



# LATVIJAS REPUBLIKAS SATVERSMES TIESA

---

## SPRIEDUMS

### LATVIJAS REPUBLIKAS VĀRDĀ

Rīgā 2003. gada 27. novembrī

lietā Nr. 2003-13-0106

Latvijas Republikas Satversmes tiesa šādā sastāvā: tiesas sēdes priekšsēdētājs Aivars Endziņš, tiesneši Juris Jelāgins, Romāns Apsītis, Ilma Čepāne, Andrejs Lepse un Ilze Skultāne,

pamatojoties uz Latvijas Republikas Satversmes 85.pantu, Satversmes tiesas likuma 16.panta 1. un 6.punktu, 17.panta pirmās daļas 5.punktu un 28.<sup>1</sup> pantu,

pēc Latvijas Republikas ģenerālprokurora pieteikuma

rakstveida procesā 2003.gada 28.oktobra tiesas sēdē izskatīja lietu

**„Par Darba likuma 57. panta pirmās daļas, 136. panta trešās daļas 2.un 3. punkta un 143. panta ceturtais daļas 2. un 3. punkta atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 106. pantam, 1930. gada 28. jūnija Konvencijas par piespiedu darbu 1., 2. un 4. pantam un 1957. gada 25. jūnija Konvencijas par piespiedu darba izskaušanu 1. pantam”.**

### Konstatējošā daļa

1. 2001. gada 20. jūnijā Saeima pieņēma Darba likumu, kura 57. panta pirmā daļa noteic, ka „darba devējam ir tiesības ne ilgāk kā uz vienu mēnesi viena gada laikā norīkot darbinieku darba līgumā neparedzēta darba veikšanai, lai

novērstu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas, kuras nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā. Dīkstāves gadījumā darba devējam ir tiesības norīkot darbinieku darba līgumā neparedzēta darba veikšanai ne ilgāk kā uz diviem mēnešiem viena gada laikā”. Darba likuma 136.panta trešā daļa noteic, ka „darba devējam ir tiesības nodarbināt darbinieku virsstundu darbā bez viņa rakstveida piekrišanas šādos izņēmuma gadījumos: ... 2) lai novērstu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas, kas nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā; 3) steidzama, iepriekš neparedzēta darba pabeigšanai noteiktā laikā”. Savukārt 143. panta ceturrtā daļa noteic, ka „atsevišķus darbiniekus ar darba devēja rakstveida rīkojumu var iesaistīt darbā nedēļas atpūtas laikā, pēc darbinieka izvēles piešķirot atpūtu citā nedēļas dienā vai izmaksājot atlīdzību atbilstoši šā likuma 68. panta noteikumiem, šādos gadījumos: ... 2) lai novērstu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas, kas nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā; 3) steidzama, iepriekš neparedzēta darba pabeigšanai noteiktā laikā” (turpmāk – apstrīdētās normas).

Darba likums stājās spēkā 2002. gada 1. jūnijā.

Jau 1991. gada 10. decembrī Latvijas Republikas Augstākā padome pieņēma konstitucionālo likumu „Cilvēka un pilsoņa tiesības un pienākumi”, kura 20.pantā bija paredzēts piespiedu darba aizliegums.

Kopš 1997. gada 13. jūnija Latvijas Republikā ir spēkā Eiropas Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija (turpmāk – Konvencija), kura noteic, ka „nevienam cilvēkam nedrīkst likt veikt piespiedu vai obligāto darbu” (4. panta otrā daļa).

1998. gada 15. oktobrī Latvijas Republikas Satversmē (turpmāk – Satversme) tika izdarīti grozījumi, saskaņā ar kuriem Satversme tika papildināta ar 8.nodaļu „Cilvēka pamattiesības” (89. – 116. pants). Šīs nodaļas 106. pants ietver normas, kas noteic: „Piespiedu darbs ir aizliegts. Par piespiedu darbu netiek

uzskatīta iesaistīšana katastrofu un to seku likvidēšanā un nodarbināšana saskaņā ar tiesas nolēmumu.”

Starptautiskā darba organizācija (turpmāk – SDO) 1930. gada 28. jūnijā pieņēma Konvenciju par piespiedu darbu [*Convention (No.29) Concerning Forced Labour*] (turpmāk – SDO konvencija Nr.29). Latvija šo konvenciju nav ratificējusi.

