

*Madlena Svilane, master's student,
Baltic International Academy,
Riga, Latvia*

The role of the principle of voluntariness in the process of concluding collective agreements

Abstract. The rights of collective bargaining are constitutional rights which are included in Article 108 of Satversme. The mechanism of realization of these rights is included not only in national legal regulation, but also in international legal acts, which define the basic principles of collective bargaining. Between these principles the most fundamental principle is the principle of free and voluntary negotiation which is a fundamental aspect of the nature of collective bargaining. In the given article the author will clarify the difference between terms- the right of collective agreement and the right of collective bargaining and the realization of these rights in accordance with the principle of free and voluntary negotiation. The author comes to the following conclusion - despite the generally binding nature of the principle of free and voluntary negotiation, in the national legal regulation the realization of this principle is limited.

Key words: collective agreement, collective bargaining, the principle of free and voluntary negotiation, employee, employer, state.

*Madlēna Svilāne, maģistrante,
Baltijās Starptautiskā akadēmija
Rīga, Latvija*

Brīvprātības principa loma koplīgumu noslēgšanas procesā

Anotācija. Tiesības uz koplīgumu ir konstitucionālas tiesības, kas nostiprinātas Satversmes 108.pantā. Šo tiesību realizācijas mehānisms ir ietverts ne tikai nacionālajā tiesiskajā regulējumā, bet arī starptautiskajos tiesību aktos, kuri nosaka tiesību uz koplīguma noslēgšanu pamatprincipus. Starp šiem principiem viens no būtiskākajiem ir brīvprātības princips, kurš atspoguļo koplīgumu noslēgšanas būtību. Rakstā tiek noskaidrota jēdzienu- tiesības uz koplīguma noslēgšanu un tiesības uz kolektīvajām sarunām atšķirība, un šo tiesību realizācija brīvprātības principa ietvaros. Autore secina, ka neskatoties uz brīvprātības principa vispārējo raksturu koplīgumu noslēgšanas procesā, nacionālajā tiesiskajā regulējumā šī principa realizācija ir ierobežota.

Atslēgvārdi: koplīgums, kolektīvās sarunas, brīvprātības princips, darbinieks, darba devējs, valsts.

*Мадлена Свиляне, магистрант
Балтийская Международная Академия
Рига, Латвия*

Роль принципа добровольности в процессе заключения коллективных договоров

Аннотация. Право на коллективный договор – это конституционное право, которое закреплено в 108 статье Сатверсме. Механизм реализации этого права заключен не только в национальном правовом регулировании, но и в международных правовых актах, которые содержат основные принципы права на заключение коллективных договоров. Среди этих принципов одним из самых главных является принцип добровольности, который отражает сущность заключения коллективных договоров. В статье анализируется разница между понятиями - право на заключение коллективных договоров и право на коллективные разговоры, а также реализация этих прав в рамках принципа добровольности. Автор приходит к выводу, что, несмотря на всеобщий характер значения принципа добровольности в процессе заключения коллективных договоров, реализация этого принципа в национальном правовом регулировании ограничена.

Ключевые слова: коллективный договор, коллективные разговоры, принцип добровольности, работник, работодатель, государство.

Пētījuma tēmas problēma un aktualitāte

Tiesības uz koplīgumu ir konstitucionālas tiesības, kas nostiprinātas Satversmes 108. pantā [1], tomēr neskatoties uz šo tiesību fundamentālo raksturu, noslēgto koplīgumu skaits Latvijā ir samērā neliels. Iepriekš minēto apliecina Latvijas Brīvo Arodbiedrību savienības (turpmāk – LBAS) apkopotie dati, kas liecina, ka tās dalīborganizācijās (21 nozaru arodbiedrībā) noslēgti 1712 koplīgumi [2]. Izpētot arī aktuālos datus LBAS izveidotajā koplīgumu reģistrā [3], jāsecina, ka situācija nav sevišķi mainījusies un noslēgto koplīgumu skaita dinamika pēdējo piecu gadu laikā nav būtiski mainījusies. LBAS dati liecina, ka lielākā daļa noslēgto koplīgumu ir valsts kapitālsabiedrībās, pašvaldībās un to iestādēs, savukārt privātajos uzņēmumos noslēgto koplīgumu skaits ir ievērojami zemāks. [2] Iepriekš minētais iezīmē aktuāli pastāvošo problēmu- privātie uzņēmumi nav ieinteresēti un motivēti slēgt koplīgumus ar saviem darbiniekiem. Faktori, kas nosaka šādu uzņēmumu rīcību ir vairāki, tomēr raksta ierobežotā apjoma un pētāmā jautājuma plašā rakstura dēļ, autore rakstā analizēs tikai vienu no faktoriem - brīvprātības principa nozīmi koplīgumu noslēgšanas procesā un tā ietekmi uz noslēgto koplīgumu skaitu. Neskatoties uz šī jautājuma aktualitāti, brīvprātības principa loma koplīgumu

noslēgšanas procesā nav plaši pētīta un publicēta. Ņemot vērā iepriekš minēto, autore par pētījuma mērķi noteikusi: izpētīt brīvprātības principa lomu koplīgumu noslēgšanas procesā un izvirzīt priekšlikumus brīvprātības principa nostiprināšanai tiesiskajā regulējumā koplīgumu noslēgšanas procesā.

