

Erlens Ernstsons
Biznesa augstskola „Turība”, Latvija

DARBA LĪGUMA UZTEIKŠANA DARBINIEKU ARODBIEDRĪBAS BIEDRAM. TEORĒTISKIE UN PRAKTISKIE ASPEKTI

Abstract

Theoretical and practical aspects of termination of labour contract of trade union members

The aim of the paper is to explore and justify the problematic issues concerning procedures of termination of labour contracts of trade union members. The author initially characterises the legal basis for termination by employers. Analysing cases of termination of labour contracts the author has paid special attention to the national and international regulations regarding termination of labour contracts of trade union members.

The procedure for termination of labour contracts is analysed in the paper. Firstly the general termination procedure and consequences of breach and non-observance are reviewed. The special termination procedure – termination of labour contract of trade union members - has also been reviewed. Analysing the observance/non observance of termination procedures the author analyses the tendencies of increase of industrial disputes as well as statistical overview of length of hearing of such civil cases in Latvian courts. The problematic issues concerning termination of labour contract of trade union members are further analysed: obligation to clarify employee's membership in trade union(s); procedure of prompt termination of labour contract and receipt of approval of trade union; compensation of losses caused to employer in case of rejection from the trade union.

Atslēgas vārdi: Darba līguma uzteikšana, arodbiedrība, arodbiedrības biedrs

Ievads

Ikvienam ir tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos un darbavietu atbilstoši savām spējām un kvalifikācijai. Piespiedu darbs ir aizliegts. Par piespiedu darbu netiek uzskatīta iesaistīšana katastrofu un to seku likvidēšanā un nodarbināšana saskaņā ar tiesas nolēmumu. Ikvienam darbiniekam ir tiesības saņemt veiktajam darbam atbilstošu samaksu, kas nav mazāka par valsts noteikto minimumu, kā arī tiesības uz iknedēļas brīvdienām un ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu. Strādājošajiem ir tiesības uz koplīgumu, kā arī tiesības streikot. Valsts aizsargā arodbiedrību brīvību (*Latvijas Republikas Satversmes astotās nodaļas „Cilvēka pamattiesības” 106. - 108. pants*). Ikvienai personai ir tiesības uz mierīgas pulcēšanās un biedrošanās brīvību visos līmeņos, jo īpaši politiskajā, arodbiedrību un pilsoniskajā jomā, kas nozīmē tiesības ikvienam veidot arodbiedrības un stāties tajās savu interešu aizstāvībai (*Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 12.pants*).

Ekonomikas lejupslīdes ietekmē daudzi darba devēji meklē dažādas iespējas, kā samazināt izmaksas, jo izmaksas ir vissvarīgākā pozīcija (augsts darbaspēka elements), kā rezultātā darba algu izmaksas un darbaspēka elastība ir nozīmīga, nosakot uzņēmuma darbības rentabilitāti. Kopš 2008. gada otrā pusgada ir vērojama strauja darba strīdu apjoma palielināšanās. Statistikas dati civillietās rāda, ka 2008. gadā rajona (pilsētas) tiesās tika

iesniegtas 126 prasības par atjaunošanu darbā, 2009. gadā šādu prasību skaits gandrīz trīskāršojies (kopumā 362 prasības), bet 2010. gada 1. pusgadā saņemtas jau 208 lietas. Tāpat arī vērojams prasību pieaugums jautājumos par darba samaksas piedziņu un citiem darba strīdiem – 2008. gadā rajona (pilsētas) tiesās kopumā tika saņemtas 694 prasības, bet 2009. gadā to skaits ir dubultojies, un kopumā tika reģistrētas 1487 prasības. 2010. gada 1. pusgada dati liecina par ievērojamu prasību skaitu – līdz jūnija vidum reģistrētas jau 613. Šāds darba strīdu apjoma pieaugums, acīmredzot, ir saistīts ar darba devēju veiktajiem dažādiem pasākumiem (algas samazināšana, darba laika saīsināšana, darba līguma grozīšana, darbinieku atļaušana u.c.) darbaspēka izmaksu samazināšanā, pārkāpjot darba tiesisko attiecību reglamentējošos normatīvus aktus un nepamatotām darbinieku prasībām pret darba devējiem.