1957. gada 25. jūnijā SDO pieņēma Konvenciju par piespiedu darba izskaušanu [*Convention (No. 105) Concerning the Abolition of Forced Labour*] (turpmāk – SDO konvencija Nr. 105). Latvija šai konvencijai pievienojās, Latvijas Republikas Augstākajai padomei pieņemot 1990. gada 4. maija deklarāciju „Par Latvijas Republikas pievienošanos starptautisko tiesību dokumentiem cilvēktiesību jautājumos”. 1992. gada 27. janvārī Latvijas Republikas ratifikācijas akts tika reģistrēts SDO, taču konvencijas teksts netika pārtulkots latviešu valodā un publicēts oficiālā izdevumā.

**2. Pieteikuma iesniedzējs** – Latvijas Republikas ģenerālprokurors (turpmāk – iesniedzējs) apstrīd Darba likuma 57. panta pirmās daļas, 136. panta trešās daļas 2. un 3. punkta un 143. panta ceturtās daļas 2. un 3. punkta atbilstību Satversmes 106. pantam, SDO konvencijas Nr. 29 1., 2. un 4. pantam un SDO konvencijas Nr. 105 1. pantam.

Iesniedzējs uzskata, ka apstrīdētās normas pieļauj obligāto vai piespiedu darbu, jo dod darba devējam vienpersoniskas tiesības bez darbinieka piekrišanas iesaistīt viņu darba līgumā neparedzēta darba veikšanā, virsstundu darbā vai darbā atpūtas laikā. Apstrīdētās normas neparedz darbinieku iesaistīšanu katastrofu seku likvidēšanā un novēršanā, bet gan tādu seku novēršanā, kas var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā. Iesniedzējs norāda, ka „apstrīdēto normu nosacījumi nav vērsti uz piespiedu darbu izmantošanu sabiedriskiem nolūkiem un kā ārkārtējs pasākums, bet gan paredz darba devējam tiesības ar vienpersonisku rīkojumu darbinieku bez viņa piekrišanas nozīmēt neparedzētos darbos, kas vērsti uz

uzņēmuma ekonomiskajām interesēm, nodrošinot parasto gaitu uzņēmumā un izpildot steidzamos darbus”. Šāds darba devēja rīkojums darbiniekam ir obligāts un izpildāms, kaut arī viņš tam nav labprātīgi piekritis, un, nepakļaujoties darba devēja rīkojumam, darbinieks var saņemt sodu vai arī šī nepakļaušanās var būt viens no pamatiem darba līguma izbeigšanai.

Pieteikumā uzsvērts, ka katastrofu seku likvidēšana nav Darba likuma normu tiesisko attiecību regulēšanas priekšmets, bet ir Civilās aizsardzības likuma regulēšanas priekšmets. Apstrīdētajās normās ietvertos nosacījumus nevar attiecināt uz SDO konvencijas Nr. 29 2. panta otrajā daļā minētajiem izņēmuma gadījumiem, jo darba līgumā neparedzētais darbs, virsstundu darbs un darbs atpūtas laikā ir vērsti nevis uz iedzīvotāju vai to daļas pastāvēšanu un draudu novēršanu utt., bet gan uz vienas personas parastās ekonomiskās darbības nodrošināšanu.

Pēc iepazīšanās ar lietas materiāliem iesniedzējs rakstveidā izteica viedokli, kurā pilnībā uztur savu prasījumu.

**3.** Institūcija, kas izdevusi apstrīdēto aktu, – **Saeima** – nepiekrīt iesniedzēja viedoklim vairāku iemeslu dēļ. Pirmkārt, Saeima norāda, ka Darba likums tika izstrādāts, lai nodrošinātu darba tiesisko attiecību atbilstību Latvijai saistošajām starptautisko tiesību normām, arī SDO konvencijām un Eiropas Savienības direktīvām darba tiesību jomā. Tādējādi Darba likumā iestrādātās normas nepieciešams interpretēt kontekstā ar starptautiskajos dokumentos ietvertajām prasībām.

Otrkārt, Saeima norāda, ka apstrīdētās normas paredz izņēmuma gadījumus. Darba devējam, norīkojot darbinieku darba līgumā neparedzēta darba veikšanai, ir jāizpilda visi šajās normās ietvertie noteikumi. Proti, jākonstatē, vai ir iestājušās nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas, kas nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā, vai noteiktā laikā ir jāpabeidz steidzams, iepriekš neparedzēts darbs.

