

LATVIJAS UNIVERSITĀTE  
JURIDISKĀ FAKULTĀTE  
VALSTSTIESĪBU ZINĀTŅU KATEDRA

**DARBA LIKUMA IEVĒROŠANAS  
PROBLEMĀTIKA PAŠVALDĪBAS DIBINĀTĀS  
IZGLĪTĪBAS IESTĀDĒS**

MAĢISTRA DARBS

Autore: Gunita Kļaviņa

Studenta apliecības Nr. gk20042

Darba vadītāja: profesore, Dr.iur. Jautrīte Briede

RĪGA, 2022

## ANOTĀCIJA

Maģistra darbā apskatītās problēmas būtība saistīta ar pašvaldības izglītības iestādes specifiku nodarbinātības jautājumos un pašvaldībās atšķirīgo izpratni par darba devēju pašvaldības darbiniekam. Aizsargājot pašvaldības, kā darba devēja, un darbinieku tiesības, nepieciešams rast risinājumu problēmām, kuras saistītas ar Darba likuma normu ievērošanu attiecībā pret darba piedāvājumiem citās pašvaldības iestādēs, veidot vienotu izpratni, kāda ir darba devēja un pašvaldības iestādes vadītāja kompetence attiecībā pret pašvaldības darbiniekiem darba tiesiskajos jautājumos, un veicināt profesionālo pilnveidi gan darba devējiem, gan darbiniekiem par darba tiesībām. Pilnveidojot komunikācijas sistēmu pašvaldībās, iespējams operatīvi gūt informāciju par vakantajiem amatiem, šādā veidā nodrošinot Darba likuma normu ievērošanu.

Darba mērķis ir pilnveidot izpratni par pašvaldības kā darba devēja kompetenci, pašvaldības izglītības iestāžu darbinieku tiesisko aizsardzību un sniegt iespējamus risinājumus, lai nodrošinātu Darba likuma normu, kuras nosaka pienākumu piedāvāt darbu tai pašā vai citā uzņēmumā, ievērošanu.

Teorētiski pētnieciskā daļa balstīta uz normatīvajiem aktiem, tiesu praksi, pētījumiem, autoru grāmatām un interneta resursiem latviešu, angļu un krievu valodās. Kā pētījuma metodes izmantotas situāciju analīze, salīdzinošā analīze, kontentanalīze, dedukcijas metode.

Rezultāti un secinājumi gūti analizējot likumsakarības starp normatīvajiem aktiem un praksi. Iespējamie risinājumi balstīti praksē, pētot esošo situāciju un meklējot uzlabojumus pašvaldības komunikācijas sistēmās, lai ievērotu Darba likumu.

Darba uzdevumi:

1. Analizēt literatūru, pētīt tiesu praksi par problēmsituācijām darba tiesiskajās attiecībās, salīdzināt un analizēt pašvaldību izdotos normatīvos aktus, to atbilstību Darba likumam, Valsts pārvaldes iekārtas likumam.

2. Analizēt problēmsituācijas pašvaldības izglītības iestādēs, kuras saistītas ar Darba likuma normu ievērošanu.

3. Darba likuma normu, kuras nosaka pienākumu piedāvāt darbu tai pašā vai citā uzņēmumā, ievērošanai, izstrādāt priekšlikumus informācijas apmaiņai starp pašvaldību, tās iestāžu vadītājiem un darbiniekiem.

Atslēgvārdi: juridiska persona, pašvaldība, darba devējs, iestāde, darbinieks, pedagogs.

## ANNOTATION

The nature of the problem at Master's relates to the specific nature of the municipality educational institution in employment matters and the different understanding of the employer for municipality employee in local governments. In protecting municipalities, as employer and employees' rights, it is necessary to find solutions to problems related to compliance with the norms of the Labour Law in relation to offers of employment in other municipality institutions, to develop a common understanding of the competence of the employer and the head of the municipality authority in relation to municipality employees in labour law matters, and to promote professional development for both employers and employees on labour rights. By improving the communication system in municipalities, it is possible to quickly obtain information on vacant posts, thereby ensuring compliance with the norms of the Labour Law.

The aim of the work is to improve the understanding of competence of the municipality as an employer, the legal protection of employees of municipality education institutions and to provide possible solutions to ensure compliance with the provisions of the Labour Law, which prescribe the obligation to offer work in the same or other undertaking.

In theory, the research part is based on regulatory enactments, judicial practices, studies, author books and Internet resources in Latvian, English and Russian languages. The analysis of situations, comparative analysis, concessional analysis, deduction method has been used as study methods.

The results and conclusions are derived from an analysis of the relationship between laws and practices. Potential solutions are based in practice, studying the current situation and looking for improvements in municipality communication systems to comply with the Labour Law.

Tasks:

1. Analyse the literature, study the case-law regarding problems in labour law relations, compare and analyse the regulatory enactments issued by municipalities, their compliance with the Labour Law, the Law on State Administration Equipment.

2. Analyse problems in municipality educational institutions related to compliance with the provisions of the Labour Law.

3. Compliance with the provisions of the labour law, which specify the obligation to offer work in the same or other undertaking, shall develop proposals for the exchange of information between the municipality, the heads of its institutions and employees.

Keywords: Legal person, municipality, employer, institution, employee, educator.

## SATURS

Ievads.....	5
1. Darba tiesību subjekti pašvaldības izglītības iestādē.....	8
2. Pedagoģis un darba devējs: kompetence un prakse .....	11
2.1. Pedagoģu darba tiesību faktoloģija .....	11
2.2. Darba devējs un uzņēmums pašvaldībā.....	12
2.3. Pedagoģa darba devējs Eiropas valstīs.....	16
3. Tiesiskais regulējums: Latvijas un Eiropas tiesu prakse.....	18
4. Problēmsituāciju analīze .....	23
4.1. Darba likuma 101.panta ceturrtā daļa.....	23
4.2. Darba likuma 112.panta pirmā daļa .....	24
4.3. Darba likuma 4.pants.....	27
4.4. Darba likuma 115.panta piektā daļa.....	29
4.5. Darba likuma 40.panta otrās daļas 6.punkts.....	31
5. Pašvaldību izaicinājumi un iespējas darba tiesisko attiecību regulējumā.....	35
5.1. Darba devēja definīcija pašvaldību nolikumos par atlīdzību .....	35
5.2. Reformas kā problēmu katalizators darba tiesībās .....	37
5.3. Darbinieka informētība kā veiksmīga sociālā dialoga priekšnoteikums .....	40
Kopsavilkums .....	42
Izmantoto avotu un literatūras saraksts .....	44
PIELIKUMI.....	52
1. pielikums .....	53
2. pielikums .....	54

## IEVADS

Tiesības strādāt, “brīvi izvēlēties nodarbošanos un darbavietu atbilstoši savām spējām un kvalifikācijai”<sup>1</sup>, ir ikvienai personai. Šīs tiesības nostiprinātas gan Latvijas Republikas Satversmes 106.pantā, gan Eiropas Sociālā hartā, kura Latvijas Republikā stājās spēkā 2002.gada 2.martā un kurā Eiropas padomes dalībvalstis vienojušās radīt apstākļus, lai tiktu realizētas iedzīvotāju sociālās tiesības un principi, viens no šādiem principiem: “Ikvienam ir tiesības nopelnīt sev iztiku ar brīvi izvēlētas nodarbošanās palīdzību.”<sup>2</sup> Lai realizētu gan Latvijas Republikas Satversmē noteikto, gan pildītu starptautiskās saistības, svarīgi saprast, vai ir atbilstoši valsts un pašvaldību normatīvie akti, kuri palīdz realizēt tiesības uz darbu, un kā tos un vienotos principus ievēro. Tiesu praksē ir pietiekoši liels skaits darba strīdu, kuri tiek izskatīti. Tiesu nolēmumi palīdz veidot vienotu izpratni par tiesību normām. Darba tiesisko attiecību jautājumi plaši tiek risināti gan privātajā, gan publiskajā sektorā, tajā skaitā pašvaldībās.

Maģistra darbā tiek aktualizēta problemātika pašvaldības dibinātās izglītības iestādēs, jo pedagogu nodarbinātībā ir sava specifika, kas ir atšķirīga no citu pašvaldības iestāžu darbinieku nodarbinātības, piemēram, pedagogu darba alga mainās reizi gadā, atkarībā no skolēnu skaita un piešķirtā finansējuma. Pašvaldības izglītības iestādēs ir atšķirīga izpratne par to, kurš ir darba devējs pedagogam. Problēma aktualizējusies līdz ar pašvaldību administratīvi teritoriālo reformu, izteikti pašvaldību dažādā izpratne par šo jautājumu parādās pašvaldības izglītības iestāžu likvidācijā un reorganizācijā. Šo problēmu, attiecībā uz pedagogiem, aktualizēja Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība (LIZDA), organizējot 2020.gada novembrī diskusiju “Kas ir pedagoga darba devējs – pašvaldība vai izglītības iestāde?”<sup>3</sup> Iepazīstoties ar diskusijas kopsavilkumu, neskaidrajiem jautājumiem, uz kuriem turpmāk jārod risinājums, kā arī, aizsargājot pašvaldības, kā darba devēja, un darbinieku tiesības, nepieciešams veidot vienotu izpratni, kāda ir darba devēja un pašvaldības iestādes vadītāja kompetence attiecībā pret pašvaldības darbiniekiem darba tiesiskajos jautājumos, kā arī veicināt profesionālo pilnveidi abām pusēm par darba tiesībām. Maģistra darbā atklātas problēmas, kas saistītas ar darba tiesisko attiecību regulējumu pašvaldības dibinātās izglītības iestādēs, un tiek piedāvāti iespējamie risinājumi, kurus turpmāk iespējams attiecināt ne tikai

---

<sup>1</sup> Latvijas Republikas Satversme. LV likums. Pieņemts 15.02.1922. [01.01.2019.red.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/57980-latvijas-republikas-satversme> [aplūkots 10.05.2021.]

<sup>2</sup> Eiropas Sociālā harta, starptautisks, daudzpusējs dokuments <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/1045> [aplūkots 17.10.2021.]

<sup>3</sup> LIZDA aktuālā diskusija! Kas ir pedagoga darba devējs – pašvaldība vai izglītības iestāde. Pieejams: [https://www.lizda.lv/current\\_events/lizda-aktuala-diskusija-kas-ir-pedagoga-darba-devejs-pasvaldiba-vai-izglitibas-iestade/](https://www.lizda.lv/current_events/lizda-aktuala-diskusija-kas-ir-pedagoga-darba-devejs-pasvaldiba-vai-izglitibas-iestade/) [aplūkots 10.03.2021.]

uz pašvaldības izglītības iestādēm, bet arī uz visām pārējām pašvaldības iestādēm. Darbā tiek analizēta Darba devēja, kura vārdā darbojas iestāde un rīkojas iestādes vadītājs, rīcība, pētīti normatīvie akti un tiesu prakse, lai izvērtētu, kas ir pašvaldības, un kas ir pašvaldības iestādes kompetencē saistībā ar darba tiesisko attiecību jautājumu risināšanu. Pētījuma dati darbā izmantoti, lai identificētu neatbilstības darba tiesību kontekstā, pierādītu darba aktualitāti un nepieciešamību.<sup>4</sup>

Pašvaldības iestādes vadītājs nav darba devējs, bet tikai rīkojas darba devēja (pašvaldības) vārdā, līdz ar to iestādes vadītājam ir ierobežotas tiesības lemt par atsevišķiem jautājumiem, kas ir pašvaldības kompetencē, piemēram, par vakancēm pašvaldības citās iestādēs. Tomēr iestādes vadītājam ir jāpilda likumi un Ministru kabineta noteikumi, tāpēc ir nepieciešama cieša sadarbība starp pašvaldības izglītības iestādes vadītāju un pašvaldību, darba tiesisko jautājumu risināšanā par iestādes darbiniekiem.

**Maģistra darba mērķis:** Pilnveidot izpratni par pašvaldības kā darba devēja kompetenci, pašvaldības izglītības iestāžu darbinieku tiesisko aizsardzību un sniegt iespējamus risinājumus, lai nodrošinātu Darba likuma normu, kuras nosaka pienākumu piedāvāt darbu tai pašā vai citā uzņēmumā, ievērošanu.

**Maģistra darba uzdevumi:**

1. Analizēt literatūru, pētīt tiesu praksi par problēmsituācijām darba tiesiskajās attiecībās, salīdzināt un analizēt pašvaldību izdotos normatīvos aktus, to atbilstību Darba likumam, Valsts pārvaldes iekārtas likumam.

2. Analizēt problēmsituācijas pašvaldības izglītības iestādēs, kuras saistītas ar Darba likuma normu ievērošanu.

3. Darba likuma normu, kuras nosaka pienākumu piedāvāt darbu tai pašā vai citā uzņēmumā, ievērošanai, izstrādāt priekšlikumus informācijas apmaiņai starp pašvaldību, tās iestāžu vadītājiem un darbiniekiem.

Pētījumā kā metode izmantota situāciju analīze konkrētām situācijām no prakses pašvaldību izglītības iestādēs, definējot problēmu, tās ietekmi, izmantotos resursus un iespējamus risinājumus. Salīdzināšana veikta apskatot to, kas ir darba devējs pedagogam Eiropas valstīs, un izzinot, kādu ietekmi tas atstāj, atkarībā no tā, vai darba devējs pedagogam ir skolas, pašvaldības vai valsts līmenī. Salīdzināšana izmantota analizējot tiesu spriedumus, līdzību un atšķirību attiecībā pret konkrētu Darba likuma normu piemērošanu. Ar kontentanalīzes palīdzību normatīvajos aktos, literatūras avotos veikta terminu - darba devējs, darbinieks, pašvaldība, pedagogs - izpēte, to nozīme, konteksts, aktualitāte un savstarpējā

---

<sup>4</sup> LIZDA pētījums [https://www.lizda.lv/wp-content/uploads/2019/08/LIZDA\\_petijums-internetam\\_2017.pdf](https://www.lizda.lv/wp-content/uploads/2019/08/LIZDA_petijums-internetam_2017.pdf) [aplūkots 17.05.2021.]

sasaiste. Dedukcijas metode pielietota secinājumu veidošanā, balstoties uz jau esošiem pierādītiem apgalvojumiem un pēctecīgi izsecinot nākamās.

Darbs sastāv no trīs daļām. Pirmo daļu veido darba pirmās trīs nodaļas, tajās darba problēmas būtība apskatīta normatīvajos aktos, tiesību teorijā, pētījumos un tiesu prakses spriedumos. Otrajā daļā, kura atbilst ceturtajai nodaļai, analizētas situācijas, atklājot problemātiku pašvaldības izglītības iestādēs ar Darba likuma konkrētu normu ievērošanu un piedāvājot iespējamās risinājumus. Darba trešo daļu veido izaicinājumi, ar kuriem jāreķinās, ieviešot piedāvātos risinājumus, un darba noslēgums ar kopsavilkumu, kurā secinājumi tiek papildināti ar piedāvātajiem problēmu risinājumiem. Darbam pievienoti divi pielikumi.

Darbs sastāv no 54 lappusēm, 5 nodaļām, 11 apakšnodaļām, 2 pielikumiem, 70 literatūras avotu vienībām.

# 1. DARBA TIESĪBU SUBJEKTI PAŠVALDĪBAS IZGLĪTĪBAS IESTĀDĒ

Lai analizētu problēmsituācijas, kuras rodas pašvaldības izglītības iestādēs saistībā ar darba tiesībām, vispirms nepieciešams izprast maģistra darbā apskatītos un likumos definētos terminus - juridiska persona, pašvaldība, darba devējs, pašvaldības iestāde, darbinieks.

Valsts pārvaldes iekārtas likuma<sup>5</sup> 1.panta 1.punkts nosaka, kas ir publiska persona, un tā ir - “Latvijas Republika kā sākotnējā publisko tiesību juridiskā persona un atvasinātas publiskas personas. Tās darbojas saskaņā ar publisko tiesību principiem” Savukārt Valsts pārvaldes iekārtas likuma 1.panta 2.punkts nosaka, kas ir atvasināta publiska persona – “pašvaldība vai cita ar likumu vai uz likuma pamata izveidota publiska persona. Tai ar likumu piešķirta sava autonoma kompetence, kas ietver arī sava budžeta veidošanu un apstiprināšanu. Tai var būt sava manta.” Atvasinātas publiskas personas ir tiesību subjekti (tām piemīt tiesībspēja).<sup>6</sup> Rezumējot Valsts pārvaldes iekārtas likumā noteikto, pašvaldībai kā atvasinātai publiskai personai ir tiesībspēja un tā ir publisko tiesību juridiskā persona. Atvasinātas publiskas personas izveido atsevišķu valsts pārvaldes uzdevumu efektīvākai īstenošanai.<sup>7</sup>

Valsts pārvaldes iekārtas likuma 1.panta 6.punkts nosaka, ka pastarpinātā pārvalde ir “atvasinātu publisku personu iestādes un amatpersonas”, 4.panta otrā daļā nosaka, ka “atvasināta publiska persona valsts pārvaldes jomā darbojas ar pastarpinātās pārvaldes iestāžu starpniecību” un 5.panta otrā daļa – “pastarpinātās pārvaldes iestādes, darbojoties jomā, kas ar likumu nodota attiecīgās atvasinātās publiskās personas autonomā kompetencē, pārstāv šo publisko personu. Atvasinātā publiskā persona ir atbildīga par pastarpinātās pārvaldes iestāžu darbību.” Pašvaldības izglītības iestāde ir pastarpinātās pārvaldes iestāde, kura nav tiesību subjekts, bet “visas juridiskās darbības veic attiecīgās atvasinātās publiskās personas vārdā”<sup>8</sup>, tātad pašvaldības vārdā. Pašvaldības izglītības iestāde pārstāv pašvaldību, un tā pati par sevi tātad nav juridiska persona.

---

<sup>5</sup> Valsts pārvaldes iekārtas likums. LR Likums. Pieņemts: 06.06.2002. [02.03.2021.red.]

Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/63545-valsts-parvaldes-iekartas-likums> [aplūkots 10.05.2021.]

<sup>6</sup> Briede J., E.Danovskis. Publisko tiesību subjektu civiltiesiskais statuss. „Jurista vārds”, 2012.gada 14.februāris, Nr. 7(706)

<sup>7</sup> Briede J., Danovskis E., Kovaļevska A. Administratīvās tiesības. Mācību grāmata. Rīga: Tiesu nama aģentūra, 2016, 2016, ISBN 978-9934-508-39-4, 42.lpp.

<sup>8</sup> Briede J., E.Danovskis. Publisko tiesību subjektu civiltiesiskais statuss. „Jurista vārds”, 2012.gada 14.februāris, Nr. 7(706)

Darba tiesisko attiecību nodibināšanas pamats ir darba līgums.<sup>9</sup> Darba līgums tiek slēgts starp divām pusēm, kā noteikts Darba likuma<sup>10</sup> 28.pantā starp darba devēju un darbinieku. Kā norāda V.Slaidiņa un I.Skultāne: “Darba tiesisko attiecību galvenie subjekti ir divi - darbinieks un darba devējs.”<sup>11</sup>

Darba likuma 4.panta pirmajā daļā noteikts, ka “darba devējs ir fiziskā vai juridiskā persona vai arī tiesībspējīga personālsabiedrība, kas uz darba līguma pamata nodarbina vismaz vienu darbinieku.” Pašvaldība, skatoties Darba likuma kontekstā, ir darba devējs, kurš ir juridiska persona. Ņemot vērā Valsts pārvaldes iekārtas likumā noteikto, ka pašvaldība ir juridiska persona, tātad pašvaldība Darba likuma izpratnē ir darba devējs. Savukārt, pašvaldības izglītības iestāde nav juridiska persona un nav darba devējs, bet gan, saskaņā ar Darba likuma 5.pantu, uzņēmums - “jebkura organizatoriska vienība, kurā darba devējs nodarbina savus darbiniekus.”

Darba likuma 3.pants nosaka, ka “darbinieks ir fiziskā persona, kas uz darba līguma pamata par nolīgto darba samaksu veic noteiktu darbu darba devēja vadībā”. Pašvaldības izglītības iestādē darbinieks var būt pedagogs vai tehniskais darbinieks. Darba likuma 2.panta otrajā daļā ir atruna par pašvaldību institūciju specifiku darba tiesiskajās attiecībās atlīdzības jautājumos – “pašvaldību institūciju darbiniekiem, kuriem atlīdzību un citus ar to saistītos jautājumus regulē Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums, nepiemēro attiecīgās šā likuma normas.” Savukārt attiecībā uz pedagogu darba samaksas jautājumiem vēl tiek piemērots speciālais normatīvais akts - Ministru kabineta noteikumi “Pedagogu darba samaksas noteikumi”.<sup>12</sup> Šie noteikumi jāņem vērā pašvaldības izglītības iestādē saistībā ar darba tiesisko attiecību regulējumu.

