

# Darbinieku tiesības iestādes reorganizācijas gadījumā.



---

Kaspars Rācenājs


Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības  
jurists

[www.arodbiedribas.lv](http://www.arodbiedribas.lv)

[kaspars@lbas.lv](mailto:kaspars@lbas.lv)  
29800530

 [facebook.com/kaspars.racenajs](https://facebook.com/kaspars.racenajs)

 [instagram.com/kasparsracenajs](https://instagram.com/kasparsracenajs)

 [linkedin.com/in/kasparsracenajs](https://linkedin.com/in/kasparsracenajs)



## reorganizācija

**reorganizācija** sieviešu dzimtes 4. deklinācijas lietvārds

✓ Locīšana

Pārkārtošana, pārorganizēšana, izveidošana pēc citiem principiem.

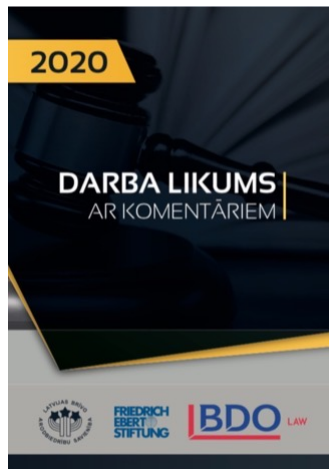
<https://tezaurs.lv/reorganizacija:1>

**VADLĪNIJAS PAR  
NODARBINĀTO  
SKAITA  
SAMAZINĀŠANU,  
VEICOT  
REORGANIZĀCIJU**



Valsts kanceleja  
Rīga 2021

<https://www.mk.gov.lv/lv/media/10643/download?attachment>



[https://arodbiedribas.lv/wp-content/uploads/2020/02/new\\_darba\\_kom.pdf](https://arodbiedribas.lv/wp-content/uploads/2020/02/new_darba_kom.pdf)



LATVIJAS REPUBLIKAS  
AUGSTĀKĀ TIESA  
SENĀTS



<https://www.at.gov.lv/lv/par-augstako-tiesu/informativie-materiali/videomateriali>

darbinieku skaits  
samazināšana





## 101.pants. Darba devēja uzteikums

- (1) Darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, vienīgi pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā, šādos gadījumos:

[..]

9) tiek samazināts darbinieku skaits;

[..]



## 104.pants. Darbinieku skaita samazināšana

(1) Darbinieku skaita samazināšana ir darba līguma uzteikums tādu iemeslu dēļ, kas nav saistīti ar darbinieka uzvedību vai viņa spējām, bet ir pietiekami pamatots ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā.

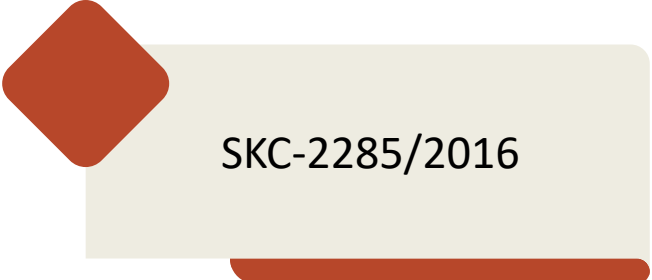
## **Darbinieku skaita samazināšanas jēdziens**

Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktā paredzētā darbinieku skaita samazināšana, ievērojot Darba likuma 104.pantā ietverto šī jēdziena definīciju, ir darba līguma uzteikums tādu iemeslu dēļ, kas nav saistīti ar darbinieka uzvedību vai viņa spējām, bet ir pietiekami pamatots ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā.

1

SKC-111/2022

**obligāts priekšnoteikums [..] ir darba devēja lēmums vai rīkojums par neatliekamiem **saimnieciska, organizatoriska, tehnoloģiska vai cita līdzīga rakstura veicamajiem pasākumiem kapitālsabiedrībā un to rezultātā darbinieku skaita samazināšanu vai amatu likvidēšanu.****



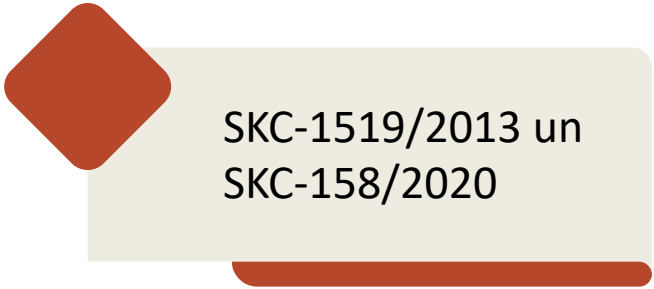
SKC-2285/2016

**\* Piemēri:**

- apgrozījuma kritums
- jaunas tehnoloģijas, iekārtas
- procesu reorganizācija

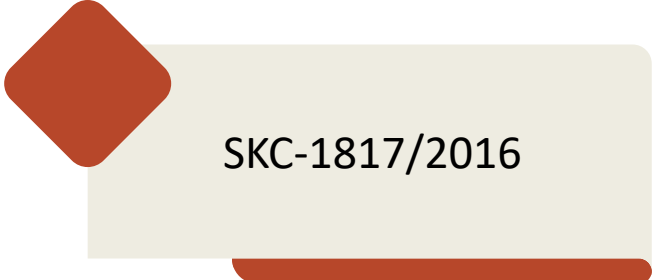


Tiesas kompetencē neietilpst lietderības apsvērumu izdarīšana pašvaldības vietā par to, kādā veidā būtu organizējama tās funkciju izpilde, jo iestāžu institucionālās sistēmas maiņa un uzbūve ir pašvaldības iekšējā kompetence.



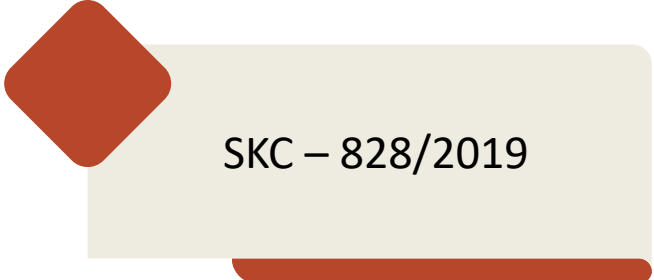
SKC-1519/2013 un  
SKC-158/2020

Tiesas kompetencē nav vērtēt jautājumus, kas saistīti ar nepieciešamību likvidēt vai nelikvidēt kādu iestādi, bet gan izvērtēt, vai šāds process nav bijis formāls.



SKC-1817/2016

**Šiem pasākumiem ir jābūt ar  
neatliekamības raksturu**



SKC – 828/2019

Ja uzteikums balstās uz kādiem darba devēja iekšējiem dokumentiem un tajos nodibinātajiem faktiem, [..] ir jābūt rakstveida apstiprinājumam, ka **darbiniekam ir nodrošināta iespēja iepazīties ar tā saturu.**

- Tiesā “izpeld” iepriekš neredzēti dokumenti

## Konkurence starp darbiniekiem

Darbinieku skaita samazināšanas procesā darba pienākumu pārdale ir jāveic ar mērķi, lai tiktu nodrošināta stabila, efektīva un tiesiska iestādes darbība.

To var panākt, paturot amatā profesionālākos, pieredzējušākos un zinošākos darbiniekus.

Labas pārvaldības princips prasa nodrošināt, ka amatu pienākumus veiks darbinieki ar visaugstāko kvalifikāciju un darba rezultātiem. Lai to nodrošinātu darbinieku izvērtēšana ir jāveic pēc iespējas plašāk.

**VADLĪNIJAS PAR  
NODARBINĀTO  
SKAITA  
SAMAZINĀŠANU,  
VEICOT  
REORGANIZĀCIJU**



Valsts kanceleja  
Rīga 2021

**2.5. Kādas personas ir nepieciešams salīdzināt, lai noteiktu priekšrocības saglabāt amatu**

Veicot nodarbināto izvērtēšanu, ir svarīgi noteikt to personu loku, kuras pakļaujamas salīdzināšanai.

