

108. Strādājošajiem ir tiesības uz koplīgumu, kā arī tiesības streikot. Valsts aizsargā arodbiedrību brīvību.

Anita Kovaļevska

Satura rādītājs

A. Ievads	527
1. Panta konstrukcija un terminoloģija.....	527
2. Satversmes 108. pantā ietvertu tiesību vēsturiskā attīstība.....	530
3. Satversmes 108. pantā ietvertās tiesības starptautiskajos cilvēktiesību dokumentos	531
4. Satversmes 108. pantā ietvertās tiesības Eiropas Savienībā.....	533
5. Satversmes 108. pantā ietvertās tiesības citu valstu konstitūcijās.....	533
6. Satversmes 108. pantā ietvertu tiesību saistība ar citiem Satversmes pantiem	534
B. Satversmes 108. panta ģenēze.....	535
C. Satversmes 108. panta juridiskā konstrukcija un saturs.....	536
1. Arodbiedrību brīvība	536
1.1. Arodbiedrību brīvības subjekti	536
1.2. Tiesības veidot arodbiedrības un iestāties tajās	538
1.3. Arodbiedrību darbība.....	539
2. Tiesības slēgt koplīgumus.....	540
2.1. Tiesīgie subjekti.....	540
2.2. Brīvu un brīvprātīgu sarunu princips	541
2.3. Kolektīvo sarunu norise un koplīguma saistošais raksturs	543
3. Tiesības streikot	544
3.1. Tiesīgie subjekti.....	544
3.2. Priekšnosacījumi streikam.....	544
3.3. Sabiedrībai nepieciešamie dienesti	545
3.4. Streika pārtraukšana un tiesas kontrole.....	546
3.5. Streika sekas.....	547

A. Ievads

1. Panta konstrukcija un terminoloģija

1. Satversmes 108. pants sastāv no diviem teikumiem. Pirmais teikums garantē divas tiesības: tiesības uz koplīgumu un tiesības streikot. Savukārt otrais teikums noteic, ka valsts aizsargā arodbiedrību brīvību. Lai arī gramatiski šis pants ir konstruēts tā, it kā tajā būtu ietvertas trīs patstāvīgas tiesības, tomēr tiesības uz koplīgumu un tiesības streikot

bieži tiek uzlūkotas kā arodbiedrību brīvības elementi.¹ Eiropas Sociālajā hartā tiesības streikot ir ietvertas kā tiesību slēgt koplīgumus elements.²

2. Ar jēdzienu “arodbiedrība” parasti apzīmē strādājošo organizācijas. Tā, piemēram, “Mūsdienu latviešu valodas vārdnīcā” ir piedāvāts šāds šī jēdziena skaidrojums: sabiedriska organizācija, kas apvieno darba ņēmējus; šīs organizācijas vienība.³ Savukārt likuma “Par arodbiedrībām” 2. panta pirmajā daļā ir noteikts, ka tiesības veidot arodbiedrības ir Latvijas Republikas iedzīvotājiem, kuri strādā vai mācās. Vienlaikus šī panta otrā daļa paredz, ka darba devēji var veidot savas arodbiedrības.

Starptautiskajos dokumentos ir atrodamā atšķirīga pieeja jautājumā, kādām personu grupām tiek garantētas tiesības apvienoties organizācijās. Eiropas Sociālā hartas 5. panta tiesības veidot organizācijas tieši garantē gan strādājošiem, gan darba devējiem. Savukārt ANO Starptautiskā pakta par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām 8. pants garantē tiesības veidot arodbiedrības. Pakta izstrādes laikā ar šīm tiesībām nebija domāts aptvert arī darba devēju tiesības veidot organizācijas. Tomēr par šo jautājumu raisījās debātes, jo attiecīgais jēdziens angļu, ķīniešu un krievu valodā attiecās tikai uz strādājošo organizācijām, kamēr franču un spāņu valodā attiecīgie jēdzieni aptver arī darba devēju organizācijas. Pakta izstrādes laikā šis jautājums netika atrisināts, un arī ANO Ekonomisko, sociālo un kultūras lietu komiteja pēc pakta spēkā stāšanās nav skaidrojusi, vai šis pants attiecas uz darba devēju organizācijām.⁴

Satversmes tiesa līdz šim nav skaidrojusi, vai arodbiedrību brīvība attiecas arī uz darba devēju organizācijām. Līdz ar to nav iespējams skaidri pateikt, vai Satversmes 108. pantā garantētā arodbiedrību brīvība attiecas tikai uz strādājošo organizācijām vai arī gan uz strādājošo, gan uz darba devēju organizācijām. Taču Satversme jebkurā gadījumā garantē arī darba devējiem tiesības apvienoties organizācijās, jo šādas darba devēju tiesības izriet no Satversmes 102. pantā garantētās biedrošanās brīvības.

Par arodbiedrību nevar uzskatīt publisko tiesību apvienību, kas veidota uz profesijas pamata un kurā dalība ir obligāta.⁵ Latvijā par šādām apvienībām ir uzskatāma Latvijas Zvērinātu advokātu kolēģija, Latvijas Zvērinātu notāru kolēģija un Latvijas Zvērinātu tiesu izpildītāju kolēģija, kuras ir atvasinātas publisko tiesību juridiskās personas.

3. Satversmes 108. pants garantē tiesības uz koplīgumu. Koplīgums ir jebkāda veida rakstveida vienošanās par darba noteikumiem un apstākļiem, kuru noslēdzis darba devējs, vairāki darba devēji vai viena vai vairākas darba devēju organizācijas ar vienu vai vairākām darbinieku organizācijām vai arī, ja šādu organizāciju nav, ar darbinieku pilnvarotiem pārstāvjiem.⁶

¹ Skat., piem., Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Geneva: International Labour Office, 5th edition, 2006; Jarass H.D., Pieroth B. *Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland. Kommentar*. München: Verlag C.H. Beck, 2007, S. 279.

² Skat. komentāra sadaļu par pantā ietvertajām tiesībām starptautiskos cilvēktiesību dokumentos.

³ Mūsdienu latviešu valodas vārdnīca. Šķirklis – arodbiedrība. Pieejams: <http://www.tezaurs.lv/mlvv/>.

⁴ Craven M.C.R. *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: A Perspective on its Development*. Oxford: Clarendon Press, 1995, p. 252., 262.–263.

⁵ *Ibid.*, 252., 263.

⁶ Starptautiskā Darba organizācija. Rekomendācija Nr. 91 “Rekomendācija par koplīgumiem”, 2. punkts. Pieejams: <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>.

Lai arī valstij ir pienākums veicināt koplīgumu slēgšanu, tomēr nebūtu pareizi tiesības uz koplīgumu tulkot tā, ka tās uzliek valstij par pienākumu nodrošināt koplīguma noslēgšanu. Valstij ir jāsekmē kolektīvās sarunas par koplīgumu slēgšanu, taču valsts nedrīkst ne piespiest kādu piedalīties kolektīvajās sarunās, ne arī piespiest noslēgt koplīgumu.⁷ Līdz ar to precīzāks šo tiesību apzīmējums būtu “tiesības slēgt koplīgumus”, jo tādējādi tiek norādīts, ka ir tiesības uz procesu, bet ne rezultātu.

Starptautiskajos cilvēktiesību dokumentos parasti tiek runāts nevis par tiesībām uz koplīgumu, bet gan par tiesībām uz kolektīvajām sarunām (*right to bargain collectively, right to collective bargaining*).⁸ Kolektīvās sarunas ir jebkāda veida sarunas starp darba devēju un darbiniekiem, lai panāktu vienošanos par darba noteikumiem un apstākļiem, par attiecībām starp darba devējiem un darbiniekiem, par attiecībām starp darba devējiem vai viņu organizācijām un darbinieku organizāciju vai organizācijām u.c.⁹ Tāpat kolektīvo sarunu mērķis ir koplīguma slēgšana. Ņemot vērā minēto, ir pamats uzskatīt, ka Satversmes 108. pantā minētās tiesības uz koplīgumu un starptautiskajos cilvēktiesību dokumentos ietvertās tiesības uz kolektīvajām sarunām faktiski ir sinonīmi.

4. Satversmes 108. pants garantē arī tiesības streikot. Streiks ir viens no kolektīvās rīcības veidiem,¹⁰ ar kura palīdzību strādājošie var aizsargāt savas sociālās, ekonomiskās un profesionālās intereses.¹¹ Streika laikā darbinieki vai darbinieku grupa brīvprātīgi pilnībā vai daļēji pārtrauc darbu nolūkā panākt prasību izpildi.¹²

Streiks ir interešu strīda risināšanas mehānisms.¹³ Tas nav izmantojams tiesību strīda risināšanai, proti, strīda par koplīguma pastāvēšanu, spēkā esamību, interpretāciju vai pārkāpumu risināšanai.¹⁴ Tiesību strīdi ir jārisina tiesā. Streika aizliegšana tiesību strīda gadījumā nav tiesību streikot pārkāpums.¹⁵

Tiesības streikot ir jāgarantē saistībā ar jebkurām strādājošo un darba devēja sarunām, kuru mērķis ir atrisināt interešu strīdu. Šo sarunu mērķim nav obligāti jābūt koplīguma noslēgšanai. Līdz ar to par tiesību streikot pārkāpumu būtu uzskatāms tas, ka tiktu aizliegti streiki, kuri nav vērsti uz koplīguma noslēgšanu.¹⁶

⁷ Van Dijk P., Van Hoof G.J.H. *Theory and Practice of the European Convention on Human Rights*. 2nd ed. Deventer, Boston: Kluwer law and Taxation Publishers, 1990, p. 436; *Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights*. Strasbourg: Council of Europe: European Committee of Social Rights, 2008, p. 54; *Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*. Geneva: International Labour Office, 5th ed, 2006, p. 185.

⁸ Eiropas Sociālās hartas 6. pants; Starptautiskās Darba organizācijas konvencija Nr. 98 “Par tiesībām uz apvienošanās organizācijās un koplīgumu slēgšanu, 1981. gada konvencija Nr. 154 “Konvencija par kolektīvo pārrunu atbalstīšanu”.

⁹ Starptautiskās Darba organizācijas 1981. gada konvencijas Nr. 154 “Konvencija par kolektīvo pārrunu atbalstīšanu” 2. pants.

¹⁰ Eiropas Sociālās hartas 6. panta ceturtdaļa.

¹¹ Satversmes tiesa. 2006-42-01. 16.05.2007. 7.2. punkts.

¹² Streiku likuma 1. pants. Streiku likums: LR likums. *Latvijas Vēstnesis*, 1998. 4. jūnijs, Nr. 130/131 (1191/1192).

¹³ Satversmes tiesa. 2006-42-01. 16.05.2007. 7.2. punkts.

¹⁴ *Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights*. Strasbourg: Council of Europe: European Committee of Social Rights, 2008, p. 56.

