



CIVILTIESĪBU APAKŠNOZARE

DARBA ATTIECĪBU IZBEIGŠANĀS AR DARBINIEKU - ARODBIEDRĪBAS BIEDRU

Mg.iur. Dace Tarasova,

Rīgas Stradiņa universitātes Juridiskās fakultātes pasniedzēja,

Rīgas Stradiņa universitātes doktora studiju programmas

“Juridiskās zinātnes” doktorante, Latvija

Latvijas Republikas Satversmes 102. pantā noteikts, ka ikvienam ir tiesības apvienoties biedrībās, politiskās partijās un citās sabiedriskās organizācijās. Latvijas Republikas Satversmes 106. pantā ir paredzēts, ka 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 nolēmumu¹.

Rakstā atspoguļoti autores veiktā pētījuma rezultāti attiecībā uz darba tiesisko attiecību izbeigšanās problemātiku ar darbinieku, kurš ir arodbiedrības biedrs, cita starpā, atbilstoši izvērtējot minētos jautājumus reglamentējošo tiesisko regulējumu. Apskatāmās tēmas **aktualitāti** nosaka pirmkārt arodbiedrību lomas un ietekmes visai jūtamais pieaugums, īpaši pēdējo gadu laikā. Ar arodbiedrībām rēķinās un to sociālā partnera viedokli uzklauša, veidojot nacionālo politiku darba tiesisko attiecību juridiskās reglamentācijas jomā. Arodbiedrību pozīcija tiek ņemta vērā, piemēram, izstrādājot grozījumus Darba likumā un citos ar nozari saistītos normatīvajos aktos. Tā, 2017. gada 27. jūlijā pieņemto Darba likuma grozījumu (stājās spēkā 2017. gada 16. augustā) izstrādē bija iesaistīti Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS) speciālisti. Īpaši uzsvērams apstāklis, ka tiek ņemts vērā arodbiedrības viedoklis un pozīcija attiecībā uz Darba likuma 68. un 110. pantu. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība šobrīd ir lielākā no nacionālajām arodbiedrību organizācijām. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienībā apvienojušās pavisam 21 dažādu nozaru arodbiedrības vai profesionālās

darbinieku arodbiedrību apvienības, kurās kopā ir vairāk nekā 100 000 biedru. Tādējādi darba devēji neapšaubāmi spiesti rēķināties ar arodbiedrību nostāju, īpaši gadījumos, kad notiek darba tiesisko attiecību izbeigšana ar attiecīgā arodbiedrībā esošo darbinieku. Diemžēl jānorāda arī uz negatīvām tendencēm – gadījumiem, kad darba devēji nepieņemami noniecina arodbiedrību lomu, kā atsevišķos darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumos, tā arī darba tiesisko attiecību jomā vispār. Arodbiedrību juristes praksē autorei ir nācies saskarties, piemēram, ar mēģinājumiem sabotēt tiesas spriedumu izpildi, kavēt arodbiedrību pirmorganizāciju izveidi u. c.

Saskaņā ar autores viedokli, augšminētie fakti visai nepārprotami liecina par izvēlētas pētījuma tēmas aktualitāti.

Pētījuma tapšanas **mērķis** – pamatojoties uz veiktās zinātniskās izpētes rezultātiem, norādīt uz būtiskākajiem juridiska rakstura problēmjautājumiem saistībā ar darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar darbinieku, kurš ir arodbiedrības biedrs, kā arī izteikt priekšlikumus minēto problēmjautājumu risināšanai.

Materiāls un metodes – normatīvo aktu, tiesu prakses un zinātniskās literatūras analīze un apraksts. Iegūtie rezultāti novērtēti izmantojot aprakstošo, analītisko, loģisko, indukcijas un dedukcijas, loģiski konstruktīvo metodi, savukārt tiesību normu interpretācijai izmantotas gramatiskā, sistēmiskā un teleoloģiskā tiesību normu interpretācijas metode.

Darba tiesiskās attiecības var izbeigties tikai Darba likuma noteiktajos gadījumos, proti,

1. saskaņā ar pušu savstarpēju vienošanos;
2. izbeidzoties darba līguma termiņam – ja dar-

- ba līgums ir noslēgts uz noteiktu laiku;
3. atbilstoši trešo personu pieprasījumam;
 4. iestājoties darba devēja nāvei – ja darba devējs ir fiziska persona;
 5. darbinieka nāves gadījumā;
 6. pamatojoties uz tiesas spriedumu;
 7. sakarā ar vienas puses – darbinieka vai darba devēja, uzteikumu².