Raksta mērķis ir vērst uzmanību uz problēmjautajumiem, kurus darba devējiem vajadzētu apsvērt, gatavojoties izbeigt darba tiesiskās attiecības ar darbiniekiem, kuri sastāv arodbiedrībās.

1. Uzteikuma tiesiskais pamats

Darba devēja uzteikums ir vienpusējs gribas uzteikums, ar kuru darba devējs rakstveida paziņo otram pusei - darbiniekam, par darba tiesisko attiecību izbeigšanu nekavējoties vai notekot uzteikuma termiņam, pie tam nav nozīmes, vai darbinieks tam piekrīt, vai ne (*Latvijas Republikas Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārīnāšanas daļa "Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu"*).

Darba attiecības ar strādājošiem netiek pārtrauktas, ja nav šādas pārtraukšanas likumīga pamatojuma, kas saistīts ar strādājošo spējām vai uzvedību vai izraisīts uzņēmēja, iestādes vai dienesta ražošanas nepieciešamības dēļ (*Starptautiskās darba organizācijas konvencijas Nr. 158 „Par darba attiecību pārtraukšanu pēc uzņēmēja iniciatīvas” 4.pants*).

Pārbaudes laikā darba devējam un darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu trīs dienas iepriekš (*Darba likuma 47.panta 1.daļa*).

Darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, vienīgi pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā, šādos gadījumos: 1) darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību; 2) darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību; 3) darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu; 4) darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī; 5) darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības

noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību; 6) darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgta darba veikšanai; 7) darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums; 8) ir atjaunots darbā darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu; 9) tiek samazināts darbinieku skaits; 10) tiek likvidēts darba devējs — juridiskā persona vai personālsabiedrība; 11) darbinieks pārejošas darbnespējas dēļ neveic darbu vairāk nekā sešus mēnešus, ja darbnespēja ir nepārtraukta, vai vienu gadu triju gadu periodā, ja darbnespēja atkārtojas ar pārtraukumiem, šajā laikā neieskaitot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kā arī darbnespējas laiku, ja darbnespējas iemesls ir nelaimes gadījums darbā vai arodslimība (*Darba likuma 101.pants 1.daļa*). Izņēmuma kārtā darba devējam ir tiesības viena mēneša laikā celt prasību tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu gadījumos, ja viņam ir svarīgs iemesls. Par šādu iemeslu atzīstams katrs tāds apstāklis, kas, pamatojoties uz tikumības un savstarpējas taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības. Jautājumu par svarīga iemesla esamību izšķir tiesa pēc sava ieskata (*Darba likuma 101.panta 5.daļa*). Pirms darba līguma uzteikšanas darba devējam ir pienākums noskaidrot, vai darbinieks ir darbinieku arodbiedrības biedrs (*Darba likuma 101.pants 6.daļa*).

2. Darba līguma uzteikšanas kārtība

Bez darba devēja uzteikuma tiesiskiem pamatiem Darba likuma 101.-112.pantā ir paredzēta arī noteikta darba līguma uzteikšanas kārtība (darbinieka aizsardzība pret darba devēja uzteikumu). Šīs kārtības neievērošana vai pārkāpšana var būt pamats darba devēja uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu, taču ne katra atsevišķa minētajos pantos paredzētā darba devēja pienākuma nepildīšana vai neievērošana pati par sevi izraisa minētās tiesiskās sekas (*Latvijas Republikas Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārīnāšanas daļa "Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanu vai grozīšanu"*).

Nav pieļaujama ar arodbiedrības biedru noslēgtā darba līguma laušana pēc darba devēja iniciatīvas bez arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas, izņemot gadījumus, kad tiek pārkāpta darba disciplīna un darba līguma noteikumi (*Likums "Par arodbiedrībām" 15.pants*). Tāpat arī darba devējam ir aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam — arodbiedrības biedram — bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas (*Darba likuma 110.pants 1.daļa*). Bez arodbiedrības piekrišanas darba līgumu drīkst uzteikt tikai izņēmuma gadījumos: ja darba līgums tiek uzteikts pārbaudes laikā; darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī; ir atjaunots darbā darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu; tiek likvidēts darba devējs — juridiskā persona vai personālsabiedrība (*Darba likuma 47.pants 1.daļa; 101.panta 1.daļas 4., 8., 10. p-kt*). Pēc darba devēja pieprasījuma

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. Darba devējs var uzteikt darba līgumu ne vēlāk kā viena mēneša laikā no dienas, kad saņemta darbinieku arodbiedrības piekrišana. Ja darbinieku arodbiedrība nepiekrīt darba līguma uzteikumam, viena mēneša laikā no atbildes saņemšanas dienas darba devējs var celt prasību tiesā par darba līguma izbeigšanu (*Darba likuma 110.pants 2.- 4.daļa*).

