DARBA LIKUMA GROZĪJUMI – BLĀVA GAISMA CEĻĀ UZ TAISNĪGĀKU REGULĒJUMU

Posted on 19. oktobris, 2025 by birojs@cersjurkans.lv

Oktobra beigās Saeimā nonāks Darba likuma grozījumi, kurus to autori uzskata par saprātīgu kompromisu, nodrošinot samērīgu darba devēju un darbinieku interešu aizsardzību.

Izvērtējot Darba likuma grozījumu likumprojektu, secināms, ka daļa no virzītajiem grozījumiem diemžēl joprojām neveicina konkurētspēju darba tirgū un saglabā arodbiedrībām veto tiesības darbinieku atlaišanas gadījumā.

Lai arī likumprojekta anotācijā uzsvērts, ka tas izstrādāts, lai pilnveidotu darba tiesisko attiecību regulējumu, kas turpmāk nodrošinātu darba tirgus izmaiņām pielāgotu un taisnīgu risinājumu, jāatzīst, ka līdz minēto mērķu sasniegšanai nedaudz ir pietrūcis.

Pirms likumprojekts nonāk Saeimas darba kārtībā un tiek apspriests Saeimas sēžu zālē, vēlos vērst uzmanību uz atsevišķiem būtiskiem grozījumu trūkumiem, kas deputātiem būtu jāņem vērā, lai galīgajā balsojumā pieņemtie Darba likuma grozījumi sasniegtu tiem izvirzīto mērķi, nodrošinot visiem iesaistītajiem dalībniekiem taisnīgu risinājumu.

Koplīguma loma joprojām nepietiekami novērtēta konkurētspējas veicināšanai

Koplīguma mērķis ir nodrošināt visiem uzņēmuma darbiniekiem labvēlīgākus darba apstākļus, dažādas priekšrocības un materiālus labumus, kādus neparedz normatīvais regulējums.

Latvijas darba tirgū koplīguma nozīme un loma ir nepietiekami novērtēta, lai arī koplīgums ir viens no efektīviem veidiem, kā veicināt konkurētspēju darba tirgū. Jo vairāk uzņēmumu iedibinās koplīgumus, jo vairāk darba meklētāju izrādīs interesi strādāt šādā uzņēmumā, tādējādi radot lielāku konkurenci un darba devējam piesaistot kvalificētāku darbaspēku.

Pašreizējais regulējums (Darba likuma 19.pants) paredz, ka, izbeidzoties koplīguma termiņam, tā noteikumus puses turpina piemērot tik ilgi, kamēr spēkā stājas jauns koplīgums. Darba likums neparedz termiņu, kādā ir jāveic koplīguma sarunas un jānoslēdz jauns koplīgums. Līdz ar to iepriekšējā koplīguma noteikumi faktiski iegūst beztermiņa piemērošanas statusu, kamēr darba devējs un darbinieku pārstāvji nevienojas par jaunā koplīguma noteikumiem.

Tas nozīmē, ka uzņēmumā tiek piemēroti koplīguma noteikumi, kas vairs nav atbilstoši šā brīža ekonomiskajai un sociālajai situācijai darba tirgū. Līdz ar to uzņēmums zaudē iespēju piesaistīt daudz kvalificētāku darbaspēku, kurš viennozīmīgi izvēlētos uzņēmumu ar spēkā esošu un darba tirgum aktuālu koplīgumu.

Likumprojekts paredz papildināt Darba likuma 19.pantu ar ceturto daļu, nosakot precīzu termiņu koplīguma noteikumu piemērošanai pēc tā termiņa notecējuma. Proti, ja divu gadu laikā pēc koplīguma izbeigšanās nav noslēgts jauns koplīgums, darba koplīguma pusei ir tiesības vienpusēji atkāpties no darba koplīguma piemērošanas, tomēr par to ir jāpaziņo otrai pusei rakstveidā sešus mēnešus iepriekš. Tas nozīmē, ka koplīguma noteikumi pēc tā termiņa notecējuma būtu piemērojami vēl 2,5 gadus.

Manuprāt, šādā redakcijā Darba likuma 19.panta ceturtā daļa problēmu neatrisina, tādēļ plānotais 2,5 gadu termiņš būtu jāsamazina vismaz par vienu gadu.