¹⁵ *Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*. 5th ed. Geneva: International Labour Office, 2006. p. 111.

¹⁶ *Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights*. Strasbourg: Council of Europe: European Committee of Social Rights, 2008, p. 56.

Tīri politiskas dabas streiki vai streiki, kuru rīkošana ir izlemta jau ilgi, pirms vispār ir sākušās sarunas, neietilpst tiesību streikot tvērumā. Tomēr profesionālās un ekonomiskās intereses, kuras var tikt aizsargātas ar streiku, neaprobežojas tikai ar labākiem darba apstākļiem vai kolektīvām prasībām saistībā ar darbu. Par tādām ir atzīstams mēģinājums rast risinājumu tādiem ekonomikas vai sociālās politikas jautājumiem un problēmām, kas skar uzņēmumu un tajā strādājošos. Streika mērķis var būt valdības ekonomikas un sociālās politikas kritizēšana.¹⁷

Nav pieļaujams pilnīgs atbalsta streiku aizliegums. Strādājošiem ir jābūt tiesībām uz šādu streiku, ja sākotnējais streiks ir pieteikts un notiek atbilstoši normatīvo aktu prasībām. Tāpat par tiesību streikot pārkāpumu būtu uzskatāms tas, ka tiktu aizliegti streiki saistībā ar tādiem kolektīviem interešu strīdiem, kuros tieši nav iesaistīts konkrētais darba devējs vai arodbiedrība. Tiesību streikot tvērumā ietilpst arī streiki, kas tiek organizēti nacionālā līmenī. Tā, piemēram, ir pieļaujams 24 stundu ilgs ģenerālstreiks, kura prasības ir minimālās algas paaugstināšana, spēkā esošo koplīgumu ievērošana, bezdarba un cenu samazināšana.¹⁸

2. Satversmes 108. pantā ietvertu tiesību vēsturiskā attīstība

5. Satversmes 108. pantā ietvertu tiesību vēsturiskā izcelsme ir saistīta ar industriālo revolūciju. 19. gadsimtā strādnieki sāka dibināt savstarpējās palīdzības organizācijas un vēlāk arī arodbiedrības.¹⁹ Arī Latvijā jau 19. gadsimta otrajā pusē tika dibinātas pirmās strādnieku savstarpējās palīdzības biedrības un notika pirmie streiki. Pirmās arodbiedrības Latvijā tika nodibinātas 20. gadsimta sākumā. Tad sākumā Latvijā notika pirmās kolektīvās sarunas par koplīgumu slēgšanu un tika noslēgti arī pirmais koplīgums.²⁰ Reaģējot uz arodbiedrību apspiešanu 19. gadsimtā, Vācijas 1919. gada konstitūcijā tika garantētas tiesības apvienoties organizācijās darba un ekonomisko apstākļu aizsardzībai un uzlabošanai, kā arī strādājošo tiesības tikt iesaistītiem ar darba apstākļiem un atalgojumu saistītu jautājumu lemlēmšanā.²¹

6. Starptautiskā līmenī jau 1919. gadā dibinātās Starptautiskās Darba organizācijas konstitūcijas preambulā tika norādīts, ka arodbiedrību brīvība ir viens no līdzekļiem strādājošo apstākļu uzlabošanai un miera nodrošināšanai. 1921. gadā Starptautiskā Darba organizācija pieņēma konvenciju Nr. 11 "Par tiesībām biedroties (lauksaimniecība)", 1947. gadā – konvenciju Nr. 84 "Par tiesībām biedroties (pie metropoles nepiederošās teritorijas), bet 1948. gadā – konvenciju Nr. 87 "Par asociāciju brīvību un tiesību aizsardzību, apvienojoties organizācijās", kura ir spēkā vēl šobrīd. 1949. gadā tika pieņemta

¹⁷ Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. 5th ed. Geneva: International Labour Office, 2006, p. 110.–111.

¹⁸ Ibid., 112.–113.

¹⁹ Rubenis A. *19. gadsimta kultūra Eiropā*. Rīga: Zvaigzne ABC, 2002, 272. lpp.

²⁰ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Vēsture. No 1869. līdz 1939. gadam. Pieejams: <http://www.lbas.lv/about/history>.

²¹ Jarass H.D., Pieroth B. Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland. Kommentar. München: Verlag C.H. Beck, 2007, S. 27; Die Verfassung des Deutschen Reichs vom 11. August 1919. Pieejams: <http://www.dhm.de/lemo/html/dokumente/verfassung/index.html>.

konvencija Nr. 98 “Par tiesībām uz apvienošanās organizācijās un koplīgumu slēgšanu”, kura arī ir spēkā vēl tagad. Pēc tam tika pieņemtas vēl vairākas konvencijas par tiesībām apvienoties organizācijās un tiesībām uz kolektīvajām sarunām. 1998. gadā Starptautiskā Darba organizācija atzina, ka strādājošo un darba devēju tiesības apvienoties organizācijās un tiesības uz kolektīvajām sarunām ir vienas no pamattiesībām, kas ir saistošas visām Starptautiskās Darba organizācijas dalībvalstīm, pat ja tās nav ratificējušas attiecīgās konvencijas, tikai tāpēc vien, ka tās ir Starptautiskās Darba organizācijas dalībvalstis.²²

3. Satversmes 108. pantā ietvertās tiesības starptautiskajos cilvēktiesību dokumentos

7. ANO Vispārējās cilvēktiesību deklarācijas 23. panta ceturrtā daļa noteic, ka ikvienam ir tiesības dibināt arodbiedrības un iestāties arodbiedrībās savu interešu aizsardzībai. Tiesības uz koplīgumu un tiesības streikot deklarācijā tieši pieminētas nav.

8. ANO Starptautiskā pakta par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām 22. pants garantē biedrošanās brīvību. Šā panta pirmajā daļā ir tieši norādīts, ka tas ietver arī tiesības dibināt arodbiedrības un iestāties tajās, lai aizsargātu savas intereses. Panta otrā daļa nosaka biedrošanās brīvības ierobežošanas iespējas. Otrā daļa ļauj valstīm arī noteikt ierobežojumus šo tiesību izmantošanā personām, kas ir bruņoto spēku un policijas sastāvā. Savukārt šā panta trešajā daļā ietverta norāde par to, ka šā panta noteikumi nedod tiesības Starptautiskās Darba organizācijas 1948. gada konvencijas “Par asociāciju brīvību un organizēšanās tiesību aizsardzību” dalībvalstīm pieņemt likumdošanas aktus, kuros nebūtu ievērotas minētajā konvencijā paredzētās garantijas, vai piemērot likumu, neievērojot šīs garantijas. Tiesības uz koplīgumu un tiesības streikot paktā tieši pieminētas nav.

9. ANO Starptautiskā pakta par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām 8. pants nosaka:

“1. Šā pakta dalībvalstis apņemas sekmēt:

a) katra cilvēka tiesības dibināt arodbiedrības savu ekonomisko un sociālo interešu sekmēšanai un aizsardzībai un iestāties tajās pēc paša izvēles, ievērojot vienīgi attiecīgās organizācijas noteikumus. Minētās tiesības var izmantot bez jebkādiem ierobežojumiem, atskaitot tos, kuri paredzēti likumā un kas demokrātiskā sabiedrībā nepieciešami valsts drošības vai sabiedriskās kārtības interesēs vai citu juridisku vai fizisku personu tiesību un brīvību aizsardzībai;

b) arodbiedrību tiesības izveidot nacionālās federācijas vai konfederācijas un to tiesības dibināt starptautiskas arodbiedrību organizācijas vai pievienoties tām;

c) arodbiedrību tiesības netraucēti funkcionēt bez jebkādiem ierobežojumiem, atskaitot tos, kas paredzēti likumā un kas demokrātiskā sabiedrībā nepieciešami valsts drošības vai sabiedriskās kārtības interesēs vai citu juridisku vai fizisku personu tiesību un brīvību aizsardzībai;

d) tiesības streikot, ja tās tiek realizētas saskaņā ar katras valsts likumiem.

²² Gernigon B., Odero A., Guido H. *Freedom of association*. Grām.: International labour standards. A global approach. International Labour Office, 2002, p. 17.

2. Šā panta noteikumi netraucē paredzēt likumīgus ierobežojumus minēto tiesību izmantošanā personām, kas ir valsts bruņotajos spēkos, policijā vai valsts pārvaldē.

3. Šā panta noteikumi nedod tiesības 1948. gada Starptautiskās Darba organizācijas konvencijas “Par asociāciju brīvību un organizēšanās brīvību aizsardzību” dalībvalstīm pieņemt likumdošanas aktus, neievērojot minētajā konvencijā paredzētās garantijas, vai piemērot likumu, neievērojot šīs garantijas.”

Tātad šis pants garantē arodbiedrību brīvību un tieši noteic arī tiesības streikot. Tiesības uz koplīgumiem pantā nav tieši minētas, taču šīs tiesības ir ietvertas pantā minētajās arodbiedrību tiesībās netraucēti darboties.

10. Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 11. pants garantē pulcēšanās un biedrošanās brīvību. Konvencijas 11. pantā ir noteikts, ka biedrošanās brīvība ietver arī veidot arodbiedrības un iestāties tajās, lai aizstāvētu savas intereses. Konvencijas 11. panta otrā daļa nosaka kārtību, kādā var ierobežot pulcēšanās un biedrošanās brīvību. Šajā daļā arī norādīts, ka šis pants nekavē noteikt likumīgus ierobežojumus šo tiesību izmantošanā personām, kas ir bruņoto spēku, policijas vai valsts pārvaldes sastāvā.

Tiesības uz koplīgumu un tiesības streikot šajā pantā tieši nav minētas, taču Eiropas Cilvēktiesību tiesa ir atzinusi, ka šīs tiesības ietilpst biedrošanās brīvībā.²³

11. Eiropas Sociālās hartas²⁴ 5. pants garantē tiesības biedroties, bet 6. pants – tiesības slēgt kolektīvus līgumus. Tiesības biedroties aptver arī arodbiedrību brīvību. Savukārt tiesības slēgt koplīgumus ietver arī tiesības streikot. Latvijai abi šie panti ir saistoši.

Hartas **5. pants** noteic:

“Lai nodrošinātu vai veicinātu strādājošo un darba devēju tiesības brīvi veidot vietējās, nacionālās vai starptautiskās organizācijas, lai aizsargātu savas ekonomiskās un sociālās intereses, un iestāties šajās organizācijās, Līgumslēdzējas puses apņemas nodrošināt tādu nacionālo likumdošanu, kas neierobežotu, vai piemērot to tā, lai neierobežotu šīs tiesības. To, cik lielā mērā šajā pantā minētās garantijas attiecas uz policiju, nosaka nacionālie likumi vai normatīvie akti. Tāpat arī nacionālā likumdošana vai normatīvie akti nosaka principus, saskaņā ar kuriem šīs garantijas tiek piemērotas bruņoto spēku personālsastāvam, un apjomu, kurā tie attiecas uz personām, kas ietilpst šajā kategorijā.”