Jautājumā **par darbinieku salīdzināšanu tiesas izteikušas šādas atziņas:**

- ✓ Izvērtēšana jāveic starp darbiniekiem, kas veic tādu pašu vai līdzīga rakstura darbu. Nav pietiekama tikai darbinieku amata nosaukumu salīdzināšana. Proti, "priekšrocību izvērtēšanas pienākums ir saistāms nevis ar amata nosaukumu salīdzināšanu, bet gan ar izpildāmā darba pienākumu salīdzināšanu."
- ✓ Darbinieku izvērtēšana nav jāveic, ja tiek atlaists vienīgais darbinieks, kas veica konkrēto darbu.
- ✓ Darba likumā nav noteikta kārtība, kādā jāveic darbinieku izvērtēšana. Taču darba devējam ir pienākums nodrošināt, ka tiek veikta objektīva darbinieku izvērtēšana. Strīda gadījumā tiesai ir tiesības pārbaudīt, vai izvērtēšana ir notikusi. Pierādīšanas pienākums šajā gadījumā attiecās uz darba devēju, kuram jāvar pierādīt, ka izvērtēšana ir notikusi.

**VADLĪNIJAS PAR  
NODARBINĀTO  
SKAITA  
SAMAZINĀŠANU,  
VEICOT  
REORGANIZĀCIJU**



Valsts kanceleja  
Rīga 2021

**2.5. Kādas personas ir nepieciešams salīdzināt, lai noteiktu priekšrocības saglabāt amatu**

**Ierēdņu salīdzināšanā** ņemams vērā, ka:

- ✓ Salīdzināmi būtu vienādi vai līdzvērtīgi amati struktūrvienības ietvaros, ņemot vērā darbības jomu.
- ✓ Ja tiek veikta arī funkciju pārdale pa struktūrvienībām, konkurencei starp esošajiem ierēdņiem būtu jāveidojas, ņemot vērā arī nākotnē veicamās funkcijas un to atbilstību, ne tikai atmesto iestādes struktūru ar attiecīgu amatpersonu atbildības sadalījumu.
- ✓ Ja funkcija, ko persona veica iepriekš, tiek nodota citam līmenim iestādes struktūrā, persona ir tiesīga prasīt, lai arī viņa tiktu vērtēta līdztekus tās struktūrvienības ierēdņiem, kas turpmāk pildīs šo funkciju, un būtu vērtējami amatu apraksti laikā pēc strukturālajām izmaiņām.

## **idejas salīdzinājumam**

**par atbrīvošanu no dienesta  
sakarā ar iestādes vai ierēdņa  
amata likvidāciju vai ierēdņu  
skaita samazināšanu**

## **TIESU PRAKSE LIETĀS PAR VALSTS DIENESTU**

---

**2007. – 2015. GADS**

[http://www.at.gov.lv/files/uploads/files/6\\_Judikatura/Tiesu\\_prakses\\_apkopojumi/2016/13-valsts%20dienests-2016.doc](http://www.at.gov.lv/files/uploads/files/6_Judikatura/Tiesu_prakses_apkopojumi/2016/13-valsts%20dienests-2016.doc)

## Skaita samazināšanas procedūrā būtu veicamas vairākas darbības:

- 1) tiek pieņemts lēmums par likvidējamo amatu vai samazināmo **ierēdņu** skaitu, nosakot konkrētus amatus (bet ne cilvēkus), kuri tiks atbrīvoti;
- 2) tiek noteikts salīdzināmo **ierēdņu** loks, lai vērtētu, kuri no līdzīgus pienākumus veicošajiem ir paturami **dienestā**;
- 3) tiek noteikti salīdzināmo **ierēdņu** vērtēšanas kritēriji;
- 4) tiek veikta **ierēdņu** salīdzināšana;
- 5) tiek sagatavots un paziņots lēmums par salīdzināšanas rezultātiem un **ierēdņiem**, ar kuriem tiks izbeigtas **dienesta** attiecības.



**Eiropas Savienības Tiesa ir noteikusi trīs kritērijus, lai konstatētu, ka atbrīvošana no amata nav bijusi diskriminējoša (konkrētajā lietā – pārbaudot, vai ierēdne nav atbrīvota no amata tikai tādēļ, ka atradusies bērna kopšanas atvaļinājumā):**

- novērtēšanai jāattiecas uz visiem nodarbinātajiem, kurus var skart amata vietas likvidēšana;
- novērtējumam ir jābūt balstītam uz kritērijiem, kuri ir obligāti vienādi strādājošiem darba ņēmējiem un darba ņēmējiem, kas atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā;
- [šo kritēriju ieviešanai nav nepieciešama novērtējamo ierēdņu fiziska klātbūtne].

**[J]autājumos, kas attiecas uz institucionālās sistēmas organizāciju, valsts pārvaldei ir ļoti plaša rīcības brīvība, kas principā nav pakļauta tiesas kontrolei.** Tiesai, iejaucoties šajos procesos, tiktu pārkāpts varas dalīšanas princips.

Tomēr iepriekš teiktais nenozīmē, ka nav iespējama situācija, kad institucionālā reorganizācija ir vērsta uz to, lai panāktu konkrētas amatpersonas atbrīvošanu.

Šādām darbībām ir jābūt pakļautām tiesas kontrolei tiktāl, ciktāl **tiesa var pārbaudīt, vai iestāde nav pieļāvusi rīcības brīvības izmantošanas kļūdas, tostarp rīkojusies patvaļīgi vai pārkāpusi procesuālā taisnīguma principu.**

*(sk. 2007. gada 24. maija sprieduma lietā Nr. SKA-216/2007 10. punktu)*

**Skaita samazināšana nevar būt vērsta uz to, lai [..] atbrīvotu konkrētas personas, respektīvi, [..] nedrīkst būt fiktīva.** Par fiktīvu samazināšanu var liecināt fakts, ka neilgi pēc amata likvidācijas šāds amats atkal tiek atjaunots.

Tomēr jāņem vērā arī skaita samazināšanas konteksts.

Jābūt ļoti stipriem argumentiem, lai atzītu, ka kāda amata likvidēšana bija ar negodprātīgu mērķi.

*(Augstākās tiesas 2011. gada 7. oktobra spriedums lietā Nr. SKA-600/2011, 10. punkts)*

Ierēdņu skaita **samazināšana valsts pārvaldē 2008.–2009. gadā dažkārt notika haotiski, kas varēja radīt iespaidu, ka samazināšana ir vērsta uz konkrētu ierēdņu atbrīvošanu** [...] neliek izdarīt secinājumu, ka lēmums izbeigt civildienesta attiecības ar pieteicēju ir prettiesisks.

[..] No tiesību viedokļa **iestādei nebija aizliegts neilgā laikā pēc ierēdņa pārcelšanas citā amatā veikt tālākas izmaiņas attiecībā uz attiecīgo amatu.**

*(Augstākās tiesas 2011. gada 6. jūlija spriedums lietā Nr. SKA-472/2011, 10. punkts.)*

Tomēr citā lietā, kurā ierēdnes amats tika atjaunots neilgi pēc tā likvidācijas, Augstākā tiesa atzina:

**„vēl pretrunīgāk izskatās iestādes rīcība, izveidojot jaunu amata vietu apstākļos, kad strauji notiek valsts pārvaldes reorganizācija un optimizācija, un vairākas amata vietas tika likvidētas.”**

*(Augstākās tiesas 2013. gada 23. augusta spriedums lietā Nr. SKA-7/2013, 13. punkts)*

[..] ierēdņu skaita mazināšana bija noteikta visas virsmežniecības ietvaros, tādēļ nav pamata vērtēt skaita mazināšanu vienā struktūrvienībā.

*(Augstākās tiesas 2011. gada 1. jūlija spriedums lietā Nr. SKA-540/2011, 10. punkts.)*

**Ja iestāde ir paredzējusi samazināt ierēdņu skaitu tikai vienā struktūrvienībā, tad arī salīdzinājums ir veicams tikai ar šajā teritoriālajā struktūrvienībā nodarbinātajiem ierēdņiem.**

*(Administratīvās apgabaltiesas 2011. gada 7. novembra spriedums lietā Nr. AA43-2493-11/9, 16. punkts.)*

Visu ierēdņu izvērtēšana iestādes ietvaros, kaut arī paredzēts samazināt amata vietas konkrētā teritoriālā struktūrvienībā, ir acīmredzami neefektīva.

Ja tiek likvidēts amats, un tā pienākumi tiek uzdoti citam ierēdnim, tad likvidējamo amatu ieņemošais ierēdnis salīdzināms ar ierēdni, kura amats tiek papildināts ar likvidējamā amata pienākumiem.