Pētījuma ietvaros apskatīts vienas puses – darba devēja – uzteikums darbiniekam, kurš ir arodbiedrības biedrs.

Lai sekmīgi analizētu darba tiesisko attiecību izbeigšanas ar darbinieku, kurš ir arodbiedrības biedrs, problēmjautājumus, nepieciešams noskaidrot jēdziena “uzteikums” juridisko būtību. Šai sakarībā jānorāda, ka nav jēdziena “uzteikums” definīciju sniedzosa normatīvā akta. Ar uzteikuma institūta palīdzību iespējama darba tiesisko attiecību izbeigšana vairākos veidos. Darba likumā darba tiesisko attiecību izbeigšana cieši saistīta ar jēdzienu “uzteikums”, kas likumā lietots dažādās nozīmēs. No teorētiskā viedokļa darba līguma “uzteikums” ir darbinieka vai darba devēja izteikts vienpusējs rakstisks gribas izteikums, ar kuru tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības uz turpmāku laiku³. Tātad uzteikums ir dokuments, kurā norādīts pamatojums, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, un tas ir pierādījums sniedzot prasību tiesā, gadījumā, ja aizskartas darbinieka tiesības un ja darba devējs nav pilnīgi veicis savus Darba likumā noteiktos pienākumus. Autore vēlas akcentēt, ka tiesiski izsvērts un kvalitatīvs uzteikuma pamatojums būtībā ir nepieciešams tieši darba devējam, jo to nosaka Darba likuma normas. Tādējādi, saskaņā ar Darba likuma 101. panta sesto daļu, pirms darba līguma uzteikšanas darba devējam, cita starpā, ir pienākums noskaidrot, vai darbinieks ir darbinieku arodbiedrības biedrs. Līdz ar to, lai izprastu darba devēja un darbinieka savstarpējās tiesiskās attiecības, it īpaši situācijās saistītās ar darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar darbinieku, kurš ir arodbiedrības biedrs, ir jāanalizē vairāki jēdzieni. Respektīvi, ir nepieciešams izanalizēt jēdzienu “arodbiedrība” un “arodbiedrības biedrs” būtību.

Arodbiedrība ir viens no biedrību veidiem. Uz to pirmkārt norāda salikteņa “arodbiedrība” daļas “arods” un “biedrība”. Līdz ar to, lai labāk izprastu arodbiedrības jēdzienu, vispirms ir jānoskaidro biedrības jēdziens Satversmes 102. panta nozīmē⁴. Jēdziens “biedrība” aptver visas brīvprātīgas privātpersonu apvienības, kas atbilst šādām būtiskām biedrību raksturo-

jošām pazīmēm – personu apvienība, atvērtība, brīvprātība, organizatoriskā stabilitāte, noteikts darbības laiks⁵. Arodbiedrību likuma 3. pantā ir noteikts, ka arodbiedrība ir brīvprātīga personu apvienība, ko nodibina, lai pārstāvētu un aizstāvētu strādājošo darba, ekonomiskās, sociālās un profesionālās tiesības un intereses⁶. Pētījuma autore secina, ka arodbiedrība ir masu sabiedriskā organizācija, kas uz brīvprātības principiem apvieno visu profesiju darbiniekus, bez atšķirībām attiecībā uz rasi, tautību, reliģiju, uzskatiem utt.⁷