Pētījumā izmantotas tiesību normu interpretācijas metodes- gramatiskā, sistēmiskā, teleoloģiskā un vēsturiskā. Gramatiskā metode izmantota tiesību normu jēdzienu izzināšanai, sistēmiskā- koplīgumu noslēgšanas tiesiskā regulējuma kopsakarību noskaidrošanai, vēsturiskā- lai noskaidrotu atsevišķu tiesību normu jēgu, ņemot vērā apstākļus, pamatojoties uz kuriem tās tikušas radītas, savukārt teleoloģiskā- noskaidrojot koplīgumu noslēgšanas procesu regulējošo tiesību normu jēgu un mērķi, ko likumdevējs vēlējies sasniegt. Pētījumā izmantotas zinātniskās pētniecības metodes- analītiskā metode, monogrāfiskā jeb aprakstošā metode, sintēzes metode, indukcijas metode un dedukcijas metode. Pētot normatīvo regulējumu un juridisko literatūru, darbā izmantota analītiskā metode, ar kuras palīdzību pētīta koplīguma institūta un brīvprātības principa nozīme un atsevišķi to veidojošie elementi. Ar monogrāfiskās metodes starpniecību tika aprakstīti jēdzieni, tiesību institūti un no tiem izrietošie elementi, kā arī izdalīti problēmjautājumi. Sintēzes metode tika pielietota kopsakarību starp koplīgumu

noslēgšanas procesu veidojošajiem elementiem izpētē. Ar indukcijas metodes starpniecību no koplīgumu noslēgšanas tiesiskā regulējuma elementiem tika izdarīti vispārīgi secinājumi un atvasināti principi. Ar dedukcijas metodi autore no vispārīgajiem secinājumiem par pētāmo regulējumu, nonāca pie atsevišķiem secinājumiem par šī regulējuma veidojošo elementu saturu un raksturu. Loģiski konstruktīvā metode izmantota secinājumu un priekšlikumu izteikšanai, lai pilnveidotu brīvprātības principa nostiprināšanu koplīgumu noslēgšanas procesā Latvijā.

Tiesības uz koplīgumu un tiesības uz kolektīvajām sarunām

Ņemot vērā faktu, ka koplīgumu noslēgšanas procesā tiek plaši lietoti jēdzieni – tiesības uz koplīgumu un tiesības uz kolektīvajām sarunām, sākotnēji autore noskaidros šo jēdzienu saturisko atšķirību.

Koplīgums ir rakstveida vienošanās par noteikumiem, kas papildu Latvijas Republikas Satversmei, Latvijai saistošajām starptautisko tiesību normām, Darba likumam, citiem normatīvajiem aktiem un darba kārtības noteikumiem regulē darba tiesisko attiecību saturu.[4] Ar koplīgumu saprotams oficiāls līgums, kas noslēgts starp darba devēju vai darba devēju grupu un arodbiedrību, kas pārstāv darbiniekus un kurā ietvertas darba samaksas likmes, darba laiks un darbinieku darba apstākļi.[5] Iepriekš minētās definīcijas atklāj koplīguma jēdziena saturu, proti, varam secināt, ka koplīgums ir līgums, kuru kā rakstveida vienošanos slēdz darbinieku pārstāvji vai arodbiedrības ar darba devēju vai darba devēju grupu, vienojoties par dažādu darba tiesisko attiecību veidojošo elementu tiesisko noregulējumu un kurš paredz labvēlīgākus noteikumus nekā individuālais darba līgums vai likums. Koplīguma institūts ir nostiprināts tādās Latvijai saistošās starptautiskās konvencijās kā Eiropas Sociālā harta[6], Eiropas Padomes Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija[7], kā arī vairākās Starptautiskās Darba organizācijas (turpmāk – SDO) konvencijās. Šo konvenciju tekstos tiek izmantots jēdziens – collective bargaining (kolektīvās sarunas) nevis collective agreement jeb koplīgums, kā tas definēts Satversmes 108.pantā[1], kurš paredz tiesības uz koplīgumu. Satversmes komentāros

norādīts, ka precīzāks šo tiesību apzīmējums būtu „tiesības slēgt koplīgumu.”[8] Par pamatu šādai Satversmes 108.panta redakcijai ir fakts, ka SDO atzinusi valsts pienākumu veicināt koplīgumu slēgšanu, taču neuzliek valstij pienākumu nodrošināt koplīguma noslēgšanu [9]. Satversmes komentāru autori norādījuši, ka tiesības uz koplīgumu un starptautiskajos cilvēktiesību dokumentos ietvertās tiesības uz kolektīvajām sarunām ir sinonīmi.[8] Atbilstoši Satversmes komentāriem arī praksē bieži jēdziens collective bargaining tiek piemērots kā sinonīms tiesībām uz koplīgumu. Tomēr šādam viedoklim nepiekrīt LBAS pārstāve N.Mickēviča, kura norādījusi, ka: “Jēdziens „kolektīvās sarunas” ir plašāks jēdziens nekā „tiesības slēgt koplīgumu”, jo tas ietver visa veida sarunas starp darba devēju un darbinieku organizācijām. Turklāt tās ne obligāti beidzas ar koplīguma noslēgšanu, to rezultātā var būt noslēgts, piemēram, sadarbības līgums vai parakstīta deklarācija.”[10] Tātad tiesības uz kolektīvajām sarunām un tiesības uz koplīguma slēgšanu ir nesaraujami saistīti elementi, tomēr nevar tikt uzskatīti par sinonīmiem. Šo elementu pamatā ir biedrošanās tiesības, kuras tiek realizētas ar arodbiedrību starpniecību. Atbilstoši jau minētajam SDO atzinumam, ka valsts pienākums ir veicināt koplīgumu noslēgšanu, secināms, ka tiesību uz kolektīvajām sarunām un tiesību uz koplīgumu funkcionēšana sabiedrībā ir atkarīga no efektīvas šo elementu realizēšanas iespējas, kuru nodrošina valsts, radot atbilstošu tiesisko regulējumu. Jānorāda, ka tiesības uz kolektīvajām sarunām ir pamattiesības, savukārt koplīguma noslēgšana jau ir šo tiesību realizācijas rezultātā radušās sekas, kas var arī neiestāties.