„[L]ietās, kur amata likvidācijas pamatā bijušas strukturālas izmaiņas, **konkurencei starp darbiniekiem būtu jāveidojas, ņemot vērā arī nākotnē veicamās funkcijas un to atbilstību, ne tikai atmesto iestādes struktūru ar attiecīgu amatpersonu atbildības sadalījumu.**

Ja jaunajā ministrijas struktūrā tā pati funkcija tiek nodota citai struktūrvienībai, tad, ņemot vērā vienlīdzīgas attieksmes principu, nav pamata izslēgt no konkurences personas, kas šo funkciju iepriekš pildījušas citā struktūrvienībā

*(sk. Senāta 2011. gada 7. oktobra sprieduma lietā Nr.SKA-600/2011, 15. punktu).*



**„Ja [...] funkcija, ko iepriekš veica pieteicēja, tiek nodota zemākam līmenim iestādes struktūrā, tad pieteicēja ir tiesīga prasīt, lai arī viņa tiktu vērtēta līdztekus tās struktūrvienības ierēdņiem, kas turpmāk pildīs šo pašu funkciju.**

Šajā sakarā būtisks ir arguments par to, ka pieteicējas darba pienākumi ietilpa tajā pašā amatu saimē, kura pēc amatu samazināšanas turpināja pastāvēt ministrijā zemākos līmeņos, un ka būtu vērtējami amatu apraksti pēc strukturālajām izmaiņām.

*(sk. Senāta 2011. gada 7. oktobra sprieduma lietā Nr.SKA-600/2011, 15. punktu).*

**Ja viena institucionāla vienība tiek pievienota citai, bet kopējais ierēdņu skaits ir samazināms, tad iestādei ir tiesības noteikt, ka priekšrocības palikt dienestā ir ierēdņiem, kuri jau iepriekšējā struktūrvienībā veica attiecīgos pienākumus.**

[P]amatota bija civildienesta attiecību turpināšana ar citām amatpersonām no likvidējamās struktūrvienības, kaut gan salīdzinājumā ar pieteicēju viņu darba rezultātu vērtējums ir zemāks.

[..] darba devējam tiesības un iespējas izvēlēties, kurus spējīgākos un vajadzīgākos darbiniekus atstāt darbinieku samazināšanas gadījumā.

[..] nav tik būtiski vadīties tikai no vērtējumā iegūto punktu skaita, bet gan apstākļiem, kas iestādes struktūras optimizēšanas un efektīvas iekšējās uzbūves interesēs dod tiesības iestādei, izvērtējot darbinieku un darba devēja intereses, pamatoti dot priekšroku saglabāt darba attiecības ar tiem darbiniekiem, kas kā pirms, tā arī pēc reorganizācijas pildīja un turpinās pildīt tos pašus pienākumus.

*(Augstākās tiesas 2011. gada 11. aprīļa spriedums lietā Nr. SKA-212/2011, 13. punkts.).*

**priekšrocību izvērtējumu nepieciešams veikt starp tiem darbiniekiem, kuri veic tādu pašu vai līdzīgu darbu, gadījumos, ja ir paredzēts atlaist vienu vai vairākus no šiem darbiniekiem.**

**Savukārt, šāds izvērtējums nav jāizdara, ja no darba paredzēts atlaist vienīgo darbinieku, kas veica uzņēmumā attiecīgo darbu [..].**

*(Augstākās tiesas 2011. gada 11. aprīļa spriedums lietā Nr. SKA-212/2011, 13. punkts.).*

**Salīdzināmi ir tikai tādi ierēdņi, kuru līdz šim veiktie vai nākotnē veicamie pienākumi būtiski pārklājas.**

**Svarīgi noskaidrot, kādus pienākumus ierēdnis veicis faktiski:**

„izvērtējot, vai ierēdnis ir atbrīvots no amata tiesiski, tiesai ir jāpārbauda ne tikai tiesiskais regulējums attiecībā uz ierēdņu amatiem un veicamajiem pienākumiem, bet ir jākonstatē arī faktiski veicamie darbi. Proti, ir jāizvērtē attiecīgie amatu apraksti.

[T]iesai ir jāatspoguļo spriedumā savstarpējās atšķirības, lai secinātu, ka strādājošo skaita samazināšanā un pieteicējas atbrīvošanā no amata nebija jāveic savstarpējā amatu salīdzināšana ar pārējiem [..] [ierēdņiem].

(Augstākās tiesas 2011. gada 6. jūlija spriedums lietā Nr. SKA-472/2011, 14. punkts.)

Turklāt, **ja tiesa konstatē dažas savstarpējas atšķirības, ir izvērtējams arī to būtiskums.** Proti, vai konstatētā atšķirība kopējā pienākumu apjomā ir tik būtiska, lai uzskatītu, ka amati nav salīdzināmi.

Tādēļ **formāls pienākumu izvērtējums, kas pamatots tikai ar amata aprakstu vai amata klasifikāciju, nav pietiekams,** ja lietā ir fakti, kas liecina par atšķirīgu pienākumu apjomu

(Augstākās tiesas 2011. gada 6. jūlija spriedums lietā Nr. SKA-472/2011, 14. punkts.)

**Ja iestādes reorganizācijas ietvaros tiek likvidēta viena vai vairākas amata vietas, kuru veicamie pienākumi pārcelti uz citu no jauna radīta amata vietu, un uz šo amata vietu netiek rīkots ārējs konkurss, tad atbrīvojamajiem ierēdņiem ir tiesības uz vienlīdzīgu piekļuvi no jauna radītajam amatam.**

kad uz jaunizveidotajām amata vietām ministrijā nebija izsludināts atklāts pretendentu konkurss, bet priekšrocības uz tām tika izvērtētas Reģionālās attīstības un pašvaldību lietu ministrijas likvidācijas procesa ietvaros, tiesai citstarp bija jāpārbauda, vai pieteicējas izvērtēšanas procedūra, lemjot par ierēdņu pārcelšanu, bija objektīva, vai netika pārkāpts patvaļas aizlieguma un atšķirīgas attieksmes aizlieguma princips.

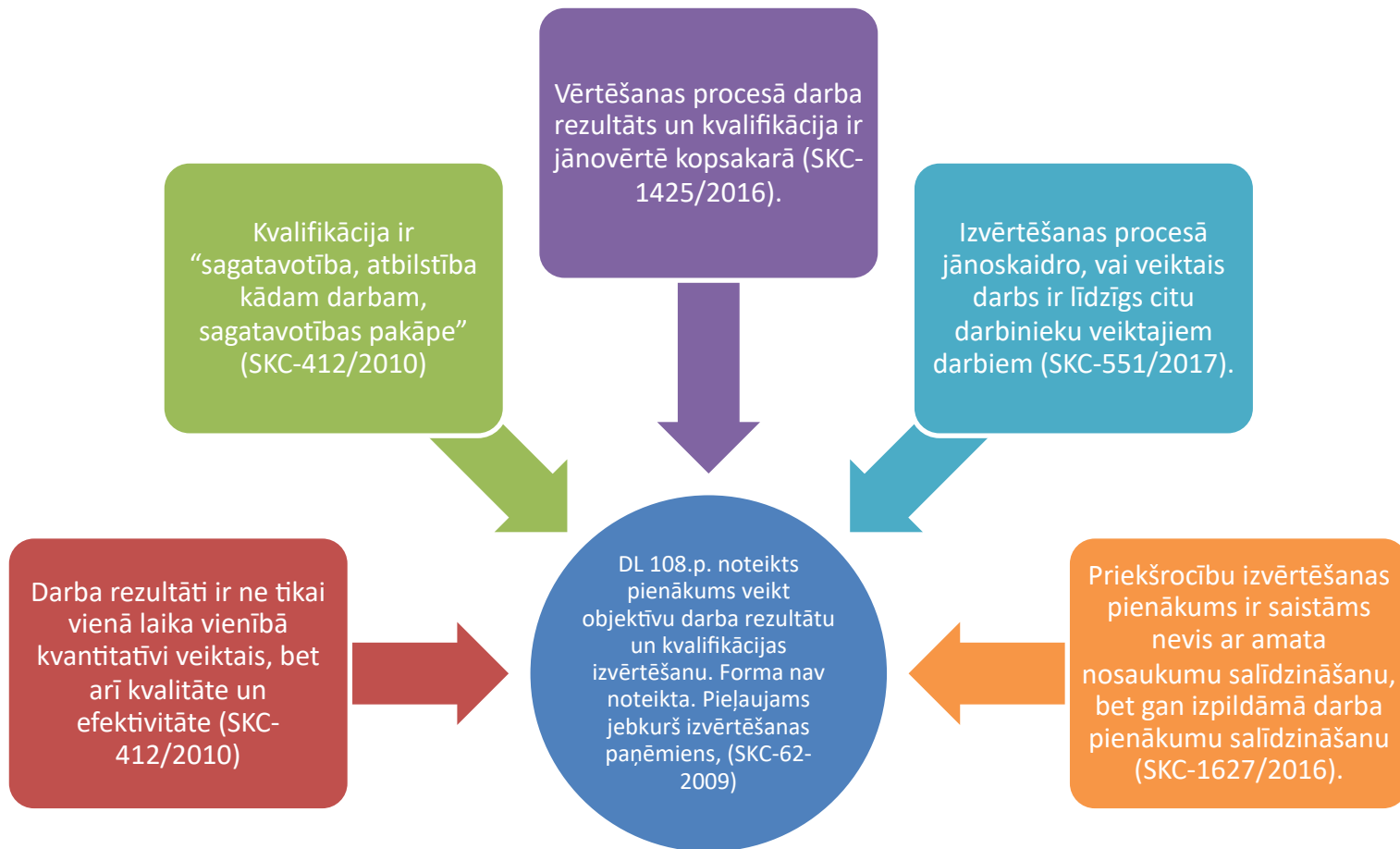
**Būtu vērtējams, vai iestādes rīcības brīvība nav bijis līdzeklis vai fons, lai patvaļīgi atbrīvotos no konkrētām personām, nevis tikai formāli pārbaudāms lēmuma par ierēdņa atbrīvošanu no civildienesta tiesiskums,** it īpaši ņemot vērā, ka jautājumu, kas attiecas uz institucionālās sistēmas organizāciju, izvērtēšana kā tāda nav administratīvās tiesas kompetencē.