Terminu - juridiska persona, pašvaldība, darba devējs, pašvaldības iestāde, darbinieks – izpratne pamatos, palīdz sakārtot darba tiesību jautājumus. Profesors J.Načisčonis norādījis, ka “terminu sakārtošana tiesību aktos ir labas pārvaldības sakārtošana mūsu valstī, tā ir valsts pārvaldes sistēmas sakārtošana”.<sup>13</sup> Pašvaldības un to institūcijas interpretē dažādi terminus, kuri noteikti tiesību aktos. Šo terminu sakārtošana atbilstoši Valsts pārvaldes iekārtas likumam un Darba likumam pašvaldību normatīvajos aktos attiecīgi veicinātu labo praksi pārvaldībā pašvaldībās.

---

<sup>9</sup> Zaida Kalniņa: Darba līgums – pamats darba tiesisko attiecību nodibināšanai, Pieejams: <https://lvportals.lv/e-konsultacijas/12985-darba-ligums-pamats-darba-tiesisko-attiecibu-nodibinasanai-2017> [aplūkots 17.11.2021.]

<sup>10</sup> Darba likums. LR likums. Pieņemts 20.06.2001. [05.01.2021.-31.07.2021.red.]Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/26019#p101>, [aplūkots 19.10.2021.]

<sup>11</sup> Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības. Mācību grāmata - Rīga: Apgāds Zvaigzne ABC, 2011, 27.lpp.

<sup>12</sup> Pedagogu darba samaksas noteikumi, Ministru kabineta 2016.gada 5.jūlija noteikumi Nr.445[01.09.2021. red.], Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/283667-pedagogu-darba-samaksas-noteikumi> [aplūkots 10.06.2021.]

<sup>13</sup> Načisčionis J., Administratīvās tiesības. Rīga: SIA “Biznesa augstskola Turība”, 2018, 303. lpp

Tālāk darbā apskatīsim, kādas problēmsituācijas rodas, ja šo terminu izpratne neatbilst Darba likumam vai Valsts pārvaldes iekārtas likumam. Piemēram, ja pašvaldības izglītības iestādes darbiniekam par darba devēju tiek uzskatīts pašvaldības izglītības iestādes vadītājs, ar kuru noslēgts darba līgums, nevis pašvaldība kā juridiska persona.

## 2. PEDAGOGS UN DARBA DEVĒJS: KOMPETENCE UN PRAKSE

### 2.1. Pedagogu darba tiesību faktoloģija

Lai noskaidrotu, kāds ir pedagogu zināšanu līmenis par darba tiesībām, 2017.gadā Latvijas izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība veica pētījumu "Pedagogu darba tiesības izglītības iestādē". Pētījuma pārskatā minēts, ka eksperti norāda uz pedagogu nepietiekamām zināšanām par savām darba tiesībām. Savukārt pedagogi pašvērtējuma aptaujā savas zināšanas par darba tiesībām novērtējuši pietiekami augstu: "zināšanas par tiesībām izglītības iestādē, kuras reglamentētas Darba likumā visbiežāk - 21.2% gadījumu – tika novērtētas ar 9 ballēm un 20.9% gadījumu - ar 8 ballēm."<sup>14</sup>, 10 ballu skalā. Bet vidējais vērtējuma līmenis attiecībā par zināšanām par pedagoga tiesībām, kuras reglamentētas Darba likumā, ir 7,2 balles. Pētījumā norādīti arī dati par to, ka 26,7 % pedagogu no aptaujātajiem uzskata, "ka izglītības iestādes vadītājs uz pedagogiem izdara pārāk lielu spiedienu darba tiesību kontekstā."<sup>15</sup>

Pētījuma dati identificē neatbilstības darba tiesību kontekstā, jo kā vienu no pedagogu tiesību pārkāpumu tematiskajām grupām, balstoties uz pētījuma secinājumiem, var izdalīt darba tiesiskās attiecības. Pedagogi norāda uz šādām problēmām - atbrīvošana no darba, darba slodzes samazināšana, atteikšanās izmaksāt kompensācijas.

Savukārt autore norāda arī uz problēmām, ar kādām saskaras iestāžu vadītāji, piemēram, par sadarbību ar pašvaldību, par vakancēm citās pašvaldības iestādēs un struktūrvienībās. Pašvaldība ir tiesīga lemt, apstiprinot pašvaldības iestāžu nolikumus, par to, ka pašvaldības dibinātās iestādes vadītājam ir tiesības pieņemt un atbrīvot darbiniekus.<sup>16</sup> Praksē konstatēts, ka darbinieks strādā blakus darbu vairākās pašvaldības iestādēs, ja iestādes vadītāji to saskaņo.<sup>17</sup> Darbinieks, vienas pašvaldības ietvaros, vairākās izglītības iestādēs strādā pat vairāk kā 40 darba stundas, bieži pat divas pilnas darba slodzes.<sup>18</sup> Darbinieks saņem arī atalgojumu par darbu, ko veic katrā iestādē atsevišķi. Lai gan pēc būtības, ja darba devējs (juridiska persona) ir viens, tad tās sanāk virsstundas vai papildu darbs un līdz ar to samaksa pienākas pavisam cita. Autores apgalvojums par virsstundām tiek pamatots ar Darba

---

<sup>14</sup> LIZDA pētījums [https://www.lizda.lv/wp-content/uploads/2019/08/LIZDA\\_petijums-internetam\\_2017.pdf](https://www.lizda.lv/wp-content/uploads/2019/08/LIZDA_petijums-internetam_2017.pdf)

<sup>15</sup> Turpat, 38.lpp.

<sup>16</sup> Rīgas 93.vidusskolas nolikums, Rīgas domes nolikums Nr.168, 43.4.punkts, 24.11.2015., Pieejams: [https://www.r93vs.lv/wp-content/uploads/2017/02/01\\_Nolikums\\_Nr.168.pdf](https://www.r93vs.lv/wp-content/uploads/2017/02/01_Nolikums_Nr.168.pdf) [aplūkots 17.10.2021.]

<sup>17</sup> Valsts kontroles revīzijas ziņojums "Kā organizē un apmaksā pedagogu darbu Latvijā", Publicēts 12.10.2018, 21.lpp.

Pieejams: <https://www.lrvk.gov.lv/lv/revizijas/revizijas/noslegtas-revizijas/vai-valsts-merkdotacijas-pedagogu-atlidzibai-vadibas-sistema-ir-efektiva-un-nodrosina-normativo-aktu-prasibam-atbilstosu-lidzeklu-izlietojumu>, [aplūkots 17.05.2021.]

<sup>18</sup> Turpat, 21.lpp.

likuma 137.panta pirmo daļu, kurā noteikts, ka darba devējam ir pienākums uzskaitīt atsevišķi arī virsstundas. Savukārt par piemaksu par papildu darbu noteikts Darba likuma 65.panta pirmajā daļā, norādot, ka piemaksa pienākas darbiniekam, kas pie viena un tā paša darba devēja veic papildu darbu.

Arī 2018.gada Valsts kontroles revīzijas ziņojumā “Kā organizē un apmaksā pedagogu darbu Latvijā” norādīts uz šo problēmu, t.i., ka darbinieks pašvaldībā veic lielāku darba slodzi. Piemēram, revīzijas ziņojumā norādīti šādi fakti: “novadā pedagogs strādā četrās izglītības iestādēs kā vispārējās vidējās izglītības skolotājs, interešu izglītības skolotājs, pirmsskolas sporta skolotājs un sporta treneris, kopā 63,635 stundas nedēļā; 9,1% darbinieku strādā divās un vairāk izglītības iestādēs; 4,7% atlasē iekļauto pedagogu strādā vairāk nekā MK noteikumos atļautās 40 stundas nedēļā; arī 4,2% no atlasē iekļautajiem skolu vadības un atbalsta personāla pārstāvjiem strādā vairāk nekā MK noteikumos paredzētās 47 stundas nedēļā.”<sup>19</sup> Nākamajās nodaļās apskatīsim, kāpēc rodas situācijas, ka kopumā pašvaldībā, uzskaitot darbinieka nostrādātās stundas, sanāk pārslodze. Kā arī, uz ko balstoties, tiek pieļauts, ka pie vienas juridiskās personas darbinieks strādā vairāk nekā tas noteikts Darba likumā.

## 2.2. Darba devējs un uzņēmums pašvaldībā

Pašvaldības domes, iestāžu un amatpersonu kompetenci reglamentē likums “Par pašvaldībām”<sup>20</sup>. Tā, piemēram, likumā “Par pašvaldībām” 69. panta ceturtajā daļā un 69.<sup>2</sup> panta pirmajā daļā noteikta kompetence pieņemt darbā un atlaist no darba noteiktus darbiniekus ir pašvaldības izpilddirektoram, pārvaldes vadītājam, ja tas paredzēts pašvaldības nolikumā, kā arī 14.panta pirmajā daļā noteikta kompetence pašvaldībai dibināt iestādes, 28.pantā noteikts, izdot to nolikumus, kuros savukārt var tikt noteikts iestāžu vadītāju pienākums pieņemt darbā un atlaist no darba iestādes darbiniekus.<sup>21</sup> Saskaņā ar Valsts pārvaldes iekārtas likuma 5.panta otro daļu, iestādes vadītājs rīkojas pašvaldības vārdā noteiktajās robežās, vadot konkrēto pašvaldības iestādi, kurā pieņemts darbā.

Ja skatāmies vēsturiski, par šādu struktūru, kad valsts un pašvaldību iestādes darbojas normatīvo aktu ietvaros noteiktā kompetencē, administratīvajās tiesībās paudis K.Dišlers, ka “administratīvās tiesības ir tiesību normu kopums, kas noregulē publisko iestāžu, iekārtu un

---

<sup>19</sup> Turpat, 20-21.lpp.

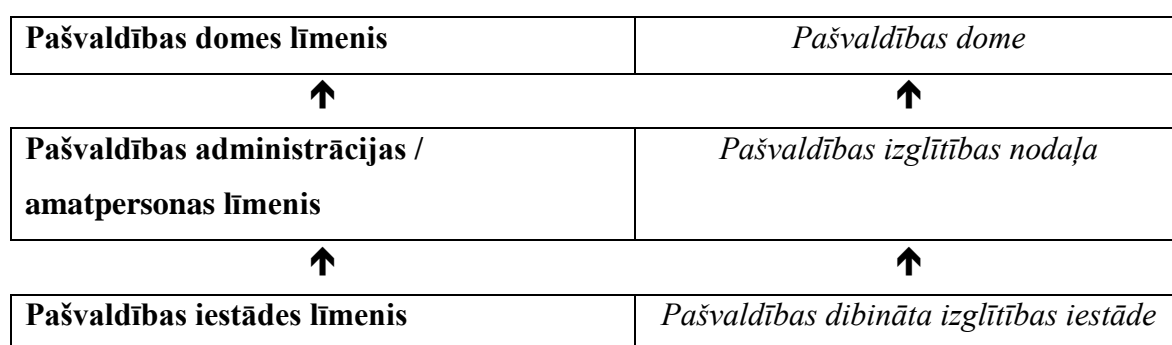
<sup>20</sup> Par pašvaldībām. LR likums. Pieņemts: 19.05.1994. [02.11.2020.red. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/57255-par-pasvaldibam> [aplūkots 12.06.2021.]

<sup>21</sup> Rīgas 93.vidusskolas nolikums, Rīgas domes nolikums Nr.168, 43.4.punkts, 24.11.2015., Pieejams: [https://www.r93vs.lv/wp-content/uploads/2017/02/01\\_Nolikums\\_Nr.168.pdf](https://www.r93vs.lv/wp-content/uploads/2017/02/01_Nolikums_Nr.168.pdf) [aplūkots 17.10.2021.]

darbību, amatpersonu kompetenci, valsts un pašvaldību darbinieku tiesisko stāvokli.”<sup>22</sup>, kā arī to, ka valsts un pašvaldību iestādes “pastāv uz likuma pamata, un administratīvās tiesības (likumi, valdības izdoti noteikumi un reglamenti) nosaka šo iestāžu organizāciju, iekārtu un savstarpējās attiecības.”<sup>23</sup>

Tātad, pašvaldības iestādes vadītājam nav pilnvaru nepastarpināti risināt jautājumus, kas ir citu pašvaldības iestāžu vadītāju, izpilddirektora, administrācijas vai domes kompetencē.

Darba autore shematiski attēlojusi vienu no iespējamajiem kompetences līmeņu modeļiem pašvaldībā, risinot darba tiesisko attiecību jautājumus, kuros iesaistīts pašvaldības dibinātas iestādes darbinieks un šīs iestādes vadītājs ar noteikto pienākumu - pieņemt un atlaist darbiniekus:



*1.att. Kompetences līmeņu modelis*

Latvijas pašvaldību normatīvais regulējums un tajā noteiktā pašvaldību kompetence veidota saskaņā ar starptautiskajiem normatīvajiem aktiem. Latvijai saistošs ir starptautiskais dokuments Eiropas Vietējo pašvaldību harta, kurā 4.pantā noteikts, ka “vietējās varas pilnvaras un pienākumus nosaka konstitūcija vai likums. Taču šis noteikums neliedz piešķirt vietējām varām pilnvaras un pienākumus īpašiem mērķiem saskaņā ar likumu.”<sup>24</sup> Atbilstoši Latvijā šāds likums, kurš nosaka vietējās varas pilnvaras un pienākumus ir likums “Par pašvaldībām”. Savukārt pašvaldību saistošie noteikumi ir normatīvie akti, kuros, saskaņā ar likumu, tiek precizēta pašvaldības kompetence, kā arī noteiktas pilnvaras un pienākumi īpašiem mērķiem.<sup>25</sup> Diskusijas raisa jautājums par to, vai pašvaldība pati drīkst noteikt, kas ir darba devējs

<sup>22</sup> Dišlers K., Ievads administratīvo tiesību zinātnē. Rīga: Tiesu nama aģentūra, 1938., 19.lpp.

<sup>23</sup> Turpat, 19.lpp.

<sup>24</sup> Eiropas vietējo pašvaldību harta, starptautisks, daudzpusējs dokuments, Eiropas padome, pieņemts 15.10.1985, stājies spēkā 01.04.1997.,

Pieejams: <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/1173> [aplūkots 17.10.2021.]

<sup>25</sup> Pašvaldību saistošo noteikumu un iekšējo normatīvo aktu izstrāde, SIA “NK Konsultāciju birojs”, 2014, 5.lpp. Pieejams: [https://www.varam.gov.lv/sites/varam/files/data\\_content/pasvaldibu\\_saistosos\\_noteikumu\\_izstrades\\_metodika.pdf](https://www.varam.gov.lv/sites/varam/files/data_content/pasvaldibu_saistosos_noteikumu_izstrades_metodika.pdf) [aplūkots 17.11.2021.]

darbiniekam, jo pašvaldību izdotajos nolikumos par atlīdzību<sup>26</sup> pašvaldības darbiniekiem, mēdz noteikt, ka darba devējs ir pašvaldības institūcija, ar kuru attiecīgajai personai noslēgts darba līgums. Pašvaldība ir juridiska persona un, saskaņā ar Darba likumu, tā ir darba devējs.<sup>27</sup> Pašvaldība, savos izdotajos nolikumos nosakot, kas ir darba devējs, pārkāpj savas kompetences robežas, jo bez papildus paskaidrojumiem, var rasties maldīgs secinājums, ka pašvaldības iestāde, kurai pašvaldības izdotajos nolikumos noteikts darba devēja statuss, ir juridiska persona. Tas ir aplami. Tāpēc pašvaldību izdotajos nolikumos nebūtu nepieciešams paskaidrojums par to, kas ir darba devējs. Tas jau ir noteikts Darba likumā. Būtiski, lai pašvaldības iekšējos noteikumos būtu noteikta kārtība, kā rīkoties iestādes vadītājam, ja darba tiesisko jautājumu risināšanā nepieciešams pieņemt lēmumus, kuri nav pašvaldības iestādes vadītāja kompetencē. A.Stucka pētījis pašvaldību kompetenci Eiropas vietējo pašvaldību hartā, tās paskaidrojošā ziņojumā, ārvalstu normatīvajos tiesību aktos, secinot, “ka pašvaldību kompetence pamatā tiek regulēta likumos, kuros tad arī visbiežāk tiek noteiktas pašvaldību darbības “legālās robežas””.<sup>28</sup> Pilnvaras ir viens no kompetences elementiem. Oksfordas universitātes profesors D.J.Galligans norādījis, ka pilnvaras pašvaldībām var tikt noteiktas valsts konstitūcijā un likumā.<sup>29</sup> Pilnvaras tiek nodotas ar deleģējumu. Kompetences jēdzienā plašākā skatījumā profesors J.Načisčonis ietver mērķus, uzdevumus, funkcijas, tiesības, pienākumus, atbildību un pilnvaras.<sup>30</sup> Pamatojums tam, ka kompetence norāda uz pilnvaru apjomu ir atrodama latīņu vārda “competentia” tulkojumā.<sup>31</sup> Rezumējot literatūras avotos noteikto par kompetenci un pilnvarām, pašvaldībai sava rīcība jāpamato, atsaucoties uz normatīvajos aktos noteikto.

Darba likumā ir normas, kuras attiecas uz darba devēju, uz uzņēmumu vai uz abiem. Piemēram, Darba likuma 101.panta ceturtajā daļā ir norādīta atsauce uz darba devēja uzņēmumu un citu uzņēmumu, savukārt Darba likuma 33.panta trešā un ceturta daļa, 93.panta pirmā un otrā daļa attiecas tikai uz konkrēto uzņēmumu, kurā strādā darbinieks, piemēram,

---

<sup>26</sup> Madonas novada pašvaldības institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības nolikums. Madonas novada pašvaldības domes 31.01.2019. lēmumu Nr.34 (protokols Nr.2, 9.p.)

Pieejams: [https://www.madona.lv/lat/box/lemumi/34%20pielikums\\_Atlidzibas%20nolikums.doc](https://www.madona.lv/lat/box/lemumi/34%20pielikums_Atlidzibas%20nolikums.doc) [aplūkots 17.05.2021.] ; Rundāles novada pašvaldības nolikums. Rundāles novada domes 2009.gada 1.jūlija lēmums nr.9 (protokols nr.1), 6.1 punkts. Pieejams: <http://www.rundale.lv/pasvaldibas-nolikums> [aplūkots 17.05.2021.]

<sup>27</sup> Dace Stivriņa, Jana Jentkus: Darba devējs pašvaldībā nodarbinātajam, 14.07.2021. Pieejams: <https://lvportals.lv/e-konsultacijas/23329-darba-devejs-pasvaldiba-nodarbinatajiem-2021> [aplūkots 17.11.2021.]

<sup>28</sup> Stucka.A., Latvijas pašvaldību sistēmas juridiskais raksturojums un pašvaldību reformas. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2019., 243.lpp.

<sup>29</sup> Галлиган Д., Полянский В.В., Старилов Ю.Н. Административное право: история развития и основные современные концепции. — М.: Юристъ, 2002., с.23. Pieejams: <https://kzref.org/istoriya-razvitiya-i-osnovnie-sovremennie-koncepcii.html> [aplūkots 17.10.2021.]

<sup>30</sup> Načisčonis J., Administratīvās tiesības. Rīga: SIA “Biznesa augstskola Turība”, 2018, 294.lpp.

<sup>31</sup> Veitmane K., Čerfase L., Noackis H., Apīnis A., Latviešu-latīņu vārdnīca. Rīga: Latvijas Valsts izdevniecība, 1955., 473.lpp.

norādē par darba koplīgumu, par noteiktu darba kārtību, par ziņām par darbinieka veselību un profesionālo sagatavotību, to konfidencialitāti, sūdzību iesniegšanu uzņēmumā pilnvarotai personai, par vakancēm uzņēmumā, ja darbinieks nodarbināts uz noteiktu laiku.