Problēmjasutājumi:

1. Darbinieka piederības pie arodbiedrības (-ām) noskaidrošanas pienākums;
2. Darba līguma uzteikšana nekavējoties un arodbiedrības piekrišanas saņemšanas procedūra;
3. Arodbiedrības atteikuma gadījumā radušos zaudējumu atlīdzināšana darba devējam.

Darbinieka piederības pie arodbiedrības (-ām) noskaidrošanas pienākums. Darba likumā uzliktais pienākums pirms darba līguma uzteikšanas noskaidrot, vai darbinieks ir arodbiedrības biedrs, un ja ir, pirms darba uzteikšanas saņemt attiecīgās arodbiedrības piekrišanu, ir imperatīvs un nepārprotams, un tas uzliek darba devējam par pienākumu pirms darba līguma uzteikuma pārliecināties, vai izbeidzot darba tiesiskās attiecības ar konkrēto darbinieku, nav piemērojama speciālā tiesību norma – Darba likuma 110.pants. Diemžēl, prakse liecina par to, ka darba devēji neievēro ar likumu noteikto pienākumu un šāda rupja kļūda tiek pieļauta aiz šāda pienākuma nezināšanas vai pieņēmuma, ka diez vai šis darbinieks sastāvēs kādā arodbiedrībā u.c. Darba devēji praksē šāda pienākuma izpildei izmanto dažādākos paņēmienus, proti, iestrādā darba līgumā punktu ar kuru darbiniekam ir obligāti jāinformē darba devējs par dalību arodbiedrībā; par piederību mēdz jautāt darba intervijas laikā vai uzreiz pēc darba līguma noslēgšanas; pats darba devējs vēršas uzreiz pie arodbiedrības, nepajautājot darbiniekam. Šāda darba devēja rīcība ir prettiesiska, jo 1) darba likuma 101.panta 6.daļa nenosaka darbinieka pienākumu informēt darba devēju par dalību arodbiedrībā, bet uzliek darba devējam pienākumu pirms darba līguma uzteikuma pārliecināties vai darbinieks nesastāv arodbiedrībā. Praksē pastāv arī viedokļi, ka darba devējs var iegūt šīs ziņas arī no arodbiedrības (*Darba likums ar komentāriem 2010:202*), tomēr autors nepiekrīt šādam apgalvojumam un pievienojas Augstākās tiesas Senāta paustajai atziņai - situācija, kad darba devējs pats varētu izvēlēties arodbiedrību, kurai prasīt piekrišanu pirms darba līguma uzteikuma, iepriekš nenoskaidrojot vai darbinieks ir attiecīgās arodbiedrības biedrs, būtu pretēja darba tiesību mērķim un jēgai, jo darbinieks ir darba