Augstākās tiesas 2013. gada 22. janvāra spriedums lietā Nr. SKA-61/2013, 8. punkts.

**Ja iestāde tiek likvidēta un tās veiktie uzdevumi netiek nodoti citai iestādei** (valsts atsakās no šo uzdevumu veikšanas), tad, protams, **salīdzinājums nav jāveic**, jo nav nekādas vajadzības ierēdņus salīdzināt – **atbrīvoti tiek visi, un viņus nav, ar ko salīdzināt.**

Turpretim, **ja iestāde** saskaņā ar Valsts pārvaldes iekārtas likumu **tiek likvidēta un tās veicamie uzdevumi tiek nodoti citai iestādei, vai, vēl vairāk – no jauna izveidotai iestādei, tad ir jāapsver jautājums par ierēdņa tiesībām turpināt valsts dienestu – viņa veiktie amata pienākumi valstij būs vajadzīgi, tikai tos veiks cita iestāde.**







## 108.pants. Priekšrocības turpināt darba attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā

- (1) Darbinieku skaita samazināšanas gadījumā priekšrocības turpināt darba attiecības ir tiem darbiniekiem, kuriem ir labāki darba rezultāti un augstāka kvalifikācija.
- (2) Ja darba rezultāti un kvalifikācija būtiski neatšķiras, priekšrocības palikt darbā ir tiem darbiniekiem:
- 1) kuri pie attiecīgā darba devēja nostrādājuši ilgāku laiku;
  - 2) kuri pie attiecīgā darba devēja cietuši nelaimes gadījumā darbā vai saslimuši ar arodslimību;
  - 3) kuri audzina bērnu vecumā līdz 14 gadiem vai bērnu ar invaliditāti vecumā līdz 18 gadiem;
  - 3<sup>1</sup>) kuru kā vecāku aprūpē ir tāda pilngadīga persona ar invaliditāti no bērnības, kurai nepieciešama īpaša kopšana;
  - 4) kuriem ir divi vai vairāki apgādājamie;
  - 5) kuru ģimenes locekļiem nav pastāvīga ienākuma;
  - 6) kuri ir personas ar invaliditāti vai slimo ar staru slimību;
  - 7) kuri piedalījušies Černobiļas atomelektrostacijas avārijas seku likvidācijā;
  - 8) kuriem līdz pensijas vecuma sasniegšanai atlicis mazāk par pieciem gadiem;
  - 9) kuri, nepārtraucot darbu, kādā izglītības iestādē apgūst profesiju (amatu, arodu);
  - 10) kuriem piešķirts politiski represētās personas statuss.
- (3) Neviena no šā panta otrajā daļā minētajām priekšrocībām nav prioritāra salīdzinājumā ar pārējām.

## Darba likuma 108.panta tvērums

1

SKC-88/2022

Darba likuma 108.panta noteikumi ir vērsti uz to, lai noteiktu, kuram no vairākiem vienādu vai līdzīgu darba pienākumus pildošiem darbiniekiem ir priekšroka turpināt pildīt to pašu darbu darbinieku skaita samazināšanas gadījumā.

Tādējādi šī tiesību norma ir jāpiemēro tad, ja darba devējai ir vienādu vai līdzvērtīgu darba pienākumus veicoši darbinieki, kuru vērtējumā (salīdzinājumā) tālāk var tikt piemēroti minētās tiesību normas kritēriji (labāki darba rezultāti, augstāka kvalifikācija u.c.), izvērtējuma nepieciešamībai izrietot no izpildāmā darba satura un būtības, nevis amata nosaukuma līdzības, un izvērtējumu veicot attiecībā uz vienāda nozīmīguma un līdzvērtīgas atbildības pakāpes darba pienākumus veicošiem darbiniekiem.

## **Darba likuma 108. panta piemērošanas priekšnoteikums**

2

**SKC-88/2022**


Nepietiek ar amata nosaukuma līdzību vai sakritību, bet gan jāizvērtē attiecīgo amatu nozīmīgums, atbildības pakāpe, kā arī konkrēto darbinieku veicamā darba saturs un būtība.

Tikai tad, ja pierādījumu vērtējuma rezultātā izdarīts pamatots secinājums par amatu līdzvērtīgumu un veicamā darba satura sakritību vai būtisku līdzību, pastāv priekšnoteikumi Darba likuma 108.panta piemērošanai.

Sal.sk. arī SKC-111/2022

## Uzteikt pamatojoties uz DL 101.p.1.d. 6.-9.p. var, ja:

- ❑ nav iespējams darbinieku ar viņa piekrišanu nodarbināt citā darbā tai pašā vai citā uzņēmumā
  - iespējai jābūt uzteikuma brīdī
  - piedāvājums atbilstošs profesionālajai kvalifikācijai, praktiskajām iemaņām un spējām

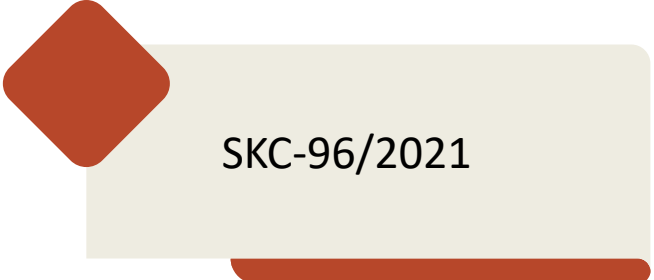


DL 101.p.4.d.

## DL 101.panta ceturtā daļa

**Atbilstoši Darba likuma 125.pantam darba devējam ir pienākums atspēkot darbinieka argumentu par Darba likuma 101.panta ceturtās daļas pārkāpumu par neiespējamību viņu nodarbināt citā darbā tai pašā vai citā uzņēmumā, ja uzteikums pamatots ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu.**

Apelācijas instances tiesa, taisīdama pirmās instances tiesas spriedumam pretēju spriedumu, apstākļiem šādā aspektā nemaz nav pievērsusies. Tiesa aprobežojusies vien ar atzinumu, ka atbildētājam reāla iespēja nodarbināt prasītāju citā līdzvērtīgā darbā /Nosaukums/ novada pašvaldībā nebija. Taču no sprieduma nav saprotams, no kādiem pierādījumiem tiesa vadījies, izdarot šādu secinājumu. Minētais ir pamatā atzinumam, ka tiesa nav pilnībā noskaidrojusi lietas apstākļus, kā to paredz Civilprocesa likuma 8.panta pirmā daļa.