Pašvaldība slēdz darba līgumus ar darbiniekiem, lai nodrošinātu pašvaldības funkciju izpildi, piemēram, nodrošinātu izglītību. Gadījumos, kad pašvaldības iekšējos normatīvajos aktos noteikts, ka darba devējs ir pašvaldības institūcija<sup>32</sup>, līdz ar to pašvaldības iestādē, kas ir pastarpinātas pārvaldes iestāde, bet nav juridiska persona, var tikt pieņemti lēmumi, kas būtu jāskata visas pašvaldības kontekstā, piemēram, par darba līguma uzteikumu un Darba likuma 101. panta ceturrtā daļā noteikto – “uzteikt darba līgumu šā panta pirmās daļas 6., 7., 8. vai 9.punktā minēto iemeslu dēļ ir atļauts, ja darba devējam nav iespējams darbinieku ar viņa piekrišanu nodarbināt citā darbā tai pašā vai citā uzņēmumā”. Pašvaldības dibināta iestāde Darba likuma izpratnē ir uzņēmums. Līdz ar to, saskaņā ar Darba likuma 101.panta ceturto daļu, darbiniekam jāpiedāvā brīvās vakances ne tikai iestādē, kurā viņš jau strādā, bet gan iekļaujot visas pašvaldības institūciju vakances darba uzteikuma brīdī, kuras atbilst darbinieka kvalifikācijai, veselības stāvoklim. Nepiedāvājot brīvās vakances citās pašvaldības institūcijās, tiek pārkāpta Darba likuma norma. Izpētot Latvijas tiesu praksi pēdējos 7 gadus, var secināt, ka tie darba devēji, kas brīvās vakances citās darba devēja struktūrvienībās nav norādījuši darbiniekam, kuram uzsaka darba līgumu, vai nevar pierādīt, ka nav bijis atbilstošu vakantu amatu, tiesās ir zaudējuši, piemēram, Augstākās tiesas senāta Civillietu departamenta 30.04.2015. spriedums lietā, Nr. SKC-2196-15<sup>33</sup>, Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 29.05.2017. spriedums lietā Nr.C20094317<sup>34</sup> un Augstākās tiesas senāta Civillietu departamenta 22.04.2021. spriedums lietā, Nr. SKC-96/2021.<sup>35</sup>

Jau līdz ar Darba likuma stāšanos spēkā juridiskajās publikācijās pieejami skaidrojumi par to, kā pareizi piemērot Darba likuma normas, lai nepieļautu kļūdas, tajā skaitā, uzsakot darba līgumu. Tā, piemēram, 2002.gadā dr.jur. E.Kalniņš žurnālā “Jurista vārds” skaidro darba devēja rīcību saistībā ar 101. panta ceturrtās daļas piemērošanu: “Tāpat, piemēram, gadījumā, ja darbinieks veselības stāvokļa dēļ nespēj veikt nolīgto darbu, taču ir iespējams viņam piedāvāt citu darbu, darba devējs ir tiesīgs, pamatojoties uz DL 101.panta

---

<sup>32</sup> Madonas novada pašvaldības institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības nolikums. Madonas novada pašvaldības domes 31.01.2019. lēmumu Nr.34 (protokols Nr.2, 9.p.)

Pieejams: [https://www.madona.lv/lat/box/lemumi/34%20pielikums\\_Atlidzibas%20nolikums.doc](https://www.madona.lv/lat/box/lemumi/34%20pielikums_Atlidzibas%20nolikums.doc) [aplūkots 17.05.2021.] ; Rundāles novada pašvaldības nolikums. Rundāles novada domes 2009.gada 1.jūlija lēmums nr.9 (protokols nr.1), 6.1 punkts. Pieejams: <http://www.rundale.lv/pasvaldibas-nolikums> [aplūkots 17.05.2021.]

<sup>33</sup> Augstākās tiesas senāta Civillietu departamenta 30.04.2015. spriedums lietā, Nr. SKC-2196-15.

Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/214087.pdf> [aplūkots 10.05.2021.]

<sup>34</sup> Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 29.05.2017. spriedums lietā, Nr.C20094317,

Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/327906.pdf> [aplūkots 10.10.2021.]

<sup>35</sup> Augstākās tiesas senāta Civillietu departamenta 22.04.2021. spriedums lietā, Nr. SKC-96/2021.

Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/446370.pdf> [aplūkots 18.10.2021.]

pirmās daļas 7.punktu, uzteikt darba līgumu ar nosacījumu, ka darba tiesiskās attiecības tiks izbeigtas, ja viena mēneša laikā darbinieks neizteiks savu piekrišanu pāriet strādāt citā, darba devēja piedāvātajā darbā (sk. arī DL 101.p.4.d.)”.<sup>36</sup>

Darbiniekam ir skaidri jāzina savas tiesības pirms darba attiecību nodibināšanas. Pirmkārt, jau par to, kas ir viņa darba devējs Darba likuma izpratnē. Savukārt pašvaldībai un pašvaldības iestādei, kura, saskaņā ar Darba likuma 5.pantu, ir uzņēmums, skaidri jāsaprot, kāda ir abu pušu kompetence, atbildīgo personu sadarbībā un komunikācijā, risinot jautājumus, kas saistīti ar darba tiesiskajām attiecībām.

### 2.3. Pedagoģa darba devējs Eiropas valstīs

Eurydice ziņojums „Skolotāja profesija Eiropā: pieejamība, tālākvirzība un atbalsts”<sup>37</sup> ļauj iepazīt Eiropas Savienības dalībvalstu politiku pedagoģu nodarbinātībā, tajā skaitā to, kas ir skolotāju darba devēji. Ziņojuma izpētes mērķis autores maģistra darbā ir apzināt Eiropas valstu pieredzi, lai to salīdzinātu un gūtu pamatojumu priekšlikumiem par sociālā dialoga uzlabošanas iespējām pašvaldības izglītības iestādē starp pedagoģu un darba devēju. Ziņojumā norādīts, ka pedagoģu darba devēji var būt trīs administratīvajos vai institūciju līmeņos – augstākais (valsts), vietējās pārvaldes iestādes (piemēram, pašvaldības, provinces) un skolas.<sup>38</sup> Kā minēts ziņojumā, tad Eiropas 10 valstīs skolotājus nodarbina augstākā līmeņa izglītības pārvaldes iestādes. Savukārt 16 valstīs tas ir tikai skolu kompetencē. Latvijā un vēl 8 valstīs, kā norādīts ziņojumā, skolotāju vienīgais darba devējs ir vietējā līmeņa pārvalde, tātad, Latvijā tās ir pašvaldības. Ziņojumā paustais atbilst Darba likumam, jo pašvaldība ir juridiska persona, kurai piemīt tiesībspēja, un tā atbilst darba devēja statusam.

Ziņojumā minēta arī atsauce uz to, ka 17 valstīs, tajā skaitā Latvijā, skolotāji ir nodarbināti uz darba līguma pamata saskaņā ar vispārējiem darba tiesību aktiem.<sup>39</sup> Tā tas ir, darba tiesiskās attiecības Latvijā starp darba devēju un pedagoģu regulē Darba likums.

Pretrunas izraisa ziņojumā norādītais par skolotāju mobilitāti starp skolām. Proti, Latvijā noteikumu par skolotāju mobilitāti nav, lai gan to noteikti būtu nepieciešams regulēt, ņemot vērā skolu skaita samazināšanos un pedagoģu trūkumu. Gadījumos, kad tiek likvidēta

---

<sup>36</sup> Kalniņš, E. Par jaunā Darba likuma spēkā stāšanos. Jurista Vārds. 2002, 13, 1-3. <https://juristavards.lv/doc/64002-par-jauna-darba-likuma-speka-stanos/> [aplūkots 17.10.2021.]

<sup>37</sup> Skolotāja profesija Eiropā: pieejamība, tālākvirzība un atbalsts, Eurydice ziņojums Pieejams: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/435e941e-1c3b-11e8-ac73-01aa75ed71a1/language-lv> [aplūkots 17.05.2021.]

<sup>38</sup> Turpat, 38.lpp.

<sup>39</sup> Turpat, 39.lpp.

izglītības iestāde vai samazināts darbinieku skaits, pašvaldības ne vienmēr rīkojas atbildīgi, ievērojot Darba likuma 101.panta ceturto daļu – piedāvājot vakances uz brīvajām vietām citās pašvaldības izglītības iestādēs. Vēl joprojām ir sastopami gadījumi<sup>40</sup>, kad pašvaldība darba uzteikumos norāda – likvidēts darba devējs – izglītības iestāde, līdz ar to skolotājam tiek uzteikts darba līgums saskaņā ar Darba likuma 101.panta 10.punktu, kas ir pretrunā Valsts pārvaldes iekārtas likumam, Darba likumam. Darbu skolotājam citā pašvaldības iestādē nepiedāvā un arī neizvērtē, vai viņš jau strādā kādā citā pašvaldības iestādē, izmaksā atlaišanas pabalstu.

Ja ievēro Darba likuma 101.panta ceturto daļu, tad skolotāju mobilitāti iespējams regulēt īpašos gadījumos vietējās pārvaldes, t.i., pašvaldības līmenī. Šis aspekts nav norādīts ziņojumā. Lai gan Darba likuma 101. panta ceturtajā daļā ir atruna par to, ka darbiniekam jāpiedāvā darba iespējas tajā pašā vai citā uzņēmumā, tomēr iespēja šādi mobilitātei netiek analizēta, visdrīzāk, tāpēc, ka Latvijas pašvaldībās šī prakse nav pieņemta vai nav izplatīta. Tā, piemēram, ziņojumā ir norādīts par Slovēniju, ka tikai īpašos gadījumos, t.i. skolu reorganizējot, skolotāju mobilitāte tiek regulēta.<sup>41</sup> Ziņojumā ir uzsvērts, ka noteikts skolotāju mobilitātes regulējums nepieciešams visās izglītības sistēmās<sup>42</sup>, lai samazinātu vakances izglītības sistēmā un vadītu skolu reorganizāciju. Arī Latvijā šāds regulējums ir nepieciešams, jo vakances izglītības jomā tikai pieaug, kā arī joprojām turpinās skolu tīkla optimizācijas process. Ja arī pedagogam, šādas mobilitātes regulējuma ietvaros, izglītības joma būtu jāatstāj, tomēr, ievērojot Darba likuma 101.panta ceturto daļu, un, ņemot vērā izglītību, profesionālo sagatavotību, spēju pielāgoties, pavisam noteikti pedagogs labi tiktu galā ar līdzīgiem darba pienākumiem citās jomās pašvaldībā. Autori M.Akiba, A.V.Vaismens norāda, ka “valsts mācību spēku kvalitāte tiek atzīta par nozīmīgu faktoru jebkuras valsts centienos uzlabot vispārējo izglītības līmeni”.<sup>43</sup> Tas, papildus iepriekš minētajam, liecina par pozitīvu ietekmi, kādu profesionāli kvalificēts pedagogs spēj dot sabiedrībai.

---

<sup>40</sup> Lubānas novada pašvaldības 29.10.2020. domes sēdes protokols nr. 14 - 29.10.2020., lēmums nr.14, Pieejams: <http://www.lubana.lv/index.php/lv/2015-04-07-17-02-45/jaunumi-novada/12-pasvaldiba/normativie-akti-un-attistibas-planosanas-dokumenti/domes-sezu-protokoli/2114-domes-sede-29-10-2020> [aplūkots 16.10.2021.]

<sup>41</sup> Turpat, 41.lpp.

<sup>42</sup> Turpat, 41.lpp.

<sup>43</sup> Project Reforms Around the World: Exations and Outcomes, edited by Motoko Akiba, and Alexander W. Wiseman, Emerald Publishing Limited, 2013. Proquest Ebook Central, p.13.Pieejams: <http://ebookcentral.proquest.com/lib/lulv/detail.action?docID=1170006>.

### 3. TIESISKAIS REGULĒJUMS: LATVIJAS UN EIROPAS TIESU PRAKSE

Atsauces uz Darba likuma komentāriem, atziņu meklēšana tiesu nolēmumos un sekošana līdz aktualitātēm, ir radījušas atšķirīgus skatījumus par skaidrojumiem, kas ir darba devējs – pašvaldība, vai arī pašvaldības iestāde. Tāpēc būtiski paskatīties laika nogrieznī, kā tiek noregulēti jautājumi, atbilstoši Valsts pārvaldes iekārtas likumam un Darba likumam.

2020.gada publikācijā “Darba likums ar komentāriem”<sup>44</sup>, komentējot Darba likuma 4.pantu par darba devēju, ir atsauce uz Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 19.01.2011. spriedumu lietā Nr. SKC-473/2011.<sup>45</sup>, kurš jau no 2015.gada tiesu spriedumos tiek pretrunīgi vērtēts. Tajā noteikts, ka “pašvaldības izpilddirekcija kvalificējama kā darba devēja Darba likuma 4.panta izpratnē un ir tiesīga lemt par personāla atlaišanu sakarā ar izpilddirekcijas likvidāciju. Pašvaldības izpilddirekcijai kā darba devējai piemīt tiesībspēja un rīcībspēja un uz to attiecināmi Darba likumā un citos normatīvajos aktos ietvertie darba devēja pienākumi.”<sup>46</sup> Spriedumā lietā Nr. SKC-473/2011. tika apstrīdēts tas, ka tikai pašvaldība ir juridiska persona, un atzīts, ka Darba likuma 4. panta izpratnē darba devējs var būt arī pašvaldības iestāde. Sprieduma motīvu daļā tas tiek argumentēts ar to, ka pirms 2003.gada 1.janvāra, kad stājās spēkā Valsts pārvaldes iekārtas likums, iepriekšējie spēkā esošie normatīvie akti, kuri regulēja valsts pārvaldes jomu, noteica, ka iestādes ir juridiskas personas, bet Darba likumā tas nebija atrunāts, tāpēc tiesa pieņem, ka Darba likumā likumdevējs ir domājis, ka juridiska persona ir arī valsts pārvaldes iestāde.<sup>47</sup> Savukārt 2003.gada 1.janvārī, stājoties spēkā Valsts pārvaldes iekārtas likumam, tiek precīzi definēts, kas ir publiska persona un kas pastarpinātas pārvaldes iestāde. Šāda jēdzienu interpretācija spriedumā lietā Nr. SKC-473/2011, ka pašvaldības iestāde kvalificējama kā darba devējs un tai piemīt juridiskas personas pazīmes, radīja kļūdainas atsauces arī izskatot citas jomas jautājumu tiesā. Piemēram, par telpu nomas līgumu ar pašvaldības iestādi, par ko bija 2014.gada 16.jūnija Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesu kolēģijas spriedums lietā Nr.C27222111.<sup>48</sup> Šajā spriedumā ir atsauce uz to, ka no Augstākās tiesas Senāta 2011.gada 19.janvāra Lietā Nr.SKC-473/2001 taisītā sprieduma

---

<sup>44</sup> Irēna Liepiņa, Kaspars Rācenājs, Natalja Preisa, Vita Liberte, Liene Blūma, Sintija Platā, Dārta Eglīte, Jānis Ciguzis: Darba likums ar komentāriem, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Zvērinātu advokātu birojs „BDO Law” 2020., Pieejams: [https://www.bdolaw.lv/getattachment/Aktualitates/Darba-likuma-komentari/Darba-likuma-komentari\\_2020.pdf.aspx?lang=lv-LV](https://www.bdolaw.lv/getattachment/Aktualitates/Darba-likuma-komentari/Darba-likuma-komentari_2020.pdf.aspx?lang=lv-LV) [aplūkots 10.03.2021.]

<sup>45</sup> Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 19.01.2011. spriedums lietā, Nr. SKC-473/2011. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/downloadlawfile/3186> [aplūkots 10.05.2021.]

<sup>46</sup> Turpat, 1.lpp.

<sup>47</sup> Turpat, 10.lpp.

<sup>48</sup> Rīgas apgabaltiesas 2014.gada 16.jūnija spriedums lietā Nr. C27222111, 2.lpp.

Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/243868.pdf> [aplūkots 17.10.2021.]

neizriet, ka pašvaldības iestāde ir juridiska persona, jo lietā iestāde vērtēta no darba tiesisko attiecību viedokļa. Redzams, ka jēdziens “juridiska persona” tiek dažādi interpretēts attiecībā pret dažādām tiesību normām. Publiskai personai var būt tikai viens statuss, neatkarīgi no tā kādās attiecībās publiskā persona iesaistīta - darba tiesiskās, privāttiesiskās attiecības vai citās, statuss ir viens un tas nemainās.<sup>49</sup>

Pēc būtības nolēmums lietā Nr. SKC-473/2011., ka pašvaldības iestāde ir darba devējs (juridiska persona), rada nelabvēlīgas sekas darbiniekam. Piemēram, uzsakot darba līgumu darbiniekam saskaņā ar 101.panta 6., 7., 8., 9.punktu, netiek piedāvāts viņa spējām atbilstošs darbs citā uzņēmumā, kurš pieder darba devējam - juridiskai personai. Līdz ar to darbinieks zaudē darbu, pasliktinot savas dzīves sociāli ekonomiskos apstākļus, un kopumā arī pasliktinot valsts sociāli ekonomisko situāciju, piemēram, palielinot bezdarbnieku skaitu (2020.gadā 8,4% bezdarba līmenis Latvijā)<sup>50</sup>. Darbiniekam, kurš nespēj veikt nolīgto darbu veselības problēmu dēļ, tā rezultātā tiek atbrīvots no darba, nepiedāvājot iespējas strādāt darba devēja citā uzņēmumā, tiek radīti papildus šķēršļi darba meklējumos – pieteikšanās uz vakancēm, darba intervijas. Savukārt augstākā līmeņa starptautiskais un daudzpusējais dokuments, 2006.gada 13.septembra Apvienoto Nāciju organizācijas Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām 27.panta 1.punkta (e) apakšpunktam, dalībvalstīm nosaka “veicināt personu ar invaliditāti darba iespēju un karjeras virzības veicināšanu darba tirgū, kā arī palīdzību darba atrašanās, saņemšanā, saglabāšanā un atsākšanā”.<sup>51</sup> Līdz ar to, arī Latvijā pašvaldību iestādēs jāseko līdzi tam, lai personām ar invaliditāti netiktu radīti papildus šķēršļi, lai pienācīgā kārtā tiktu piedāvāts cits darbs, ja, piemēram, veselības problēmu dēļ nevar veikt iepriekšējo darbu.

Latvijā tiek finansētas vairākas nodarbinātības veicināšanas programmas, tajā skaitā personām ar invaliditāti, taču netiek izvērtētas rīcības iespējas esošo normatīvo aktu ietvaros, piemēram, kā pašvaldības līmenī organizēt personu ar invaliditāti nodarbinātību, t.i., piedāvājot vakances, kuras atbilst gan personas profesionālajai kvalifikācijai, gan veselības stāvoklim.

2015.gada 30.aprīļa augstākās tiesas Civillietu departamenta spriedums lietā Nr. SKC-2196/2015 bija kā pagrieziena punkts, uz ko turpmāk Latvijas tiesu praksē notika atsaukšanās, ka “darba devējam jāizvērtē iespēja piedāvāt citu darbu ne tikai uzņēmumā, kur darbinieks strādā, bet arī citā darba devēja uzņēmumā (iestādē)”.<sup>52</sup> Kā tas turpmāk, pateicoties šim

---

<sup>49</sup> Briede J., Danovskis E. Publisko tiesību subjektu civiltiesiskais statuss, Jurista vārds”, 2012.gada 14.februāris, Nr. 7(706)

<sup>50</sup> Bezdarba līmenis. Pieejams: <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/darbs/bezdarbs/4419-bezdarba-limenis?themeCode=NBBA>

<sup>51</sup> Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām, starptautisks, daudzpusējs dokuments, Apvienoto Nāciju organizācija, pieņemts 13.12.2006., stājas spēkā 31.03.2010., Pieejams: <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-likumi/id/1630> [aplūkots 17.05.2021.]

<sup>52</sup> Augstākās tiesas senāta Civillietu departamenta 30.04.2015. spriedums lietā, Nr. SKC-2196-15. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/214087.pdf> [aplūkots 10.05.2021.]

spriedumam, nostiprinājās judikatūrā: “darba devējam ir pienākums piedāvāt tādu darbu, kuru darbinieks atbilstoši savai kvalifikācijai un spējām varētu veikt.”<sup>53</sup> Konkrētās tiesas spriedumā tika izskatīta civillietā sakarā ar fiziskas personas kasācijas sūdzību par spriedumu prasībā pret pašvaldības uzņēmumu par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un atlīdzības par darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu.

To, cik svarīgi ir stiprināt personu ar invaliditāti tiesības, kas noteiktas 2000.gada 27.novembra Eiropas Padomes direktīvas 2000/78/EK 5. pantā, “ka darba devēji, ja tas vajadzīgs konkrētā gadījumā, veic atbilstīgus pasākumus, lai invalīds varētu dabūt darbu, strādāt vai tikt paaugstināts amatā, vai iegūt profesionālo izglītību”<sup>54</sup>, un veikt atbilstošus pasākumus, lai saglabātu personai ar invaliditāti nodarbinātības iespējas, lai nepieļautu diskrimināciju invaliditātes dēļ, atklāts 2021.gada 15.jūlija Eiropas Savienības Tiesas spriedumā EST C-795/19<sup>55</sup>. Šis ir nozīmīgs nolēmums, kas uzliek pienākumu darba devējam, tajā skaitā valsts sektorā, pierādīt, vai patiešām visi saprātīgi iespējamie pasākumi - izglītojošie, telpu, aprīkojuma pielāgojumi u.c. pasākumi, ir veikti, lai personu nediskriminētu invaliditātes dēļ. Atsaucoties uz šo spriedumu, jāņem vērā, ka valsts tiesiskais regulējums nedrīkst būt tāds, ka, nepārbaudot pielāgoto pasākumu personai ar invaliditāti efektivitāti, persona tiek atbrīvota no amata. Tātad, pirms atbrīvojot darbinieku no amata, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta 7.punktu, pašvaldības augstāka līmeņa iestādes vai amatpersonas iesaiste nepieciešama ne tikai izskatot darba piedāvājumus citās pašvaldības iestādēs, bet arī, lai pārbaudītu, vai visi iespējamie pasākumi veikti, lai darbinieks tomēr varētu turpināt veikt savu darbu. Pirms tam, protams, pašvaldības pienākumos ir izdot iekšējos normatīvos aktus un plānot budžetā finansējumu, lai ļautu izvērtēt un nodrošināt saprātīgi iespējamus atbalsta pasākumus personai ar invaliditāti.