tiesisko attiecību „vājākā” puse, un darba tiesību mērķis ir aizsargāt darbinieku no iespējamām nelabvēlīgām sekām, ko var izraisīt personiska un ekonomiska atkarība no darba devēja (*SKC-0225-06*); 2) darba intervijā nav pieļaujami tādi darba devēja jautājumi, kas neattiecas uz paredzētā darba veikšanu vai nav saistīti ar pretendenta piemērotību šim darbam, kā arī jautājumi, kas ir tieši vai netieši diskriminējoši un viens no īpašiem jautājumiem ir par piederību pie kādas politiskās partijas, darbinieku arodbiedrības vai citas sabiedriskās organizācijas (*Darba likuma 33.panta 2.daļa*). Liegums darba devējam iegūt darba intervijas laikā šādu informāciju ir saistīts ar sensitīviem personas datiem. Sensitīvi personas dati ir personas dati, kas norāda personas rasi, etnisko izcelsmi, reliģisko, filozofisko un politisko pārliecību, dalību arodbiedrībās, kā arī sniedz informāciju par personas veselību vai seksuālo dzīvi (*Fizisko personu datu aizsardzības likuma 2. panta 8.p-kts*). Līdz ar ko šādu sensitīvo datu apstrādei ir nepieciešama darbinieka rakstveida atļauja. Ņemot vērā iepriekš minēto, konstatējams, ka darba devējam ir tiesības noskaidrot konkrētā darbinieka piederību pie arodbiedrības tikai tad, ja tam ir nodoms ar šo darbinieku izbeigt darba tiesiskās attiecības. Pie kam, tas ir vēlams darīt rakstveidā, jo praksē ir sastopami gadījumi, kad tas tiek darīts mutiski, līdz ar ko darba strīda gadījumā, darba devējam nebūs iespējams pierādīt šo faktu, jo *darba devējam ir pienākums pierādīt, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai un citos gadījumos, kad darbinieks cēlis prasību par atjaunošanu darbā, darba devējam ir pienākums pierādīt, ka, atlaižot darbinieku no darba, viņš nav pārkāpis darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības* (*Darba likuma 125.pants*). Tāpat arī aktuāls jautājums ir par termiņu, kurā darbiniekam ir pienākums informēt darba devēju par arodbiedrību, kurai ir prasāma piekrišana. Tā kā normatīvos aktos nav šāds termiņš noteikts, tad praksē darba devēji pieprasa atbildi sniegt nekavējoties. Ir bijuši priekšlikumi par konkrēta termiņa noteikšanu, piemēram, noteikt, ka darbiniekam ir pienākums divu darbdienu laikā informēt darba devēju par arodbiedrību, kurai ir prasāma piekrišana un ja darbinieks šajā laikā nenorādīs arodbiedrību, tad tās piekrišana darba līgumam nav nepieciešama. Šādam priekšlikuma ir gan pozitīvā puse, gan negatīvā puse.

Darba līguma uzteikšana nekavējoties un arodbiedrības piekrišanas saņemšanas procedūra. Darba devējam, uzteicot darba līgumu, jāievēro darba likumā noteiktie uzteikuma termiņi: nekavējoties, 10 dienas, viens mēnesis (ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts garāks uzteikuma termiņš). Turklāt, vēl darba devējam ir jāprasa arodbiedrības piekrišana un arodbiedrībai ir tiesības septiņu darbdienu laikā pēc darba devēja pieprasījuma saņemšanas informēt darba devēju par savu lēmumu. Līdz ar ko, rodas problēma, kā rīkoties šajās septiņās darbdienu laikā, kā arī gadījumā, ja arodbiedrības lēmums ir – nepiekrīt, bet darba devējs negrib pieļaut, ka darbinieks turpina veikt savus pienākumus, jo darbinieks, veicot

darbu, ir rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību. Šādu problēmu rezultātā darba devējs nonāk duālā situācijā- atļaut turpināt darbiniekam veikt savus pienākumus, apzinoties vai riskējot ar to, ka pārkāpums tiks turpināts no darbinieka puses vai ar rakstveida atstādināt darbinieku no darba (ar darba devēja rakstveida rīkojumu noteikts pagaidu aizliegums darbiniekam atrasties darba vietā un veikt darbu, par atstādināšanas laiku viņam neizmaksājot darba samaksu). Darba devējam ir tiesības atstādināt darbinieku no darba, ja šis darbinieks, veicot darbu vai arī atrodoties darba vietā, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī, kā arī citos gadījumos, kad darbinieka neatstādināšana no darba var kaitēt viņa paša vai trešo personu drošībai un veselībai, kā arī darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm (*Darba likuma 58.panta 3. daļa*).

