

Sociālais dialogs ir viena no demokrātiskas valsts uzbūves pazīmēm, kas izpaužas kā darbinieku un darba devēju savstarpējais dialogs Sociālais dialogs ir iespējams trīs līmeņos: nacionālajā, nozaru un uzņēmumu. Darba likums ietver normas, kas nodrošina sociālā dialoga attīstību nozaru un uzņēmumu līmenī.

Tiesību akti

- Darba likums
- Streiku likums
- Likums Par arodbiedrībām
- Darba devēju organizāciju un to apvienību likums

6.1. Darbinieku pārstāvība (10.un 11.pants)

Darbinieki savu sociālo, ekonomisko un profesionālo tiesību un interešu aizstāvību var īstenot tieši vai ar darbinieku pārstāvju starpniecību. Darba devējam nav tiesības nekādā veidā ierobežot darbinieku tiesības apvienoties arodbiedrībās vai ievēlēt savus pilnvarotos pārstāvjus.

Darbinieku pārstāvji Darba likuma izpratnē ir:

- darbinieku arodbiedrība, kuras vārdā rīkojas tās statūtos pilnvarota arodbiedrības institūcija vai amatpersona;
- darbinieku pilnvaroti pārstāvji.

Darbinieku arodbiedrībai un darbinieku pilnvarotajiem pārstāvjiem ir vienādas tiesības darbinieku tiesību un interešu pārstāvībai uzņēmumā. Izņemot gadījumu, kad tiek slēgts darba koplīgums. Darbinieku pilnvarotajiem pārstāvjiem ir tiesības slēgt darba koplīgumu tikai gadījumā, ja darbinieki nav apvienojušies arodbiedrībā.

Darbinieku pilnvaroto pārstāvju ievēlēšana

Darbinieku pilnvarotus pārstāvjus var ievēlēt, ja uzņēmumā nodarbināti 5 vai vairāk darbinieku, ieskaitot darbiniekus, kuriem noslēgts darba līgums uz noteiktu laiku.

Ja uzņēmumā ir vairākas darbinieku arodbiedrības un darbinieku pilnvaroti pārstāvji, viņiem ir jāvienojas par kopīgu viedokli. Darba devējam nav jāuzklausā katras darbinieku arodbiedrības vai pilnvaroto pārstāvju atsevišķais viedoklis.

Darbinieku pārstāvju tiesības un pienākumi

Darbinieku pārstāvjiem, veicot savus pienākumus, ir šādas tiesības:

- pieprasīt un saņemt no darba devēja informāciju par uzņēmuma ekonomisko un sociālo stāvokli;
- laikus saņemt informāciju un konsultēties ar darba devēju, pirms tas pieņem tādus lēmumus, kuri var skart darbinieku intereses, it īpaši lēmumus, kuri var būtiski ietekmēt darba samaksu, darba apstākļus un nodarbinātību uzņēmumā. Konsultēšanās Darba likuma izpratnē ir viedokļu apmaiņa un dialogs starp darbinieku pārstāvjiem un darba devēju;
- piedalīties darba samaksas noteikumu, darba vides, darba apstākļu un darba laika organizācijas noteikšanā un uzlabošanā, kā arī darbinieku drošības un veselības aizsardzībā;
- ieiet uzņēmuma teritorijā, kā arī piekļūt darba vietām;
- rīkot darbinieku sapulces uzņēmuma teritorijā un telpās;
- uzraudzīt, kā darba tiesiskajās attiecībās tiek ievēroti normatīvie akti, darba koplīgums un darba kārtības noteikumi.

Darba devējs var pieprasīt, lai darbinieku pārstāvji izmanto savas tiesības tā, lai nemazinātu uzņēmuma darbības efektivitāti. Piemēram, lai darbinieku sapulces tiek rīkotas ārpus darba laika.

Ja darba devējs nevēlas, lai tiktu izpausta informācija par uzņēmuma saimniecisko darbību, viņam ir rakstveidā jānorāda, kura informācija uzskatāma par komercnoslēpumu. Darbinieku pārstāvji nedrīkst izpaust viņu rīcībā nonākušo informāciju, kuru darba devējs ir atzinis par uzņēmuma komercnoslēpumu.