Savukārt hartas **6. pants** paredz:

“Lai nodrošinātu efektīvu tiesību slēgt kolektīvus līgumus izmantošanu, Līgumslēdzējas puses apņemas:

1. veicināt kopīgas strādājošo un darba devēju konsultācijas;
 2. kur tas ir nepieciešams un piemērots, veicināt mehānismus brīvprātīgu sarunu noturēšanai starp darba devējiem vai darba devēju organizācijām un strādājošo organizācijām, lai ar kolektīvu līgumu palīdzību regulētu darba noteikumus un apstākļus;
 3. veicināt attiecīgu samierināšanas un brīvprātīgas vidutājības mehānismu izveidošanu un izmantošanu darba strīdu atrisināšanai;
- un atzīst:

²³ ECT spriedums *Demir and Baykara v. Turkey*. 34503/97, 12.11.2008. 153. punkts.

²⁴ Eiropas Padome 1996. gadā ir pieņēmusi Pārstrādāto Eiropas Sociālo hartu. Latvija to nav ne parakstījusi, ne arī ratificējusi. Pārstrādātās Eiropas Sociālās hartas 5. pants garantē tiesības biedroties, bet 6. pants – tiesības slēgt koplīgumus. Ar Satversmes 108. pantā garantētajām tiesībām ir saistīts arī Pārstrādātās Eiropas Sociālās hartas 21. un 22. pants.

4. *strādājošo un darba devēju tiesības uz kolektīvu rīcību interešu konfliktu gadījumos, ieskaitot tiesības uz streiku, lokautu un ievērojot saistības, kas var rasties saskaņā ar pirms tam noslēgtajiem kolektīvajiem līgumiem.*”

12. Arodbiedrību brīvība, tiesības slēgt koplīgumus un tiesības streikot ir regulētas arī daudzās **Starptautiskās Darba organizācijas konvencijās**²⁵ un rekomendācijās²⁶. Kā nozīmīgākās var minēt Starptautiskās Darba organizācijas konvenciju Nr. 87 “Par asociāciju brīvību un tiesību aizsardzību, apvienojoties organizācijās” un konvenciju Nr. 98 “Par tiesībām uz apvienošanās organizācijās un koplīgumu slēgšanu”.

4. Satversmes 108. pantā ietvertās tiesības Eiropas Savienībā

13. **Līguma par Eiropas Savienības darbību 151. pants** noteic, ka viens no Eiropas Savienības un tās dalībvalstu mērķiem ir dialogs starp darba devējiem un darba ņēmējiem. Atbilstoši šī līguma 153. pantam, lai sasniegtu 151. pantā izvirzītos mērķus, Eiropas Savienība atbalsta un papildina dalībvalstu darbību vairākās jomās. Kā viena no šīm jomām ir minēta darba ņēmēju un darba devēju pārstāvība un kolektīva interešu aizsardzība, tostarp kopīgu lēmumu pieņemšana.

14. **Eiropas Savienības pamattiesību hartā** arodbiedrību brīvība ir garantēta kā biedrošanās brīvības elements. Hartas **12. pants** paredz, ka ikvienai personai ir tiesības uz biedrošanās brīvību visos līmeņos, jo īpaši arodbiedrību jomā, kas nozīmē tiesības ikvienam veidot arodbiedrības un stāties tajās savu interešu aizstāvībai.

Hartas **28. pants** garantē tiesības uz kolektīvajām sarunām un rīcību:

“Darba ņēmējiem un darba devējiem vai attiecīgām to organizācijām saskaņā ar Savienības tiesību aktiem un valstu tiesību aktiem un praksi ir tiesības iesaistīties sarunās un slēgt koplīgumus attiecīgajos līmeņos, kā arī interešu konflikta gadījumā kolektīvi rīkoties, tostarp streikot, lai aizstāvētu savas intereses.”

Ar Satversmes 108. pantā minētajām tiesībām ir saistīts arī hartas **27. pants**, kurā noteiktas darba ņēmēju tiesības uz informāciju un konsultācijām uzņēmumā.

5. Satversmes 108. pantā ietvertās tiesības citu valstu konstitūcijās

15. Arodbiedrību brīvības, tiesību slēgt koplīgumu un tiesību streikot regulējums dažādu valstu konstitūcijās ir atšķirīgs. Ir valstis, kuru konstitūcijās ir minētas gan darbinieku, gan arī darba devēju tiesības apvienoties organizācijās. Taču ir valstis, kur bez vispārīgas biedrošanās brīvības atsevišķi ir noteiktas tikai darbinieku tiesības apvienoties organizācijās.

²⁵ 1921. gada konvencija Nr. 11 “Par tiesībām biedroties (lauksaimniecība)”, 1947. gada konvencija Nr. 84 “Par tiesībām biedroties (Pie metropoles nepiederošās teritorijas)”, 1948. gada konvencija Nr. 87 “Par asociāciju brīvību un tiesību aizsardzību, apvienojoties organizācijās”, 1949. gada konvencija Nr. 98 “Par tiesībām uz apvienošanās organizācijās un koplīgumu slēgšanu”, 1971. gada konvencija Nr. 135 “Par strādnieku pārstāvjiem”, 1975. gada konvencija Nr. 141 “Par lauku strādnieku organizācijām”, 1978. gada konvencija Nr. 151 “Par darba attiecībām (Valsts dienests)” un 1981. gada konvencija Nr. 154 “Konvencija par kolektīvo pārrunu atbalstīšanu”. Latvija ir ratificējusi konvenciju Nr. 11, Nr. 87, Nr. 98, Nr. 135, Nr. 151 un Nr. 154.

²⁶ Starptautiskās Darba organizācijas rekomendācijas, kas saistītas ar Satversmes 108. pantā garantētajām tiesībām. Pieejams: <http://www.ilo.org/ilolex/english/subjlst.htm>.

16. Igaunijas Republikas konstitūcijas 29. panta piektā daļa garantē tiesības ikvienam brīvi iesaistīties darbinieku un darba devēju apvienībās un federācijās. 29. panta piektā daļa paredz arī, ka darbinieku un darba devēju apvienības un federācijas savu tiesību un likumisko interešu aizsardzībai var izmantot jebkurus līdzekļus, kas nav aizliegti ar likumu, kā arī to, ka tiesību uz streiku īstenošanas nosacījumus un kārtību nosaka likums.

Konstitūcijas 29. panta sestā daļa noteic, ka ar likumu jānosaka procedūra darba strīdu risināšanai.

17. Lietuvas Republikas konstitūcijas 50. pants garantē arodbiedrību brīvību un to tiesības darboties neatkarīgi. Šajā pantā arī skaidrots, ka arodbiedrības aizsargā darbinieku profesionālās, ekonomiskās un sociālās tiesības un intereses. 50. pantā arī noteikts, ka visām arodbiedrībām ir vienlīdzīgas tiesības.

Konstitūcijas **51. pants** noteic, ka darbiniekiem ir tiesības streikot, lai aizsargātu savas ekonomiskās un sociālās intereses.

18. Somijas konstitūcijas 13. pantā ir noteikta pulcēšanās un biedrošanās brīvība. Šajā pantā ir norādīts, ka tiek garantētas arī tiesības veidot arodbiedrības. Tiesības slēgt koplīgumus un tiesības streikot konstitūcijā nav tieši minētas.

19. Polijas Republikas konstitūcijas 59. pants garantē ne tikai arodbiedrību brīvību, bet arī lauksaimnieku un darba devēju tiesības biedroties. Šī panta otrā daļa noteic, ka arodbiedrībām un darba devēju organizācijām ir tiesības uz kolektīvajām sarunām, it īpaši ar mērķi risināt kolektīvos strīdus, noslēgt koplīgumus un panākt citas vienošanās. 59. panta trešā daļa paredz, ka arodbiedrībām ir tiesības organizēt darbinieku streikus vai citas protesta formas. Vienlaikus šajā daļā ir noteikts, ka noteiktu kategoriju vai noteiktu nozaru darbinieku tiesības streikot var ierobežot ar likumu vai aizliegt.

20. Šveices Konfederācijas Federālās konstitūcijas 28. pants paredz darbinieku, darba devēju un to organizāciju tiesības apvienoties savu interešu aizsardzībai, tiesības dibināt apvienības un tiesības iestāties šādās apvienībās, kā arī tiesības nestāties šādās apvienībās. Atbilstoši šī panta otrajai daļai strīdi, kad vien iespējams, jārisina sarunu vai mediācijas ceļā. Savukārt trešā daļa noteic, ka streiki un lokauti ir atļauti, ja tie ir saistīti ar darba attiecībām un ja tie nav pretrunā ar prasībām uzturēt miermīlīgas darba attiecības vai prasībām izmantot samierināšanas procedūras. 28. panta ceturtā daļa noteic, ka noteiktām personu kategorijām ar likumu var aizliegt streikot.

21. Vācijas Pamatlikuma 9. pants garantē biedrošanās brīvību. Šī panta trešā daļa paredz, ka ikvienam un jebkurā nozarē ir tiesības veidot apvienības darba un ekonomisko apstākļu aizsardzībai un uzlabošanai. Šīs tiesības aptver arī tiesības slēgt koplīgumus un tiesības streikot.²⁷

6. Satversmes 108. pantā ietverto tiesību saistība ar citiem Satversmes pantiem

22. Arodbiedrības ir viens no biedrību veidiem, līdz ar to Satversmes 108. pants ir kā speciāla norma attiecībā pret **Satversmes 102. pantu**, kurā garantēta biedrošanās brīvība.

²⁷ Jarass H.D., Pieroth B. *Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland. Kommentar*. München: Verlag C.H. Beck, 2007, S. 279.–280.

Arodbiedrību brīvība ietver sevī arī tiesības netikt diskriminētam, pamatojoties uz dalību arodbiedrībā vai dalību arodbiedrību darbībās. Tas nozīmē, ka dalība arodbiedrībā vai dalība arodbiedrību darbībās nedrīkst būt par pamatu atteikumam pieņemt darbā, darba tiesisko attiecību izbeigšanai vai nelabvēlīgai attieksmei nodarbinātības laikā.²⁸ Tā, piemēram, šo iemeslu dēļ darba devējs nedrīkst noteikt mazāku algu, sliktākus darba apstākļus, nepaaugstināt amatā u.tml. Šādas tiesības izriet arī no **Satversmes 91. panta**.

