

**LATVIJAS UNIVERSITĀTE**  
**JURIDISKĀ FAKULTĀTE**  
**CIVILTIESĪBU ZINĀTŅU KATEDRA**

**MAGISTRA DARBS**

**ATSTĀDINĀŠANA NO DARBA PIENĀKUMU**  
**VEIKŠANAS**

Autors: Jānis Vaivods

Studenta apliecības Nr. : jv06033

Darba vadītājs: Mag.iur. Velga Slaidiņa

Rīga 2020

**SATURA RĀDĪTĀJS**

Ievads.....	5
1.Atstādināšanas no darba pienākumu veikšanas jēdziens un būtība.....	9
2.Atstādināšana no darba pienākumu veikšanas Darba likuma ietvaros.....	19
3.Darba līguma uzteikuma pieļaujamība darbinieka atstādināšanas ietvaros.....	28
4.Ierēdņu atstādināšanas tiesiskais regulējums.....	34
5.Saeimas un pašvaldības deputātu atstādināšanas tiesiskais regulējums.....	40
Kopsavilkums.....	50
Izmantotās literatūras un avotu saraksts.....	53

## ANOTĀCIJA

Atstādināšanas no darba pienākumu veikšanas regulējuma ietvaros pastāv zināmi problēmjaucājumi. Pirmkārt, ar aizliegumu darba devējam atstādināt darbinieku no darba ilgāk par trīs mēnešiem. Taču, ja šādu atstādināšanu pieprasa attiecīgi pilnvarota valsts institūcija šāds ierobežojums termiņa ziņā darba devējam nav paredzēts. Šeit rodas zināma nevienlīdzīga likumdevēja griba darba devēja tiesību un valsts institūciju tiesību nošķiršanas ziņā. Otrkārt, Darba likuma 58.pants neparedz darbiniekam saglabāt darba algu uz atstādināšanas laiku, šādā veidā ilgstoši atstājot darbinieku bez iztikas līdzekļiem, jo darba algas izmaksa paredzēta tikai gadījumā, ja tiek pierādīts, ka šāda atstādināšana bijusi nepamatota. Šādas pierādīšana var ilgt diezgan ilgi. Treškārt, praksē pastāv problēmjaucājumi ar atstādināšanas no darba un uzteikuma institūta nošķiršanas aspektiem. Ceturkārt, saskatāma zināma nevienlīdzība pētāmajā jomā starp darbiniekiem, ierēdņiem, Saeimas un pašvaldību deputātiem.

**Darba mērķis** ir, izpētēt spēkā esošo tiesisko regulējumu atstādināšanas no darba jomā, sniegt priekšlikumus likumdevēja un kompetento iestāžu darbībām praksē pastāvošo problēmjaucājumu risinājumiem. Ņemot vērā minēto, **darba uzdevumi ir sekojoši**: izpētīt atstādināšanas no darba pienākumu veikšanas jēdzienu un būtību; izanalizēt atstādināšanas no darba pienākumu veikšanas aspektus Darba likuma ietvaros; izpētīt darba līguma uzteikuma pieļaujamību atstādināšanas ietvaros; izanalizēt ierēdņu atstādināšanas tiesisko regulējumu; izanalizēt Saeimas un pašvaldības deputātu atstādināšanas tiesisko regulējumu.

Darbs sastāv no ievaddaļas, 5 (piecām) nodaļām, kopsavilkuma, izmantotas literatūras un avotu saraksta.

Kopējais darba apjoms ir 60 lappuses.

Atstādināšana, Darba likuma 58.pants, nevienlīdzība

## ANNOTATION

There are some problematic issues in the framework of the resettlement scheme. Firstly, the prohibition on the employer to suspend an employee for more than three months. However, if such disqualification is requested by a duly authorized public authority, such limitation shall not be imposed on the employer. There is a degree of unequal will on the part of the legislator in distinguishing between the rights of employers and those of public authorities. Secondly, Article 58 of the Labor Law does not provide for the employee to maintain the salary for the period of suspension, thus permanently leaving the employee without means of subsistence, because the salary is provided only if it is proved that such suspension was unjustified. Such proof can take quite some time. Thirdly, in practice, there are issues with the distinction between dismissal and dismissal institutes. Fourthly, there is a certain inequality in the research area between employees, civil servants, members of the Saeima and local governments.

The aim of the thesis is to make proposals for actions of the legislator and competent authorities to solve practical problems by examining the existing legal framework in the field of suspension. With this in mind, the terms of reference are as follows: to study the concept and nature of disqualification; to analyze aspects of dismissals within the framework of the Labor Law; to investigate the admissibility of termination of employment contract; analyze the legal framework for the dismissal of civil servants; to analyze the legal regulation of dismissal of Saeima and local government deputies.

The thesis consists of an introductory part, 5 (five) chapters, a summary, a list of references and sources.

The total thesis volume is 60 pages.

## IEVADS

Saskaņā ar Darba likuma 58.pantu noteikts, ka atstādināšana no darba ir ar darba devēja rakstveida rīkojumu noteikts pagaidu aizliegums darbiniekam atrasties darba vietā un veikt darbu, par atstādināšanas laiku viņam neizmaksājot darba samaksu. Darba devējam ir pienākums atstādināt darbinieku no darba, ja normatīvajos aktos noteiktajos gadījumos to pieprasa attiecīgi pilnvarota valsts institūcija. Darba devējam ir tiesības atstādināt darbinieku no darba, ja šis darbinieks, veicot darbu vai arī atrodoties darba vietā, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī, kā arī citos gadījumos, kad darbinieka neatstādināšana no darba var kaitēt viņa paša vai trešo personu drošībai un veselībai, kā arī darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm. Ja darbinieka atstādināšana no darba ir bijusi nepamatota darba devēja vainas dēļ, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku, kā arī atlīdzināt ar atstādināšanu radušos zaudējumus. Aizliegts atstādināt darbinieku ilgāk par trim mēnešiem, izņemot šā panta otrajā daļā noteiktos gadījumus. Darba devējam ir pienākums izsniegt darbiniekam rakstveida rīkojumu, ar kuru darbinieks atstādināts no darba. Darba devējam ir tiesības uzteikt darba līgumu laikā, kad darbinieks ir atstādināts no darba.<sup>1</sup> Autors norāda, ka minētajā normā ir veikti vairākkārtējie grozījumi, proti, 2006.gadā, 2014.gadā, 2017.gadā.

Autors norāda, ka šī regulējuma ietvaros pastāv zināmi problēmjaucājumi. Pirmkārt, ar aizliegumu darba devējam atstādināt darbinieku no darba ilgāk par trīs mēnešiem. Taču, ja šādu atstādināšanu pieprasa attiecīgi pilnvarota valsts institūcija šāds ierobežojums termiņa ziņā darba devējam nav paredzēts. Šeit rodas zināma nevienlīdzīga likumdevēja griba darba devēja tiesību un valsts institūciju tiesību nošķiršanas ziņā. Otrkārt, Darba likuma 58.pants neparedz darbiniekam saglabāt darba algu uz atstādināšanas laiku, šādā veidā ilgstoši atstājot darbinieku bez iztikas līdzekļiem, jo darba algas izmaksa paredzēta tikai gadījumā, ja tiek pierādīts, ka šāda atstādināšana bijusi nepamatota. Šādas pierādīšana var ilgt diezgan ilgi. Treškārt, praksē pastāv problēmjaucājumi ar atstādināšanas no darba un uzteikuma institūta nošķiršanas aspektiem.

Saskaņā ar Valsts civildienesta likuma 39.pantu paredzēts, ka ja attiecībā pret ierēdni kā drošības līdzeklis ir piemērots apcietinājums vai pret viņu ir uzsākta kriminālvajāšana, iestādes vadītājs var atstādināt ierēdni no amata pienākumu izpildes, apturot darba samaksas izmaksu par turpmāko laiku no atstādināšanas dienas. Ja šādā veidā atstādināto ierēdni tiesa atzīst par vainīgu noziedzīga nodarījuma izdarīšanā, darba samaksu par atstādināšanas laiku neizmaksā un viņš

---

<sup>1</sup> Darba likums : LV likums. Pieņemts 20.06.2001. [01.01.2020. red.]

uzskatāms par atbrīvotu, skaitot no atstādināšanas dienas. Attaisnošanas gadījumā atstādinātajam valsts civildienesta ierēdnim izmaksājama darba samaksa par atstādināšanas laiku, ja vien atbrīvošanai nav cita pamata, kas noteikts šajā likumā. Iestādes vadītājs atstādina ierēdņi no amata pienākumu izpildes, ja to likumā noteiktajos gadījumos pieprasa attiecīgi pilnvarota valsts institūcija. Attiecīgās iestādes vadītājs, ministrs, Ministru prezidents var atstādināt ierēdņi no amata pienākumu izpildes ne ilgāk kā uz visu disciplinārlietas izmeklēšanas laiku, saglabājot amata mēnešalgu, sociālās garantijas, normatīvajos aktos noteiktās pastāvīgās piemaksas, kas saistītas ar dienestu, kā arī specializētajā civildienestā noteiktās dienesta pakāpes. Iestādes vadītāju var atstādināt ministrs, Valsts kancelejas direktoru un Pārresoru koordinācijas centra vadītāju — Ministru prezidents.<sup>2</sup> Šajā normā grozījumi ir veikti piecas reizes.

Kā redzams, salīdzinot ar Darba likuma 58.pantu valsts civildienesta ierēdnim tiek paredzēta amata mēnešalga, sociālās garantijas un citu izmaksu saglabāšana uz atstādināšanas laiku gadījumā, ja šo atstādināšanu pieprasījusi valsts institūcija, kas var tikt vērtēts kā vienlīdzīgas attieksmes pārkāpums no likumdevēja puses attiecībā uz darbinieku darba tiesisko attiecību ietvaros un ierēdņi civildienesta ietvaros.

Satversmes 101. panta pirmais teikums noteic, ka ikvienam likumā paredzētajā veidā ir tiesības piedalīties valsts un pašvaldību darbībā, kā arī pildīt valsts dienestu.<sup>3</sup> Saskaņā ar Saeimas kārtības rullī 19.pantu, ja deputātam tiek piemērots drošības līdzeklis — apcietinājums, viņam uz apcietinājumā pavadīto laiku tiek pārtraukta arī mēnešalgas izmaksa. Ja krimināllieta izbeigta, nekonstatējot deputāta vainu, vai arī deputāts tiek attaisnots, viņš saņem visu par atstādināšanas laiku viņam neizmaksāto mēnešalgu, kā arī kompensācijas.<sup>4</sup> Visos pārējos gadījumos deputāts turpina saņemt mēnešalgu, kas nozīmē, ka arī šajā gadījumā deputāts tiek nostādīts prioritārās pozīcijās attiecībā pret darbinieku darba tiesisko attiecību ietvaros uz Darba likuma pamata.