Turklāt darba devējam jāievēro apstrīdētajās normās noteiktais ierobežojums attiecībā uz šāda norīkojuma ilgumu, kā arī jāizmaksā darbiniekam attiecīga atlīdzība par šāda darba veikšanu. Saeima uzsver, ka noteikums par steidzama, iepriekš neparedzēta darba pabeigšanu noteiktā laikā iztulkojams visšaurākajā nozīmē un ar to jāsaprot tādi darbi, kuru steidzamību noteikuši objektīvi, no darba devēja gribas neatkarīgi apstākļi. Šāda norma ir bijusi ietverta jau 1922. gada 24. marta likumā par darba laiku.

Atbildes rakstā norādīts, ka Satversmes 106. pantā nav dota juridiskā jēdziena „piespiedu darbs” definīcija. Satversmes 106. panta trešajā teikumā tikai minēts, kas netiek uzskatīts par piespiedu darbu. Arī starptautiskajos dokumentos, proti, Starptautiskajā paktā par pilsoņu un politiskajām tiesībām un Eiropas Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijā, ir dots plašs to darbu uzskaitījums, kuri netiek uzskatīti par piespiedu darbu. Starptautisko dokumentu kontekstā par piespiedu darbu netiek uzskatīts dienests izņēmuma stāvokļa vai stihiskas nelaimes gadījumā, kas apdraud sabiedrības dzīvi vai labklājību.

Saeima norāda, ka Eiropas Padomes Komiteja, izvērtējot dalībvalstu likumu atbilstību piespiedu darba aizliegumam, par piespiedu darba kritērijiem izvirzījusi šādus nosacījumus – vai darbinieks ir brīvprātīgi pieteicies, un vai attiecīgais darbs ir netaisnīgs un apgrūtinošs. Savukārt Eiropas Cilvēktiesību tiesa savā praksē ir atzinusi, ka darbinieka brīvprātīga pieteikšanās vai arī nepieteikšanās nav galvenais kritērijs, izvērtējot atbilstību piespiedu darba jēdzienam.

**4. Labklājības ministrija un Tieslietu ministrija**, atbildot uz Satversmes tiesas uzdotajiem jautājumiem, norāda, ka, izstrādājot Darba likuma projektu, viens no galvenajiem uzdevumiem bija nodrošināt darba attiecību tiesiskā regulējuma atbilstību starptautiskajām tiesībām. Turklāt jau pirms tam spēkā bijušais Darba likumu kodekss regulēja darba līgumā neparedzētu darbu veikšanu (27. pants), virsstundu darbu (57. pants) un darbu atpūtas laikā (66. pants). Tādēļ

tika atbalstīta nostāja, ka Darba likumā jā saglabā tās Darba likumu kodeksa normas, kuras nav pretrunā ar Latvijai saistošajām starptautisko tiesību normām, Eiropas Savienības prasībām un valstī pastāvošo tirgus ekonomikas situāciju. Gan Labklājības ministrija, gan Tieslietu ministrija uzsver, ka apstrīdētajās normās paredzētie gadījumi ir izņēmuma gadījumi un šīs normas ir „iztulkojamas sašaurinoši”.

**5. Valsts darba inspekcija** norāda, ka praksē ir konstatēti apstrīdēto normu pārkāpumi. Pārbaudēs visbiežāk tiek konstatēts, ka darba devēji neveic precīzu darba laika uzskaiti vai neveic to vispār, ka nav rakstveida vienošanos par virsstundu darbu, ka darbinieki bez darba devēja rīkojuma tiek nodarbināti gan nedēļas atpūtas laikā, gan darba līgumā neparedzēta darba veikšanai. Turklāt darba devēji neizmaksā likumā noteiktās piemaksas par papildu darbu, par darbu īpašos apstākļos, par nakts darbu, par nostrādātajām virsstundām, par darbu nedēļas atpūtas laikā vai svētku dienā, kā arī Darba likuma 57. panta otrajā daļā paredzēto samaksu par darba līgumā neparedzēta darba veikšanu.