Brīvprātības princips kā koplīgumu noslēgšanas procesa pamatprincips

Autores skatījumā liela nozīme koplīgumu noslēgšanas veicināšanā ir tādu apstākļu radīšana, kas veicinātu darba devēju interesi par koplīgumu noslēgšanu un motivētu viņus iesaistīties šajā procesā. Turklāt šo apstākļu radīšanā būtu jāsaikā jau ar pašu kolektīvo sarunu procesa reorganizāciju. Darba likuma (turpmāk – DL) 21. pants nosaka darba koplīgumu noslēgšanas kārtību. Saskaņā ar panta 1. punktu koplīgumu noslēgt ierosina darbinieku pārstāvji,

darba devējs vai šā likuma 18.pantā minētās organizācijas vai to apvienības (savienības). [11] Punkts nosaka, ka: "Darba devējs, darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība nav tiesīga atteikties no sarunām par darba koplīguma (ģenerālvienošānās) slēgšanu." [11,21.pants 1.p] No iepriekš minētā secināms, ka likums nenosaka darba devēja obligātu pienākumu noslēgt koplīgumu, tomēr darba devējs nav tiesīgs atteikties no sarunām ar darbinieku pārstāvjiem, par koplīguma noslēgšanu. Šajā sakarā būtu jānorāda, ka kārtība kādā tiek uzsāktas kolektīvās sarunas ir piedzīvojusi izmaiņas ar brīdi, kad stājās spēkā DL un tiesiskais regulējums ir kļuvis demokrātiskāks attiecībā uz darba devēja tiesībām. Iepriekš, likuma "Par koplīgumiem", kas zaudēja spēku ar DL spēkā stāšanās, 1.pantā bija noteikts, ka: "Darba devējs nav tiesīgs atteikties slēgt saskaņotu darba koplīgumu." [12] Šāds noteikums bija pretrunā ar SDO Apvienošānās brīvības komitejas (turpmāk- SDO komiteja) noteiktajiem kolektīvo sarunu vešanas principiem, kuri veido pamatbāzi kolektīvo sarunu vešanai. SDO Komiteja norādījusi, ka kolektīvās sarunas ir veicamas, ievērojot brīvu un brīvprātīgu sarunu principu un labas ticības principu. Kolektīvo sarunu brīvprātīgums un attiecīgi kolektīvo sarunu pušu autonomija ir viens no apvienošānās brīvības pamata aspektiem. Lai kolektīvās sarunas būtu efektīvas, tām ir jānotiek brīvprātīgi un tās nevar būt saistītas ar piespiedu pasākumiem, kas var mainīt sarunu dabu. [13] Brīvprātības princips nostiprināts arī SDO 1949. gada konvencijā Nr. 98 „Par tiesībām uz apvienošānos organizācijās un kolektīvo līgumu slēgšanu” Konvencijas 4.pants paredz, ka valsts apņēmas veikt atbilstošus pasākumus, lai nodrošinātu un veicinātu brīvprātīgu pārrunu mehānisma izveidošanu un izmantošanu tādās pārrunās par darba koplīgumu starp darba devējiem un darba devēju organizācijām, no vienas puses, un darba ņēmēju organizācijām, no otras puses, kas paredzētas, lai šajā koplīgumā reglamentētu nodarbinātības nosacījumus. [14]

Līdzīgi, kā SDO konvencijas arī Eiropas Sociālā harta nosaka kādus pasākumus jāapņemas veikt dalībvalstīm, lai nodrošinātu efektīvu tiesību uz koplīgumu noslēgšanu, realizāciju. Starp šiem pasākumiem ietilpst arī valsts pienākums veicināt mehānismus brīvprātīgu sarunu notu-

rēšanai starp darba devējiem vai darba devēju organizācijām un strādājošo organizācijām, lai ar kolektīvu līgumu palīdzību regulētu darba noteikumus un apstākļus. [6;2.pants] Neskatoties uz faktu, ka neviens no iepriekš minētajiem starptautiskajiem tiesību aktiem nesniedz brīvprātības principa definīciju un neatklāj šī principa saturu pilnībā, jedziens- brīvprātīgi (voluntary) ietver brīvprātības principa būtību. Proti, brīvprātīgi nozīmē veikt kādu darbību pēc paša ierosmes, gribas, bez pavēles, rīkojuma, piespiešanas. Kā arī veikt darbības pēc brīvas iniciatīvas. [15] Angliskais apzīmējums voluntary cēlies no latīņu valodas vārda voluntarius, kas nozīmē ar brīvu gribu apveltīts. [16] Savukārt ar gribu saprotams psihisku norišu kopums, kuras izpaužas motivētā, mērķtiecīgā, apzinātā darbībā. [17]

Tātad ar brīvprātības principu saprotama tiesību subjekta brīva, apzināta un mērķtiecīga vēlme veikt vai neveikt konkrētas darbības, turklāt šī vēlme nav ietekmēta no trešo personu puses.