Saskaņā ar likuma „Par pašvaldībām” 93.pantā noteikto, ja ar tiesas spriedumu vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministra rīkojums tiek atcelts, domes priekšsēdētājs par laika posmu, kurā viņš bija atstādināts no amata pienākumu pildīšanas, saņem domes priekšsēdētāja mēnešalgu.<sup>5</sup> Tātad, domes priekšsēdētāju var atstādināt ar rīkojumu tikai attiecīgas nozares ministrs. Autora ieskatā, šeit iezīmējas vēl viens problēmjautājums, proti, darba devējam Darba

<sup>2</sup> Valsts civildienesta likums. Pieņemts 07.09.2000. [01.01.2019.red.]

<sup>3</sup> Latvijas Republikas Satversme : LV likums. Pieņemts 15.02.1922. [01.01.2019.]

<sup>4</sup> Saeimas kārtības rullis : LV likums. Pieņemts 28.07.1994. [27.12.2019.red.]

<sup>5</sup> Likums “Par pašvaldībām” : LV likums. Pieņemts 19.05.1994. [14.12.2019.red.]

likuma ietvaros ir plašākas pilnvaras attiecībā uz darbinieka atstādināšanu, nekā regulējuma ietvaros, kas attiecas uz ierēdņiem, Saeimas un pašvaldības deputātiem.

**Rodas šādi pētījuma jautājumi:** vai darbinieka aizsardzība darba likuma ietvaros būtu nepieciešams nodrošināt lielāku tiesisko aizsardzību atstādināšanas un darba algas izmaksas ziņā? Vai esošais regulējums atbilst vienlīdzīgas attieksmes principam starp darbiniekiem Darba likuma ietvaros un regulējumu, kas attiecas uz ierēdņiem, Saeimas un pašvaldību deputātiem?

**Darba mērķis** ir, izpētot spēkā esošo tiesisko regulējumu atstādināšanas no darba jomā, sniegt priekšlikumus likumdevēja un kompetento iestāžu darbībām praksē pastāvošo problēmjautājumu risinājumiem.

**Pētījuma objekts** ir darba tiesiskās attiecības starp darbinieku un darba devēju gan valsts iestāžu, gan privāto iestāžu ietvaros.

**Pētījuma priekšmets** ir atstādināšanas no darba tiesiskais regulējums.

Ņemot vērā minēto, **darba uzdevumi ir sekojoši:**

- 1.izpētīt atstādināšanas no darba pienākumu veikšanas jēdzienu un būtību;
- 2.izanalizēt atstādināšanas no darba pienākumu veikšanas aspektus Darba likuma ietvaros;
- 3.izpētīt darba līguma uzteikuma pieļaujāmību atstādināšanas ietvaros;
- 4.izanalizēt ierēdņu atstādināšanas tiesisko regulējumu;
- 5.izanalizēt Saeimas un pašvaldības deputātu atstādināšanas tiesisko regulējumu.

Darbā tiks izmantotas šādas **vispārzinātiniskas pētniecības metodes:**

1) vēsturiskā metode, kas dos iespēju noskaidrot atstādināšanas jēdziena saturu, pētot tā attīstības gaitu;

2) deskriptīvā jeb aprakstošā metode, apkopojot informāciju un pamatojoties uz ierobežotās literatūras apskatu, tiks veikta atstādināšanas no darba detalizēta izpēte, raksturojot ne vien pētāmo situāciju, bet arī kādas pārmaiņas notikušas laika gaitā;

3) indukcijas metode, no atsevišķiem gadījumiem atstādināšanas jomā atvasinot vispārinātus secinājumus.

Darbā tiks izmantotas šādas **tiesību normu interpretācijas metodes:**

1) Gramatiskā metode, noskaidrojot atstādināšanas jēdziena jēgu no valodnieciskā viedokļa un tiesiskā regulējuma normu viedokļa;

2) Sistēmiskā metode, kas izpaudīsies nacionālo tiesību normu savstarpēju kopsakaru meklēšana atstādināšanas no darba jomā;

3) Teoloģiskā metode, noskaidrojot normatīvo atstādināšanas no darba jomā mērķi un kā likuma mērķi paredzēts sasniegt.

Darba izstrādē kā **avoti** tiks izmantoti Latvijas Republikas Satversme, Darba likums, Valsts civildienestā likums, Valsts civildienesta ierēdņu disciplinārbildības likuma, Saeimas kārtības rullis, likums „Par pašvaldībām” un citi normatīvie akti, kas var pētāmo jomu skart, vispārējie tiesību principi, zinātniskās publikācijas, speciālistu viedokļi, tiesu prakse, kā arī internetā pieejamie resursi.

Darbs sastāv no ievaddaļas, 5 (piecām) nodaļām, kopsavilkuma, izmantotas literatūras un avotu saraksta.

Kopējais darba apjoms ir 60 lappuses.

## 1. ATSTĀDINĀŠANAS NO DARBA PIENĀKUMU VEIKŠANAS JĒDZIENS UN BŪTĪBA

Darba likuma 58.panta redakcija tika atreferēta darba ievaddaļā, tāpēc autors to neatkārtos, bet šis nodaļas ietvaros veiks šī panta interpretāciju pēc tā būtības, noskaidrojot atstādināšanas no darba pienākumu veikšanas jēdzienu un būtību. Papildus tiks izpētīta arī atstādināšanas no darba būtība attiecībā uz ierēdņiem, Saeimas un pašvaldības deputātiem.

Kā minēts, Darba likuma 58.pantā ir veikti vairākkārtējie grozījumi, proti, 2006.gadā, 2014.gadā, 2017.gadā.

Sākotnēji normas pamatredakcija līdz iepriekšminēto grozījumu veikšanas sastāvēja vien no 4 (četrām) šī panta daļām. Šis tiesību normas interpretāciju autors veiks konkrēti grozījumiem, kas veikti 2017.gadā un stājās spēkā 2017.gada 16.augustā.

Sākotnējā redakcijā komentējama panta pirmās četras daļa no likuma pieņemšanas brīža nav grozītas.

Komentējamā panta pamatredakcija izsmeļoši definē atstādināšanas termiņu un kārtību, kādā darbinieks tiek informēts par atstādināšanu, gadījumus, kuros darba devējam ir tiesības atstādināt no darba darbinieku, tās iemesliem un tiesiskajām sekām. Nav pieļaujams tulkot šo normu paplašināti un tādējādi papildus piemērot vēl citus atstādināšanas pamatus.<sup>6</sup> Jāteic, ka atstādināšana no darba veicama, darba devējam sagatavojot rakstveida rīkojumu, kurā ir jāfiksē, ka ir konstatējams Darba likuma 58. panta otrās daļas apstākļi vai trešajā daļā noteiktā faktiskā situācija (alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklis vai cits gadījums, kad darbinieka neatstādināšana no darba var kaitēt viņa paša vai trešo personu drošībai un veselībai, kā arī darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm). Būtiski, lai faktiskā situācija ir notikusi, kad darbinieks veic darbu vai arī atrodas darba vietā. Ja faktiskā situācija ir notikusi ārpus darba vietas vai darba laika, tad atstādināšana nav pieļaujama.

Darba likuma 58. panta pirmā daļa skaidri nosaka atstādināšanu no darba kā ar darba devēja rakstveida rīkojumu (pielikums Nr.1) ar kuru darbiniekam ir noteikts pagaidu aizliegumu darbinieka atrasties darba vietā un veikt darba pienākumus, par atstādināšanas laiku viņam neizmaksājot darba samaksu. Vārds “pagaidu” nozīmē, ka šādai atstādināšanai ir noteikts ierobežojums laikā un ka darba devēja rīkojumi nedrīkst pārsniegt trīs mēnešu termiņu vai būt atkārtoti. Vienīgais izņēmums 3 (trīs) mēnešu termiņa ierobežojumam ir Darba likuma 58. panta

---

<sup>6</sup> Darba likums ar komentāriem. Izdevējs: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Rīga, 2010, 127.lpp.

otrajā daļā noteiktie gadījumi, kad darbinieka atstādināšanu no darba ir pieprasījusi attiecīgi pilnvarota valsts institūcija. Valsts darba inspekcijas atzinums nav pietiekams pamats šādu rīkojumu un situācijas atzīšanai par tiesiskiem.

Lai piemērotu Darba likuma 58. panta otro daļu, nepieciešami pierādījumi, kas apliecina, ka atstādināšana bijusi pamatota, proti, darba devējam ir iesniegts (iesūtīts) pilnvarotās valsts institūcijas dokuments, kurā pieprasa atstādināt darba devēja nodarbināto darbinieku no darba.

Visbeidzot Darba likuma 58.panta ceturrtā daļa nosaka, ka gadījumā, ja darbinieks pierāda, ka darba devēja rīkojums par atstādināšanu nav bijis pamatots, darba devējam ir

2006.gadā veicot grozījumus Darba likumā, komentējamais pants tika papildināts ar piekto daļu, kas regulē maksimālo atstādināšanas no darba termiņu, trīs mēneši izņemot šā panta otrajā daļā noteiktos gadījumus.<sup>7</sup> Ar 2014.gada 23.oktobra Darba likuma grozījumiem likumdevējs noteica darba devēja pienākumu izsniegt darbiniekam rakstveida dokumentu, ar kuru darbinieks ir atstādināts no darba.<sup>8</sup> Un pēdējos Darba likuma 58.panta grozījumos 2017.gadā normā tika papildināta ar septīto daļa, kas atrisināja strīdus jautājumu par to, vai darba devējam ir tiesības uzteikt darba līgumu laikā, kad darbinieks ir atstādināts no darba<sup>9</sup>, kopsakarā ar Darba likuma 109.panta trešās daļas minētajiem aizliegumiem.

Papildus faktiem, kuri ļauj atstādināt darbinieku no darba, norādāms atstādināšanas termiņš un atstādināšanas tiesiskās sekas, proti, aizliegums atrasties darba vietā un veikt darbu, kā arī apstākļi, ka darbinieks par atstādināšanas periodu nesaņems darba samaksu. Lai arī darba likums nosaka, ka atstādināšanas laikā darbinieks nesaņem darba samaksu, tomēr praksē darba devējs nereti saglabā darba samaksu, bet nosaka aizliegumu atrasties darba vietā un veikt darbu. Minētais nav uzskatāms par likuma pārkāpumu vai Darba likuma 6. pantā noteiktā darbinieka stāvokli pasliktinošu apstākli. Darba devējs šādi rīkojas, iespējams, lai izvairītos no iespējamās atstādināšanas apstrīdēšanas tiesā.

Darba likuma 58. panta pirmā daļa definē atstādināšanu no darba kā ar darba devēja rakstveida rīkojumu noteiktu pagaidu aizliegumu darbiniekam atrasties darba vietā un veikt darbu, par atstādināšanas laiku viņam neizmaksājot darba samaksu. Vārds “pagaidu” nozīmē, ka šādai

<sup>7</sup> Likumprojekta “Grozījumi Darba likumā” sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija). Pieejams: [https://www.saeima.lv/L\\_Saeima8/lasa-dd=LP1300\\_0.htm](https://www.saeima.lv/L_Saeima8/lasa-dd=LP1300_0.htm) [aplūkots 13.02.2020.]