SKC-96/2021




## 98.pants. Darba lģguma uzteikums saistģbā ar tajā piedāvģtajiem grozģjumiem

- (1) Darba devģjam saskaņā ar šā likuma [101.panta](#) pirmģs daģas noteikumiem ir tiesģbas ne vģlāķ kā vienu mģnesi iepriekģ rakstveidā uzteikt darba lģgumu ar nosacģjumu, ka darba tiesiskģs attiecģbas tiks izbeģtas, ja darbinieks nepieķritģ tģs turpinģt atģilstoģi darba devģja piedāvģtajiem darba lģguma grozģjumiem.
- (2) Ja, turpinot darba attiecģbas atģilstoģi darba devģja piedāvģtajiem darba lģguma grozģjumiem, samazinģs darbinieķa darba samaksa, darba devģjam ir pienģkums izmaksģt darbinieķam iepriekģ noteģkto darba samaksu, bet, ja darbinieķam noteģkta akorda alģa, — vidģjo izpeļņu vienu mģnesi pģc darba lģguma grozģģšanas dienas.
- (3) Šā panta otrģs daģas noteģkumi nav piemģrojami, ja darba lģguma uzteģkums izdarģts sakarā ar darbinieķa pieļautģjiem darba lģguma vai darba kģrtģbas noteģkumu pģrkģpumiem.
- (4) Ja darbinieķs uzskata, ka darba lģguma uzteģkums atģilstoģi šā panta pirmģjai daģai nav tiesģski pamatots, viņam ir tiesģbas celt prasģbu tiesģ par šāda uzteģkuma atzģģšanu par spģķā neesoģu. Šajā gadģjumā attiecģģi piemģrojami [122.](#) un [123.panta](#) noteģkumi.

## Darba devēja uzteikums saistībā ar līguma grozījumiem

- 98.p. NAV patstāvīgs atlaišanas pamats
- ja nepiekrīt līguma grozījumiem, tad atbrīvo pamatojoties uz DL 101.p.
- 1 mēnesi nedrīkst samazināt samaksu, izņemot, ja DL 101.p. 1.d. 1.-5.p.
- jāaskaņo ar arodbiedrību



DL 98.p.+101.p.



# Darbinieku tiesības iestādes reorganizācijas gadījumā.



---

Kaspars Rācenājs


Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības  
jurists

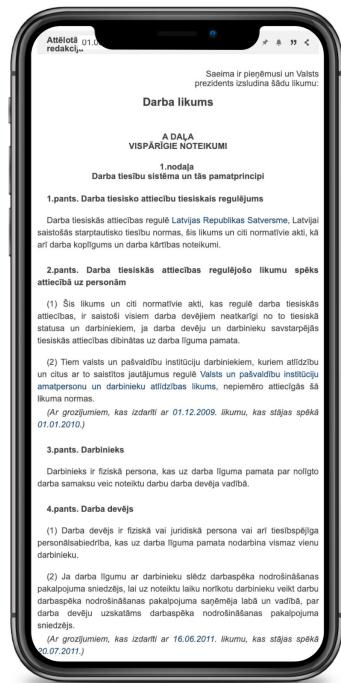
[www.arodbiedribas.lv](http://www.arodbiedribas.lv)

[kaspars@lbas.lv](mailto:kaspars@lbas.lv)  
29800530

 [facebook.com/kaspars.racenajs](https://facebook.com/kaspars.racenajs)

 [instagram.com/kasparsracenajs](https://instagram.com/kasparsracenajs)

 [linkedin.com/in/kasparsracenajs](https://linkedin.com/in/kasparsracenajs)



## 102.pants. Darba devēja uzteikuma pamatojums

Uztecot darba līgumu, darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā.

## Darba līguma uzteikuma pamatojums



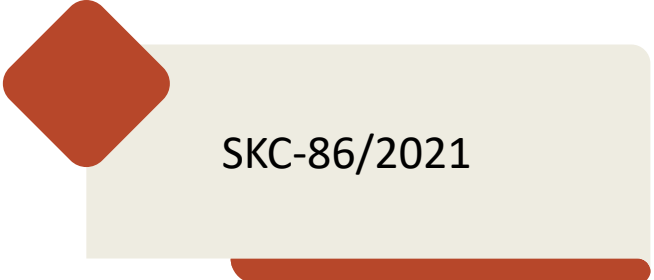
SKC-556/2021

DL 102.pantā norādītais pienākums izpildāms, uzteikumā norādot ne vien tiesisko pamatu – kādu no Darba likuma 101.panta pirmās daļas punktiem, ar kuru saskaņā darba devējs iecerējis pārtraukt darba tiesiskās attiecības, bet arī dzan faktiskos apstākļus apjomā, kāds ir pietiekams, lai strīda gadījumā tiesa varētu pārbaudīt uzteikuma tiesiskumu.

## Darba līguma uzteikuma pamatojums

Saskaņā ar Darba likuma 102.pantu, darba devējam, uzteicot darba līgumu, ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā. Līdz ar to uzteikuma mērķis nav detalizēti aprakstīt darba devējai radītās sekas.

No Darba likuma tiesību normām neizriet aizliegums darba devējai strīda izskatīšanas gaitā, papildus uzteikuma pamatojumā minētajam par darbinieka pārkāpumu, tiesā iesniegt pierādījumus vai norādīt uz darbinieka neapstrīdētiem faktiem par attiecīgā pārkāpuma ietekmi uz parasto darba gaitu un darba devējai radītajām negatīvajām sekām.



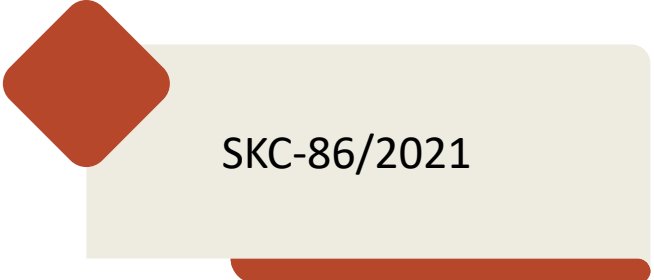
SKC-86/2021

**Ja uzteikumā ietvertie darba līguma uzteikšanu pamatojošie apstākļi ir pietiekami izvērsti, darbiniekam saprotami un skaidri norādīti, lai būtu sasniegts mērķis – ļaut darbiniekam izvērtēt, vai uzteikumu akceptēt jeb vērsties tiesā , tad negatīvās sekas, ko radījusi šī darbinieka rīcība, var būt papildu pamatojums pārkāpuma būtiskumam, uz ko darba devēja var norādīt tiesā.**

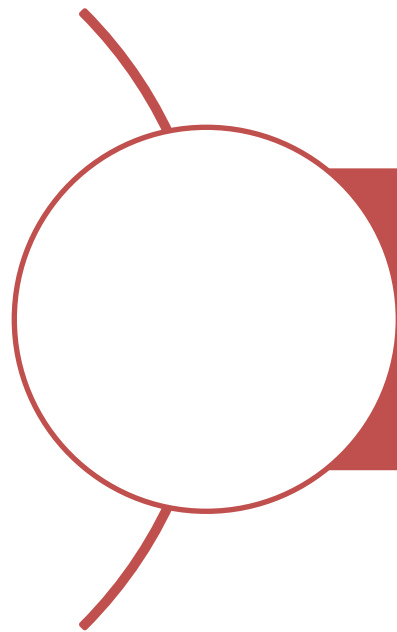
## Darba līguma uzteikuma pamatojums

Uzteikuma mērķis nav detalizēti aprakstīt darba devējai radītās sekas.