Darbinieku pārstāvju tiesību aizsardzība

Darbinieku pārstāvju pienākumu veikšana nevar būt par pamatu darba devēja atteikumam noslēgt darba līgumu ar darbinieku, darba līguma uzteikumam vai citādi darbinieka tiesību ierobežošanai.

Darba devēja pienākums sadarboties ar darbinieku pārstāvjiem

Darba likums nosaka gadījumus, kad darba devējam ir pienākums sadarboties ar darbinieku pārstāvjiem. Šāda sadarbība ir iespējama trīs veidos: informējot, konsultējoties vai saskaņojot.

Darba devējam ir pienākums informēt darbinieku pārstāvjus šādos gadījumos:

- pirms kolektīvās atlaišanas uzsākšanas;
- uzņēmuma pārejas gadījumā;
- pēc darbinieku pārstāvju pieprasījuma par iespējām uzņēmumā nodarbināt darbiniekus nepilnu darba laiku.

Darba devējam jāveic konsultācijas ar darbinieku pārstāvjiem šādos gadījumos:

- nosakot maiņu darbu uzņēmumā;
- nosakot summēto darba laiku uzņēmumā;
- nosakot 6 dienu darba nedēļu uzņēmumā;
- nosakot papildatvaļinājuma ilgumu uzņēmumā;
- nosakot darba normas;
- pieņemot darba kārtības noteikumus;
- izstrādājot atvaļinājuma grafiku;
- uzsākot kolektīvo atlaišanu;
- uzņēmuma pārejas gadījumā.

Darba devējam, uzsakot darba līgumu ar darbinieku, kas ir arodbiedrības biedrs, Darba likumā noteiktajos gadījumos (sīkāk skatīt nodaļu "Darba tiesisko attiecību izbeigšana") jāsaņem arodbiedrības piekrišana.

6.2. Darba koplīgums (17. - 24.pants)

Darba koplīgums ir viena no tiesiskajām formām, ar kuras palīdzību darba devējs var iesaistīt darbiniekus uzņēmuma saimnieciskās un sociālās dzīves jautājumu risināšanā, tādējādi paaugstinot darbinieku ieinteresētību darba efektivitātes celšanā, kā arī regulēt darba kārtību uzņēmumā. Darba koplīguma esamība pozitīvi ietekmē darba vidi uzņēmumā.

Darba koplīgums ir viens no darba tiesību avotiem. Tā noteikumi ir saistoši gan darba devējam, gan darbiniekiem. Darba koplīguma noteikumi nedrīkst pretēji normatīvajiem aktiem pasliktināt darbinieku tiesisko stāvokli.

Darba koplīgums nozarē vai teritorijā (turpmāk - ģenerālvienošanās)

Ģenerālvienošanās puses

Darba koplīgumu nozarē vai teritorijā slēdz no vienas puses - darba devējs, darba devēju grupa, darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība, no otras puses - darbinieku arodbiedrība vai darbinieku arodbiedrību apvienība (savienība).

Attiecīgā organizācija ir tiesīga slēgt ģenerālvienošanos:

- ja šādas tiesības ir paredzētas organizācijas statūtos;
- ja attiecīgā organizācija ir ieguvusi atbilstošu pilnvarojumu.

Ģenerālvienošanas tiesiskums

Darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības noslēgta ģenerālvienošanas ir saistoša šīs organizācijas vai organizāciju apvienības biedriem.

Ģenerālvienošanas piemērošana nozarē

Ja darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības biedri kādā nozarē nodarbina vairāk nekā 60 procentus nozares darbinieku, ģenerālvienošanas, kas noslēgta starp darba devēju organizāciju vai darba devēju organizāciju apvienību un darbinieku arodbiedrību vai darbinieku arodbiedrību apvienību (savienību), ir saistoša visiem attiecīgās nozares darba devējiem un attiecas uz visiem darbiniekiem, kurus nodarbina šie darba devēji.