<sup>8</sup> Likumprojekta “Grozījumi Darba likumā” sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija). Pieejams: <http://titania.saeima.lv/> [aplūkots 13.02.2020.]

<sup>9</sup> Likumprojekta “Grozījumi Darba likumā” sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija). Pieejams: [http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12\\_](http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12_) [aplūkots 13.02.2020.]

atstādināšanai ir noteikts ierobežojums laikā un ka darba devēja rīkojumi nedrīkst būt atkārtoti. Iepriekšminēto apliecina arī 2006.gadā pieņemtā Darba likuma 58. panta piektā daļa, kas paredz aizliegumu atstādināt darbinieku ilgāk par trim mēnešiem. Vienīgais izņēmums 3 (trīs) mēnešu termiņa ierobežojumam ir Darba likuma 58. panta otrajā daļā noteiktas situācijas, proti, ja normatīvajos aktos noteiktajos gadījumos to pieprasa attiecīgi pilnvarota valsts institūcija. Valsts darba inspekcijas atzinums nav pietiekams pamats šādu rīkojumu un situācijas atzīšanai par tiesiskiem.

Lai piemērotu Darba likuma 58. panta otro daļu, nepieciešami pierādījumi, kas apliecina, ka atstādināšana bijusi pamatota, proti, darba devējam ir iesniegts (iesūtīts) pilnvarotās valsts institūcijas dokuments, kurā pieprasa atstādināt darba devēja darbinieku atstādināt no darba.

Jānorāda, ka pamatojoties uz to, ka atstādināšana izdarāma ar rīkojumu, kurā jābūt izklāstītiem atstādināšanas apstākļiem, termiņam un sekām, darbinieks var tikt atstādināts no darba ar datumu, kad tas ticis iepazīstināts ar attiecīgu rīkojumu. Tādējādi secināms, ka termiņš sāk tecēt no datuma, kad darba devējs iepazīstinājis darbinieku ar rīkojumu par atstādināšanu, bet ne ilgāk par trīs mēnešiem. Likumā noteiktais trīs mēnešu termiņš nav pagarināms, to pagarinot, atstādināšana var tikt atzīta par prettiesisku. Tādējādi nav pieļaujams, ka darba devējs pagarina atstādināšanas termiņu ilgāk par trim mēnešiem, izņemot gadījumus, ja normatīvajos aktos noteiktajos gadījumos to pieprasa attiecīgi pilnvarota valsts institūcija.

Minēto apliecina tiesu prakses atziņas, ka par atstādināšanas no darba laiku darbinieks nesaņem darba algu, līdz ar to pēc būtības tiek atstāts bez iztikas līdzekļiem. Tāpēc likumā noteikts šādas atstādināšanas laika ierobežojums, jo pretējā gadījumā darba devējam būtu tiesības atstādināt darbinieku no darba uz nenoteiktu laiku, kas ievērojami pasliktinātu darbinieka stāvokli. Senāts atzīst, ka ik pēc trīs mēnešiem izdoti rīkojumi par darbinieka atstādināšanu no darba, kā rezultātā darbinieks pēc būtības ir atstādināts no darba uz daudzkārt ilgāku laika posmu, nekā to pieļauj likums, nav atzīstama par tiesisku rīcību.<sup>10</sup>

Autors savā praksē, divos darba tiesību strīdos ir sastapies ar situāciju, kad tiesa ir atzinusi, ka arodbiedrības nepiekrišanas gadījumā, ja darba devējs ceļ prasību tiesā par darba līguma izbeigšanu pamatojoties uz Darba likuma 101.panta otrās daļas noteikumiem, darba devējs esot tiesīgs neievērot Darba likuma 58.panta piektajā daļā noteikto termiņu, pamatojot to ar apstākli, ka darba devējam pastāv objektīvi šķēršļi uzteikt darba tiesiskās attiecības Darba likuma 58.panta

---

<sup>10</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas 2009.gada 14.oktobra spriedums lietā Nr. SKC-891/2009. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/downloadlawfile/3288> [aplūkots 11.02.2020.]

piektajā daļā noteiktajā trīs mēnešu termiņā, savukārt likumdevējs nav paredzējis izņēmumu.

Atbilstoši judikatūrā paustajām atziņām, gadījumā ja darba devējs spriests celt prasību tiesā par uzticību zaudējušā darbinieka atlaišanu, Darba likuma 58.panta piektās daļas gramatiskā piemērošana ir pretēja tā jēgai, jo ar to tiek aizskarta darba devēja pamatota interese nepieļaut darbinieka atrašanos darba vietā un darba pienākumu veikšanu, gadījumā ja tas var kaitēt darba devēja vai trešo personu interesēm<sup>11</sup>.

Lai gan Augstākās tiesas Senāts 2018.gada 14.jūnija spriedumā lietā SKC-462/2018 norādīts, ka teleoloģiskās redukcijas izmantošanu Darba likuma 58.panta piektās daļas piemērošanā nav vispārīgā un tiesību normas universāla sašaurināšana un sašaurinātā iztulkojuma attiecināšana uz visiem arodbiedrību biedriem visās situācijās nav viennozīmīga, tiesa atzīst, ka konkrētajā gadījumā no lietas materiāliem neizriet prasītāja neattaisnota vilcināšanās darba tiesisko attiecību uzteikšanas procesā.<sup>12</sup>

Autors secina, ka tiesas ir veikušas normatīvo tiesību jaunradi, kas neveicina tiesisko paļāvību, tādēļ autors piedāvā veicot grozījumus Darba likuma 58.pantā, paredzēt, maksimālo atstādināšanas termiņam darba devējam ir pienākums veikt darbinieka darba pieņemšanu vai norīkot darbinieku dīkstāvē.

Turpinājumā autors aplūko 2017.gada grozījumu būtību un veic šo grozījumu analīzi, proti, kā likumprojekta anotācijā skaidrota izvēlētais normas grozījumu nepieciešamība un ko norma regulēs.

Autors norāda, ka Ministru kabinets ir apstiprinājis instrukciju, kura nosaka kārtību, kādā sagatavo sākotnējās (*ex-ante*) ietekmes novērtējuma ziņojumu (turpmāk – anotācija), anotācijas veidlapu un ietekmes izvērtējuma objektus (anotācijas sadaļas), kā arī anotācijas sadaļu izvērtēšanā iesaistīto ministriju, Valsts kancelejas un Ministru prezidenta padotībā esošo valsts pārvaldes iestāžu (turpmāk – ministrija) kompetenci.<sup>13</sup> Tiesību akta projekta sākotnējās ietekmes izvērtēšanas mērķis ir apzināt sekas un ietekmi, ko radīs projekts. Projekta sākotnējās ietekmes izvērtēšanu veic, ievērojot šādus principus – laicīgums, sistēmiskums, vispusīgums, samērīgums, objektivitāte, uz pierādījumiem balstīta lēmumu pieņemšana, izmaksu un ieguvumu

<sup>11</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas 2013.gada 23.janvāra. spriedums lietā Nr. SKC-103/2013. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/downloadlawfile/5230> [aplūkots 11.02.2020.] ; Augstākās tiesas 2017.gada 20.marta spriedums lietā SKC-543/2017. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/downloadlawfile/5137> [aplūkots 11.02.2020.]

<sup>12</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas 2018.gada 14.jūnija spriedumā lietā Nr.SK-462/2018 <http://www.at.gov.lv/downloadlawfile/5488> [aplūkots 20.02.2020.]

<sup>13</sup> Ministru kabineta 2009.gada 15.decembra instrukcija Nr.19 „Tiesību akta projekta sākotnējās ietekmes izvērtēšanas kārtība”. Pieņemta 15.12.2009. [30.12.2009.red.]

samērojamība.<sup>14</sup>

Likumprojekta grozījumu anotācijā ir norādīts, ka vienlaikus likumprojekts izstrādāts, lai pilnveidotu darba tiesisko attiecību regulējumu, ņemot vērā gan sociālo partneru (darba devēju un darbinieku intereses pārstāvošo) organizāciju priekšlikumus, gan arī tiesu prakses un doktrīnas atziņas. Virkni priekšlikumu grozījumiem Darba likumā, pamatojoties uz 2015.gada 24.septembra Viedokļa ziņojumu Nr.2 “Viedokļa ziņojums par darbaspēka pieejamību un kvalitāti”, ir iesniegusi Ārvalstu investoru padome Latvijā, norādot, ka ir nepieciešams veikt izmaiņas un uzlabojumus tiesiskajā regulējumā, kas attiecas uz darba tiesību aktiem un darbaspēka/ražošanas attiecību noteikumiem, jo ir jomas, kurās specifiski trūkumi noteikumos, vai novecojis tiesiskais regulējums mazina uzņēmēju konkurētspēju un rada plašu finansiālo un administratīvo slogu darba devējiem un investoriem.<sup>15</sup>

Likumdevējs norādīja, ka Darba likuma 58.pants reglamentē atstādināšanas no darba noteikumus. Pamatā šīs normas mērķis ir aizsargāt darba devēja likumīgās intereses, kā arī līdzsvarot darba devēja un darbinieka tiesības atstādināšanas kontekstā. 2017.gada grozījumi precīzāk reglamentē darba devēja tiesības atstādināšanas laikā. Tiek pausts, ka praksē zināmas neskaidrības radās saistībā ar darba devēja tiesībām uzteikt darba līgumu darbinieka atstādināšanas laikā, jo īpaši attiecībā uz Darba likuma 74. un 101.panta piemērošanu, tas ir, vai darba devējam ir jāpārtrauc atstādināšana, lai izsniegtu darbiniekam uzteikumu, un tad atkal ir jāatjauno atstādināšana, vai arī ir pieļaujams atstādinātam darbiniekam izsniegt uzteikumu, nepārtraucot atstādināšanu. Lai risinātu šo problēmu, likumprojekts skaidri noteic, ka darba devējam ir tiesības uzteikt darba līgumu atbilstoši Darba likumā ietvertajiem vispārīgajiem noteikumiem par darba devēja uzteikumu (Darba likuma 101.pants) laikā, kad darbinieks ir atstādināts no darba. Tātad šīs normas mērķis ir tieši darbinieka un darba devēja interešu līdzsvarošana.

Autors norāda, ka no Saeimas 2.un 3.lasījuma stenogrammām izriet, ka minētie grozījumi Darba likumā netika īpaši diskutēti un tika atbalstīti vienbalsīgi.<sup>16</sup> Arī sēdēm iesniegtie priekšlikumi neliecina par diskusijām Darba likuma 58.panta satura ietveros, kas nozīmē, ka to mērķis – līdzsvarot darbinieka un darba devēja intereses tika atbalstīti bez ierunām.