Negatīvās sekas, ko radījusi darbinieka rīcība, var būt papildu pamatojums pārkāpuma būtiskumam, uz ko darba devēja var norādīt tiesā



SKC-86/2021

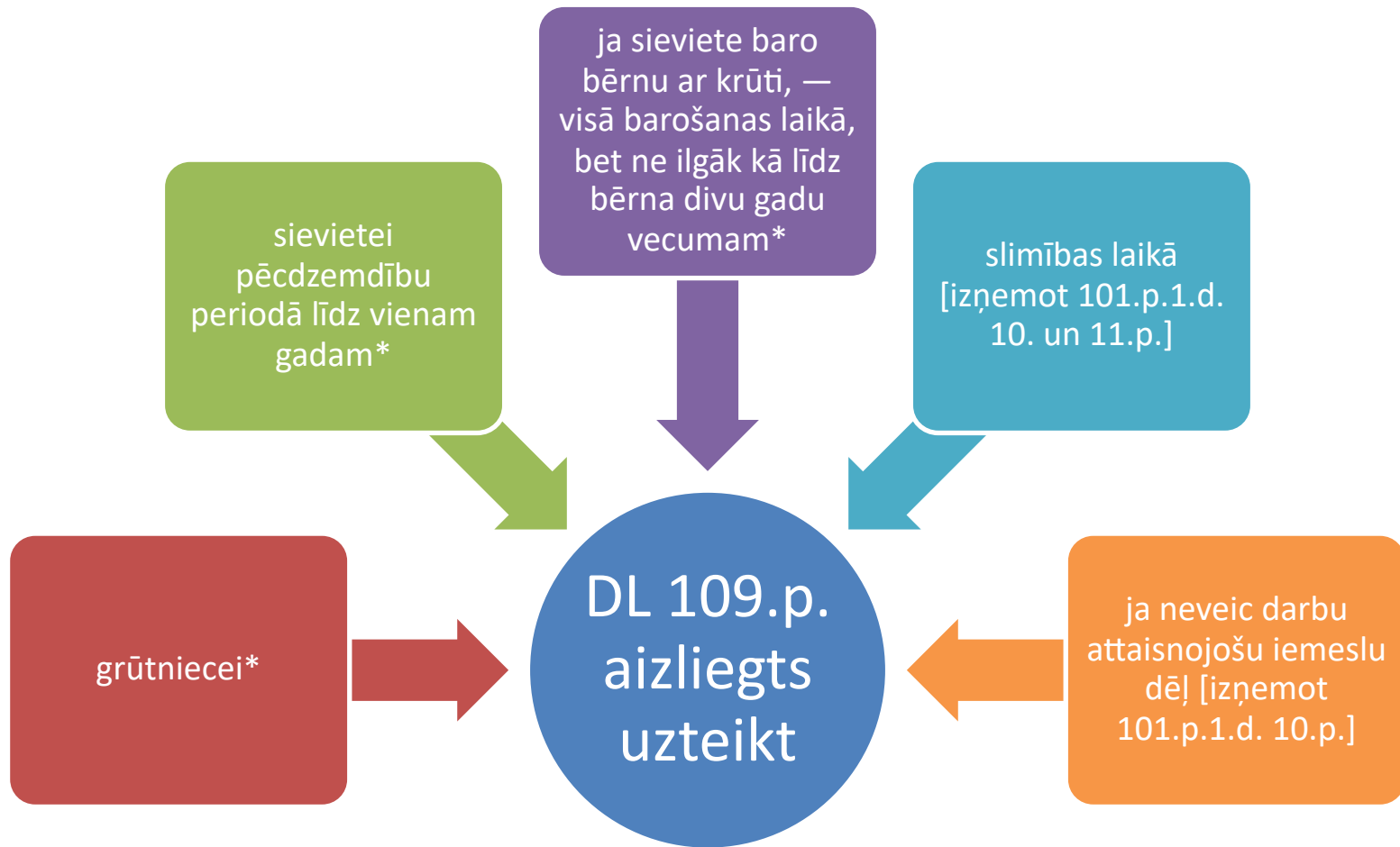


darba devēja  
uzteikuma  
ierobežojumi



## 109.pants. Darba devēja uzteikuma aizliegumi un ierobežojumi

- (1) Darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu ar grūtnieci, kā arī ar sievieti pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam, izņemot gadījumus, kas noteikti šā likuma 101.panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4., 5. un 10.punktā.
- (2) (Izslēgta ar 27.05.2021. likumu)
- (3) Darba devējam nav tiesību uzteikt darba līgumu darbinieka pārejošas darbnespējas laikā, izņemot šā likuma 101.panta pirmās daļas 11.punktā noteikto gadījumu, kā arī laikā, kad darbinieks ir atvaļinājumā vai neveic darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ. Minētie ierobežojumi neattiecas uz šā likuma 101.panta pirmās daļas 10.punktā noteikto gadījumu.
- (4) Darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu ar darbinieku šā likuma 101.panta pirmās daļas 11.punktā noteiktajā gadījumā līdz darbspēju atgūšanai vai invaliditātes noteikšanai, ja darbnespējas iemesls ir nelaimes gadījums darbā vai arodslimība.

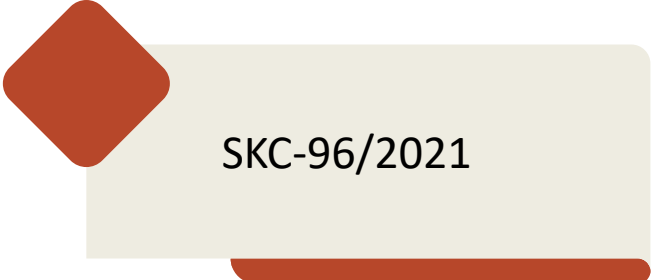


\*izņemot gadījumus, kas noteikti DL 101.panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4., 5. un 10.punktā.



## Par uzteikuma saņemšanas brīdi

Konstatējama, ka 2019.gada 21.februārī /pers. B/ **atteicās saņemt uzteikumu, kad darba devēja iepazīstināja** viņu ar tā saturu, tiesa pamatoti secināja, ka **šis dokuments ir izsniegts** prasītājam 2019.gada 21.februārī un tādējādi darba līgums nav uzteikts atvaļinājuma laikā.



SKC-96/2021

# Darbinieku tiesības iestādes reorganizācijas gadījumā.



---

Kaspars Rācenājs


Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības  
jurists

[www.arodbiedribas.lv](http://www.arodbiedribas.lv)

[kaspars@lbas.lv](mailto:kaspars@lbas.lv)  
29800530

 [facebook.com/kaspars.racenajs](https://facebook.com/kaspars.racenajs)

 [instagram.com/kasparsracenajs](https://instagram.com/kasparsracenajs)


 [linkedin.com/in/kasparsracenajs](https://linkedin.com/in/kasparsracenajs)

Ja darbinieks ir  
arodbiedrības biedrs...



## Pirms darba līguma uzteikšanas jānoskaidro vai darbinieks ir darbinieku arodbiedrības biedrs

- ❑ DL 110.p. gadījumos [svarīgi, lai biedrs ir > kā 6 mēn.]




DL 101.p.6.d.

Pienākums ir **imperatīvs** [obligāts, nav iespēja izvairīties no izpildes] un **nepārprotams** [SKC – 649/2009]

Darba devēja rīcībā esošas ziņas par AB, kuras biedrs ir darbinieks, neatbrīvo no pienākuma [SKC-1144/2013]

## pienākums jautāt

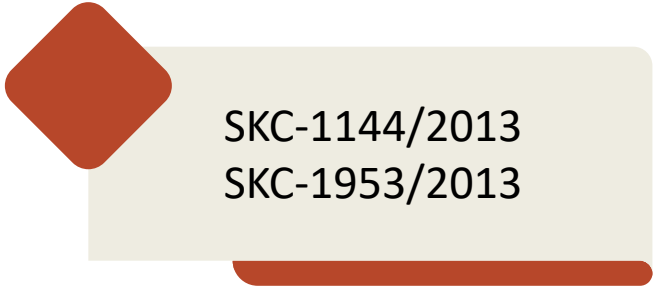


SKC-171/2022

Datu aizsardzības regula paredz izņēmumu (9.panta otrās daļas „b” punkts), kas pieļauj apstrādāt datus par dalību arodbiedrībā, ja apstrāde ir vajadzīga, lai realizētu pārziņa pienākumus un īstenotu pārziņa vai datu subjekta konkrētās tiesības nodarbinātības[..]jomā. Līdz ar to darba devēja pieprasījums sniegt individuālu informāciju, kas nepieciešama Darba likumā noteiktā pienākuma izpildei, atbilst izņēmuma gadījumam, jo attiecas uz konkrētu personu konkrētās tiesiskajās attiecībās ar informācijas lūdzēju, un to pamato skaidrs un likumīgs mērķis.