Tas veicinātu darba devēju un arodbiedrību sarunu raitāku norisi, koplīguma puses būtus spiestas ātrāk ieviest tiesisko skaidrību un pielāgoties mainīgajiem dzīves apstākļiem. Proti, koplīgums būtu spēkā tikai 1 gadu pēc termiņa notecējuma ar 6 mēnešu uzteikuma termiņu, tātad kopā – 1,5 gadu. Tas ļautu darbiniekam baudīt koplīguma priekšrocības to aktuālajā laikā, bet darba devējam ne tikai nodrošinātu iespēju noturēt kvalificētu darbaspēku, bet konkurētspējas apstākļos arī piesaistīt vēl kvalificētākus darbiniekus.

Virsstundu likmes apmēra samazināšana nodrošinātu stabilus un drošus darba apstākļus darbiniekam un konkurētspējīgu darbinieku darba devējam

Likumprojekta autori acīmredzot ir sadzirdējuši vairumu darba devēju sūdzību, ka Darba likumā regulētā virsstundu likme ir pārāk augsta un faktiski kropļo darba tirgu. Pašreizējā virsstundas likme daļu darba devēju mudina izvairīties no atbilstoša atalgojuma noteikšanas darbiniekiem, nosakot to zemāku, nekā būtu normāli esošajos ekonomiskajos apstākļos.

Pašreizējo regulējumu par virsstundas likmi savās interesēs, iespējams, pat negodprātīgi, izmanto gan daļa darba devēju, gan darbinieku. Proti, darbinieki apzināti pēc savas gribas strādā virsstundas, lai saņemtu lielāku atalgojumu, bet darba devēji apzināti ik pa laikam nodrošina darbiniekiem iespēju strādāt virsstundas, tādējādi izmaksājot lielāku ikmēneša atalgojumu, nekā darba līgumā paredzēts

par normālo darba laiku.

Līdz ar to darba devējs nav motivēts noteikt lielāku atalgojumu par normālo darba laiku. Savukārt darbinieki, strādājot virsstundas, kļūst mazāk efektīvi un ātri vien "izdeg". Tostarp šādi "mākslīgi" strādātas virsstundas rada vēl citu aktuālu problēmu – netiek precīzi uzskaitītas visas nostrādātas virsstundas, kas var veicināt "aplokšņu algu" izmaksu.

Likumprojekts diemžēl neatrisina arī šo problēmu. Grozījumos saglabāts virsstundu likme, kas vienlīdzīga ar darbiniekam noteikto atalgojumu, bet ar atrunu, ka koplīgumā iesaistītās puses var noteikt zemāku virsstundas likmi. Tas neko neatrisina, jo kurš darbinieks jeb darbinieku pārstāvji labprātīgi piekritīs koplīgumā noteikt zemāku virsstundas likmi, tādējādi pasliktinot sev darba apstākļus? Šāds regulējums jau pēc savas būtības ir pretrunā koplīguma būtībai – noteikt darbiniekam labvēlīgākus darba apstākļus par tiem, kādus paredz normatīvais regulējums. Tas nozīmē, ka darbiniekiem nebūs interese slēgt koplīgumus, kuru noteikumi pasliktina viņu darba apstākļus. Savukārt koplīgumu slēgšana uz nenoteiktu termiņu nav darba devēju interesēs.

Diemžēl jāsecina, ka likumprojektā paredzētie grozījumi jautājumā par virsstundu likmi ir tikai formāli. Ja virsstundu darbs un to likme kropļo normāla darba laika atalgojumu, tad šāda pieeja ievērojami samazina konkurētspēju kvalificēta darbaspēka piesaistīšanai. Jebkurš augsti kvalificēts un sevi cienošs speciālists nav ieinteresēts strādāt ārpus normālā darba laika, jo ciena savu laiku un vērtības. Virsstundu darbs ir darbs tikai ārkārtas apstākļos, un tas nedrīkst kļūt par normu un kaut ko pastāvīgu.

Arodbiedrību veto tiesības darba līguma uzteikuma gadījumā nav samērīgas brīvā tirgus apstākļos un demokrātiskā valstī

Par Darba likuma 110.pantā paredzēto ierobežojumu darba devējam pirms darba līguma uzteikuma saņemt arodbiedrības piekrišanu ir lauzti šķēpi jau kopš likuma pieņemšanas. Minētā tiesību norma paredz arodbiedrībai veto tiesības darbinieka atbrīvošanai no darba pat tad, ja tam ir absolūti objektīvi un pamatoti iemesli, piemēram, darbinieku skaita samazināšana.