Nepieciešams pievērst uzmanību formulējumiem, kas savulaik bija ietverti nu jau spēku zaudējušajā likumā “Par arodbiedrībām”. Šī likuma 2. pantā bija noteikts, ka arodbiedrības var veidot pēc aroda, nozaru, teritoriālā vai citiem principiem⁸. Savukārt Arodbiedrību likumā, kurš stājās spēkā 2014. gadā, šādas normas nav. Pēc pētījuma autores domām, līdz ar minētajām likumdošanas izmaiņām ir radīta situācija, kad arodbiedrībā faktiski var apvienoties jebkuri savstarpēji citādi nesaistīti indivīdi un arodbiedrības nav jāveido pēc konkrētas nozares, aroda vai teritoriāliem principiem. Autore uzskata, ka šāds tiesiskais regulējams, iespējams, var radīt problēmsituācijas darba devējam, it īpaši gadījumā, ja tas vēlas uzteikt darba līgumu ar darbinieku, kurš ir vairāku arodbiedrību biedrs. Normatīvajos aktos, proti, Darba likumā, nav noteikts, kurai no arodbiedrībām jāprasa atļauja uzteikuma izsniegšanai. Šai sakarā izkristalizējas problēmsituācija par arodbiedrību kompetenci – ja reiz arodbiedrības nedarbojas atbilstoši nozares, aroda specializācijai. Pēc autores domām, lai novērstu šāda veida problēmsituāciju rašanos, būtu nepieciešams veikt normatīvā regulējuma uzlabojumus, attiecīgi paredzot darba devēja pienākumu prasīt atļauju uzteikuma izsniegšanai, izvēloties arodbiedrību atkarībā no nozares, aroda specializācijas. Piemēram, ja darbinieks ir autobusa vadītājs un vienlaikus sastāv gan Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu un Transporta darbinieku arodbiedrībā, gan Apsardzes Darbinieku arodbiedrībā, tad attiecībā uz darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar minēto darbinieku (autobusa vadītāju) darba devējam būtu nepieciešams prasīt piekrišanu no Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu un Transporta darbinieku arodbiedrības.

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāts 2013. gada 26. aprīlī, lietā Nr. SKC-1144/2013⁹ secina, ka darbinieka dalības vairākās arodbiedrībās fakts pats par sevi nerada darba devējam

pienākumu darba līguma uzteikšanu saskaņot ar katru no tām. Atbilstoši Darba likuma 10. panta, kurā reglamentēta darbinieku pārstāvība sarunām ar darba devēju, ko darbinieku tiesību un interešu aizstāvības nolūkā īsteno arodbiedrība vai darbinieku pilnvaroti pārstāvji, trešās daļas otrajam teikumam, ja sarunām ar darba devēju izvirzīti vairāku arodbiedrību pārstāvji, viņi pauž vienotu viedokli. Tādējādi situācijā, kad darba līguma uzteikšanai darbiniekam – arodbiedrības biedram darba devējs saņēmis vienas arodbiedrības piekrišanu, ir pamats uzskatīt, ka tās nostāja ir saskaņīga ar citu arodbiedrību viedokli šajā jautājumā. Ja, izpildot Darba likuma 101. panta sestajā daļā un 110. panta pirmajā daļā noteikto pienākumu, tiek noskaidrots, ka darbinieks ir vairāku arodbiedrību biedrs, tad darba devējam nav tiesību izvēlēties, kurā no darbinieka norādītajām arodbiedrībām vērsties, gluži pretēji, tā katrā ziņā atzīstama par darbinieka prerogatīvu.

Diemžēl pētījuma autore nevar viennozīmīgi piekrist minētajā tiesas spriedumā izteiktajiem argumentiem. Praksē bieži vien nākas saskarties ar situācijām, kad darbinieks, mainot darba vietas, neziņo nedz arodbiedrībai par darba vietas maiņu, nedz jaunajam darba devējam par savu arodbiedrības biedra statusu kādā ar jaunā darba devēja darbības jomu nesaistītā arodbiedrībā. Tāpat, rodas visai pamatots jautājums, vai arodbiedrība, kura nespecializējas konkrētā nozarē, arodā, patiešām ir spējīga kvalitatīvi aizstāvēt darbinieka intereses un vai šāda neviennozīmīga situācija nepamatoti nesarežģī darba devēja stāvokli. Jebkurā gadījumā, katram arodam, nozarei ir sava specifika. Turklāt, ja arodbiedrība nedos darba devējam piekrišanu uzteikuma gadījumā, tad nākamais darba devēja solis, ļoti iespējams, būs prasības pieteikuma iesniegšana tiesā, kas, galu galā, novedīs pie papildus resursu patēriņa jau tāpat pietiekoši noslogotās tiesu sistēmas ietvaros.

Attiecībā uz jēdziena “arodbiedrības biedrs” analīzi jānorāda, ka „Juridisko terminu vārdnīca” sniedz sekojošu skaidrojumu – tā ir persona, dalībnieks, kas apvienojas, slēdzot sabiedrības līgumu, lai sasniegtu kopīgu saimniecisku mērķi¹⁰. Arodbiedrības biedrs var būt katrs ... uzņēmumā (kompānijā), iestādē vai organizācijā strādājošais [...]”¹¹. Izpētot arodbiedrības biedra jēdziena definīciju, autorei nākas secināt, ka ne Darba likumā, ne Arodbiedrību likumā nav dots šī jēdziena skaidrojums. Autore uzskata, ka tas nav nepieciešams, jo “biedra” jēdziens izriet no Biedrību un nodibinājuma likuma 2. panta otrās

daļas, 23. panta pirmās daļas un no 28. panta¹². Līdz ar to arodbiedrības biedrs ir fiziska persona, kurš brīvprātīgi ir iestājies arodbiedrībā un maksā noteikto biedru naudu.

