

## Latvijas Republikas Satversmes tiesas sēde

2018. gada 17. aprīlī

Turpinājums

2018. gada 18. aprīlī

Sēdi vada

**Latvijas Republikas Satversmes tiesas priekšsēdētājas vietiece**

**Sanita Osipova.**

### **S. Osipova.**

Labrīt, Sēdieties, lūdzu!

Satversmes tiesa turpina izskatīt lietu Nr. 2017-15-01.

Starplaikā starp vakardienas tiesas sēdi un šodienas Satversmes tiesa ir saņēmusi lūgumu no Finanšu ministrijas.

Vēlos atgādināt, ka pieaicinātajām personām likumā nav paredzētas tiesības izteikt lūgumu tiesai, tāpēc šis lūgums netiek apspriests, izskatīts un apmierināts.

Tajā pašā laikā Satversmes tiesa pēc tam, kad ir uzklusītas visas pieaicinātās personas, var uzdot un puslīdz regulāri arī uzdod jautājumu visām pieaicinātajām personām lietā, tajā skaitā arī Finanšu ministrija ir pieaicinātā persona lietā. Tātad pēc tam, kad būs uzklusītas šodien ieplānotās divas tiesību zinātnieces, ja Satversmes tiesai būs jautājumi par to, ko jūs esat iesnieguši rakstveidā, jums šie jautājumi tiks uzdoti.

Tātad šobrīd Satversmes tiesa aicina viedokli paust tiesību zinātņu doktori, asociēto profesori Kristīni Dupati. Lūdzu, Dupates kundze!

### **K. Dupate.**

Labrīt, godātā tiesa!

Es gribēju izteikt pateicību, pirmkārt, par izpratni, par to, ka ir ļoti saspringts darba grafiks un bija iespēja noteikt konkrētāku laiku, lai sniegtu viedokli.

Es vēlējos savā viedoklī pievērsties tam, cik lielā mērā apstrīdētā norma vai apstrīdētās normas, tas ir, gan Ārstniecības likuma 53.<sup>1</sup> panta septītajā daļā, gan arī dzan šī te pārejas noteikumu norma, cik lielā mērā tā atbilst Eiropas Sociālajai hartai un Eiropas Savienības tiesībām.

Un konkrēti es vēlos runāt par to, kas ir uzskatāms par normālo darba laiku un virsstundu darbu, tad par tiesībām attiecībā uz darba samaksu par virsstundu darbu un

trešais punkts – par tiesībām attiecībā uz vienlīdzīgu darba samaksu starp sievietēm un vīriešiem.

Un vēl es arī vēlētos nobeigumā nedaudz sniegt savējos komentārus attiecībā uz dažiem aspektiem, kuri tika tātad pacelti vakar gan no abām pusēm, gan arī tiesas uzdotie jautājumi.

Tātad, pirmām kārtām mēs runājam par to, kas normālais darba laiks un kas ir virsstundu darbs. Eiropas Savienības tiesības uz šo te jautājumu skaidru atbildi nesniedz. Tātad, kā jau tika minēts arī vakar, tātad darba laika direktīva nosaka tikai to, ka maksimālais nedēļas laiks, ieskaitot virsstundas, nedrīkst pārsniegt 48 stundas nedēļā... Tajā pat laikā, ņemot vērā 22. pantu, kas pieļauj šo te atkāpi no maksimālās 48 stundu darba nedēļas, attiecīgi skaidrs ir tas, ja tas ir tātad vairāk par 48 stundām, tas noteikti ir virsstundu darbs.

Attiecībā uz Eiropas Sociālo hartu. Tātad Eiropas Sociāla harta, būtībā arī komiteja, nav noteikusi, kas ir normāls darba laiks hartas izpratnē, jo, kā norāda komiteja, tas tiek vērtēts no lietas uz lietu. Tajā pat laikā komiteja ir pateikusi, ka vispār pieļaujamais maksimālais dienas darba dienas laiks ir 16 stundas un nedēļas maksimālais darba laiks ir 60 stundas, ko nedrīkst pārsniegt.

Bet ko es gribēju uzsvērt saistībā ar hartu un virsstundu darba jēdzienu, ka 2014. gada secinājumos attiecībā uz Nīderlandi komiteja ir norādījusi, ka, ja nacionālie normatīvie akti paredz pagarinātu darba laiku, tad attiecīgi tiem ir arī jānorāda, cik liels no šī te pagarinātā darba laika ir uzskatāms par virsstundu darbu. Ja normatīvie akti to neparedz, tad tas ir pretrunā hartas 4. panta otrajai daļai. Un tā kā apstrīdētā norma to nepasaka, kuras no tām 60 stundām ir uzskatāmas par virsstundu darbu, tad būtībā tas neatbilst hartas prasībām. Bet, kā es sapratu no vakardienas no Saeimas pārstāves, tātad šeit nepastāv vairāk strīds par to, ka normālais darba laiks ir 40 stundas un tas, kas iet pāri 40 stundām, tas ir tātad uzskatāms par virsstundu darbu.

Tālāk attiecībā uz darba samaksu par virsstundu darbu. Kā jau vakar izskanēja, tātad Eiropas Savienības kompetencē neietilpst jautājums par darba samaksu un to skaidri pasaka Līguma par Eiropas Savienības darbību 153. panta piektā daļa. Tas ir sīki iztirzāts 21. februāra spriedumā “Matzak” C518/15, kur tas ir izvērsti izklāstīts. Un tomēr ir izņēmumi.

Tātad Eiropas Savienības tiesības nenosaka konkrētu līmeni darba apmaksai, bet Eiropas Savienības tiesības nosaka dažus principus attiecībā pret darba samaksas dažiem aspektiem. Un viens no šiem aspektiem ir tātad, kādiem principiem ir jāatbilst samaksai ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laikā, un te, ja mēs runājam par virsstundu darbu, tad ir skaidrs, ka tā samaksa, ko darbiniekiem maksā ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laikā, tai ir jāietver arī tā samaksa, kas ir saņemta atskaites periodā par virsstundu darbu. Tā kā šajā gadījumā ir jāņem vērā tātad šis te virsstundu darbs. Un otrkārt, protams, Eiropas Savienības tiesības nosaka vienlīdzīgu darba samaksas

principu. Tātad tajā skaitā starp sievietēm un vīriešiem, par ko es runāšu nedaudz vēlāk.

Runājot par Eiropas Sociālo hartu un par darba samaksas jautājumu par virsstundu darbu. Tātad, tā ir 4. panta otrā daļa, kas nosaka strādājošo tiesības uz paaugstinātu atalgojumu par virsstundu darbu ar izņēmumu atsevišķos gadījumos. Un tātad tiesības uz paaugstinātu atalgojumu ir piemērojamas attiecībā uz to darbu, kas tiek veikts ārpus nacionālajos tiesību aktos vai darba koplīgumos noteiktā normālā darba laika un tiesības uz šo te paaugstināto darba samaksu par virsstundu darbu ir jānodrošina visiem darbiniekiem. Tas ir noteikts gan kolektīvā sūdzībā 37/2006, gan arī dzan virknē secinājumos.

Tālāk mēs runājam par šiem te pieļaujamiem izņēmumiem no pienākuma maksāt augstāku darba samaksu par virsstundu darbu. Tātad šeit komiteja ir stingri pateikusi, ka tas ir pieļaujams tikai atsevišķos izņēmuma gadījumos un tikai attiecībā uz konkrētām grupām. Un proti, tas attiecas uz augsta līmeņa vadītājiem publiskajā sektorā, tātad augsta līmeņa amatpersonām un privātajā sektorā uz augsta līmeņa vadītājiem. Tātad tiem, kuriem būtībā ir plaša rīcības brīvība, lai viņi tātad paši noteiktu sev mobilizētu darba laiku un arī dzan tādā nolūkā, ja viņi ieņem kādu vadošu amatu, tad ir kaut kādos periodos jānodrošina darba nepārtrauktība, tātad viņiem ir jāveic uzraudzība pār saviem padotajiem. Tātad šis te izņēmums nemaksāt paaugstinātu darba samaksu par virsstundu darbu ir attiecināms tikai uz ļoti, ļoti šauru personu kategoriju.

Un šajā sakarā nevar piekrist Saeimas atbildes rakstā un arī vakar tiesas sēdē minētajam, ka drīkst atkāpties no šī te pienākuma maksāt paaugstinātu darba samaksu par virsstundu darbu, vienkārši ja tam ir leģitīms mērķis un izraudzītie līdzekļi ir samērīgi. Tātad šajā gadījumā Saeima atbildes rakstā ir atsaukusies uz 2014. gada secinājumiem attiecībā uz Nīderlandi, kur tātad šī te komitejas atziņa parādās, bet tas, tā teikt, ir izrauts no konteksta, jo tajos pašos 2014. gada secinājumos attiecībā uz vairākām valstīm ir vēlreiz un vēlreiz atkārtots, ka tiesības nemaksāt paaugstinātu darba samaksu par virsstundu darbu ir pieļaujams tikai šai te ļoti šaurai darbinieku kategorijai, kas ir šie te augsta līmeņa vadītāji. Un no minētā izriet, ka, Nīderlandes kontekstā tas ir minēts tieši kā pamats, ka arī attiecībā uz šiem te augsta līmeņa vadītājiem var izdarīt atkāpes, ja ir leģitīms mērķis un izraudzītie līdzekļi ir samērīgi, nevis tas, ka augsta līmeņa vadītājiem un tad atsevišķi jebkuram, ja ir vienkārši leģitīms mērķis un izraudzītie līdzekļi samērīgi. Jo, ja mēs pieņemtu, ka tas ir savādāk, tad iznāktu tā, ka harta vienai valstij tiek piemērota ar tādiem nosacījumiem un Nīderlandei ar savādākiem. Tā kā tas ir jāskatās sistēmiski, kādi ir šie te secinājumi un kāda ir hartas interpretācija.

Tad vēl... jā... precizējot to, ka tas ir izrauts no konteksta, proti, ka it kā varētu atkāpties no pienākuma maksāt paaugstinātu darba samaksu par virsstundu

darbu, vienkārši, ja tam ir leģitīms mērķis un izraudzītie līdzekļi ir samērīgi, tā ir vienkārši atsauce no komitejas lēmuma kolektīvā sūdzībā 55/2009 un tas attiecas uz valsts tiesību normu, kas paredz vienu dienu gadā, kas ir solidaritātes diena, lai palīdzētu integrēties vecāka gadagājuma cilvēkiem un invalīdiem, tātad lai viņi varētu dzīvot pēc iespējas neatkarīgu dzīvi, tātad paredz šo te dienu par pienākumu strādāt bez atalgojuma. Un šāds te secinājums ir izdarīts attiecībā uz šādu te konkrētu tiesību normu, ka šajā gadījumā vienkārši šis te leģitīmais mērķis un izraudzītie līdzekļi ir samērīgi. Šeit nekādā gadījumā tas neiet kopā ar situāciju, kur virsstundu darbs ir pastāvīgs un, protams, ka ārstniecības personas nekādā gadījumā nav uzskatāmas par šiem te augsta līmeņa vadītājiem.

Tātad šajā gadījumā ir skaidrs, ka apstrīdētās normas neatbilst hartas 4. panta otrajai daļai.

Un tagad trešais punkts, kam es gribēju pieskarties. Tās ir tiesības atlīdzībā uz vienlīdzīgu darba samaksu starp sievietēm un vīriešiem. Tātad šo te pienākumu paredz arī hartas 4. panta trešais paragrāfs un saskaņā ar šīs te normas interpretāciju tā aizliedz gan tiešu, gan netiešu diskrimināciju attiecībā uz darba samaksu starp dzimumiem. Kopumā harta paredz, ka līdzīga izpratne ir attiecībā uz vienlīdzīga darba samaksas principu starp sievietēm un vīriešiem. Bet lieta ir tāda, ka šajā brīdī Eiropas Savienības tiesības tomēr paredz un nosaka daudz sīkāku un detalizētāku regulējumu, tāpēc es pāriešu pie Eiropas Savienības tiesībām, kur šis te vienlīdzīgas darba samaksas princips neatkarīgi no dzimuma ir regulēts ļoti sīki.

Tātad, pirmkārt jau vienlīdzīgas darba samaksas princips neatkarīgi no dzimuma ir noteikts primārajā tiesību avotā, tas ir, Līgumā par Eiropas Savienības darbību 157. panta, konkrēti šī panta pirmā daļa. Un tā ir vēsturiska norma, kas bijusi jau pie Eiropas ekonomiskās kopienas dibināšanas jau 1957. gadā. Tātad šis princips visiem ir zināms un absolūti obligāts visām dalībvalstīm. Tāpatās vēl sīkāk šis te princips ir arī noteikts patlaban spēkā esošā direktīvā 2006/54, bet vispār bija jau arī iepriekš direktīvās, kas bija 1975. gadā pieņemtās.

Un tātad 157. panta pirmā daļa nosaka, ka visas dalībvalstis nodrošina to, lai tiktu ievērots princips, ka vīrieši un sievietes par vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu.

Tad vēl. Eiropas Savienības tiesa jau 1975. gadā spriedumā “Defrenne” ir pateikusi, ka šī te norma ir pietiekami skaidra un precīza, lai varētu uzskatīt, ka viņa uzliek tiešu pienākumu ne tikai dalībvalstīm, bet arī jebkuram privātajam darba devējam. Tātad tieši piemērojama kā primārā... Eiropas Savienības primāro tiesību norma.

Tāpatās arī no Eiropas Savienības tiesas judikatūras ir skaidri pateikts un kas arī izriet no 157. panta otrās daļas, ka to, kas nozīmē darba samaksa vienlīdzīgas darba samaksas nozīmē, tātad to drīkst noteikt un definēt tikai pati Eiropas Savienība.

Tātad, kādi elementi ietilpst jēdzienā “darba samaksa”, ja mēs runājam par darba samaksas vienlīdzīgas darba samaksas nozīmē.

Un ja mēs runājam konkrētās lietas kontekstā, tad lietā “VoB” C-300/06 Eiropas Savienības tiesa ir pateikusi, ka pilnīgi noteikti samaksa par virsstundu darbu ietilpst jēdzienā “darba samaksa” vienlīdzīgas darba samaksas nozīmē.

Un tāpatās gan Līgums par Eiropas Savienības darbību 157. pants saskaņā ar Eiropas Savienības tiesas judikatūru, gan arī direktīva 2006/54, tātad aizliedz gan tiešu diskrimināciju attiecībā uz darba samaksu, gan netiešu diskrimināciju attiecībā uz darba samaksu. Netiešā diskriminācija būtībā ir situācijā, kad it kā norma ir neitrāla, viņa nav diskriminējoša, viņa nenosauk pati par sevi nevienu grupu atkarībā no šīs te diskriminācijas aizlieguma pazīmēm, teiksim, atkarībā no dzimuma, bet reāli šo te it kā dzimumu neitrālo normu piemērojot praksē, viņa daudz nelabvēlīgāk ietekmē viena dzimuma personas. Un ja mēs runājam par diskrimināciju uz dzimumu pamata, tad, runājot par darba samaksu, lai konstatētu šo netiešo diskrimināciju, tiek izmantoti statistikas dati. Lūk. Un šajā sakarā Eiropas Savienības tiesa, tātad piemērojot spriedumā “Kruger” C-281/97 ir teikusi: saskaņā ar iedibināto judikatūru, Līguma par Eiropas Savienības darbību 157. pants, tajā laikā vēl Eiropas kopienas līguma 119. pants aizliedz nacionālo tiesību normu vai darba koplīguma nosacījumu, kas tiek piemērots neatkarīgi no darbinieka dzimuma, taču realitātē ietekmē procentuāli daudz vairāk sievietes nekā vīriešus, ja vien šādu normu nosacījums tiek attaisnots ar objektīviem apsvērumiem, kuriem nav nekāda sakara ar diskrimināciju uz dzimumu pamata.

Un attiecīgi, ja mēs runājam, tātad netiešo diskrimināciju var attaisnot, un ja mēs runājam par to, kas varētu kalpot par objektīvu attaisnojumu netiešās diskriminācijas gadījumā, tad, lūk, ko ir pateikusi Eiropas Savienības tiesa, ka tas nekādā gadījumā nevar būt tātad budžeta ierobežojuma vai ierobežota budžeta jautājums. Jo, kā tālāk norāda tiesa, ja tiktu pieļauts, ka budžeta ierobežojums varētu būt par attaisnojumu dzimumu diskriminācijai, tad vienlīdzīgas attieksmes principa starp sievietēm un vīriešiem ievērošana būtu atšķirīga gan laikā, gan vietā, atkarībā no dalībvalstu publisko finanšu stāvokļa.