2021.gada 22.aprīļa Latvijas Republikas Senāta SKC-96/2021 spriedums ir par Vidzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2020.gada 3.marta sprieduma atcelšanu daļā, ar kuru noraidīta prasība par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, darba tiesisko attiecību izbeigšanu, atlīdzības par darba piespiedu kavējuma laiku un tiesāšanās izdevumu piedziņu, un lietas nodošanu šajā daļā jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.<sup>56</sup> Spriedums

---

<sup>53</sup> Turpat, 4.lpp

<sup>54</sup> PADOMES DIREKTĪVA 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/78> [aplūkots 11.09.2021.]

<sup>55</sup> Eiropas cilvēktiesību tiesas 15.07.2021. spriedums ECT C-795/19 <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=67BDBC4646236516AB5D8B1F48E2C0B5?text=&docid=244186&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=788068> [aplūkots 18.10.2021.]

<sup>56</sup> Augstākās tiesas senāta Civillietu departamenta 22.04.2021. spriedums lietā, Nr. SKC-96/2021 Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/446370.pdf> [aplūkots 18.10.2021.]

ir par darba tiesiskajām attiecībām pašvaldībā, strīds starp pašvaldības darbinieku un pašvaldību kā darba devēju. Pašvaldības darbinieks apstrīd darba uzteikumu. Spriedums skaidri un tieši nostiprina tiesu praksē to, ka attiecībā uz Darba likuma 101.panta ceturtais daļas piemērošanu jāraugās uz darba devēja kā juridisko personu, nosakot pienākumu darba devējam, pirms darbinieks tiek atbrīvots, sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu, būt gatavam pierādīt, ka nav bijis iespējams darbinieku nodarbināt ne tajā pašā, ne citā darba devēja uzņēmumā. Turklāt šajā spriedumā skaidri norādīts, ka “Darba likuma 101.panta ceturtais daļa uzliek darba devējam pienākumu piedāvāt darbu tās pašas, nevis citas juridiskās personas uzņēmumā.”<sup>57</sup>

Tātad 2021.gada 22.aprīļa SKC-96/2021 spriedumā, norādot, ka darba devējs ir pašvaldība kā juridiska persona, ir pretējs nolēmums AT Senāta Civillietu departamenta 2011. gada 19. janvāra spriedumam lietā Nr. SKC-473/2011, kurš noteica, ka pašvaldības iestāde var būt darba devējs. Turklāt 2021.gada 22.aprīļa SKC-96/2021 spriedumā sniegts izvērstāks skaidrojums, ka “darbs jāpiedāvā pašvaldības struktūrvienībās, tās padotībā esošajās iestādēs vai pašvaldības uzņēmumos, atbilstoši darbinieka kvalifikācijai.”<sup>58</sup> Tātad spriedumā noteiktais skaidro Darba likuma 101.panta ceturto daļu.

Lai gan pašvaldībā un tās iestādēs ir amatu saraksti, tomēr vakances, ko piedāvāt darbiniekam, ne vienmēr uzteikuma izsniegšanas brīdī pašvaldībā precīzi zināmas. Saskaņā ar pašvaldības rīkojumu pašvaldības izglītības iestādēm par informācijas ciklogrammu mācību gadam<sup>59</sup>, pašvaldība informāciju par vakancēm apkopo vienu reizi mēnesī, norādot iestādes nosaukumu, amata nosaukumu, profesijas kodu un slodzi. Tomēr šī informācija nav pilnīga, lai piedāvātu darbiniekam uzteikuma brīdī šo sarakstu, jo tajā netiek atspoguļota pilnīga informācija, piemēram amata nosaukumā norādīts tikai vispārējās vidējās izglītības pedagogs, nenorādot kāda mācību priekšmeta pedagogs. Nav norādītas kvalifikācijas prasības vakantajiem amatiem. Informācija par vakancēm tiek publicēta arī pašvaldību mājas lapās, tomēr tas neatbilst pienācīgā kārtā piedāvātam darbam, jo, piemēram, Rīgas valstspilsētas pašvaldībā vakances tiek publicētas departamentu mājas lapās atbilstoši jomām, tas prasa darbiniekiem labas orientēšanās spējas interneta vidē. Atbilstoši 2021.gada 22.aprīļa SKC-96/2021 spriedumam, darba devējam jāizvērtē iespēja darbinieku pārcelt citā darbā un nepieciešamības gadījumā jāpierāda, ka darbinieku nav bijis iespējams pārcelt citā darbā. Tātad darba devējam jāpiedāvā, nevis darbiniekam jāmeklē, piemēram, pašvaldības mājas lapā. Līdz ar to rodas secinājums, ka nepieciešama operatīva informācijas apmaiņa pašvaldībā katrai

---

<sup>57</sup> Turpat, 2.lpp

<sup>58</sup> Turpat, 2.lpp

<sup>59</sup> Par informācijas ciklogrammu 2021./2022.mācību gadam, Rīgas domes izglītības, kultūras un sporta departamenta 18.10.2021. rīkojums Nr.DIKS-21-895-rs, nepublicētais materiāls

dienai par vakancēm, amatiem, nepieciešamo kvalifikāciju vakantajiem amatiem.

## 4. PROBLĒMSITUĀCIJU ANALĪZE

### 4.1. Darba likuma 101.panta ceturtnā daļa

**Problemātika:** Darba devējs (pašvaldība) ne vienmēr piedāvā vakances citās pašvaldības iestādēs.

Lai norādītu uz darba tiesību ievērošanas problemātiku pašvaldības iestādē, kā piemēru izmantosim situācijas, kurā iesaistīts pašvaldības izglītības iestādes darbinieks, kurš ir arī persona ar invaliditāti, analīzi.

Pedagogs iesniedz savā darba vietā, pašvaldības izglītības iestādē, apliecinājumu par invaliditāti. Darba devējs viņu norīko uz ārpuskārtas obligāto veselības pārbaudi, saskaņā ar 10.03.2009. Ministru kabineta noteikumu Nr.219 "Kārtība kādā veicama obligātā veselības pārbaude" 4.2.2.5. apakšpunktu, pamatojoties uz to, ka darbiniekam iepriekš bijuši bieži darbnespējas gadījumi, un lai pārliecinātos, ka nodarbinātā veselības stāvoklis atbilst veicamajam darbam.<sup>60</sup> Saņemot rezultātus, tiek konstatēts, ka darbinieka veselības stāvoklis neatbilst veicamajam darbam. Darba devējs izskata iespēju pielāgot atbilstošus darba apstākļus vai pārtraukt darba tiesiskās attiecības, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta 7.punktu un izmaksājot atlaišanas pabalstu. Savukārt darba devējam uz to brīdi izglītības iestādē nav cita darbiniekam piemērota vakanta amata. Netiek izskatīta iespēja prasīt pašvaldībai par vakancēm citās pašvaldības iestādēs, jo šādas prakses pašvaldībā nav, kā arī iestāžu vadītājiem nav doti norādījumi, kā noskaidrot un piedāvāt darbiniekam vakances, kuras ir citās pašvaldības iestādēs. Darba likuma 101.panta ceturtnajā daļā noteikts, ka šādam darbiniekam jāpiedāvā cits darbs tajā pašā vai citā uzņēmumā. Līdzīga norma ir minēta arī Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma<sup>61</sup> 17.panta trešajā daļā, kur noteikts, ka, atbrīvojot darbinieku neatbilstošā veselības stāvokļa dēļ, jāpiedāvā turpināt veikt citu atbilstošu darbu tajā pašā vai citā institūcijā. Tātad abos likumos tiek uzvērta tas, ka, neskatoties uz to, vai pašvaldības darbinieks ir pedagogs vai cits darbinieks, atbrīvojot no darba atsevišķos gadījumos ir jāskatās pašvaldībā kopumā, un, ja ir piemērota vakance, jāpiedāvā darbs arī citā pašvaldības iestādē.

Nespējot pielāgot atbilstošus darba apstākļus un, sakarā ar to, ka citu piemērotu vakantu

---

<sup>60</sup> Kārtība kādā veicama obligātā veselības pārbaude, Ministru kabineta 2009.gada 10.marta noteikumi Nr.219 [01.07.2015. red.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/189070-kartiba-kada-veicama-obligata-veselibas-parbaude> [aplūkots 11.09.2021.]

<sup>61</sup> Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums. LR likums. Pieņemts: 01.12.2009. [08.05.2021.-31.08.2021. red.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/202273-valsts-un-pasvaldibu-instituciju-amatpersonu-un-darbinieku-atlidzibas-likums> [aplūkots 12.06.2021.]

amatu nav konkrētajā pašvaldības izglītības iestādē, darba devējs uzteic darba tiesiskās attiecības saskaņā ar Darba likuma 101.panta 7.punktu, izmaksājot visas pienākošās naudas summas, atvaļinājuma kompensāciju un atlaišanas pabalstu, saskaņā ar Darba likuma 112.panta pirmo daļu, skaitot darbinieka stāžu konkrētajā pašvaldības izglītības iestādē.

Analizējot situāciju, var secināt, ka darba devējs nav rīkojies tiesiski, jo, saskaņā ar Darba likuma 101.panta ceturto daļu, netika izvērtēta iespēja darbiniekam piedāvāt darbu citās pašvaldības iestādēs, atbilstoši darbinieka kvalifikācijai un veselības stāvoklim. Līdz ar to sekas var būt tādas, ka darbinieks var vērsties tiesā par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un atjaunošanu darbā vai darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar tiesas spriedumu, neizmaksātās darba algas daļas, neizmaksātās kompensācijas daļas par neizmantoto atvaļinājumu, neizmaksātā atlaišanas pabalsta daļas un atlīdzības par darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu, prasību pamatojot ar Darba likuma 75.pantu, 101.panta ceturto daļu, 102.pantu, 122.pantu, 124.pantu, 126.panta pirmo daļu un 149.panta piekto daļu.

**Iespējamais risinājums:** Noteikt kārtību, kādā iestādes vadītājs komunicē ar pašvaldību, ja darbiniekam izsniegts uzteikums pamatojoties uz DL 101.panta pirmās daļas 6., 7., 8. vai 9.punktu. Noteikt, kuros gadījumos izbeidzas iestādes vadītāja kompetence rīkoties darba devēja vārdā un nepieciešama augstāka līmeņa atbildīgās iestādes vai amatpersonas iesaiste, lai izskatītu iespēju darbiniekam piedāvāt darbu citā pašvaldības iestādē.

## **4.2. Darba likuma 112.panta pirmā daļa**

**Problemātika:** Atlaišanas pabalstu izmaksā par darba stāžu pie attiecīgā darba devēja, bet praksē novērots, ka izmaksā par darba stāžu konkrētā pašvaldības iestādē, kurā darbiniekam noslēgts darba līgums.

Iepriekšējā nodaļā analizētajā situācijā tika izmaksāts atlaišanas pabalsts, kurš darbiniekam pienākas, jo ar viņu tiek pārtrauktas darba tiesiskās attiecības, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta 7.punktu. Pašvaldības izglītības iestādē ir jāņem vērā specifika, ka Darba likuma 112.panta pirmā daļa tiek piemērota pedagogiem, bet tehniskajiem darbiniekiem izglītības iestādē, saskaņā ar Darba likuma 2.panta otro daļu, “Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma” 17.panta pirmās daļas apakšpunkti. Problēma ir tajā, ka, iepriekš aprakstītajā situācijā, atlaišanas pabalsts darbiniekam izmaksāts, skaitot darbinieka stāžu konkrētajā pašvaldības izglītības iestādē, bet nevis izvērtējot kopējo situāciju darbinieka nodarbinātībā pašvaldībā kā pie viena darba devēja. Piemēram, ja darbinieks strādājis nepārtraukti vairākās pašvaldības iestādēs pēc kārtas, tātad pie viena darba devēja vairākos uzņēmumos, kā tas būtu atbilstoši Darba likuma terminoloģijai, līdz ar to kopējais

darba stāžs varētu būt lielāks. Netika izvērtēts arī tas, vai darbinieks tajā pat laikā neveic blakus darbu citā tās pašas pašvaldības iestādē. Līdz ar to, rodas jautājums, cik pamatoti ir izmaksāt atlaišanas pabalstu, ja darbinieks turpina strādāt citā pašvaldības iestādē, jo Darba likuma 112.panta pirmās daļas apakšpunktos, norādīts, ka atlaišanas pabalstu izmaksā, “ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja bijis nodarbināts” noteiktu laika periodu. Likuma 112.panta pirmajā daļā ir norāde uz attiecīgo darba devēju, nevis uzņēmumu.

Lai novērstu šādu problēmu, Rēzeknes novada pašvaldība nolikumā “Par atlīdzību Rēzeknes novada pašvaldībā” 65.punktā un tā apakšpunktos<sup>62</sup> noteikusi, ka atlaišanas pabalsts tiek izmaksāts, ja darbinieks bijis nepārtraukti nodarbināts pašvaldības institūcijās. Papildus tam, Rēzeknes nolikumā par atlīdzību 67.punktā noteikts, kāds ir termiņš, lai darba tiesiskās attiecības uzskatītu par nepārtrauktām - “ja laiks no amata (darba) tiesisko attiecību izbeigšanas pašvaldības institūcijā līdz to atsākšanai tajā pašā vai citā pašvaldības institūcijā nav ilgāks par 2 (diviem) gadiem.”<sup>63</sup>

Atlīdzības likuma komentāros ir atsauce, ka “personai, kurai izmaksāts atlaišanas pabalsts, komentējamais (17.) pants neparedz vispārēju aizliegumu stāties darbā citā vai tajā pašā institūcijā jebkurā laikā. Šāda prakse, lai gan var liecināt par to, ka iestāde slikti plāno finanšu resursus un to izlietošanu, tomēr nav atzīstama par prettiesisku.”<sup>64</sup> Saskaņā ar šo komentāru rodas secinājums, ka Rēzeknes novada pašvaldības gadījumā, attiecībā uz atlaišanas pabalstu izmaksu, pašvaldība finanšu resursus plāno atbilstoši labai praksei.

Situācijas, kad atlaišanas pabalsti tiek izmaksāti neizvērtējot darbinieka iepriekšējo nodarbinātību pašvaldībā, veidojas tāpēc, ka nevis pašvaldība tiek uzskatīta par darba devēju, bet gan pašvaldības iestāde. Turklāt pašvaldībās netiek izstrādāti atbilstoši normatīvie akti, lai situāciju noregulētu. Pašvaldību nolikumi par atlīdzību ir dažādi, ne vienmēr tajos ir skaidri saprotams, kas tiek domāts ar terminu “darba devējs”. Pašvaldības iestādes vadītājs rīkojas darba devēja vārdā, pieņemot un atbrīvojot darbiniekus. Tomēr, tiek pieļautas situācijas, kad darbinieks izmanto to, ka viņam ir iespēja no vairākām pašvaldības iestādēm, kurās pieņemts darbā, saņemt atlaišanas pabalstus pilnā apmērā par darba stāžu katrā no tām. Pašvaldībās lielākoties netiek kopumā uzskaitīts tas, par kuru nostrādāto periodu darbinieks ir saņēmis atlaišanas pabalstu. Turklāt autore novērojusi arī situācijas, kad vienā iestādē darba pienākumus veselības stāvoklis neļauj veikt, bet citā pašvaldības iestādē turpina veikt līdzīgus darba

---

<sup>62</sup> Par atlīdzību Rēzeknes novada pašvaldībā, Rēzeknes novada domes nolikums, apstiprināts Rēzeknes novada domes 2021.gada 21.oktobra sēdē (protokols Nr.4, 2.§), 6-7.lpp. Pieejams: [https://rezeknesnovads.lv/wp-content/uploads/2021/12/Nolikums\\_par\\_atlidz\\_ar\\_groz\\_konsol\\_redakc\\_uz\\_2021\\_12\\_16-1.docx](https://rezeknesnovads.lv/wp-content/uploads/2021/12/Nolikums_par_atlidz_ar_groz_konsol_redakc_uz_2021_12_16-1.docx), [aplūkots 17.11.2021.].

<sup>63</sup> Turpat, 7.lpp.

<sup>64</sup>Pastars E., Ošiņa I., Rācenājs K., Atlīdzības likums ar komentāriem, 2017., 54.lpp. Pieejams: <http://pda.lv/storage/editor/atlidzibaslikumsarkomentariem.pdf>

pienākumus, tā radot šaubas par darba tiesisko attiecību pārtraukšanas pamatotību. Šādos gadījumos pašvaldībās var saskatīt riskus sliktai finanšu resursu plānošanai un neatbilstību labas pārvaldības principiem.

Pašvaldība šķietami varētu būt ieguvēja, pieņemot situāciju, kad darbinieki strādā vairākās pašvaldības iestādēs, lai gan šādā veidā pārsniedz pieļaujamo maksimālo darba slodzi pie viena darba devēja. Ieguvēja tāpēc, ka šādā veidā pašvaldības iestādēs tiek aizpildītas vakances, pašvaldībai nav jāmaksā par papildu darbu vai virsstundām. Tomēr arī juridiskā persona (pašvaldība) pēc būtības ir zaudētāja. Piemēram, izmaksājot atlaišanas pabalstus. Katru reizi, kad darbinieks tiek atbrīvots no darba pašvaldības iestādē saskaņā ar Darba likuma 101.panta 6., 7., 8. vai 9.punktu, tiek izmaksāts atlaišanas pabalsts, neizskatot iespēju, ka darbinieku varētu nodarbināt, piedāvājot atbilstošu darbu citā pašvaldības iestādē. Visbiežāk praksē, piemēram, pedagogiem, kuri tiek atbrīvoti no darba vienā pašvaldības izglītības iestādē pēc 101.panta 6., 7., 8. vai 9.punkta, nākošajā dienā tiek pieņemti darbā citā pašvaldības izglītības iestādē. Vai pat arī tad, kad darbinieks paralēli jau strādā citā pašvaldības iestādē, arī tad tiek izmaksāts atlaišanas pabalsts. Faktiski pašvaldība nodrošina nepārtrauktu nodarbinātību un darba samaksu no tā paša finansējuma avota – pašvaldības. Tātad, atlaišanas pabalsts neatbilst tā mērķim, tā nav pateicība par nostrādāto laiku.<sup>65</sup> Atlaišanas pabalsta mērķis ir nodrošināt, lai laika periodā, kad darbinieks ir jauna darba meklējumos, būtu ienākumu avots.<sup>66</sup> Ja darbinieks turpina strādāt pašvaldībā, atlaišanas pabalstu nav pamata izmaksāt. Autore uzskata, ka mērķtiecīgāk būtu plānot darbiniekiem lielākas algas, kas ir regulārs darbinieka ienākumu avots, nevis vienreizējs pabalsts. Tā veicinot veselīgu un drošu darba vidi, bez darbinieku pārslodzēm, vienā darba vietā un par to saņemot atbilstošu atalgojumu.

Bet tas, ka šādas situācijas notiek, atbildīgs ir darba devējs. Darbiniekam ir jāsaņem viss, par ko vienojušies noslēdzot darba līgumu.

Lai nerastos šādas problēmsituācijas, nepieciešams pilnveidot pašvaldības vienoto informācijas sistēmu par darbiniekiem un noteikt skaidrus rīcības soļus attiecībā uz katra darbinieka nodarbinātību pašvaldībā. Līdz šim pašvaldības iestāžu vadītājiem ir tikai nepilnīga informācija, piemēram par to, ka darbinieks ir vēl nodarbināts citā pašvaldības iestādē. Darba devējam (juridiskai personai) jāpilda savi pienākumi, kuri noteikti Darba likuma 101.panta ceturtajā daļā, 112.panta apakšpunktos u.c., savukārt pašvaldības iestāžu vadītājiem jeb kā Darba likuma 5.punktā noteikts uzņēmuma vadītājam, jānosaka kompetence, kādos gadījumos

---

<sup>65</sup> Vidzemes priekšpilsētas tiesas 08.10.2020. spriedums lietā, arhīva Nr.C-4055-20/39. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/425416.pdf> [aplūkots 17.11.2021.]

<sup>66</sup> Zaida Kalniņa: Atlaišanas pabalsts – kad un kādā apmērā, Pieejams: <https://lvportals.lv/skaidrojumi/313952-atlaisanas-pabalsts-kad-un-kada-apmera-2020>

darba tiesisko jautājumu risināšanā jāiesaista atbildīgā pašvaldības iestāde vai amatpersona par darbinieku nodarbinātību pašvaldībā kopumā.

**Iespējamais risinājums:** Pašvaldību nolikumos par atlīdzību pašvaldības darbiniekiem noteikt ka atlaišanas pabalsts tiek izmaksāts, ja darbinieks bijis nepārtraukti nodarbināts pašvaldības institūcijās. Noteikt termiņu, kurā darba tiesiskās attiecības tiek uzskatītas par nepārtrauktām.