Attiecībā uz brīvprātības principa ierobežošanu SDO Komiteja norādījusi, ka: "Valsts nedrīkst piespiest nevienu organizāciju piedalīties kolektīvajās sarunās un slēgt koplīgumu, jo tas var grozīt kolektīvo sarunu brīvprātīgo dabu. Vienlaikus tas nenožīmē, ka valsts var izvairoties no jebkādiem pasākumiem, kuru mērķis ir izveidot kolektīvo sarunu mehānismu." [13] Iepriekšējo atziņu kontekstā diskutabls ir DL 21.pantā noteiktais, ka darba devējs nav tiesīgs atteikties no sarunām par koplīguma noslēgšanu. Autores skatījumā DL 21.pants pārkāpj šo brīvprātības principu, jo būtiski ierobežo darba devēja vai darba devēju organizācijas tiesības uz brīvprātīgo izvēli – piedalīties kolektīvajās sarunās vai atturēties no šādas rīcības. Vēl jo vairāk uz brīvprātības principa pārkāpumu norāda fakts, ka Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksā (turpmāk – LAPK) ir paredzēta administratīvā atbildība. Proti, LAPK 166.7 pants paredz atbildību par darba koplīguma neslēgšanu un darba koplīguma noteikumu neizpildi. Pants nosaka, ka par atteikšanos vest sarunas par darba koplīguma slēgšanu vai par koplīguma noteikumu neizpildi uzliek naudas sodu fiziskajām personām vai valdes loceklim līdz 700 euro. [18] Autoresprāt, šāds piespiedu mehānisms no valsts puses pārkāpj brīvprātīguma principu

kā arī samērīguma principu, kurš nosaka, ka labumam, ko sabiedrība iegūst ar ierobežojumiem, kas uzlikti adresātam, ir jābūt lielākam nekā viņa tiesību vai tiesisko interešu ierobežojumam.[19] Šajā gadījumā sabiedrība, no darba devējam uzliktā tiesību ierobežojuma, neiegūst nekādu labumu, jo naudas soda uzlikšana darba devējam, nekādā veidā neveicina koplīguma noslēgšanu, bet gan var radīt tieši pretējo efektu - darba devējs piekrīt sarunām par koplīguma noslēgšanu ar mērķi izvairīties no naudas soda, nevis ar mērķi uzlabot darba tiesiskās attiecības. Iepriekš minētie apstākļi pierāda brīvprātības principa pilnīgu ignoranci koplīguma noslēgšanas procesa ietvaros. Turklāt šāda brīvprātības principa ignorance koplīgumu noslēgšanas procesā ir pilnīgi pretēja koplīgumu noslēgšanas pamatbūtībai, ka arī pretēja SDO noteiktajam, ka valsts nedrīkst piespiest nevienu organizāciju piedalīties kolektīvajās sarunās un piespiest slēgt koplīgumu. Tomēr, kā gan savādāk ir vērtējama šāda administratīvā soda esamība, ja ne kā valsts piespiedu mehānisms, kas tiek izmantots, lai piespiestu darba devēju piedalīties koplīgumu noslēgšanas procesā. Skatot LAPK 166.7 pantu vēsturiski, tas ir spēkā no LAPK spēkā stāšanās brīža - 1985. gada 1. jūlija.[18] Izpētot vairākas Augstākās Podomes un Saeimas stenogrammas [20], autore secināja, ka pēc neatkarības atjaunošanas, kā arī vēlāk - pēc Latvijas dalības atjaunošanas SDO 1991.gadā, Saeimā tika apspriesti un vēlāk grozīti vairāki LAPK panti, bet jautājums par 166.7 panta iespējamo pretrunu ar SDO noteiktajiem koplīgumu noslēgšanas principiem un to pamatprincipu- brīvprātības principu, netika skatīts. Minētā panta redakcija mainīta 2012. gadā[21], kad panta sankcijā tika mainīts tiesību subjektu loks, kam piemērojams administratīvais sods, par šo subjektu nosakot arī valdes locekli, un 2014.gadā[22], kad panta sankcijā noteiktais soda naudas apmērs konvertēts no latiem uz eiro. Savukārt panta teleoloģija saglabājusies nemainīga kopš padomju laikiem, kas liecina par likumdevēja vēl joprojām spēkā esošo padomju tiesību izpratni. Turklāt šāda arhaiska pieeja kolektīvajām sarunām un koplīgumu noslēgšanas procesam ir saglabājusies vienīgi Latvijā. To apliecina fakts, ka mūsu kaimiņvalstu - Lietuvas un Igaunijas tiesiskie regulējumi nepredz nedz administratīvo, nedz jebkāda cita

veida juridisko atbildību par darba devēja nepiedalīšanos kolektīvajās sarunās.[23;24]