<sup>14</sup> Tiesību aktu izstrādes ceļvedis. Pieejams: <https://tai.mk.gov.lv/annotacija> [aplūkots 13.02.2020.]

<sup>15</sup> Likumprojekta „Grozījumi darba likumā” sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija). Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12.nsf/0/A13521DACF3B0A70C2258154002231CC?OpenDocument#b> [aplūkots 13.02.2020.]

<sup>16</sup> 12.Saeimas sēžu stenogrammas un skaņu faili. Pieejams: <http://saeima.lv/lv/transcripts/category/19> [aplūkots 13.02.2020.]

Autors vēlas vērst uzmanību uz atsevišķiem praktiskiem aspektiem Darba likuma 58.panta piemērošanas ziņā.

Jānorāda, ka lai piemērotu Darba likuma 58. panta trešo daļu, darba devējam ir jākonstatē fakti, kas apliecina, ka: darbinieks, veicot darbu vai arī atrodoties darba vietā, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī. Minēto ir iespējams konstatēt nosūtot darbinieku uz speciālu ekspertīzi medicīnas iestādē vai arī sastādīt aktu par darbinieka atrašanos darbā reibuma stāvoklī; darbinieka neatstādināšana no darba var kaitēt viņa paša vai trešo personu drošībai un veselībai, kā arī darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm. Nepieciešams konstatēt apstākļus un iegūt pierādījumus, kas apliecina darbinieka vēlmi “kaitēt darba devēja pamatotām interesēm”. Darba devējam ir pienākums darīt šos apstākļus zināmus arī darbiniekam. Piemēram, darba devējs konstatē, ka darbinieks pa e-pastu nosūta konkurējošā uzņēmuma darbiniekam konfidenciālu informāciju. Šajā gadījumā darba devējam ir nepieciešams iegūt pierādījumus (piemēram, e-pastu) par konfidenciālas informācijas nosūtīšanas faktu.<sup>17</sup>

Ja darbinieka atstādināšana no darba ir bijusi nepamatota darba devēja vainas dēļ, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku, kā arī atlīdzināt ar atstādināšanu radušos zaudējumus. Lai darba devējs izmaksātu vidējo izpeļņu vai zaudējumus darbiniekam, būs jāsniedz prasības pieteikums tiesā, lūdzot atzīt atstādināšanu par prettiesisku un izmaksāt vidējo izpeļņu vai zaudējumus. Ja tiesa atzīs, ka atstādināšana no darba ir bijusi pamatota, tad tiesa prasību noraidīs, neizmaksājot vidējo izpeļņu vai zaudējumus. Tiesības uz vidējo izpeļņu vai zaudējumiem ir tikai gadījumā, ja tiesa atzīst atstādināšanu par prettiesisku.

Jāteic, ka kā tas skaidrots tiesu praksē, minētās normas jēga un mērķis ir darba devējam nodrošināt tiesības atstādināt darbinieku no darba pienākumu veikšanas, ja tas ir pieļāvis kādu pārkāpumu vai par to pastāv aizdomas. Tiesas ieskatā, tas ir vienīgais darba devēja rīcībā esošais tiesiskais līdzeklis, kā novērst zaudējumus, kas jau ir radīti vai varētu rasties sakarā ar darbinieka prettiesisko rīcību, ja viņš turpinātu pildīt savus pienākumus.<sup>18</sup>

Arī Latvijas Universitātes Juridiskās fakultātes lektore Velga Slaidiņa, skaidrojot šādas atstādināšanas būtību, ir īpaši akcentējusi nepieciešamību šo institūtu nošķirt no citiem darba

---

<sup>17</sup> Staune G. Piedzērušos var atlaist nekavējoties. Pieejams: [http://www.kvestnesis.lv/body\\_print.php?id=153324](http://www.kvestnesis.lv/body_print.php?id=153324)  
[aplūkots 13.02.2020.]

<sup>18</sup> Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem. Pieejams:  
<http://at.gov.lv/files/uploads/files/docs/petijumi/darba%20stridi.pdf> [aplūkots 13.02.2020.]

tiesību institūtiem, piemēram, dīkstāves. Autors piekrīt paustajam viedoklim, ka darbinieka atstādināšana no darba, nekādā gadījumā nebūtu vērtējama kā soda veids, tāpat to nedrīkst jaukt ar darba nenodrošināšanu vai nepielaišanu darbam, ja konkrētajā brīdī darba devējam nav iespējams nodarbināt darbinieku.<sup>19</sup> Šādu rīcību nevar uzskatīt par atbilstošu Darba likuma un juridiskās prakses nostādnēm attiecībā uz nodarbināto personu atstādināšanu no savu pienākumu veikšanas.

Nemot vērā visu iepriekš minēto secināms, ka Darba likuma 58.panta sociālais mērķis ir noregulēt darba devēja un darbinieka interešu samērojamību, paredzot darba devējam konkrētus pienākumus un tiesības atstādināšanas no darba ietvaros. Kopumā jāteic, ka visa Darba likuma mērķis arī ir tieši tāds, kaut gan atsevišķos gadījumos darbinieks acīmredzami ir vairāk pasargāts no darba devēja prettiesiskas rīcības. Jebkurā gadījumā tas ir saistīts ar sociālo jomu un darbinieka sociālo pasargātību no darba devēja patvaļas, kas pirms Darba likuma spēkā stāšanās bija salīdzinoši problemātiski. Arī tiesību normas grozījumu teleoloģija ir tieši tāda pati. Proti, ja sākuma grozījumu ietvaros normas teleoloģija bija piešķirt darba devējam tiesības atstādināšanai no darba, tad nākamo grozījumu teleoloģija bija tieši šo tiesību samērošana ar darbinieka interesēm.

Atbildot uz jautājumu, vai šo mērķi nevarēja sasniegt ar citiem līdzekļiem, negrozot normu, autora ieskatā, nē. Minētais viedoklis pamatojas ar to, ka jebkuru tiesisko attiecību noregulējums nav iespējams bez noteikta normatīva regulējuma un, lai radītu nepārprotamu šo attiecību regulēšanas mehānismu, bija nepieciešami attiecīgi grozījumi. Protams, var izmantot arī tiesu praksi šo attiecību noskaidrošanai, taču konkrētajā gadījumā tiesa nevar pildīt likumdevēja normu un noteikt to, kas nav noregulēts ar normatīvo aktu palīdzību.

Tātad, autors ir īsumā noskaidrojis atstādināšanas no darba pienākumu veikšanas jēdzienu un būtību Darba likuma 58.panta kontekstā. Detalizētākai šī panta izpētei no prakses un tiesu prakses puses uzmanība tiek pievērsta darba 2.nodaļā.

Jānorāda, ka atstādināšana no darba nav vērsta tikai pret darbinieku Darba likuma ietvaros, bet arī pret ierēdņiem, Saeimas un pašvaldību deputātiem, kuru atstādināšanu no darba regulē citi normatīvie akti, kurus autors uzskaitīja darba ievaddaļā, proti, Valsts civildienesta likums, Saeimas kārtības rullis un likums „Par pašvaldībām”.

Pašlaik valsts tiešajā pārvaldē pastāv vairākas nodarbināto grupas, kuru darba vai dienesta attiecību tiesisko regulējumu nosaka dažādi normatīvie akti, t. i., pastāv paralēlas, specifiski regulētas darba, valsts dienesta un valsts civildienesta attiecības.

---

<sup>19</sup> Matule S. Likumīga un pamatota atstādināšana no darba. Pieejams: <http://m.lvportals.lv/visi/skaidrojumi/229447-likumiga-un-pamatota-atstadinasa-no-darba/> [aplūkots 13.02.2020.]

Valsts tiešajā pārvaldē ir nodarbināti:

1) ierēdņi vispārējā valsts civildienestā, kā arī specializētā civildienesta ierēdņi Ārlietu ministrijā un Valsts ieņēmumu dienestā;

2) amatpersonas ar speciālajām dienesta pakāpēm (piemēram, Valsts policija, Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienests);

3) valsts drošības iestādēs nodarbinātie (piemēram, Valsts drošības dienests, Satversmes aizsardzības birojs);

4) darbinieki, kuru darba tiesiskās attiecības regulē Darba likums un kuriem darba attiecību pamatā ir abpusēja vienošanās par darba tiesisko attiecību uzsākšanu, grozīšanu vai izbeigšanu.

Valsts dienestos nodarbinātie (1., 2. un 3. punkts) ir tādās publiski tiesiskajās attiecībās ar valsti, kurās (pretēji darba tiesībās noteiktajam) nepastāv līgumslēdzēju pušu vienlīdzības princips, t. i., dienesta attiecību uzsākšana, grozīšana vai izbeigšana notiek rīkojumu veidā. Jānorāda, ka, piemēram, pašvaldību iestādēs nodarbinātie, valsts un pašvaldību kapitālsabiedrībās nodarbinātie nav ierēdņi, viņu tiesiskās attiecības regulē, piemēram, Darba likums, un uz viņiem attiecas likums „Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā”.<sup>20</sup>

Arī visi ierēdņi, valsts dienestā esošās personas un tie darbinieki, kuru darbība un pieņemtie lēmumi ir saistīti ar interešu konflikta iespējamību, ir valsts amatpersonas statusā, un viņu darbības ierobežojumus un pienākumus nosaka likums "Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā". Valsts amatpersonas statuss parasti tiek skaidrots kopsakarā ar likumu „Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā”, kur ietverts šī statusa skaidrojums un definēts valsts amatpersonu loks. Jānorāda, ka visi ierēdņi ir valsts amatpersonas, bet ne visas valsts amatpersonas ir ierēdņi. Attiecībā uz valsts tiešajā pārvaldē strādājošo darbinieku amatiem ir svarīgi izvērtēt darbinieku amata pienākumus, lai pateiktu, vai darbinieks uzskatāms par valsts amatpersonu. Valsts amatpersonu loku nosaka likums.

Jānorāda, ka saskaņā ar tiesu praksē paustajām atziņām darbs civildienestā atšķiras no privātajā sektorā veicamā darba gan pēc tiesisko attiecību nodibināšanas juridiskajiem aspektiem, gan veicamā darba mērķiem. Ierēdņi ir tādās publiski tiesiskajās attiecībās ar

<sup>20</sup> Likums „Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā” : LV likums. Pieņemts 25.04.2002. [15.11.2018.red.]

valsti, kurās (pretēji darba tiesībās noteiktajam) nepastāv līgumslēdzēju pušu vienlīdzības princips. Ņemot vērā ierēdņu lomu un uzdevumus valsts pārvaldes funkciju īstenošanā, valsts vienpusēji regulē arī ierēdņu pilnvaras, darba tiesību aizsardzību, atalgojumu un sociālās garantijas, kā arī dienesta attiecību izbeigšanu. Līdz ar to ir pieļaujams, ka tiesības pildīt valsts civildienestu, salīdzinot ar darba tiesiskajām attiecībām, regulē citas tiesību normas un šis tiesiskais regulējums var būt atšķirīgs.<sup>21</sup>

No minētā izriet, ka uz valsts civildienestā esošām personām tiešā veidā neattiecas tās Darba likuma normas, taču, kā izriet no tiesu prakses, Darba likums valsts civildienesta attiecībās ir piemērojams gadījumos, kad, piemēram, Latvijai saistošos starptautiskajos līgumos paredzētās tiesību normas attiecas arī uz valsts civildienestu.

