



LATVIJAS REPUBLIKAS
REĢIONĀLĀS ATTĪSTĪBAS UN PAŠVALDĪBU LIETU MINISTRIJA

LĀČPLĒŠA IELĀ 27, LV-1011, RĪGĀ, TĀLRUNIS (371) 67770406, 67770484, FAKSS (371) 67770479,
E-PASTS pasts@raplm.gov.lv

RĪGĀ

_____ Nr. 2. _____

Uz _____ Nr. _____

Rajona pašvaldības padomei

Par Darba likuma piemērošanu, pabeidzot
vietējo pašvaldību administratīvi teritoriālo reformu

Reģionālās attīstības un pašvaldību lietu ministrija (turpmāk – ministrija), ņemot vērā pašvaldību lielo interesi un paustos dažādos viedokļus par darba tiesiskā regulējuma piemērošanu vietējo pašvaldību reformas kontekstā, sadarbībā ar Valsts darba inspekciju ir sagatavojusi viedokli par darba tiesiskās attiecības regulējošo normu piemērošanu rajonu reorganizācijas un novadu veidošanas procesā. Lūdzam ņemt vērā, ka zemāk izklāstītais viedoklis nav pilnīgs darba tiesiskā regulējuma izklāsts, līdz ar to pašvaldību domju (padomju), pašvaldību domju (padomju) priekšsēdētāju, izpilddirektoru, institūciju vadītāju pienākums darba tiesiskajās attiecībās ir precīzi un atbildīgi piemērot Darba likuma normas, kā arī ņemt vērā darba koplīgumos un darba līgumos darbiniekam un darba devējam pielīgtās tiesības un pienākumus. Ceram, ka sagatavotais materiāls Jums palīdzēs darbā!

1. Kā to nosaka Darba likuma 117.panta otrā daļa valsts pārvaldes iestāžu vai pašvaldību administratīva reorganizācija, kā arī vienas iestādes administratīvo funkciju nodošana otrai iestādei pati par sevi nevar būt par pamatu darba līguma uzteikumam. Tātad rajona pašvaldības reorganizācija un rajonu pilsētu, pagastu, novadu apvienošana novados pati par sevi nevar būt par pamatu darba līguma uzteikumam.

Saskaņā ar Ministru kabineta 2008.gada 2.septembra noteikumu Nr.713 „Rajona pašvaldības reorganizācijas kārtība” 26., 27 un 28.punktu rajona pašvaldības institūcijas vadītājs ne vēlāk kā mēnesi pirms institūcijas pārejas informē darbiniekus par šīs institūcijas nodošanu reorganizācijas plānā vai Rajonu pašvaldību reorganizācijas likuma 9.pantā noteiktajai vietējai pašvaldībai vai plānošanas reģionam. Rakstiskā paziņojumā ietver informāciju par pārejas datumu, pamatojumu, tiesiskajām un sociālajām sekām un izsniedz to pret parakstu darbiniekiem. Ja rajona teritorijā izveido vienu novadu, tad, izbeidzoties rajona padomes pilnvarām, rajona pašvaldības administrācijas un institūciju darbinieki turpina darba tiesiskās attiecības attiecīgajā novadā vai plānošanas reģionā. Ja rajona teritorijā izveido vairākus

novadus, tad: rajona pašvaldības institūciju darbinieki līdz ar institūciju pāriet pie reorganizācijas plānā noteiktās vietējās pašvaldības vai plānošanas reģiona; rajona pašvaldības administrācijas darbinieki pāriet pie reorganizācijas plānā noteiktās pašvaldības. Attiecībā uz darbinieku informēšanu par institūcijas pāreju vēršam uzmanību, ka, ņemot vērā, ka uz institūciju pāriet uz reorganizācijas plāna, Ministru kabineta noteikumu vai likuma pamata un šajā gadījumā institūcijas pāreja nav institūcijas nodevēja un institūcijas ieguvēja savstarpējas vienošanās rezultāts, tad paziņojumā par institūcijas pāreju ietver tikai informāciju par institūcijas pārejas datumu saskaņā ar rajona pašvaldības reorganizācijas plānu. Institūcijas pāreja pati par sevi nevar radīt izmaiņas nodarbinātības (darba līgumu) nosacījumos. Saistībā ar institūcijas pāreju nav nepieciešama darbinieku brīdināšana par darba līguma grozījumiem; darba līguma grozījumi ar darbiniekiem, izņemot institūcijas vadītāju, nav nepieciešami, ja vien novada pašvaldībā nelemj citādāk.