### 4.3. Darba likuma 4.pants

Valsts darbojas caur institūcijām, kas veido valsts pārvaldi.<sup>67</sup> Pašvaldības ir atvasinātas publiskās personas. Tās ir juridiskas personas un saskaņā ar Darba likuma 4.pantu, pašvaldības atbilst darba devēja statusam.

**Problemātika:** Pašvaldībās, kuras ir atvasinātas publiskas personas un ir publisko tiesību juridiskās personas, joprojām tiek praktizēts, ka darba devējs ir nevis juridiskā persona, bet gan šīs atvasinātās publiskās personas pastarpinātās pārvaldes iestāde. Tas, ka darba devējs ir pašvaldības institūcija, ar kuru darbiniekam noslēgts darba līgums, tiek noteikts pašvaldības institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības nolikumos.

Pašvaldības izglītības iestāžu noslēgtajos darba līgumos<sup>68</sup> ar darbiniekiem, tajos kā darba devējs norādīta izglītības iestāde un tās vadītājs, kurš rīkojas saskaņā ar pašvaldības apstiprinātu izglītības iestādes nolikumu, kuram ir tiesības pieņemt un atbrīvot darbiniekus konkrētā iestādē.<sup>69</sup> Tas ir pareizi, jo iestādes vadītājs rīkojas pašvaldības vārdā. Tomēr iestādes darbiniekiem tiek radīts priekšstats, ka viss, kas saistīts ar darba tiesiskām attiecībām jārisina tikai ar iestādes vadītāju. Tas, protams, tā arī jādara. Tomēr darbiniekam ir tiesības zināt, kas ir viņa darba devējs saskaņā ar Darba likuma 4.pantu, tātad, kas ir juridiskā persona, un tas būtu jānorāda jau darba līgumā. Darbiniekam tas ir svarīgi, piemēram, saistībā gan ar atalgojuma par darbu izmaksu, jo visbiežāk grāmatvedība pašvaldībās ir centralizēta, iestādes vadītājam pat nav pieejas redzēt darbinieku atalgojuma aprēķinus, gan ar sociālajām garantijām, gan tiesībām zināt, kādas vakances ir darba devēja citos uzņēmumos.

Par šo problēmu, ka mēdz nepareizi identificēt darba devēju, norāda arī V.Slaidina un

---

<sup>67</sup> Leszczyński L., Szot A., Discretionary Power of Public Administration Its Scope and Control, Peter Lang – Frankfurt am Main, Bern, Bruxelles, New York, Oxford, Warszawa, Wien, 2017. 288 lpp. Pieejams: <https://www.peterlang.com/document/1055648>

<sup>68</sup> Darba līgums ar pedagogu (nenoteikts laiks), Personāla un darba tiesību dokumenti, Pieejams: <https://skolutiesibas.lv/dokumenti/>

<sup>69</sup> Rīgas 93.vidusskolas nolikums, Rīgas domes nolikums Nr.168, 43.4.punkts, 24.11.2015., Pieejams: [https://www.r93vs.lv/wp-content/uploads/2017/02/01\\_Nolikums\\_Nr.168.pdf](https://www.r93vs.lv/wp-content/uploads/2017/02/01_Nolikums_Nr.168.pdf) [aplūkots 17.10.2021.]

I.Skultāne “dažkārt praksē darba devēju - juridisko personu - nepamatoti identificē ar šās juridiskās personas amatpersonu, kura ir pilnvarota pārstāvēt juridisko personu, arī slēdzot darba līgumu.”<sup>70</sup>

Kā norāda jurists K.Runts 2021.gada aprīļa tiesību metodiskajā materiālā izglītības iestādēm, viņš “neredz juridisku šķērslī, ja darba līgumā (vai papildvienošānās tekstā) rakstītu pilnu nosaukumu tiesību subjekta identificēšanai, proti, SIA "XXX" (REG.NR. \_\_\_\_\_) - Privātā pirmsskolas izglītības iestāde "AAA", izglītības iestādes reģistrācijas numurs aaa, adrese aaa...”<sup>71</sup> Tieši tāpat šo ieteikumu var attiecināt uz pašvaldību kā darba devēju, tātad darba līgumā būtu jānorāda pašvaldība (darba devējs) un pašvaldības izglītības iestāde, kā uzņēmums, kurā, atbilstoši Darba likuma 5.pantam, strādā pedagogs.

Saskaņā ar Darba likuma 40.panta otrās daļas 1.punktu, autore izstrādājusi priekšlikumu, kurš pievienots pielikumā nr.1, darba līguma preambulai starp pašvaldību kā darba devēju un pedagogu. Izmaiņas, ko piedāvā autore, salīdzinājumā ar šobrīd esošajiem pašvaldību izglītības iestāžu darba līgumiem, ir tādas, ka darba līgumu preambulā autore rosina norādīt arī pašvaldības nosaukumu, reģistrācijas numuru un adresi.

Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrija 2020.gada 9.oktobrī aktualizētajā “Metodikā 2021.gada apvienoto pašvaldību darbības uzsākšanai” norādījusi ieteikumu, ka atvasinātas publiskas personas izveidoto iestāžu un institūciju nosaukumos “būtu vienkopus jāiekļauj pašvaldības nosaukums un pašvaldības iestādes nosaukums: 1) par iestādi: ..... novada (vai valstspilsētas) pašvaldības Izglītības pārvalde.”<sup>72</sup> Ja šāds nosaukums tiek norādīts iestādes nolikumā, tad tikai likumsakarīgi būtu, ka tāds tiktu atspoguļots arī pašvaldības iestāžu darba līgumos ar darbiniekiem.

Godīga attieksme, pilnīgas informācijas sniegšana darbiniekam par darba devēju, veicina darbinieka pozitīvu attieksmi pret veicamo darbu, uzticību darba devējam, lielāku iesaisti, atdevi un līdzatbildību veicot darba pienākumus, kas ilgtermiņā atmaksājas. Par šādas motivācijas ietekmi uz darba produktivitāti minēts S.Bloka un K.Brērlījas grāmatā “Nodarbinātības līgumi un konfidenciāla informācija: likums, prakse un tehnika”. Autori norāda, ka “teorētiski, motivētam un pienācīgi atalgotam darbiniekam ir daudz mazāka iespēja pamest darba devēju un iesaistīties konkurējošās aktivitātēs nekā darbiniekam, kurš jūtas "pieņemts par pašsaprotamu", izmantots vai ignorēts. Godīgi un godprātīgi izturoties pret darbinieku un parādot, ka viņa intereses ir ņemtas vērā, pat ja tās nav guvušas virsroku, darba

---

<sup>70</sup> Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības. Mācību grāmata - Rīga: Apgāds Zvaigzne ABC, 2011, 38.lpp.

<sup>71</sup> Runts K. Tiesību metodiskais materiāls izglītības iestādēm. Periods:1.-30.aprīlis, 2021.gads Pieejams: [www.skolutiesibas.lv](http://www.skolutiesibas.lv)

<sup>72</sup> Metodika 2021.gada apvienoto pašvaldību darbības uzsākšanai, VARAM [https://www.varam.gov.lv/sites/varam/files/content/files/ATR%20reforma/metodika\\_09102020.pdf](https://www.varam.gov.lv/sites/varam/files/content/files/ATR%20reforma/metodika_09102020.pdf)

devējs nereti iegūs darbinieka uzticību.”<sup>73</sup>

Pie līdzīgiem secinājumiem nonākuši Rīgas Stradiņa universitātes Psihosomatikas klīnikas speciālisti, kas atklāts Dr. Ē.Rutkovskas rakstā “Darbs un cilvēku attiecības tajā”:  
“sociālpsiholoģiskais klimats darbā tiek uzskatīts par labvēlīgu, ja iestādē starp darbiniekiem un struktūrnodaļām pastāv sapratne un sadarbība.”<sup>74</sup>

Vairākiem autoriem nonākot pie līdzīgiem secinājumiem, vēlreiz tiek apliecināts tas, cik būtiski ir nodrošināt ar pietiekamu informāciju darbiniekus un darba devējus, un tas jāīsteno sākot ar galveno dokumentu, ar kuru sākas darba tiesiskās attiecības, ar darba līgumu.

**Iespējamais risinājums:** Skaidri noteikt darba sludinājumos (DL 32.panta trešās daļas 1.punktā), darba līgumos (DL 40.pants otrā daļa 1.punkts) ar darbinieku, ka darba devējs ir pašvaldība, ka darbinieks tiks nodarbināts uzņēmumā, norādīt amatpersonu, kura rīkojas un uz kāda pamata darba devēja vārdā, norādīt gan darba devēja nosaukumu, reģistrācijas numuru, adresi, gan uzņēmuma nosaukumu, struktūrvienības reģistrācijas numuru un adresi.

#### 4.4. Darba likuma 115.panta piektā daļa

**Problemātika:** Ikdienā ne vienmēr notiek izvērtēšana, vai darbiniekam ir iespēja strādāt darba devēja citā uzņēmumā, piemēram, pedagogiem.

Izglītības likuma 50.panta pirmajā daļā noteikti ierobežojumi, kuras personas nedrīkst strādāt par pedagogu.<sup>75</sup> Izglītības iestādēs, tajā skaitā arī pašvaldību dibinātajās, pieņemot darbā gan pedagogiskos, gan tehniskos darbiniekus strikti tiek ievērota prasība pārliicināties, saņemot izziņu no Sodu reģistra, vai personai nav spēkā aizliegums būt nodarbinātai izglītības iestādēs. Piemēram, šādi aizliegumi ir noteikti Bērnu tiesību aizsardzības likuma<sup>76</sup> 72. panta piektajā daļā, ka bērnu aprūpes, izglītības, veselības aprūpes un citu tādu iestāžu vadītājiem un darbiniekiem, kurās uzturas bērni, aizliegts strādāt personām, kuras pieļāvušas bērnu tiesību pārkāpumus vai ir sodītas par atsevišķiem noziedzīgiem

---

<sup>73</sup> Bloch, QC, Selwyn, and Kate Brearley. Employment Covenants and Confidential Information: Law, Practice and Technique, Bloomsbury Publishing Plc, 2018. ProQuest Ebook Central, 395.lpp.

<http://ebookcentral.proquest.com/lib/lulv/detail.action?docID=6179583>

izgūts 2021-10-31 09:05:45.

<sup>74</sup> Ērika Rutkovska: “Darbs un cilvēku attiecības tajā”, 2.lpp.

[http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:e-](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:e-Jz8bAmI4UJ:psihosomatika.lv/public/files/Attiecibas_darba.pdf+&cd=3&hl=lv&ct=clnk&gl=lv)

[Jz8bAmI4UJ:psihosomatika.lv/public/files/Attiecibas\\_darba.pdf+&cd=3&hl=lv&ct=clnk&gl=lv](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:e-Jz8bAmI4UJ:psihosomatika.lv/public/files/Attiecibas_darba.pdf+&cd=3&hl=lv&ct=clnk&gl=lv) , [aplūkots 17.11.2021.]

<sup>75</sup> Izglītības likums, LR likums. Pieņemts: 29.10.1998. [01.10.2021.-30.11.2021. red.]

<https://likumi.lv/ta/id/50759-izglitibas-likums>

<sup>76</sup> Bērnu tiesību aizsardzības likums, LR likums. Pieņemts: 19.06.1998. [01.09.2021.-31.12.2021. red.]

<https://likumi.lv/ta/id/49096-bernu-tiesibu-aizsardzibas-likums> [aplūkots 19.10.2021.]

nodarījumiem.<sup>77</sup> Arī tad, ja darbinieks jau pieņemts darbā un veic darba pienākumus, tiklīdz darba devējam top zināms šāds nodarbināšanas aizliegums par konkrēto darbinieku, darba tiesiskās attiecības tiek pārtrauktas, pamatojoties uz Darba likuma 115.panta piekto daļu un Izglītības likuma 50.panta pirmo daļu.

Izglītības likuma 50.panta pirmajā daļā noteiktajiem ierobežojumiem stājoties spēkā, parādījās gadījumi izglītības iestādēs, kad darbinieki, kuri neatbilda prasībām, bija jāatbrīvo. Taču, tā kā pašvaldību iestādes kļūdaini interpretē darbinieka nodarbināšanu citā darbā tai pašā vai citā uzņēmumā, saprotot, ka darbiniekam darbs jāpiedāvā tikai tajā darba vietā, kur noslēgts darba līgums, Darba likuma 115.panta piektās daļas ievērošana rada problēmsituācijas. Tātad arī šajā gadījumā jārikojas tā, kā noteikts, piedāvājot darbiniekam, ar viņa piekrišanu, viņu nodarbināt citā darbā tai pašā vai citā uzņēmumā. Iestādes vadītājam jāinformē pašvaldība kā darba devējs (juridiska persona), savukārt pašvaldībai darbiniekam jāsniedz informācija par visām vakancēm pašvaldībā, tās struktūrvienībās un iestādēs (Darba likuma izpratnē – uzņēmumos), kuras atbilst darbinieka profesionālajai kvalifikācijai. Praksē novērots, ka darbiniekam netiek piedāvātas vakances citās pašvaldības struktūrvienībās.

Latvijas tiesu nolēmumos līdz šim maz strīdu par to, ka darbiniekam (pedagogam) netika piedāvāts cits darbs. Pārsvārā, vai nu cits darbs tika piedāvāts, un darbinieks pieņēma darbu tajā pašā uzņēmumā<sup>78</sup>, piemēram, veikt tehniskā darbinieka pienākumus, bet no pedagoga amata atbrīvots, vai arī cits darbs darbiniekam nebija aktuāls, jo persona uzstāja uz savām tiesībām būt nodarbinātā savā izvēlētajā profesijā. Tomēr 2015.gada 26.maijā Valmieras rajona tiesa lietā Nr.C39070815 motīvu daļā norāda uz “atbildētāja pārstāvja apliecinājumu un to, kas redzams izglītības iestādes nolikumā, ka prasītāju nav bijis iespējams nodarbināt citā darbā, nepārkāpjot likumu, jo skolai nav kādas citas struktūrvienības.”<sup>79</sup> Tātad tiesa par darba devēju uzskatīja izglītības iestādi un tās struktūrvienības, bet nevis pašvaldību kā darba devēju un tās uzņēmumus – pašvaldības struktūrvienības un iestādes, kā citas darba vietas, ko piedāvāt darbiniekam. Līdz ar to, var izdarīt secinājumu, ka atbilstoši 115.panta piektajai daļai, darbiniekam netika pienācīgi piedāvāts darbs darba devēja citos uzņēmumos.

Vai pašvaldības iestādes darbiniekam, ar kuru tiek plānots pārtraukt darba tiesiskās attiecības saskaņā ar Darba likuma 101.panta 6., 7., 8. un 9.punktu un 115.panta piekto daļu, ir jāpiedāvā darbs citās pašvaldības iestādēs, struktūrvienībās? Kāpēc? Uz šādu autores jautājumu

---

<sup>77</sup> Darba likums ar komentāriem, [https://www.bdolaw.lv/getattachment/Aktualitates/Darba-likuma-komentari/Darba-likuma-komentari\\_2020.pdf.aspx?lang=lv-LV](https://www.bdolaw.lv/getattachment/Aktualitates/Darba-likuma-komentari/Darba-likuma-komentari_2020.pdf.aspx?lang=lv-LV)

<sup>78</sup> Zemgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 08.06.2016. spriedums lietā, Nr.C13027916, Pieejams:<https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/322387.pdf> [aplūkots 17.10.2021.]

<sup>79</sup> Valmieras rajona tiesa 26.05.2016. spriedums lietā Nr.C39070815, Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/231069.pdf> [aplūkots 11.09.2021.]

atbildi sniedza atbildīgajā ministrija par pašvaldībām - Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrija, kuras vēstule pievienota pielikumā nr.2: “Izvērtējot jautājuma būtību, ministrijas ieskatā pašvaldībai kā darba devējam ievēro Darba likumā noteiktais un jārīkojas kā jebkuram citam darba devējam. Proti, uzteicot darba līgumu saskaņā ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 6., 7., 8. un 9. punktu un 115. panta piekto daļu, būtu jāpiedāvā darbs citās pašvaldības iestādēs vai struktūrvienībās, ja šāda iespēja pastāv.”

**Iespējamais risinājums:** Noteikt kārtību un sistēmu pašvaldībā, kā iestādes (uzņēmuma) vadītājs informē par radušos vakanci, kā pašvaldība sniedz ziņas par vakantajiem amatiem citās tās iestādēs, uzlabojot jau esošās personālvadības elektroniskās sistēmas, tās papildinot ar funkcijām, kuras ļauj izgūt datus par visām vakancēm pašvaldībā katrai dienai.

#### **4.5. Darba likuma 40.panta otrās daļas 6.punkts**

Darba likuma 40.panta otrās daļas 1.punktā noteikts, kas jānorāda darba līgumā. Ja tā ir juridiska persona, tad nosaukums, reģistrācijas numurs un adrese. Tā kā pašvaldībās darbinieki strādā pašvaldības iestādēs, tad darba līgumos tiek norādīta tikai pašvaldības iestāde, tās reģistrācijas numurs un adrese. Kā jau iepriekš tika apskatīts, nepieciešams darba līgumos norādīt arī patieso darba devēju – pašvaldību, lai tiktu veicināta darbinieku informētību par to, kādas juridiskās personas struktūrā darbinieks ir nodarbināts.

**Problemātika:** Darba likuma 40.panta otrās daļas 6.punktā noteikts, ka darba līgumā jānorāda darba samaksas apmērs. Tomēr, uzsākot jauno mācību gadu no 1.septembra, pedagogi nezina precīzu savu darba samaksu.

Iemesls, kāpēc pedagogi laicīgi nezina precīzu sava darba samaksu no 1.septembra, saistīts ar to, ka valsts mērķdotācija pašvaldībām tiek piešķirta pēc izglītojamo skaita 1.septembrī katru mācību gadu. Kā norādīts Darba likuma 40.panta trešajā daļā, 6.punktā minētās ziņas var aizstāt ar attiecīgajiem noteikumiem, kas ietverti normatīvajos aktos, un uz pedagogiem šāds attiecināmais normatīvais akts ir Ministru kabineta 2016.gada 5.jūlija noteikumi Nr.445 “Pedagogu darba samaksas noteikumi”<sup>80</sup>. Ņemot vērā šos noteikumus pedagogs no 1.septembra zina tikai savu minimālo darba samaksu. Kāpēc tas ir problemātiski? Tāpēc, ka nezinot darba algu, darbinieks nevar pieņemt pamatotu lēmumu par to, kas skar viņa izvēles brīvību attiecībā uz nodarbošanās un darbavietas izvēli. Iespējams, zinot atalgojumu

---

<sup>80</sup> Pedagogu darba samaksas noteikumi, Ministru kabineta 2016.gada 5.jūlija noteikumi Nr.445[01.09.2021. red.], Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/283667-pedagogu-darba-samaksas-noteikumi> [aplūkots 10.06.2021.]

vismaz mēnesi iepriekš pirms jaunā mācību gada, pedagogs izvēlētos darbavietu, kur atalgojums ir lielāks.

Pedagoģiskie darbinieki, saskaņā ar darba līgumos noteikto punktu ir informēti, ka amata alga tiek noteikta saskaņā ar Ministru kabineta noteikumiem par pedagogu darba samaksu un tarifkāciju, ar kuru darbinieks tiek iepazīstināts un to apliecina ar savu parakstu. Šādu rīcību nosaka arī Darba likuma 40.panta trešā daļa.

Tarifkācijas uz 1.septembri nav iespējams sagatavot un apstiprināt, jo Ministru kabineta rīkojums “Par mērķdotāciju sadalījumu pašvaldībām – pašvaldību izglītības iestādēm 2021. gada septembrim–decembrim”<sup>81</sup> izdots, kā, piemēram, 2021.gadā tikai 6.oktobrī, pedagogam nav iespējams parakstīties par iepazīšanos ar jauno tarifkāciju. Šajā gadījumā pedagogs tiek informēts, saskaņā ar darba līgumā norādīto, tikai par to minimālo algas likmi, kas noteikta Ministru kabineta noteikumos. Lai ievērotu tiesiskās paļāvības principu, darbinieki, uzsākot vai turpinot darba tiesiskās attiecības pirms jaunā mācību gada, tiek informēti tikai par provizorisko algas likmi no 1.septembra, kas, ja izglītojamo skaits nesamazinās, parasti nav mazāka kā iepriekšējā mācību gadā.

Darba līgumos abas puses vienojas, ka darba samaksas apjoma izmaiņas saskaņā ar ikgadējo pedagogu darba tarifkāciju pēc līguma parakstīšanas noformējamās ar darba devēja rīkojumu un ar darbinieka parakstu uz tā par piekrišanu atbilstoši spēkā esošajiem Ministru kabineta noteikumiem par pedagoģisko darbinieku darba samaksu un tarifkāciju.

Pedagogs, kurš uzsāk darbu 2021.gada 1.septembrī, parakstot darba līgumu, ir informēts, ka, saskaņā ar MK noteikumiem, viņa darba samaksa par likmi ir attiecīgi 830 EUR, kas ir valstī noteiktā zemākā mēneša darba alga pedagogam no 2021.gada 1.septembra.

