiem, kas ir apstiprināti Ministru kabinetā. Ministrs ar rīkojumu nosaka komisijas sastāvu, tai skaitā komisijas priekšsēdētāju.

Atlases mērķis ir no iestādes vadītāju amata pretendentu vidus atlasīt profesionālus, motivētus un godīgus speciālistus, kas nodrošinās efektīvu un uz rezultātu orientētu valsts pārvaldību. Tādējādi būtisks aspekts ir ne tikai pretendenta atbilstība obligātajām ierēdņa prasībām, bet arī laba reputācija. Ņemot vērā iepriekš minēto, ja pastāv šaubas par pretendenta reputāciju, tad, saskaņojot ar pretendentu informāciju par atsauksmju sniedzējiem, pirms lēmuma pieņemšanas par pretendenta virzīšanu iecelšanai amatā pēc attiecīga Ministru kabineta locekļa ierosinājuma Valsts kancelejai ir tiesības apkopot atsauksmes no iepriekšējiem darba devējiem un sadarbības partneriem.

LDDK iesniedza sekojošus priekšlikumus minētajam normatīvā akta projektam:

- 1) Projekta 22.punktā ir nepieciešams precizēt terminu „neatkarīgs personāla vadības speciālists”, norādot vai šis speciālists pārstāv kādu valsts pārvaldes iestādi vai privātu juridisko personu. Ir nepieciešams arī norādīt minimālās šī speciālista kvalifikācijas prasības;
- 2) Vēršam jūsu uzmanību, ka Projekta 13.punkts paredz obligātu komisijas priekšsēdētāja klātbūtni komisijas sēdēs un darbā, kas atsevišķos gadījumos, piemēram, ilgstošas prombūtnes gadījumā, var būt problemātiska. Līdz ar to ierosinām no Projekta 13.punkta izslēgt pēdējo palīgteikumu „...ieskaitot komisijas priekšsēdētāju”, nosakot, ka komisija ir lemttiesīga, ja tajā piedalās četri tās locekļi.

Normatīvā akta projekta izskatīšanas gaitā LDDK priekšlikumi tika ņemti vērā. Ministru kabineta noteikumi tika pieņemti Ministru kabinetā 2015.gada 9.jūnijā.

5. Informatīvais ziņojums „Par priekšlikumiem atalgojuma sistēmas attīstībai kultūras nozarē”.

Pamatojums: Informatīvais ziņojums „Par priekšlikumiem atalgojuma sistēmas attīstībai kultūras nozarē” (turpmāk – informatīvais ziņojums) sagatavots, pamatojoties uz Ministru kabineta 2013.gada 17.decembra sēdes protokollēmuma (prot. Nr.67 106.§) „Informatīvais ziņojums "Par valsts sabiedrības ar ierobežotu atbildību "Latvijas Nacionālā opera" turpmākas darbības priekšlikumiem apgrozāmo līdzekļu stabilizēšanai un finansiālās darbības uzlabošanai”” 4.punktā Kultūras ministrijai doto uzdevumu sagatavot un noteiktā kārtībā iesniegt izskatīšanai Ministru kabinetā informatīvo ziņojumu par priekšlikumiem atalgojuma sistēmas attīstībai kultūras nozarē kopumā.

Ņemot vērā Kultūrpolitikas pamatnostādņu 2014.–2020.gadam „Radošā Latvija” (apstiprinātas ar Ministru kabineta 2014.gada 29.jūlija rīkojumu Nr.401) 5.1.nodaļas „Kultūras kapitāla saglabāšana un attīstība, sabiedrībai līdzdarbojoties kultūras procesos” 5.1.6.apakšnodaļas „Prioritātes rīcības virzienu ietvaros veicamie uzdevumi un aktivitātes” 4.rīcības virziena „Cilvēkresursu attīstība un efektīva kultūrpārvaldība” 4.1.uzdevuma „Radīt labvēlīgus apstākļus kultūras jomā strādājošajiem un viņa darba novērtējumam” ietvaros noteikto 4.1.1. pasākumu „Panākt kultūras jomā strādājošo atalgojuma pieaugumu un konkurētspēju, nodrošinot tā atbilstību kvalifikācijai un samērojamību ar vidējo atalgojumu valstī”, Kultūras ministrija ir apkopojusi datus par šābrīža atalgojumu dažādās kultūras jomās strādājošajiem Latvijā.