Kas attiecas uz Saeimas deputātu atstādināšanu, tad jānorāda, ka pirms 2019.gada 27.decembra grozījumiem<sup>22</sup> sakarā ar Satversmes tiesas spriedumu, kas tiks pētīts darba 5.nodaļā, deputāts, pret kuru sākota kriminālvajāšana, zaudēja tiesības piedalīties parlamenta, tā komisiju, kā arī citu institūciju sēdēs, kurās viņu ir ievēlējusi vai apstiprinājusi Saeima. Šie ierobežojumi bija spēkā līdz kriminālvajāšanas izbeigšanai vai līdz brīdim, kad stājas spēkā notiesājošs tiesas spriedums. Šajā laikā prokuratūrai un tiesai bija tiesības piemērot attiecīgajam Saeimas loceklim visus kriminālprocesuālajos likumos noteiktos piespiedu līdzekļus. Nekādi citi gadījumi normatīvajos aktos paredzēti netika. Detalizētāk Saeimas deputātu atstādināšanas tiesiskie aspekti un ar to saistītā tiesu prakse tiek izpētīta darba turpmākajā nodaļās.

Pašvaldības deputātu, konkrēti – pašvaldības priekšsēdētāja jeb mēra atstādināšanā no amata ir samērā reta parādība Latvijas praksē, taču ar esošiem precedentiem.

Ja par pašvaldību pārraudzību atbildīgajam ministram ir viedoklis, ka pašvaldības vadītājs pārkāpj likumus, tad var lietot divas procedūras:

1. Ierosināt domei atbrīvot priekšsēdētāju no amata un ievēlēt jaunu (normālā procedūra);
2. Atstādināt priekšsēdētāju ar rīkojumu, kas atbrīvošanu no amata atliek līdz administratīvās tiesas lēmumam.

Pirmajā gadījumā ministrs sasauc domes ārkārtas sēdi un sagatavo tiesisku pamatojumu, bet politisko atbildību uzņemas dome. Otrajā gadījumā politisko atbildību uzņemas ministrs, tai

<sup>21</sup> Latvijas Republikas Satversmes tiesas 2003.gada 18.decembra spriedums lietā Nr.2003-12-01. Pieejams: [http://www.satv.tiesa.gov.lv/wp-content/uploads/2016/02/2003-12-01\\_Spriedums.pdf](http://www.satv.tiesa.gov.lv/wp-content/uploads/2016/02/2003-12-01_Spriedums.pdf) [aplūkots 14.02.2020.]

<sup>22</sup> Latvijas Republikas Satversmes tiesas 23.12.2019. spriedums lietā Nr.2019-08-01. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/311685-par-saeimas-kartibas-rulla-17-panta-otras-dalas-un-19-panta-atbilstibu-latvijas-republikas-satversmes-92-panta-otrajam-teikumam...> [aplūkots 14.02.2020]

skaitā ir jāpamato ne vien Satversmes, likuma vai Ministru kabineta noteikumu pārkāpums, bet arī izvēlētās procedūras pielietojums (kāpēc nevarēja lietot normālo, demokrātiskāko metodi). Jānorāda, ka atstādināšanas rīkojums nav sodīšana, jo ministram nav pilnvaru kādu sodīt, viņš atbild par likumības pārraudzību. Administratīvajai tiesai ir jāizvērtē, cik samērīgs ar konstatētajiem pārkāpumiem ir ministra rīkojums. Bez tam, autora ieskatā, būtu vērtējams, vai atstādināšanas no amata mehānisms attiecībā uz pašvaldības priekšsēdētāju ir pietiekami efektīvs praksē. Šis jautājums un būtiskākā tiesu prakse šajā jomā tiks analizēta darba turpinājumā.

## 2. ATSTĀDINĀŠANAS NO DARBA PIENĀKUMU VEIKŠANAS DARBA LIKUMA IETVAROS

Iepriekšējas nodaļas ietvaros autors veica Darba likuma 58.panta interpretāciju no gramatiska un teorētiska viedokļa, noskaidrojot atstādināšanas no darba pienākumu veikšanas būtību un panta teorētiskas nianšes. Savukārt šis darba nodaļas ietvaros autors veiks nepastarpināti praktisko šī panta piemērošanas aspektu izpēti, tiesu prakses analīzi un būtiskāko problēmjautājumu risināšanas iespēju meklēšanu.

Tātad, atbilstoši Darba likuma nostādnēm atstādināšana no darba var būt gan darba devēja tiesības, gan arī pienākums. Tas nozīmē, ka vienā gadījumā darba devējam pastāv izvēles un rīcības brīvība lemt par šādu atstādināšanu, turpretim citā situācijā viņam tas ir jādara obligāti, papildus neizvērtējot šādas rīcības pamatu un apstākļus. Proti, darba devējam pēc savas iniciatīvas ir tiesības atstādināt darbinieku no pienākumu veikšanas tad, ja viņš, pildot savus pienākumus vai arī atrodoties darba vietā, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī, kā arī citos gadījumos, kad darbinieka neatstādināšana no darba var kaitēt viņa paša vai trešo personu drošībai un veselībai, kā arī darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm.

Redzams, ka likumā jau ir dots faktiskās situācijas uzskaitījums (reibuma stāvoklis) un izvērtēšanas kritēriji (potenciāls kaitējums savai vai trešo personu drošībai un veselībai, kā arī darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm), kuru dēļ darbinieku varētu atstādināt. Lai gan likumdevējs ir paredzējis konkrētus nosacījumus, kas var būt šādas atstādināšanas pamatā, tomēr vienlaikus ir ļāvis darba devējam pašam vērtēt, vai attiecīgā situācija patiesi var kaitēt kādas personas veselībai, drošībai vai paša uzņēmuma interesēm. Par reibumu kā pietiekamu pamatu atstādināšanai, šķiet, šaubas nevarētu rasties.<sup>23</sup>

Runājot par atstādināšanas iemesliem, jāpiebilst, ka būtiski, lai šī faktiskā situācija ir notikusi, darbiniekam pildot savus ar līgumu uzņemtos pienākumus vai atrodoties darba vietā. Tātad šis nodarījums var kalpot par atstādināšanas pamatu vien tad, ja tam ir saistība ar konkrētās personas darbu un ne privāto dzīvi vai ārpusdarba aktivitātēm. Tiesa, šie noteikumi pilnībā gan ir attiecināmi uz darba ņēmējiem, kuru darba tiesiskās attiecības reglamentē Darba likums, jo, piemēram, no Valsts civildienesta likuma izriet, ka valsts civildienesta ierēdnis gan amata pienākumu izpildes laikā, gan arī ārpus tā ar savu rīcību nedrīkst diskreditēt sevi, iestādi un valsti.

---

<sup>23</sup> Darba likums ar komentāriem. Izdevējs: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Rīga, 2020, 164.lpp.

Uz ierēdņiem attiecināmi īpaši ētiskie un disciplinārie kritēriji, par kuriem tiek runāts darba turpinājumā.

Autora ieskatā, sakarā ar iepriekš minēto, būtiski ir arī noteikt uzņēmumā darbinieka reibuma pārbaudīšanas kārtību un reibuma pieļaujamības pakāpi, izejot no veicamā darba specifiskā rakstura.

Autors norāda, ka, ne vien darba tiesisko attiecību uzteikuma gadījumā, bet arī atstādināšanas gadījumā konstatējot, ka darbinieks atrodas darba vietā apreibinošu vielu ietekmē, darba devējam vēlams sastādīt aktu par pazīmēm, kas liecina par darbinieka reibuma stāvokli, ja tas ir iespējams pieaicinot divus lieciniekus pieprasīt no darbinieka rakstveida paskaidrojumu. Ja darbinieks atsakās to sniegt, nepieciešams vismaz divu personu sastāvā sastādīt aktu par darbinieka atteikumu sniegt paskaidrojumu.

Lai izvairītos no strīdiem darbiniekam var piedāvāt veikt (bet ne piespiedu kārtā) pārbaudi, ko regulē 02.06.2008. Ministru Kabineta noteikumi Nr. 394 „Alkohola, narkotisko, psihotropo vai toksisko vielu ietekmes pārbaudes kārtība”<sup>24</sup>. Ja darbinieks piekrīt veikt pārbaudi, darba devējs aizpilda pieteikumu minētās pārbaudes veikšanai, bet ja darbinieks kategoriski atsakās veikt iepriekšminēto pārbaudi, darba devējs sastāda vēl vienu aktu par darbinieka atteikumu veikt pārbaudi un kopā ar lieciniekiem apraksta pazīmes, kas liecina par darbinieka reibuma stāvokli, piemēram, grīļīga gaita, neadekvāta runa u.c. Tiesu praksē ir atzīts, ka darbinieka paraksts uz šāda aktā nav nepieciešams. Darbinieka izskatā un rīcībā saskatītās reibuma pazīmes jānorāda atstādināšanas rīkojumā, piebilstot, ka darbinieks ir atteicies no došanās uz pārbaudi uz medicīnas iestādē.

Gadījumā ja darbinieks ir piekritis veikt pārbaudi un medicīnas iestādē darbiniekam tiek konstatēts reibums, darba devējs pamatojoties uz šī dokumenta pamata var uzteikt darba līgumu. Taču var būt situācijas, kad darbinieka asinīs konstatē nelielu alkohola koncentrāciju, bet viņš pats nav alkohola reibumā, šādā gadījumā nav pamata darba līguma uzteikumam.<sup>25</sup>

Arī Valsts darba inspekcijas skaidrojumā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 4.punktu ir uzsvērts, ka darba devējam uzsākot darba līgumu darbiniekam saistībā ar atrašanos darba vietā reibuma stāvoklī ir strikti ievērojot vairākus noteikumus, proti, jābūt pierādījumiem faktam, ka darbinieks darbā strādājis

---

<sup>24</sup>Ministru kabineta noteikumi Nr.394 „Alkohola, narkotisko, psihotropo vai toksisko vielu ietekmes pārbaudes kārtība”. Pieņemti 02.06.2008. [18.12.2015.red.]