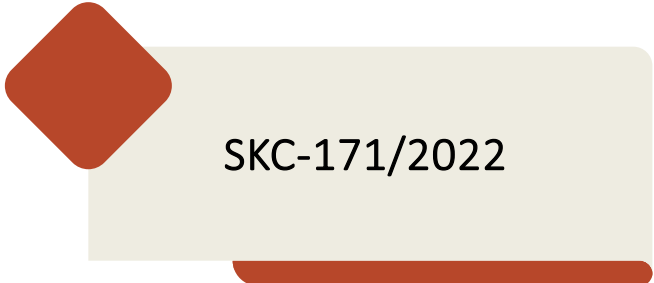
**Darbinieks norāda, kuras AB  
piekrišana jāsaņem**

Ja [..] tiek noskaidrots, ka darbinieks ir vairāku arodbiedrību biedrs, tad **darba devējam nav tiesību izvēlēties, kurā no darbinieka norādītajām arodbiedrībām vērsties**, gluži pretēji, tā katrā ziņā atzīstama par darbinieka prerogatīvu



SKC-1144/2013  
SKC-1953/2013

## **Darbinieka un arodbiedrības pienākums sniegt darba devējam informāciju**



SKC-171/2022

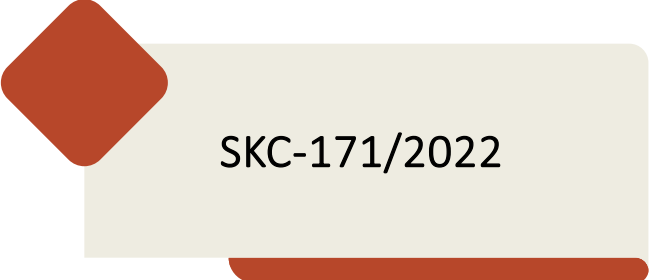
Darba devējs 101.panta sestajā daļā noteikto pienākumu var izpildīt vēršoties pie darbinieka un/vai attiecīgās arodbiedrības.

Darbiniekam un/vai arodbiedrībai, kā darbinieka pārstāvei uz likuma pamata saskaņā ar Arodbiedrību likuma 12.panta ceturto daļu, ir pienākums savlaicīgi sniegt darba devējai nepieciešamo informāciju, tai skaitā uzrādot vai iesniedzot nepieciešamos pierādījumus, lai pamatotu likumā norādītā priekšnoteikuma – fakta par dalību arodbiedrībā ilgāk kā sešus mēnešus – esību.

Patiesas un pilnīgas informācijas sniegšana par šāda fakta esību ir darbinieka interesēs. Tikai tad, kad šis fakts ir noskaidrots, darba devējai ir pienākums prasīt arodbiedrības piekrišanu uzteikumam.



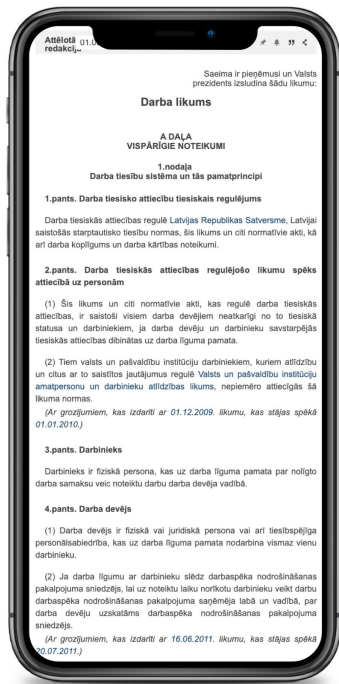
**Sekas, ja darbinieks vai  
arodbiedrība nesniedz  
darba devējam informāciju**



SKC-171/2022

Ja darbinieks un/vai arodbiedrība informāciju nesniedz, darba devējam nav pamata uzskatīt, ka pastāv Darba likuma 110.panta pirmajā daļā noteiktā aizlieguma priekšnoteikumi.





## 110.pants. Darba līguma uzteikšana darbinieku arodbiedrības biedram

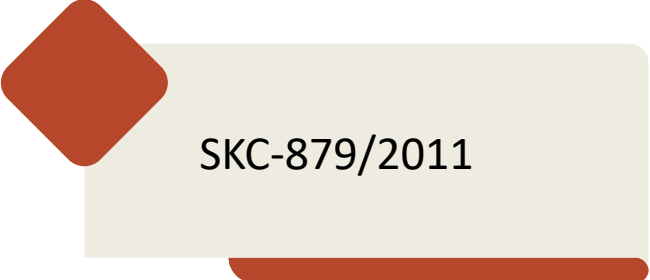
(1) Darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam — arodbiedrības biedram — bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas, ja darbinieks ir arodbiedrības biedrs vairāk nekā sešus mēnešus, izņemot gadījumus, kas noteikti šā likuma 47. panta pirmajā daļā un 101. panta pirmās daļas 4., 8. un 10. punktā. Ja darba līgumu paredzēts uzteikt šā likuma 101. panta pirmās daļas 7. un 11. punktā minētajā gadījumā, darba devējs iepriekš informē arodbiedrību un konsultējas ar to.

(2) Darbinieku arodbiedrībai ir pienākums laikus, bet ne vēlāk kā septiņu darbdienu laikā pēc darba devēja pieprasījuma saņemšanas informēt darba devēju par savu lēmumu. Ja darbinieku arodbiedrība septiņu darbdienu laikā neinformē darba devēju par savu lēmumu, uzskatāms, ka darbinieku arodbiedrība piekrīt darba devēja uzteikumam.

(3) Darba devējs var uzteikt darba līgumu ne vēlāk kā viena mēneša laikā no dienas, kad saņemta darbinieku arodbiedrības piekrišana.

(4) Ja darbinieku arodbiedrība nepiekrīt darba līguma uzteikumam, viena mēneša laikā no atbildes saņemšanas dienas darba devējs var celt prasību tiesā par darba līguma izbeigšanu.

arodbiedrībai ir pienākums laikus, bet ne vēlāk kā 7 darbdienu laikā pēc darba devēja pieprasījuma saņemšanas informēt darba devēju par savu lēmumu



SKC-879/2011



arodbiedrība var norādīt, ka tā piekrīt vai nepiekrīt darba līguma uzteikumam, nepaskaidrojot [..] kāds ir šāda lēmuma pieņemšanas pamatojums

## Darba devēja tālākā rīcība, ja:

AB nesniedz  
atbildi 7 dd. laikā

1 mēn. laikā  
uzteic darba  
līgumu


AB 7 dd. laikā  
piekrīt  
uzteikumam

1 mēn. laikā  
uzteic darba  
līgumu

AB nepiekrīt  
uzteikumam


1 mēn. laikā  
ceļ prasību  
tiesā

Ja nesaņem piekrišanu...bet uzsaka



SKC-933/2011  
SKC-261/2012

**būtisks pārkāpums** un tādēļ kalpo par  
**patstāvīgu pamatu** uz **darbinieka** tiesību  
aizskāruma novēršanu vērstā **prasījuma**  
**apmierināšanai.**



**SKC-15/2022**

Darba likuma 110. panta piemērošana un darba līguma uzteikums darbiniekam arodbiedrības biedram tiesvedības laikā

## Darba likuma 110. pants

Ja arodbiedrība nepiekrīt sava biedra darba līguma uzteikumam, tad Darba likuma 110. panta ceturtnā daļa piešķir darba devējam tiesības celt attiecīgu prasību tiesā.

Līdz brīdim, kad stājas spēkā tiesas spriedums, ar kuru minētā prasība par darba līguma izbeigšanu ir apmierināta, starp pusēm nodibinātās darba tiesiskās attiecības turpinās, respektīvi, šā līguma noteikumi abiem dalībniekiem ir saistoši.

1

SKC-15/2022

## Darba devēja tiesības uzteikt darba līgumu tiesvedības laikā

2

SKC-15/2022

Darba devējs ir tiesīgs darbiniekam, kurš pārkāpis līguma noteikumus, izsniegt jaunu darba līguma uzteikumu, kas pamatots ar citiem, no pirmā uzteikuma atšķirīgiem, apstākļiem.

Darba ņēmējam, apstrīdot šādu uzteikumu tiesā, neizbēgami rodas situācija, ka jautājums par viņa tiesībām uz darbu pie viena un tā paša darba devēja jārisina paralēlās tiesvedībās, jo nepastāv Civilprocesa likuma 134. pantā paredzētie priekšnoteikumi tādu prasījumu apvienošanai vienā lietā, kuriem ir pilnīgi atšķirīgs pamats un priekšmets.