Par iepriekš minētajiem konstatētajiem pārkāpumiem inspekcijas amatpersonas darba devējam sastāda aktu – rīkojumu ar norādījumiem pārkāpumu novēršanai – vai uzliek administratīvo sodu.

Inspekcija izsaka viedokli, ka Darba likuma 143. panta ceturtās daļas 3. punkta piemērošana praksē varētu radīt problēmas, ja šo punktu darba devējs tulkotu plaši, jo pašreiz attiecībā uz šo jautājumu nav ne oficiāla likuma skaidrojuma, ne tiesu prakses.

**6. Valsts cilvēktiesību birojs**, atbildot uz Satversmes tiesas uzdotajiem jautājumiem, norāda, ka daļa no apstrīdētajām normām – Darba likuma 57. panta pirmā daļa, 136. panta trešās daļas 2. punkts un 143. panta ceturtās daļas 2. punkts – nav pretrunā ar Satversmes 106. pantu un starptautiskajos dokumentos ietvertajām prasībām. Savukārt par to, vai Darba likuma 136. panta trešās daļas

3. punkts un 143. panta ceturtais daļas 3. punkts, kas paredz steidzama, iepriekš neparedzēta darba pabeigšanu noteiktā laikā, atbilst Satversmei un starptautisko dokumentu prasībām, var diskutēt, jo atbilstība lielā mērā ir atkarīga no šo normu piemērošanas praksē. Birojs norāda uz darbinieku neaizsargātību darba attiecībās, īpaši privātajā sektorā, kā arī uz nepietiekamo kontroli.

**7. Latvijas Darba devēju konfederācija** (turpmāk – LDDK) savā atbildē Satversmes tiesai norāda, ka apstrīdētās normas ir nepieciešamas, jo uzņēmuma normālais darbs var tikt traucēts kādu ārēju, no darba devēja neatkarīgu apstākļu dēļ. LDDK uzskata, ka darbinieku nodarbināšana apstrīdētajās normās noteiktajos gadījumos ir vērsta nevis uz ekonomiska labuma vai peļņas gūšanu uzņēmumam, bet gan uz normāla darba nodrošināšanu uzņēmumā, kas ir ne tikai darba devēja, bet arī darbinieku un, iespējams, arī visas sabiedrības interesēs. Līdz ar to apstrīdētās normas nav pretrunā ar SDO konvenciju Nr. 105, kura aizliedz izmantot piespiedu darbu kā metodi darbaspēka mobilizēšanai un izmantošanai ekonomiskās attīstības mērķiem.

LDDK norāda, ka SDO konvenciju Nr. 29 Latvijas Republika nav ratificējusi, tāpēc tā nav uzskatāma par saistošu. Taču apstrīdētās normas nav pretrunā ar šo konvenciju, jo Darba likumā ir noteikti ierobežojumi darbinieku nodarbināšanai darba līgumā neparedzēta darba veikšanā, virsstundu darbā un darbā nedēļas atpūtas laikā.

**8. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība** (turpmāk – LBAS) savā atbildē Satversmes tiesai norāda, ka apstrīdētās normas nav būtiskā pretrunā ar Satversmes 106. pantu un SDO konvencijām par piespiedu darbu un par piespiedu darba izskaušanu. LBAS norāda, ka ne jau jebkurā gadījumā darba devējs var norīkot darbinieku darba līgumā neparedzēta darba veikšanai, jo likumdevējs šo iespēju saista ar nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citiem ārkārtīgiem apstākļiem. Atbildē norādīts, ka SDO konvencijas Nr. 105 izpratnē piespiedu un

obligātais darbs pamatā nav saistīts ar pastāvīgo darbavietu un darba devēju. No konvencijas teksta izriet, ka ar piespiedu darbu galvenokārt domāta personas iesaistīšana pēc valsts vai pašvaldību iestāžu rīkojuma citā darbavietā, ar kuru šai personai nav darba tiesisko attiecību.

Darba likumā darbinieka norīkošana cita, darba līgumā neparedzēta darba veikšanai ir paredzēta tikai viena uzņēmuma robežās un pie viena un tā paša darba devēja.