Ja darba devējs izvēlas otro variantu – atstādināt darbinieku no darba, tad šeit ir jāievēro noteiktie maksimālie atstādināšanas termiņi - aizliegts atstādināt darbinieku ilgāk par trim mēnešiem, izņemot, ja normatīvajos aktos noteiktajos gadījumos to pieprasa attiecīgi pilnvarota valsts institūcija (*Darba likuma 58.panta 2., 5. daļa*). Bet vai darba devējam būs iespējams izbeigt darba līgumu ar darbinieku arodbiedrības biedru atstādināšanas termiņā, ja darbinieku arodbiedrība nepiekrīt darba līguma uzteikumam un viena mēneša laikā no atbildes saņemšanas dienas darba devējam jāceļ prasību tiesā par darba līguma izbeigšanu? Domājams, ka nē, jo statistikas pārskati par civillietu izskatīšanas ilgumu mēnešos Latvijas tiesu instancēs 2010. gada pirmajā pusgadā liecina, ka tie ir lielāki par trīs mēnešiem. Līdz ar ko praksē ir sastopami gadījumi, kad darba devēji atkārtoti ar vienas dienas intervālu atstādina darbiniekus atkal no darba uz trim mēnešiem. Jāsecina, ka šāda darba devēja rīcība būs prettiesiska, jo prasības par darba tiesisko attiecību izbeigšanu celšana tiesā nav pamats Darba likuma 58.panta piektajā daļā noteiktā darbinieka atstādināšanas no darba termiņa ierobežojuma neievērošanai un tā neatbilst šīs normas jēgai un mērķim un šāds darbinieka stāvokli pasliktinošs likuma normu tulkojums nav pieļaujams (*Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 14.oktobra spriedums Lietā Nr. SKC – 891*). Civillikuma 1.pants nosaka, ka tiesības izlietojamas un pienākumi pildāmi pēc labas ticības. Minētā tiesību norma satur prasību pēc vispārēji taisnprātīgas, korektas un uzticamas rīcības, kā arī prasību rēķināties ar citu personu aizsargājamām interesēm un dibināto uzticēšanos. Tā attiecas uz visām civiltiesībām, lai ierobežotu tiesību netaisnprātīgu un formālu izlietošanu (*Labas ticības princips un tā piemērošana Latvijas civiltiesībās. Mg.iur. Evija Slicāne. Jurista Vārds.06.02.2007 6(459)*). Tāpat arī Darba likumā noteikts darbinieka tiesisko stāvokli pasliktinošu darba līgumu, koplīgumu, darba kārtības un darba devēja rīkojumu noteikumu aizliegums (*Darba likuma 6.pants*). Tiesvedības gaitā darba devēja būtisks pienākums ir ar likumā noteiktiem pierādīšanas līdzekļiem pierādīt, ka darbinieks,

veicot darbu, ir rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību, kā dēļ tas vēlas izbeigt darba līgumu ar darbinieku, līdz ar ko darba devējam ir jāpievērš liela uzmanība un rūpība pārkāpuma fakta fiksēšanā. Turklāt tiesai jāizvērtē pierādījumu izcelšanās veids, noformulēšanas kārtība, pierādījumu attiecināmība, pieļaujamība u.c. likuma prasības (*A. Līcis. Prasības tiesvedība un pierādījumi. Prof. K. Torgāna zinātniskajā redakcijā. Rīga: Tiesu nama aģentūra, 2003, 64.-65.lpp.*).

Prakse rāda, ka arodbiedrības, darba devēju un citu personu ieskatā, darbinieku atļaušanai nepiekrīt principa pēc vai arī ļaunprātīgi izmanto situāciju, atsevišķos gadījumos tām tiek pārņemta nekompetence juridiskajos jautājumos, nemotivētas atbildes, nav skaidrības, kā arodbiedrība izvērtē, piekrist vai nepiekrist darba līguma uzteikumam utt. Tāpat arī darba devēji pauž neizpratni par darbinieku tiesībām iestāties vai sastāvēt vairākās arodbiedrībās, kas savukārt, rada nopietnas problēmas piekrišanas saņemšanai, jo ir neizpratne vai ir jāprasa atļauja visām arodbiedrībām vai tikai profilējošai, kuras biedrs ir darbinieks un var izveidoties situācija, kad darbinieks sastāv desmit arodbiedrībās (šāda tendence ir sastopama arvien biežāk) un daļa no tām iebildīs darba līguma uzteikumam. Šāda darbinieku tiesība pēc darba devēju ieskata, var tikt izmantota arī ļaunprātīgi, it sevišķi, ja darbinieks jūt vai ir informēts jau iepriekš, ka viņam tiks uzteikts darba līgums, tādējādi sarežģījot uzteikšanas kārtību. Likums "Par arodbiedrībām" un Darba likums neierobežo darbinieku tiesības iestāties vairākās arodbiedrībās, līdz ar ko piekrišana ir jāprasa visām arodbiedrībām. Šajā kontekstā ir jāvērtē arodbiedrību nolikumi, kur ir redzams ierobežojums (dažās) – tikai konkrētās nozares darbinieki; noteikta iestāšanās kārtība (iesniegums, samaksāta biedra nauda), juridiskās palīdzības sniegšanas ierobežojums (arodbiedrībā sastāv vismaz trīs mēnešus) utt. Latvijā uzņēmumu reģistra arodbiedrību reģistrā ir reģistrētas vairāk kā 172 arodbiedrības (*Lursoft statistika 13.04.2011*).