Pētījuma autore vērs uzmanību uz to, ka arodbiedrības iesaiste likumiski korektas darba tiesisko attiecību izbeigšanas garantēšanai tiek nodrošināta pamatojoties uz Darba likuma 110. panta pirmo daļu, kurā noteikts, ka darba devējam ir aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam – arodbiedrības biedram bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējās piekrišanas, izņemot gadījumus, kas noteikti Darba likuma 47. panta pirmajā daļā un Darba likuma 101. panta pirmās daļās 4., 8. un 10. punktā.

Tādējādi, darba devējam nav pienākuma prasīt arodbiedrības iepriekšēju piekrišanu, uzskatot darba tiesiskās attiecības ar darbinieku – arodbiedrības biedru, ja:

1. pārbaudes laikā darba devējs uzteic darba līgumu trīs dienas iepriekš (Darba likuma 47. panta pirmā daļa);
2. darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī (Darba likuma 101. panta pirmā daļa 4. punkts);
3. ir atjaunots darbā darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu (Darba likuma 101. panta pirmā daļa 8. punkts);
4. tiek likvidēts darba devējs – juridiskā persona vai personālsabiedrība (Darba likuma 101. panta pirmā daļa 10. punkts).

Savukārt darba devējam ir pienākums prasīt arodbiedrības iepriekšēju piekrišanu, ja tas vēlas uzteikt darba tiesiskās attiecības ar darbinieku – arodbiedrības biedru, ja:

1. darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību (Darba likuma 101. panta pirmā daļa 1. punkts);
2. darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību (Darba likuma 101. pants pirmā daļa 2. punkts);
3. darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu (Darba likuma 101. panta pirmā daļa 3. punkts);
4. darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību (Darba likuma 101. panta pirmā daļa 5. punkts);
5. darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgta darba veikšanā (Darba likuma pirmā daļa 6. punkts);

6. darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums (Darba likuma 101. panta pirmā daļa 7. punkts);
7. tiek samazināts darbinieku skaits (Darba likuma 101. panta pirmā daļa 9. punkts);
8. 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, kura cēlonis saistīts ar darba vides faktoru iedarbību, vai arodslimība (Darba likuma 101. panta pirmā daļa 11. punkts).

Pētījuma autorei nākas secināt, ka šis uzskaitījums liecina par to, ka spēkā esošais tiesiskais regulējums visai efektīvi nodrošina darbinieka interešu aizsardzību, savukārt darba devējam uzlikta sava veida nasta, papildus pienākums, īpaši ņemot vērā apstākli, ka arodbiedrībai var pietrūkt nepieciešamās kompetences kādā no izvērtējamajiem jautājumiem. Katrs uzteikuma gadījums prasa individuālu pieeju – arodbiedrībai nepieciešams izpētīt ne tikai attiecīgo darba līgumu nosacījumus, bet arī visus piekritīgos uzņēmuma iekšējos normatīvos aktus – amata aprakstus, darba kārtības noteikumus, ētikas kodeksus utt. Turklāt ir nepieciešams uzklaut darbinieku – arodbiedrības biedru, vajadzības gadījumā lūgt darba devējam papildus dokumentus utt.

Saistībā ar arodbiedrības biedru specifisko situāciju aplūkosim mūsu tuvāko kaimiņu, Baltijas valstu pieredzi darba tiesisko attiecību uzteikšanas tiesiskās reglamentācijas jautājumos.

Izpētot Lietuvas Republikas Darba kodeksu, secināms, ka tajā nav detalizēti uzskaitīti gadījumi, kuros darba devējs var rakstiski uzteikt darba tiesiskās attiecības ar savu darbinieku. Jāakcentē, ka Lietuvas Republikas Darba kodeksā ietverts visai skops, tomēr samērā plaši interpretējams gadījumu skaits, kad darba devējs var uzteikt darba tiesiskās attiecības, bet šādam uzteikumam ir nepieciešams saņemt arodbiedrības piekrišanu:

1. darbinieka kvalifikācija un iemaņas;
2. darbinieka rīcība, uzvedība;
3. ekonomiskie, tehnoloģiskie apsvērumi vai uzņēmuma restrukturizācija, kā arī citi līdzīgi pamatoti iemesli¹³.