Likumdevēja līdz šim vienīgā pretimnākšana darba devēju interešu aizsardzībai bija Darba likuma 110.panta pirmās daļas papildināšana ar atrunu, ka darbinieks tiesību normā paredzēto arodbiedrības aizsardzību iegūst tikai gadījumā, ja ir arodbiedrības biedrs vairāk nekā sešus mēnešus pirms uzteikuma saņemšanas. Ar minēto tiesību normas papildinājumu likumdevējs novērsa situācijas, kad darbinieks, uzzinot par darba devēja vēlmi viņu atbrīvot no darba, nekavējoties iestājās arodbiedrībā, kas saskaņā ar iepriekšējo regulējumu nodrošināja darbiniekam arodbiedrības aizsardzību neatkarīgi no laika, cik ilgi tas bija arodbiedrības biedrs.

Man kā darba tiesībās praktizējošai juristei jāatzīst, ka šie grozījumi vismaz daļēji novērsa negodprātīgu darbinieku rīcību, kuri tādējādi vēlējās izvairīties no darba tiesisko attiecību izbeigšanas, arodbiedrībai atsakoties izsniegt darba devējam piekrišanu darbinieka atbrīvošanai no

darba.

Tomēr ar šiem grozījumiem tik un tā netika novērsts darba devēju tiesību ierobežojums uzteikt darba līgumu darbiniekam, kura atbrīvošanai no darba bija radušies objektīvi un pamatoti iemesli.

Nereti savā praksē saskaros ar strīdiem starp darba devēju un darbinieku jautājumā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu darbinieku skaita samazināšanas gadījumā, darba devējam veicot saimnieciski organizatoriskus pasākumus. Lai arī šādos gadījumos darba devējs ir likvidējis darbinieka amata vietu, jo nav iespējams viņu nodarbināt citā amatā tajā pašā uzņēmumā, arodbiedrības bieži vien principiālu iemeslu dēļ, ignorējot objektīvi tiesiski pamatotos apstākļus, atsakās sniegt savu piekrišanu darbinieka atbrīvošanai no darba. Respektīvi, arodbiedrība ir tiesīga rīkoties absolūti subjektīvi, neargumentējot savu atteikumu.

Arodbiedrības atteikums sniegt piekrišanu darbinieka atbrīvošanai no darba ir iemesls, lai darba devējs celtu tiesā prasību pret darbinieku par darba līguma izbeigšanu. Laikā, kamēr norit tiesvedība, lai arī darbinieka amata vieta ir likvidēta, darba devējs turpina maksāt darbiniekam darba algu par darbu, kuru viņš neveic, jo darbiniekam reāli vairs nav darba pienākumu.

Kā redzams, Darba likuma 110.panta regulējums paredz neierobežotas arodbiedrības veto tiesības bez pienākuma pamatot savu atteikumu un bez tālejošām juridiskām sekām, nepamatoti aizkavējot darba devēju veikt saimnieciski organizatoriskus pasākumus, aizsargāt sava uzņēmuma tiesiski pamatotās intereses un pilnvērtīgi un kvalitatīvi piedalīties ekonomisko rezultātu sasniegšanā, piesaistīt konkurētspējīgu darba spēku.

Arodbiedrībai ir jābūt objektīvam un godprātīgam starpniekam starp darba devēju un darbinieku, nevis jāuzņemas tiesas loma.

Demokrātijas būtība ir interešu līdzsvarošana, taču Darba likuma 110.panta regulējums tam neatbilst, jo arodbiedrības subjektīvais redzējums ir pretstatā darba devēja pamatotajām interesēm.

Informācija par publikāciju:

AUTORE: **Evija Kolberga**, "Zvērinātu advokātu birojs CersJurkāns" SIA, zvērināta advokāte



PUBLIKĀCIJAS AVOTS: **Delfi.lv**, 19.10.2025, **https://www.delfi.lv/898102/versijas/120091622/evija-kolberga-darba-likuma-grozijumi-blava-gaisma-cela-uz-taisnigaku-regulejumu**

PUBLIKĀCIJAS PDF: **https://cersjurkans.lv/storage/2025/10/EK_darba-_lik_groz_docx-1.pdf**