Atbilstoši kapitālsabiedrību, kurās Kultūras ministrija ir valsts kapitāla daļu turētāja, un Kultūras ministrijas padotības iestāžu iesniegtajiem štatu sarakstiem 2014.gadā tika iegūti šādi dati par vidējo atalgojumu mēnesī:

1. Mākslinieku vidējais atalgojums teātros un koncertorganizācijās:

1.1. Teātros – 671,81 euro/mēnesī, kas ir par 94,19 euro/mēnesī jeb 12,3% mazāks nekā vidējā bruto alga Latvijas sabiedriskajā sektorā 2013.gadā, kas attiecīgi bija 766,00 euro/mēnesī;

1.2. Koncertorganizācijās – 740,89 euro /mēnesī, kas ir par 25,11 euro/ mēnesī jeb 3,3% mazāks nekā vidējā bruto alga Latvijas sabiedriskajā sektorā 2013.gadā;

1.3. Operā – 895,80 euro/mēnesī, kas ir par 129,80 euro/mēnesī jeb 16,9% lielāks nekā vidējā bruto alga Latvijas sabiedriskajā sektorā 2013.gadā;

2. Pārējā personāla vidējais atalgojums teātros un koncertorganizācijās:

2.1. Teātros – 513,35 euro/mēnesī, kas ir par 252,65 euro/mēnesī jeb 33,0% mazāks nekā vidējā bruto alga Latvijas sabiedriskajā sektorā 2013.gadā;

2.2. Koncertorganizācijās – 693,68 euro/mēnesī, kas ir par 72,32 euro/ mēnesī jeb 9,4% mazāks nekā vidējā bruto alga Latvijas sabiedriskajā sektorā 2013.gadā;

2.3. Operā – 526,27 euro/mēnesī, kas ir par 239,73 euro/mēnesī jeb 31,3% mazāks nekā vidējā bruto alga Latvijas sabiedriskajā sektorā 2013.gadā.

3. Muzeju nozarē 2014.gadā speciālistu vidējais atalgojums ir 617,76 euro/ mēnesī, kas ir par 148,24 euro/mēnesī jeb 19,4% mazāks nekā vidējā bruto alga Latvijas sabiedriskajā sektorā 2013.gadā. Pārējā personāla vidējais atalgojums ir 370,99 euro/mēnesī, kas ir par 395,01 euro/mēnesī jeb 51,6% mazāks nekā vidējā bruto alga Latvijas sabiedriskajā sektorā 2013.gadā.

4. Bibliotēku nozarē 2014.gadā speciālistu vidējais atalgojums ir 820,82 euro/ mēnesī, kas ir par 54,82 euro/mēnesī jeb 7,2% lielāks nekā vidējā bruto alga Latvijas sabiedriskajā sektorā 2013.gadā. Pārējā personāla vidējais atalgojums ir 414,22 euro/mēnesī, kas ir par 351,78 euro/mēnesī jeb 45,9% mazāks nekā vidējā bruto alga Latvijas sabiedriskajā sektorā 2013.gadā.

5. Programmas 21.00.00 "Kultūras mantojums" pārējo kultūras iestāžu (Valsts kultūras pieminekļu aizsardzības inspekcija, Kultūras informācijas sistēmu centrs, Latvijas Nacionālais kultūras centrs, Latvijas Nacionālais arhīvs) speciālistu vidējais atalgojums 2014.gadā ir 683,40 euro/mēnesī, kas ir par 82,60 euro/mēnesī jeb 10,8% mazāks nekā vidējā bruto alga Latvijas sabiedriskajā sektorā 2013.gadā. Savukārt pārējā personāla vidējais atalgojums ir 380,83 euro/mēnesī, kas ir par 385,17 euro/mēnesī jeb 50,3% mazāks nekā vidējā bruto alga Latvijas sabiedriskajā sektorā 2013.gadā.