Savukārt izpētot Igaunijas Republikas likumu "Par darba līgumu", nākas secināt, ka šeit detalizēti uzskaitīti gadījumi, kad darba devējs

var rakstiski uzteikt darba tiesiskās attiecības ar darbinieku, un tie ir sekojoši:

1. darbinieks ilgstošu laiku nav varējis pildīt darba pienākumus veselības stāvokļa dēļ, kas neļauj turpināt darba attiecības. Darbinieka darba spējas ir samazinājušās, veselības problēmu dēļ, un darbinieks veselības stāvokļa dēļ nevar pildīt darba pienākumus četrus mēnešus;
2. darbinieks ilgstoši nav bijis spējīgs pildīt darba pienākumus nepietiekamas kvalifikācijas, neatbilstības amatam vai nepiemērotības dēļ, kas tādējādi neļauj turpināt darba attiecības;
3. darbinieks ignorējis saprātīgus darba devēja norādījumus (instrukcijas, rīkojumus) vai nav pildījis saistības, neskatoties uz darba devēja brīdinājumiem;
4. darbinieks atradies darba vietā alkohola reibumā, neskatoties uz to, ka ticis attiecīgi brīdināts;
5. darbinieks izdarījis zādzību, krāpšanu vai veicis citu darbību, kas izraisījusi darba devēja uzticības zudumu;
6. darbinieks izraisījis trešās personas neuzticību darba devējam;
7. darbinieks pretlikumīgi un līdz būtiskai pakāpei radījis zaudējumus darba devēja mantai vai izraisījis mantas bojājuma draudus;
8. darbinieks pārkāpis pienākumu glabāt komercnoslēpumu vai pārkāpis konkurences ierobežojumu¹⁴.

Igaunijas Republikas tiesiskais regulējums ir līdzīgs Latvijas Republikā pieņemtajam, tomēr akcentējams, ka Latvijā noteikti konkrēti gadījumi, kad nepieciešams prasīt arodbiedrības piekrišanu, minētais attiecināms uz visiem arodbiedrības biedriem, turklāt darba devējam obligāti jāņem vērā arodbiedrības viedoklis. Savukārt Igaunijā arodbiedrība var aizsargāt tikai darbinieku pārstāvjus, visos augstākminētajos gadījumos ir jāprasa arodbiedrības piekrišana, taču darba devējam nav saistošs arodbiedrības viedoklis.

Tātad, izpētot Baltijas valstu tiesisko regulējumu, secināms, ka arodbiedrības biedrus darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā pēc darba devēja iniciatīvas visefektīvāk aizsargā tieši Latvijas Republikas Darba likums, nosakot, ka, ņemot vērā Darba likuma 110. panta pirmo daļu, bez arodbiedrības piekrišanas nevar atlaist nevienu arodbiedrības biedru.

Darba likuma 110. panta pirmā daļa skaidri paredz, kādos gadījumos ir nepieciešams prasīt arodbiedrības piekrišanu, ja darba devējs vēlas

izbeigt darba tiesiskās attiecības ar darbinieku, kurš ir arodbiedrības biedrs.

Papildus pētījuma autore vēlas pievērst uzmanību problemātikai, kas saistīta ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 7. punkta – darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums – piemērošanu. Ja darba devējs vēlas uzteikt darba tiesiskās attiecības ar darbinieku saskaņā ar šādu pamatojumu, darba devējam jāprasa arodbiedrības piekrišana. Autores ieskatā, minētā norma ir visai pretrunīgi vērtējama. Balstoties uz lietderības apsvērumiem, autore nesaskata īpašu nepieciešamību pēc arodbiedrības piekrišanas saņemšanas šāda veida gadījumos. Tā kā kompetents speciālists – mediķis jau sniedzis savu vērtējumu par darbinieka veselības stāvokli un faktisko spēju pildīt nolīgtos darba pienākumus, būtu pavisam aplami, ja arodbiedrība nedotu piekrišanu šādam uzteikumam. Arodbiedrība vienkārši nav kompetenta izvērtēt ārsta atzinumu. Savukārt, lai formāli izpildītu tiesību normās noteikto, tiek nelietderīgi patērēts gan darba devēja, gan arodbiedrības laiks veselas dokumentu paketes sagatavošanai, sākot ar darba devēja pieprasījumu arodbiedrībai dot attiecīgo piekrišanu, beidzot ar arodbiedrības atbildes sagatavošanu un nosūtīšanu darba devējam. Līdz ar to būtu nepieciešams attiecīgi papildināt Darba likuma 110. panta pirmo daļu ar septīto punktu.