LBAS norāda, ka SDO konvencijas Nr. 105 1. pantā ir runa par gadījumiem, kādos dalībvalstis nedrīkst izmantot piespiedu vai obligāto darbu, t.i., politisku motīvu dēļ, ekonomiskās attīstības nolūkā, darba disciplīnas uzturēšanas nolūkā, kā sodu par piedalīšanos streikā, kā diskriminējošu pasākumu rases, sociālās, nacionālās vai reliģiskās piederības dēļ.

Neviena no apstrīdētajām normām neparedz darbinieka norīkošanu darba līgumā neparedzēta darba veikšanai, virsstundu darbā vai darba veikšanai nedēļas atpūtas laikā konvencijā minēto iemeslu dēļ.

### **Secinājumu daļa**

**1.** Lai izvērtētu apstrīdēto normu atbilstību Satversmes 106. pantā noteiktajam piespiedu darba aizliegumam, nepieciešams noskaidrot jēdziena „piespiedu darbs” saturu.

**1.1.** Satversmes 106. pantā nav dota piespiedu darba definīcija. Tajā vienīgi ir norādīti darbi, kuri netiek uzskatīti par piespiedu darbu, – iesaistīšana katastrofu un to seku likvidēšanā un nodarbināšana saskaņā ar tiesas nolēmumu.

Piespiedu darba aizliegums ir noteikts vairākos starptautiskos cilvēktiesību dokumentos, tostarp Konvencijā, SDO konvencijās Nr. 29 un Nr. 105.

Konvencijas 4. pantā ir noteikts piespiedu darba aizliegums, taču, tāpat kā Satversmes 106. pantā, netiek dota piespiedu darba definīcija.

Eiropas Cilvēktiesību tiesa izmanto piespiedu darba definīciju, kas dota SDO konvencijas Nr. 29 2. panta pirmajā daļā. Eiropas Cilvēktiesību tiesa šo definīciju atzina par saistošu, jo Konvencijas 4. pants ir pieņemts, pamatojoties uz SDO konvenciju Nr. 29 (*Law of the European Convention on Human Rights. London, Dublin, Edinburgh, Butterworths, 1995, p. 92*).

SDO konvencija Nr. 29 tika pieņemta, lai atbrīvotu no piespiedu darbiem koloniju pamatiedzīvotājus. Otrais pasaules karš un pēckara laiks nesa līdzīgu jaunu piespiedu darba vilni, kuram galvenokārt bija politiski motīvi. Totalitārajos režīmos piespiedu darbs kalpoja par līdzekli ekonomisko mērķu sasniegšanai. Lai izskaustu piespiedu darbu jaunajos apstākļos, 1957. gada 25. jūnijā tika pieņemta SDO konvencija Nr. 105, kas tiek uzskatīta par SDO konvencijas Nr. 29 papildinājumu, nevis jaunu redakciju.

Tā kā Latvija ir Konvencijas dalībvalsts, tai ir saistoši Eiropas Cilvēktiesību tiesas spriedumi un tai jārespektē spriedumos paustās atziņas par starptautisko tiesību normu interpretāciju.

SDO konvenciju Nr. 29 Latvijā nevar uzskatīt par vispārsaistošu, jo tā nav ratificēta. Arī SDO konvencijas Nr. 105 ratifikācija faktiski nav pabeigta, jo saskaņā ar likuma „Par likumu un citu Saeimas, Valsts prezidenta un Ministru kabineta pieņemto aktu izsludināšanas, publicēšanas, spēkā stāšanās kārtību un spēkā esamību” 2. pantu un likuma „Par Latvijas Republikas starptautiskajiem līgumiem” 16. pantu ir nepieciešama tās publicēšana valsts valodā oficiālā preses izdevumā.

**Nemot vērā iepriekš minētos apstākļus, SDO konvencijas Nr. 29 un Nr. 105 ir izmantojamas vienīgi Satversmes tiesas sprieduma argumentācijā.**

1.2. SDO konvencijas Nr. 29 2. pants noteic, ka „termins „piespiedu vai obligātais darbs” nozīmē jebkuru darbu vai pakalpojumu, kuru izdarīt personu piespiež jebkura soda draudi un kuram persona pati nav labprātīgi piekritusi”. Savukārt SDO konvencijas Nr. 105 1. pantā ir norādīts, ka „katra Starptautiskās

darba organizācijas dalībvalsts, kas ratificē šo Konvenciju, apņemas izskaust visas un neizmantot nevienu no piespiedu vai obligātā darba formām: a) kā līdzekli politiskiem spaidiem vai izglītībai vai kā sodu par politisko uzskatu esamību vai to paušanu, vai par tādiem politiskajiem uzskatiem, kas ir pretēji valdošās sistēmas politiskajiem, sociālajiem vai ekonomiskajiem uzskatiem; b) kā metodi darbaspēka mobilizēšanai un izmantošanai ekonomiskās attīstības mērķiem; c) kā darba disciplīnas mērķi; d) kā sodu par piedalīšanos streikos; e) kā līdzekli rasu, sociālai, nacionālai un reliģiskai diskriminācijai.”