Un šajā gadījumā, ja mēs runājam par konkrēto lietu, kur ir šī te atziņa, tad šeit bija stāsts par to... par izdienas pensiju civildienesta ierēdņiem un konkrēti par situāciju, ka aprēķināšanas formula šai te izdienas pensijai ir mazāk labvēlīga tiem civildienesta ierēdņiem, kuri zināmu laiku no sava civildienesta ir strādājuši nepilnu darba laiku. Un protams, ka pamatā darbinieki, kas strādā nepilnu darba laiku, proporcionāli ir nesalīdzināmi vairāk sievietes... tajā konkrētajā gadījumā. Un tās lietas caurmērā, kas attiecas uz netiešo diskrimināciju darba samaksas jautājumos... tātad attiecas gan uz tiesībām uz ikgadējo prēmiju... visādā ziņā tā tiesu prakse ir diezgan izvērsta.

Un kā tātad šis te jautājums par nevienlīdzīgu darba samaksu izskatās konkrētās lietas kontekstā.

Tātad, lietā nepastāv strīds, ka ārstniecības personas būtībā atrodas vienādos un salīdzināmos apstākļos ar pārējiem nodarbinātajiem, kuriem ir piemērots šis te labvēlīgākais tiesiskais regulējums, kas ir noteikts Darba likumā un Atlīdzības likumā. Tātad to vakardienas tiesas sēdē visi atzina un visi piekrita.

Ja mēs runājam tātad par to, kā izskatās darbinieku sastāvs, uz kuriem tiek attiecināta šī te apstrīdētā norma, kas ir tātad mazāk labvēlīga, jo nav paredzēta atlīdzība par virsstundu darbu, kā tas ir pārējiem darbiniekiem. Tātad Centrālā statistikas pārvalde nupat, 10. aprīlī laipni sniedza un speciāli izvilka datus no Eurostata un tātad attiecīgi veselības aizsardzības jomā Latvijā dzimumu proporcija laika periodā no 2009. līdz 2016. gadam ir bijusi 15-17 procenti vīrieši un attiecīgi 85-83 procenti sievietes. Un tātad šeit tā statistika pilnīgi viennozīmīgi pasaka, ka absolūti šie te mazāk labvēlīgākie darba samaksas nosacījumi attiecas uz disproporcionāli vairāk sievietēm nekā vīriešiem. Un tātad šeit tiek viennozīmīgi konstatējama netieša diskriminācija pret sievietēm attiecībā uz darba samaksu un tātad nākamais solis būtu konstatēt, vai šeit pastāv šis te objektīvais attaisnojums. Šeit atkal es gribētu uzsvērt, ka Saeimas atbildes rakstā ir norādīts tāds viens vispārējs leģitīmais mērķis, bet nav īsti nošķirti divi tiesību jautājumi, par kuriem tātad ir būtībā jautājums šajā lietā. Viena lieta ir tātad šis te tiesību ierobežojums uz normālo darba laiku, tātad viens jautājums ir par darba laika garumu, un otrs tiesību jautājums ir par šo te atlīdzību par virsstundu darbu. Un tātad, ja mēs skatāmies par šiem te leģitīmajiem mērķiem, pirmkārt, par šo te leģitīmo mērķi attiecībā uz to, vai ir noteikts šis te pagarinātais darba laiks, jā, šeit var piekrist, ka protams, tā ir sabiedrības interese un tas bija absolūti nepieciešams, ņemot vērā to, ka mums trūkst ārstniecības personāla, tātad, lai nodrošinātu veselības aprūpes pieejamību vispār, ka... iespējams, nebija citas izejas, kā noteikt šo te pagarināto darba laiku. Es negribētu teikt, ka tas ir normālais... bet ir pilnīgi vienalga, kā likumdevējs to ir nosaucis, jo normāls tas nav. Tas ir vienkārši pagarinātais darba laiks.

Savukārt attiecībā uz šo te virsstundu darbu, samaksu par virsstundu darbu... es atvainojos... tātad mēs nekādi nevaram teikt, ka tā ir kaut kāda sabiedrības interese, lai tiktu nodrošināta pienācīga veselības aprūpe. Jo tas, ka cilvēkam maksā mazāk, tas nekādā veidā nesekmē to, lai viņam ir vēlme, teiksim, strādāt par mazāku darba samaksu, vēl jo vairāk, ja cilvēks ir noguris, tad mēs šeit nevaram domāt par veselības aprūpes kvalitāti un vai šis te leģitīmais mērķis vispār atbilst tam, ko ir tātad iecerēts sasniegt. Tātad vienīgais iemesls vai objektīvais attaisnojums, kāpēc nav palielināta darba samaksa par virsstundu darbu, ir tikai vienīgi budžeta apsvērumi. Un, kā jau es minēju, Eiropas Savienības tiesa pilnīgi ir noraidījusi to kā objektīvo

attaisnojumu... tātad valsts budžeta ierobežojumu kā objektīvu attaisnojumu nevienlīdzīgai darba samaksai.

Un līdz ar to apstrīdētā norma tātad neatbilst Līguma par Eiropas Savienības darbību 157. pantam, direktīvai 2006/54 un arī dzan, cik es saprotu, es esmu tā kā pirmā, kas ceļ šo te juridisko aspektu šīs te lietas izskatīšanas gaitā... un, jā, ņemot vērā to, ka šī te lieta ir ierosināta par apstrīdētās normas atbilstību Satversmes 91. pantam, tas, protams, nenozīmē, ka šīs te ir tas jautājums, kas iet apakšā zem Satversmes 91. panta, jo tas ir diskriminācijas aizlieguma princips.

Un es saprotu, ka situācija ir ļoti nopietna, ļoti sarežģīta tāpēc, ka tas prasītu milzu finanšu līdzekļus, ja, teiksim, apstrīdētā norma tiktu atzīta par spēkā neesošu ar atpakaļejošu spēku. Arī tad, ja tiktu pieņemts lēmums atzīt par spēkā neesošiem šos te pārejas notikumus.

Un tajā pat laikā es gribu vērst uzmanību uz to, ka... tā kā šī te Līguma par Eiropas Savienības darbību 105. pantā ir šī te tiešā iedarbība, tad būtībā jebkurš ārsts, jebkura medmāsa var civiltiesiskā kārtībā vērsties nacionālajā tiesā pret savu darba devēju un prasīt šo te darba samaksu. Protams, ka šajā gadījumā būtu piemērojams šīs te divu gadu noilguma termiņš, kā tas ir noteikts Darba likumā. Bet būtībā šāds tiesību aizsardzības līdzeklis tātad ir. Un attiecīgi, ja ir tieši iedarbīga Eiropas Savienības tiesību norma, tad nacionālajai tiesai ir pienākums nolikt malā pretrunīgo nacionālo tiesību normu, negaidot, kamēr to atcels likumdevējs vai atzīs par spēkā neesošu konstitucionālā tiesa un tātad piemērot Eiropas Savienības tiesību normu, jo šajā gadījumā atbildētājs būs nevis privātpersona, tātad darba devējs šajā gadījumā ir nevis privātpersona, bet Eiropas Savienību tiesību izpratnē valsts, jo tās visas ir valsts slimnīcas un Eiropas Savienības tiesību izpratnē, ja mēs runājam par tiešās iedarbības principu, tātad par valsti tiek uzskatītas visas valsts un pašvaldību institūcijas, ieskaitot kapitālsabiedrības un pat privātās kapitālsabiedrības, kuru tātad kontrolpakete pieder valstij vai pašvaldībai.

Un attiecībā par to, ir teikusi Eiropas Savienības tiesa šādās te grūtās situācijās... kad ir jālemj par to, ka kaut kāda Eiropas Savienības tiesību norma ir it kā eksistējusi un dalībvalstis tā kā īsti tam nav pievērsušas uzmanību, un pēkšņi Eiropas Savienības tiesa konstatē, ka ir bijis ilgstošs pārkāpums. Tāpat tas bija arī attiecībā uz šo te 157. pantu attiecībā uz vienlīdzīgu darba samaksu, kas, kā jau es teicu, tas tika iekļauts Līguma par Eiropas Savienības darbību jau pie Eiropas Ekonomiskās kopienas dibināšanas 1957. gadā, bet reāli šis jautājums līdz Eiropas Savienības tiesai nonāca tikai 1975. gadā, kad pēkšņi Eiropas Savienības tiesa skatīja, ka dalībvalstis... jūs esat aizmirsušas un ko tagad darīt... Tad Eiropas Savienības tiesa pateica, ka jā, labi, šajā gadījumā nav atpakaļejoša spēka un tas attiecas tikai uz tiem indivīdiem, kuri jau ir cēlušies tajā laikā prasības tiesā par nevienlīdzīgu darba samaksu. Tāpatās

līdz ar to tāpat šis vienlīdzīgas darba samaksas princips reāli sāka darboties, sākot ar 1975. gadu, lai gan tas jau bija noteikts ar 1962. gadu.

Un vēl. Bija spriedums attiecībā uz darba devēju nodrošinātiem privātajiem pensiju plāniem, kas arī ir ietverts darba samaksas jēdzienā vienlīdzīgas darba samaksas nozīmē... tur arī būtībā arī šajā aspektā dalībvalstīm vajadzēja nodrošināt vienlīdzīgu darba samaksu jau no 1962. gada, bet pirmo reizi šis jautājums tika skatīts Eiropas Savienības tiesā 1990. gadā un tad arī tiesa nolēma, ka tomēr tāpat nav šai te atziņai, ka ir jābūt arī vienlīdzīgām iemaksām un arīdzan tiesībām saņemt no šiem privātajiem pensiju fondiem to... ko tāpat nodrošina darba devējs, vienlīdzīgus labumus, neatkarīgi no dzimuma un tas tāpat nav ar atpakaļejošu spēku, tas ir jāsāk ievērot ar 1990. gadu.

Ja mēs runājam par izskatāmo lietu, tad diemžēl ir tā, ka attiecībā uz šo te netiešo diskrimināciju darba samaksas jautājumos ir ilgi pastāvējusi jau kops 80., 90. gadiem izvērsta Eiropas Savienības tiesu prakse un līdz ar to šeit būtu grūti Latvijai atrast attaisnojumu, ka kaut kas nav bijis pilnīgi skaidrs no tā, ko prasa Eiropas Savienības tiesības. Līdz ar to varētu runāt par to, ka mēs ievērojam vienlīdzīgus darba samaksas principus nevis ar atpakaļejošu spēku, bet uz priekšu... tāpat nākotnē. Bet tas tāpat iezīmē kopējo problēmu, ka arīdzan vispār atalgojuma sistēmu publiskajā sektorā... likumdevējs nekad to nav izvērtējis no vienlīdzīgas darba samaksas principa viedokļa. Pie kam, Atlīdzības likums, kā mēs zinām, ir ļoti labvēlīgs pats par sevi un vienīgās kategorijas, kas no tā ir izslēgtas, ir ārstniecības personas un skolotāji. No kā mums sastāv skolotāji? 97 vai cik tur procenti tās ir tikai un vienīgi sievietes.

Jā, tas būtu viss par vienlīdzīgu darba samaksu.

Es gribētu pavisam nedaudz par tiem jautājumiem, kas it kā vakar tika apspriesti. Ja mēs runājam par to, saskaņā ar kādiem grafikiem un kādām darba laika organizācijas formām strādā ārkārtas dienesti, tajā skaitā arī Latvijā un ārvalstīs, tad ir jānošķir – viena lieta ir tad, kad ir pastāvīgs pagarinātais darba laiks, tā, kā tas ir izskatāmajā lietā un cits jautājums ir, kā strādā šie te ārkārtas dienesti.

Pamatā ir tā, ka ārkārtas dienestos šim te darbam laikam ir jābūt normālam un parastam. Tāpat ne vairāk kā 48 stundām nedēļā, ieskaitot virsstundu darbu. Bet parasti šis te darbs, tā kā viņš ir maiņās un viņam ir jānodrošina šī ārkārtas dienesta darbība nepārtraukti, jo tas ir tā sauktais elastīgais darba laiks. Un tas nozīmē to, ka, saskaņā ar šo te elastīgo darba laiku, tāpat Eiropas Savienības tiesības atļauj atkāpes no ikdienas... no dienas atpūtas laika un no nedēļas atpūtas laika, bet noteiktā atskaites periodā. Tas nozīmē to, ka, piemēram, ja mēs runājam par atkāpi no maksimāli pieļaujamā nedēļas darba laika, kas ir 48 stundas nedēļā, tad saskaņā ar šo te elastīgo darba laiku organizācijas veidu, drīkst būt tā, ka vienu nedēļu darbinieks ir nodarbināts vairāk kā 48 stundas, bet tas nozīmē, ka citā nedēļā viņam ir jābūt

nodarbinātam mazāk par šīm te 48 stundām. Un šeit tā tad ir šis te atskaties periods, kas parasti, ja mēs runājam par atkāpi no normālā nedēļas laika, ir tā tad 1 mēnesis. Vai arī tad, ja mēs runājam par atkāpi... teiksim, par iknedēļas atpūtas laiku, kam ir jābūt 35 nepārtrauktām stundām ik nedēļu, tad atskaites periods ir 14 dienas. Tātad vienu nedēļu var nenodrošināt jeb drīkst nenodrošināt nepārtrauktas 35 atpūtas stundas, bet tā tad divu nedēļu laikā tas ir obligāti nodrošināms. Tātad savā ziņā darba laiks pēc stundu skaita ir normāls, vienkārši viņš nav pastāvīgs, viņš visu laiku ir mainīgs.

Bet šeit mēs runājam par citu, par šo te direktīvas 22. pantu, ka mēs vispār atkāpjamiem no 48 stundu normālā darba laika. Jā, ja tā matemātiski rēķina, tad vispār maksimālais, maksimālais nedēļas darba laiks, ko varētu noteikt, ja tiktu ievērots gan dienas atpūts laiks, gan nedēļas atpūtas laiks, tā tad diennaktī 11 stundas un nedēļā nepārtrauktas 35 stundas vienu reizi, tā tad maksimālais darba laiks varētu būt 67 stundas, tīri matemātiski.

Tātad tas ir vienkārši viens tāds aspekts, vienkārši, lai iezīmētu, kā strādā šie ārkārtas dienesti. Un uz ārkārtas dienestiem, kā jau arī Eiropas Savienības tiesa ir norādījusi, pilnībā attiecas šis te darba laika direktīvas. Ja darba laika direktīva pieļauj izņēmumus, tad tās ir pilnīgs *force majeure*.. dabas stihija, konflikti kaut kādi... pilnīgi ārkārtējas situācijas. Jo ārkārtas dienesti tāpēc jau ir ārkārtas dienesti, lai viņi reaģētu uz kaut kādām samērā ikdienišķām kaut kādām ārkārtas situācijām, kas nevar tikt uzskatītas par šīm te vispār kaut kādām dabas katastrofām vai stihijām. Un tāpēc šajā sektorā ir pilnīgi normāli plānojams darba laiks.

Tātad, ja mēs runājam par šo līguma slēgšanas brīvību darba tiesībās... Jā, tas būtu arī interesants jautājums. Jo, kā zināms, apstrīdētā norma pieļauj šo te nodarbināšanu vairāk kā 48 stundas nedēļā, ja darbinieks pats tam rakstiski piekrīt un pilnīgi no brīvas gribas. Nu jā, šeit visādā ziņā pilnībā atspoguļojas tas, ka darba tiesībās jau tā līguma slēgšanas brīvība... kā tas būtu parasti civiltiesībās, līgumtiesībās tas darbojas ļoti minimāli, jo šeit tā līguma slēgšanas brīvība ir ļoti lielā mērā ierobežota ar obligātajām tiesību normām, kas regulē darba tiesiskās attiecības. Ņemot vērā to, protams, ka tas arī ir tāds pamatprincips, kas balstīts uz to, kad darbinieks ir atzīstams par šo te vājāko līguma slēdzēju pusi un viņu tā tad ir nepieciešams aizsargāt. Un tas patiešām ir ļoti diskutabls jautājums, cik lielā mērā tā ir patiešām ir informēta un brīva izvēle šīm te ārstniecības personām. Es tagad pilnībā saprotu, ka attiecībā uz medmāsām tas patiešām varētu būt finansiālas izdzīvošanas jautājums, tā tad turpināt strādāt šīs te virsstundas.