Autore vēlas norādīt uz apstākli, ka praksē bieži sastopamas situācijas, kad darbinieki izmanto arodbiedrību kā juridisko pakalpojumu biroju, īpaši gadījumos, kad pēkšņi uzzinājuši par darba devēja plāniem uzteikt darba tiesiskās attiecības vai arī paši ir pārkāpuši darba līguma, darba kārtības noteikumu vai darba aizsardzības, drošības prasības u. c. Tikai nonācis šādā nepatīkamā situācijā, attiecīgais darbinieks, iepriekš nebūdams arodbiedrības biedrs, vērsas pie arodbiedrības un tajā iestājas. Pēc tam no darba devēja tiek saņemts pieprasījums par darba tiesisko attiecību uzteikumu, un arodbiedrībai ir pienākums aizsargāt darbinieka darba, ekonomiskās, sociālās un profesionālās tiesības un intereses. Tādējādi būtu saprātīgi un lietderīgi Darba likuma 110. panta pirmajā daļā noteikt īpašu termiņu – proti, termiņu, cik ilgi attiecīgajam darbiniekam ir jābūt arodbiedrības biedram, lai darba devējam rastos pienākums iepriekš saskaņot uzteikuma faktu ar arodbiedrību. Pašlaik Nacionālajā trīspusējās sadarbības padomē notiek diskusijas attiecībā uz šāda termiņa noteikšanu. Latvijas Darba devēju konfederācija ir piedāvājusi 12 mēnešu termiņa

piemērošanu, savukārt Latvijas Brīvo apvienību savienība piedāvājusi noteikt termiņu trīs mēnešu garumā. Pētījuma autore uzskata, ka 12 mēnešu termiņš atzīstams par pārlietu garu, savukārt trīs mēnešu periods – par visumā atbilstošu laika posmu. Trīs mēnešu periods atbilstu pārbaudes laika termiņam, kuru nosaka Darba likuma 46. panta otrā daļa – pārbaudes termiņš nedrīkst būt ilgāks par trim mēnešiem [...]. Pārbaudes laikā, ja darba devējs vēlas izbeigt darba tiesiskās attiecības, un darba devējam ir pienākums par to informēt darbinieku trīs dienas iepriekš, arodbiedrības piekrišana nav nepieciešama. Tajā pašā laikā arī arodbiedrība pārliecinātos par darbinieka – arodbiedrības biedra aktīvu līdzdalību arodbiedrībā.

Secinājumi

Pētot un analizējot darba tiesisko attiecību izbeigšanas problemātiku ar darbinieku – arodbiedrības biedru, pētījuma autore nonākusi pie sekojošiem secinājumiem:

1. Tiesiskais regulējums attiecībā darba tiesisko attiecību izbeigšanos ar darbinieku, kurš ir arodbiedrības biedrs, ietverts galvenokārt Darba likumā, tāpat minētajā sakarībā saistošas arī Arodbiedrību likuma un Biedrības un nodibinājumu likuma normas.
2. Arodbiedrība ir viens no biedrību veidiem – masu sabiedriskā organizācija, kas uz brīvprātības principiem apvieno visu profesiju darbiniekus, bez atšķirībām attiecībā uz rasi, tautību, reliģiju, uzskatiem utt. un tiek dibināta, lai pārstāvētu un aizstāvētu strādājošo darba, ekonomiskās, sociālās un profesionālās tiesības un intereses.
3. Uzteikuma izsniegšanu darbiniekam – arodbiedrības biedram regulē Darba likums, tomēr likumā ietvertais regulējums atzīstams par nepilnīgu, kas, cita starpā, rada papildus problēmsituācijas darba devējam.
4. Izpētot un salīdzinot Baltijas valstu (Latvijas, Lietuvas, Igaunijas) tiesisko regulējumu, secināms, ka arodbiedrības biedrus darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā pēc darba devēja iniciatīvas visefektīvāk aizsargā tieši Latvijas Republikas Darba likums, nosakot, ka, ņemot vērā Darba likuma 110. panta pirmo daļu, bez arodbiedrības piekrišanas nevar atlaist nevienu arodbiedrības biedru.
5. Pastāvošais tiesiskais regulējums var radīt problēmsituācijas darba devējam gadījumā, ja tas vēlas uzteikt darba līgumu ar darbinieku, kurš ir vairāku arodbiedrību biedrs. Darba likumā nav noteikts, kurai no arodbiedrībām