6. Izglītības iestādēs 2014.gadā speciālistu vidējais atalgojums ir 519,00 euro/ mēnesī, kas ir par 247,00 euro/mēnesī jeb 32,2% mazāks nekā vidējā bruto alga Latvijas sabiedriskajā sektorā 2013.gadā. Pārējā personāla vidējais atalgojums ir 361,00 euro/mēnesī, kas ir par 405,00 euro/mēnesī jeb 52,9% mazāks nekā vidējā bruto alga Latvijas sabiedriskajā sektorā 2013.gadā.

Lai izdarītu secinājumus par atsevišķu kultūras jomas profesiju atalgojuma konkurētspēju Baltijas valstu kontekstā, saskaņā ar Kultūras ministrijas un SIA „Civitta Latvija” 2014.gada 30.jūnijā savstarpēji noslēgto iepirkuma līgumu Nr. 5.1-15-25 laika posmā no 2014.gada 30.jūnija līdz 18.septembrim. SIA „Civitta Latvija” darbinieki veica pētījumu un atalgojuma analīzi Baltijas valstu un pašvaldību profesionālajās koncertorganizācijās, teātros, operas un baleta teātros (turpmāk – pētījums).

Pētījuma ietvaros tika veikti šādi uzdevumi:

- izveidots amatu katalogs Latvijas valsts un pašvaldību profesionālo koncertorganizāciju un teātru, operas un baleta teātru darbiniekiem;
- izveidota anketa un veikta Baltijas valstu un pašvaldību profesionālo koncertorganizāciju, teātru, operas un baleta teātru darbinieku aptauja;
- veikta esošās situācijas analīze un apkopoti pētījuma rezultāti par Baltijas valstu un pašvaldību profesionālo koncertorganizāciju, teātru, operas un baleta teātru darbinieku atalgojumu;
- izstrādāta prezentācija par veiktā pētījuma rezultātiem;
- izstrādāts gala ziņojums par atalgojuma sistēmām un analīzi starp Igaunijas, Lietuvas un Latvijas valsts un pašvaldību profesionālām koncertorganizācijām, teātriem, operas un baleta teātriem, secinājumi, priekšlikumi un rekomendācijas to pilnveidei.

Pētījuma ietvaros tika iegūti šādi rezultāti un secinājumi:

- Igaunijas kultūras organizāciju mākslinieciskais personāls saņem Baltijas valstīs lielāko atalgojumu gan absolūtos skaitļos, gan relatīvi pret valsts sabiedriskā sektora vidējo atalgojuma līmeni, Latvija – otru lielāko, Lietuva – trešo lielāko. Zīmīgi, ka gan Igaunijā, gan Latvijā līmenis vidēji ir salīdzināms ar sabiedriskā sektora vidējo atalgojumu, kamēr Lietuvā tas ir ievērojami zemāks.
- Operas, baleta mākslinieki un orķestru darbinieki ir salīdzinoši vislabāk atalgotie kultūras organizāciju darbinieki, jo gan Latvijā, gan Igaunijā vidējais mākslinieciskā personāla atalgojums šajās organizācijās ir vienlīdzīgs vai augstāks par vidējo atalgojumu sabiedriskajā sektorā, kamēr pārējās kultūras organizācijās tas ir zemāks.
- Lai salīdzinātu darbinieku faktiskā atalgojuma atbilstību viņu noslodzei un darba devēja izdevumus par uzvedumu veikšanu, kas izmaksāti darbinieku pamatalgās, tika aplūkotas darba devēja izmaksas, apskatot arī neto un izmaksu attiecību. Tika secināts, ka vidējā absolūtā neto

alga Igaunijas sabiedriskā sektora darbiniekiem ir lielāka kā citās Baltijas valstīs. Procentuālais apmērs starp darba devēja izmaksām un neto algu ir līdzīgs visās trijās Baltijas valstīs, attiecīgi analīzi vislabāk veikt salīdzinot darba devēja kopējās izmaksas.