Pedagoģi tiek iepazīstināti ar tarifkāciju, sākot no septembra beigām, vai, kā tas bija 2021.gadā, tikai no 6.oktobra, apliecinot to ar parakstiem un noslēdzot papildu vienošanos pie darba līguma par precīzu darba samaksu no 2021.gada 1.septembra.

Saskaņā ar Ministru kabineta 2016.gada 5.jūlija noteikumiem Nr.445 “Pedagogu darba samaksas noteikumi” 11.punktu pedagogu darba algu katru gadu nosaka izglītības iestādes vadītājs, veicot tarifkāciju (saskaņā ar šo noteikumu 2. pielikumu) uz 1. septembri.

Saskaņā ar Ministru kabineta 2016.gada 5.jūlija noteikumiem Nr.447 “Par valsts budžeta mērķdotāciju pedagogu darba samaksai pašvaldību vispārējās izglītības iestādēs un

---

<sup>81</sup> Par mērķdotāciju sadalījumu pašvaldībām – pašvaldību izglītības iestādēm 2021. gada septembrim–decembrim, Ministru kabineta 2021.gada 6.oktobra rīkojums Nr.703, Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/326651-par-merkdotaciju-sadalijumu-pasvaldibam--pasvaldibu-izglitibas-iestadem-2021-gada-septembrim-decembrim> [aplūkots 17.10.2021.]

valsts augstskolu vispārējās vidējās izglītības iestādēs”<sup>82</sup> 4.punktu pašvaldības nodrošina, ka Valsts izglītības informācijas sistēmā līdz attiecīgā gada 5. septembrim tiek ievadīta un apstiprināta informācija par skolēnu skaitu attiecīgā gada 1. septembrī izglītības iestādēs. 8.punktā noteikts, ka Izglītības un zinātnes ministrija, pamatojoties uz šo noteikumu 4. punktā minēto informāciju par skolēnu skaitu attiecīgā gada 1. septembrī, aprēķina mērķdotāciju pedagogu darba samaksai par periodu no kārtējā gada 1. septembra līdz 31. decembrim.

Lai uzsāktu tarifikācijas uz 2021.gada 1.septembri izveidi, pašvaldības izglītības iestādes no pašvaldībām saņem rīkojumus par pašvaldības finansēto vispārizglītojošo skolu pedagogisko darbinieku mēneša darba algas fonu un rīkojumus par vispārizglītojošo skolu pedagogisko darbinieku mēneša darba algas fondu ne ātrāk kā tiek izdots Ministru kabineta izdotais rīkojums par mērķdotāciju pašvaldībām – pašvaldību izglītības iestādēm 2021. gada septembrim–decembrim.

Saskaņā ar Izglītības likuma 30.panta pirmo un otro daļu izglītības iestādes vadītājs atbild par Izglītības likuma un citu izglītības iestādes darbību reglamentējošo normatīvo aktu ievērošanu, nosaka izglītības iestādes darbinieku darba samaksu, kas nav mazāka par Ministru kabineta noteikto darba samaksu.

Saskaņā ar skolu nolikumiem<sup>83</sup>, skolas direktora pienākums ir nodrošināt likumu, citu normatīvo aktu, pašvaldības domes lēmumu, rīkojumu ievērošanu un izpildi izglītības iestādē.

Tāpat izglītības iestādes vadītājs Darba likuma normu par darba samaksas apmēra var nodrošināt tikai tādā apmērā, kā norādot, saskaņā ar Darba likuma 40.panta trešo daļu, ka minētās ziņas (darba samaksas apmēru) aizstāj ar norādi uz attiecīgiem noteikumiem, kas ietverti Ministru kabineta noteikumos par pedagogu darba samaksu. Izglītības iestādes vadītājam nav normatīvā akta, uz ko balstīties, lai pienācīgā kārtā un laicīgi informētu pedagogiskos darbiniekus, kāda būs viņam darba alga no 1.septembra katru gadu.

**Iespējamais risinājums:** Latvijas izglītības sistēmā jāvirzās uz to, ka izglītības iestādēs izglītojamie obligātajā piecgadīgo un sešgadīgo sagatavošanā, 1.klasēs, 7.klasēs, 10.klasēs tiek uzņemti līdz 1.jūnijam, līdz ar to Izglītības un zinātnes ministrijai būtu iespējams trīs mēnešus ātrāk, nekā tas ir šobrīd, aprēķināt mērķdotāciju, atbilstoši skolēnu skaitam. Tas veicinātu pašvaldībās ātrāku attiecīgo lēmumu pieņemšanu, un, savukārt, izglītības iestāžu vadītājiem

---

<sup>82</sup> Par valsts budžeta mērķdotāciju pedagogu darba samaksai pašvaldību vispārējās izglītības iestādēs un valsts augstskolu vispārējās vidējās izglītības iestādēs, Ministru kabineta 2016.gada 5.jūlija noteikumi Nr.447 [01.09.2021. red.], Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/283668-par-valsts-budzeta-merkdotaciju-pedagogu-darba-samaksai-pasvaldibu-visparejas-izglitibas-iestades-un-valsts-augstskolu> [aplūkots 17.10.2021.]

<sup>83</sup> Rīgas 93.vidusskolas nolikums, Rīgas domes nolikums Nr.168, 43.1.punkts, 24.11.2015., Pieejams: [https://www.r93vs.lv/wp-content/uploads/2017/02/01\\_Nolikums\\_Nr.168.pdf](https://www.r93vs.lv/wp-content/uploads/2017/02/01_Nolikums_Nr.168.pdf) [aplūkots 17.10.2021.]

savlaicīgi, līdz 1.augustam, informēt izglītības iestādes pedagogus par atalgojuma apmēru no 1.septembra.

## 5. PAŠVALDĪBU IZAICINĀJUMI UN IESPĒJAS DARBA TIESISKO ATTIECĪBU REGULĒJUMĀ

### 5.1. Darba devēja definīcija pašvaldību nolikumos par atlīdzību

Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrija un Valsts darba inspekcija ir publiski sniegusi atbildi, ka “darba devējs visiem pašvaldības iestādēs un struktūrvienībās nodarbinātajiem ir pašvaldība, neskatoties uz to, kas ar pašvaldības iestādes vadītāju vai darbiniekiem slēdz konkrēto darba līgumu.”<sup>84</sup> Atbildes ir, tomēr ne tik skaidri praksē izpildītas Darba likuma normas, kurās minēts jēdziens “darba devējs”. Piemēram, Darba likuma 137.panta pirmajā daļā teikts, ka darba devēja pienākums ir precīzi uzskaitīt katra darbinieka nostrādātās stundas kopumā. Bet, situācijā, kad darbinieks strādā divās vienas pašvaldības iestādēs (divos uzņēmumos pie viena darba devēja), darba devēja vārdā rīkojas iestāžu vadītāji un uzskaita tikai konkrētajā iestādē (uzņēmumā) darbinieka nostrādātās stundas. Ja tās uzskaita darba devējs (pašvaldība), tad tiek pārsniegts Darba likuma 131.pantā norādītais darba stundu skaits nedēļā vienam darbiniekam. Valsts kanceleja sniegusi atbildi par šādu situāciju, ka pie viena darba devēja var strādāt divos amatos, taču nepārsniedzot normālo darba laiku – 40 stundas nedēļā.<sup>85</sup> Tomēr nav skaidrs, vai darba devējs te domāts pašvaldība kā juridiska persona vai tomēr darba devējs kā atsevišķa pašvaldības institūcija, jo tālāk tekstā atsaucas uz “Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma” 4.<sup>1</sup> pantu, bet tajā ir norāde par darbinieka nodarbināšanu pašvaldības institūcijā. Šī paša likuma 2.panta astotajā daļā aiz jēdziena “pašvaldības institūcija” ir skaidrojums iekavās “pie viena darba devēja”.

Pētot pašvaldības institūciju nolikumus<sup>86</sup>, amatpersonu un darbinieku atlīdzības nolikumus<sup>87</sup>, tajos mēdz noteikt, ka darba devējs ir pašvaldības institūcija, ar kuru attiecīgajai personai noslēgts darba līgums, un, atsaucoties uz Atlīdzības likuma komentāriem, “jāpieņem, ka pašas institūcijas (īpaši pašvaldības) savos darba samaksas noteikumos var definēt, kas uzskatāms par darba devēju, proti, visa pašvaldība vai katra tās iestāde.”<sup>88</sup>

---

<sup>84</sup> Dace Stivriņa, Jana Jentkus: Darba devējs pašvaldībā nodarbinātajam, 14.07.2021. Pieejams: <https://lvportals.lv/e-konsultacijas/23329-darba-devejs-pasvaldiba-nodarbinatajiem-2021> [aplūkots 17.11.2021.]

<sup>85</sup> Ineta Arņemjeva: Nosacījumi nodarbinātībai divos amatos.

Pieejams: <https://lvportals.lv/e-konsultacijas/16264-nosacijumi-nodarbinatibai-divos-amatos-2019> [aplūkots 10.11.2021.]

<sup>86</sup> Rundāles novada pašvaldības nolikums. Rundāles novada domes 2009.gada 1.jūlija lēmums nr.9 (protokols nr.1), 6.1 punkts. Pieejams: <http://www.rundale.lv/pasvaldibas-nolikums> [aplūkots 17.05.2021.]

<sup>87</sup> Madonas novada pašvaldības institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības nolikums. Madonas novada pašvaldības domes 31.01.2019. lēmumu Nr.34 (protokols Nr.2, 9.p.)

Pieejams: [https://www.madona.lv/lat/box/lemumi/34%20pielikums\\_Atlidzibas%20nolikums.doc](https://www.madona.lv/lat/box/lemumi/34%20pielikums_Atlidzibas%20nolikums.doc) [aplūkots 17.05.2021.]

<sup>88</sup> Pastars E., Ošiņa I., Rācenājs K., Atlīdzības likums ar komentāriem, 2017., 11.lpp.

Pieejams: <http://lpda.lv/storage/editor/atlidzibaslikumsarkomentariem.pdf>

Saskaņā ar likuma “Par pašvaldībām” 21.panta 13.punktu, pašvaldības dome var noteikt darbinieku atlīdzību. Tātad pašvaldības kompetence, nosakot, kas uzskatāms par darba devēju, ir attiecināma tikai uz atlīdzības noteikšanu.

Izplatīta prakse strādāt vairākās pašvaldības izglītības iestādēs ir starp pedagogiskā darba veicējiem.<sup>89</sup> Ja pašvaldību nolikumos par atlīdzību tiek noteikts, ka darba devējs ir pašvaldības iestāde,<sup>90</sup> tam seko nākošie pieņēmumi, ka līdz ar to citā pašvaldības iestādē drīkst veikt blakus darbu, un tas nav papildu darbs, jo darba devējs ir cits.<sup>91</sup> Rodoties šādai situācijai, tiek pieļauts, ka viena persona var strādāt vairākās pašvaldības iestādēs, katrā pilnu darba laika slodzi, 40 stundas nedēļā. Lai gan pašvaldību nolikumos par atlīdzību<sup>92</sup> nav atrodamas precīzs pamatojums, kurš pieļauj pašvaldībai lemt, kas ir darba devējs, tomēr Latvijā pašvaldībās šāda prakse ir. Līdz ar to, Darba likumā vairākas normas, kurās minēts jēdziens “darba devējs”, tiek attiecinātas uz uzņēmumu (pašvaldības iestādi). Tā, piemēram, Darba likuma 65.pants, kurā noteikts, ka par papildu darbu pie viena un tā paša darba devēja, ir tiesības saņemt piemaksu, praksē pašvaldībās tiek interpretēts, ka par papildus darbu vienā pašvaldības iestādē, ar kuru darbiniekam noslēgts darba līgums, ir tiesības saņemt piemaksu. Analogiska rīcība pašvaldībās novērota saistībā ar citiem Darba likuma pantiem, piemēram, 68.pantu par virsstundām, 91.pantu, kurā kā cits darba devējs var būt (pašvaldības praksē) arī cits uzņēmums, 131.pants par normālo nedēļas darba laiku katrā pašvaldības iestādē, 137.pants par darba laika uzskaiti tieši tāpat, nevis visā pašvaldībā kā pie juridiskās personas, bet gan katrā pašvaldības iestādē atsevišķi.

Salīdzinot Latvijai tuvāko kaimiņvalstu pašvaldību jēdziena definējumus un pašvaldības kompetences, vērojamas līdzības - gan Lietuvas,<sup>93</sup> gan Igaunijas likumos, kuri reglamentē pašvaldību darbību un kompetenci, pašvaldības ir juridiskās personas.<sup>94</sup>

---

<sup>89</sup> Valsts kontroles revīzijas ziņojums “Kā organizē un apmaksā pedagogu darbu Latvijā”, Publicēts 12.10.2018. Pieejams: <https://www.lrvk.gov.lv/lv/revizijas/revizijas/noslektas-revizijas/vai-valsts-merkdotacijas-pedagogu-atlīdzibai-vadibas-sistema-ir-efektiva-un-nodrosina-normativo-aktu-prasibam-atbilstosu-lidzeklu-izlietojumu>, 20-21.lpp.

<sup>90</sup> Madonas novada pašvaldības institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības nolikums. Madonas novada pašvaldības domes 31.01.2019. lēmumu Nr.34 (protokols Nr.2, 9.p.) Pieejams: [https://www.madona.lv/lat/box/lemumi/34%20pielikums\\_Atlidzibas%20nolikums.doc](https://www.madona.lv/lat/box/lemumi/34%20pielikums_Atlidzibas%20nolikums.doc) [aplūkots 17.05.2021.]

<sup>91</sup> Pastars E., Ošiņa I., Rācenājs K., Atlīdzības likums ar komentāriem, 2017., 11.lpp. Pieejams: <http://pda.lv/storage/editor/atlidzibaslikumsarkomentariem.pdf>

<sup>92</sup> Madonas novada pašvaldības institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības nolikums. Madonas novada pašvaldības domes 31.01.2019. lēmumu Nr.34 (protokols Nr.2, 9.p.) Pieejams: [https://www.madona.lv/lat/box/lemumi/34%20pielikums\\_Atlidzibas%20nolikums.doc](https://www.madona.lv/lat/box/lemumi/34%20pielikums_Atlidzibas%20nolikums.doc) [aplūkots 17.05.2021.]

<sup>93</sup> Lietuvas likums “Par vietējām pašvaldībām”, 3.panta pirmā daļa <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalActPrint/lt?jfwid=p888efdss&documentId=c18a8ae0f55e11e3b62ec716086f051f&category=TAD> [aplūkots 11.09.2021.]

<sup>94</sup> Igaunijas likums “Par vietējo pašvaldību”, 10.panta pirmā un otrā daļa <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/502012017004/consolide> [aplūkots 11.09.2021.]

Darba devēja definīcija, pašvaldību izdotajos pašvaldības institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības nolikumos, kas ir atšķirīga no Darba likumā norādītās definīcijas par darba devēju, ir pretrunīgi vērtējama un noteikti nav atzīstama kā laba prakse. Pētot pašvaldību nolikumus par atlīdzību<sup>95</sup> pēc 2021.gada administratīvi teritoriālās reformas, secināms, ka šādi tieši ieraksti nolikumos nav sastopami, tomēr prakse rāda, ka darba tiesiskie jautājumi pamatā tiek risināti tāpat - tikai starp darbinieku un iestādes vadītāju. Tas izsecināms arī no Rēzeknes novada domes nolikuma “Par atlīdzību Rēzeknes novada pašvaldībā” 119.panta<sup>96</sup>, kur tiek noteikta kārtība, kādā pašvaldības darbinieks saskaņo blakus darbu ar pašvaldības institūciju. Šāda rīcība liecina, ka cita pašvaldības institūcija tiek uzskatīta par citu darba devēju, jo Darba likuma 91.pantā par blakus darbu ir noteikts, ka darbiniekam ir tiesības slēgt darba līgumu ar vairākiem darba devējiem. Lai gan pašvaldību atlīdzības nolikumos tiek lietots termins “darba devējs”, tomēr nav skaidri saprotams, kas ar to domāts. Tā, piemēram, Gulbenes novada domes, pašvaldības administrācijas, iestāžu un to struktūrvienību amatpersonu un darbinieku atlīdzības nolikuma 1.4.punktā norādīts, ka “pašvaldības iestāžu amatu sarakstu un darbinieku darba samaksu nosaka katras iestādes vadītājs”, bet 6.2 punktā minēts, ka pašvaldības darbiniekam “mēnešalgas apmēru norāda darba līgumā, kas noslēgts starp darba devēju un darbinieku.”<sup>97</sup> Šajā gadījumā nav skaidrs, vai iestādes vadītājs, kurš norādīts 1.4.punktā ir tas pats, kurš 6.2.punktā darba devējs. Pēc šīs izpētes rodas secinājums, ka pašvaldību nolikumos par atlīdzību nepieciešams norādīt atsauci uz terminiem.

## 5.2. Reformas kā problēmu katalizators darba tiesībās

**Problemātika:** Joprojām pašvaldībās ir gadījumi, kad darba devējs uzsaka darba līgumu pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 10.punktu. Lai gan, nevis darba devējs tiek likvidēts, bet gan pašvaldības iestāde. Līdz ar to, nav pamata darbiniekiem izsniegt uzteikumu, balstoties uz šo punktu.

Administratīvi teritoriālā reforma, skolu tīklu optimizācijas vai ārkārtējās situācijas izsludināšana valstī – tie ir tikai daži ārējie faktori, kuri ietekmē darba tiesiskās attiecības, tās, kas ir starp darba devēju un darbiniekiem uzņēmumos, iekšējā vidē. Pirms jebkurām pārmaiņām

---

<sup>95</sup> Par atlīdzību Rēzeknes novada pašvaldībā, Rēzeknes novada domes nolikums, apstiprināts Rēzeknes novada domes 2021.gada 21.oktobra sēdē (protokols Nr.4, 2.§)Pieejams:[https://rezeknesnovads.lv/wp-content/uploads/2021/12/Nolikums\\_par\\_atlidz\\_ar\\_groz\\_konsol\\_redakc\\_uz\\_2021\\_12\\_16-1.docx](https://rezeknesnovads.lv/wp-content/uploads/2021/12/Nolikums_par_atlidz_ar_groz_konsol_redakc_uz_2021_12_16-1.docx) [aplūkots 17.11.2021.]

<sup>96</sup> Turpat, 14.lpp.

<sup>97</sup> Gulbenes novada domes, pašvaldības administrācijas, iestāžu un to struktūrvienību amatpersonu un darbinieku atlīdzības nolikums, apstiprināts 2016.gada 29.decembra Gulbenes novada domes sēdē (protokols Nr. 17, 35.§), Pieejams: <https://www.gulbene.lv/lv/doks/dnn/2638-atl161229> [aplūkots 17.11.2021.]

ir neziņa par nākotni - gan katra darbinieka personīgo, gan uzņēmuma kopējo, ir daudz jautājumu. Tomēr šo neskaidrību kļiedē, ja darbinieki saņem skaidru informāciju un laicīgi par visiem procesiem, kas notiek – esošo situāciju, uzņēmuma vai pašvaldības nākotnes plāniem un to, vai darbinieks redz savu izaugsmi un iespējas jaunajā struktūrā.

2021.gadā Latvijā realizētā administratīvi teritoriālā reforma ir veicinājusi vairāku jautājumu skaidrošanu un izpratni, tajā skaitā to jautājumu, kuri skar darba tiesiskās attiecības. Saskaņā ar 2019.gada 21.marta Saeimas paziņojumu, administratīvi teritoriālās reformas mērķis ir “izveidot ekonomiski attīstīties spējīgas administratīvās teritorijas ar vietējām pašvaldībām, kas spēj nodrošināt tām likumos noteikto autonomo funkciju izpildi salīdzināmā kvalitātē un pieejamībā un sniedz iedzīvotājiem kvalitatīvus pakalpojumus par samērīgām izmaksām”.<sup>98</sup>

Procesā, kad vairākas pašvaldības tiek apvienotas, un viena no tām ir saistību pārņēmēja, rodas situācijas, kad darbinieks ir strādājis, divās pašvaldībās, kuras apvienojas, bet līdz ar reformu, darba devējs ir pašvaldība, kura pārņem saistības. Atšķirīga ir bijusi pašvaldību rīcība attiecībā pret šādiem darbiniekiem. Piemēram, ir pašvaldības, kuras nav ņēmušas vērā ne likuma “Par pašvaldībām” pārejas noteikumu 3.punktu, kurā noteikts “...visiem pašvaldības iestāžu un uzņēmumu darbiniekiem ir tiesības turpināt darba attiecības neatkarīgi no domes (padomes) nomaiņas”<sup>99</sup> ne Darba likuma 117.panta otro daļu, ka “valsts pārvaldes iestāžu vai pašvaldību administratīva reorganizācija, kā arī vienas iestādes administratīvo funkciju nodošana otrai iestādei nav uzskatāma par uzņēmuma pāreju un pati par sevi nevar būt par pamatu darba līguma uzteikumam.”<sup>100</sup>

Apskatīsim piemēru par Lubānas un Madonas novadu pašvaldībām. 30.06.2021. Lubānas novada pašvaldības domes sēdes protokola Nr. 9 - 30.06.2021<sup>101</sup>, lēmumā nr.11 var redzēt, kāds ir Lubānas novada domes, pašvaldības administrācijas un iestāžu darbinieku amatu un amatalgu likmju saraksts tieši pirms novadu apvienošanas un 20.07.2021. Madonas novada pašvaldības ārkārtas domes sēdes protokola Nr.5, lēmumā Nr.54 pielikumā Nr.3<sup>102</sup> redzams Madonas novada Lubānas apvienības pārvaldes amata vienību saraksts. Secinām, ka daži amati likvidēti. 30.06.2021. Lubānas novada pašvaldības domes sēdē ar lēmumu Nr.12 amatpersonai, pamatojoties uz Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma

---

<sup>98</sup>Par administratīvi teritoriālās reformas turpināšanu, Saeimas paziņojums <https://likumi.lv/ta/id/305738-par-administrativi-teritorialas-reformas-turpinasanu> [aplūkots 17.10.2021.]