Ņemot vērā to, ka saskaņā ar Administratīvo teritoriju un apdzīvoto vietu likuma Pārejas noteikumu 13.punktu novada pašvaldība ir attiecīgajā novadā iekļauto vietējo pašvaldību institūciju, finanšu, mantas, tiesību un saistību pārņēmēja, tad rajonu pilsētu, pagastu un novadu institūciju darbinieki pāriet darbā uz novadu, kas ir tajā apvienoto pašvaldību institūciju, finanšu, mantas, tiesību un saistību pārņēmējs. Jāatzīmē, ka jautājumā par novadu veidošanu darba tiesiskajā regulējumā nav paredzētas speciālas normas attiecībā uz darbinieku informēšanu par institūcijas pāreju, taču darba devējam ir pienākums darbiniekiem piemērotā veidā sniegt informāciju par pašvaldības darbību pēc 2009.gada 1.jūlija. Vietējā pašvaldība var izlemt, vai pēc analogijas piemērot Ministru kabineta 2008.gada 2.septembra noteikumu Nr.713 „Rajona pašvaldības reorganizācijas kārtība” 26.punktu, proti – rajona pilsētas, pagasta vai novada institūcijas vadītājs ne vēlāk kā mēnesi pirms institūcijas pārejas rakstiskā paziņojumā informē darbiniekus par šīs institūcijas pāreju uz novada pašvaldību ar 2009.gada 1.jūliju. Rajona pilsētas, pagasta vai novada pašvaldībā var vienoties arī par citu darbinieku informēšanas kārtību, piemēram, sasaukt darbinieku kopsapulci un informēt par darba tiesisko attiecību turpināšanu pēc 2009.gada 1.jūlija, kad darbību uzsāks 2009.gada vietējo domju vēlēšanās ievēlētā novada pašvaldība. Jāakcentē, ka arī šajā gadījumā institūcijas pāreja pati par sevi nevar radīt izmaiņas nodarbinātības (darba līgumu) nosacījumos. Saistībā ar institūcijas pāreju nav nepieciešama darbinieku brīdināšana par darba līguma grozījumiem; darba līguma grozījumi ar darbiniekiem, izņemot institūcijas vadītāju, nav nepieciešami, ja vien novada pašvaldībā nelemj citādāk.

2. Jautājumā par iespējamām darbinieku skaitu samazināšanām, darba līgumu grozījumiem un darbinieku atlaišanām pēc novadu izveidošanas un rajonu reorganizācijas akcentējam, ka saskaņā ar spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem vietējo pašvaldību funkcijas netiek samazinātas, savukārt rajonu pašvaldību funkcijas pārņem vietējās pašvaldības (izņemot bijušo rajonu funkciju sabiedriskā transporta pakalpojumu organizēšanā, ko pārņem plānošanas reģions). Turklāt rajonu pašvaldību reorganizācijas sakarā akcentējam, ka saskaņā ar Rajonu pašvaldību reorganizācijas likuma 16.pantu rajona pašvaldības institūcijas (gan līdz nodošanai vietējai pašvaldībai vai plānošanas reģionam, gan pēc tās) nodrošina bijušās rajona pašvaldības funkciju izpildi rajona teritorijā līdz 2009.gada 31.decembrim, ja vietējās pašvaldības nav lēmušas citādi. Līdz ar to jebkura darbinieku skaitu samazināšana ir skatāma kontekstā

ar iespējām nodrošināt normatīvajos aktos noteikto funkciju izpildi. Gadījumā, ja ir nepieciešams samazināt darbinieku skaitu, ir piemērojamas Darba likuma normas, kā arī vērā ņemami darba koplīgumu un darba līgumu nosacījumi.