### **S. Osipova.**

Paldies, Dupates kundze, es saprotu, ka tiesai nebūs jums ko jautāt, jo jūs esat uzķērusi visus atslēgas jautājumus un atbildat plūstoši pati...

**K. Dupate.**

Jā, paldies.

Es vēl tika gribētu vienu tādu niansi. Vienu lietu, kas man šķita vakar nedaudz... es nesapratu to pieeju. Saeimas pieeju attiecībā par to, kurš tad īsti lemj, cik liels budžets tiek novirzīts veselības aprūpes jomai. Manuprāt, tomēr tas ir tikai un vienīgi likumdevējs, kurš lemj par šiem te jautājumiem un nevis izpildvara izrēķina, pieprasa un tad Saeima vienkārši piekrīt tam, ko piedāvā izpildvara.

Vēl tikai pēdējais. Pagājušajā gadā... pagājušajā ciklā Eiropas Sociālo tiesību komiteja skatīja Eiropas Sociālo tiesību hartas normas attiecībā uz tātad sociālajām tiesībām, tajā skaitā arī uz 11. pantu – attiecībā uz tiesībām uz veselības aprūpi.

Un šajā sakarā tātad tika pieņemts attiecībā uz Latviju negatīvs secinājums. Tas negatīvais secinājums primāri bija balstīts uz to, ka tātad Latvijas veselības aizsardzības sistēmai tiek piešķirti nesamērīgi mazi finanšu līdzekļi, salīdzinot ar visām Eiropas Padomes dalībvalstīm, tas ir, 47 dalībvalstis. Es nezinu, kas aiz mums vēl paliek? Kādas valstis?

Bet, tātad, ja mēs rēķinām no šī iekšzemes kopprodukta, tie ir 3,16 procenti. Tas ir pilnīgi neatbilstoši tam, kas notiek, teiksim, tādās citās Eiropas valstīs. Un tātad tas galvenais iemesls, kāpēc nav kārtībā ar šo te saistību izpildi, ir tātad... jā, šis te pārāk zemais finansējums. Es jau neesmu pirmā, kas to saka... un... jā, tas ir pateicoties lielā mērā tāpēc, ka tiesībsargs iesniedza ziņojumu, tomēr kas atspoguļo reālo situāciju, nevis to, ko bija sagatavojusi valdība, ka mums ir reformas un visiem pietiekoši lieliski. Taisnība tā, protams, nav.

Paldies. Tas man būtu...

**S. Osipova.**

Tiktāl paldies. Tiesnešiem jautājumi. Tiesnese Ziemele.

**I. Ziemele.**

Paldies par detalizēto viedokli. Saistībā ar šo līguma slēgšanas jautājumu tāds papildu jautājums. Vai jūs, piemēram, uzskatītu, ka zināmā mērā šis normālais nenormālais darba laiks jeb virsstundu darbs... vai mēs varētu to uzskatīt kā par piespiedu darbu?

**K. Dupate.**

Nu, es domāju, ka tas īsti neatbilst tiem kritērijiem, ja mēs runājam par piespiedu darbu, jo tomēr tas, ko pieprasa darba laika direktīvas 22. pants, ka ir ne tikai tātad darbinieka rakstveida piekrišana, bet arī jānodrošina efektīva tiesību aizsardzības līdzekļi, tad būtu grūti argumentēt, ka šajā gadījumā tiem, kas atsakās piekrist šim te pagarinātajam darba laikam, ka nebūtu pieejami pietiekami efektīvi

tiesību aizsardzības līdzekļi. Šajā gadījumā tas, protams, ir Darba likuma 9. pants, kas paredz tād aizsardzību pret nelabvēlīgu seku radīšanu gadījumā, ja darbinieks mēģina tād izlietot savējās tiesības un viņam par to tiek radītas kaut kādas nelabvēlīgas sekas. Es, godīgi sakot, vairāk šeit redzu patiešām to, ka tas ir piespiedu jautājums tieši ne ārstiem, bet tieši medmāsām, ka tas vienkārši ir finansiālas izdzīvošanas jautājums. Un tad ir jautājums, cik ir tā ir tāda patiešām informēta un brīva izvēle.

**I. Ziemele.**

Bet tomēr mēs nerasniedzam to latiņu, ka tas būtu piespiedu darbs?

**K. Dupate.**

Nē.

**I. Ziemele.**

Skaidrs. Paldies.

**S. Osipova.**

Tiesnešiem... Tiesnesis Kučs.

**A. Kučs.**

Man būtu vairāki jautājumi. Viens. Saeima savā atbildes rakstā, tā bija 5. lapa, norāda uz vairāku Eiropas Savienības valstu praksi, kur ir šie dežūrlaiki un ir šīs atkāpes tād no darba laika. Mans tas jautājums ir, ja es pareizi sapratu... tad tās atkāpes var būt, bet ir jānodrošina atbilstoši kompensējošie mehānismi. Kā jūs skatītu šo Saeimas argumentu? Tur ir norādīts, ka vismaz 18 Eiropas Savienības dalībvalstis izmanto direktīvas 22. pantā noteiktās atkāpes.

**K. Dupate.**

Tas tieši attiecas uz to, ka ir atkāpes no tā, ka maksimālais darba laiks nedēļā nedrīkst pārsniegt 48 stundas.

17. pants runā par to, ka drīkst elastīgi likt strādāt šīs te 48 stundas, tas ir, vienu nedēļu 60, nākamo nedēļu tad attiecīgi noņemot 12 stundas teiksim, nost... tas ir stāsts par to, ka vienkārši šo te darba laiku vienā brīdī pastrādā vairāk, nākamā posmā strādā mazāk. Tas ir 17. pants.

22. pants ir stāsts vispār par atkāpšanos no šī te maksimāli pieļaujamā darba laika, tas ir, no 48 stundām. Un pamatā šajā gadījumā tas ir saistīts gan, protams, ar to, ka kaut kādās jomās trūkst tād profesionāļu... un protams, ka tā medicīnas joma tā

vienmēr ir bijusi tā kā atsevišķi un tā kā izcelta, ka dalībvalstīm ir konstanti bijusi problēma.

**A. Kučs.**

Ja es varu precizēt to savu jautājumu, tad ja es pareizi sapratu no jums, tad atbilstoši direktīvai, ja ir šīs 48 stundas, tad būtu jābūt atbilstošam arī atpūtas laikam. Vai nē?

**K. Dupate.**

Jā, jābūt atbilstošam atpūtas laikam. Ir jābūt. Mēs jau tīri matemātiski nodrošinām šīs te vidēji 11 stundas dienā. Tas ir 11 reiz 6... Un plus vienreiz nedēļā 24 plus 1... tas ir 35. Tad būtībā var strādāt 67 stundas nedēļā. Atkāpes no dienas un nedēļas atpūtas periodiem tā kā nav...

**A. Kučs.**

Tad vēl jautājums par Sociālo tiesību hartu. Jūsu secinājums bija, ka šis regulējums viennozīmīgi, kā es sapratu, pārkāpj hartas 4. panta otro daļu.

**K. Dupate.**

Jā.

**A. Kučs.**

Vai līdz šim komiteja, vērtējot to Latvijas situāciju, ir izteikusies par to? Vai kāpēc nav...

**K. Dupate.**

Nu... tā ir laime vai nelaime par to, ka mums jau ziņojumu iesniedz valdība. Par to, kā tiek ievērotas tiesību normas. Un valdība jau pati neizceļ... un godīgi sakot, visu arī zināt nav iespējams. Jo man arī pašai šī ir jaunatklāsme. Es visu laiku runāju par to, ka... un rakstīju rakstus par to, ka skolotājiem ir netieši diskriminējoša darba samaksa, bet es nebiju aizdomājusies tik tālu, ka tas attiecas arī uz ārstniecības personām. Un būtībā, ja komitejai netiek iesniegti vēl kādi neatkarīgi ziņojumi, piemēram, no tiesībsarga, vai no nevalstiskajām organizācijām, tad būtībā trūkst šo te alternatīvo informācijas avotu. Caurmērā jau mums viss ir kārtībā. Mums ir Darba likums, mums ir Atlīdzības likums...

**A. Kučs.**

Un pēdējais jautājums par netiešās diskriminācijas argumentu. Jūs minējāt statistiku. Es saprotu, ka 85 procenti strādājošo veselības aprūpē ir sievietes.

**K. Dupate.**

Jā.

**A. Kučs.**

Vai jums ir arī kaut kāda precīzāka statistika, vai tā vispār ir pieejama, cik, teiksim, ja mēs runājam tieši par pagarināto normālo darba laiku, cik no šiem cilvēkiem ir tieši sievietes, kas strādā šāda veida darba attiecībās.

**K. Dupate.**

Nē. Diemžēl ir tā, ka ja mēs runājam tā pavisam godīgi, kas ietilpst šajos te statistikas datos, es ilgi arī izrunājos ar Centrālās statistikas pārvaldes speciālistiem, ka tie ir veselības aprūpes nozarē nodarbinātie. Un tur ietilpst arī pa kādam grāmatvedim, pa kādam apsargam, pa kādam kurinātājam... bet nu ir skaidrs, ka jebkurā gadījumā absolūtais vairākums tik un tā ir šīs ārstniecības personas. Bet tādi dati, cik stundas ir nodarbināti... es tieši jautāju, vai viņi ņem, teiksim, no Valsts ieņēmumu dienesta datus, kur darba devējam sīki vajag uzskaitīt, tajā skaitā arī tās mēnesī nostrādātās viņu stundas, viņi teica, ka nē, tas nenāk no Valsts ieņēmumu dienesta šādi te dati. Bet nu mani personiskie novērojumi arī tajā skaitā no ģimenes locekļiem, kas ir ārsti, un kuriem pat darba samaksas dēļ nevajadzētu strādāt tik ilgas stundas, viņi tik un tā strādā. Protams, ka daļa no tā ir arī šīs te tā saucamās dežūras. Un tur ārstiem bieži ir tā, ka viņiem pat nav jāatrodas uz vietas slimnīcā, bet ka viņiem ir vienkārši jābūt pieejamiem, viņiem zināmā laika posmā ir jābūt spējīgiem ierasties slimnīcā.

Un arī šajā sakarā gan Eiropas Savienības tiesībās, gan attiecībā uz Eiropas sociālo hartu ir bijušas diezgan lielas diskusijas, jo dažas valstis ir praktizējušas to, ka gadījumā, ja tas ir dežūras laiks un tas ārstniecības personāls, teiksim, nakti vienkārši ir gulējis atsevišķā telpā turpatās slimnīcā vai, vēl jo vairāk, ja viņš vispār atradies mājās, ka tas nav uzskatāms par darba laiku. Bet tāpat Eiropas Savienības tiesa tam nepiekrīta, kas ir tajā pašā lietā "Matzak" 518/15, nedz arī komiteja tā skaidri pateica, ka tāpat šis te gaidīšanas laiks, dežūra, ka netiek veikti faktiski darba pienākumi, jebkurā gadījumā ir uzskatāms par darba laiku.

**S. Osipova.**

Tiesnesis Kusiņš.

**G. Kusiņš.**

Jā, man divi jautājumi.

Pirmais. Paturpinot to aizskarto tēmu par līgumu slēgšanas brīvību, kas bija arī vakardienas un arī šodienas tiesas sēdē. Vakardienas tiesas sēdē arī izskanēja, ka

neviens nav vērsies arodbiedrībā, kā es saprotu, kas uzskatītu, ka tiek piespiests. Bet saki, lūdzu, vai šo informētību varētu nodrošināt Ārstniecības likuma 53.<sup>1</sup> pantā paredzētais... tas ir 5. daļā... tātad, ja personai noteikts šāds laiks, tad ne retāk kā ik pēc četriem mēnešiem tai iestādei ir nepieciešams saņemt šīs personas rakstveida piekrišanu pagarinātā normālā darba laika noteikšanai. Vai no šīs normas varam vai nevaram prezumēt, ka tā persona, kurai ir noteikts šāds laiks, dodot šo regulāro piekrišanu, tomēr var apzināties, kam viņa piekrīt, pie kam šī pieprasīšana iznāk regulāri – ik pa četriem mēnešiem.

#### **K. Dupate.**

Jā, tātad direktīva... direktīvas 22. pants, protams, nenosaka, cik bieži ir jāprasa vai jālūdz šī te piekrišana attiecīgi strādāt šo te darba laiku, kas pārsniedz 48 stundas. Manuprāt, ja tomēr ir Ārstniecības likumā noteikts, un ir tomēr kaut kāds saprātīgs laika periods, kurā vēlreiz un vēlreiz cilvēkam tiek pārjautāts, vai jūs piekrītat, nu, tad manuprāt, šeit nebūtu bažas par to, ka darbinieks īsti nesaprot, uz ko viņš iet. Bet, nu, jā, tajā pat laikā tas ir ļoti grūts jautājums, jo mūsu rīcībā nav nekādu objektīvu faktu, lai mēs varētu saprast, cik lielā mērā tas esi informēti un brīvprātīgi un cik lielā mērā tas jau ir vienkārši tā iegājies... Nu un tad visi arī strādā tās stundas. Un cik lielā mērā tas patiešām ir finansiāli nepieciešams, lai ģimene savilktu kopā galus.

#### **G. Kusiņš.**

Un paturpinot šo. Tad apstrīdētās normas izstrādāšanas materiālos... tātad komisijas audio ir bijis priekšlikums atteikties no tā, ka ārstniecības iestāde varētu būt iniciatore šādai lietai. Respektīvi, pieļaut shēmu, ka tikai pati ārstniecības persona varētu vērsties ar šādu priekšlikumu. Kā jūs vērtētu tādu risinājumu, jo šobrīd mums vēl ir šis divu gadu pārejas periods, kurā ir spēkā 53.<sup>1</sup> pants, kurā tad šie divi subjekti – gan ārstniecības iestāde var ierosināt, gan arī pati šī ārstniecības persona var ierosināt.

#### **K. Dupate.**

Es domāju, ka tas, ka to var ierosināt arī ārstniecības iestāde, jā... tam nav nozīmes, vai pati persona vai ārstniecības iestāde. Jebkurā gadījumā tā ir savstarpēja vienošanās. Galvenais, lai tā būtu brīva.

Un tas, ko vēl direktīvas 22. pants paredz... Ka ir jābūt institūcijai, kas visu šo te uzrauga un tajā skaitā arī vāc statistikas datus par to, kurās ārstniecības iestādēs, cik daudz un cik ilgi strādā. Nu... Ārstniecības likums, cik es saprotu, neparedz konkrētu šādu te... Ir? Jā, nu tad attiecīgi šos te detalizētos datus par to, kuras ārstniecības iestādes un cik ilgi un cik cilvēkus nodarbina ārpus šī te darba laika, tad šiem te

datiem visiem ir jābūt Valsts darba inspekcijā, no kurienes arī tad varētu dabūt precīzu to laiku.

### **G. Kusiņš.**

Paldies. Un otrs jautājums. Vai es vienkārši pareizi sapratu jūsu viedokli. Es pārjautāšu, vai es pareizi sapratu jūsu viedokli... Tātad šobrīd mēs runājam par... ne tik daudz vairs par apstrīdēto normu, kas ir grozītā veidā tagad pārcelta uz pārejas noteikumiem... Ja tā mēs formulējam to lietu, šobrīd pārejas noteikumos ietvertais regulējums ir tāds, ka šogad šī likme ir 1,20 un nākamgad ir 1,35. Un mans jautājums ir: vai jūsu viedoklis ir tāds, ka šis 1,20 ir nepietiekošas samaksas apmērs? Un šis 1,35 ir nepietiekošas samaksas apmērs? Un ja jā, tad kādi ir tam argumenti?

### **K. Dupate.**

Jā. Tātad šeit arguments ir tāds par šo te diskriminējošo darba samaksu. Darba samaksai ir jābūt vienlīdzīgai. Un tātad salīdzināmi būtu, ka visiem pārējiem nodarbinātajiem tātad Darba likums un Atlīdzības likums paredz koeficientu 2 par virsstundu darbu. Un attiecīgi vienlīdzīga darba samaksa neparedz vienkārši to, ka ir nodrošināta vienlīdzīga darba samaksa, ja mēs tagad šai te vienai darbinieku grupai vienkārši nodrošinām augstāku darba samaksu par virsstundu darbu. Nē, viņai ir jābūt balstītai uz tādiem pašiem principiem, kā visiem pārējiem. Un tad tā drausmīgākā izeja... ja mēs pievēršamies atkal šim te jautājumam par šo te vienlīdzīgas attieksmes principu un par diskriminācijas novēršanu, ka šis te princips jau nenosaka, cik augstam vai zemam līmenim ir jābūt. Ir jābūt vienlīdzībai. Līdz ar to tas neizslēdz arī situāciju, ka, lai mēs nodrošinātu visiem vienlīdzīgu darba samaksu, ka mēs vienkārši šo latiņu nolaižam zemāk attiecībā uz visiem.