Ja darba devējam ir jāprasa vairāku arodbiedrību piekrišana darba līguma uzteikumam, var piemērot darbinieka pārstāvības institūta noteikumus (Darbinieki savu sociālo, ekonomisko un profesionālo tiesību un interešu aizstāvību īsteno tieši vai ar darbinieku pārstāvju starpniecību. Darbinieku pārstāvji ir: darbinieku arodbiedrība, darbinieku pilnvaroti pārstāvji. Ja sarunām ar darba devēju izvirzīti vairāku arodbiedrību pārstāvji, viņi pauž vienotu viedokli) un pieprasījumu adresēt visām arodbiedrībām, uzsverot, ka tiek gaidīts no visām arodbiedrībām vienots viedoklis, bet ja tomēr viedoklis nav vienots, bet atšķirīgs, tad ir pamats uzskatīt, ka atbilde nav sniegta un arodbiedrības piekrīt darba līguma uzteikumam.

Izvērtējot darba devēju iesniegumu par piekrišanu darbinieka - arodbiedrības biedra - darba līguma uzteikuma tendences, redzams, ka tie ir pieauguši, piemēram, Latvijas Tirdzniecības darbinieku arodbiedrības (LTDA) birojā 2010.gadā saņemti 7 darba devēja

iesniegumi, 5 gadījumos LTDA piekrišana netika saņemta, t.sk. 4 gadījumi attiecas uz darbinieku skaita samazināšanu pēc DL 101.panta 1.daļas 9.punkta un 1 - par darba līguma un kārtības pārkāpumiem pēc DL 101.panta 1.daļas 1.punkta. Diemžēl, vēl 2 gadījumos, kad darba devējs, pat neskatoties uz LTDA rakstveida atgādinājumu, nebija griezies pie arodbiedrības pēc piekrišanas, LTDA sagatavoja prasības pieteikumus tiesā, no kuriem 1 tiesvedība izbeigta ar mierizlīgumu par labu arodbiedrības biedram, otrā gadījumā tiesvedība turpinās. Bez tam vēl 3. gadījumā, kad darba devējs nebija griezies pie arodbiedrības pēc piekrišanas, arodbiedrības biedrs pats griezās tiesā, uzvarot pirmās instances tiesā. 2009.gadā izskatīti 9 darba devēju iesniegumi, nedodot piekrišanu 4 gadījumos, t.sk. 2 - pēc DL 101.panta 1.daļas 1.punkta un 2- pēc 101.panta 1.daļas 9.punkta. 1 gadījumā, kad darba devējs nebija ievērojis darba līguma uzteikuma procedūru, LTDA sagatavoja prasības pieteikumu tiesā, kuru apmierināja divu instanču tiesās. 2008. un 2007.gadā saņemti pa 3 - 4 iesniegumiem. 2007.gadā pirmo un līdz šim vienīgo reizi LTDA vēsturē darba devējs pēc LTDA atteikuma saņemšanas darba līguma uzteikumam pēc DL 101.panta 1.daļas 1.punkta iesniedza prasības pieteikumu tiesā, tiesvedībai beidzoties ar arodbiedrības biedra un LTDA prasību apmierināšanu. Ir redzama tendence palielināties LTDA izskatāmo darba devēju iesniegumu skaitam, kas izskaidrojama ar LTDA individuālo biedru skaita pieaugumu un labāku savu darba tiesību pārzināšanu, nepiekrītot darba devēja uzspiestajiem darbinieka uzteikumiem vai darba līguma izbeigšanai pēc DL 114.panta(pušu vienošanās) un galvenie LTDA atteikuma iemesli: uzteikumam nav tiesiska pamatojuma (102.p.), piemēram, darba līguma pārkāpuma gadījumā nav norādīts, kurš konkrēti darba līguma vai kārtības noteikumu punkts ir ticis pārkāpts; nav tikušas izvērtētas priekšrocības turpināt darbu (108.p.), piemēram, grib atlaist darbinieku ar visaugstāko kvalifikāciju un vislielāko stāžu; pārkāpta uzteikuma procedūra (101.panta 2.un 4.daļa), piemēram, nav pieprasīti paskaidrojumi darbiniekam vai, neskatoties uz brīvajām vakancēm, kas izsludinātas mājas lapā, darba devējs norāda, ka nav brīvu darba vietu, savukārt, Latvijas Iekšlietu darbinieku arodbiedrība (LIDA) 2008. gadā saņēma 17 pieprasījumus par viedokļa izteikšanu par amatpersonas atvaļināšanu. Piekrita tikai 1, jo pats darbinieks vēlējās doties prom no dienesta. 2009.gadā – bija 6 pieprasījumi par viedokļa izteikšanu un visos gadījumos arodbiedrība nepiekrita. Savukārt uz darba līguma pamata bija 1 pieprasījums par arodbiedrības piekrišanu, ko arodbiedrība noraidīja. Tad darba devējs vērsās tiesā un kamēr tika gatavots tiesas process, darba devējs (IeM aģentūra) atrada iespējas darbiniekam piedāvāt citu darbu. 2009.gadā no darba Balvu rajona policijas pārvaldē tika atlaista darbiniece Dz.K. pēc 101.p.1.d.9.p. ar 2009.g.31.augustu. Darbiniece pēc darba līguma uzteikuma 2009.gada 17.jūlija augusta mēnesī saslima un slimoja līdz 2010.gada 16.februārim. 17.02.2010. ieradās darbā un