Attiecībā uz šiem darba devējiem un darbiniekiem ģenerālvienošanas stājas spēkā dienā, kad tā publicēta laikrakstā "Latvijas Vēstnesis", ja tajā nav noteikts cits spēkā stāšanās laiks. Ģenerālvienošanas laikrakstā "Latvijas Vēstnesis" publicējama uz pušu kopīga pieteikuma pamata.

Darba koplīgums uzņēmumā

Darba koplīgumu uzņēmumā slēdz darba devējs un darbinieku arodbiedrība vai darbinieku pilnvaroti pārstāvji, ja darbinieki nav apvienojušies arodbiedrībā. Darba koplīgumā puses var vienoties par personu loku, uz ko attiecas darba koplīguma noteikumi. Piemēram, ka koplīgums attiecas tikai uz arodbiedrības biedriem un nav piemērojams attiecībā uz pārējiem darbiniekiem. Ja šādas vienošanās nav, darba koplīgums attiecas uz visiem darbiniekiem.

Darba koplīguma saturs un forma

Darba koplīguma forma

Darba koplīgums slēdzams rakstveidā.

Darba koplīguma saturs

Darba koplīgumā puses vienojas par jebkuriem noteikumiem, kas regulē darba tiesisko attiecību saturu.

Darba koplīgumā būtu svarīgi iekļaut noteikumus, kas regulē:

- darba samaksu uzņēmumā. Koplīgumā būtu ieteicams vienoties, kāda atlīdzība tiek ietverta samaksā par darbu un kāda tiek ietverta samaksā saistībā ar darbu, jo samaksa par darbu tiek ņemta vērā, aprēķinot darbinieka vidējo izpeļņu. Koplīgumā būtu arī jāvienojas, kādas piemaksas darba devējs maksās papildus Darba likumā obligāti noteiktajām piemaksām, kā arī par šādu piemaksu apmēriem. Koplīgumā var arī noteikt, kāda ir prēmiju un pabalstu sistēma uzņēmumā;
- darba aizsardzības organizāciju. Koplīgumā pusēm būtu jāvienojas par darba devēja un darbinieku sadarbību darba aizsardzības jautājumos.
- darba tiesisko attiecību nodibināšanu un izbeigšanu. Koplīgumā puses var vienoties, piemēram, par uzņēmuma politiku darbinieku atlasē, kā arī papildus garantijām darbinieku atlaišanas gadījumā;
- darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanu. Koplīgumā puses var vienoties par uzņēmuma politiku darbinieku apmācībā, piemēram, nosakot darbinieku tiesības saņemt mācību atvaļinājumu papildu Darba likumā noteiktajam, kā arī šādu atvaļinājumu apmaksas kārtību;
- darbinieku sociālo aizsardzību. Koplīgumā puses var vienoties par papildu garantijām, kuras darba devējs nodrošina darbiniekiem;
- darba devēja un darbinieku savstarpējās tiesības un pienākumus.

Darba devējam, slēdzot kolektīvo līgumu, jāņem vērā, ka normatīvajos aktos nav noteikti jautājumi, kas ir obligāti jāiekļauj koplīgumā. Koplīgums tiek slēgts uz pušu vienošanās pamata, tāpēc tajā var tikt iekļauti jebkuri ar darba tiesiskajām attiecībām saistīti jautājumi, kas ir svarīgi attiecīgajā uzņēmumā, ar nosacījumu, ka darba koplīguma noteikumi nepasliktina darbinieku tiesisko stāvokli.

Darba koplīguma spēks

Darba koplīguma termiņš

Darba koplīgumu noslēdz uz noteiktu laiku vai uz noteikta darba izpildīšanas laiku. Ja darba koplīgumā nav norādīts laiks, uz kādu tas tiek noslēgts, šis koplīgums uzskatāms par noslēgtu uz vienu gadu.

Darba koplīguma spēkā stāšanās

Uzņēmumā noslēgtais darba koplīgums stājas spēkā pēc tā apstiprināšanas:

- darbinieku kopsapulcē. Kopsapulcē jāpiedalās vismaz pusei no attiecīgā uzņēmuma darbiniekiem. Lēmums par darba koplīguma apstiprināšanu tiek pieņemts ar klātesošo vienkāršu balsu vairākumu;
- darbinieku pārstāvju konferencē, ja darbinieku kopsapulci nav iespējams sasaukt uzņēmumā nodarbināto darbinieku lielā skaita vai darba organizācijas īpatnību dēļ. Konferencē jāpiedalās vismaz pusei no darbinieku pārstāvjiem. Lēmums par darba koplīguma apstiprināšanu tiek pieņemts ar klātesošo vienkāršu balsu vairākumu.