Tāpat Satversmes 108. pantā ietvertu tiesību nodrošināšanai ir svarīgas citas cilvēka pamattiesības, jo patiesi brīva arodbiedrību darbība var attīstīties tikai tad, ja tiek nodrošinātas citas cilvēka pamattiesības. Īpaši nozīmīga arodbiedrību brīvības realizācijā ir **pulcēšanās brīvība un vārda brīvība**,²⁹ jo arodbiedrību darbība bieži vien ir saistīta ar sapulču, gājienu vai piketu organizēšanu, kā arī viedokļa paušanu citos veidos.

B. Satversmes 108. panta ģenēze

23. 1922. gada Satversmes II daļas projektā arodbiedrību brīvība un tiesības slēgt koplīgumus nebija tieši pieminēta. Projekts garantēja biedrošanās brīvību vispārīgi, nenorādot uz konkrētiem biedrību veidiem.

Taču projekta 104. pantā bija noteiktas tiesības streikot. Jāatzīmē, ka projektā bija paredzēti divi varianti attiecībā uz 104. pantu. Pirmajā variantā bija paredzēts, ka šis pants tiek pieņemts šādā redakcijā: *“Streiks ir likumīgs saimnieciskās cīņas līdzeklis. Streika brīvības ierobežošana var notikt uz sevišķa likuma pamata.”* Savukārt otrais variants paredzēja izslēgt šo pantu no projekta teksta. Referents A. Kuršinskis skaidroja, ka tie deputāti, kas komisijā esot atbalstījuši variantu izslēgt šo pantu no Satversmes, to esot darījuši nevis tāpēc, ka viņi vispār būtu pret streiku brīvību un to ietveršanu konstitūcijā, bet gan tāpēc, ka domāja, ka piedāvātā redakcija tiesību streikot nekādā ziņā nenodrošinātu. Otrajā lasījumā notika plašas debātes par šo pantu, galveno uzmanību pievēršot tam, vai vispār Satversmē ir nepieciešams iekļaut tiesības streikot un vai streiks ir pieļaujams tikai kā saimnieciskās cīņas līdzeklis vai arī kā politiskās cīņas līdzeklis. Otrajā lasījumā tika izteikts arī priekšlikums no piedāvātās 104. panta redakcijas svītrot vārdu “saimnieciskās” un svītrot otro teikumu. Taču balsojumā atbalstu neguva neviens no piedāvātajiem variantiem.³⁰

Trešajā lasījumā bija iesniegti trīs priekšlikumi 104. pantam. Deputāts A. Bergs piedāvāja to izteikt šādā redakcijā: *“Streiks ir likumīgs saimnieciskās cīņas līdzeklis. Streika brīvības ierobežošana var notikt uz sevišķa likuma pamata. Sabiedriski nepieciešamos uzņēmumos streiks ir sodāms.”* Deputāts M. Skujenieks bija iesniedzis šādu priekšlikumu: *“Streiks ir likumīgs saimnieciskās cīņas līdzeklis. Streika brīvību nosaka sevišķs likums.”* Savukārt deputāts F. Cielēns piedāvāja 104. pantā noteikt: *“Streiks ir likumīgs cīņas li-*

²⁸ Gernigon B., Odero A., Guido H. *Freedom of association*. Grām.: *International labour standards. A global approach*. International Labour Office, 2002, p. 27; Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights, Strasbourg: Council of Europe: European Committee of Social Rights, 2008, p. 50.

²⁹ Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. 5th ed. Geneva: International Labour Office, 2006, p. 13.–14.

³⁰ Latvijas Satversmes Sapulces stenogrammu izvilkums (1920–1922). Latvijas Republikas Satversmes projekta apspriešana un apstiprināšana. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2006, 559.–596. lpp.

dzēklis. Streika brīvību nodrošina sevišķs likums.” Taču neviens no priekšlikumiem trešajā lasījumā neieguva balsu vairākumu.³¹

24. Arī izstrādājot **Pamatlikumu pārejas periodam**, tajā arodbiedrību brīvība un tiesības slēgt koplīgumus netika tieši minētas. Pamatlikuma projekta 45. pantā gan bija vispārīgi noteikta biedrošanās brīvība. Savukārt 40. pantā bija paredzētas tiesības streikot: *“Strādājošiem ir tiesības streikot, aizstāvēt savas ekonomiskās vai profesionālās intereses. Likums nosaka šo tiesību ierobežojumus, lai garantētu sabiedrībai nepieciešamo dienestu darbību.”*

25. Konstitucionālā likuma “Cilvēka un pilsoņa tiesības un pienākumi” 26. pants bija faktiski identisks Pamatlikuma pārejas periodam 40. pantam un noteica: *“Strādājošajiem ir tiesības streikot, lai aizstāvētu savas ekonomiskās vai profesionālās intereses. Likums nosaka šo tiesību ierobežojumus, lai garantētu sabiedrībai nepieciešamo dienestu darbību.”* Šajā likumā arodbiedrību brīvība un tiesības slēgt koplīgumus nebija tieši minētas. Taču likuma 31. pants garantēja biedrošanās brīvību.

26. Satversmes VIII nodaļas izstrādes gaitā Tieslietu ministrija piedāvāja šādu redakciju: *“Ikvienam strādājošam ir tiesības streikot. Izņēmumi pieļaujami tikai uz likuma pamata un tikai attiecībā uz sabiedrībai visnepieciešamākiem dienestiem.”* Savukārt Labklājības ministrija bija iesniegusi šādu priekšlikumu: *“Valsts aizsargā strādājošo tiesības uz apvienošanos arodbiedrībās un profesionālās organizācijās savu sociālo un ekonomisko tiesību aizstāvēšanai. Tiesības streikot likums var aizliegt tikai attiecībā uz sabiedrībai visnepieciešamākajiem dienestiem.”*

Latvijas Republikas Satversmes otrās daļas “Par cilvēktiesībām” izstrādes komisijai apspriešanai piedāvātajā projektā bija ietverta šāda redakcija: *“Valsts garantē arodbiedrību brīvību, strādājošo tiesību uz koplīgumu un citādu kolektīvu rīcību, ieskaitot tiesību streikot. Tiesību streikot likums var nepieļaut tikai attiecībā uz sabiedrībai visnepieciešamākiem dienestiem.”* Komisijas 1997. gada 19. maija sēdē no panta tika izslēgti vārdi “citādu kolektīvu rīcību” kā pārāk nekonkrēts jēdziens, kuru nevarot nodefinēt.³² Izskatot likumprojektu “Grozījumi Latvijas Republikas Satversmē” Saeimā otrajā lasījumā no panta tika izslēgts otrais teikums sakarā ar to, ka tiesību ierobežojumus šajā Satversmes nodaļā regulē pēdējais pants.³³

C. Satversmes 108. panta juridiskā konstrukcija un saturs

1. Arodbiedrību brīvība

1.1. Arodbiedrību brīvības subjekti

27. Arodbiedrību brīvība attiecas uz ikvienu personu neatkarīgi no dzimuma,³⁴ veselības stāvokļa,³⁵ tautības, rases u.tml. Tiesības veidot arodbiedrības attiecas gan uz valsts

³¹ Latvijas Satversmes Sapulces stenogrammu izvilks (1920–1922). Latvijas Republikas Satversmes projekta apspriešana un apstiprināšana. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2006, 907.–912. lpp.

³² Latvijas Republikas Satversmes otrās daļas “Par cilvēktiesībām” izstrādes komisijas 1997. gada 19. maija protokols Nr. 11. Nav publicēts.

³³ Latvijas Republikas 6. Saeimas 1998. gada 27. augusta sēdes stenogramma. Pieejams: http://www.saeima.lv/steno/st_98/st2708.html.

³⁴ Committee on Economic, Social and Cultural Rights. General comment No. 16 (2005). The equal right of men and women to the enjoyment of all economic, social and cultural rights. Art. 3 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. Para. 25.

³⁵ Committee on Economic, Social and Cultural Rights. General comment No. 5. Persons with disabilities. Para. 26.

sektorā, gan privātajā sektorā nodarbinātajiem. Savukārt Eiropas Sociālo tiesību komisija ir skaidrojusi, ka šīs tiesības attiecas ne tikai uz nodarbinātām personām, bet arī uz personām, kas izmanto kādas ar darbu saistītas tiesības, kā, piemēram, pensionāri vai bezdarbnieki.³⁶

28. Taču starptautiskie cilvēktiesību dokumenti paredz, ka var ierobežot atsevišķās sfērās nodarbināto arodbiedrību brīvību. Tā, piemēram, ANO Starptautiskā pakta par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām 8. pantā un Eiropas Cilvēktiesību konvencijas 11. pantā noteikts, ka valsts var noteikt likumīgus ierobežojumus šo tiesību izmantošanā personām, kas ir bruņoto spēku, policijas vai valsts pārvaldes sastāvā. Savukārt ANO Starptautiskā pakta par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām 22. pants un Eiropas Sociālās hartas 5. pants paredz ierobežojumus personām, kas ir bruņoto spēku un policijas sastāvā, bet neparedz, ka arodbiedrību brīvību varētu ierobežot valsts pārvaldē nodarbinātajiem.

Tā kā Satversmē garantētais pamattiesību aizsardzības līmenis nevar būt zemāks kā Latvijai saistošajos starptautiskajos līgumos noteiktais, tad jāsecina, ka Satversmes 108. pants neparedz, ka būtu pamats noteikt īpašus ierobežojumus valsts pārvaldē nodarbinātajiem. Tas izriet arī no Starptautiskās Darba organizācijas konvenciju piemērošanas prakses.³⁷ Starptautiskās Darba organizācijas konvencija Nr. 151 "Par darba attiecībām (valsts dienests)" gan pieļauj to, ka valsts likumā var noteikt, cik lielā mērā arodbiedrību brīvība attiecas uz augsta līmeņa personālu, kuru funkcijas ir politikas veidošana un vadība, kā arī personālu, kuru pienākumi ir slepena rakstura.³⁸

Policijas darbiniekiem šādus ierobežojumus var noteikt, taču tas nenozīmē, ka policijas darbiniekiem varētu pilnībā liegt veidot arodbiedrības.³⁹

Eiropas Sociālo tiesību komisija ir atzinusi, ka personām, kas ir bruņoto spēku sastāvā, var pilnībā aizliegt veidot arodbiedrības.⁴⁰ Tas izriet arī no Starptautiskās Darba organizācijas konvenciju piemērošanas prakses. Taču Starptautiskā Darba organizācija norāda, ka pilnīgs arodbiedrību veidošanas aizliegums var attiekties tikai uz personām, kas tieši veic militāras funkcijas. Ja armijā ir arī personas, kas ir nodarbinātas, piemēram, armijas rūpnīcās, tad tām ir jānodrošina tiesības veidot arodbiedrības.⁴¹

³⁶ Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights. Strasbourg: Council of Europe: European Committee of Social Rights, 2008, p. 49.

³⁷ Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. 5th ed. Geneva: International Labour Office, 2006, p. 46.-47.