<sup>99</sup> Par pašvaldībām, LR likums <https://likumi.lv/ta/id/57255-par-pasvaldibam> [aplūkots 12.06.2021.]

<sup>100</sup> Darba likums. LR likums. Pieņemts 20.06.2001. [05.01.2021.-31.07.2021.red.]

Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/26019#p101> [aplūkots 19.10.2021.]

<sup>101</sup> Lubānas novada pašvaldības 30.06.2021. domes sēdes protokols nr. 9 - 30.06.2021.,

Pieejams:[http://lubana.lv/index.php/lv/?option=com\\_content&view=article&layout=edit&id=2499](http://lubana.lv/index.php/lv/?option=com_content&view=article&layout=edit&id=2499)

<sup>102</sup> Madonas novada pašvaldības 20.07.2021. ārkārtas domes sēdes protokola Nr.5 Pieejams:

<https://www.madona.lv/lat/domes-lemumi?fu=read&id=1415>

17. panta devītās daļas 4. punktu, 41. panta desmito daļu un likuma "Par pašvaldībām" 21. panta pirmās daļas 27. punktu, tiek izmaksāts atlaišanas pabalsts un kompensācija naudā par neizmantoto atvaļinājumu. Bet, ar 02.07.2021. tiek izveidota Madonas novada pašvaldības iestāde "Madonas novada Lubānas apvienības pārvalde"<sup>103</sup>, un 2.jūlijā šī amatpersona, kura saņēma atlaišanas pabalstu, tika apstiprināta darbā par Madonas novada pašvaldības iestādes "Madonas novada Lubānas apvienības pārvalde" vadītāju. Secinām, ka atlaišanas pabalsts nav izmaksāts atbilstoši Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 17. panta devītās daļas 4. punktam, jo divu nedēļu laikā persona ir nodrošināta ar līdzvērtīgu darbu.

Jaunās pašvaldības lēma par amata vienību sarakstiem jaunizveidotajos novados, līdz ar to daži amati tika likvidēti, saskaņā ar Darba likuma 101.panta 9.punktu darbinieki tika atbrīvoti un, saskaņā ar Darba likuma 112.panta pirmo daļu, izmaksāti atlaišanas pabalsti un 149.panta piekto daļu - kompensācijas par neizmantoto atvaļinājumu. Darbinieki, kuri iepriekš strādājuši divās pašvaldībās, turpina strādāt jaunajā pašvaldībā, bet par iepriekšējo, likvidēto amatu, saņemot atlaišanas pabalstu. Autores skatījumā tas ir atbilstoši darbinieku tiesību ievērošanas kontekstā, jo darbiniekiem jāsaņem kompensācijas atbilstoši nostrādātai darba slodzei un nav jācieš pašvaldības neatbilstošas rīcības dēļ. Savukārt šāda pašvaldības rīcība nav atbilstoša labai praksei finanšu plānošanā, jo darbinieks turpina strādāt pie tā paša darba devēja, kurš izmaksāja atlaišanas pabalstu. Nav izvērtēts, vai darbinieks jau strādā kādā darba devēja uzņēmumā (pašvaldības dibinātā iestādē vai institūcijā), līdz ar to, šajā gadījumā, bija jārikojas saskaņā ar Darba likuma 97.pantu un jāpiedāvā grozījumi darba līgumā par darba laiku, darba samaksu un citiem nosacījumiem. Un tikai tad, ja darbinieks nepiekrīt līguma grozījumiem un nav citu ierobežojumu, darbiniekam, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta 9.punktu drīkst izsniegt darba uzteikumu, pamatojot ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā, kā noteikts Darba likuma 104.pantā. Kā skaidro Valsts darba inspekcija: "Gadījumā, ja, turpinot darba attiecības atbilstoši darba devēja piedāvātajiem darba līguma grozījumiem, samazinās darbinieka darba samaksa, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam iepriekš noteikto darba samaksu, bet, ja darbiniekam noteikta akorda alga, - vidējo izpeļņu vienu mēnesi pēc darba līguma grozīšanas dienas."<sup>104</sup>

---

<sup>103</sup> Madonas novada pašvaldības 02.07.2021. ārkārtas domes sēdes protokola Nr.2 lēmums Nr.14, Pieejams: <https://www.madona.lv/lat/domes-lemumi?fu=read&id=1415>

<sup>104</sup> Pašvaldību teritoriālā reforma, Valsts darba inspekcijas skaidrojumi, Publicēts: 08.06.2021. <https://www.vdi.gov.lv/lv/pasvaldibu-teritoriala-reforma>

Līdzīgi pašvaldības ir rīkojušās pašvaldības izglītības iestāžu likvidācijas<sup>105</sup> procesos. Neizvērtējot apstākļus, ka darbinieks jau strādā citā pašvaldības izglītības izstādē, viņam darbs tiek uzteikts sakarā ar izglītības iestādes likvidāciju, nepamatoti norādot pamatojumu uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 10.punktu, sakarā ar darba devēja likvidāciju, rezultātā darbiniekam tiek samaksāts atlaišanas pabalsts un atvaļinājuma kompensācija. Ar atlaišanas pabalstu it kā izrādot labvēlību darbiniekam, tomēr liedzot iespēju strādāt un saņemt regulāru atalgojumu. Arī darbinieks, saņemot atlaišanas pabalstu, jūtas īslaicīgi apmierināts, līdz ar to neizmanto vai nokavē iespēju aizstāvēt savas tiesības, vai nezina, kāds tieši tiesību aizskārums viņam radīts.

**Iespējamie risinājumi:** Būtiska loma reorganizācijas procesos pašvaldībā ir tam, kas uzrauga reorganizācijas procesa likumību augstākajā līmenī – Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrijai un Izglītības un zinātnes ministrijai. Arodbiedrībām aktīvi jāpārstāv savu biedru intereses un jāiestājas par procesu likumību, ja tiek pamanītas neatbilstības normatīvajos aktos reorganizācijas procesos.

### **5.3. Darbinieka informētība kā veiksmīga sociālā dialoga priekšnoteikums**

Darba tiesisko attiecību konfliktam, ja tas netiek risināts, ir jūtamas sekas gan darbiniekam, gan darba devējam, gan valstij. Par tām norādījusi Tiesībsarga biroja vecākā juriste E. Ūsiņa. Darbiniekam “konflikts var radīt veselības sarežģījumus, darbnespēju, ienākumu samazināšanos, negatīvu ietekmi uz ģimeni, nepieciešamību meklēt jaunu darbu”<sup>106</sup>. Darba devējam konflikta sekas rada pārslodzi citiem darbiniekiem, vakances, izdevumus par profesionālo pilnveidi, papildus izdevumus pašvaldībai. Savukārt valstij konflikta sekas rada slogu sociālajai un veselības jomai. Tātad ilgtermiņā šādi konflikti ietekmē valsts ekonomiku uz attīstību.

Tendence, kad turpinās tiesību normu ignorance, nepamatotu atlaišanas pabalstu izmaksa, darba laika neievērošana, citu darbu nepiedāvāšana citos darba devēja uzņēmumos, rada riskus parādīties sociālām problēmām.

---

<sup>105</sup> Lubānas novada pašvaldības 29.10.2020. domes sēdes protokols nr. 14 - 29.10.2020., lēmums nr.14, Pieejams: <http://www.lubana.lv/index.php/lv/2015-04-07-17-02-45/jaunumi-novada/12-pasvaldiba/normativie-akti-un-attistibas-planosanas-dokumenti/domes-sezu-protokoli/2114-domes-sede-29-10-2020> [aplūkots 16.10.2021.]

<sup>106</sup> Elīna Ūsiņa : Konfliktsituācijas darba vidē, 40.slaidis <https://mps.vas.gov.lv/edu/catalog/materials/download/223>

Valsts, atbilstoši Eiropas Savienības Padomes Direktīvai 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju<sup>107</sup>, neveic pietiekamus kompleksus pasākumus, lai invalīds varētu dabūt darbu, strādāt vai tikt paaugstināts amatā.

Latvijā viens darbinieks var strādāt vairākās pašvaldības iestādēs kopā divas slodzes un pat vairāk, savukārt bezdarba līmeņa viens no faktoriem - nav atbilstošu darba piedāvājumu. Novērots, ka ir zemas algas valsts darbiniekiem, tiek izmaksāti pabalsti bezdarbniekiem. Nenotiek virzīšanās valsts līmenī uz iespēju, ka darbs ir abiem darbiniekiem un algas ir atbilstošas. Turklāt bezdarbnieka pabalsts vairs nebūtu jāmaksā. Līdz ar to ierēdņi un Eiropas sociālā fonda projektu darbinieki, kas nodarbojas ar darba meklētāju uzskaiti, apmācībām u.c. varētu vairāk koncentrēties tam, kā paaugstināt tieši strādājošo profesionālo kapacitāti.

Darbiniekam, apzinoties sevi kā pašvaldības darbiniekam, paredzama lielāka piederības un atbildības sajūtas veidošanās pret pašvaldību un valsti, sajūtot rūpes un vienlīdzīgu attieksmi pret visiem pašvaldības darbiniekiem.

Lai gan praksē jau šobrīd pašvaldības nodrošina sociālās garantijas, veselības apdrošināšanu, profesionālo pilnveidi, tomēr ne vienmēr darbinieks apzinās, ka tas ir pašvaldības organizēts pasākums. Biežāk to pieņem, ka to nodrošina konkrētā iestāde.

Šobrīd pašvaldībās tiek lietotas personāla uzskaites sistēmas, zināmākā no tām ir lietojumprogramma KADRI.<sup>108</sup> Sistēmā tiek veikta darba tiesisko attiecību uzskaitē, personāla amatu, likmju, atalgojuma, aizvietošanu, piemaksu uzskaitē, atvaļinājumu, darba nespējas un komandējumu uzskaitē, darbinieku iesniegumu un personāla rīkojumu izveidošana, informācija par darbinieka profesionālo pilnveidi. Katra iestāde šo informāciju redz tikai par tiem darbiniekiem, ar kuriem konkrētai iestādei noslēgts darba līgums. Katram darbiniekam tiek piesaistīti noteikti amati. Amatu saraksti nav iekļauti sistēmās, tie tiek atsevišķi izveidoti un apstiprināti. Līdz ar to nav iespējams izgūt atskaites, kādas ir vakances konkrētā pašvaldības iestādē vai pašvaldībā kopumā visās tās struktūrvienībās. Šādi vakancu saraksti pašvaldībās tiek apkopoti tikai reizi mēnesī. Objektīvu informācija par vakancēm visā pašvaldībā uz konkrēto dienu šobrīd nav iespējams iegūt, tāpēc šim mērķim nepieciešams izveidot jaunu sistēmu vai papildināt esošās. Tas nepieciešams, lai nodrošinātu Darba likuma normu ievērošanu un darbinieku un iestāžu vadītāju informētību, rezultātā veiksmīgu sociālo dialogu darba vietā.

---

<sup>107</sup> PADOMES DIREKTĪVA 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/78> [aplūkots 11.09.2021.]

<sup>108</sup> Personāla uzskaites lietojumprogramma KADRI, <https://www.zzdats.lv/lietojumprogrammas/kadri/>

## KOPSAVILKUMS

1. Termina “darba devējs” pareiza izpratne, palīdz sakārtot darba tiesību jautājumus pašvaldībā atbilstoši Darba likumam. Pašvaldība, izstrādājot normatīvos aktus, kuros termins “darba devējs” lietots atbilstoši Darba likumam, un kuros noteikta darba devēja un pašvaldības iestādes vadītāja kompetence darba tiesiskajās attiecībās, veicina labu finanšu un personāla pārvaldības praksi. Būtiski, lai pašvaldības iekšējos noteikumos būtu noteikta kārtība, kā rīkoties iestādes vadītājam, ja darba tiesisko jautājumu risināšanā nepieciešams pieņemt lēmumus, kuri nav pašvaldības iestādes vadītāja kompetencē.
2. Pašvaldības nosaukuma, reģistrācijas numura un adreses norādīšana darba līgumu preambulā ir atbilstoša rīcība Darba likuma 40.panta otrās daļas 1.punktam, jo tiek identificēts pašvaldības darbinieka darba devējs. Pašvaldības iestādes nosaukuma, tās struktūrvienības reģistrācijas numura un adreses un amatpersonas, kura rīkojas darba devēja vārdā, norādīšana darba līgumā identificē uzņēmumu, kurā nodarbināts darbinieks. Darbiniekam ir tiesības skaidri zināt savu darba devēju pirms darba attiecību nodibināšanas, un tam jābūt norādītam vakantā darba sludinājumā, darba līgumā, lai darbinieks zinātu, kur vērsties darba tiesību aizskāruma gadījumā, ja iestādes vadītājs, kurš rīkojas darba devēja vārdā, neievēro Darba likuma 101.panta ceturtajā daļā un 115.panta piektajā daļā noteikto par darba piedāvāšanu tai pašā vai citā uzņēmumā. Šāda rīcība veicina darbinieka informētību un sociālo dialogu starp darba devēju un darbinieku.
3. Darba likuma 101.panta ceturtais daļas ievērošana pašvaldībās ir iespēja regulēt pedagogu mobilitāti īpašos gadījumos, piemēram, reorganizējot izglītības iestādi. Pedagogu mobilitātes programmas ieviešana samazinātu vakantos amatus pašvaldību izglītības iestādēs.
4. Darba devēja rīcība ir atbilstoša Darba likuma 101.panta ceturtajai daļai un 115.panta piektajai daļai, ja darba devējs pienācīgā kārtā piedāvā darbu tajā pašā vai citā pašvaldības uzņēmumā, atbilstoši darbinieka kvalifikācijai un veselības stāvoklim. Noteikta kārtība, kādā pašvaldības iestādes vadītāji informē pašvaldības atbildīgo iestādi vai amatpersonu par uzteikumu, kurš pamatots ar Darba likuma 101.panta

pirmās daļas 6., 7., 8. un 9.punktu, un pilnveidota elektroniskās personālvadības sistēma, kurā tiek aktualizēti dati par vakancēm katru dienu un amatiem norādītas kvalifikācijas prasības, veicina Darba likuma normu ievērošanu.

5. Nosakot noteikumus pašvaldību nolikumos par atlīdzību pašvaldības darbiniekiem, ka atlaišanas pabalsts tiek izmaksāts, ja darbinieks bijis nepārtraukti nodarbināts pašvaldības institūcijās, un to, kāds ir termiņš, kurā darba tiesiskās attiecības tiek uzskatītas par nepārtrauktām, nodrošina riska samazināšanu nepamatotu atlaišanas pabalstu izmaksām.
6. Lai nodrošinātu pedagogu laicīgu informēšanu par darba samaksu, kā noteikts Darba likuma 40.panta otrās daļas 6.punktā, Latvijas izglītības sistēmā jāvirzās uz to, ka izglītības iestādēs izglītojamie obligātajā piecgadīgo un sešgadīgo sagatavošanā, 1.klasēs, 7.klasēs, 10.klasēs tiek uzņemti līdz 1.jūnijam, līdz ar to, Izglītības un zinātnes ministrijai būtu iespējams trīs mēnešus ātrāk, nekā tas ir šobrīd, aprēķināt mērķdotāciju, atbilstoši skolēnu skaitam. Tas veicinātu pašvaldībās ātrāku attiecīgo lēmumu pieņemšanu, un, savukārt, izglītības iestāžu vadītājiem savlaicīgi, līdz 1.augustam, informēt izglītības iestādes pedagogus par atalgojuma apmēru no 1.septembra.
7. Pastiprinot Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrijas un Izglītības un zinātnes ministrijas uzraudzību reorganizācijas procesos pašvaldībā un pašvaldību izglītības iestādēs, un arodbiedrībām aktīvi pārstāvēt savu biedru intereses, iestājoties par reorganizācijas procesu likumību, tiktu uzlabota kontroles sistēma, novēršot nepamatotu pašvaldības finanšu līdzekļu izlietojumu atlaišanas pabalstu izmaksās.

## IZMANTOTO AVOTU UN LITERATŪRAS SARAKSTS

### Grāmatas.

- 1) Briede J., Danovskis E., Kovaļevska A. Administratīvās tiesības. Mācību grāmata. Rīga: Tiesu nama aģentūra, 2016, 2016, ISBN 978-9934-508-39-4, 42.lpp.
- 2) Dišlers K., Ievads administratīvo tiesību zinātnē. Rīga: Tiesu nama aģentūra, 1938.,19.lpp.
- 3) Načisčionis J., Administratīvās tiesības. Rīga: SIA “Biznesa augstskola *Turība*”, 2018, 294,; 303. lpp.
- 4) Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības. Mācību grāmata - Rīga: Apgāds Zvaigzne ABC, 2011, 27., 38.lpp.
- 5) Stucka.A., Latvijas pašvaldību sistēmas juridiskais raksturojums un pašvaldību reformas. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2019., 294. lpp.
- 6) Veitmane K., Čerfase L., Noackis H., Apīnis A., Latviešu-latīņu vārdnīca. Rīga: latvijas Valsts izdevniecība, 1955., 473.lpp.
- 7) Bloch, QC, Selwyn, and Kate Brearley. Employment Covenants and Confidential Information: Law, Practice and Technique, Bloomsbury Publishing Plc, 2018. ProQuest Ebook Central, 395.lpp.  
<http://ebookcentral.proquest.com/lib/lulv/detail.action?docID=6179583>  
izgūts 2021-10-31 09:05:45.
- 8) Project Reforms Around the World: Exations and Outcomes, edited by Motoko Akiba, and Alexander W. Wiseman, Emerald Publishing Limited, 2013. Proquest Ebook Central, p.13.  
<http://ebookcentral.proquest.com/lib/lulv/detail.action?docID=1170006>.
- 9) Leszczyński L., Szot A., Discretionary Power of Public Administration Its Scope and Control, Frankfurt am Main, Bern, Bruxelles, New York, Oxford, Warszawa, Wien, 2017. p.288 Pieejams: <https://www.peterlang.com/document/1055648>
- 10) Галлиган Д., Полянский В.В., Старилов Ю.Н. Административное право: история развития и основные современные концепции. — М.: Юристъ, 2002., с.23. Pieejams: <https://kzref.org/istoriya-razvitiya-i-osnovnie-sovremennie-koncepcii.html>

### **Periodika.**

- 11) Briede J., Danovskis E. Publisko tiesību subjektu civiltiesiskais statuss, Jurista vārds”, 2012.gada 14.februāris, Nr. 7(706)), 6.-11.lpp.
- 12) Kalniņš, E. Par jaunā Darba likuma spēkā stāšanos. Jurista Vārds. 2002, 13, 1-3.  
<https://juristavards.lv/doc/64002-par-jauna-darba-likuma-speka-stasanos/> [aplūkots 17.10.2021.]