jāprasa atļauja uzteikuma izsniegšanai – būtu nepieciešams veikt normatīvā regulējuma uzlabojumus, attiecīgi paredzot darba devēja pienākumu prasīt atļauju uzteikuma izsniegšanai, izvēloties arodbiedrību atkarībā no nozares, aroda specializācijas.

6. Būtu nepieciešams papildināt Darba likuma 110. panta pirmo daļu ar 7. punktu, kurš paredzētu darba devēja tiesības rakstiski uzteikt darba tiesiskās attiecības gadījumos, kad darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ un par to saņemts atbilstošs ārsta atzinums; minētajā sakarībā Darba likuma 110. panta pirmā daļa būtu izsakāma

šādā redakcijā: “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., 7., 8. un 10. punktā”.

7. Būtu saprātīgi un lietderīgi paredzēt Darba likuma 110. panta pirmajā daļā īpašu termiņu – cik ilgi darbiniekam jābūt arodbiedrības biedram, lai darba devējam rastos pienākums iepriekš saskaņot uzteikuma faktu ar arodbiedrību; par visumā atbilstošu laika posmu atzīstams 3 (trīs) mēnešu periods.

Atsauces

- ¹ Latvijas Republikas Satversme: LV likums: pieņemts 15.02.1922. un stājas spēkā 07.11.1922. Latvijas Vēstnesis. 43, 01.07.1993.
- ² Darba likums: LV likums: pieņemts 20.06.2001. un stājās spēkā 01.06.2002. Latvijas Vēstnesis. 105(2492), 09.08.2001.
- ³ Kalniņš E. Par jaunā Darba likuma spēkā stāšanos. // Jurista Vārds, 2002, Nr. 13., 1.-3. lpp.
- ⁴ Arodbiedrību likums ar komentāriem. Pieejams: http://at.gov.lv/files/uploads/files/7_Resursi/Rokasgramatas/Arodbiedrību%20likums%20ar%20komentāriem%20_internetam.pdf – apskatīts 26.11.2017.
- ⁵ Neimanis J. Satversmes 102. panta komentārs. “Latvijas Republikas Satversmes komentāri”. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Autoru kolektīvs. – Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011. 407. lpp.
- ⁶ Arodbiedrību likums: LV likums: pieņemts 06.03.2014. un stājās spēkā 01.11.2014. Latvijas Vēstnesis. 60 (5120), 25.03.2014.
- ⁷ Aplūkojot arodbiedrības jēdzienu Arodbiedrību likuma 3. pantā, redzams, ka tajā ir ietvertas divas biedrību raksturojošas pazīmes – personu apvienība un brīvprātība. Vienlaikus jēdzienā ir norādīta galvenā pazīme, kas arodbiedrību nošķir no biedrībām – arodbiedrību pamatmērķis. Pantā ir noteikts, ka arodbiedrību mērķis ir aizstāvēt strādājošo darba, ekonomiskās, sociālās un profesionālās tiesības un intereses. Arodbiedrība ir sabiedriska organizācija, kas apvieno noteiktas tautas saimniecības nozares strādniekus un kalpotājus un aizstāv viņu intereses. Satversmes tiesas 2014. gada 23. aprīļa spriedums lietā Nr.2013-15-01 [http://www.satv.tiesa.gov.lv/wp-content/uploads/2016/02/2013-15-01_Spriedums.pdf] secina, ka arodbiedrības īstenotā biedru pārstāvība nodrošina darba un dienesta jautājumu risināšanu profesionālākā līmenī, un tās mērķis ir pievērst uzmanību biedru vajadzībām un panākt viņu tiesību aizsardzību. Galvenie arodbiedrību uzdevumi ir veicināt un uzraudzīt darba tiesību ievērošanu, organizēt kolektīvās pārrunas ar darba devēju un aizsargāt savu biedru tiesības un likumīgās intereses.
- ⁸ Likums “Par arodbiedrībām” (zaudējis spēku). Pieejams: <https://m.likumi.lv/doc.php?id=64867> – apskatīts 26.11.2017.
- ⁹ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāts 2013. gada 26. aprīlī, lietā Nr. SKC-1144/2013. Pieejams: at.gov.lv/files/uploads/files/archive/.../1144-skc-2013.doc – apskatīts 26.11.2017.
- ¹⁰ Juridisko terminu vārdnīca. – Rīga: Kamene, 2000., 258. lpp.
- ¹¹ Энциклопедический словарь Трудовое право, четвертое издание. – Москва: Издательство “Советская энциклопедия”, 1979, с. 527.
- ¹² Biedrību un nodibinājumu likums: LV likums: pieņemts 30.10.2003. un stājās spēkā 01.04.2004. Latvijas Vēstnesis. 161 (2926), 14.11.2003.
- ¹³ Lietuvas Republikas Darba kodekss. 129. pants 2. daļa. Pieejams: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/en/TAD/TAIS.191770> – apskatīts 26.11.2017.
- ¹⁴ Закон о трудовом договоре. Статья 88. Pieejams: <https://www.juristaitab.ee> – apskatīts 26.11.2017.