### **G. Kusiņš.**

Iepriekš Saeimas pārstāve izteica tādu viedokli, ka šis patiesībā ir tāds pārejas posms, kamēr tad šī 53.<sup>1</sup> panta regulējums zaudēs spēku. Sakiet, lūdzu, vai no šīs diskriminācijas novēršanas viedokļa šāds risinājums, ka ir kaut kāds pakāpenisks tāds pārejas regulējums, kas ir argumentēts arī ar vakar sēdē izklāstītajiem viedokļiem par to, ka nepieciešams arī darba organizāciju pārskatīt un ka tur tikai ar naudu vien nepietiek... Kā jūs vērtētu tādus argumentus? Vai tie runā pretī kaut kam? Pārejas perioda noteikšana, līdz kam kamēr ir vienādi...

### **K. Dupate.**

Jā, fakts ir tāds, ka saskaņā ar Eiropas Savienības tiesībām jebkura nacionālo tiesību norma vai darba koplīgums vai darba līgums, kurš ir pretrunā ar vienlīdzīgas darba samaksas principu un ir diskriminējošs, būtībā nav spēkā jau no paša

pieņemšanas vai parakstīšanas brīža. Tā kā jautājums ir... protams, tīri kā praktiski šo situāciju risināt... tur patiešām nav vienkārši, jo būtībā ir tā, ka, jā, ja tiek paturēts spēkā šis pārejas periods, tātad kur ir šī nevis dubultā likme par virsstundām, bet tikai 1,2 vai 1,3 un tā tālāk, tad šī te diskriminācija turpinās. Un tajā pat laikā – jā, sakarā ar to, ka trūkst šis te ārstniecības personāls un ja sāks visus nodarbināt tikai 40 stundas, tad vienkārši ir skaidrs, ka veselības aprūpes tad vienkārši nebūs.

**G. Kusiņš.**

Tad jūs to uzskatītu, ka tas var tikt izvirzīts kā arguments, kas būtu apspriešanas vērts, vai ārstniecības pakalpojumu pieejamība tiks nodrošināta, ja vienkārši uzreiz atceļ to...

**K. Dupate.**

No juridiskā viedokļa pārejas noteikumi ir prettiesiski... vienalga, kādi apsvērumi... Un kāpēc tas tā ir? Tāpēc, ka ir ierobežots budžets. Ierobežots budžets nevar būt par attaisnojumu netiešai diskriminācijai.

**G. Kusiņš.**

Vakar arī izskanēja, ka tas ir ne tikai naudas jautājums.

**K. Dupate.**

Es, godīgi sakot... man ir ļoti grūti iedomāties kādu citu patieso iemeslu, kāpēc tas tā ir. Es neredzu nevienu citu iemeslu objektīvu, kāpēc tas tā ir. Tas, ka mums nepietiek ārstniecības personāla, lai nodrošinātu pakalpojumus, viņš ir jānodarbina vairāk nekā 40 stundas nedēļā. Tas ir absolūti nepieciešams, jo mums nav vienkārši cilvēku, kas strādā. Tur ir tā lielākā problēma.

**G. Kusiņš.**

Un vai piešķirot naudu tad tie cilvēki varētu rasties?

**K. Dupate.**

Nē, nu viena lieta ir, ka piešķir naudu tā, ka attiecīgi ārstniecības personālam var maksāt tieši tāpat, kā maksā visiem pārējiem darbiniekiem par virsstundu darbu. Tad jautājums ir atrisināts.

**G. Kusiņš.**

Labi. Tad nav vairāk jautājumu.

**S. Osipova.**

Tiesnesis Laviņš. Lūdzu!

**A. Laviņš.**

Jā... Mēs jau pieskārāmieš jautājumam par līguma slēgšanas brīvības aspektiem, bet tomēr vēl attiecībā uz šo vēlētos jums vaicāt. Pirmām kārtām, es domāju, ka nebūs domstarpību par to, ka darbinieks šajās tiesiskajās attiecībās ir vājāka puse un ir nepieciešams viņu aizsargāt, bet vai tas pats par sevi nozīmē, ka līguma slēgšanas brīvības princips tajā neeksistē.

**K. Dupate.**

Kaut kādā mērā... tik daudz, cik tam vietas atstāj obligātās tiesību normas.

**A. Laviņš.**

Lūk! Par obligātajām tiesību normām tad mans nākamais jautājums. Vai, jūsuprāt, līdz 67 stundām darbinieks varētu vienoties, ka strādā pagarināto normālo darba laiku un šāda vienošanās būtu atbilstoša Eiropas Sociālo tiesību hartas noteikumiem, savukārt pēc šīm 67 stundām, ko jūs minējāt kā maksimālo, vai nozīmētu, ka Eiropas Sociālo tiesību harta jau uzstāda tādu obligāto imperatīvu, kuru nedrīkst pārkāpt pat brīvi vienojoties. Kāda būtu jūsu nostāja?

**K. Dupate.**

Manējā nostādne ir tāda, ka gan no Eiropas Sociālo tiesību hartas, gan arī dzan no Eiropas Savienības Darba laika direktīvas izriet tas, ka darbiniekam ar darba devēju ir tiesības brīvi vienoties par darba laiku, kas pārsniedz šīs te 48 stundas nedēļā tikai tajā gadījumā, ja to pieļauj nacionālie normatīvie akti. Tātad attiecīgi, ja valsts ir noteikusi, ka attiecīgajā jomā ir pieļaujams strādāt arī ārpus šī te maksimālā nedēļas darba laika. Jo tā ir tā obligātā tiesību norma, kas pasaka, ka normālais darba laiks ir 40 stundas, kā tas ir rakstīts Darba likumā un līdz ar to šeit vairs nepastāv līguma slēgšanas brīvība, lai pateiktu, ka nē, es brīvi piekrišu, ka es strādāju 60 stundas nedēļā. Darba likums to aizliedz.

**A. Laviņš.**

Jūsuprāt, izskatot šo lietu, kurā tiesībsargs ir iesniedzis pieteikumu par vienas normas izslēgšanu, kas paredzēja šā institūta ieviešanu, šobrīd šī norma ir izslēgta un pārejas noteikumos vēl pagarinātais normālais darba laika institūts pastāv. Vai attiecībā uz šā institūta atbilstību Satversmei Satversmes tiesai, jūsuprāt, būtu arī paralēli vēl jāpaplašina prasījums un arī jāskata tā norma, kas paredz iespēju darbiniekam ar iesniegumu vērsties pie darba devēja, lai panāktu vienošanos par to, ka

virs šīm 48 stundām tiek noslēgts darba līgums par pagarināto normālo darba laiku. Respektīvi, jautājums ir: vai, neskarot šo papildus normu, kas paredz iespēju vienoties, ir iespējams izskatīt pēc būtības tiesībsarga pieteikumu, kurā ir apstrīdēts būtībā institūts, ko mēs dēvējam kā pagarinātais normālais darba laiks. Vai jautājumu uztvērāt?

**K. Dupate.**

Tātad jautājums ir tāds, vai ir iespējams apstrīdēt tiesību normu, kura tātad pieļauj vienoties, ka ir pagarinātais darba laiks, kas pārsniedz 48 stundas nedēļā?

**A. Laviņš.**

Nē, būtība ir tāda... vai Satversmes tiesai būtu, jūsuprāt... protams, to izlems un darīs Satversmes tiesa... bet mani interesē jūsu viedoklis... Prasības robežas nosaka pieteikums. Pieteikumā ir minēts tikai, ka tiek apstrīdēta viena norma, kas paredz, ka tiek ieviests pagarinātais normālais darba laiks. Bet, kā jau mēs diskutējām, šis pagarinātais normālais darba laiks ir cieši saistīts ar iespēju pusēm brīvi vienoties par diezgan ievērojamu laiku strādāt šo pagarināto normālo darba laiku, saņemot samaksu nevis ar koeficientu 2, bet ar citu koeficientu. Un tas mans jautājums ir, vai ir iespējams šādu lietu pēc būtības izskatīt, ja neskar normu, kas paredz iespēju vienoties par pagarināto darba laiku, brīvi vienoties?

**K. Dupate.**

Jā... Bet es to uztveru tā, ka tas jautājums ir tāds... Ka tā kā tas ir darbinieka paša brīvas piekrišanas jautājums, vai viņš strādās un vai viņš grib strādāt šīs te stundas vairāk kā 48 un līdz ar to, vai viņš vienlaicīgi piekrīt tam, ka viņš par to saņems nevis dubulto likmi, bet ka viņš strādās par to pašu normālo darba samaksu. Nē, nevar būt tāda nacionālo tiesību norma, kas neatbilst augstāka spēka juridiskām normām, tātad attiecīgi tādas pašas Eiropas Savienības tiesības un attiecīgi Eiropas Sociālā harta pasaka, ka jebkurā gadījumā ir jāmaksā vairāk par virsstundām. Līdz ar to tā ir atkal obligātā tiesību norma, kas ierobežo līguma slēgšanas brīvību. Un attiecīgi, ja mēs runājam par Eiropas Savienības tiesībām, tad jebkura tiesību norma, jebkurš darba koplīgums vai individuāls darba līgums, šajā gadījumā vienošanās, kas arī ir kā sastāvdaļa pie darba līguma, tātad nav spēkā šāda te vienošanās, kas ir pretrunā ar obligātajām tiesību normām un no Eiropas Savienības viedokļa – tātad netieša diskriminācija uz dzimuma pamata.

Un vēl varētu rasties jautājums, kā tad ir ar tiem vīriešiem, kas arī ir tie 15 procenti, kas strādā... un kā tad viņi varētu, teiksim, tagad iet uz tiesu un teikt, ka es tagad esmu diskriminēts uz dzimuma pamata, pret mani tiek vērsta netieši diskriminējoša darba samaksa... Tad atrisinājums arī ir atrodams Eiropas Savienības

tiesas praksē, kas pasaka, ka, ja tiek konstatēts, ka kaut kāda tiesību norma ir diskriminējoša... ja attiecīga tiesību norma tiek piemērota vai daudz negatīvāk ietekmē kā tradicionāli diskriminēto grupu... vienalga, vai sievietes, vai, teiksim, romu tautības cilvēki... tad arī tie, kuri nav sievietes un tātad ir vīrieši, vai, teiksim, nav romi, bet ir citas tautības, bet arī attiecībā uz viņiem līdz ar to šī norma tiek piemērota, ka viņi tiek diskriminēti šīs te saistības dēļ. Tātad, ka viņi arī ir šīs te diskriminācijas upuri.

**A. Laviņš.**

Paldies. Paldies par atbildi uz jautājumu. Jūs krietni vien plašāk atbildējāt katrā ziņā... paldies.

**S. Osipova.**

Vēl ir precizējošs jautājums tiesnesim Kusiņam.

**G. Kusiņš.**

Jā. Es tieši gribēju uzdot jautājumu... jūs uz daļu no tā jautājuma jau atbildējāt nupat ar šo pēdējo atbildi. Pagarinātais normālais darba laiks nav noteikts tikai ārstniecības personām. Tātad Ārstniecības likums paredz arī, ka tas ir neatliekamas medicīniskās palīdzības brigādes personām. Tātad tas ir ne tikai ārstniecības personām, bet arī citām. Vai es pareizi no jūsu atbildes saprotu, ka arī šīs personas, neatkarīgi no tam proporcijām, kas tur varētu būt, varētu uzskatīt, ka viņas tad ir šajā jomā, kā jūs nupat teicāt, cieši saistītas, ja es pareizi sapratu.

**K. Dupate.**

Nu, šajā gadījumā ir vienalga, vai šī te grupa, kuru drīkst nodarbināt līdz 60 stundas nedēļā, sastāv no ārstniecības personām vai no ātrās palīdzības šoferiem. Jebkurā gadījumā tas ietilpst šajā grupā. Es to vairāk tā minēju, teiksim, par to, ka tas ir tā kā netieša diskriminācija pret sievietēm, nu bet tikpat labi tas attiecas arī uz vīriešiem. Vīrieši līdz ar sievietēm tiek diskriminēti. Tādā nozīmē es to minēju, bet jā, tieši tā, jebkura darbinieku kategorija, vai tās ir ārstniecības personas vai vienkārši personāls, kas veic kaut kādas citas funkcijas...

**G. Kusiņš.**

Vai šo statistiku būtu jāskaita kopā? Jūs minējāt statistiku attiecībā uz ārstniecības personām, ko es saprotu, ka tā automātiski pagaidām nevar pārceļt... mēs to nevaram ar tādu simtprocentīgu vienādību pateikt, ka tieši tāda pati proporcija ir tām personām, kam ir šis pagarinātais normālais darba laiks. Vai šīs abas divas grupas

ārstniecības personas un neatliekamās medicīnas palīdzības brigādes personas, jūsuprāt, ir jāskaita kopā, lai noteiktu to dzimuma proporciju vai tomēr atsevišķi?

**K. Dupate.**

Lieta tāda, ka tos statistikas datus, ko man izdevās iegūt no Centrālās statistikas pārvaldes, kas ir tādā Eurostat dati, ka tās ir personas, kas ir nodarbinātas veselības aprūpes sektorā un tas nozīmē, ka tur ietilpst ārstniecības personas, grāmatvežus ieskaitot, kurinātāji un es domāju, ka noteikti arī ātras palīdzības šoferi. Bet nu tīri loģiski spriežot, ka šī te proporcija, šis te palīgpersonāls, kas tieši nenodarbojas ar ārstniecību, viņš ir tomēr salīdzinošs... Un ļoti mazs, jā, teiksim, te būtu svarīgi nodalīt arī to, ja tas ir grāmatvedis, tad grāmatvedis nestrādās, protams, 60 stundas nedēļā. Grāmatvedim, iespējams, ir normālas 40 stundas, kurinātājam es nezinu, ātras palīdzības šoferiem tur noteikti būtu 60 stundas nedēļā...

**G. Kusiņš.**

Bet pārejas noteikumu 30. punkts nosaka tādu rāmi: tādā, lai nodrošinātu ārstniecības pieejamību. Nu, diez vai tādā grāmatvedim ir tas kritērijs ārstniecības pieejamības nodrošināšana.

**K. Dupate.**

Nu, tieši tā. Tam es varētu piekrist. Vēl arī ātrās palīdzības šoferiem... es domāju, ka nav problēmas atrast tā, lai viņus nebūtu nepieciešamība nodarbināt 60 stundas nedēļā. Tas tiesa. Te ir stāsts par to, ka tieši tās profesionālās ārstniecības personas ar attiecīgu izglītību.

**G. Kusiņš.**

Jā, paldies. Nav jautājumu.

**S. Osipova.**

Tā. Liels paldies par pacietību, ka jūs tik daudz tiesnešu jautājumus esat atbildējusi.

Šobrīd dosim vārdu Jansona kungam.

**J. Jansons.**

Jā, paldies. Mums bija daži jautājumi, bet šī ziņojuma izcilā skaidrojuma laikā uz visiem mūsu sagatavotajiem jautājumiem mēs esam saņēmuši atbildes. Tā kā liels paldies.

**S. Osipova.**

Paldies. Saeimas pārstāvei?

**I. Tralmaka.**

Paldies. Man būs trīs jautājumi.

Pirmais jautājums man būtu par to, vai Eiropas Sociālā harta nosaka, cik paaugstinātam būtu jābūt šim te atalgojumam par virsstundām? Vai ir kaut kādi procenti? Vai arī tur var noteikt, ka tas var būt par pirmo stundu mazāks, par otro lielāks...?

**K. Dupate.**

Nē, to nenosaka Eiropas Sociālā harta, cik konkrēti augstākam ir jābūt. Tam ir jābūt vienkārši augstākam. No 2014. gada tātad secinājumiem, kas ir bijis pēdējais cikls, es skatos šo te normu... Tātad atšķirīgi atkarībā no valstīm, bet kopumā tas var sākties no 25 procenti līdz 100 procenti, bet vairākās valstīs šī te procentuālā piemaksa pie darba samaksas ir atkarīga no tā, cik daudz stundas ir jāpārstrādā... teiksim, pirmās piecas ir 25 procenti, nākamās piecas — 40, un tā tālāk. Bet sociālā harta nenosaka. Tas tiek vērtēts attiecīgi katrā konkrētajā gadījumā.