<sup>25</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas 2012. gada 24. augusta spriedums lietā Nr. SKC-1041/2012. [nav publicēts]

(atradies) alkohola reibumā un jāievēro likumos noteiktā atlaišanas procedūra.<sup>26</sup> Šajā sakarā, autors uzskata, ka vienkāršākais un drošākais risinājums, lai alkohola lietošanu darbā nepieļautu vispār, ir iegādāties verificētu alkometru un veikt profilaktiskas pārbaudes. Protams, darba līgumā un iekšējās kārtības noteikumos tas obligāti jāatrunā un pārbaudes iziešana jāparedz kā darbinieka obligātais pienākums. Šajā sakarā jāmin arī fakts, ka Augstākā tiesa savā 2005.gada apkopojumā „Jautājumi par Darba likuma normu piemērošanu”, faktiski, apstiprina iepriekš pausto autora viedokli, proti, tā kā Darba likuma normās nav paredzēta īpaša šī fakta pierādīšanas kārtība, tad atrašanos alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī var konstatēt ar jebkuriem Civilprocesa likuma 17.nodaļā paredzētajiem pierādīšanas līdzekļiem (ar paša darbinieka paskaidrojumu, ar attiecīga akta sastādīšanu, ar liecinieku liecībām, ar medicīnas darbinieku atzinumu, ārstu ekspertīzes atzinumu u.c.).<sup>27</sup> Autors no savas personīgās darba pieredzes gan secina, ka pat tādi darbinieki, kuriem pirms darba uzsākšanas ir pienākums veikt alkohola koncentrācijas pārbaudi, bieži vien ierodas darba ne vien alkohola ietekmes stāvoklī, bet ierodas darba vietā alkohola reibuma stāvoklī.

Sertificēta alkometra iegāde gan neatrisina problēmu ar situāciju, kad darbinieks ierodas darba vietā narkotisko vai psihotropo vielu ietekmē. Šajā gadījumā svarīgi sastādīt aktu par fakta konstatāciju un piedāvāt darbiniekam veikt iepriekšminēto pārbaudi medicīnas iestādē, atstādinot darbinieku no darba pienākumu veikšanas.

Ņemot vērā visu augstāk minēto, autors secina, ka, lai izvairītos no atšķirīgas interpretācijas, darba devējam ir strikti jāatrunā līgumā vai darba kārtības noteikumos apreibinošo vielu lietošanas pieļaujamību, reibuma konstatēšanas kārtību un darbinieka pienākumus saistībā ar veicamajām pārbaudēm, kā arī iekļaut tiesības darbiniekam par saviem līdzekļiem veikt atkārtotu pārbaudi divu stundu laikā medicīnas iestādē. Minētais var būt saistīts ne tikai ar paša darbinieka drošību, bet arī ar viņa kolēģu un sabiedrības drošību kopumā. Autors arī pauž pārlicību, ka atstādināšanai sakarā ar atrašanos darba vietā reibuma stāvoklī vai arī alkohola ietekmes stāvoklī (piemēram, darbiniekiem, kuru darbs ir saistīts ar pasažieru pārvadājumiem) jābūt samērīgai un šādos gadījumos nav nepieciešams paredzēt atstādināšanu, kas pārsniedz 1-2 dienas.

---

<sup>26</sup>Jonāne, J.T. Alkohola reibumā, darba pienākumus veicot. Pieejams: <https://lvportals.lv/norises/197840-alkohola-reibuma-darba-pienakumus-veicot-2009> [aplūkots 15.02.2020.]

<sup>27</sup>LR Augstākās tiesas tiesu prakses apkopojums „Jautājumi par Darba likuma normu piemērošanu”. Pieejams: [http://www.lm.gov.lv/upload/darba\\_tirgus/darba\\_attiecibas\\_socialais\\_dialogs/jautajumi\\_darba\\_likums.pdf](http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_attiecibas_socialais_dialogs/jautajumi_darba_likums.pdf) [aplūkots 15.02.2020.]

Augstākās tiesa 2012. gada 23. maija spriedumā lietā SKC-766/2012 analizējot Darba likuma 58.panta trešās daļas noteikumus, secinājusi, ka tie vērsti uz to, lai nepieļautu stāvokli, kad darbinieks, veicot darbu, var nodarīt kaitējumu sev, darba devējam vai trešajām personām, tādejādi ļaujot darba devējam ātri reaģēt uz šādām situācijām.

Jānorāda, ka obligāts pienākums darba devējam atstādināt darbinieku no amata ir tad, ja normatīvajos aktos noteiktajos gadījumos to pieprasa attiecīgi pilnvarota valsts institūcija. Ar to visbiežāk saprot tiesībaizsardzības iestādes, piemēram, policiju, Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroju vai prokuratūru, un šādā situācijā darba devējam nav izvēles rīcības brīvība, neatstādināt darbinieku. Autora ieskatā, šāda likuma prasība ir ārkārtīgi nelabvēlīga darbiniekam, jo, pirmkārt, darbinieks tiek atstāts bez tiesībām saņemt darba samaksu un, otrkārt, Darba likums neierobežo termiņu uz kuru valsts institūcija var pieprasīt darbinieka atstādināšanu.

Jākonstatē, ka šādos gadījumos ierēdņi un Saeimas un pašvaldību deputāti ir nostādīti prioritārā situācijā attiecības uz darbiniekiem, kuru darba attiecības regulē Darba likums, jo viņiem darba samaksa atstādināšanas laikā tiek saglabāta. Bez tam, normatīvajos aktos nav paredzēts regulējums situācijai, ja tiek konstatēts, ka valsts institūciju pieprasījums par valsts civildienesta ierēdņa vai Saeimas deputāta atstādināšanu ir bijis pamatots. Uzskatu, ka tā ir normatīva regulējuma nepilnība, kuru nepieciešams novērst, paredzot, ka šādos gadījumos darba devējam (valsts pārvaldes iestādei) ir tiesības prasīt izmaksāto mēnešalgu atpakaļ.

Jāteic, ka praksē ir novērots, ka darbinieku neapskaužamā situācijā nostāda fakts, ka darbinieks atstādināšanas laikā Darba likuma ietvaros darbiniekam nav iespējams pretendēt uz bezdarbnieka pabalst vai cita veida materiālo atbalstu, jo darba līgums nav uzteikts.

Autors arī konstatē, ka salīdzinot ar kaimiņvalstīm Latvijā atstādināšanas maksimālais termiņš nesalīdzināmi garāks, piemēram, Igaunijā, kur atstādināšana no darba ir disciplinārsods par pieļauto pārkāpumu nedrīkst pārsniegt 10 dienu termiņu vienā piemērošanas reizē vai 20 dienu termiņu gada laikā (maksimālais atstādināšanas reižu skaits gada laikā nedrīkst pārsniegt 3 reizes). Savukārt, Lietuvā darba devēja iniciētas atstādināšanas no darba termiņš nedrīkst pārsniegt 30 kalendārās dienas, saglabājot darbiniekam atstādināšanas laikā vidējo izpeļņu un ne ilgāks par trim mēnešiem, ja atstādināšanu pieprasa kompetentās valsts institūcijas.<sup>28</sup>

Darba likums noteic, ka ir aizliegts atstādināt darbinieku ilgāk par trim mēnešiem, izņemot tos gadījumus, kad darba devējam ir atstādināšanas pienākums, jo tad minētais termiņa

---

<sup>28</sup> Kārklīņa A., Kārklīņš J. Darbinieka atstādināšana no darba un tās tiesiskās sekas. Grām: Tiesību zinātnes uzdevumi, nozīme un nākotne tiesību sistēmās I. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 2019, 138.lpp.

ierobežojums neattiecas (valsts institūciju pieprasījuma gadījumā). Tas nozīmē, ka, ja atstādināšanas pamatā ir attiecīgi pilnvarotas valsts institūcijas pieprasījums, nepastāv termiņa ierobežojums laikā.

Pamatojoties uz augstākminēto piedāvāju sekot Lietuvas piemēram un attiecībā uz atstādināšanu, kas notikusi pēc Darba likuma 58.panta otrajā daļā paredzēta valsts institūcijas pieprasījuma, paredzēt darbinieka atstādināšanas pieļaujamo termiņu, vai vismaz noteikt maksimālo termiņu, kurā netiek izmaksāta darba samaksa vai cita veida materiālā kompensācija.

Tādējādi, autors piedāvā grozīt Darba likuma 58.piekto daļu izsakot to šādā redakcijā:  
*„ Aizliegts atstādināt darbinieku ilgāk par vienu mēnesi, izņemot šā panta otrajā daļā noteiktos gadījumus. Šā panta otrajā daļā noteiktos gadījumos aizliegts atstādināt darbinieku ilgāk par trim mēnešiem .”*

Jānorāda, ka autors uzskata, ka izmeklēšanas iestādes ne vienmēr veic izvērtēšanu vai darba devējam nav iespējams nodarbināt darbinieku citā darbā, kurā atstādinātais darbinieks nekādā veidā netraucētu pilnvarotās iestādes izmeklēšanu. Ir apšaubāms šāda valsts institūcijas pieprasījuma tiesiskums no cilvēktiesību viedokļa, jo saskaņā ar nevainības prezumpciju, kas paredzēta Satversmes 92.pantā (ikviens var aizstāvēt savas tiesības un likumiskās intereses taisnīgā tiesā. Ikviens uzskatāms par nevainīgu, iekams viņa vaina nav atzīta saskaņā ar likumu. Nepamatota tiesību aizskārums gadījumā ikvienam ir tiesības uz atbilstīgu atlīdzinājumu. Ikvienam ir tiesības uz advokāta palīdzību), neviens nevar tikt uzskatīts par vainīgu pirms vaina ir pierādīta.

Atstādināšana no darba nav pašmērķis, bet gan instruments iespējamo kaitīgo seku novēršanai .Autors gan piekrīt, ka atstādinātai personai nav liegtas tiesības veikt citu darbu, taču darba meklēšana mūsdienu apstākļos var aizņemt vairākus mēnešus.

Papildus jānorāda, ka Darba likuma ietvaros šāda pārcelšanas iespējamība nav paredzēta, taču, autora ieskatā, tas varētu būt atbalstāms mehānisms gadījumos, kad atstādināšana no darba pienākumu veikšanas nav notikusi pēc darba devēja iniciatīvas. Tādējādi, Darba likuma 58.pants būtu papildināms ar astoto daļu šādā redakcijā:  
*„Atstādināšana no darba pienākumu veikšanas neliedz darba devējam saskaņojot ar atstādināšanu ierosinājušo iestādi, ir tiesības pārcelt darbinieku citā darbā, ja tas nepieciešams, lai nodrošinātu efektīvu darba devēja funkciju izpildi.”*

Bez tam, šeit rodas zināma nevienlīdzīga likumdevēja griba darba devēja tiesību un valsts institūciju tiesību nošķiršanas ziņā. Proti, kādēļ darba devējam ir ierobežots termiņš, kurā viņš var atstādināt darbinieku, bet valsts institūcijām uzliekot par pienākumu atstādināt darbinieku no darba

nav. Autors uzskata, ka šāda termiņa noteikšana arī veicinātu valsts institūciju iestāžu centienus pēc iespējas ātrāk iegūt visus izmeklēšanai nepieciešamos pierādījumus.