LDDK par minēto informatīvo ziņojumu sniedza sekojošu viedokli:

Saskaņā ar Informatīvajā ziņojumā minēto kultūras iestāžu darbinieku atalgojums kopumā ir mazāks nekā Latvijas sabiedriskajā sektorā strādājošo atalgojums 2013.gadā. Neapšaubāmi, ka minētais fakts neveicina darbaspēka piesaisti un noturēšanu Latvijas kultūras iestādēs, kā arī neveicina kultūras attīstību un saglabāšanu kopumā. Taču, ņemot vērā komplicēto Latvijas fiskālo telpu, papildus finansējuma piešķiršana kultūras iestāžu darbinieku algām ir diskutējama un sabalansējama ar valdības noteiktajām prioritātēm, īpaši aizsardzības budžeta palielināšanu.

6. Ministru kabineta noteikumi "Darbinieka apliecības noteikumi".

Pamatojums:

Ministru kabineta noteikumu projekts „Darbinieka apliecības noteikumi” (turpmāk – Noteikumu projekts) ir izstrādāts, pamatojoties uz Darba likuma 40.panta divpadsmito daļu (redakcija, kas stājas spēkā 2015.gada 1.janvārī). Minētā norma paredz, ka, Ministru kabinets nosaka komercdarbības veidus, kuros darba devējam ir pienākums, noslēdzot darba līgumu, darbiniekam izsniegt darbinieka apliecību, kā arī nosaka darbinieka apliecībā ietveramo informāciju un šīs apliecības izsniegšanas noteikumus. Pamatojoties uz Ministru prezidenta 2014. gada 5. decembra rezolūciju (Nr. 12/SAN-2034, 2014-JUR-230) uzdevuma Nr. 2014-UZD-3773 (sagatavot un noteiktā kārtībā iesniegt Ministru kabinetā Darba likuma 40. panta divpadsmitajā daļā minētā tiesību akta projektu) izpildes termiņš ir 2015. gada 1. aprīlis.

Darba likuma 40.panta divpadsmitā daļa (redakcija, kas stājas spēkā 2015.gada 1.janvārī) paredz, ka, Ministru kabinets nosaka komercdarbības veidus, kuros darba devējam ir pienākums, noslēdzot darba līgumu, darbiniekam izsniegt darbinieka apliecību, kā arī nosaka darbinieka apliecībā ietveramo informāciju un šīs apliecības izsniegšanas noteikumus.

Noteikumu projekts izstrādāts, lai nodrošinātu Darba likuma 40.panta divpadsmitajā daļā Ministru kabinetam deleģētā uzdevuma izpildi - Ministru kabineta noteikumos ietvert tos komercdarbības veidus, kuros darba devējam ir pienākums, noslēdzot darba līgumu, darbiniekam izsniegt darbinieka apliecību.

Šobrīd nepieciešamību pēc darbinieku apliecības nosaka šādi normatīvie akti – Apsardzes darbības likums, Ministru kabineta 2012.gada 2.maija noteikumi Nr.310 „Darba aizsardzības prasības mežsaimniecībā”, Ministru kabineta 2003.gada 25.februāra noteikumi Nr.92 „Darba aizsardzības prasības, veicot būvdarbus.