Iepriekš minētais, autores skatījumā, iezīmē būtisku apsektu, kas ietekmē darba devēju motivāciju iesaistīties koplīgumu noslēgšanas procesā. Proti, spēkā esošais tiesiskais regulējums pilnībā ignorē darba devēju brīvprātīgo iniciatīvu un brīvo izvēli iesaistīties koplīguma noslēgšanā, būtībā piespiežot darba devēju iesaistīties sarunās. Šāds piespiedu mehānisms rada nepareizu motivāciju koplīguma noslēgšanas sarunu uzsākšanai un viennozīmīgi neveicina darba devēja ieinteresētību darbinieku darba vides uzlabošanā.

Nemot vērā iepriekš minēto, autoresprāt, administratīvā soda piemērošana darba devējam par neiesaistīšanos sarunās par koplīguma noslēgšanu, neatbilst samērīguma principam, kā arī SDO noteiktajam brīvprātības principam, turklāt nekādā veidā neveicina koplīgumu noslēgšanu. Tādēļ autore ierosina grozīt LAPK 166.7 pantu, izslēdzot no panta daļu par iesaistīšanos sarunās par koplīgumu noslēgšanu un izsakot to šādā redakcijā: "Par darba koplīguma noteikumu neizpildi – uzliek naudas sodu fiziskajām personām vai valdes loceklim līdz septiņsimt euro."

Ievērojot faktu, ka brīvprātības princips ir kolektīvo sarunu un koplīgumu noslēgšanas procesa pamatprincips, autores skatījumā, šī principa nozīmes veicināšanas nolūkā, tas būtu jānostiprina arī DL tiesību normās. Turklāt šāda pieeja brīvprātības principa nostiprināšanā nav novitāte, jo jau šobrīd pastāv vairākas valstīs. Tā, piemēram, Lietuvas Darba kodeksā ir iekļauta gan sociālo partneru - koplīguma slēdzēju pušu definīcija, gan šo pušu savstarpējo attiecību pamatprincipi, starp kuriem ir brīva kolektīvo sarunu vešana, brīvprātīga uzņemto saistību izpilde, pušu vienlīdzība, labticība un pušu abpusējo interešu respektēšana.[25] Igaunijā koplīgumu tiesiskais regulējums iekļauts Koplīgumu likumā. Brīvprātības princips šajā normatīvajā aktā nostiprināts koplīguma definīcijā, kura nosaka, ka: "Koplīgums ir brīvprātīga vienošanās starp darbiniekiem vai darbinieku apvienību un darba devēju vai darba devēju apvienību, kā arī valsts iestādi un pašvaldību, kas regulē darba tiesiskās attiecības starp darbiniekiem un darba devēju." [26] Neskatoties uz Igaunijas likumdevēja lakonisko pieeju brīvprātības principa

nostiprināšanā, šī principa ietvaros likumā ir noregulēts koplīgumu noslēgšanas process, kas atbilst visiem koplīgumu noslēgšanas pamatprincipiem un tiek regulēts, bez valsts piespiedu mehānisma. No Baltijas valstīm atšķirīga pieeja koplīgumu noslēgšanas procesam un kolektīvo sarunu organizēšanai pastāv Vācijā. Kolektīvo sarunu gaitu un kolektīvo sarunu vešanas principus nenosaka ne viens normatīvais akts, šis process norit praksē nodibinātā veidā. Nav normatīvā akta, kas noteiktu vienas vai otras puses pienākumu iesaistīties sarunās par koplīguma noslēgšanu. Vācijā juridisko pamatu koplīgumu noslēgšanas procesam veido kolektīvo sarunu autonomijas koncepcija.[27] Šī koncepcija paredz arodbiedrību un darba devēju tiesības pašiem uz savu atbildību noteikt apstākļus un noteikumus, sakaņā ar kuriem tiks organizēta koplīgumu noslēgšanas procedūra, turklāt puses ir tiesīgas to realizēt neatkarīgi un bez jebkādas ietekmes no valsts puses. Tādējādi nosakot darba tirgus organizāciju autonomi.[27] No iepriekš minētā var secināt, ka likumdevējs, ieviešot autonomijas koncepciju, ir ievērojis SDO noteikto kolektīvo sarunu organizācijas pamatprincipiem- brīvprātības principu, kas realizējas kā pusēm piešķirtās tiesības brīvi izvēlēties kolektīvo sarunu vešanas principus, turklāt tās ir brīvas no valsts piespiedu ietekmes šo tiesību realizācijā.