Darba likuma komentāru autori jautājumā par rīkojuma saturu skaidro, ka rīkojumā, ar kuru darbinieks tiek atstādināts, ir norādāmi gan tie fakti, kas darba devēju pamudinājuši uz šādu rīcību, gan arī atstādināšanas termiņš un tiesiskās sekas, tas ir, aizliegums atrasties darba vietā un strādāt, un fakts, ka par attiecīgo laiku netiks izmaksāts atalgojums, ja vien nav izlemts par pretējo.<sup>29</sup> Interpretējot Darba likuma normas, tā komentāru autori arī secinājuši, ka darbinieku var atstādināt no darba ar datumu, kad tas ticis iepazīstināts ar attiecīgo rīkojumu. Tātad attiecīgi no tā paša datuma arī sākas atstādināšanas termiņa tecējums.

Šajā sakarā autors saskata vēl vienu praktiskās dabas jautājumu. Proti, kādā veidā šo iepazīstināšanu ar rīkojumu darba devējs var pierādīt un ko darīt gadījumā, ja darbinieks izvairās no iepazīšanas ar šo rīkojumu. Autora ieskatā, minēto situāciju iespējams risināt ar liecinieku pieaicināšanu, kas varētu apliecināt to, ka darbinieks ar rīkojumu tiešām ticis iepazīstināts. Kas attiecas uz izvairīšanos no iepazīšanas ar rīkojumu par atstādināšanu, tad šo problēmu iespējams risināt tādā veidā, ka neskatoties uz šo izvairīšanos, rīkojums par atstādināšanu tomēr ir spēkā.

Savukārt interpretējot normu, kas reglamentē no darba devēja rīcības brīvības izrietošo atstādināšanas termiņu, V. Slaidiņa uzsver, ka Darba likumā nav paredzēti nekādi atstādināšanas skaita ierobežojumi, teiksim, pusgada, gada vai Darba līguma spēkā esamības laikā, taču attiecībā uz vienu gadījumu gan strikti ir paredzēts maksimālais kopējais termiņš. Proti, par vienu nodarījumu vai saistībā ar konkrētu situāciju, kuras dēļ darbinieks ir ticis atstādināts, kopējais darba aizlieguma termiņš nedrīkst pārsniegt trīs mēnešus, nevis viena tā daļa nedrīkst būt ilgāka par trim mēnešiem pēc kārtas, kā tas dažkārt tiek saprasts.<sup>30</sup>

No šīs kārtības gan neizriet norādes, cik ilgi optimāli, nepārkāpjot maksimālā termiņa ierobežojumu, darbinieks tad būtu atstādināms. V. Slaidiņa savā grāmatā par darba tiesībām ir norādījusi, ka atstādināšanas termiņam ir jābūt saprātīgam un samērīgam ar tiem apstākļiem, kuru dēļ attiecīgais lēmums vispār pieņemts. Autora viedoklis saskan ar pasniedzējas viedokli, ka attiecībā uz jautājumu par darbinieka atstādināšanu no darba, ja viņš tajā atradies reibuma stāvoklī, atstādināšanas termiņam nevajadzētu būt ilgākam par divām dienām, turpretim, ja atklājies, ka darbinieks, pildot savus pienākumus, faktiski rīkojas pretēji uzņēmuma interesēm vai arī izdarījis

---

<sup>29</sup> Darba likums ar komentāriem. Rīga : Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība., 2010, 127.lpp.

<sup>30</sup> Slaidiņa V., Skultāne I. Papildinātais un pārstrādātais izdevums. Darba tiesības. Rīga : Zvaigzne ABC, 2017, 288.lpp.

kādu mantisku noziegumu, atstādināšanas termiņš katrā gadījumā nosakāms individuāli, atkarībā no darba devēja rīcībā esošo pierādījumu apmēra, saistībā ar iespējamo pārkāpumu.<sup>31</sup> Tomēr autors vēlas uzsvērt, ka vienmēr jāpatur prātā šīs normas mērķis un apsvērumus nosakot maksimālo atstādināšanas termiņu, ir norādīt darba devējam, ka šīm atstādināšanas laikā noteiktajam aizliegumam atrasties darba vietā, tomēr ir pagaidu raksturs un tas darba devējam nedod universālas tiesības par katru darbinieka nodarījumu viņu atstādināt uz maksimālo – triju mēnešu termiņu.

Papildus jāpiemin arī Augstākās tiesas 2017.gada 9.janvāra spriedums lietā Nr.SK-461/2017<sup>32</sup>, no kura izriet, ka izšķirot jautājumu par atstādināšanas no darba likumību, tiesai jāizvērtē, pirmkārt, kādas ir tās darba devēja vai trešo personu pamatotās intereses, kuru apdraudējums būtu novēršams. Otrkārt, jānodibina apstākļi, kas apliecina kaitējuma iestāšanās iespējamību darbinieka neatstādināšanas gadījumā, proti, ka darbinieks, turpinādams pildīt darba pienākumus, var kaitēt darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm.

Šis spriedums ir īpaši svarīgs, jo Senāts šajā spriedumā arī ir norādījis, ka uz darbinieka atstādināšanu, ko reglamentē Darba likuma 58. pants nav attiecināmi Darba likuma 109. pantā noteiktie ierobežojumi, jo darba devēja uzteikums un atstādināšana no darba ir būtiski atšķirīgi tiesību institūti, tādēļ ierobežojums darba devēja uzteikumam nav piemērojams darbinieka atstādināšanas procedūrai.

Zīmīgi, ka Senāts taisot šo spriedumu, ir sniedzis nepārprotamu vadlīniju, ka no Civilprocesa likuma 96. panta trešās daļas izriet, ka tiesai, kas izskata lietu par personas civiltiesisko atbildību, likumīgā spēkā stājies spriedums krimināllietā ir saistošs (obligāts) noteiktā ietvarā, proti, vienīgi jautājumā par to, vai noziedzīga darbība (bezdarbība) notikusi un vai to izdarījusi (pieļāvusi) tā pati persona. Kā izriet no šī sprieduma, darbinieka atzīšana par nevainīgu inkriminētā noziedzīgā nodarījuma izdarīšanā krimināllietā automātiski neizslēdz iespēju civilprocesa ietvaros konstatēt prettiesisku darbinieka rīcību, pildot darba līgumā noteiktos darba pienākumus, tādējādi automātiski atzīstot atstādināšanu no darba vai uzteikumu par nepamatotiem. Autors pilnībā pievienojās šim Senāta secinājumam, jo lai gan sākotnēji darba devējam var šķist, ka izdarītajā pārkāpumā ir saskatāmi noziedzīga nodarījuma sastāva elementi, konstatējot ka noziedzīgs

---

<sup>31</sup> Ibid.

<sup>32</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas 2017.gada 9.janvāra spriedums lietā Nr.SK-461/207. Pieejams: [www.at.gov.lv/lv/judikatura/judikaturas-nolemumu-arhivs/civillietu-departaments/hronologiska-seciba?year=2017](http://www.at.gov.lv/lv/judikatura/judikaturas-nolemumu-arhivs/civillietu-departaments/hronologiska-seciba?year=2017) [aplūkots 16.02.2020.]

nodarījums nav noticis, tas automātiski neizslēdz faktu, ka darbinieks turpinot veikt darba pienākumus, neapdraudētu darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm.

Attiecībā uz darba devēja rīkojuma par atstādināšanu no darba saturu un formu jāteic, ka lai gan Darba likuma 58. panta sestajā daļā ir noteikts, ka darba devējam ir pienākums izsniegt darbiniekam rakstveida rīkojumu, ar kuru darbinieks atstādināts no darba, no darba tiesību regulējuma un darbinieka aizsardzības principa izriet, ka, izdodot rīkojumu par darbinieka atstādināšanu, darba devējam ir jāizklāsta šādas atstādināšanas apstākļi un tās pamatojums. Arī tiesību literatūrā ir norādīts, ka darba devējam ir pienākums informēt darbinieku par atstādināšanas pamatu, lai darbinieks varētu aizsargāt savas likumīgās intereses.<sup>33</sup> Jāuzsver, ka Darba likuma 58. pantā nav atrodama norāde, ka apstākļiem, kas ir par pamatu darba devēja rīkojuma izdošanai, būtu jānorāda rakstveidā pašā atstādināšanas no darba rīkojumā, tādēļ autors secina, ka par šiem apstākļiem darbiniekam var darīt zināmu arī citos veidos, t. sk., iepazīstinot ar dokumentiem, kas ir par pamatu minētā rīkojuma izdošanai.

Autors šis nodaļas ietvaros noslēdz atstādināšanas institūta tiesisku elementu izvērtēšanu Darba likuma ietvaros. Jāsecina, ka uz tiesiskā kārtā noslēgtu darba līgumu ir attiecināmi tie paši līgumisko tiesību pamatprincipi kā uz ikvienu citu civiltiesisku līgumu, proti, atbilstoši Civillikuma 1587. pantam katrs tiesīgi noslēgts līgums uzliek līdzējam pienākumu izpildīt apsolīto, un ne darījuma sevišķais smagums, ne arī vēlāk radušās izpildīšanas grūtības nedod vienai pusei tiesību atkāpties no līguma. Savukārt Civillikuma 1588<sup>34</sup>. pants noteic, ka viena puse nevar atkāpties no līguma bez otras piekrišanas pat arī tad, ja pēdējā to neizpilda, un tādēļ, ka viņa to neizpilda.<sup>35</sup>

Minētais nozīmē, ka darbinieka nepiekrišana izdotajam atstādināšanas rīkojumam pati par sevi nerada un neatstāj iespaidu uz atstādināšanas no darba rīkojumā spēkā esamību. Minētais rīkojums zaudē savu spēku pamatojoties uz darba devēja lēmumu to atcelt, tiesas nolēmuma pamata vai izbeidzoties rīkojumā noteiktajam atstādināšanas termiņam.<sup>36</sup>

Ņemot vērā šajā nodaļā analizētos aspektus, tika veikta Darba likuma 58.panta detalizēta interpretāciju pēc tā būtības, noskaidrojot atstādināšanas no darba pienākumu veikšanas jēdzienu un būtību. Tika izpētīta arī atstādināšanas no darba būtība attiecībā uz ierēdņiem, Saeimas un pašvaldības deputātiem. Autors izcēla atsevišķus problemātiskus aspektus, kas skar vienlīdzības

<sup>33</sup> Darba likums ar komentāriem. Rīga : Latvijas brīvo arodbiedrību savienība, 2020 163.lpp.

<sup>34</sup> Civillikums : LV likums. Pieņemts 28.01.1937. [06.12.2019.red.]

<sup>35</sup> Kārklīņa A., Kārklīņš J. Darbinieka atstādināšana no darba un tās tiesiskās sekas. Tiesību zinātnes uzdevumi, nozīme un nākotne tiesību sistēmās I. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 2019, 132.lpp

<sup>36</sup> Balodis K. Ievads Civiltiesībās. Rīga: Zvaigzne ABC, 2017, 117. lpp.

principa ievērošanas problēmas starp darbiniekiem Darba likuma ietvaros un ierēdņiem, deputātiem (gan Saeimas, gan pašvaldības), kā arī atsevišķas nianšes, kas saistītas ar rīkojuma par atstādināšanu būtību.