nostrādāja līdz 19.02.2010., kad tika atlaista saskaņā ar darba līguma uzteikumu. Tika iesniegta prasība tiesā par to. Ka uzteikums zaudēja savu spēku 2009.g. 1.septembrī, jo netika izpildīts no darba devēja puses un 2010.g.februārī, kad darbiniece ieradās darbā, bija no jauna jāuzteic darba līgums. Arodbiedrība pārstāvēja darbinieci tiesā Balvos un tiesa atjaunoja Dz.K. darbā, kur tagad arī turpina strādāt. 2010.gadā neviens darba devēju iesniegums par piekrišanu darbinieka - arodbiedrības biedra – atlaišanai netika saņemts. Arodbiedrība vērtē, vai ir ievērotas likuma prasības, vai pārkāpums, ja tāds notika, ir nopietns, vai ievērotas visas ar likumu noteiktas procedūras, vai pastāv iespējas darbinieku paturēt darbā, vai nenotiek darbinieka diskriminācija, atlaižot no darba, piemēram, invalīds, pēc dzimuma pazīmēm, tautības vai citos gadījumos. Ja darbinieks ir iestājies vairākās arodbiedrības – pauž vienotu viedokli vai katra savu. Arodbiedrība uzskata, ka lai efektīgi pārstāvētu un aizstāvētu savus biedrus, tiem jābūt vienā arodbiedrībā. Darba devējam nav pienākums izprasīt katras arodbiedrības piekrišanu. Ja tomēr darbinieks izvēlas vairākas arodbiedrības, tad svarīgi, lai viņš, kā arodbiedrības biedrs, pildītu biedru saistības- biedru naudas maksāšanu, pretējā gadījumā arodbiedrībai nav pienākums šāda biedra intereses pārstāvēt. Ja tomēr darbinieks ir vairāku arodbiedrību biedrs, tad viņa pienākums parūpēties, lai arodbiedrības pauž vienotu viedokli pret darba devēju. Pretējā gadījumā atšķirīgs viedoklis kaitēs biedram, jo tad darba devējam būs vieglāk pieņemt lēmumu par darbinieku.

Arodbiedrības atbilde viennozīmīgi ir atkarīga no darba devēja pieprasījuma pamatojuma un šajā ziņā darba devēju attieksme pret saskaņošanas procedūru ir vērojama dažāda, piemēram, darba devēji ar lielu skaitu nodarbināto, pret darba līguma uzteikumu izturas diezgan piesardzīgi un dara to pēc priekšrakstiem, bet vidējie un mazie darba devēji piekopj diezgan krasi atšķirīgu praksi – daži ievēro uzteikuma procedūru, daži pat pēc zaudētām tiesvedībām pielaiž tās paša kļūdas – nesaskaņo darba līguma uzteikumu arodbiedrības biedram. Ja darba devēja pieprasījums ir formāls – bez pamatojuma utt., tad arodbiedrības arī visticamāk izturēsies tāpat – nepiekritīs.