No iepriekš teiktā var secināt, ka praksē dažādās valstīs pastāv atšķirīga veida pieeja brīvprātības principa nostiprināšanā, kas dod iespēju likumdevējam Latvijā izpētīt citu valstu pieredzi un izvēlēties veiksmīgāko un efektīvāko veidu brīvprātības principa nostiprināšanai DL. Autores skatījumā, gan brīvprātības principam kā koplīgumu noslēgšanas pamatprincipam, gan pārējiem koplīgumu noslēgšanas principiem jābūt nostiprinātiem DL, kas ļautu koplīguma pusēm labāk izprast kolektīvo sarunu būtību un savus pienākumus attiecībā pret otru līguma pusi. Turklāt brīvprātības principa iekļaušana DL konkretizētu koplīgumu noslēgšanas procesa pamatu. Lai sasniegtu izvirzīto mērķi- nostiprināt brīvprātības principu DL un veicināt šī principa piemērošanu koplīgumu noslēgšanas procesā, autores skatījumā Latvijas DL būtu jāiekļauj sociālā dialoga definīcija un kolektīvo sarunu pamatprincipi, līdzīgi, kā tas noteikts Lietuvas Darba kodeksā, jo tas veicinātu darba

tiesību subjektu labāku izpratni par jēdzienu saturu un kolektīvo sarunu būtību. Autore piedāvā DL 17.panta 1.daļu izteikt šādā redakcijā: „Sociālais dialogs ir process, kura gaitā darbinieku pārstāvji, arodbiedrības vai to apvienības, darba devēji, darba devēju organizācijas vai noteiktos gadījumos arī valsts veic kolektīvās sarunas par darba tiesiskajiem jautājumiem, kuru rezultātā var tikt noslēgts koplīgums.” Savukārt DL 17.panta 2.daļā noteikt, ka: „Sociālā dialoga pušu attiecības balstās uz šādiem principiem: brīva kolektīvo sarunu vešana; pušu brīvprātība pienākumu pieņemšanā un īstenošanā; tiesību normu ievērošana; pušu vienlīdzība, labas ticības principa ievērošana, abpusējo likumisko interešu ievērošana.”

Secinājumi

Realizējot pētījumam izvirzīto mērķi, autore nonāca pie vairākiem secinājumiem, no kuriem attiecīgi izriet priekšlikumi tiesiskā regulējuma pilnveidei.

1. Praksē jēdzieni - tiesības uz koplīgumu un tiesības uz kolektīvajām sarunām nereti tiek lietoti kā sinonīmi, tomēr lai gan tie ir nesaraujami saistīti elementi, tomēr nevar tikt uzskatīti par sinonīmiem, jo tiesības uz kolektīvajām sarunām ir pamattiesības, savukārt koplīguma noslēgšana jau ir šo tiesību realizācijas rezultātā radušās sekas, kas var arī neiestāties.

2. Neviens starptautiskais tiesību akts nesniedz brīvprātības principa legāldefinīciju, ka arī neatklāj šī principa saturu pilnībā. Analizējot brīvprātības principa būtību gramatiski un analītiski, autore secināja, ka ar brīvprātības principu saprotama tiesību subjekta brīva, apzināta un mērķtiecīga vēlme veikt vai neveikt konkrētas darbības, turklāt šī vēlme nav ietekmēta no trešo personu puses.

3. Autores skatījumā ar DL 21.pantu tiek pārkāpts koplīgumu noslēgšanas pamatprincips – brīvprātības princips, jo pants būtiski ierobežo darba devēja vai darba devēju organizācijas tiesības uz brīvprātīgo izvēli – piedalīties kolektīvajās sarunās vai atturēties no šādas rīcības. Attiecīgi par šī pienākuma neizpildi LAPK ir paredzēta administratīvā atbildība darba devējam. Proti, LAPK 166.7 pants paredz atbildību par darba koplīguma neslēgšanu un darba koplīguma noteikumu neizpildi. Autores-

prāt, šāds piespiedu mehānisms no valsts puses pārkāpj brīvprātīguma principu un ir pret-runā SDO Komitejas noteiktajam, ka: "Valsts nedrīkst piespiest nevienu organizāciju piedalīties kolektīvajās sarunās un slēgt koplīgumu, jo tas var grozīt kolektīvo sarunu brīvprātīgo dabu. Tā kā administratīvā soda piemērošana par nepiedalīšanos kolektīvajās sarunās uzskatāma par valsts piespiedu mehānismu, autore ierosina grozīt LAPK 166.7 pantu izsakot to šādā redakcijā: "Par darba koplīguma noteikumu neizpildi – uzliek naudas sodu fiziskajām personām vai valdes locekļiem līdz septiņsimt euro." Izslēdzot no panta redakcijas daļu par nepiedalīšanos sarunās par koplīguma noslēgšanu.

4. Izpētot starptautisko praksi, autore secināja, ka vairākās Eiropas valstīs darba tiesību normās kā arī tiesību normās, kas regulē koplīgumu noslēgšanas procesu ir nostiprināts brīvprātības princips, kā arī citi brīvprātības principam pakārtoti koplīgumu noslēgšanas procesa principi. Izvērtējot brīvprātības principa nozīmi koplīgumu noslēgšanas procesā, kā arī balsoties uz citu valstu pozitīvo pieredzi, autore skatījuma, gan brīvprātības principam kā kop-