Tā kā SDO konvencija Nr.105 tiek uzskatīta par SDO konvencijas Nr. 29 papildinājumu, abās konvencijās ietvertie piespiedu darba raksturojumi analizējami kopsakarā.

Eiropas Cilvēktiesību tiesa atzina, ka SDO konvencijā Nr. 29 ietvertā piespiedu darba definīcija ir uzskatāma par sākumpunktu Konvencijas 4. panta interpretācijai. Iztulkojot jēdzienu „piespiedu darbs”, Eiropas Cilvēktiesību tiesa atzina, ka jāņem vērā divi nosacījumi: vai darbs ir veikts pret personas gribu un vai pienākums veikt darbu ir „netaisnīgs” („*unjust*”) vai arī tā veikšana ir „cietsirdīga” („*oppressive*”) [sk. *Eiropas Cilvēktiesību tiesas 1983. gada 27. oktobra spriedumu lietā „Van der Musele pret Beļģiju” (Van der Mussele v. Belgium)*].

**Tātad piespiedu darbs ir jebkurš darbs vai pakalpojums, kuru veikt persona pati nav piekritusi un kurš ir netaisnīgs un cietsirdīgs.**

2. Satversmes 106. pantā ir noteikts, ka „par piespiedu darbu netiek uzskatīta iesaistīšana katastrofu un to seku likvidēšanā un nodarbināšana saskaņā ar tiesas nolēmumu”.

Salīdzinājumā ar Satversmi Konvencijas 4. panta trešajā daļā ir noteikts plašāks to darbu uzskaitījums, kuri netiek uzskatīti par piespiedu darbu, – darbi ieslodzījuma laikā; jebkura rakstura militārs dienests; jebkurš dienests ārkārtēja stāvokļa vai stihiskas nelaimes gadījumā, kas apdraud sabiedrības labklājību;

jebkurš darbs vai dienests, kas ietilpst parastajos pilsoņa pienākumos. Šāds pats darbu uzskaitījums ietverts arī Starptautiskā pakta par pilsoņu un politiskajām tiesībām 8.panta trešajā daļā.

Līdzīgs darbu uzskaitījums atrodams SDO konvencijas Nr.29 2.panta otrajā daļā. Saskaņā ar to piespiedu darbs neietver arī tādus darbus vai pakalpojumus, kas veikti obligātā militārā dienesta ietvaros un kam ir tīri militārs raksturs; darbus vai pakalpojumus, kas ietilpst parastajos pilsoņa pienākumos, kā arī mazsvarīgus komunālos pakalpojumus, kurus veic sabiedrības locekļi šīs pašas sabiedrības labā.

Gan Satversmes 106.pantā, gan Konvencijas 4.panta trešajā daļā un SDO konvencijas Nr.29 2.panta otrajā daļā paredzētie izņēmuma gadījumi ir noteikti visas sabiedrības labklājības un drošības interesēs, turklāt tikai kā ārkārtas pasākums. Šiem darbiem ir publiski tiesisks raksturs, un to veikšanu uzliek publisko tiesību subjekti. Par atteikšanos veikt šos darbus var iestāties administratīvi tiesiska vai krimināltiesiska atbildība, piemēram, par tiesas uzlikto pienākumu veikt piespiedu darbu vai par izvairīšanos no militārā dienesta.

Satversme un starptautisko cilvēktiesību dokumenti liecina, ka tie galvenokārt vēršas pret publiski tiesiska rakstura piespiedu darbiem, pret iedzīvotāju iesaistīšanu darbā pēc valsts vai pašvaldību iestāžu rīkojuma, t.i., ārpus darba tiesiskajām attiecībām.