³⁸ Starptautiskās Darba organizācijas 1978. gada konvencijas Nr. 151 "Par darba attiecībām (Valsts dienests)" 1. pants.

³⁹ Van Dijk P., Van Hoof G.J.H. *Theory and Practice of the European Convention on Human Rights*. 2nd ed. Deventer, Boston: Kluwer law and Taxation Publishers, 1990, p. 436; Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights. Strasbourg: Council of Europe: European Committee of Social Rights, 2008, p. 52. Skat. arī Satversmes tiesa. 2005-01-01. 23.05.2005.

⁴⁰ Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights. Strasbourg: Council of Europe: European Committee of Social Rights, 2008, p. 51.

⁴¹ Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. 5th ed. Geneva: International Labour Office, 2006, p. 48.-49.

1.2. Tiesības veidot arodbiedrības un iestāties tajās

29. Arodbiedrību brīvība ir viena no biedrošanās brīvības formām.⁴² Biedrošanās brīvība ietver sevī tiesības veidot biedrības un tiesības iestāties jau izveidotās biedrībās.⁴³ Tas attiecas arī uz arodbiedrību brīvību.

Valsts ir tiesīga noteikt, ka arodbiedrība ir jāreģistrē, taču reģistrācijas procedūrai ir jābūt vienkāršai un ātrai. Ja par reģistrāciju ir jāmaksā nodeva, tai ir jābūt saprātīgai un ne lielākai, kā tas ir nepieciešams reģistrēšanas administratīvo izdevumu segšanai. Valsts var arī noteikt minimālo arodbiedrības dibināšanai nepieciešamo biedru skaitu, taču šis skaits nedrīkst būt nepamatoti liels un faktiski radīt šķēršļus arodbiedrības izveidošanai.⁴⁴ Tā, piemēram, prasība, lai arodbiedrībā būtu vismaz 50 biedru vai viena ceturtdaļa pie attiecīgā darba devēja nodarbināto nav pieļaujama.⁴⁵ Jebkurā gadījumā prasības arodbiedrību reģistrācijai nedrīkst būt tādas, kas dotu iespēju valsts iestādēm patvaļīgi atteikt reģistrāciju. Turklāt valstij ir jānodrošina tiesības pārsūdzēt lēmumus par atteikšanos reģistrēt arodbiedrību neatkarīgā un objektīvā institūcijā.⁴⁶

Tiesības iestāties arodbiedrībā nenozīmē, ka ikvienam ir tiesības kļūt par kādas konkrētas arodbiedrības biedru, neskatoties uz šīs arodbiedrības iekšējiem noteikumiem. Tiesības lemt par uzņemšanu un izslēgšanu ir pašām arodbiedrībām, un personas izteiktā vēlme kļūt par biedru arodbiedrībām nav saistoša.⁴⁷

30. Arodbiedrību biedrība ietver sevī arī negatīvo brīvību, proti, tiesības nestāties arodbiedrībā.⁴⁸ Tas nozīmē, ka nedrīkst būt tā, ka darba tiesisko attiecību uzsākšanas gadījumā persona automātiski kļūst par arodbiedrības biedru. Tāpat nedrīkst paredzēt, ka visiem strādājošajiem ir jāmaksā biedra nauda arodbiedrībai neatkarīgi no tā, vai viņi ir biedri vai nav. Ir jāaizliedz arī tā sauktā *closed shop* sistēma, kas paredz, ka noteiktās sfērās var nodarbināt tikai arodbiedrību biedrus.⁴⁹

31. Arodbiedrību brīvība ietver arī arodbiedrību tiesības apvienoties organizācijās. Latvijā, piemēram, ir izveidota Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Taču ar likumu nevar noteikt, ka valstī vai kādā nozarē drīkst pastāvēt tikai viena arodbiedrību apvienība.⁵⁰ Arodbiedrībām un to apvienībām ir tiesības arī sadarboties vai pievienoties starptautiskām strādājošo organizācijām vai arī veidot tādas.⁵¹

⁴² Biedrošanās brīvība ir garantēta Satversmes 102. pantā.

⁴³ Spūle I., Tiļļa A. *Biedrošanās brīvība*. Rīga: Latvijas Republikas tiesībsargs, 2007, 12.–13. lpp.

⁴⁴ Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights. Strasbourg: Council of Europe: European Committee of Social Rights, 2008, p. 49.

⁴⁵ Mits M. *Satversme Eiropas Cilvēktiesību standartu kontekstā*. Cilvēktiesību Žurnāls, 1999, Nr. 9–12, 74. lpp.

⁴⁶ Gernigon B., Odero A., Guido H. *Freedom of association*. Grām.: International labour standards. A global approach. International Labour Office, 2002, p. 25.

⁴⁷ Reid K. *A Practitioner's Guide to the European Convention on Human Rights*. London: Sweet&Maxwell, 2004, p. 313.

⁴⁸ Ibid., p. 312; Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights. 1 September 2008, p. 50;

⁴⁹ Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights. Strasbourg: Council of Europe: European Committee of Social Rights, 2008, p. 50.

⁵⁰ Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. 5th ed. Geneva: International Labour Office, 2006, p. 146.

⁵¹ Gernigon B., Odero A., Guido H. *Freedom of association*. Grām.: *International labour standards. A global approach*. International Labour Office, 2002, p. 18.

1.3. Arodbiedrību darbība

32. No arodbiedrību brīvības izriet prasība nodrošināt arodbiedrībām neatkarību ar to organizāciju vai darbību saistīto jautājumu izlemšanā. Tas izriet no biedrību autonomijas principa un attiecas gan uz biedru uzņemšanu, gan uz jautājumiem par arodbiedrības struktūru, finanšu līdzekļu izlietošanu u.c. Arodbiedrībām ir jānodrošina iespēja brīvi izvēlēties vadītājus un pārstāvjus.⁵² Tāpat arodbiedrības ir tiesīgas brīvi izvēlēties darbības līdzekļus – iesniegumu rakstīšanu valsts iestādēm, piketu, sapulču vai gājienu rīkošanu, preses reližu gatavošanu, kursu organizēšanu biedriem utt.⁵³ Valsts normatīvajos aktos drīkst noteikt tikai formālas prasības arodbiedrību statūtiem un nedrīkst paredzēt, ka valstij ir iepriekš jāapstiprina arodbiedrību statūti un iekšējie noteikumi.⁵⁴

33. Arodbiedrību neatkarība nozīmē ne tikai to, ka valsts nevar iejaukties iepriekšminēto jautājumu izlemšanā, bet arī to, ka ir jānodrošina arodbiedrību neatkarība no darba devējiem. Darba devēji nedrīkst kontrolēt arodbiedrības.⁵⁵

34. Valstij ir arī jānodrošina, lai arodbiedrību pārstāvji varētu piekļūt darba vietām un arodbiedrības varētu arī tur noturēt sapulces.⁵⁶ Tāpat valstij jānodrošina, lai arodbiedrību pārstāvjiem tiktu nodrošināts no darba brīvs laiks arodbiedrību aktivitāšu veikšanai, nezaudējot darba samaksu vai pabalstus. Arodbiedrību pārstāvjiem ir jābūt iespējai tikties un runāt ar uzņēmumu vadību. Tāpat ir jānodrošina, lai arodbiedrības varētu nodot strādājošiem informāciju un arodbiedrību dokumentus. Tomēr visas šīs garantijas nedrīkst apdraudēt uzņēmuma efektīvu darbību.⁵⁷

35. No arodbiedrību brīvības izriet arī valsts pienākums veikt konsultācijas gan ar arodbiedrībām, gan darba devēju organizācijām par nodarbinātības, sociālās vai ekonomikas politikas jautājumiem. Ārkārtīgi nozīmīgi ir konsultēties ar šīm organizācijām likumprojektu izstrādes gaitā.⁵⁸ Taču tas nenozīmē, ka valdības pārstāvjiem ir jākonsultējas ar ikvienu arodbiedrību valstī. Valdība var izvēlēties vairākas arodbiedrības, ar ko konsultēties. Noteikumiem par to, ar kādām arodbiedrībām valdība konsultējas, ir jābūt pamatotiem, skaidriem, objektīviem un iepriekš noteiktiem normatīvajos aktos. Valstij ir jānodrošina arī iespēja pārbaudīt tiesā šo noteikumu ievērošanu.⁵⁹

⁵² Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights. Strasbourg: Council of Europe: European Committee of Social Rights, 2008, p. 49; Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. 5th ed. Geneva: International Labour Office, 2006, p. 83.

⁵³ Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. 5th ed. Geneva: International Labour Office, 2006, p. 106.–108.

⁵⁴ Gernigon B., Odero A., Guido H. *Freedom of association*. Grām.: International labour standards. A global approach. International Labour Office, 2002, p. 25.

⁵⁵ *Ibid.*, p. 19.

⁵⁶ Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights. 01.09.2008., p. 51.

⁵⁷ Gernigon B., Odero A., Guido H. *Freedom of association*. Grām.: International labour standards. A global approach. International Labour Office, 2002, p. 20.

⁵⁸ Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. 5th ed. Geneva: International Labour Office, 2006, p. 215.–217.

⁵⁹ Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights. Strasbourg: Council of Europe: European Committee of Social Rights, 2008, p. 51.

Arodbiedrību tiesības brīvi darboties ietver arī tiesības uz kolektīvajām sarunām un tiesības streikot.⁶⁰

36. Visnopietnākā iejaukšanās arodbiedrību darbībā ir tad, ja valsts aptur arodbiedrības darbību vai likvidē to. Līdz ar to valsts to var darīt tikai tiesas ceļā.⁶¹

2. Tiesības slēgt koplīgumus

2.1. Tiesīgie subjekti

37. Starptautiskās Darba organizācijas konvencijas principā tiesības slēgt koplīgumus paredz arodbiedrībām un tikai tādu neesamības gadījumā pieļauj, ka koplīgumu slēgt var arī strādājošo pārstāvji. Tas ir noteikts ar mērķi, lai darbinieku pilnvarotu pārstāvju esamība netiktu izmantota, lai apdraudētu arodbiedrību vai to pārstāvju lomu.⁶²

Lai tiesības slēgt koplīgumus būtu patiesi nodrošinātas, arodbiedrībām ir jābūt neatkarīgām, proti, tās nedrīkst kontrolēt darba devējs vai darba devēju organizācijas un kolektīvo sarunu procedūrai jānotiek bez valsts iestāžu nepamatotas iejaukšanās.⁶³ Valsts var noteikt, ka arodbiedrībām, lai tās varētu piedalīties kolektīvajās sarunās, ir jāpārstāv noteikta strādājošo daļa. Taču šāda prasība nedrīkst pārmērīgi ierobežot arodbiedrību tiesības piedalīties kolektīvajās sarunās. Noteikumiem par to, kāda strādājošo daļa ir jāpārstāv arodbiedrībai, lai piedalītos kolektīvajās sarunās, ir jābūt noteiktiem ar likumu, tiem jābūt objektīviem un saprātīgiem un ir jābūt iespējai vērsties tiesā, lai prasītu to ievērošanu, tādējādi nodrošinot aizsardzību pret patvaļīgu atteikšanos ļaut arodbiedrībai piedalīties kolektīvajās sarunās.⁶⁴

Tiesības uz kolektīvajām sarunām ir piemērojamas gan privātajam sektoram, gan valsts uzņēmumiem, gan valsts iestādēm.⁶⁵ Turklāt kolektīvajām sarunām jābūt iespējamām jebkurā līmenī – uzņēmuma vai institūcijas līmenī, nozares līmenī, reģionālā līmenī vai nacionālā līmenī.⁶⁶

38. To, cik lielā mērā tiesības uz kolektīvajām sarunām tiek attiecinātas uz valsts dienestā esošajām personām, valsts ir tiesīga noteikt ar likumu.⁶⁷ Taču jāņem vērā, ka par valsts dienestā esošu personu uzskata nevis jebkuru valsts nodarbināto personu, bet gan

⁶⁰ Craven M.C.R. *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: A Perspective on its Development*. Oxford: Clarendon Press, 1995, p. 256.–257; Gernigon B., Odero A., Guido H. *Freedom of association*. Grām.: International labour standards. A global approach. International Labour Office, 2002, p. 26.