Nav plānots grozīt Apsardzes darbības likumu, Ministru kabineta 2012.gada 2.maija noteikumus Nr.310 „Darba aizsardzības prasības mežsaimniecībā”, Ministru kabineta 2003.gada 25.februāra noteikumus Nr.92 „Darba aizsardzības prasības, veicot būvdarbus, jo, pamatojoties uz Ministru kabineta 2014.gada 26.augusta protokollēmuma Nr.45, 45.§ Informatīvais ziņojums "Priekšlikumi ārējo normatīvo aktu grozījumu skaita samazināšanai" 13.3. punktu atbildīgā ministrija normatīvā akta projektu izstrādā tikai tādā gadījumā, ja attiecīgo situāciju nav iespējams atrisināt citā veidā. Netiks veikti grozījumi Apsardzes darbības likumā, un uz šī likuma darbības jomu netiks attiecinātas Noteikumu projekta prasības, jo tas paredz specifisku regulējumu, kas attiecas uz fiziskajām un juridiskajām personām, kas veic apsardzes darbību. Šobrīd netiks izdarīti arī formāli, tehniska rakstura grozījumi Ministru kabineta 2012.gada 2.maija noteikumos Nr. 310 „Darba aizsardzības prasības mežsaimniecībā” un Ministru kabineta 2003.gada 25.februāra noteikumos Nr. 92 „Darba aizsardzības prasības, veicot būvdarbus”, izslēdzot punktus par darba devēja pienākumu izsniegt nodarbinātā apliecību. Oficiālo publikāciju un tiesiskās informācijas likuma 9.panta sestās daļas 3.punkts paredz, ka gadījumā, ja konstatē pretrunu starp vienāda juridiskā spēka tiesību normām, piemēro jaunāko tiesību normu (noteicošais ir tiesību normas pieņemšanas datums). Arī Administratīvā procesa likuma 15.panta astotā daļa paredz, ka gadījumā, ja konstatē pretrunu starp vienāda juridiskā spēka ārējiem normatīvajiem aktiem, piemēro jaunāko ārējo normatīvo aktu. Noteicošs ir ārējā normatīvā akta pieņemšanas datums. Tādejādi, ja tiks konstatētas pretrunas starp Noteikumu projektu un Ministru kabineta 2012.gada 2.maija noteikumiem Nr.310 „Darba aizsardzības prasības mežsaimniecībā”, Ministru kabineta 2003.gada 25.februāra noteikumiem Nr.92 „Darba aizsardzības prasības, veicot būvdarbus”, tiks piemērots jaunākais normatīvais akts, t.i.. jaunie noteikumi. Tomēr gadījumā, ja turpmāk būs nepieciešams veikt būtiskus grozījumus iepriekš minētajos Ministru kabineta noteikumos, vienlaikus tiks izslēgti arī punkti, kas attiecas uz darba devēja pienākumu izsniegt nodarbinātā apliecības.

Noteikumu projekts nosaka:

- 1) komercdarbības veidus, kuros darba devējam ir pienākums, noslēdzot darba līgumu, darbiniekam izsniegt darbinieka apliecību – būvniecība,(ja darbs tiek veikts būvobjektā)

kā arī mežsaimniecība un mežizstrāde (ja darbs tiek veikts mežā, izņemot kokmateriālu pārvadājumos nodarbinātos kokvedēju vadītājus);

- 2) detalizētu darbinieka apliecībā ietveramo informāciju;
- 3) darbinieka apliecības izsniegšanas noteikumus – darbinieka apliecība tiek izsniegta pirms darba uzsākšanas;
- 4) darba devēja pienākumu veikt darbinieku apliecību uzskaiti;
- 5) darbinieka un darba devēja rīcības modeli, ja darbinieka apliecība nozaudēta, kļuvusi lietošanai nederīga, prettiesiski atņemta vai ir mainījušies personas dati;
- 6) darbinieku apliecības, kas izsniegtas līdz šo noteikumu spēkā stāšanās dienai, būs derīgas un izmantojamas arī pēc šo noteikumu spēkā stāšanās.

Noteikumu projektā lietotie jēdzieni ir skaidroti citos normatīvajos aktos, piemēram, jēdziena „mežs” definīciju var rast Meža likumā. Attiecībā uz jēdzienu „būvobjekts” jānorāda, ka lai gan 2014.gada 19.augusta Ministru kabineta noteikumi Nr. 500 „Vispārīgie būvnoteikumi” vairs nesniedz precīzu jēdziena „būvobjekts” definīciju, kā tas bija noteikts iepriekš, tomēr gan Būvniecības likumā, gan 2014.gada 19.augusta Ministru kabineta noteikumos Nr. 500 „Vispārīgie būvnoteikumi” termins „būvobjekts” joprojām tiek lietots, un tas nerada šaubas, ka gan būvniecības nozarē nodarbinātajiem, gan kontrolējošajām institūcijām ir skaidra izpratne par jēdzienu „būvobjekts”.