2.1. Saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu viens no darba devēja uzteikuma pamatiem ir darbinieku skaita samazināšana. Darba likuma 104.pantā dots darbinieku skaita samazināšanas jēdziens, proti - 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 (uzņēmums Darba likuma izpratnē ir jebkura organizatoriska vienība, kurā darba devējs nodarbina savus darbiniekus, tātad arī pašvaldību institūcijas). Darbinieku skaita samazināšanas gadījumā darba devējs ne vēlāk kā vienu mēnesi iepriekš paziņo Nodarbinātības valsts aģentūrai par atlaižamo darbinieku skaitu un profesiju. Jāakcentē, ka minētais uzteikuma pamats nav piemērojams jebkurā gadījumā, kad uzņēmumā notiek darbinieku pienākumu pārdale vai vienlaicīgi ar amata vienību likvidēšanu uzņēmumā tiek izveidotas vairākas jaunas amata vienības. Minētais uzteikuma pamats ir piemērojams gadījumos, ja uzņēmumā veiktu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu dēļ attiecīgajam darbiniekam objektīvi nav iespējams saglabāt iepriekšējos darba apstākļus vai nodarbinātības noteikumus, kas attiecīgi var būt par pamatu Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punkta piemērošanai.

Lai nodrošinātu darbinieku tiesību un interešu aizsardzību darba līgumu uzteikumu darbinieku skaita samazināšanas gadījumos, Darba likums paredz noteiktu procesuālu kārtību darbinieku priekšrocību turpināt darba tiesiskās attiecības izvērtēšanai. Saskaņā ar Darba likuma 108.panta pirmo daļu darbinieku skaita samazināšanas gadījumā priekšrocības turpināt darba tiesiskās attiecības ir tiem darbiniekiem, kuriem ir labāki darba rezultāti un augstāka kvalifikācija. Šādu izvērtējumu nepieciešams veikt starp tiem darbiniekiem, kuri veic tādu pašu vai līdzīga rakstura darbu, gadījumā, ja paredzēts atlaist vienu vai vairākus no šiem darbiniekiem. Savukārt šāds izvērtējums nav jāizdara, ja no darba paredzēts atlaist vienīgo darbinieku, kas uzņēmumā veica attiecīgo darbu. Sākotnēji ir izvērtējami attiecīgo darbinieku darba rezultāti un darbinieku kvalifikācija un tikai pēc tam vērtējamās priekšrocības, kas paredzētas Darba likuma 108.panta otrajā daļā. Jāņem vērā, ka saskaņā ar minētās normas trešo daļu neviena no šā panta otrajā daļā minētajām priekšrocībām nav prioritāra un darba devējam pašam ir tiesības izlemt, kurai no tām katrā konkrētā gadījumā dodama priekšroka. Lai izvērtētu darbinieku priekšrocības turpināt darba tiesiskās attiecības, darba devējs var pieņemt iekšēju normatīvo aktu, piemēram, rīkojumu, kurā nosaka darbinieku izvērtēšanas kārtību atbilstoši Darba likuma 108.panta nosacījumiem. Darba līguma uzteikuma darbinieku skaita samazināšanas sakarā jāatzīmē arī, ka Darba likuma 101.panta ceturtnā daļa darba devējam uzliek par pienākumu piedāvāt darbiniekam citu darbu tai pašā vai citā darba devēja uzņēmumā, ja šāda iespēja uzņēmumā pastāv. Jāatzīmē, ka nav pamata piedāvāt darbu (amatu), uz kuru ir paredzēts konkurss, jo atlaižamajiem darbiniekiem nav liegtas tiesības pretendēt uz šo darbu (amatu) konkursa kārtībā. Jāatzīmē arī tas, ka darba devējam jāpiedāvā tikai tāds darbs, kuru darbinieks atbilstoši savai kvalifikācijai un spējām varētu veikt. Ja

darbinieks nepiekrīt darba devēja piedāvājumam, darba līgums ir uzsakāms saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu.