### **Latvijas normatīvie akti.**

- 13) Latvijas Republikas Satversme. LV likums. Pieņemts 15.02.1922.  
[01.01.2019.red.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/57980-latvijas-republikas-satversme> [aplūkots 10.05.2021.]
- 14) Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums. LR likums. Pieņemts: 01.12.2009. [08.05.2021.-31.08.2021. red.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/202273-valsts-un-pasvaldibu-instituciju-amatpersonu-un-darbinieku-atlidzibas-likums> [aplūkots 12.06.2021.]
- 15) Valsts pārvaldes iekārtas likums. LR Likums. Pieņemts: 06.06.2002.  
[02.03.2021.red.]  
Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/63545-valsts-parvaldes-iekartas-likums> [aplūkots 10.05.2021.]
- 16) Darba likums. LR likums. Pieņemts 20.06.2001. [05.01.2021.-31.07.2021.red.]  
Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/26019#p101> [aplūkots 19.10.2021.]
- 17) Bērnu tiesību aizsardzības likums, LR likums. Pieņemts: 19.06.1998.  
[01.09.2021.-31.12.2021. red.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/49096-bernu-tiesibu-aizsardzibas-likums> [aplūkots 19.10.2021.]
- 18) Izglītības likums, LR likums. Pieņemts: 29.10.1998. [01.10.2021.-30.11.2021. red.] <https://likumi.lv/ta/id/50759-izglitibas-likums> [aplūkots 19.10.2021.]
- 19) Par pašvaldībām. LR likums. Pieņemts: 19.05.1994. [02.11.2020.red.]  
Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/57255-par-pasvaldibam> [aplūkots 12.06.2021.]
- 20) Par mērķdotāciju sadalījumu pašvaldībām – pašvaldību izglītības iestādēm 2021. gada septembrim–decembrim, Ministru kabineta 2021.gada 6.oktobra rīkojums Nr.703, Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/326651-par-merkdotaciju-sadalijumu-pasvaldibam--pasvaldibu-izglitibas-iestadem-2021-gada-septembrim-decembrim> [aplūkots 17.10.2021.]
- 21) Par valsts budžeta mērķdotāciju pedagogu darba samaksai pašvaldību vispārējās izglītības iestādēs un valsts augstskolu vispārējās vidējās izglītības iestādēs, Ministru kabineta 2016.gada 5.jūlija noteikumi Nr.447 [01.09.2021. red.],

Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/283668-par-valsts-budzeta-merkdotaciju-pedagogu-darba-samaksai-pasvaldibu-visparejas-izglitibas-iestades-un-valsts-augstskolu> [aplūkots 17.10.2021.]

22) Pedagogu darba samaksas noteikumi, Ministru kabineta 2016.gada 5.jūlija noteikumi Nr.445[01.09.2021. red.], Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/283667-pedagogu-darba-samaksas-noteikumi> [aplūkots 10.06.2021.]

23) Kārtība kādā veicama obligātā veselības pārbaude, Ministru kabineta 2009.gada 10.marta noteikumi Nr.219 [01.07.2015. red.]

Pieejams:<https://likumi.lv/ta/id/189070-kartiba-kada-veicama-obligata-veselibas-parbaude> [aplūkots 11.09.2021.]

### **Eiropas Savienības un starptautiskie normatīvie akti.**

24) Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām, starptautisks, daudzpusējs dokuments, Apvienoto Nāciju organizācija, pieņemts 13.12.2006., stājas spēkā 31.03.2010., Pieejams: <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/1630> [aplūkots 17.05.2021.]

25) PADOMES DIREKTĪVA 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/78> [aplūkots 11.09.2021.]

26) Eiropas vietējo pašvaldību harta, starptautisks, daudzpusējs dokuments, Eiropas padome, pieņemts 15.10.1985, stājies spēkā 01.04.1997.,

Pieejams: <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/1173> [aplūkots 17.10.2021.]

27) Eiropas Sociālā harta, starptautisks, daudzpusējs dokuments, starptautisks, daudzpusējs dokuments, Eiropas padome, pieņemts 18.10.1961, stājies spēkā 02.03.2002., Pieejams: <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/1045> [aplūkots 17.10.2021.]

### **Citu valstu normatīvie akti.**

28) REPUBLIC OF LITHUANIA LAW ON LOCAL SELF-GOVERNMENT, Lietuvas likums “Par vietējām pašvaldībām”, 07.07.1994.,

Pieejams: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalActPrint/lt?jfwid=p888efdss&documentId=c18a8ae0f55e11e3b62ec716086f051f&category=TAD> [aplūkots 11.09.2021.]

29) Local Government Organisation Act, Igaunijas likums “Par vietējo pašvaldību”, 02.06.1993. Pieejams: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/502012017004/consolide> [aplūkots 11.09.2021.]

### **Eiropas tiesu prakse.**

- 30) Eiropas Savienības Tiesas spriedums lietā Nr. C-795/19, 2021.gada 15.jūlijs,  
<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=67BDBC4646236516AB5D8B1F48E2C0B5?text=&docid=244186&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=788068> [aplūkots 18.10.2021.]

### **Latvijas tiesu prakse.**

#### ***Kasācijas instances tiesas spriedumi.***

- 31) Augstākās tiesas senāta Civillietu departamenta 22.04.2021. spriedums lietā, Nr. SKC-96-21  
Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/446370.pdf> [aplūkots 18.10.2021.]
- 32) Augstākās tiesas senāta Civillietu departamenta 30.04.2015. spriedums lietā, Nr. SKC-2196-15.  
Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/214087.pdf> [aplūkots 10.05.2021.]
- 33) Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 19.01.2011. spriedums lietā, Nr. SKC-473/2011.  
Pieejams: <http://www.at.gov.lv/downloadlawfile/3186> [aplūkots 10.05.2021.]

#### ***Apelācijas tiesas spriedumi.***

- 34) Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 29.05.2017. spriedums lietā, Nr.C20094317,  
Pieejams:<https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/327906.pdf> [aplūkots 10.10.2021.]
- 35) Zemgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 08.06.2016. spriedums lietā, Nr.C13027916,  
Pieejams:<https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/322387.pdf> [aplūkots 17.10.2021.]
- 36) Rīgas apgabaltiesas 2014.gada 16.jūnija spriedums lietā Nr. C27222111  
Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/243868.pdf> [aplūkots 17.10.2021.]

### ***Pirmās instances tiesas spriedumi.***

- 37) Vidzemes priekšpilsētas tiesas 08.10.2020. spriedums lietā, arhīva Nr.C-4055-20/39. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/425416.pdf>  
[aplūkots 17.11.2021.]
- 38) Valmieras rajona tiesas 26.05.2016. spriedums lietā Nr.C39070815,  
Pieejams:<https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/231069.pdf>  
[aplūkots 11.09.2021.]

### **Avoti internetā.**

- 39) Aleksis Jarockis: Darba samaksas aprēķins vairākos amatos uz nepilnu laiku nodarbinātajiem. Pieejams: <https://lvportals.lv/e-konsultacijas/12830-darba-samaksas-aprekins-vairakos-amatos-uz-nepilnu-laiku-nodarbinatajam-2017>  
[aplūkots 11.05.2021.]
- 40) Anda Grīnfelde, Līga Paula, Inga Vanaga, Ilze Priževote: Pedagoģa darba tiesības izglītības iestādēs, Pārskats par Latvijas izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrības pētījuma rezultātiem, 2017.  
Pieejams: [https://www.lizda.lv/wp-content/uploads/2019/08/LIZDA\\_petijums-internetam\\_2017.pdf](https://www.lizda.lv/wp-content/uploads/2019/08/LIZDA_petijums-internetam_2017.pdf) [aplūkots 17.05.2021.]
- 41) Dace Stivriņa, Jana Jentkus: Darba devējs pašvaldībā nodarbinātajam, 14.07.2021.  
Pieejams: <https://lvportals.lv/e-konsultacijas/23329-darba-devejs-pasvaldiba-nodarbinatajiem-2021> [aplūkots 17.11.2021.]
- 42) Darba līgums ar pedagogu (nenoteikts laiks), Personāla un darba tiesību dokumenti, Pieejams: <https://skolutiesibas.lv/dokumenti/> [aplūkots 17.11.2021.]
- 43) Edgars Pastars, Inga Ošiņa, Kaspars Rācenājs: Atlīdzības likums ar komentāriem, 2017., Pieejams: <http://lpda.lv/storage/editor/atlidzibaslikumsarkomentariem.pdf>  
[aplūkots 19.10.2021.]
- 44) Elīna Ūsiņa: Konfliktsituācijas darba vidē, 40.slaidis  
<https://mps.vas.gov.lv/edu/catalog/materials/download/223> [aplūkots 17.11.2021.]
- 45) Ērika Rutkovska: “Darbs un cilvēku attiecības tajā”, 2.lpp. Pieejams:  
[http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:e-Jz8bAmI4UJ:psihosomatika.lv/public/files/Attiecibas\\_darba.pdf+&cd=3&hl=lv&ct=clnk&gl=lv](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:e-Jz8bAmI4UJ:psihosomatika.lv/public/files/Attiecibas_darba.pdf+&cd=3&hl=lv&ct=clnk&gl=lv), [aplūkots 17.11.2021.]
- 46) Gulbenes novada domes, pašvaldības administrācijas, iestāžu un to struktūrvienību amatpersonu un darbinieku atlīdzības nolikums, apstiprināts 2016.gada

- 29.decembra Gulbenes novada domes sēdē (protokols Nr. 17, 35.§), Pieejams:  
<https://www.gulbene.lv/lv/doks/dnn/2638-atl161229> [aplūkots 17.11.2021.]
- 47) Ineta Artemjeva: Nosacījumi nodarbinātībai divos amatos.  
Pieejams: <https://lvportals.lv/e-konsultacijas/16264-nosacijumi-nodarbinatibai-divos-amatos-2019> [aplūkots 10.11.2021.]
- 48) Irēna Liepiņa, Kaspars Rācenājs, Nataļja Preisa, Vita Liberte, Liene Blūma, Sintija Platā, Dārta Eglīte, Jānis Ciguzis: Darba likums ar komentāriem, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Zvērinātu advokātu birojs „BDO Law” 2020.,  
[https://www.bdolaw.lv/getattachment/Aktualitates/Darba-likuma-komentari/Darba-likuma-komentari\\_2020.pdf.aspx?lang=lv-LV](https://www.bdolaw.lv/getattachment/Aktualitates/Darba-likuma-komentari/Darba-likuma-komentari_2020.pdf.aspx?lang=lv-LV) [aplūkots 10.03.2021.]
- 49) Kristaps Runts: Tiesību metodiskais materiāls izglītības iestādēm. Periods:1.-30.aprīlis, 2021.gads Pieejams: [www.skolutiesibas.lv](http://www.skolutiesibas.lv) [aplūkots 17.05.2021.]
- 50) Latvijas izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība: Kas ir pedagoga darba devējs – pašvaldība vai izglītības iestāde.  
Pieejams:[https://www.lizda.lv/current\\_events/lizda-aktuala-diskusija-kas-ir-pedagoga-darba-devejs-pasvaldiba-vai-izglitibas-iestade/](https://www.lizda.lv/current_events/lizda-aktuala-diskusija-kas-ir-pedagoga-darba-devejs-pasvaldiba-vai-izglitibas-iestade/) [aplūkots 10.03.2021.]
- 51) Latvijas oficiālā statistika: Bezdarba līmenis.  
Pieejams:<https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/darbs/bezdarbs/4419-bezdarba-limenis?themeCode=NBBA> [aplūkots 09.09.2021.]
- 52) Lubānas novada pašvaldības 30.06.2021. domes sēdes protokols nr. 9 - 30.06.2021.,  
Pieejams:[http://lubana.lv/index.php/lv/?option=com\\_content&view=article&layout=edit&id=2499](http://lubana.lv/index.php/lv/?option=com_content&view=article&layout=edit&id=2499) [aplūkots 16.10.2021.]
- 53) Lubānas novada pašvaldības 29.10.2020. domes sēdes protokols nr. 14 - 29.10.2020., lēmums nr.14,  
Pieejams: <http://www.lubana.lv/index.php/lv/2015-04-07-17-02-45/jaunumi-novada/12-pasvaldiba/normativie-akti-un-attistibas-planosanas-dokumenti/domes-sezu-protokoli/2114-domes-sede-29-10-2020> [aplūkots 16.10.2021.]
- 54) Madonas novada pašvaldības 20.07.2021. ārkārtas domes sēdes protokola Nr.5  
Pieejams: <https://www.madona.lv/lat/domes-lemumi?fu=read&id=1415> [aplūkots 16.10.2021.]
- 55) Madonas novada pašvaldības 02.07.2021. ārkārtas domes sēdes protokola Nr.2 lēmums Nr.14, Pieejams: <https://www.madona.lv/lat/domes-lemumi?fu=read&id=1415> [aplūkots 16.10.2021.]

- 56) Madonas novada pašvaldības institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības nolikums. Madonas novada pašvaldības domes 31.01.2019. lēmumu Nr.34 (protokols Nr.2, 9.p.)  
Pieejams: [https://www.madona.lv/lat/box/lemumi/34%20pielikums\\_Atlidzibas%20nolikums.doc](https://www.madona.lv/lat/box/lemumi/34%20pielikums_Atlidzibas%20nolikums.doc) [aplūkots 17.05.2021.]
- 57) Par administratīvi teritoriālās reformas turpināšanu, Saeimas paziņojums,  
Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/305738-par-administrativi-teritorialas-reformas-turpinasanu> [aplūkots 17.10.2021.]
- 58) Par atlīdzību Rēzeknes novada pašvaldībā, Rēzeknes novada domes nolikums, apstiprināts Rēzeknes novada domes 2021.gada 21.oktobra sēdē (protokols Nr.4, 2.§)Pieejams: [https://rezeknesnovads.lv/wp-content/uploads/2021/12/Nolikums\\_par\\_atlidz\\_ar\\_groz\\_konsol\\_redakc\\_uz\\_2021\\_12\\_16-1.docx](https://rezeknesnovads.lv/wp-content/uploads/2021/12/Nolikums_par_atlidz_ar_groz_konsol_redakc_uz_2021_12_16-1.docx) [aplūkots 17.11.2021.]
- 59) Pašvaldību saistošo noteikumu un iekšējo normatīvo aktu izstrāde, SIA “NK Konsultāciju birojs”, 2014, 5.lpp. Pieejams:  
[https://www.varam.gov.lv/sites/varam/files/data\\_content/pasvaldibu\\_saistoso\\_noteikumu\\_izstrades\\_metodika.pdf](https://www.varam.gov.lv/sites/varam/files/data_content/pasvaldibu_saistoso_noteikumu_izstrades_metodika.pdf) [aplūkots 17.11.2021.]
- 60) Pētījums „Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām ieviešanas izvērtējums”, Rīga, 2020. gada 30. jūnijs  
Pieejams:  
[http://petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/title\\_file/BISS\\_Gala\\_zinojums\\_LM\\_A\\_NO\\_konv\\_30062020red\\_13072020%20%281%29.pdf](http://petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/title_file/BISS_Gala_zinojums_LM_A_NO_konv_30062020red_13072020%20%281%29.pdf) [aplūkots 17.05.2021.]
- 61) Rīgas 93.vidusskolas nolikums, Rīgas domes nolikums Nr.168, 43.4.punkts, 24.11.2015., Pieejams: [https://www.r93vs.lv/wp-content/uploads/2017/02/01\\_Nolikums\\_Nr.168.pdf](https://www.r93vs.lv/wp-content/uploads/2017/02/01_Nolikums_Nr.168.pdf) [aplūkots 17.10.2021.]
- 62) Rundāles novada pašvaldības nolikums. Rundāles novada domes 2009.gada 1.jūlija lēmums nr.9 (protokols nr.1), 6.1 punkts. Pieejams:  
<http://www.rundale.lv/pasvaldibas-nolikums> [aplūkots 17.05.2021.]
- 63) Skolotāja profesija Eiropā: pieejamība, tālākvirzība un atbalsts, Eurydice ziņojums  
Pieejams: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/435e941e-1c3b-11e8-ac73-01aa75ed71a1/language-lv> [aplūkots 17.05.2021.]
- 64) Valsts darba inspekcija: Pašvaldību teritoriālā reforma, skaidrojumi, Publicēts: 08.06.2021. <https://www.vdi.gov.lv/lv/pasvaldibu-teritoriala-reforma> [aplūkots 19.10.2021.]

- 65) Valsts kontrole: Revīzijas ziņojums “Kā organizē un apmaksā pedagogu darbu Latvijā”. Publicēts 12.10.2018.  
Pieejams: <https://www.lrvk.gov.lv/lv/revizijas/revizijas/noslegtas-revizijas/vai-valsts-merkdotacijas-pedagogu-atlidzibai-vadibas-sistema-ir-efektiva-un-nodrosina-normativo-aktu-prasibam-atbilstosu-lidzeklu-izlietojumu> [aplūkots 17.05.2021.]
- 66) Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrija: Metodika 2021. gada apvienoto pašvaldību darbības uzsākšanai. 09.10.2020.aktualizēts. Pieejams: [https://www.varam.gov.lv/sites/varam/files/content/files/ATR%20reforma/metodika\\_09102020.pdf](https://www.varam.gov.lv/sites/varam/files/content/files/ATR%20reforma/metodika_09102020.pdf) [aplūkots 17.05.2021.]
- 67) Zaida Kalniņa: Atlaišanas pabalsts – kad un kādā apmērā, Pieejams: <https://lvportals.lv/skaidrojumi/313952-atlaisanas-pabalsts-kad-un-kada-apmera-2020> [aplūkots 17.05.2021.]
- 68) Zaida Kalniņa: Darba līgums – pamats darba tiesisko attiecību nodibināšanai, Pieejams: <https://lvportals.lv/e-konsultacijas/12985-darba-ligums-pamats-darba-tiesisko-attiecibu-nodibinasanai-2017> [aplūkots 17.11.2021.]

**Nepubliskoti avoti.**

- 69) Kopsavilkums, LIZDA aktuālā diskusija. Kas ir pedagoga darba devējs – pašvaldība vai izglītības iestāde. Pieejams: [https://www.lizda.lv/current\\_events/lizda-aktuala-diskusija-kas-ir-pedagoga-darba-devejs-pasvaldiba-vai-izglitibas-iestade/](https://www.lizda.lv/current_events/lizda-aktuala-diskusija-kas-ir-pedagoga-darba-devejs-pasvaldiba-vai-izglitibas-iestade/) ,
- 70) Par informācijas ciklogrammu 2021./2022.mācību gadam, Rīgas domes izglītības, kultūras un sporta departamenta 18.10.2021. rīkojums Nr.DIKS-21-895-rs.

# **PIELIKUMI**



## 2. pielikums

Rīgā,

Reģistrācijas numurs:1-17/10526

Reģistrācijas datums:03.12.2021

uz 28.11.2021., Nr. b/n

### Gunitai Kļaviņai

#### *Par atbildi uz iesniegumu*

Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrija (turpmāk – ministrija) 2021. gada 29. novembrī saņēma Gunitas Kļaviņas 2021. gada 28. novembra iesniegumu (turpmāk – Iesniegums) ar lūgumu sniegt ministrijas viedokli, par to, vai pašvaldības iestādes darbiniekam, ar kuru tiek plānots pārtraukt darba tiesiskās attiecības saskaņā ar Darba likuma 101.panta 6., 7., 8. un 9.punktu un 115.panta piekto daļu, ir jāpiedāvā darbs citās pašvaldības iestādēs, struktūrvienībās? Kāpēc?

Atbildot uz Iesniegumu, ministrija norāda, ka tās kompetence noteikta Ministru kabineta 2011. gada 29. marta noteikumos Nr. 233 “Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrijas nolikums”. Vēršam uzmanību uz to, ka ministrijas kompetencē neietilpst oficiālu skaidrojumu par normatīvo aktu piemērošanu sniegšana. Ievērojot minēto ministrija var sniegt tikai viedokli, kas nav juridiski saistošs citām personām un nevar tikt izmantots kā pierādījums tiesas procesā.

Izvērtējot jautājuma būtību, ministrijas ieskatā pašvaldībai kā darba devējam ievēro Darba likumā noteiktais un jārīkojas kā jebkuram citam darba devējam. Proti, uzteicot darba līgumu saskaņā ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 6., 7., 8. un 9. punktu un 115. panta piekto daļu, būtu jāpiedāvā darbs citās pašvaldības iestādēs vai struktūrvienībās, ja šāda iespēja pastāv.

Cieņā

Elīta Turka

Valsts sekretāra vietniece

E-pasta sagatavotāja:

Agīta Drozde

Juridiskā departamenta

Juridiskās nodaļas juriste

67026474

## Dokumentārā lapa

Maģistra darbs „Darba likuma ievērošanas problemātika pašvaldības dibinātās izglītības iestādēs” izstrādāts Latvijas Universitātes Juridiskajā fakultātē.

Ar savu parakstu apliecinu, ka pētījums veikts patstāvīgi, izmantoti tikai tajā norādītie informācijas avoti un iesniegtā darba elektroniskā kopija atbilst izdrukai.

Autore : \_\_\_\_\_ Gunita Kļaviņa  
(\*paraksts)

\*Šis dokuments ir elektroniski parakstīts ar drošu elektronisko parakstu un satur laika zīmogu

Rekomendēju / nerekomendēju darbu aizstāvēšanai

Vadītāja: profesore Dr.iur. Jautrīte Briede \_\_\_\_\_ .\_\_\_\_.20\_\_\_\_.  
(paraksts)

Recenzents: \_\_\_\_\_

Darbs iesniegts LU Juridiskās fakultātes Valststiesību zinātņu katedrā 05.01.2022.

Dekāna pilnvarotā persona: metodiķe \_\_\_\_\_  
(paraksts)

Darbs aizstāvēts Valsts pārbaudījuma komisijas sēdē

\_\_\_\_.\_\_\_\_.2022. protokola Nr. \_\_\_\_\_, vērtējums: \_\_\_\_\_

Komisijas sekretārs: \_\_\_\_\_  
(Vārds, uzvārds)