līgumu noslēgšanas pamatprincipam, gan pārējiem koplīgumu noslēgšanas principiem jābūt nostiprinātiem DL, kas ļautu koplīguma pusēm labāk izprast kolektīvo sarunu būtību un savus pienākumus attiecībā pret otru līguma pusi. Ne mazāk būtisks ir fakts, ka brīvprātības principa iekļaušana DL konkretizētu koplīgumu noslēgšanas procesa pamatu, tādējādi mainot līdzšinējo pieņēmumu par koplīgumu noslēgšanas sarunām, kā arodbiedrību un valsts uzspiestu procesu darba devējam. Iepriekš minētā realizācijas nolūkā autore piedāvā DL 17.panta 1.daļu izteikt šādā redakcijā: „Sociālais dialogs ir process, kura gaitā darbinieku pārstāvji, arodbiedrības vai to apvienības, darba devēji, darba devēju organizācijais vai noteiktos gadījumos arī valsts veic kolektīvās sarunas par darba tiesiskajiem jautājumiem, kuru rezultātā var tikt noslēgts koplīgums.” Savukārt DL 17.panta 2.daļā noteikt, ka: „Sociālā dialoga pušu attiecības balstās uz šādiem principiem: brīva kolektīvo satunu vešana; pušu brīvprātība pienākumu pieņemšanā un īstenošanā; tiesību normu ievērošana; pušu vienlīdzība, labas ticības principa ievērošana, abpusējo likumisko interešu ievērošana.”

Izmantotie avoti

1. Latvijas Republikas Satversme: Latvijas Republikas likums // Latvijas Vēstnesis Nr.43,01.07.1993. ar grozījumiem, kas spēkā no 22.07.2014.
2. Informatīvais ziņojums par priekšlikumiem un risinājumiem koplīgumos ietverto normu piemērošanai pašreizējos ekonomiskajos apstākļos. Pieejams: www.lbas.lv/upload/stuff/201006/lmzino_020610.doc
3. Koplīgumu reģistrs www.koplīgumi.lv skatīts:04.04.2016.
4. Rācenājs K., Pastare M., Ozoliņa S. Darba koplīgums katrā uzņēmumā, LBAS 2007. 5.lpp.
5. Eiropas Savienības terminu vārdnīca. Rīga, UNDP, 2004. 252.lpp.
6. Eiropas Sociālā Harta. «Latvijas Vēstnesis», 183 (2570), 18.12.2001.
7. Eiropas Padomes Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija. «Latvijas Vēstnesis», 143/144 (858/859), 13.06.1997.
8. Satversmes komentāri. Cilvēka pamattiesības (VIII nodaļa) Rīga, Latvijas Vēstnesis, 2011.,529.lpp.
9. Freedom of Association' Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. (Freedom of Association Digest). Pieejams: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/.../wcms_090632.pdf
10. Mickeviča N. Tiesības uz kolektīvajām sarunām Starptautiskās Darba organizācijas un Eiropas Cilvēktiesību tiesas atziņās, N.Mickeviča, LBAS, 2014.

11. Darba likums «Latvijas Vēstnesis», 105 (2492), 06.07.2001. ar grozījumiem, kas spēkā no 01.01.2015.
12. Likums "Par koplīgumiem" «Ziņotājs», 21, 06.06.1991. zaudējis spēku ar 01.06.2002.
13. ILO Freedom of Association Digest of decisions and principle of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed.../wcms_090632.pdf
14. 1949.gada Konvencija par tiesībām uz apvienošanās organizācijās un kolektīvo līgumu slēgšanu (C98) «Latvijas Vēstnesis», 27 (3811), 19.02.2008.
15. Grēviņa R. Ekonomikas skaidrojošā vārdnīca. — R., Zinātne, 2000. 702.lpp.
16. Voluntary definition <http://www.dictionary.com/browse/voluntary>
17. Autoru kolektīvs. Juridisko terminu vārdnīca. Rīga, Nordik, 1999., 54.lpp.
18. Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodekss «Ziņotājs», 51, 20.12.1984. ar grozījumiem, kas spēkā no 06.07.2015.
19. Administratīvā procesa likums «Latvijas Vēstnesis», 164 (2551), 14.11.2001 ar grozījumiem, kas spēkā no 01.01.2014.
20. Latvijas Republikas Augstākās Padomes sēžu stenogrammas. Pieejams: http://www.saeima.lv/arhivs/ap/likumdosana_steno_ap_latj.html
21. Grozījumi Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksā «Latvijas Vēstnesis», 197 (4800), 14.12.2012.
22. Grozījumi Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksā «Latvijas Vēstnesis», 201 (5007), 15.10.2013.
23. Lietuvas Republikas Administratīvo pārkāpumu kodekss. Pieejams: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=395777
24. Igaunijas Republikas pārkāpumu kodekss. Pieejams: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/515052014001/consolide>
25. Lietuvas Republikas Darba kodekss. Pieejams: http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_e?p_id=191770
26. Igaunijas Republikas koplīgumu likums. Pieejams: <http://www.legaltext.ee/text/en/X2002K4.htm>
27. Autonomijas koncepcija Vācijas koplīgumu tiesībās. Pieejams: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/17536/93239/F-747719473/DEU17536%20Ger.pdf>