**I. Tralmaka.**

Tad jautājums... ne gluži diskriminācijas aizlieguma kontekstā, bet vienlīdzīgas attieksmes kontekstā. Vai ekonomiskie apsvērumi... un ja mēs skatāmies uz sabiedrības labklājību tās ekonomiskajā finansiālajā izpratnē varētu būt leģitīms mērķis, kura labad varētu ierobežot tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi. Ne diskriminācija, bet vienlīdzīga attieksme.

**K. Dupate.**

Tas jebkurā gadījumā tiktu uzskatīts... manā ieskatā tas tiktu uzskatīts, ka tas tā kā attaisnojums ir tie pieejamie resursi. Jo tā doma ir kāda? Tā doma ir tāda šajā gadījumā, ka likumdevējam ir jāspēj sadalīt šo te kopējo sabiedrības labumu tādā veidā, lai tiktu ievērots vienlīdzīgas attieksmes princips. Un šajā gadījumā ir tā, ka mums šī te norma un pienākums izvērtēt darba samaksas sistēmu publiskajā sektorā ir pastāvējis jau 14 gadus, un tam nav pievērsta vispār nekāda vērība, un tāpēc mēs esam nonākuši tagad šajā kritiskajā punktā. Es ļoti labi saprotu, bet savā ziņā tā būtu neiespējamā misija tagad pēkšņi uzreiz tā kā ar nazi nocirst un pateikt, ka nē un mēs tūlīt sākam nodrošināt vienlīdzīgu darba samaksu. Bet tas ir tikai tāda kā manējā izpratne... Bet, protams, ja pastāv jautājums, kā to ļoti labi zina godātā tiesa, ja pastāv jautājums, kā mēs saprotam Eiropas Savienības tiesības, tad arī konstitucionālās tiesas

ir vairāk nekā aicinātas vienmēr lūgt prejudiciālo nolēmumu no Eiropas Savienības tiesas, ko tādā situācijā darīt.

**I. Tralmaka.**

Un tad pēdējais jautājums. No Eiropas Komisijas ziņojumiem ir saprotams, ka dalībvalstis izmanto šo te atkāpšanās iespēju no darba laika arī tādēļ, lai ietilptu veselības aprūpes budžetos... katrā dalībvalstī to resursu ietvaros, kas viņām ir pieejams. Vai jums ir informācija par to, ka valstis un kuras tik lielā skaitā un plašā apmērā izmanto ārstniecības sektorā šo te atkāpšanās iespēju, kas ir paredzēta direktīvā, vai viņas izmanto... par samaksas noteikumiem... vai šīs te stundas, kas tiek ierēķinātas kā pagarinātais laiks, kā ārpus tā normālā laika, tiek apmaksātas ar paaugstinātu likmi?

**K. Dupate.**

Godīgi sakot, es neesmu veikusi nekādu... man nav pieejama šī te informācija, bet, godīgi sakot, es īsti nesaskatu šeit saistību uz tādu ierobežotu veselības aizsardzības budžetu un iespēju saskaņā ar direktīvu 22. pantu tātad noteikt garāku darba laiku par 48 stundām. Vienīgo iemeslu, kāpēc dalībvalstis izmanto šobrīd šo iespēju, es saredzu kā loģisku iemeslu tikai to, ka trūkst speciālistu. Nevis tāpēc, ka ir ierobežots veselības aizsardzībai pieejamais budžets, jo 22. pants vienkārši runā par atkāpšanos no darba laika, viņš nerunā nekādā veidā par atkāpšanos... ka tā būtu iespēja maksāt mazāk un tādā veidā kaut kādā veidā iekonomēt veselības aprūpes budžetam piešķirtos līdzekļus.

**I. Tralmaka.**

Paldies.

**S. Osipova.**

Liels paldies Dupates kundze.

Kā nākamo aicināsim viedokli paust tiesību zinātņu doktori Irēnu Liepiņu.

**I. Liepiņa.**

Labdien, godātā tiesa!

Tik daudz gudru argumentu ir izskanējuši, es atļaušos summēt svarīgāko, manā ieskatā, ko vajadzētu īpaši izcelt.

Visbūtiskākais jautājums, kas, manuprāt, šodien ir aktualizējies – kādai ir jābūt vienlīdzīgai, taisnīgai apmaksai jeb, kā Ārstniecības likuma pārejas noteikumu 31. punktā ir minēts, koeficientam.

Taisnīgākā atbilde būtu “2” un tā jau ir iekļauta pārejas noteikumos, ka koeficientam ir jābūt 2 par virsstundām, bet ir jautājums, par kuru laiku. Vai laiks, kas ir noteikts pārejas noteikumos – 2020. gada 1. janvāris – ir atbilstošs Satversmes 91. un 107. pantam.

Šeit gan es vēlos izvērst vairāk arī direktīvas un Eiropas Savienības pamattiesību hartas 31. pantu kā ietvaru un daļēju atbildi uz šiem jautājumiem. Eiropas Savienības pamattiesību 31. pants paredz, ka par Eiropas Savienības primāro tiesību aktu sastāvdaļu tiek atzītas ikviena darba ņēmēja tiesības uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstīgiem darba apstākļiem un ikviena darba ņēmēja tiesības uz maksimālā darba laika ierobežošanu, uz atpūtas laiku, ik dienu, ik nedēļu, kā arī apmaksāto atvaļinājumu ikgadējo.

Šeit attiecīgi ir jāmeklē skaidrojums direktīvā, kas jau arī izskanēja... gan 17., gan 22. pants... Ko vēl nedzirdēju... Summējumu attiecībā uz direktīvas 22. panta pirmo daļu, kādos apstākļos tas būtu uzskatāms par taisnīgu, ja ir šis *opt-out* kā mūsu Ārstniecības likumā, kad tas ir samērīgs un taisnīgs.

Ja ir veikti īpašie pasākumi. Un par īpašiem pasākumiem tiek uzskatīti četri: darbinieka piekrišana, ja tiek veikts vairāk kā 48 stundas nedēļā; darbinieks nav pakļauts kaitējumam, ja atsakās veikt šo... un šeit ir arī vēršama LVSADA... Latvijas Veselības un sociālās aprūpes darbinieku arodbiedrības padomes rezolūcija, kur īpaši tika uzsvērts, ka darbiniekiem netiks veikts kaitējums, ja atteiksies vai arī netiks, kā saka, veselība iedragāta; darba devējs veic uzskaiti un aizliedz strādāt vairāk kā 60 stundas nedēļā. Šeit vēlos vērēt uzmanību, ka maksimāli pieļaujamais ir 60 stundas nedēļā nevis 67, lai ievērotu atpūtas laiku un patiešām nebūtu pakļauta veselība kaitēm... un darba devējs sniedz informāciju kompetentām iestādēm. Par kompetento iestādi ir minēta Valsts darba inspekcija, kā jau tiesa pilnīgi precīzi atzīmēja.

Tātad šie kritēriji ir izpildīti. Bet kas, manuprāt... un arī no Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības ir kavēts un iestrēdzis mazliet tādā krīzes risinājumā, tas ir, darba samaksa. Un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība kā vienu no prioritātēm vienmēr ir uzsvērusi darba samaksas palielināšanu, tuvinot to vidējai Eiropas Savienības darba samaksai, ņemot vērā tās līmeni konkrētajā nozarē.

Ja mēs vērtējam Eiropas Savienības vienoto digitālo tirgu, tad, protams, ir satraucošs fakts, ka daudzi jaunie speciālisti dodas ārpus tieši nekonkurētspējīgās darba samaksas apsvērumu dēļ. Arī Eiropas Komisija 2018. gada ziņojumā, balstoties tieši uz arodbiedrību arī aicinājumiem, ir iekļāvusi, ka darba cilvēku un darba resursu cilvēku nepietiekamība, darbaspēka trūkums ir saistīts ar zemo atalgojumu.

Kā pozitīvs Eiropas Komisijas ziņojumā par Latviju tiek minēts, ka ir tendence, proti, šogad – 3,5, nākošajā, 2019. gadā – 3,5 procenti no iekšzemes kopprodukta ar mērķi sasniegt 4 procentus no IKP 2020. gadā. Atkal iezīmējas šie 2020. gads. Tāpēc arī tas ir viskritiskākais, es domāju, tāds laika aspekts un

Satversmes tiesai nebūt nav vienkārša loma, kā šo taisnīgumu ieviest un cik ātri vien iespējams. Protams, ka arodbiedrības vēlētos to redzēt jau vakar, ja tā varētu teikt un šodien, lai būtu vienlīdzīga attieksme visiem un arī darba samaksas ziņā, lai mēs vienkārši negatavotu, tautas valodā runājot, jaunos speciālistus veselības aprūpei Zviedrijai vai Vācijai.

Un arodbiedrība ir vērsusi daudzkārt uzmanību uz šiem apsvērumiem un norādījusi, ka mums ir vajadzīgs risinājums Latvijā strādājošajiem veselības nozarē, arī iebilstot pret Imigrācijas likuma atvieglotajiem nosacījumiem viesstrādniekiem, attiecīgi risinot šo jautājumu ar viesstrādnieku ieviešanu, nevis ar darba samaksas celšanu un citiem jautājumiem organizatoriskajiem.

Protams, ka tas ir komplekss jautājums un ne tikai atkarīgs no finanšu resursiem, bet arī no darba laika organizācijas, no plānošanas, tur var piekrist gan Latvijas Veselības un sociālās aprūpes darbinieku arodbiedrībai, gan arī Veselības ministrijai un, protams, tiesībsarga minētie argumenti par šo pašu cilvēku aizsardzību, kas ikdienā sniedz medicīnisko palīdzību, ir būtiski.

Noteikti ir vēršama godātās Satversmes tiesas uzmanība uz apstākli, ka Latvija nav ratificējusi Eiropas Sociālās hartas 4. panta 1. punktu, ko Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība aicināja savā kongresā ratificēt. Proti, šis 4. panta 1. punkts paredz strādājošo tiesības uz atalgojumu, kas nodrošinātu viņu ģimenēm cienīgas dzīves apstākļus. Šis ir viens arī no tādiem momentiem, ko arodbiedrības, protams, jau gribētu redzēt un vērstu, ka šodien tieši ir Sociālās drošības apakšpadome, mēs esam ceļā uz to, lai būtu iespējams ratificēt, bet šobrīd valsts šādas starptautiskās saistības neuzņemas. Tāpēc arodbiedrība arī neatlaidīgi, kolektīvo aizsardzību, lai būtu ikvienam nodrošinātas, nevis individuālā ceļā, teiksim, bet ikvienam ar likumu, ar koplīguma garantijām garantēts cienīgs atalgojums... sociālajā dialogā mēģināja rast šo taisnīgo risinājumu jau krietni ātrāk.

Bet pozitīvi ir atzīmējams arī tas, ka 2017. gada 12. aprīlī bija divi nozīmīgi notikumi: Eiropas arodbiedrību konfederācijas algu alianses izveide ar mērķi tuvināt Rietumu un Austrumeiropu algu līmeņus, lai, kā saka, izlīdzinātu un mazinātu šo algu robu, tā saukto *wage cap*, cik vien tas ir iespējams. Un arī Nacionālās trīspusējās sadarbības padome, kurā tika nolemts 68. panta, Darba likuma 68. panta kontekstā, ka, ja būtiski ceļ atalgojumu nozarē ar ģenerālvienošanos vispār saistošu, tad ir iespējams noteikt savādāku virsstundu apmaksu. Tātad arodbiedrības piekrīt, ka galvenais ienākums darbiniekam, kas atrodas subordinētās attiecībās ar darba devēju, ir darba alga un piemaksas ir cieši saistītas ar algas apmēru. Tātad, ja alga tiek celta, tad attiecīgi arī alga, kas ir galvenais ienākums darbiniekam, un šī ekonomiskā atkarība ir ar tādu pozitīvu ieceri. Jo, ja darbinieks gan personīgi, gan ekonomiski ir atkarīgs no darba devēja, ir šī subordinācija, subordinācijas pienākums, kas arī ir

viens no lielākajiem stimuliem apvienotajās arodbiedrības un var aizstāvēt savas intereses kolektīvi.

Būšu priecīga atbildēt uz jautājumiem.

**S. Osipova.**

Tiesnese Ziemeļe.

**I. Ziemeļe.**

Jā. Es gribēju, lai jūs precizētu... tāpat direktīva par darba laika organizēšanu... jūsu viedoklis ir, ka šo direktīvu mēs pildām, šie konkrētie četri kritēriji tiek ievēroti. Ja es pareizi sapratu?

**I. Liepiņa.**

Formāli, jā.

**I. Ziemeļe.**

Labi. Tad kā jūs skatāties, runājot tad acīmredzot par būtību... vai jūs arī saskatāt, ka Eiropas Savienības regulējums jautājumā par netiešo diskrimināciju uz dzimumu pamata, ka drīzāk jau spēkā neesošais pants un tad pārejas pants, apstrīdētais pants, ka šeit veidojas šī netiešā diskriminācija uz dzimuma pamata.

**I. Liepiņa.**

Tā varētu būt un, protams, asociētās profesores Kristīnes Dupates viedoklis šajā jautājumā bija ļoti izsmelošs...

**I. Ziemeļe.**

Bet jūs paši esat arodbiedrībā par šo aspektu runājuši?

**I. Liepiņa.**

Par šo aspektu mēs vienmēr esam runājuši, ka gan sievietēm, gan vīriešiem ir jābūt vienlīdzīgai darba samaksai. Netiešās diskriminācijas aspektā tik dziļi – nē, mēs neesam... Mēs esam iestājušies par to, lai tuvinātu darba samaksu visiem Eiropas Savienības vidējam atalgojumam nozarē.

**I. Ziemeļe.**

Tā, labi par darba laika organizēšanu mēs tad noliekam to malā... Tāpat par šo samaksas jautājumu. Vai jums... vai nu akadēmiski uz šo skatoties, vai profesionāli no darba vietas viedokļa... jūs esat paskatījušies, kā šis samaksas jautājums tiek

risināts citās Eiropas Savienības valstīs, par cik jūs arī minējāt par šo algu aliansi, tieši tā sauktais virsstundu darbs, iespējams, medicīnas jomā... Kā tas tiek risināts?

### **I. Liepiņa.**

Tas tiek risināts ļoti individuāli un Skandināvijas valstīs ar koplīgumiem, Zviedrijā, Norvēģijā, Dānijā... un šeit arī vairāk arodbiedrības runā ar tarifiem, par algām, par noteiktām likmēm un tikai tad attiecīgi ir virsstundas, kas ir noteikts koeficients no algām. Vienmēr arodbiedrības priekšplānā liek algas, kas ir galvenais ienākums, pamatienākums un no tā tiek atvasinātas, ja tā var teikt, visas piemaksas. Šobrīd Darba likums paredz, ka virsstundām ir jābūt simts procentu apmērā.

### **I. Ziemeļe.**

Bet kā ir, piemēram, citās valstīs? Līdzīgs princips?

### **I. Liepiņa.**

Citās valstīs ir dažādi. Ir mazāk... ar koplīgumiem ir arī vairāk... pat ir vēl labāk ar mērķi piesaistīt un noturēt speciālistus ar šīm normām, bet tas atkal, vienmēr fokuss ir uz algām... Piemēram, ja Īrijā mēs paņemam, kur tas ir krietni mazāk, bet tas tiek aprēķināts, piemēram, no 2000, kas Latvijā ar visu 100 procentu piemaksu nav ne tuvu.

### **I. Ziemeļe.**

Bet, teiksim, ir kādas šīs te... nu, jāsaka tā, pēc rakstura tādas īpašās profesijas, teiksim, kā mediķi, kur šis virsstundu koeficients tādu vai citādu iemeslu dēļ varētu būt savādāks kā citās nozarēs?

### **I. Liepiņa.**

Tas var būt savādāks, it īpaši tur, kur augsta sociālo partneru autonomija... un cienīts koplīgumā brīvības princips... bet atkal ar noteikumu, ka tiek ievērots šis te cienīga atalgojuma, taisnīga atalgojuma standarts un algas tiek paaugstinātas vidēji par 2 vai 3 procentiem gadā. Piemēram, kā Beļģijas koplīgums... publiskajā nozarē... Un arī EPSU, kas ir Eiropas Publiskā sektorā strādājošo arodbiedrību konfederācija, ir norādījusi, ka vispārējā tendence ir darba laikam samazināties gan robotizācijas, gan automatizācijas ietekmē. Tāpēc šis ir vēl jo vairāk būtiskāks jautājums par darba samaksas kāpināšanu.