Arodbiedrības atteikuma gadījumā radušos zaudējumu atlīdzināšana darba devējam. Publiskā telpā tiek izteikti viedokļi par nepieciešamību noteikt atbildību arodbiedrībām, ja atteikums uzteikt darba līgumu ir nepamatots, kā arī ir bijuši mēģinājumi no darba devēju puses celt prasību tiesā, prasot arodbiedrībai atlīdzināt darba devējam radušos zaudējumus, kas radušies, tiesvedības gaitā nodarbinot darbinieku, kur darba līguma uzteikumam nav piekritusi arodbiedrība un ar tiesas nolēmumu ir izbeigtas darba tiesiskās attiecības ar darbinieku. Protams, ka var to mēģināt darīt, bet tā kā likums neuzliek arodbiedrībai pienākumu vienmēr piekrist darba devēja pieprasījumam dot piekrišanu darba līguma uzteikumam, tad arī arodbiedrības atteikums, pat ja tādēļ darba devējam radušies

zaudējumi, būs tiesisks. Līdz ar to arodbiedrība jebkurā gadījumā rīkojas tiesiski, tāpēc zaudējumu atlīdzināšanai nav pamata (*Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta spriedums lietā Nr. SKC-124*).

Apskatot šos problēmjaudājumus ir redzams, ka ir nepieciešams diskutēt par grozījumiem normatīvos aktos, lai uzlabotu šo procedūru kopumā.

Bibliogrāfija

1. 15.02.1922. likums "Latvijas Republikas Satversme" ("LV", 43, 01.07.1993.) [stājas spēkā 07.11.1922.].
2. Eiropas Savienības pamattiesību harta. (2007/C 303/01). Pieejama latviešu valodā: <http://eur-lex.europa.eu/lv/treaties/dat/32007X1214/hm/C2007303LV.01000101.htm>.
3. Starptautiskās darba organizācijas konvencijas Nr. 158 „Par darba attiecību pārtraukšanu pēc uzņēmēja iniciatīvas”.
4. 20.06.2001. likums "Darba likums" ("LV", 105 (2492), 06.07.2001.; Ziņotājs, 15, 09.08.2001.) [stājas spēkā 01.06.2002.].
5. 23.03.2000. likums "Fizisko personu datu aizsardzības likums" ("LV", 123/124 (2034/2035), 06.04.2000.; Ziņotājs, 9, 04.05.2000.) [stājas spēkā 20.04.2000.].
6. 28.01.1937. likums "Civillikums. Ievads" [stājas spēkā 01.09.1992.].
7. 13.12.1990. likums "Par arodbiedrībām" (Ziņotājs, 3, 31.01.1991.) [stājas spēkā 02.01.1991.].
8. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 14.oktobra spriedums Lietā Nr. SKC – 891).
9. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta 2006.gada 5.aprīļa spriedumā lietā Nr.C30410304 (arhīva Nr.SKC-0225-06).
10. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārināšanas daļa “Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu’ 2004.
11. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 1999.gada 3.marta spriedums lietā Nr. SKC-124.
12. Līcis A. (2003)Prasības tiesvedība un pierādījumi. Prof. K. Torgāna zinātniskajā redakcijā. Rīga: Tiesu nama aģentūra.
13. Lursoft statistika .<http://www.lursoft.lv/lursoft-statistika/Sabiedrisko-organizaciju-to-apvienibu-biedribu-un-nodibinajumu-sadalijums-pa-veidiem&id=66>.
14. Slicāne E. (2007) Labas ticības princips un tā piemērošana Latvijas civiltiesībās.Jurista Vārds. 06.02.2007 6(459)).
15. Tiesu administrācija. Statistikas dati. <http://www.ta.gov.lv/index.php/lv/29/58/246/index.html>.
16. Zvērinātu advokātu birojs “BDO Zelmanis & Liberte” Darba likums ar komentāriem. Rīga, 2010. 304.lpp.