Sagatavojot Noteikumu projektu, tika izmantota Saimniecisko darbību statistiskā klasifikācijas Eiropas Kopienā, 2.redakcija (kas apstiprināta ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2006.gada 20.decembra Regulu (EK) Nr. 1893/2006, ar ko izveido NACE 2. red. saimniecisko darbību statistisko klasifikāciju, kā arī groza Padomes Regulu (EEK) Nr. 3037/90 un dažas EK regulas par īpašām statistikas jomām) (turpmāk - NACE 2), kuras mērķis ir izveidot kopēju saimniecisko darbību statistisko klasifikāciju Eiropas Kopienā, lai apkopotu visu dalībvalstu statistikas datus pa saimnieciskās darbības veidiem un veiktu ekonomiskās statistikas starptautisku salīdzināšanu. NACE 2 redakcija paredz, ka saimnieciskās darbības veidi „Mežsaimniecība un mežizstrāde” un „Būvniecība” ietver arī apakškategorijas, kurās darbinieku apliecību izsniegšana nebūtu lietderīga – piemēram, saimnieciskās darbības veidā „Būvniecība” ietilpst arī apakškategorija „Būvniecības projektu izstrādāšana”, būvniecības projektu attīstīšana dzīvojamām un nedzīvojamām ēkām, apvienojot finanšu, tehniskos un cilvēku resursus, lai īstenotu būvniecības projektus turpmākai pārdošanai, kas neparedz atrašanos būvobjektā, lai veiktu darbu, bet gan darbu birojā un attiecīgi darbinieku apliecību izsniegšana nav nepieciešama. Tādējādi bija nepieciešams precizēt to saimniecisko darbību loku, uz kurām būtu

lietderīgi attiecināt Noteikumu projektu, lai nepieļautu nevajadzīgi paplašinātu Noteikumu projekta piemērošanu, sašaurinot piemērošanas spektru uz darbiem, kas tiek veikti būvobjektā vai mežā darba tiesisko attiecību ietvaros.

Noteikumu projekts ir attiecināms tikai uz darba tiesiskajām attiecībām. Tādejādi, ja personai, ar kuru noslēgts darba līgums, un kura ir nodarbināta Noteikumu projektā minētajās komercdarbības nozarēs atrodas darba vietā (mežā, būvobjektā), darbinieka apliecībai ir jābūt, lai varētu to uzrādīt kontrolējošai institūcijai. Galvenais Noteikumu projekta mērķis ir mazināt nelegālās nodarbinātības risku, ļaujot kontrolējošām institūcijām vieglāk un maksimāli efektīvāk pārliicināties, ka darba vietā atrodošā persona ir nodarbināta tiesiski, tādēļ nav nozīmes tam, cik ilgi darbinieks atrodas darba vietā, bet gan tam, ka darbinieks darbu veic konkrētajā darba vietā (mežā, būvobjektā).

Latvijas Republikas Satversmes tiesas 2007.gada 9.oktobra sprieduma lietā Nr. 2007-04-03 19.punkts paredz, ka ar pilnvarojuma mērķi saprot to, ko likumdevējs centies panākt, piešķirot Ministru kabinetam tiesības noregulēt attiecīgo jautājumu. Tā Darba likuma 40. panta divpadsmitajā daļā deleģējuma mērķis nav uzlikt darba devējam pienākumu jau darba līguma noslēgšanas brīdī izsniegt darbinieka apliecību, bet gan paredz, ka Noteikumu projekts ir attiecināms tikai uz darba tiesiskajām attiecībām, kas tiek nodibinātas ar darba līgumu. Darba devējam ir pienākums nodrošināt to, lai, darbiniekam atrodoties darba vietā (mežā, būvobjektā), būtu darbinieka apliecība, ko uzrādīt kontrolējošām institūcijām. Tādejādi darbinieka apliecību ir nepieciešams izsniegt darbiniekam pirms darba uzsākšanas Noteikumu projektā minētajās darba vietās (mežā, būvobjektā), jo, piemēram, gadījumā, ja darbinieks gan ir nodarbināts būvniecības nozarē, bet darbu neveic būvobjektā darbinieka apliecības izsniegšana nav lietderīga.