### **I. Ziemele.**

Ja es arī pareizi saprotu, tad, protams, dažādām nozarēm dažādās valstīs ir ļoti dažāds tas regulējums un faktiski Latvijā tā problēma vispār rodas no tā, ka mums tā salīdzināmās grupas ir tātad medicīnas personāls un Darba likums, kas ir visi.

### **I. Liepiņa.**

Tieši tā. Un vēl, norādot, kādas valstis ir izmantojušas šo direktīvas 22. punktu, tās ir 18, kā jau Kuča kungs minēja, dalībvalstis, 6 no valstīm – Bulgārija, Horvātija, Kipra, Igaunija, Malta un Apvienotā Karaliste atļāva atteikšanos visās nozarēs, tātad ne tikai veselības un glābšanas, bet visās... Tātad tas ir tas maksimālais. Latvija kopā ar 11 dalībvalstīm – Beļģiju, Čehiju, Franciju, Vāciju, Ungāriju, Nīderlandi, Austriju, Poliju, Slovākiju, Slovēniju, Spāniju izmanto daļēju atteikšanos, tātad, veselības un glābšanas profesijās strādājošos un ārkārtas dienestos...

### **I. Ziemele.**

Bet tas ir darba laiks. Tas attiecas arī uz šo algas veidošanas modeli?

### **I. Liepiņa.**

Jā. Tas attiecas, protams, arī uz algas veidošanas modeli.

### **I. Ziemele.**

Nu, jā, tā es arī sapratu.

Sakāt, lūdzu, tad jūs īsti, man liekas, neatbildējāt uz jautājumu, kuru jūs pati sev uzstādījāt. Tātad tas mērķis ir, protams, pāriet, ja vien nemaina Darba likumu, ja nozares neiegūst spēcīgas arodbiedrības Latvijā, tad tas mērķis kopumā ir pāriet uz šo koeficientu "2". Un jautājums, ko jūs pati uzdevāt: bet no kura laika tam būtu jābūt notikušam, jau tagad varbūt? Kāda tad ir atbilde?

### **I. Liepiņa.**

Mana atbilde ir, ka tam būtu jābūt notikušam jau pēc arodbiedrību aicinājuma jau tiklīdz ir pārvarēts krīzes posms...

### **I. Ziemele.**

Tas ir – kad?

### **I. Liepiņa.**

2012. gads... objektīvi... kas ir tāds oficiāls krīzes iziešanas...

**I. Ziemele.**

Saeima mums minēja, ka tikai labi ja 2015. vai 2016. Bet jūs tam nepiekrītat?

**I. Liepiņa.**

Šeit ir šie atšķirīgie viedokļi... par laika momentu...

**I. Ziemele.**

Skaidrs.

**I. Liepiņa.**

Arodbiedrības viennozīmīgi uzskata, ka mēs esam mazliet par ilgu kavējušies pie šī...

**I. Ziemele.**

Jā, mums patīk tas pēckrīzes periods... jā...

Tā. Un mans pēdējais jautājums. Jūsu, ja es pareizi sapratu no jūsu teiktā un tagad atbildēm uz maniem jautājumiem, tad šie pārejas noteikumi, tostarp apstrīdētais 31. pants, ir prettiesiski, jūsuprāt?

**I. Liepiņa.**

Pārejas noteikumi... ja mēs raugāties no darba samaksas viedokļa, jo darba laiks, kā mēs jau minējām, ir tās maksimālās 60 iespējamās un šobrīd jau ir 50 un nākošajā būs 45 stundas, varētu būt tiesisks. Bet apmaksā nu, jā, tam vajadzētu būt koeficientam "2" pēc arodbiedrību viedokļa un starptautiskajiem principiem, ieskaitot vienlīdzīgu un taisnīgu, un cienīgu samaksu...

**I. Ziemele.**

Skaidrs. Šobrīd nebūs vairāk jautājumu.

**S. Osipova.**

Tienešiem šobrīd jautājumu nav.

Tiesībsarga kungs.

**J. Jansons.**

Jā, man būs viens jautājums. Faktiski jūs jau minējāt, bet tas vairāk tā kā precizējošs. Vai nozares koplīgumā paredzētā piemaksa par virsstundu darbu var būt noteikta arī mazākā apmērā, kā to nosaka nacionālie tiesību akti? Jūs teicāt, ka var būt ar atsevišķiem...

**I. Liepiņa.**

Tikai pie būtiskiem kritērijiem, bet ģenerālvienošanās ir vispār saistoša un tātad visai nozarei, piemēram, būvniecībā, kur ir ap 500 uzņēmumi, tātad visai nozarei paredz būtisku minimālās algas kāpumu, tātad būvniecības piemērā tas būtu no 430 eiro – minimāla alga valstī noteiktā – līdz 780... tātad tas ir jūtams minimālas algas kāpums un piemaksa nevar būt mazāka par 50 procentiem.

**J. Jansons.**

Tātad ar koplīgumu šī te piemaksa vai šī te atlīdzība par virsstundu darbu var būt noteikta mazāka nekā to nosaka nacionālā tiesību norma?

**I. Liepiņa.**

Jā. Bet ja tiek ievēroti šie trīs nosacījumi, kas kopumā veido labvēlīgāku stāvokli.

**J. Jansons.**

Un jūs minējāt, ka šie te pārejas noteikumi... faktiski tas bija tiesneses jautājums, vai var būt uz šiem te medicīnā nodarbinātajiem cilvēkiem, pieņemsim atšķirīgs šis te darba laiks... Vai tad jūs piekrītat tam, ka tātad medicīnas nozarē mums var būt atšķirīgs normālais darba laiks nekā tas ir, teiksim, vispārēji visiem pārējiem saskaņā ar Darba likumu?

**I. Liepiņa.**

Veselības nozares darbiniekiem ir īstenots šis te darba laika moments ar Ārstniecības likuma apstrīdēto normu. Un tāpēc jā... šeit ir jāskata gan Darba likuma, gan Ārstniecības likuma normas, kas arī tiek darīts, jo direktīva tika īstenota tieši ar Ārstniecības likuma normām.

**J. Jansons.**

Vai es pareizi saprotu, ka tad faktiski no jūsu sacītā tātad var izdarīt secinājumu, ka jūs atzīstat, ka šīs te normas principā ir tiesiskas?

**I. Liepiņa.**

Es minēju to... Ja par darba laika momentu, jūs varbūt to neuztvērāt... ja nav pārsniegtas 60 stundas kā pieļaujamās, bet attiecībā uz samaksu viennozīmīgi, ka tā nav... tur koeficientam ir jābūt "2", atbildot uz jūsu jautājumu, kā visiem.

**J. Jansons.**

Paldies.

**S. Osipova.**

Tā... Tralmakas kundze. Jūsu jautājumi?

**I. Tralmaka.**

Nebūs jautājumu.

**S. Osipova.**

Tā tad jautājumu nebūs.

Paldies jums, Liepiņas kundze par viedokli.

Šobrīd, pirms mēs noslēdzam lietas izskatīšanu pēc būtības, es aicināšu tiesnesus... vai jums ir jautājumi pusēm, vai arī pieaicinātajām personām?

Tiesnesis Kusiņš.

**G. Kusiņš.**

Jā. Es vēlētos uzdot jautājumu Finanšu ministrijas pārstāvim vēlreiz.

Tā tad mans jautājums būtu par likumprojektu "Grozījumi Ārstniecības likumā"... 2017. gada 8. jūlija likums un tā anotācijā ietvertajiem datu aprēķiniem. Arī tajā vēstulē, ko mēs esam saņēmuši, ir šie paši dati un es vēlējos tikai pārjautāt, vai bija pareizi saprasta tā informācija, kas ir sniegta.

Tā tad... no šodien saņemtā dokumenta izriet, ka 2018. gadam ir 85 miljoni eiro, tajā ietverot finansējumu, kas nepieciešams, lai nodrošinātu atteikšanos no šī pagarinātā normālā darba laika...

**A. Lapiņš.**

Pakāpeniski...

**G. Kusiņš.**

Pakāpeniski... Mans jautājums ir arī saistībā ar anotācijā norādīto, kur ir... tā tad tas ir pie 3. punkta, kur ir "Cita informācija", tās anotācijas tajā sadaļā. Tur ir rakstīts: "no finansējuma palielinājuma 2018. gadā 85,3 miljoni", kas sakrīt ar šo sniegto informāciju un tad ir 2019. gadā – 99,6, 2020. gadā – 102,5 miljoni. Bet tur ir tieši tāda paša atruna... savādāk gan formulēta, ka papildus finansējums pagarinātā normālā darba laika pakāpeniskai tiks rasts šī finansējuma ietvaros.

Tas, ko es vēlētos jums jautāt, vai Finanšu ministrija ir atsevišķi rēķinājusi, cik ir katru gadu tieši finansējums, kas nepieciešams, lai atteiktos no šī pagarinātā normālā darba laika, jo visos šajos trijos gados ir kopējais cipars un piebilde, ka tas tiks nodrošināts šī finansējuma ietvaros, bet netiek atsevišķi izdalīts. Vai Finanšu ministrija to ir rēķinājusi? Es pieļauju, ka ir rēķinājusi...

**A. Lapiņš.**

Jā, tātad ir rēķināts... tātad izejot no šī modeļa, ka notiek pakāpeniska atteikšanās līdz 2020. gadam, tātad par skaitļiem runājot... Tātad, respektīvi, 2019. gads. Veselības ministrijas budžetā šobrīd jau ir ieplānoti 11,5 miljoni, ņemot vērā šīs normas un pakāpenisko atteikšanos, un tad vēl ir vajadzīgi plus tam 7,9...

**G. Kusiņš.**

2019. gadā, lai būtu šī dubulta likme, ir nepieciešami...

**A. Lapiņš.**

Lai izpildītu to, kas ir pārejas noteikumos, tātad 11,5 plus 7,9... man nav šobrīd kopskaitļu... bet tas šādā veidā veidojas.

**G. Kusiņš.**

Un 2018. gadā?

**A. Lapiņš.**

2018. gadā – tie bija tātad 11,54 miljoni.

**G. Kusiņš.**

Un tas ir tikai, lai nodrošinātu to koeficientu, kas ir pārejas noteikumos, bet nevis lai sasniegtu to ciparu “2”.

**A. Lapiņš.**

Jā.

**G. Kusiņš.**

Teorētiski gan no šiem koeficientiem varētu izrēķināt, cik ir cipars “2”. Nebūtu pārmērīgi sarežģīti matemātiski...

Jā, skaidrs. Paldies.

**S. Osipova.**

Tiesnese Ziemeļe.

**I. Ziemeļe.**

Man ir vēl viens jautājums. Vai šajos ciparos jūs arī, protams, ņemiet vērā algu pieaugumu... Kopumā, teiksim, minimālas algas pieaugumu 430 un medicīnas persona algu pieaugumu tagad, kas sākas no 2018. gada? Tātad tur ir viss?

**A. Lapiņš.**

Jā. Tātad šajā modelī jau 2019. gada aprēķinos ir jau iekšā...

**I. Ziemeļe.**

Bet 2018. gadā... tik vai tā jau tagad pieauga visā...?

**A. Lapiņš.**

Tas modelis ir izstrādāts, ņemot vērā kompleksi gan to, ka pieaug algas, gan šo te paredzēto regulējumu, lai pakāpeniski atteiktos no pagarinātā darba laika...

**I. Ziemeļe.**

Bet sakāt, lūdzu, vēlreiz... Tas, kas izskanēja vakar no jūsu kolēģes... Teorētiski uz šo pilno likmi, proti, koeficients "2" varēja jau pacelt arī šajā gadā... finansiāli teorētiski?

**A. Lapiņš.**

Tātad teorētiski... Bet šobrīd tiešām teorētiski. Bet šeit es negribētu iejaukties tajos apsvērumos, kas ir politiskie... un kā to naudu sadalīt... Bet teorētiski. Ja mēs skatāmies uz cipariem. Tātad papildus piešķirtais finansējums 2018. gadā ir tātad 85,3 miljoni. Tas ir aprēķinātais finansējums, kas ir tehniski sarēķināts, lai tajā brīdī atteiktos pilnībā un pārietu uz koeficientu "2" no normālā pagarinātā darba laika, būtu bijis tātad 24,3 miljoni. Tehniski – jā, bet, protams, šeit ir tie apsvērumi, ko risināja vienlaikus šīs summas ietvaros likumdevējs... tātad ir vienlaikus šī algu celšana. Un šeit, protams, ir daudz kompleksāki šie aprēķini, ņemot vērā arī visas tās mērķu grupas, kam šīs algas tika paredzēts celt... tātad, lai šo modeli izveidotu un lai nodrošinātu šo te algu pieaugumu.

**I. Ziemeļe.**

Proti, lai kopumā pieaudzētu gan algas nozarē... un tā tālāk... un tad tur ir šaubas, vai pacelt uz "2"...

**A. Lapiņš.**

Respektīvi, ja tas jautājums ir tāds, ja mēs vienojamies un jau 2018. gada līmenī pacelt algas, algu bāzes un vienlaikus atteikties pilnībā un pāriet uz koeficientu "2", tad ar šo summu nepietiktu... un cita finansējumu tobrīd nebija...

**S. Osipova.**

Tā... vēl kādam tiesnesim ir jautājumi Finanšu ministrijai? Paldies jums par atbildi.

Tiesnesim Kučam bija jautājums Saeimas pārstāvei.

**A. Kučs.**

Jā, man būs Saeimas pārstāvei. Gribētu noprecizēt Saeimas pozīciju, jo bija dažādas versijas tieši par 91. pantu un salīdzināmām grupām. Vai mēs ārstniecības personas pielīdzinām Darba likuma izpratnē jebkuram valstī strādājošajam? Vai jūs vairāk viņas redzētu pielīdzināmas ugunsdzēsējiem, policistiem, teiksim, tiem, kas strādā šādā citādā režīmā?

**I. Tralmaka.**

Es teiktu, ka ārstniecības... tas ir atkarīgs, protams... jo ir 24 stundu darbs, ir neatliekamā palīdzība, ir arī ģimenes ārstu prakse... tās visas ir ārstniecības personas, un ir jāskatās, protams, par ko mēs runājam. Ja mēs runājam vairāk par tādām ārstniecības iestādēm, kurām ir jānodrošina nepārtrauktā veselības aprūpes pakalpojumu sniegšana, tad ir jābūt dežūrpersonālam naktīs, tad es, protams, teiktu, ka tas ir daudz tuvāk tām institūcijām, kurām ir jāstrādā 24 stundas diennaktī. Es teiktu, ka ātrā palīdzība droši vien ir tuvāk glābšanas dienestam, bet ir jau arī virkne citu profesiju, kas nodrošina 24 stundu darbību valstī. Bet, protams, ka šajā te kategorijā, ņemot vērā, ka ārstniecības personas ir vienīgās, kurām šobrīd ir šāds te izņēmums, mēs, protams, savā atbildes rakstā un šeit esam salīdzinājuši ar to, kas ir pastāvošais cits regulējums, kas ir Darba likums.

**A. Kučs.**

Respektīvi, ja es saprotu pareizi, tad varētu būt gan Darba likums, gan, teiksim, neatliekamā medicīniskā palīdzība, kas ir tuvāka tā kā...

**I. Tralmaka.**

Ja mēs skatāmies normatīvus, tad pastāv Darba likums. Un tad mēs salīdzinām šīs divas normas. Darba likums pret Ārstniecības likumu. Ja mēs skatāmies uz darba specifiku, tad, protams, tie būtu vairāk tie glābšanas dienesti un tās ir tās profesijas un tie darbinieki, kam ir jānodrošina šī te nepārtrauktā darbība.

**A. Kučs.**

Nu jā... tas ir tāds pamatojums par to pagarināto darba laiku... Un kur ir, teiksim, tas objektīvais un tas saprātīgais pamats, ka ugunsdzēsējiem, policistiem ir nodrošināta šī te atlīdzība par virsstundām un, piemēram, neatliekamās medicīniskās palīdzības dienestā strādājošajiem nav?