Piespiedu darba publiski tiesiskais raksturs tika uzsvērts arī apspriežot konstitucionālā likuma „Cilvēka un pilsoņa tiesības un pienākumi” 20.pantu. Uz plenārsēdē uzdoto jautājumu likumprojekta ziņotājs R.Rikards atbildēja: „Piespiedu darbs ir tas, ko PSRS organizēja. Sūtīšana uz kolhozu un tamlīdzīgi...” (*Latvijas Republikas Augstākās padomes 1991.gada 16.oktobra sēdes stenogramma*).

Nav nekāda pamata uzskatīt, ka Satversmē ietvertais piespiedu darba aizliegums neattiecas uz privāto tiesību jomu. Tas izriet arī no starptautiskajiem cilvēktiesību dokumentiem, tostarp no SDO konvencijas Nr.29. Tās 4.panta

pirmajā daļā noteikts, ka publiskās varas institūcijas nedrīkst atļaut piespiedu darbu privātpersonu, kompāniju un asociāciju interesēs.

**Tāpat piespiedu darbs ir aizliegts ne tikai publiski tiesiskajās, bet arī privāttiesiskajās attiecībās – darba tiesiskajās attiecībās, kuras regulē Darba likums.**

3. Apstrīdētajās normās noteiktajos gadījumos darba devējs darba līgumā neparedzētu darbu veikšanā, virsstundu darbā un darbā nedēļas atpūtas laikā norīko savu darbinieku. Apstrīdēto normu mērķis ir novērst nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas, kuras nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā, kā arī pabeigt steidzamu, iepriekš neparedzētu darbu noteiktā laikā. Tāpēc nevar piekrist pieteikumā izteiktajam apgalvojumam, ka šie darbi ir paredzēti uzņēmuma ekonomiskās attīstības mērķiem.

Darba likuma 56. panta trešā daļa paredz, ka „darba devējam nav tiesību prasīt, lai darbinieks veiktu darba līgumā neparedzētu darbu, izņemot šā likuma 57. pantā noteiktos gadījumus”. Savukārt Darba likuma 57. panta pirmajā daļā ir noteiktas darba devēja tiesības norīkot darbinieku darba līgumā neparedzēta darba veikšanai, arī dīkstāves gadījumā, iepriekš minētajiem mērķiem. Taču jāpiekrīt Saeimas atbildes rakstā izteiktajam viedoklim, ka šī norma ir izņēmums no vispārējās darba kārtības. Darba devējs nevar patvaļīgi norīkot darbinieku darba līgumā neparedzētu darbu veikšanai. Darba likuma 57. panta otrā daļa paredz, ka par šādiem darbiem darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam atbilstošu atlīdzību, kura nedrīkst būt mazāka par darbinieka iepriekšējo vidējo izpeļņu. Turklāt apstrīdētajā normā ir ietverts ierobežojums attiecībā uz šāda norīkojuma ilgumu, proti, darba līgumā neparedzēta darba veikšanai darba devējs var norīkot darbinieku ne ilgāk kā uz vienu mēnesi viena gada laikā, bet dīkstāves gadījumā – ne ilgāk kā uz diviem mēnešiem viena gada laikā. Tādējādi darba devējam,

norīkojot darbinieku darbā darba līgumā neparedzēta darba veikšanai, arī dīkstāves laikā, ir jāizpilda visi Darba likuma 57. pantā ietvertie nosacījumi.

Darba likuma 136. panta trešā daļa noteic izņēmuma gadījumus, kad darba devējs var norīkot darbinieku bez viņa rakstveida piekrišanas virsstundu darbā iepriekš minēto mērķu sasniegšanai. Lai arī apstrīdētā norma pieļauj darbinieka norīkošanu virsstundu darbā bez viņa rakstveida piekrišanas, saskaņā ar Darba likuma 136.panta otro daļu ir nepieciešams darba devēja rakstveida rīkojums. Šā paša panta trešā un ceturtā daļa noteic laika ierobežojumus virsstundu darbam. Ja apstrīdētajā normā minētajos gadījumos virsstundu darbs turpinās ilgāk par sešām dienām pēc kārtas, turpmākam virsstundu darbam ir nepieciešama Valsts darba inspekcijas atļauja, izņemot gadījumus, kad līdzīgu darbu atkārtotā nav paredzama, kā arī virsstundu darbs nedrīkst pārsniegt 48 stundas četru nedēļu periodā un 200 stundas gadā. Darba devējam jāņem vērā arī tas, kuras personas vispār aizliegts nodarbināt virsstundu darbā. Turklāt Darba likuma 68. pants paredz piemaksu par virsstundu darbu. Tādējādi arī darbinieka norīkošana virsstundu darbā ir izņēmums no vispārējās uzņēmuma darba kārtības.