Ģenerālvienošanās stājas spēkā ar tās noslēgšanas dienā, ja tajā nav noteikts cits spēkā stāšanās laiks.

Darba koplīguma spēks attiecībā uz personām

Darba koplīgums attiecas uz visiem uzņēmumā nodarbinātajiem darbiniekiem neatkarīgi no tā, vai darba tiesiskās attiecības ar darbinieku nodibinātas pirms vai pēc darba koplīguma spēkā stāšanās, ja darba koplīgumā nav noteikts citādi.

Darba devējs, slēdzot darba līgumu ar darbinieku, var vienoties par nosacījumiem, kas ir darbiniekam labvēlīgāki, salīdzinot ar darba koplīgumā paredzētajiem nosacījumiem.

Darba devēja pienākumi koplīguma noslēgšanas procesā

Darba devējs nav tiesīgs atteikties no sarunām par darba koplīguma slēgšanu. Tāpēc, ja darbinieku pārstāvji ir ierosinājuši noslēgt darba koplīgumu, darba devējam:

- 1) 10 dienu laikā no priekšlikuma saņemšanas dienas jāsniedz rakstveida atbilde;
- 2) jāpiedalās sarunās par darba koplīguma projekta izstrādāšanas un apspriešanas kārtību;
- 3) pēc darbinieku pārstāvju pieprasījuma jāsniedz viņiem darba koplīguma noslēgšanai nepieciešamā informācija;
- 4) ja sarunu gaitā darba devējam ir iebildumi par darba koplīguma projekta izstrādāšanas un apspriešanas kārtību vai par darba koplīguma saturu, viņam ne vēlāk kā 10 dienu laikā jāsniedz rakstveida atbilde uz darbinieku pārstāvju izteiktajiem priekšlikumiem;
- 5) ja saņemts darba koplīguma projekts kopumā, rakstveida atbilde jāsniedz ne vēlāk kā viena mēneša laikā. Atbildē jānorāda savi iebildumi un priekšlikumi attiecībā uz šo projektu.

Darba devēja pienākumi darba koplīguma spēkā esamības laikā

Darba devējam darba koplīguma spēkā esamības laikā:

- jāatturas no pasākumiem, kas vērsti uz vienpusēju tā noteikumu grozīšanu, ja normatīvajos aktos vai darba koplīgumā nav noteikts citādi;
- jāpilda darba koplīguma noteikumi;
- jāgādā, lai darba koplīguma noteikumus pildītu darbinieki.

Darba koplīguma noteikumu grozīšana

Darba koplīguma noteikumi var tikt grozīti šajā koplīgumā noteiktajā kārtībā. Ja šāda kārtība nav atsevišķi noteikta, to dara tādā pašā kārtībā, kā tika noslēgts darba koplīgums.

Iepazīstināšana ar darba koplīgumu

Darba devēja pienākums ir:

- ne vēlāk kā viena mēneša laikā pēc darba koplīguma apstiprināšanas vai darba koplīguma noteikumu grozīšanas iepazīstināt visus darbiniekus ar darba koplīgumu;
- nodrošināt, lai darba koplīguma teksts būtu pieejams ikvienam darbiniekam.

Darba koplīguma izbeigšana

Darba koplīgumu pirms termiņa var izbeigt, pamatojoties uz:

- pušu vienošanos;
- vienas puses uzteikumu, ja šādas tiesības ir noteiktas darba koplīgumā.

Pēc darba koplīguma izbeigšanās tā noteikumi, izņemot pienākumu atturēties no pasākumiem, kas vērsti uz vienpusēju darba koplīguma noteikumu grozīšanu, automātiski paliek spēkā līdz jauna darba koplīguma spēkā stāšanās laikam, ja darba koplīgumā nav noteikts citādi.