⁶¹ Gernigon B., Odero A., Guido H. *Freedom of association*. Grām.: International labour standards. A global approach. International Labour Office, 2002, p. 27.

⁶² Starptautiskās Darba organizācijas 1981. gada konvencijas Nr. 154 “Konvencija par kolektīvo pārrunu atbalstīšanu” 3. panta otrā daļa.

⁶³ Gernigon B., Odero A., Guido H. *Collective bargaining*. Grām.: International labour standards. A global approach. International Labour Office, 2002, p. 32.

⁶⁴ Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights. Strasbourg: Council of Europe: European Committee of Social Rights, 2008, p. 54.

⁶⁵ Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. 5th ed. Geneva: International Labour Office, 2006. p. 178.

⁶⁶ Gernigon B., Odero A., Guido H. *Collective bargaining*. In: International labour standards. A global approach. International Labour Office, 2002, p. 33.

⁶⁷ Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights. Strasbourg: Council of Europe: European Committee of Social Rights, 2008, p. 54.

tikai tās personas, kas iesaistītas valsts pārvaldīšanā (*administration of the State*). Ir jānošķir, no vienas puses, valsts dienestā esošās personas, kuru funkcijas ir valsts pārvaldīšana (t.i., valsts amatpersonas, kuras ir nodarbinātas ministrijās un tamlīdzīgās valsts institūcijās), kā arī amatpersonas, kuras pilda palīgfunkcijas saistībā ar valsts pārvaldīšanu, un, no otras puses, citas personas, kurus nodarbina valsts, valsts uzņēmumi vai autonomas publiskas institūcijas. Tas, ka valsts nodarbināta persona ir tā saucamā baltā apkaklīte, automātiski nenozīmē, ka šī persona ir iesaistīta valsts pārvaldīšanā.⁶⁸ Tāpat nav pamata uzskatīt, ka skolotāji veiktu tādas funkcijas, ko varētu uzskatīt par valsts pārvaldīšanu, jo skolotāju funkcijas tiek veiktas arī privātajā sektorā. Līdz ar to skolotājiem, pat ja viņi tiek valstī uzskatīti par valsts dienestā esošām personām, ir tiesības uz kolektīvajām sarunām. Tiesības uz kolektīvajām sarunām ir arī gaisa satiksmi kontrolējošām personām, valsts un pašvaldību slimnīcās nodarbinātajiem, vēstniecību personālam, kas nolīgts attiecīgajā valstī.⁶⁹

Arī uz valsts nodarbinātajām personām attiecas līgumslēdzēju autonomijas princips, tomēr publiskā sektora īpatnības prasa zināmu elastīgumu šī principa piemērošanā. Līdz ar to likums, kas ļauj parlamentam vai kompetentai budžeta iestādei noteikt augšējo un apakšējo robežu sarunām par algām, noteikt kopējo finansējuma apjomu, kura ietvaros var slēgt koplīgumu, vai kas ļauj par finansēm atbildīgajai iestādei piedalīties kolektīvajās sarunās kopā ar tiešo darba devēju, nepārkāpj tiesības uz kolektīvajām sarunām, ja vien kolektīvajām sarunām tiek saglabāta pietiekami liela nozīme. Tomēr ir būtiski, lai strādājošiem un viņu organizācijām būtu iespēja pilnvērtīgi piedalīties šo ierobežojumu noteikšanā, kas ietver to, ka viņiem ir pieejama visi finanšu, budžeta un citi dati, kas ļauj novērtēt situāciju.

Tiesības uz kolektīvajām sarunām tiek pārkāptas, ja ekonomiskās situācijas dēļ valsts vienpusēji noteic, ka algu pieaugums nevar pārsniegt noteiktu procentu, un aizliedz jebkādas kolektīvās sarunas. Publiskajā sektorā var būt nepieciešams pārbaudīt pieejamos resursus, jo šie resursi ir atkarīgi no valsts budžeta un koplīguma darbības periods var nesakrist ar budžeta periodu. Tomēr valstij, cik vien iespējams, ir jādod priekšroka kolektīvajām sarunām kā līdzeklim nodarbinātības noteikumu noteikšanai publiskajā sektorā. Ja pastāvošie apstākļi to nepieļauj, tad kolektīvās sarunas ierobežojošiem pasākumiem ir jābūt ierobežotiem laikā un jānodrošina visvairāk skarto strādājošo dzīves līmeņa aizsardzība. Citiem vārdiem sakot, ir jānodrošina taisnīgs un saprātīgs kompromiss starp nepieciešamību saglabāt, cik vien iespējams, līgumslēdzēju autonomiju, no vienas puses, un valsts nepieciešamību veikt pasākumus budžeta problēmu atrisināšanai, no otras puses.⁷⁰

2.2. Brīvu un brīvprātīgu sarunu princips

39. Valstij normatīvajos aktos ir jāatzīst strādājošo un darba devēju tiesības regulēt savas attiecības ar koplīgumu palīdzību. Ja tas ir nepieciešams, it īpaši, ja kolektīvo sa-

⁶⁸ Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. 5th ed. Geneva: International Labour Office, 2006. p. 178.–179.

⁶⁹ Ibid., p. 181.

⁷⁰ Ibid., p. 207.

runu prakse pati par sevi pietiekami neattīstās, valstij ir pienākums veicināt koplīgumu slēgšanu. Tomēr, lai kādi būtu šie pasākumi, ar kuriem valsts veicina koplīgumu slēgšanu, kolektīvajām sarunām ir jāpaliek brīvām un brīvprātīgām. Kolektīvu sarunu veicināšanai nedrīkst izmantot piespiedu līdzekļus.⁷¹

40. Tiesības uz kolektīvajām sarunām tiek pārkāptas, ja valsts vienpusēji var ierobežot to jautājumu loku, uz kuriem kolektīvās sarunas attiecināmas. Kolektīvo sarunu priekšmets var būt algas, pabalsti, darba laiks, atvaļinājums, personu loks, uz ko attieksies koplīgums, pieejas darba vietām nodrošināšana arodbiedrībām u.c. Likums nedrīkst noteikt, ka šie jautājumi nav kolektīvo sarunu priekšmets.⁷²

Tādi ierobežojumi attiecībā uz nākotnē slēdzamo koplīgumu saturu (it īpaši attiecībā uz algām), kurus valsts nosaka ekonomikas stabilizācijas vai strukturālu reformu gadījumā imperatīvu ekonomisku apsvērumu dēļ, ir pieļaujami vienīgi tad, ja tie atbilst šādām prasībām: tie tiek piemēroti kā izņēmuma līdzeklis un tikai nepieciešamajā apmērā, nepārsniedz saprātīgu laika periodu, un tos pavada atbilstošas garantijas, kas vērstas uz to, lai nodrošinātu strādājošo dzīves līmeņa efektīvu aizsardzību, it īpaši to strādājošo, kas būs visvairāk skarti.⁷³ Turklāt jau noslēgta koplīguma darbības apturēšana vai atcelšana ar vienpusēju valsts rīkojumu bez pušu piekrišanas ir pretrunā ar brīvu un brīvprātīgu sarunu principu. Ja valsts vēlas, lai koplīguma noteikumi tiktu saskaņoti ar valsts ekonomikas politiku, tai ir jāmēģina pārliecināt puses brīvprātīgi ņemt vērā šādus apsvērumus.⁷⁴

41. Tāpat pretrunā ar brīvu un brīvprātīgu sarunu principu ir likums, kas ļauj darba devējam vienpusēji grozīt parakstītu koplīgumu vai pieprasīt tā pārskatīšanu.⁷⁵ Arī valsts iestāžu iesaistīšanās koplīguma sagatavošanā nav savienojama ar brīvu un brīvprātīgu sarunu principu, izņemot gadījumu, kad šī iesaistīšanās izpaužas tikai kā tehniskas palīdzības sniegšana. Tomēr ir pieļaujama valsts iestāžu iesaistīšanās koplīguma slēgšanā, ja pēc ilgstošām un neauglīgām sarunām citādi nav iespējams izklūt no strupceļa.⁷⁶

42. Kolektīvo sarunu gadījumā ar likumu var noteikt, ka samierināšanas un mediācijas procedūru izmantošana ir obligāta, ja vien tiek noteikti saprātīgi termiņi. Taču noteikums, ka obligāti ir jāizmanto šķīrējtiesa, ja puses nepanāk vienošanos, principā ir pretrunā ar kolektīvo sarunu brīvprātīgo raksturu un ir pieļaujama tikai:

1) attiecībā uz būtiskajiem dienestiem šī jēdziena šaurākajā nozīmē (tie, kuru pārtraukšana var apdraudēt dzīvību, drošību vai veselību visai sabiedrībai vai tās daļai);

2) attiecībā uz valsts dienestā esošajām personām, kas ir iesaistītas valsts pārvaldīšanā;

⁷¹ Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights. Strasbourg: Council of Europe: European Committee of Social Rights, 2008, p. 54; Gernigon B., Odero A., Guido H. Collective bargaining. In: International labour standards. A global approach. International Labour Office, 2002, p. 33.

⁷² Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. 5th ed. Geneva: International Labour Office, 2006. p. 182.–183.

⁷³ Gernigon B., Odero A., Guido H. *Collective bargaining*. Grām.: International labour standards. A global approach. International Labour Office, 2002, p. 37.

⁷⁴ Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. 5th ed. Geneva: International Labour Office, 2006. p. 201.

⁷⁵ Ibid., p. 188.