Līdzīgi kā tas noteikts Darba likuma 40. panta sestajā daļā („Darba devējam ir pienākums gādāt par darba līgumu noslēgšanu rakstveidā un veikt noslēgto darba līgumu uzskaiti”), arī Noteikumu projekts uzliek darba devējam pienākumu veikt izsniegto apliecību uzskaiti. Saskaņā ar Dokumentu juridiskā spēka likuma 1. panta pirmo daļu dokuments ir jebkura rakstveida informācija, ko rada jebkurš publisko vai privāto tiesību subjekts (piemēram, valsts vai pašvaldības institūcija, privāto tiesību juridiskā persona, fizisko vai juridisko personu apvienība, notārs, tiesu izpildītājs) (turpmāk — organizācija) vai fiziskā persona. Nerodas šaubas, ka

darbinieka apliecība ir dokuments. Saskaņā ar 2010. gada 28. septembra Ministru kabineta noteikumu Nr.916 „Dokumentu izstrādāšanas un noformēšanas kārtība” 67.4 apakšpunktu pārvaldes dokumentu sistēmā ietilpst personāla dokumenti, kas minēto noteikumu 71. punktā definēti kā dokumenti, ar kuru palīdzību organizācija kārtu un noformē darba vai dienesta attiecības ar saviem darbiniekiem vai amatpersonām. Tādejādi uz darbinieka apliecību kā personāla dokumentu ir attiecināmas tādas pašas izstrādes, noformēšanas, reģistrēšanas, uzglabāšanas un citas prasības, kādas attiecināmas uz personāla dokumentiem.

LDDK viedoklis par minētajiem Ministru kabineta noteikumiem bija sekojošs.

Vēršam uzmanību uz faktu, ka Dabaszgāzes piegādes un lietošanas noteikumu (šobrīd zaudējuši spēku, bet tiek piemēroti, kamēr MK izdos jaunus šādus noteikumus) 78.punkts nosaka, ka, lai uzstādītu, nomainītu vai kontrolētu gāzes norēķinu uzskaites mēraparātu vai dabaszgāzes patēriņa skaitītāju, kā arī telemetrijas un telemehānikas sistēmas un nolasītu rādījumus, sistēmas operatora pārstāvjiem ir tiesības, **uzrādīt dienesta apliecību**, kurā norādītas šādas tiesības, no pulksten 8 līdz 21 piekļūt mājsaimniecības lietotāja dabaszgāzes apgādes sistēmai. Mājsaimniecības lietotājs un ēkas īpašnieks nodrošina sistēmas operatora pārstāvju piekļūšanu dabaszgāzes apgādes sistēmai, lai veiktu minētos darbus. Ņemot vērā iepriekš minēto, lūdzam papildināt minēto Ministru kabineta noteikumu projektu ar jaunu – 2.3. punktu sekojošā redakcijā:

„2.3. gāzapgādē.”

Ministru kabineta noteikumu izskatīšanas gaitā LDDK priekšlikums netika atbalstīts.

Minētie ministru kabineta noteikumi tika pieņemti 2015.gada 7.aprīlī.

7. Grozījumi Krimināllikumā un Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksā.

Finanšu ministrija ir nākusi klajā ar priekšlikumiem grozījumiem Krimināllikumā un Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksā, kuru mērķis ir cīņa ar „aplokšņu algām”, nosakot bargākus sodus par šādu algu izmaksu.