### **I. Tralmaka.**

Es droši vien nevarēšu atbildēt tā precīzi, bet es saprotu, ka ugunsdzēsējiem un policistiem ir nedaudz cits veids, kādā viņi strādā. Ja tur ir nakts darbs, piemēram, tad attiecīgi pēc tam ir brīvdienas un tas ir nodrošināts savādāk.

### **A. Kučs.**

Paldies.

### **S. Osipova.**

Paldies jums.

Tiesnesei Ziemelei ir jautājums Jansona kungam.

### **I. Ziemele.**

Jā. Man vēl arvien ir jautājumi par šo te lietas tvērumu. Kā izskanēja no Saeimas, tad attiecībā uz patreiz to, ko jūs apstrīdat, proti, grozījumu Ārstniecības likumā 31. pantu... par šo jautājumu, ka jūs neapmierina arī šī redakcija, jūs Saeimā neesat vērsies.

### **J. Jansons.**

Tā nav tiesa. Mēs regulāri un intensīvi esam piedalījušies gan apakškomisijas sēdēs, gan arī Sociālo un darba lietu komisijas sēdēs. Un, kā mēs jau arī minējām iepriekš, mēs jau arī esam mutiski pauduši gan savus iebildumus, gan apsvērumus, kāpēc šādi te koeficienti un šis te pārejas periods būtu prettiesisks... kas ir tādā pretēji, mūsaprāt, Satversmē ierakstītajiem šiem te principiem... Un līdz ar to mēs uzskatām, ka mēs esam gana aktīvi piedalījušies gan ar savu diezgan konkrēto un juridiski pamatoto pozīciju, lai, jau izskatot attiecīgos priekšlikumus grozījumiem likumā, tas tiktu ņemts vērā. Un, protams, galvenokārt mūsu argumenti bija balstīti uz to, ko mēs arī bijām ierakstījuši savā atzinumā un savos secinājumos, un faktiski, kā es arī minēju vakar tiesas sēdes laikā, ka pēc būtības tā norma, ko mēs apstrīdējām sākotnēji, viņa ir pārnesta uz pārejas noteikumiem ar nelielām, nelielām izmaiņām, saglabājot šo te tiesisko nevienlīdzību principā arī šobrīd.

### **I. Ziemele.**

Nu, labi. Bet sakāt, lūdzu... Tad tajā brīdī, kad jūs gājāt gan uz apakškomisiju, gan arī kopumā paudāt savu viedokli, vai jūs uzsvērāt to, ka šādam regulējumam, šādam koeficientam, kurš nav "2"... proti, jebkas cits, kas nav "2", ka tam vajadzētu beigst pastāvēt jau, teiksim, no tā brīža, kā jūs to prasāt.

**J. Jansons.**

Jā, mēs uzstājām uz tiesisko vienlīdzību tieši arī par virsstundu darbu, bet nu... nereti un arī tajās komisijas un apakškomisijas sēdēs... faktiski, tā bija tāda politiskā izšķiršanās jeb, tā sakot, kā bieži dzirdam... politiskais lēmums... un jebkurš politiskais lēmums Saeimā faktiski ir ar juridiskām konsekvencēm. Un tas netika ņemts vērā, pat neņemot vērā to, ka mēs teicām, ka acīmredzami ir saskatāma šī te tiesiskā nevienlīdzība arī ar šiem te grozījumiem. Turklāt, mēs uzsvērām arī to, ka šis te pārejas periods ir stipri, stipri pārspīlēts un viņš ir stipri par ilgu. Mēs piekrītam pārejas periodam, bet nevis pārejas periodam, kas jau ir... nu, es atvainojos, jau ir desmit gadi... vai arī no tā brīža, kad mēs esam šo te problemātiku aktualizējuši... faktiski jau ir četri gadi un, manuprāt, ka tas diezgan konkrēti arī liecina par šo te politisko nespēju vai negribēšanu mainīt šo te situāciju un pieņemt attiecīgi taisnīgus un tiesiskus lēmumus.

**I. Ziemele.**

Labi. Paldies.

**S. Osipova.**

Tiesnesis Kusiņš.

**G. Kusiņš.**

Un, papildinot jautājumu, par jūsu pēdējo atbildi... Šis pārejas periods ir garš. Saeima to ir noteikusi līdz 2020. gadam. Kādu jūs uzskatītu par pieņemamu pārejas periodu?

**J. Jansons.**

Viena gada ietvaros. To faktiski arī Finanšu ministrija vairākkārt jau ir uzsvērusi, un vakar es to sapratu vēl konkrētāk... tāpat tas tika minēts, ka nepieciešamie budžeta līdzekļi, lai atteiktos no šī te normālā pagarinātā darba laika, jau šogad... kā tas arī šodien izskanēja... teorētiski ir pieejami. Līdz ar to man nav saprotama šī te vilcināšanās gan valdības līmenī, gan arī parlamenta līmenī, kāpēc tiek noteikts vēl kāds pārejas periods. Turklāt, ļoti slikta ziņa, manuprāt, priekš sabiedrības kopumā un arī priekš valsts veselības aprūpes sistēmas, ka tikai 4 procenti no iekšzemes kopprodukta sasniegs 2020. gadā, lai gan Pasaules Veselības organizācijas rekomendācijas ir, ka ne mazāk kā 5 līdz 6 procenti no iekšzemes kopprodukta, ka tā ir bāze, kam ir jābūt, lai vispār mēs varētu runāt par sabiedrības veselību kopumā un veselīgu sabiedrību, kā tas izriet arī faktiski no mūsu Latvijas Republikas plāna...

**G. Kusiņš.**

31. pārejas noteikums gan nerunā par tiem procentiem...

**J. Jansons.**

Nē, nē... protams, es mazliet paplašināju savu teikumu.

**G. Kusiņš.**

Bet tad konkrēti...vai ir iespējams nosaukt gadu un datumu, kādu pārejas periodu jūs uzskatāt...

**J. Jansons.**

Tas ir viens gads, šis gads un ar šo te netaisnība ir jāizbeidz, jo, manuprāt, laiks ir bijis pietiekami. Turklāt, jau 2016. gadā, kad mēs faktiski nācām publiskajā telpā ar diskusijām par to, ka mūsu valsts veselības aprūpes sistēma... mums bija pētījums, ka valsts veselības aprūpes sistēma neatbilst cilvēktiesību šiem te principiēm ne mūsu nacionālajiem, ne arī, protams, no doktrīnas viedokļa raugoties, starptautiskajiem cilvēktiesību principiēm... un tajā brīdī, man šķiet, ka jau politikas veidotājiem jeb lēmumu pieņēmējiem, vai valdībai, kā Finanšu ministrija, Veselības ministrija un, protams, it īpaši parlaments, vajadzēja jau rīkoties, attiecīgi nodrošinot šo te taisnīgumu visiem, un it īpaši, ja mēs runājam par šo te ilgtspēju. Es bieži pieminu šo te institūtu "ilgtspēja", bet kā es jau minēju... te ir runa par visas sabiedrības interesēm. Valsts ilgtspēju nevar nodrošināt bez valsts veselības aprūpes sistēmas, kas ir pieejama kvalitatīva un efektīva.

**G. Kusiņš.**

Tātad, summējot to jūsu atbildi, tātad pārejas perioda maksimālais ilgums... šis pārkāpums... jūs saskatāt, ka šis pārejas periods ir ilgākais līdz šī gada beigām. Vai es pareizi saprotu?

**J. Jansons.**

Jā. Tā to var saprast.

**G. Kusiņš.**

Paldies. Nav vairāk jautājumu.

**S. Osipova.**

Paldies. Kolēģi... kādam vēl ir jautājumi pusēm vai pieaicinātajām personām? Tā kā tiesnešiem vairāk jautājumu nav, tad varu paziņot, ka lietas izskatīšana pēc būtības ir pabeigta. Attiecīgi mums ir palikušas tiesas debates.

Pirms tiesas debatēm iesim pārtraukumā. Atsāksim darbu plkst. 13.30.

*(Pārtraukums no plkst.12.00 līdz 13.40.)*

**S. Osipova.**

Sēdieties, lūdzu!

Tātad tiek turpināta lietas Nr. 2017-15-01 izskatīšana.

Šobrīd tiesas debates tiek pasludinātas par atklātām.

Sakiet, lūdzu, pieteikuma iesniedzēj, cik ilgs laiks jums ir nepieciešams debatēm?

**J. Jansons.**

5-7 minūtes.

**S. Osipova.**

7 minūtes.

Saeimai?

**I. Tralmaka.**

Apmēram 15 minūtes.

**S. Osipova.**

Paldies.

Nu, tātad abas puses pēc paritātes principa var runāt līdz 15 minūtēm.

Lūdzu, vārds jums, Jansona kungs!

**K. Jansons.**

Augsti godātā tiesa! Kā jau minēju pieteicēja runā vakar, manā ieskatā šis nav tikai prasījums par tiesībām uz taisnīgu atlīdzību par virsstundu darbu, šis ir arī prasījums novērtēt un izbeigt ilgstoši pieļautu netaisnību vienā tautsaimniecības nozarē desmit gadu garumā.

Kā dzirdējām tiesas sēdē, problēma nozarē nav radusies ne 2017. gadā, nedz arī 2009. gadā, tā skaidri identificēta jau 2005. gadā, pat vēl agrāk, jau 2001. gadā, tas ir, laikā, kad stājās spēkā Darba likums. Nav šaubu, ka valsts veselības aprūpes sistēmā mediķu darbs ir misijas darbs, kur darba specifika gandrīz vienmēr prasīs ilgākas darba stundas, veicot dežūras, sniedzot neatliekamo medicīnisko palīdzību vai kā citādāk. To vakar apliecināja arī praktiķi un solīja, ka veselības aprūpe tiks nodrošināta neskatoties uz to, vai par to tiks taisnīgi atlīdzināts vai nē.

Jautājums ir – vai valsts spēj novērtēt un taisnīgu atlīdzināt mediķiem par šo darbu? Vai valstij ir svarīgi nozarei piesaistīt un noturēt perspektīvus, gudrus un talantīgu mediķus? Vai valsts pret saviem iedzīvotājiem, mediķiem, ir rīkojusies taisnīgi un sociāli atbildīgi, gadiem nespējot rast risinājumu? Vai valstij ir tiesības no mediķiem pieprasīt kvalitatīvu pakalpojumu, ja tā par to nespēj taisnīgi atlīdzināt?

Aplūkojot valdību deklarācijas, ir redzams, ka tikai no 2014. gada veselības aprūpes nozare tiek atzīta par prioritāti. Mēs dzirdējām, ka krīze veselības aprūpes nozarē beigusies vien 2017. gadā, lai gan bija dzirdēts jau arī, ka krīze ir beigusies 2012. gadā.

Vai valdības un likumdevējs ir pildījuši savas apņemšanās? Manā ieskatā nav sociāli atbildīgi un taisnīgi vienu tautsaimniecības nozari, no kuras efektīvas darbības ir atkarīga tautas veselība, labklājība un valsts ilgtspēja, gadiem atstāt nepietiekami finansētu. Turklāt, arī, pārkāpjot ne tikai nacionālās tiesību normas, bet arī Eiropas Savienības tiesību normas.

Nevar piekrist arī Saeimas nostājai, ka Satversmes 107. pants neuzliek pienākumu likumdevējam noteikt visām personām vienādu samaksu par virsstundu darbu, ja atšķirīga attieksme ir attaisnota ar leģitīmu mērķi. Te vietā ir atgādināt un kas bieži vien te gan šodien, gan vakar tika pieminēts, ka, saskaņā ar pārskatīto Eiropas Sociālo hartu, Latvija ir atzinusi strādājošo tiesības uz paaugstinātu atalgojumu par virsstundu darbu.

Vairāk vai mazāk visi klātesošie atzina, ka tiesiskais regulējums, kāds bija spēkā līdz 2017. gada 1. jūlijam, bija netaisnīgs, citiem vārdiem sakot, prettiesisks... tāpat arī dzirdam to, ka pieeju veselības aprūpei iespējams nodrošināt viennozīmīgi uz mediķu nesavtīga darba un izdzīvošanas rēķina. Savukārt likumdevējs vēl joprojām uzskata par pieņemamu turpināt šo netaisnību vēl līdz 2020. gadam.

Kā minēja vairāki pieaicinātie, arī es uzskatu, ka tas ilgāks vairs nav pieļaujams. Šī netaisnība ir jāizbeidz visdrīzākajā laikā vai pat nekavējoties.

Atgādinu, ka pirmo reizi uz šo netaisnību norādīju jau 2016. gada sākumā. Pat vēl agrāk, kad uzsāku pārbaudes lietu jau 2014. gadā, uzdodot atbildīgajai ministrijai jautājumus, kas liek aizdomāties par šo problemātiku. Vai tiešām ir nepieciešams pusotrs gads, lai tikai sāktu meklēt risinājumus? Manuprāt, ja kļūda tiek atzīta, tad likumdevēja pienākums ir iespējami ātri budžeta gada ietvaros šo netaisnību novērst. Līdz ar to lieki būs jautājumi, vai pārejas periods – divarpus gadi, kas kopā ar apdomāšanos sanāk četri gadi, ir atzīstams pa samērīgu.

Ņemot vērā Finanšu ministrijas pārstāvja apgalvoto gan vakardien, gan arī šodien, ka nozares finansējums bija pietiekams, lai jau 2018. gadā atteiktos no pagarinātā normālā darba laika, arī šodien tika atzīts, ka teorētiski tam ir līdzekļi par virsstundu darbu samaksāt pēc dubultās likmes, nonāku pie sākotnējās atziņas, ka šajā situācijā ir vērojama valdības un parlament bezatbildība, kas kopumā mazina

iedzīvotāju ticību valsts varai un demokrātiskajai iekārtai. Ir absolūti skaidrs, ka virsstundu taisnīga apmaksā nemainīs situāciju nozarē un neradīs papildu darba spēku jau rīt, tomēr vienas nozares darbinieki, kas strādā arī stratēģiski svarīgajā jomā, par savu darbu jutīsies taisnīgi novērtēti.

Ar pilnu atbildību varu informēt, ka visa nozare šobrīd cer un gaida uz Satversmes tiesas taisnīgu vērtējumu.

Paldies.

### **S. Osipova.**

Paldies jums.

Lūdzu, vārds Saeimas pārstāvei.

### **I. Tralmaka.**

Paldies.

Godātā tiesa! Šajās divās dienās tiesas sēdē daudz ir runāts par finansējumu veselības aprūpes nozarei – par pieejamo finansējumu un atvēlētajiem līdzekļiem. Pat ja uzklautā personu viedokļi niansēs dalās, tad viens ir skaidrs, ka pie problēmu jautājumiem veselības aprūpes nozarē ir jāturpina strādāt. Ir jāturpina strādāt pie finansējuma, aizvien lielāka finansējuma. Tāpat ir jāatrisina jautājums, kas šobrīd ir aktuāls visai Eiropas Savienībai, tas ir, cilvēka resursu jautājums. Šī problēma pieaug. Ne velti 2000. gada sākumā iespēju atkāpties no darba laika direktīvas attiecībā uz darba laiku izmantoja tikai viena valsts, šobrīd jau tās ir sešpadsmit.

Iesākumā es gribētu kļiedēt dažus pārpratumus par pagarināto normālo darba laiku.

Vispirms Ārstniecības likuma 53.<sup>1</sup> pants netika radīts kā universāls līdzeklis cilvēka resursu trūkumu risināšanai veselības aprūpes nozarē. Lai gan tiesībsargs šo likumprojekta anotācijā ietverto atsauci uz politikas plānošanas dokumentu ir uztvēris kā galveno šīs normas pieņemšanas mērķi, patiesībā tas bija cits. Veselības aprūpes nozare, konkrēti darba devēji, apzinājās, ka pieejamā finansējumā cilvēka resursu ietvaros veselības aprūpē nav iespējams piemērot Darba likuma regulējumu attiecībā uz mediķu virsstundām un vienlaikus nodrošināt veselības aprūpes pakalpojumu nepārtrauktu pieejamību. Savukārt ārstniecības personas, kā mēs dzirdējam arī no arodbiedrības, apzinājās, ka finanšu krīzes ietekmē to atalgojums samazināsies un adekvātu ienākumu nodrošināšanai mediķiem nākas strādāt pie vairākiem darba devējiem. Normālais pagarinātais darba laiks bija paredzēts kā līdzeklis tieši šīs situācijas risināšanai. Tas tika pieņemts galvenokārt tādēļ... un tas ir arī ierakstīts anotācijā, lai uzlabotu ārstniecības pakalpojumu pieejamību iedzīvotājiem un veselības aprūpes nodrošinājumu ar cilvēku resursiem nepieciešamajā izvietojumā un

atbilstošā kvalitātē. Citiem vārdiem, lai nodrošinātu veselības aprūpes pieejamību ar tiem resursiem, kādi tobrīd bija.