Darba likuma 143. panta ceturtā daļa paredz darba devēja tiesības norīkot darbinieku darbā nedēļas atpūtas laikā, taču norīkot var tikai ar darba devēja rakstveida rīkojumu un tikai iepriekš minētajiem mērķiem. Turklāt darba devējam ir pienākums par darbu nedēļas atpūtas laikā vai nu piešķirt atpūtu citā nedēļas dienā, vai arī izmaksāt atlīdzību atbilstoši Darba likuma 68. pantam, kas paredz piemaksu par darbu nedēļas atpūtas laikā. Līdz ar to darbinieka norīkošana darbā nedēļas atpūtas laikā arī ir izņēmums no vispārējās darba kārtības.

Viena no piespiedu darba pazīmēm ir tā, ka persona nav brīvprātīgi piekritusi veikt šo darbu. Lai kādu darbu atzītu par piespiedu darbu, tam jābūt tādām, no kura personai nav iespēju atteikties. Piemēram, darbiniekam tiek atņemti personu apliecinoši dokumenti, darbinieki tiek īpaši apsargāti un fiziski iespaidoti, tiek aizturēta darba samaksa. Darba likums paredz iespēju uzteikt darba

līgumu, tāpēc, kaut arī apstrīdētajās normās darbinieka piekrišana netiek prasīta, tajās minētos darbus nevar uzskatīt par piespiedu darbu.

Otra piespiedu darba pazīme ir tā, ka to nedrīkst izmantot kā līdzekli politiskiem spaidiem, kā metodi darbaspēka mobilizēšanai un izmantošanai ekonomiskās attīstības mērķiem, kā darba disciplīnas mērķi, kā sodu par piedalīšanos streikos, kā līdzekli rasu, sociālai, nacionālai vai reliģiskai diskriminācijai (*sk. SDO konvencijas Nr. 105 1. pantu*).

Mūsdienās par piespiedu darba galvenajām formām tiek uzskatīta verdzība un cilvēku nolaupīšana nolūkā izmantot viņus kā darbaspēku, obligāta piedalīšanās sabiedriskajos darbos, mājkalpotāju norīkošana piespiedu darbos, piespiedu darbi par nenomaksātiem parādiem, cilvēku tirdzniecība, piespiedu darbs ieslodzījuma vietās, bērnu piespiedu darbs (*sk. Zwangsarbeit: Seit langem verboten und geächtet, aber nicht ausgerottet. ILO-Nachrichten 2/2001, www.ilo.org/public/german/region/europro/bonn/-download/ilo-nl201.pdf, 23.10.2003.*).

Apstrīdētās normas ir vērstas uz normālas darba gaitas nodrošināšanu uzņēmumā, kas ir ne tikai darba devēja, bet arī darbinieku interesēs.

Apstrīdētās normas nekalpo nevienam no starptautiskajos dokumentos ietvertajiem mērķiem un līdzekļiem, kurus nedrīkst izmantot, un tajās paredzētie ierobežojumi liedz šos darbus kvalificēt kā netaisnīgus un cietsirdīgus.

**Tādējādi var secināt, ka apstrīdētajās normās paredzētie darbi nevar tikt uzskatīti par piespiedu darbu Satversmes 106.panta izpratnē.**

### **Nolēmumu daļa**

Pamatojoties uz Satversmes tiesas likuma 30. - 32. pantu, Satversmes tiesa

**nosprieda:**

**atzīt Darba likuma 57. panta pirmo daļu, 136. panta trešās daļas 2. un 3. punktu un 143. panta ceturtās daļas 2. un 3. punktu par atbilstošiem Latvijas Republikas Satversmes 106. pantam.**

Spriedums ir galīgs un nepārsūdzams.

Spriedums stājas spēkā tā publicēšanas dienā.

Tiesas sēdes priekšsēdētājs

Aivars Endziņš