⁷⁶ Ibid., p. 199.

3) ja pēc ilgām un neauglīgām sarunām ir skaidrs, ka no strupceļa nevar izkļūt bez valsts iestāžu iniciatīvas;

4) akūtas nacionālās krīzes gadījumā.⁷⁷

Pienākums obligāti izmantot šķīrējtiesas procedūru ir pārkāpums gan tad, ja likums ļauj vienai strīda pusei nodot strīdu šķīrējtiesai bez otras puses piekrišanas, gan arī tad, ja likums ļauj kādai valsts institūcijai nodot strīdu šķīrējtiesai bez vienas vai abu pušu piekrišanas.⁷⁸

2.3. Kolektīvo sarunu norise un koplīguma saistošais raksturs

43. Lai kolektīvās sarunas būtu ne tikai formālas, bet arī patiesi efektīvas, ir jānodrošina, lai pusēm būtu pieejama informācija, kas nepieciešama. Darba devējiem gan privātajā, gan publiskajā sektorā pēc strādājošo organizāciju pieprasījuma ir jāsniedz informācija par ekonomisko un sociālo situāciju attiecīgajā uzņēmumā, institūcijā, nozarē, teritorijā, lai sarunas nebūtu formālas, bet efektīvas. Ja šādas informācijas atklāšana var kaitēt uzņēmumam, tās atklāšana var būt atkarīga no nosacījuma, ka otra puse apņemas nodrošināt tās konfidencialitāti nepieciešamajā apmērā. Par atklājamās informācijas apjomu puses var vienoties. Arī valsts iestādēm ir jāatklāj nepieciešamā informācija par ekonomisko un sociālo situāciju valstī vai attiecīgajā nozarē tādā apjomā, kas nekaitē valsts interesēm.⁷⁹

44. Kolektīvo sarunu procesā ir jāievēro labas ticības princips. Labas ticības princips nozīmē, ka gan darba devēji, gan arodbiedrības kolektīvās sarunas ved labā ticībā un pieliek visus spēkus, lai panāktu vienošanos. Turklāt patiesas un konstruktīvas sarunas ir svarīgas, lai izveidotu un uzturētu uzticēšanos starp pusēm.⁸⁰

45. Noslēgtie koplīgumi ir saistoši to slēdzējiem, un to mērķis ir noteikt tādas darba noteikumus un apstākļus, kas būtu labvēlīgāki nekā likumā noteiktie. Individuāliem darba līgumiem nav dodama priekšroka, izņemot gadījumu, ja tas satur labvēlīgākus noteikumus nekā koplīgums.⁸¹ Tomēr, ja uzņēmums piedāvā labākus nosacījumus individuālajos darba līgumos tiem strādājošiem, kas nepieder arodbiedrībai, kas noslēgusi koplīgumu, tas rada diskriminējošu situāciju un apdraud arodbiedrību brīvību.⁸²

⁷⁷ Gernigon B., Otero A., Guido H. *Collective bargaining*. Grām.: International labour standards. A global approach. International Labour Office, 2002, p. 37.

⁷⁸ Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights. Strasbourg: Council of Europe: European Committee of Social Rights, 2008, p. 55.

⁷⁹ Gernigon B., Otero A., Guido H. *Collective bargaining*. Grām.: *International labour standards. A global approach*. International Labour Office, 2002, p. 35.

⁸⁰ Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. 5th ed. Geneva: International Labour Office, 2006. p. 178.

⁸¹ Gernigon B., Otero A., Guido H. *Collective bargaining*. Grām.: *International labour standards. A global approach*. International Labour Office, 2002, p. 36.

⁸² Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. 5th ed. Geneva: International Labour Office, 2006, p. 211

3. Tiesības streikot

3.1. Tiesīgie subjekti

46. Valsts var noteikt, ka pieteikt streiku var tikai arodbiedrības, ja arodbiedrību dibināšanai nav noteiktas nesamērīgas prasības. Taču valsts nedrīkst noteikt, ka streiku drīkst pieteikt tikai arodbiedrības ar vislielāko pārstāvniecību; tas būtu tiesību streikot pārkāpums.⁸³ Kad streiks ir pieteikts, ikvienam strādājošajam neatkarīgi no tā, vai viņš ir vai nav tās arodbiedrības biedrs, kas pieteikusi streiku, ir tiesības piedalīties streikā.⁸⁴

47. Tiesības streikot ir arī valsts dienestā esošajiem. Līdz ar to pilnīgs aizliegums streikot valsts dienestā esošajiem ir uzskatāms par tiesību streikot pārkāpumu. Valsts dienestā esošajiem ir jābūt tiesībām pārtraukt darbu, un nav pietiekami, ja valsts dienestā esošajiem tiek atļauts pieteikt streiku tikai simboliski, nepārtraucot darbu. Tomēr noteiktām valsts dienestā esošo personu kategorijām tiesības streikot var ierobežot. Tās var būt personas, kuru pienākumi ir tieši saistīti, piemēram, ar valsts drošību, vispārējām interesēm.⁸⁵ Ierobežot vai pat aizliegt streikot var, piemēram, tiesnešiem, muitas darbiniekiem.⁸⁶ Streiku likuma 16. pants noteic, ka streikot ir aizliegts tiesnešiem, prokuroriem, policijas darbiniekiem, ugunsdrošības, ugunsdzēsības un glābšanas dienestu darbiniekiem, robežsargiem, valsts drošības iestāžu darbiniekiem, ieslodzījuma vietu uzraugiem un personām, kas dienē Nacionālajos bruņotajos spēkos.

3.2. Priekšnosacījumi streikam

48. Streiks ir pēdējais un galējais līdzeklis strādājošo interešu aizstāvībai, un streiks nav pašmērķis. Streikošanas tiesību īstenošana ir saistīta ar noteiktu apstākļu un nosacījumu kopumu, kas liecina par kolektīvā darba strīda atrisināšanas neiespējamību. Iespēja īstenot minētās tiesības pastāv tikai tad, ja kolektīvajā interešu strīdā nav panākta vienošanās un samierināšanās.⁸⁷

49. Tiesības streikot nepārkāpj tas, ka ir noteikts, ka koplīgumi ir sociālā miera līgumi, kuru darbības laikā streiki ir aizliegti. Tomēr ir jākonstatē, ka tā ir nepārprotama sociālo partneru griba noteikt šādu pienākumu ievērot mieru.⁸⁸ Tomēr, ja aizliedz streiku koplīguma darbības laikā, tad ir jānodrošina iespēja šajā laikā strīdus risināt ar neieinteresētu un ātru mehānismu palīdzību.⁸⁹

⁸³ Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights. Strasbourg: Council of Europe: European Committee of Social Rights, 2008, p. 56; Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. 5th ed. Geneva: International Labour Office, 2006, p. 110.

⁸⁴ Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights. Strasbourg: Council of Europe: European Committee of Social Rights, 2008, p. 56.

⁸⁵ Ibid., p. 57.

⁸⁶ Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. 5th ed. Geneva: International Labour Office, 2006, p. 119.

⁸⁷ Satversmes tiesa. 2006-42-01. 16.05.2007.

⁸⁸ Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights. Strasbourg: Council of Europe: European Committee of Social Rights, 2008, p. 57.

⁸⁹ Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. 5th ed. Geneva: International Labour Office, 2006, p. 111.

50. Valstij ir tiesības noteikt procedūru, kas ir jāievēro streika pieteikšanai. Tomēr procesuālās prasības streika pieteikšanai nedrīkst būt tik sarežģītas, ka streiku pieteikt gandrīz nav iespējams.⁹⁰

Par tiesību streikot pārkāpumu nav uzskatāms tas, ka pirms streika pieteikšanas ir iespēja izmantot samierināšanas vai strīdu izšķiršanas mehānismus, ja šo mehānismu izmantošana ir brīvprātīga un tas faktiski nenoved pie streika pieteikšanas neiespējamības. Līdz ar to noteikums, ka streiks tiek atlikts uz zināmu laika periodu, lai strīda dalībniekiem būtu iespēja mēģināt panākt strīda risinājumu ar samierināšanas vai mediācijas palīdzību, nav uzskatāms par tiesību streikot pārkāpumu. Taču samierināšanas un mediācijas mehānismiem ir jābūt tādiem, kas ir ātri un nodrošina objektivitāti.⁹¹ Savukārt prasība pirms streika uzsākšanas obligāti izmantot strīdu izšķiršanas mehānismus ir tiesību streikot pārkāpums, un šāda prasība var būt pieļaujama tikai attiecībā uz valsts dienestu vai sabiedrībai nepieciešamajiem dienestiem šaurā nozīmē. Tāpat pārkāpums ir tad, ja strīdu izšķiršanas mehānismi obligāti ir jāizmanto pēc vienas no strīda pusēm pieprasījuma.⁹²

Valsts var noteikt, ka streiks ir jāpiesaka noteiktu laika periodu pirms streika uzsākšanas, ja vien šis periods ir saprātīgs. Tas, cik ilgs šis periods drīkst būt, ir atkarīgs no nozares, kurā tiek pieteikts streiks. Ja runa ir par sabiedrībai nepieciešamajiem dienestiem, tad ir pieļaujams pat 40 dienu ilgs periods.⁹³

Valsts var noteikt, ka streiku var pieteikt tikai tad, ja tam ir piekritusi noteikta daļa strādājošo. Taču balsošanas metode, kvorums un pieprasītais balsu skaits nedrīkst būt nesamērīgi ierobežojošs.⁹⁴ Tiesības streikot tiktu pārkāptas, ja streika pieteikšanai būtu nepieciešamas divas trešdaļas no arodbiedrības biedru balsīm vai vairāk nekā puse strādājošo balsis.⁹⁵

3.3. Sabiedrībai nepieciešamie dienesti

51. Ir pieļaujams ierobežot tiesības streikot sabiedrībai nepieciešamajos dienestos, jo streiks šajos dienestos var radīt apdraudējumu sabiedrības interesēm, valsts drošībai vai sabiedrības veselībai. Tomēr pilnīgs aizliegums streikot šajos dienestos, it īpaši, ja šie dienesti ir definēti ļoti plaši (piemēram, enerģētikas vai veselības nozare), tiek uzskatīts par nesamērīgu ierobežojumu. Līdz ar to pieļaujams ir tikai tas, ka tiek noteikts pienākums šajos dienestos nodrošināt pakalpojumus vismaz minimālā līmenī.⁹⁶

⁹⁰ Ibid., p. 114.

⁹¹ Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. 5th ed. Geneva: International Labour Office, 2006, p. 114.

⁹² Ibid., p. 116.–117.

⁹³ Ibid., p. 115; Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights. Strasbourg: Council of Europe: European Committee of Social Rights, 2008, p. 57.

⁹⁴ Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights. Strasbourg: Council of Europe: European Committee of Social Rights, 2008, p. 57.