Otrs pārpratoms, ko es vēlētos kļiedēt, ir finanšu krīzes ilgums un ietekme.

Godātā tiesa! Finanšu krīze nebeidzās 2011. vai 2012. gadā. Tās sekas dažādās nozarēs ir vai nu izlīdzinājušās pavisam nesen, vai tās vēl joprojām ir jūtamas. 2008. gadā Veselības ministrijas budžetā, kā es jau minēju, bija 802 miljoni eiro. Summa, kuras apmērs pēc finanšu krīzes no jauna tika sasniegts tikai 2017. gadā. Līdz ar to mēs nevaram tik vienkāršoti runāt par finanšu krīzes beigām 2011., 2012. vai pat 2013. gadā, kad tika uzsākta tiesībsarga pārbaudes lieta.

Es domāju, ka neviens nenoliegs to, ka ārstniecības personas ir bijušas starp tām personām, kas uz saviem pleciem ir iznesušas finanšu krīzes smagumu. Es domāju, ka neviens nenoliegs arī to, ka veselības aprūpes sistēmā jau sen bija nepieciešams lielāks finansējums. Tomēr es aicinu paraudzīties arī uz to, ka bez plašākām pārmaiņām nodokļu sistēmā, kādas tika veiktas tikai pagājušajā gadā, papildus finansējums būtu ļoti grūti vai pat neiespējami atrast. To mums apstiprināja arī Ražuka kungs.

Trešais pārpratoms, kas Saeimas ieskatā būtu jākļiedē, ir iespējamā piespiedu darba ēna. Dupates kundze šodien tiesas sēdē jau arī pauda viedokli, ka šis pagarinātais normālais darba laiks nebūtu uzskatāms par piespiedu darbu. Piespiedu darbs ir definēts Starptautiskās darba organizācijas konvencijas "Par piespiedu darbu" 2. pantā un tas skaidri pasaka, ka piespiedu darbs nozīmē visu darbu vai dienestu, kas, draudot ar sodu, tiek kategoriski pieprasīts no ikdienas personas un attiecībā uz kuru persona nav brīvprātīgi pieteikusies. Lietā nav izskanējusi informācija, ka pagarinātais normālais darba laiks jebkādā veidā atbilstu šai te definīcijai. Pagarināto normālo darba laiku var noteikt tikai ar darbinieka brīvi dotu piekrišanu.

Arī tas, uz ko tieši vai netieši norādīja tiesībsargs, proti, ka visiem veselības aprūpes darbiniekiem ir tādi finansiālie apstākļi, kas neļautu no pagarinātā normālā darba laika atteikties, Saeimas ieskatā ir pārāk vienkāršots secinājums. Šeit ir jāņem vērā arī tas, ka visas ārstniecības personas nav vienādas, to ienākumi nav vienādi augsti vai vienādi zemi un arī tas, ko ārstniecības personas uzskata par savu vēlamu ienākumu līmeni un kura dēļ tās būtu gatavas strādāt papildus stundas, arī tas atšķiras. Piemēram, Zatlera kungs norādīja, ka ārstu un vidējais un jaunākais personāls finansiāli parasti neatrodas vienā situācijā. Tāpat arī ārstniecības personas, kas strādā privātajās ārstniecības iestādēs, arī saņem ievērojami lielāku atalgojumu nekā valsts iestādēs. To mēs dzirdējām no Zatlera kunga. Turklāt mēs dzirdējām arī to, ka valsts un pašvaldības ārstniecības iestādēs darbinieki var atteikties strādāt papildus stundas un arī atsakās tās strādāt.

Atgriežoties pie izskatāmās lietas būtības, Saeima secina, ka tiesas sēdē nav izskanējuši argumenti un apsvērumi, kas ļautu secināt, ka izskatāmajā lietā būtu taisāms spriedums pēc būtības.

Pirmkārt, tiesībsarga pieteikumā ir apstrīdēta Ārstniecības likuma 53.<sup>1</sup> panta septītā daļa redakcijā, kas bija spēkā līdz 2017. gada 1. jūlijam. Šī norma ir spēku zaudējusi.

Saeima uzskata, ka izskatāmajā lietā prasījums nav paplašināms uz Ārstniecības likuma pārejas noteikumu 31. punktu. Kā es jau minēju vakardienas sēdē, tiesībsarga tiesības vērsties Satversmes tiesā ir atkarīgas no tiesībsarga komunikācijas ar Saeimu. Arī tas nodrošina Satversmes tiesas procesa ekonomiju.

Pēc ārstniecības personu iniciatīvas un nenoliedzami arī pēc iepazīšanās ar tiesībsarga pieteikumu, likumdevējs izšķīrās no pagarinātā normālā darba laika atteikties, nosakot pārejas regulējumu. Šī ir Saeimas atbilde uz tiesībsarga lūgumu.

Es domāju, ka šādā situācijā Satversmes tiesas likums prasa, lai tiesībsargs vēlreiz pamatotu, kādēļ Saeimas risinājums, ņemot vērā visus likumdevēja un iesaistīto personu apsvērumus, nav atbilstošs Satversmei un kā tāds ir nepieļaujams. Kā minimums, tiesībsargam šāds pamatojums būtu bijis jāpauž atbildīgajā komisijā, kas 2017. gada novembrī pieņēma pārejas regulējumu – pārejas noteikumu 31. punktu. Tā bija Saeimas Budžeta un finanšu (nodokļu) komisija. Un tā šādu pamatojumu nesaņēma. Šādu izsvērtu un detalizētu pamatojumu tieši attiecībā uz pārejas noteikumiem nesaņēma arī Sociālo un darba lietu komisija.

Otrkārt, kā es uzsvēru vakardien, lietā strīda pēc būtības vairs nav. Tiesībsargs ieilst pret Saeimas izvēlēto problēmas risināšanas modeli. Tomēr bez tā, ka tiesībsargs vēlas, lai šis regulējums tiktu atcelts tūlīt un nekavējoties, Saeima tā arī nav dzirdējusi, kādu juridisku argumentu dēļ pārejas regulējums pats par sevi ir prettiesisks, kādēļ tādā situācijā, kāda pastāv izskatāmajā lietā, tas ir nepieļaujams.

Šajā tiesas sēdē es jau minēju piemērus tam, ka pārejas termiņš pat vairāk kā pusotra gada garumā nav nekas jauns un nav arī nekas nepieļaujams. Arī tas, ka pamattiesību ierobežojums šajā laikā zināmā mērā saglabājas, pats par sevi nav prettiesisks. Tam ir iemesli un šos iemeslus mēs esam dzirdējuši no visām iesaistītajām personām.

Pakāpenisku atteikšanos no pagarinātā normālā darba laika... drīzāk kā nepieciešamību, nevis kā izvēli, uzsvēra Latvijas veselības un sociālās aprūpes darbinieku arodbiedrība – tātad ārstniecības personas, arī Veselības ministrija to minēja – tātad arī valsts. Lietas materiālos ir skaļi un skaidri viedokļi arī no ārstniecības iestāžu vadītājiem.

Kādi ir šie iemesli? Vispirms tie ir finansiāli. Tātad valsts un ārstniecības iestāžu budžeta apsvērumi. Satversmes 116. pants ļauj ierobežot pamattiesības sabiedrības labklājības dēļ, kas ietver arī sabiedrības ekonomisko labklājību. Tātad tas

var tikt izmantots kā viens no argumentiem, lai ierobežotu pamattiesības, tajā skaitā tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi. Kā mēs dzirdējām, ārstniecības personu darba samaksai 2018. gadā papildus ir piešķirti nedaudz vairāk kā 85 miljoni eiro. Šajā summā ietilpst gan bāzes atalgojuma paaugstināšana, gan finansējums, kas nepieciešams pakāpeniskai pagarinātā normālā darba laika ietvaros nostrādāto darba stundu samazināšanai. Par to, ka vienlaikus ir nepieciešami šie abi pasākumi, vienisprātis bija visas Sociālo un darba lietu komisijā un Sabiedrības veselības apakškomisijā uzklaustītās personas – darba ņēmēji, darba devēji, Veselības ministrija. Attiecīgi šie 85 miljoni ir precīzi sadalīti uz šiem abiem mērķiem.

Un šeit es gribētu kļiedēt vēl vienu pārpratumu. Ja šie 85 miljoni tiktu novirzīti tūlītējam normālā pagarinātā darba laika atteikšanās mērķim, tad attiecīgi par šādu pašu summu būtu jāsamazina otra mērķa izpilde, kas ir bāzes algu celšana.

Pārejas perioda noteikšanai ir arī pakārtoti organizatoriski iemesli un tie, godātā tiesa, nav mazāk svarīgi. Ja notiktu pārāk strauja atteikšanās no pagarinātā normālā darba laika, finansējuma varētu nepietikt. Tas cilvēku resursu trūkuma dēļ novestu pie iespējamām pārtraukumiem veselības aprūpes pieejamībā, vai arī gluži vienkārši būtu spiestas ārstniecības personas atgriezties pie strādāšanas vairākās darba vietās. Arī šos apsvērumus mēs dzirdējām gan no valdības, gan no arodbiedrības. Pat Zatlera kungs norādīja uz, viņa vārdiem izsakoties, “diviem grāvjiem, kuros varētu iekrist, tūlītēji atceļot normālo pagarināto darba laiku”. Likumdevējs izvēlējās, tā teikt, palikt uz lēzenāka, bet tomēr uz ceļa.

Godātā tiesa! Nozares mēroga problēmu risināšana prasa laiku un tā prasa finanšu līdzekļus. Tādi, es domāju, reāli papildus finanšu līdzekļi, tika rasti tikai 2018. gadā caur veselības aprūpes finansēšanas modeļa maiņu.

Es lūdzu Satversmes tiesu ņemt vērā arī to apstākli, ka Saeimas Sociālo un darba lietu komisija, izvēloties pārejas regulējumu, tam piegāja rūpīgi un atbildīgi. Šis regulējums tika izstrādāts un apspriests vairākās komisiju darba grupu sēdēs – trijās Sociālo un darba lietu komisijas sēdēs, trijās Sociālo un darba lietu komisijas Sabiedrības veselības apakškomisijas sēdēs un arī Saeimas Budžeta un finanšu (nodokļu) komisijas sēdēs. Papildus tam bija arī Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes Veselības aprūpes nodaļas apakšpadomes sēde. Tajās visās īpaša uzmanība tika pievērsta veselības aprūpes nozarei – gan ārstniecības personu, gan darba devēju viedoklim, paturot prātā, protams, arī nepieciešamību veikt plašākas izmaiņas.

Pēc tam, kad likumdevējs tiesībsarga sākotnējo prasījumu ir atzinis un pēc tik plašām diskusijām pieņēmis pārdomātu lēmumu risināt pastāvošo problēmu, saudzējot visu iesaistīto personu intereses, Saeimas ieskatā tiesvedība būtu izbeidzama.

Tādēļ Saeima, pamatojoties uz Satversmes tiesas 29. panta pirmo daļu, lūdzu Satversmes tiesu izskatāmajā lietā tiesvedību izbeigt.

Paldies.

**S. Osipova.**

Tā... tiesa pasludina tiesas debates par slēgtām.

Šobrīd ir iespēja izteikt repliku.

Pieteikuma iesniedzējs vēlas izteikt repliku?

**J. Jansons.**

Jā, faktiski... paldies, es iebilstu pret vairākām lietām. Proti, viens būs iebildums par to, ka Saeimas pārmetums par to, ka neesmu sniedzis Saeimai skaidru vēstījumu par apstrīdēto normu... Savu nostāju biroja pārstāvji darīja zināmu 2017. gada maijā komisijas sēdē, kad tika apspriests priekšlikums par pārejas perioda risinājumu. Tātad faktiski tiesiskie apstākļi kā tādi pēc būtības īsti mainījušies nebija, uz ko mēs balstījām arī savu pieteikumu Satversmes tiesā. Un arī šis te pārejas modelis... mēs jau atzinām, ka viņš būs, mūsaprāt, prettiesisks un netaisnīgs... un mēs neatbalstījām attiecīgi arī pārejas perioda...

Es iebilstu arī pret šo te pārmetumu, ka neesam piedalījušies Budžeta un finanšu (nodokļu) komisijas sēdē, kad ar Budžeta likumu saistītie arī pārējie likumi tika skatīti... jo Budžeta un finanšu (nodokļu) komisijas sēdē faktiski arī mūsu viedoklim un argumentiem bija jābūt zināmiem, jo mēs bijām par to informējuši arī Saeimu, kā es jau minēju...

Un otrs. Kā mēs labi zinām, tad diemžēl ir jāatzīst, ka konstruktīvas, diskusijas un debates Budžeta un finanšu (nodokļu) komisijas sēdē saistībā ar šo te jautājumu faktiski pēc būtības nemaz nav bijušas uzklautas, ir uzklauts varbūt viedoklis... Bet debates... konstruktīvas debates nav notikušas. Tas ir mans viedoklis, tā mēs uzskatām, jo konstruktīvas debates var būt tikai tādā gadījumā, ja tiek tiešām pēc būtības izvērtēts piedāvātais risinājums un, otrs, tiek apskatīti varbūtējie iesniegtie citi risinājumi. Ja tiek apskatīts tikai viens piedāvājums, turklāt, absolūti neņemot vērā mūsu iebildumus, tad nevar uzskatīt, ka ir bijušas konstruktīvas debates un faktiski ir noticis formāls process, pieņemot attiecīgo lēmumu virdzīt Budžeta likumu un pārējos likumprojektus, nododot balsošanai Saeimā un pieņemšanai.

Paldies.

**S. Osipova.**

Paldies. Saeimas pārstāve?

**I. Tralmaka.**

Paldies. Es atbildēšu varbūt uz to.

Savos pierakstos es šobrīd redzu, ka tiesībsarga pārstāvji 25. aprīlī izteicās Saeimas Sociālo un darba lietu komisijas Sabiedrības veselības apakškomisijas sēdē. Vienīgais, ko tiesībsarga pārstāvji norādīja, ir tas, ka grozījumi ir nepieciešami attiecībā uz darba laiku un tas nav svarīgi, vai tas ir no 1. jūlija vai 1. janvāra, un septītā daļa būtu jāizslēdz. Tie bija visi argumenti. Vēlākajās sēdēs neparādās. Protams, ir parādījies viedoklis, ka tiesībsargs nepiekrīt. Bet tomēr, uzklusot un debatējot pēc būtības ar veselības aprūpes nozares pārstāvjiem, izkristalizējās vairāki iemesli, kādēļ šāds risinājums nav iespējams. Un, ņemot vērā šos iemeslus un apsvērumus, kuru starpā ir veselības aprūpes nodrošināšana sabiedrībā... nepārtrauktas veselības aprūpes nodrošināšana sabiedrībā... jautājumi par bāzes finansējuma celšanu un par sistēmiskiem risinājumiem. Vēlākajās komisijas sēdēs, tajā skaitā arī Budžeta un finanšu (nodokļu) komisijā, netika saņemts no tiesībsarga pamatojums, kāpēc Saeimas izvēlētais risinājums un Saeimas atbilde uz tiesībsarga lūgumu situāciju mainīt, nav atbilstoša Satversmei, atsauce ir vienīgi uz iepriekšējo regulējumu. Līdz ar to, ņemot vērā, ka tiesībsarga pienākums komunicēt ar Saeimu ir vērsts uz to, lai problēmas tiktu risinātas ārpus tiesas zāles, es uzskatu, ka šajā lietā attiecībā uz pārejas noteikumu 31. punktu šī komunikācijas pilnvērtīgi nav notikusi.

**S. Osipova.**

Paldies. Puses savus viedokļus ir izteikušas.

Šobrīd mums ir palikusi tikai tiesas sēdes pati noslēguma daļa, proti, tiesai ir jāvienojas par sprieduma pasludināšanas datumu.

Tātad tiesa spriedumu pasludinās 15. maijā pulksten 10.00.

Paldies. Tiesas sēde tiek slēgta.

Stenogrammas izgatavotāja

Mārīte Ceļmalniece

Tiesas sēžu sekretāre

Marija Paula Pēce