Finanšu ministrijas ierosinātie grozījumi minētajos normatīvajos aktos paredz sekojošo:

1) Krimināllikumā:

Noteikt, ka par darba samaksas, kas nav uzrādīta grāmatvedības uzskaitē, izmaksāšanu, ja tas izdarīts ievērojamā apmērā – brīvības atņemšanu uz laiku līdz diviem gadiem, konfiscējot mantu vai bez mantas konfiskācijas un atņemot tiesības uz noteiktu vai visu veidu komercdarbību vai uz noteiktu nodarbošanos vai tiesības ieņemt noteiktu amatu uz laiku līdz trīs gadiem;

2) Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksā:

Par APK paredzētajām darbībām, ja tās saistītas ar darba samaksas, kas nav uzrādīta grāmatvedības uzskaitē, izmaksāšanu - uzliek naudas sodu fiziskajām personām vai valdes loceklim no simt četrdesmit līdz divtūkstoš simts euro, atņemot valdes loceklim tiesības ieņemt noteiktus amatus komercsabiedrībās vai bez tā.

Ņemot vērā, ka minētie Finanšu ministrijas priekšlikumi nav viennozīmīgi vērtējami no darba devēju puses, LDDK ierosināja tos izskatīt jaunveidojamajā Nacionālās Trīspusējās sadarbības padomes Nodokļu politikas apakšpadomē, kura tika izveidota 2015.gada jūnijā.

8. Ziņojuma pārskata periodā LDDK izskatīja vairākas Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) konvencijas un Latvijas valdības ziņojumus par to izpildi.

Minētie normatīvie akti no LDDK puses tika saskaņoti bez komentāriem un iebildumiem:

- SDO konvencija Nr.105 „Par piespiedu darba izskaušanu”
- SDO konvencija Nr.108 „Par jūrnieku nacionālajām personas apliecībām”;
- SDO konvencija Nr.138 „Minimālā vecuma konvencija”;
- SDO konvencija Nr.144 „Par trīspusējām konsultācijām starptautisko darba normu pielietošanas sekmēšanai”;
- SDO konvencija Nr. 182 “Bērnu darba ļaunāko formu konvencija”.

Secinājumi un priekšlikumi

Aktuālākie jautājumi pārskata periodā darba tiesību nozarē ir bijuši saistīti ar darba turpināšanu pie grozījumiem Darba likumā, mēģinot ar normatīvo aktu palīdzību sabalansēt darba devēju un darba ņēmēju intereses.

Pārskata periodā LDDK ir aktīvi sadarbojusies ar Saeimas Sociālo un darba lietu komisiju, Labklājības ministriju, Valsts darba inspekciju un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienību, lai nodrošinātu darba devēju interešu pārstāvību un veicinātu:

- Darba attiecību lielāku elasticitāti;
- Precīzāka reglamentējuma izstrādāšanu vairākos darba attiecību aspektos;
- Pilnveidotu darba attiecību valsts pārvaldē reglamentāciju.

-

Lai saglabātu līdzsvaru darba attiecībās starp darba devējiem un ņēmējiem, būtu nepieciešams pieņemt šajā ziņojumā minētos LDDK virzītos grozījumus Darba likuma 68. un 110.pantā, kas veicinātu arī visa līmeņa sociālo dialogu un Latvijas uzņēmējdarbības konkurētspēju ārvalstīs. Minētie grozījumu priekšlikumi līdzsvarotu Latvijas un pārējo Eiropas Savienības dalībvalstu situāciju un darba attiecību tiesisko reglamentāciju.

Izmantotie resursi

Ministru kabineta un Valsts kancelejas mājas lapa www.mk.gov.lv

Saeimas mājas lapa www.saeima.lv

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības mājas lapa www.arodbiedribas.lv

Labklājības ministrijas mājas lapa www.lm.gov.lv

Kultūras ministrijas mājas lapa www.km.gov.lv

Centrālās statistikas pārvaldes mājas lapa www.csb.gov.lv