Abstract

The aim of the article is to state the main problems concerning employment termination with an employee who is a member of the trade union, and to work out the proposals on solutions of the problematic questions.

Problems of termination of issues with an employee who is a member of the trade union are considered in the article. 110 clause the 1 part of the Labour Law determines that an Employer is prohibited to terminate Employment Contract with an Employee who is a member of the trade union if there is no preliminary agreement with a certain trade union. But 101 clause 6 part of the Labour Law determines that an Employer before termination of an Employment Contract has to clarify if an Employee is a member of the trade union. Therefore an Employer needs to ask the trade union for permission to terminate labour relationships with an Employee who is a member of the trade union.

101 clause 7 paragraph determines, that an Employer has the right to terminate labour relationship with an Employee, when an Employee is not able to continue employment because of the state of health, and there is a certain medical statement. In this case, before termination of the Employment Contract an Employer has to ask the trade union for permission, but the trade union in this case is not competent enough, because the medical statement was issued by an authorized person. The Trade Union Law came into force in 2014, this Law does not consider the case that trade unions should be united according to the branches, occupations and other principles, that is why in reality Employees could participate in several trade unions or in one, which does not specialize in a certain branch or occupation. The problems also occur in the situations, when an Employee learns that an Employer wishes to terminate Employment Contract. In these situations Employee is looking for possible actions, in order to defence himself and joins the trade union, and becomes its member, and stays there till the problems are solved.

Аннотация

Целью статьи является выявление основных проблем расторжения трудовых отношений с работником, являющимся членом профсоюза, и разработка предложений для устранения проблемных вопросов.

В статье рассмотрена проблематика расторжения трудовых отношений с работником – членом профсоюза. Статья 110, часть 1 Закона о труде определяет, что работодателю запрещается расторгать трудовые отношения с работником – членом профсоюза без соответствующего предварительного разрешения профсоюза. В свою очередь статья 101, часть 6 определяет, что работодатель до расторжения трудовых отношений обязан выяснить, не является ли работник членом профсоюза; работодателю необходимо просить разрешения у профсоюза по поводу расторжения трудовых отношений с работником, который является членом профсоюза.

Статья 101, часть 7 Закона о труде определяет, что работодатель может расторгнуть трудовые отношения с работником, если работник не в состоянии продолжать договорные отношения по состоянию здоровья и об этом свидетельствует заключение врача. В этом случае до расторжения трудовых отношений работодатель должен запросить согласие профсоюза; в свою очередь профсоюз не является компетентным, так как заключение выдано врачом. В 2014 году вступил в силу Закон о профсоюзах, который не предусматривает, что профсоюзы должны создаваться по отраслевому принципу, принципу занятости или какому-либо иному, в связи с чем на практике работники могут быть членами нескольких или одного профсоюза, который, возможно, не специализируется в какой-либо определённой отрасли. Также проблемы возникают в ситуациях, когда работник узнаёт, что работодатель планирует расторгнуть трудовые отношения; в подобных ситуациях работник ищет всевозможные варианты для своей защиты и вступает в профсоюз, становится его членом до момента, пока не разрешит проблемную ситуацию. На основании проведенного анализа автор формулирует ряд предложений, направленных на совершенствование правового регулирования в сфере расторжения трудовых отношений с работником – членом профсоюза.