2.2. Attiecībā uz jebkādu citu darbinieku nodarbinātības nosacījumu grozīšanu vēršam uzmanību, ka saskaņā ar Darba likuma 97.pantu darbinieks un darba devējs var grozīt darba līgumu, savstarpēji vienojoties. Vienlaikus Darba likuma 98.panta pirmā daļa paredz darba devēja tiesības vienpusēji uzteikt darba līgumu, ne vēlāk kā vienu mēnesi iepriekš rakstveidā par to paziņojot, ja iestājas kāds no Darba likuma 101.panta pirmajā daļā minētajiem nosacījumiem un darbinieks nepiekrīt darba tiesiskās attiecības turpināt atbilstoši darba devēja piedāvātajiem darba līguma grozījumiem. Šajā sakarā jāakcentē, ka saskaņā ar Darba likuma 102.pantu, uzteicot darba līgumu, darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā. Atkarībā no uzteikuma pamata Darba likumā noteikti atšķirīgi informēšanas par uzteikumu termiņi, kā arī paredzēti atšķirīgi atlaišanas pabalsti (Darba likuma 103. un 112.pants). Turklāt Valsts darba inspekcija vērš uzmanību uz to, ka gadījumos, kad darba līguma uzteikumam piemērojami Darba likuma 98.panta pirmās daļas nosacījumi kopsakarā ar Darba likuma 101.panta pirmo daļu, attiecīgi piemērojams darbiniekam labvēlīgākais nosacījums, tas ir, Darba likuma 98.panta pirmajā daļā minētais viena mēneša uzteikuma termiņš, neatkarīgi no piemērojamā uzteikuma pamatojuma un Darba likuma 103.pantā minētajiem uzteikuma termiņiem.

Vēršam uzmanību, ka rajonu pašvaldību reorganizācijas un novadu veidošanas gadījumā darba tiesisko attiecību izbeigšanas tiesiskais pamats nevar būt Darba likuma 101.panta pirmās daļas 10.punkts, jo ne rajona pašvaldība, ne arī rajonu pilsētu, pagastu, novadu pašvaldības un to institūcijas vietējo pašvaldību reformas rezultātā pašas par sevi netiek likvidētas.

2.3. Vēlamies vērst uzmanību arī uz to, ka saskaņā ar Darba likuma 101.panta sesto daļu pirms darba līguma uzteikšanas darba devējam ir pienākums noskaidrot, vai darbinieks ir darbinieku arodbiedrības biedrs. Saskaņā ar Darba likuma 110.pantu darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam — arodbiedrības biedram — bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas, izņemot gadījumus, kas noteikti šā likuma 47.panta pirmajā daļā un 101.panta pirmās daļas 4., 8. un 10.punktā. 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. Darba devējs var uzteikt darba līgumu ne vēlāk kā viena mēneša laikā no dienas, kad saņemta darbinieku arodbiedrības piekrišana. Ja darbinieku arodbiedrība nepiekrīt darba līguma uzteikumam, viena mēneša laikā no atbildes saņemšanas dienas darba devējs var celt prasību tiesā par darba līguma izbeigšanu.

3. Jautājumā par rajonu, novadu, rajonu pilsētu pagastu pašvaldībās noslēgtiem koplīgumiem informējam, ka rajonu pašvaldību reorganizācija un novadu veidošana nav pamats noslēgto koplīgumu vienpusējai darbības izbeigšanai. Saskaņā ar Darba likuma 19.pantu darba koplīgumu noslēdz uz noteiktu laiku vai uz noteikta darba izpildīšanas laiku. Darba koplīgums stājas spēkā tā noslēgšanas dienā, ja šajā koplīgumā nav noteikts cits spēkā stāšanās laiks. Ja darba koplīgumā nav norādīts

spēkā esamības laiks, šis koplīgums uzskatāms par noslēgtu uz vienu gadu. Darba koplīgumu pirms termiņa var izbeigt, pamatojoties uz pušu vienošanos vai vienas puses uzteikumu, ja šādas tiesības ir nolīgtas darba koplīgumā.

4. Ņemot vērā, ka no atsevišķām pašvaldībām ir izskanējuši jautājumi par Darba likuma tiesiskā regulējuma par kolektīvo atlaišanu piemērošanu, informējam, ka Darba likuma normas par kolektīvo atlaišanu saskaņā ar Darba likuma 105.panta trešās daļas 2.punktu neattiecas uz valsts pārvaldes iestādēs, tai skaitā pašvaldībās, nodarbinātajiem.

Ņemot vērā to, ka rajona padomes locekļi ir vietējo pašvaldību domju (padomju) priekšsēdētāji, lūdzam par šīs vēstules saturu informēt visas attiecīgā rajona pašvaldības, un pateicamies par sadarbību.

Sagatavotais materiāls ir pieejams arī ministrijas interneta mājas lapā, sadaļās – aktualitātes un darbības jomas, pašvaldības, metodiskie materiāli.

Vēstule tiek nosūtīta elektroniski.

Valsts sekretāre

L.Straujuma