⁹⁵ Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. 5th ed. Geneva: International Labour Office, 2006, p. 115

⁹⁶ Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights. Strasbourg: Council of Europe: European Committee of Social Rights, 2008, p. 57.

52. Sabiedrībai nepieciešamo dienestu jēdziens nav absolūts un var būt atkarīgs no katras valsts konkrētajiem apstākļiem. Turklāt, ja streika ilgums pārsniedz noteiktu laika periodu, tad var būt tā, ka par sabiedrībai nepieciešamu dienestu sāk uzskatīt kaut ko tādu, kas parasti netiek uzskatīts par šādu dienestu. Tā, piemēram, atkritumu savākšanas dienests var kļūt par sabiedrībai nepieciešamu dienestu, ja streiks sasniedz noteiktu ilgumu.⁹⁷

53. Starptautiskā Darba organizācija par sabiedrībai nepieciešamiem dienestiem ir atzinusi šādus dienestus: slimnīcas, elektrības apgādes pakalpojumi, ūdens apgādes pakalpojumi, tālrunu pakalpojumi, policija, ugunsdzēsēji un bruņotie spēki, ieslodzījuma vietās nodarbinātie, pārtikas nodrošināšana skolniekiem un skolu uzkopšana, gaisa satiksmes kontrole. Starptautiskā Darba organizācija ir norādījusi, ka par sabiedrībai nepieciešamiem dienestiem nav uzskatāms radio un televīzija, ostas, bankas, lielveikali un izklaides parki, metālapstrādes un kalnrūpniecības nozare, lidotāji, dzelzceļa pakalpojumi, degvielas ražošana, transportēšana un izplatīšana, metro, pasts, viesnīcas, celtniecība, automašīnu ražošana, izglītības nozare u.c.⁹⁸

54. Tomēr ne visiem, kas nodarbināti sabiedrībai nepieciešamajos dienestos, drīkst aizliegt streikot. Tā, piemēram, streikošanas aizliegums nebūtu attiecināms uz slimnīcas dārznieku. Turklāt, ja tiek aizliegts streikot sabiedrībai nepieciešamajos dienestos, tad šīm personām ir jānodrošina iespēja strīdu risināšanai izmantot atbilstošus objektīvus un ātrus samierināšanas un strīdu izšķiršanas mehānismus, kuru izlemtais tiek īstenots.⁹⁹

3.4. Streika pārtraukšana un tiesas kontrole

55. Tiesības pasludināt streiku par prettiesisku nevar būt valdībai, bet gan tikai neatkarīgai institūcijai, kurai uzticas iesaistītās puses.¹⁰⁰ Līdz ar to tas, ka tiesa lemj par streika likumību, ir uzskatāms par tiesību streikot ierobežojumu, taču, kā norādījusi Satversmes tiesa, tiesai ir tiesības lemt par streika likumību un šis apstāklis pats par sevi nav nepieļaujams streika ierobežojums.¹⁰¹ Lai ierobežojums būtu pieļaujams, tam ir jābūt noteiktam ar likumu, jākalpo leģitīma mērķa sasniegšanai un jābūt samērīgam.¹⁰²

56. Satversmes tiesa ir arī norādījusi, ka streika atlikšanu uz saprātīgu laiku sakarā ar tādas lietas izskatīšanu tiesā par streika likumību, kas noslēdzas ar galīgu un nepārsūdzamu spriedumu, nevar uzskatīt par tiesību streikot pārkāpumu. Satversmes tiesa ir atzinusi, ka septiņas dienas ir saprātīgs laika periods.¹⁰³ Taču tas, ka tiesa var lemt par to, vai streiks nav pāragrs, ir pārkāpums.¹⁰⁴

⁹⁷ Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. 5th ed. Geneva: International Labour Office, 2006, p. 119., 122.

⁹⁸ Ibid., p. 120.–121.

⁹⁹ Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. 5th ed. Geneva: International Labour Office, 2006, p. 122.

¹⁰⁰ Ibid., p. 128.

¹⁰¹ Satversmes tiesa. 2006-42-01. 16.05.2007.

¹⁰² Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights. Strasbourg: Council of Europe: European Committee of Social Rights, 2008, p. 56; Satversmes tiesa. 2006-42-01. 16.05.2007. 8. punkts.

¹⁰³ Satversmes tiesa. 2006-42-01. 16.05.2007.

¹⁰⁴ Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights. Strasbourg: Council of Europe: European Committee of Social Rights, 2008, p. 55.

57. Citu darbinieku nolīgšana ar mērķi pārtraukt streiku, ja tas attiecas uz dienestiem un nozarēm, kas nav sabiedrībai nepieciešamie dienesti šī jēdziena šaurākajā nozīmē, ir nopietns arodbiedrību brīvības pārkāpums. Tas attiecas arī uz bruņoto spēku vai citu personu grupu nodarbināšanu streikojošo vietā. Taču, ja vispārējs un ilgstošs streiks būtiskos ekonomikas sektoros var radīt draudus iedzīvotāju dzīvībai, veselībai vai personiskajai drošībai, ir pieļaujama pavēle atsākt darbu, ja vien tā tiek attiecināta uz konkrētu strādājošo kategoriju. Citos gadījumos pavēle atsākt darbu ir uzskatāma par arodbiedrību brīvības pārkāpumu.¹⁰⁵

58. Policijas izmantošana streika pārtraukšanai ir tiesību streikot pārkāpums. Taču ir pieļaujams, ka policija uztur sabiedrisko kārtību streika laikā. Spēka lietošana streika gadījumā ir pieļaujama tikai rupju likuma un sabiedriskās kārtības pārkāpumu gadījumos. Spēka lietošanai šādos gadījumos ir jābūt samērīgai ar apdraudējumu un valdībai ir jānodrošina, lai atbildīgās iestādes saņemtu atbilstošus rīkojumus, kas ļautu izvairīties no pārmērīgas vardarbības, mēģinot kontrolēt demonstrācijas, kas var apdraudēt sabiedrisko kārtību.¹⁰⁶

3.5. Streika sekas

59. Sankciju piemērošana saroddbiedrībām vai arodbiedrību biedriem par likumīga streika organizēšanu ir rupjš arodbiedrību brīvības pārkāpums. Nevienam nedrīkst sodīt par likumīgu streikošanu vai likumīgas streikošanas mēģinājumu.¹⁰⁷ Strādājošiem, kuri nav tās arodbiedrības biedri, kura pieteica streiku, bet kuri piedalījās streikā, ir jānodrošina tāda pati aizsardzība kā arodbiedrības biedriem.¹⁰⁸

60. Vienlaikus arodbiedrību brīvība neaizsargā tiesību streikot ļaunprātīgu izmantošanu. Līdz ar to par prettiesiskām darbībām streika laikā var paredzēt sodus, taču tiem jābūt samērīgiem. Piemēram, par nesamērīgu tiks uzskatīts brīvības atņemšanas sods par miermīlīgu streiku, arodbiedrību darbības aizliegšana par streiku sabiedrībai nepieciešamajos dienestos vai soda nauda 500 vai 1000 minimālo mēnešalgu apmērā arodbiedrībai par ļaunprātīgu tiesību streikot izmantošanu.¹⁰⁹

61. Streika laikā strādājošie nereti rīko piketus pie savām darba vietām. Ja strādājošie piedalās streikā un uzstājīgi, bet miermīlīgi aicina citus strādājošos netuvoties darba vietai, to nevar uzskatīt par prettiesisku rīcību vai ļaunprātīgu tiesību streikot izmantošanu. Taču par prettiesisku rīcību var uzskatīt to, ka piketa laikā tiek lietota vardarbība pret nestreikojošajiem vai citādi piespiedu līdzekļi, kas aizskar nestreikojošo tiesības strādāt. Tāpat streikojošajiem ir jārespektē vadības tiesības ieiet uzņēmuma telpās.¹¹⁰

¹⁰⁵ Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. 5th ed. Geneva: International Labour Office, 2006, p. 129.

¹⁰⁶ Ibid., p. 131.

¹⁰⁷ Ibid., p. 133.

¹⁰⁸ Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights. Strasbourg: Council of Europe: European Committee of Social Rights, 2008, p. 58.

¹⁰⁹ Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. 5th ed. Geneva: International Labour Office, 2006, p. 135.

¹¹⁰ Ibid., p. 132.

62. Par sankciju ir uzskatāma arī darba tiesisko attiecību izbeigšana streika dēļ. Streiku nedrīkst uzskatīt par darba līguma pārkāpšanu. Līdz ar to streikošana nedrīkst būt iemesls darba tiesisko attiecību izbeigšanai.¹¹¹ Strādājošā atlaišana streikošanas dēļ ir uzskatāma par diskrimināciju, pamatojoties uz dalību arodbiedrību darbībā, un arodbiedrību brīvības pārkāpumu. Turklāt nav svarīgi, vai atlaišana notiek streika laikā, pēc streika vai pat pirms streika. Nav pieļaujama jebkāda atlaišana, kuras mērķis ir kavēt streiku vai sodīt par streikošanu.¹¹² Taču par pārkāpumu netiek uzskatīts tas, ja ir paredzēts, ka streika laikā formāli darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas, tomēr pēc streika visi streikojošie tiek pilnībā atjaunoti darbā un netiek ietekmētas arī viņu iepriekš iegūtās tiesības uz pensijām, brīvdienām u.tml.¹¹³

63. Par arodbiedrību brīvības pārkāpumu netiek uzskatīts tas, ka streikojošiem netiek aprēķināts un izmaksāts atalgojums par streika dienām.¹¹⁴ Taču ieturējumi no streikojošo atalgojuma nedrīkst pārsniegt atalgojumu par streika periodu.¹¹⁵ Ja ieturējums no atalgojuma ir lielāks nekā atalgojums, kas atbilst streika laikam, tad to var uzskatīt par sodīšanu par streikošanu un tas nav pieļaujams.¹¹⁶ Par arodbiedrību brīvības pārkāpumu tiek uzskatīts tas, ka strādājošiem, kas nepiedalījās streikā, tiek piešķirti kādi papildu labumi.¹¹⁷ Nav pieļaujams arī noteikt, ka strādājošiem būs jāstrādā virsstundas, lai kompensētu streika laikā iekavēto.¹¹⁸

¹¹¹ Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. 5th ed. Geneva: International Labour Office, 2006, p. 58.

¹¹² Ibid., p. 134.

¹¹³ Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights. Strasbourg: Council of Europe: European Committee of Social Rights, 2008, p. 58.

¹¹⁴ Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. 5th ed. Geneva: International Labour Office, 2006, p. 132.

¹¹⁵ Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights. Strasbourg: Council of Europe: European Committee of Social Rights 2008, p. 58.

¹¹⁶ Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. 5th ed. Geneva: International Labour Office, 2006. p. 133.

¹¹⁷ Ibid., p. 136.

¹¹⁸ Ibid., p. 134.