## Rīcība paralēlo tiesvedību laikā

3

SKC-15/2022

Tā kā darba līguma izbeigšanu ar vienu un to pašu darba ņēmēju, bet uz atšķirīgiem pamatiem likums neparedz, darba devēja prasības izskatīšana nav pieļaujama, iekams galīgi nenoslēdzas tiesvedība darba ņēmēja vēlāk celtās prasības lietā.



## Rīcība paralēlo tiesvedību laikā

4

SKC-15/2022

Gadījumā, ja darba ņēmēja prasība ar spēkā stājušos tiesas spriedumu tiek noraidīta, darba līgums starp pusēm ir izbeigts uzteikumā minētajā dienā, tamdēļ darba devējs zaudē tiesības prasīt darba līguma izbeigšanu uz cita pamata.

Savukārt priekšnoteikums tam, lai turpinātu darba devēja rosināto tiesvedību, ir darba ņēmējam labvēlīgs tiesas spriedums, ar kuru apmierināta viņa prasība, otro uzteikumu atzīstot par spēkā neesošu, atjaunojot viņu darbā un piedzenot samaksu par darba piespiedu kavējumu.



uzteikuma  
termini



## 103.pants. Darba devēja uzteikuma termiņš

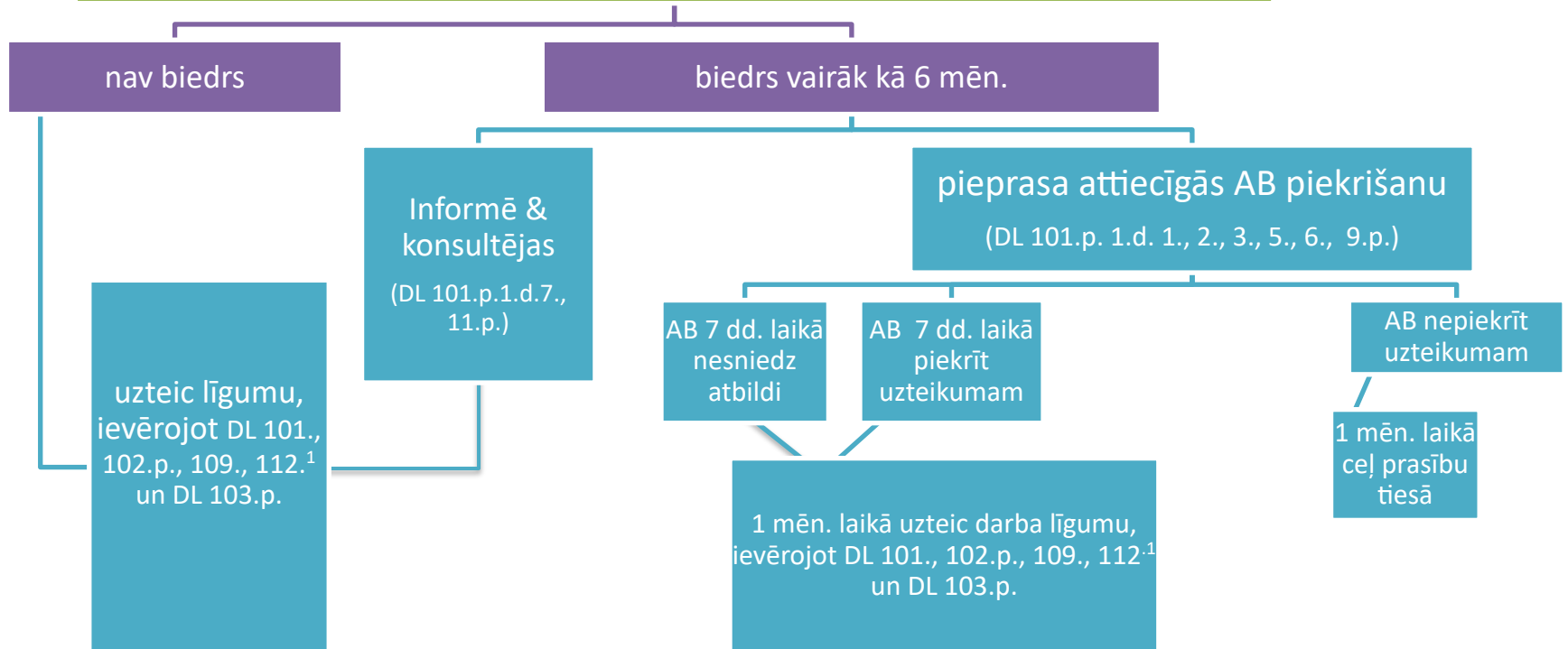
- (1) Ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts garāks uzteikuma termiņš, darba devējam, uzteicot darba līgumu, jāievēro šādi termiņi:
  - 1) nekavējoties — ja darba līgums tiek uzteikts šā likuma 101. panta pirmās daļas 2., 4. vai 7. punktā noteiktajos gadījumos;
  - 2) 10 dienas — ja darba līgums tiek uzteikts šā likuma 101. panta pirmās daļas 1., 3., 5. vai 11. punktā noteiktajos gadījumos;
  - 3) viens mēnesis — ja darba līgums tiek uzteikts šā likuma 101. panta pirmās daļas 6., 8., 9. vai 10. punktā noteiktajos gadījumos;
  - 4) divi mēneši — ja darba līgums tiek uzteikts šā likuma 101. panta pirmās daļas 8., 9., vai 11. punktā noteiktajos gadījumos darbiniekam, kurš atzīts par personu ar invaliditāti.
- (2) Pēc darbinieka pieprasījuma uzteikuma termiņā neieskaita pārejošas darbnespējas laiku, izņemot šā likuma 101. panta pirmās daļas 11. punktā minēto gadījumu.
- (3) Tiesības atsaukt darba devēja uzteikumu nosaka darbinieks, ja tās nav noteiktas darba koplīgumā vai darba līgumā.
- (4) Darbiniekam un darba devējam vienojoties, darba līgumu var izbeigt arī pirms darba devēja uzteikuma termiņa izbeigšanās.



uzteikuma  
procedūras  
kopsavilkums

# DD nolemj uzteikt darba līgumu

Pirms darba līguma uzteikšanas DD noskaidro vai darbinieks ir AB biedrs (DL 101.p. 6.daļa + 110.p. 1.daļa)



Uzteikuma pamats 101.p.1.d.	jāpieprasa rakstveida paskaidrojumi 101.p.2.d.	jāizvērtē izdarītā pārkāpuma smagums, apstākļi, kādos tas izdarīts 101.p.2.d.	jāizvērtē darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējais darbs 101.p.2.d.	Jāuzsaka 1 mēn. laikā no pārkāpuma atklāšanas 101.p.3.d.	jāpiedāvā cits darbs 101.p.4.d.	uzteikuma termiņš 103.p	uzteikuma termiņš, ja invaliditāte 103.p.+ *pārejas not. 22.p.	jāsaņem AB piekrišana 110.p.	informē un konsultējas ar AB 110.p.
1	+	+	+	+		10 dienas	10 dienas	+	
2	+	+	+	+		nekavējoties	nekavējoties	+	
3	+	+	+	+		10 dienas	10 dienas	+	
4	+	+	+	+		nekavējoties	nekavējoties		
5	+	+	+	+		10 dienas	10 dienas	+	
6					+	1 mēn	1 mēn	+	
7					+	nekavējoties	nekavējoties		+
8					+	1 mēn	2 / 3* mēn		
9					+	1 mēn	2 / 3* mēn	+	
10						1 mēn	1 mēn		
11						10 dienas	2 / 3* mēn		+

\* Ja darba līgums darbiniekam, kurš atzīts par personu ar invaliditāti, tiek uzteikts DL 101. panta pirmās daļas 8., 9. vai 11. punktā noteiktajos gadījumos, uzteikuma termiņš ir trīs mēneši, ja darba tiesiskās attiecības ar attiecīgo darbinieku ir nodibinātas līdz 2021. gada 31. jūlijam.

# Darbinieku tiesības iestādes reorganizācijas gadījumā.



---

Kaspars Rācenājs


Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības  
jurists

[www.arodbiedribas.lv](http://www.arodbiedribas.lv)

[kaspars@lbas.lv](mailto:kaspars@lbas.lv)  
29800530

 [facebook.com/kaspars.racenajs](https://facebook.com/kaspars.racenajs)

 [instagram.com/kasparsracenajs](https://instagram.com/kasparsracenajs)

 [linkedin.com/in/kasparsracenajs](https://linkedin.com/in/kasparsracenajs)