References

1. The Constitution of the Republic of Latvia // Official gazette «Latvijas Vestnesis», Nr.43, 01.07.1993. with amendments since 22.07.2014.
2. The informative report on the proposals and solutions for the purposes of applying the provisions contained in the collective agreements, in the current economic circumstances. www.lbas.lv/upload/stuff/201006/lmzino_020610.doc
3. The Registry of collective agreements www.kopligumi.lv
4. Racenajs.K, Pastare M., Ozolina S. Collective agreement in every company. LBAS 2007, p. 5.
5. The Vocabulary of European Union terms. Riga, UNDP, 2004, p. 252.
6. European Social Charter. Official gazette «Latvijas Vestnesis»,183 (2570), 18.12.2001
7. European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms. Official gazette «Latvijas Vestnesis» 143/144 (858/859), 13.06.1997.
8. Comments of the Constitution of the Republic of Latvia. Human rights(Chapter VII). Riga. Latvijas Vestnesis. 2011, p. 529.
9. Freedom of Association' Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. (Freedom of Association Digest). www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/.../wcms_090632.pdf
10. Mickevica N. Rights of collective bargaining it the scope of conclusions of ILO and European Court of Human rights. LBAS. 2014.

11. Labour Law. Official gazette «Latvijas Vestnesis» 105 (2492), 06.07.2001 with amendments since 01.01.2015.
12. Law on Collective agreements. Official gazette «Latvijas Vestnesis» 21, 06.06.1991, lost power since 01.06.2002.
13. ILO Freedom of Association Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed.../wcms_090632.pdf
14. ILO 1949.(No.98) Right to Organise and Collective Bargaining Convention. Official gazette «Latvijas Vestnesis» 27 (3811), 19.02.2008.
15. Grevina.R. The Vocabulary of Economic terms. R., Zinatne, 2000, p. 702.
16. Voluntary definition <http://www.dictionary.com/browse/voluntary>
17. Group of authors. The Vocabulary of legal terms. Riga, Nordik, 1999., p. 54.
18. The Code of Administrative offences. «Zinotajs», 51, 20.12.1984. with amendments since 06.07.2015.
19. Law on Administrative Procedure. Official gazette «Latvijas Vestnesis» 164 (2551), 14.11.2001. with amendments since 01.01.2014.
20. The Transcripts of sessions Of Supreme Council of the Republic of Latvia. http://www.saeima.lv/arhivs/ap/likumdosana_steno_ap_latj.html
21. Amendments to the Code of Administrative offences. Official gazette «Latvijas Vestnesis» ,197 (4800), 14.12.2012.
22. Amendments to the Code of Administrative offences. Official gazette «Latvijas Vestnesis», 201 (5007), 15.10.2013.
23. The Code of Administrative offences of the Republic of Lithuania. http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=395777
24. The Code of Misdemeanour Procedure of the Republic of Estonia. <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/515052014001/consolide>
25. The Labour Code of the Republic of Lithuania. http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_e?p_id=191770
26. Law on Collective agreements of the Republic of Estonia. <http://www.legaltext.ee/text/en/X2002K4.htm>
27. The Conception of autonomy in the rights of collective bargaining of Germany. <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/17536/93239/F-747719473/DEU17536%20Ger.pdf>

Summary

The rights of collective bargaining are constitutional rights which are included in Article 108 of Constitution of the Republic of Latvia. Despite the fundamental nature of these rights, the number of concluded collective agreements in Latvia is relatively small. The data outlines the problem that the companies are not motivated to conclude collective agreements with employees. The factors which determine the following behaviour are several, however, the author of this article analyses only one of the factors- the meaning of the principle of free and voluntary negotiation in the procedure of concluding collective agreements. The aim of the article is to examine the role of the principle of free and voluntary negotiation in the procedure of concluding collective agreements and to note the influence of this principle on conclusion of collective agreements.

In the article the author reveals the difference between terms - rights on collective agreements and the right of collective bargaining. Although these terms frequently are used as synonyms, and they are inextricably linked elements, however, they cannot be considered as synonyms, because the rights of collective bargaining are fundamental rights, but the conclusion of collective agreement produces the resulting consequences, which can also be not completed.

None of the international legal acts contains the legal definition of the principle of free and voluntary negotiation. By the way of analysing the nature of the principle of free and voluntary negotiation, the author came to the conclusion that the principle of free and voluntary negotiation should be understood as the desire of a legal entity to perform or abstain freely and deliberately from certain activities, moreover, this desire is not affected by third parties.

In the research the author came to the conclusion that Article 21 of Labour law violates the principle of free and voluntary negotiation. The Article essentially limits the employers or employers' organisations rights to voluntary choice – to participate in the collective bargaining or to refrain from such action. Moreover, the Code of Administrative offences of the Republic of Latvia establishes the administrative liability for employer if he fails to fulfil this obligation. According to the author's opinion such a compulsory mechanism of the State violates the principle of free and voluntary negotiation and is contrary to the ILO Committee, where it is stated that: "the State must not force any organisation to participate in the collective negotiations and conclude collective agreements because it may amend the voluntary nature of collective negotiations". The author suggests to amend The Code of Administrative offences of the Republic of Latvia, by excluding the liability for employers for not participating in collective bargaining.

Assessing the importance of the principle of free and voluntary collective bargaining process, as well as on the basis of the positive experience of other countries, and from the authors perspective, both the free and voluntary negotiations principle as a fundamental principle of collective bargaining agreements, as well as other principles of collective bargaining must be included in Latvian Labour law, which would allow the parties to a collective agreement to better understand the nature of collective negotiations and their obligations in relation to the other half of the contract.