### 3.DARBA LĪGUMA UZTEIKUMA PIEĻAUJAMĪBA DARBINIEKA ATSTĀDINĀŠANAS IETVAROS

Nodaļas ietvaros autors pievēršas tādām izpētes jautājumam kā darba līguma uzteikuma pieļaujamība darbinieka atstādināšanas no darba pienākumu veikšanas ietvaros. Autors izpētīs uzteikuma pieļaujamības pakāpi un tā būtību, aplūkojot galvenos darba līguma uzteikuma priekšnosacījumus kopumā.

Jānorāda, ka līdz 2017. gadam, kad tika veikti grozījumi Latvijas Darba likumā, papildinot 58. pantu ar septīto daļu, tiesu praksē neskaidrības bija radījis jautājums, vai laikā, kad darbinieks ir atstādināts no darba, viņam iespējams izsniegt darba līguma uzteikumu, t. i., vai darba devējam ir jāpārtrauc atstādināšana, vai arī ir pieļaujams atstādinātam darbiniekam izsniegt uzteikumu, nepārtraucot atstādināšanu.<sup>37</sup> Dažkārt tiesas bija interpretējušas atstādināšanas faktu kā vienu no uzteikuma ierobežojumiem Darba likuma 109. panta trešajā daļā noteikto uzteikumu ierobežojumu kontekstā (minētā norma noteic arī, ka darba devējam nav tiesību uzteikt darba līgumu laikā, kad darbinieks neveic darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ), un dažas tiesas atstādināšanu bija interpretējušas kā vienu no šiem attaisnojošajiem iemesliem. Kopš 2017.gada šis jautājums ir skaidri noregulēts, jo Darba likuma 58. panta septītajā daļā paredzēts, ka darba devējam ir tiesības uzteikt darba līgumu laikā, kad darbinieks atstādināts no darba.

Autors uzsver, ka nodibinot darba tiesiskās attiecības, darba devēja un darbinieka starpā pastāv savstarpējas tiesības un pienākumi, ko paredz ievērot, pušu starpā noslēgtais darba līgums. Līdz ar ko, neievērojot darba līgumā noteiktos nosacījumus, gan darba devējs, gan darbinieks ir tiesīgs uzteikt darba līgumu atbilstoši Darba likuma normās noteiktajai kārtībai. Nav skaidrs, kāpēc atstādināšanas gadījumā tiesības uzteikt darba līgumu tiek piešķirtas tikai darba devējam. Autora ieskatā, tā ir būtiska Darba likuma 58.panta septītās daļas nepilnība un tā ir papildināma ar tiesībām uzteikt darba līgumu arī darbiniekam, izsakot šo panta daļu šādā redakcijā: „*Darba devējam un darbiniekam ir tiesības uzteikt darba līgumu laikā, kad darbinieks atstādināts no darba*”. Šādā veidā darbinieka un darba devēja tiesības tiktu līdzsvarotas.

---

<sup>37</sup>Likumprojekta “Grozījumi Darba likumā” sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija). Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12.nsf/0/A13521DACF3B0A70C2258154002231CC?OpenDocument#b> [aplūkots 16.02.2020.]

Turpinājumā autors aplūkos darba līguma uzteikuma pamatus darbinieka atstādināšanas no darba pienākumu veikšanas laikā. Jānorāda, ka likums neierobežo darbinieka uzteikuma pamatus, kuri pieļaujami darbinieka atstādināšanas no darba laikā.

Autors norāda, ka, lai aplūkotu darba devēja uzteikuma specifiku, sākotnēji nepieciešams izzināt vārda „uzteikums” vispārējo nozīmi. Atbilstoši akadēmiskās terminu datubāzes sniegtajai informācijai, uzteikums tiek definēts divējādi. Proti, vienā gadījumā, uzteikumu dēvē par vienas valsts rakstisks paziņojums otrai par atteikšanos pildīt noslēgto līgumu, tādējādi izbeidzot līgumattiecības, savukārt, citā gadījumā – uzteikums ir oficiāla paziņošana par darba līguma, īres līguma pārtraukšanu (laušanu).<sup>38</sup>

Aplūkojot uzteikuma tiesisko regulējumu Darba likumā, jānorāda, ka Darba likumā vairākkārtīgi tiek lietots jēdziens “uzteikums”, tomēr likumā nav atrodams šā jēdziena skaidrojums, kas praksē nereti rada grūtības un pārpratumus darba devējiem un darba ņēmējiem, kas nav apguvuši mācību disciplīnu “Darba tiesības”, pielietot šo tiesību institūtu. Minētā darba kontekstā, jānorāda, ka ar jēdzienu “uzteikums” tiek saprasts, paziņojums par darba līguma izbeigšanu, ko izsaka viena no darba līguma pusēm.<sup>39</sup> Autors uzskata, ka nepastāv strīds, ka darba līguma uzteikums vienmēr ir vienpusējs tiesisks darījums, kurā darbinieks vai darba devējs izsaka savu gribas izteikumu, izbeigt darba tiesiskās attiecības<sup>40</sup>, un šādam gribas izteikumam ir tiesisko seku nodibinošs spēks, proti, notekot uzteikuma termiņam, darba tiesiskās attiecības izbeidzas.<sup>41</sup>

Lai novērstu iespējamus pārpratumus nākotnē, autors piedāvā veikt grozījumus Darba likumā, papildinot Darba likumu ar 100.<sup>1</sup>pantu “*Uzteikuma jēdziens*” izsakot to šādā redakcijā: „*Uzteikums ir rakstveida paziņojums, kurā darbinieks vai darba devējs paziņo savu gribu izbeigt darba tiesiskās attiecības.*”.

Saskaņā ar 1982. gada Starptautiskās darba organizācijas konvencijas Nr. 158 “Par darba attiecību pārtraukšanu pēc uzņēmēja iniciatīvas” 4. pantu darba attiecības ar strādājošiem netiek pārtrauktas, ja nav šādas pārtraukšanas likumīga pamatojuma, kas saistīts ar strādājošo spējām vai uzvedību vai izraisīts uzņēmēja, iestādes vai dienesta ražošanas nepieciešamības dēļ.<sup>42</sup> Arī Darba likuma 101.pants nosaka, ka darba devējam ir tiesības rakstveida uzteikt darba līgumu, vienīgi

<sup>38</sup>Akadēmiskā terminu datubāze AkadTerm. Pieejams: <http://termini.lza.lv/akadterm/> [aplūkots 17.02.2020.]

<sup>39</sup>B.a. Juridisko terminu vārdnīca. Rīga : Nordik, 1998, 278.lpp.

<sup>40</sup>Slaidiņa V. Skultāne I. Papildinātais un pārstrādātais izdevums. Darba tiesības. Rīga : Zvaigzne ABC, 2017, 118.lpp.

<sup>41</sup>Kalniņš E. Privāttiesību teorija un prakse. Rīga : Tiesu namu aģentūra, 2005, 288.lpp.

<sup>42</sup>Starptautiskā darba organizācijas 1982.gada konvencija Nr. 158 “Par darba attiecību pārtraukšanu pēc uzņēmēja iniciatīvas”. Pieejams: <https://www.ilo.org/dyn/normlex> [aplūkots 17.02.2020.]

pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā, šādos gadījumos: 1) darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību; 2) darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību; 3) darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu; 4) darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī; 5) darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību; 6) darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgta darba veikšanai; 7) darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums; 8) ir atjaunots darbā darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu; 9) tiek samazināts darbinieku skaits; 10) tiek likvidēts darba devējs – juridiskā persona vai personālsabiedrība; 11) darbinieks pārejošas darbnespējas dēļ neveic darbu vairāk nekā sešus mēnešus, ja darbnespēja ir nepārtraukta, vai vienu gadu triju gadu periodā, ja darbnespēja atkārtojas ar pārtraukumiem, šajā laikā neieskaitot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kā arī darbnespējas laiku, ja darbnespējas iemesls ir nelaimes gadījums darbā vai arodslimība. Visbeidzot šā panta piektā daļa nosaka, ka darba devējam ir tiesības celt prasību tiesā uz cita svarīga iemesla pamata, ja šāds iemesls nav reglamentēts šā panta pirmajā daļā, savukārt Darba likuma 47.pants paredz tiesības gan darba devējam, gan darbiniekam uzteikt darba tiesiskās attiecības pārbaudes laikā.

Atbilstoši Darba likuma 102.panta noteikumiem darba devējam ir rakstveidā jāpamato uzteikums, norādot uz apstākļiem, kas ir konkrētā darba līguma uzteikuma pamatā. Svarīgi atcerēties, ka darba devējam, vienojoties ar darbinieku, nav tiesību paplašināt darba likumā norādīto uzteikumu pamatu, taču ir tiesības konkretizēt tā piemērošanas gadījumus.<sup>43</sup>

Autors uzskata, ka atstādināšanas no darba laikā, darba devējs var uzteikt darba līgumu uz visiem iepriekšminētajiem pamatiem, tomēr svarīgi atcerēties, ka uzteikums nedrīkst būt vērsts pret konkrētu darbinieku viņa personības vai personisko īpašību dēļ.

Aplūkojot tiesu praksi, autors secina, ka atstādināšanai no darba visbiežāk seko uzteikumi, kas saistīti ar darbinieka uzvedību un darbinieka spējām:

---

<sup>43</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārināšanas daļa "Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu". Pieejams: [http://www.lm.gov.lv/upload/darba\\_tirgus/darba\\_attiecibas\\_socialais\\_dialogs/quest\\_at.pdf](http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_attiecibas_socialais_dialogs/quest_at.pdf) [aplūkots 17.02.2020.]

1. atstādināšanas laikā darba devējs ir guvis pārliecību, ka darbinieks bez attaisnojoša iemesla ir būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību, piemēram, apzināti atstājusi raudošu bērnu vienu citā telpā bez pieaugušo uzraudzības, tādējādi apdraudot bērna drošību, dzīvību un veselību<sup>44</sup> (Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punkts);

2. atstādināšanas laikā darba devējs ir konstatējis, ka darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību, piemēram, darbinieks veicot darba pienākumus elektroniskajos maksāšanas līdzekļos ielādējis lielāku elektronisko biļešu skaitu nekā reģistrēts kases aparātā, kā rezultātā darba devējam radies iztrūkums<sup>45</sup> (Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punkts);

3. atstādināšanas laikā darba devējs ir ieguvis pietiekami daudz pierādījumu, ka darbinieks, veicot darbu, ir bijis alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī (Darba likuma 101.panta pirmās daļas 4.punkts);

4. Darbinieks atstādināšanas laikā nav pierādījis, ka viņam ir pietiekamas profesionālās spējas nolīgta darba veikšanai, piemērs, autovadītājam ir atņemtas vadīšanas tiesības (Darba likuma 101.panta pirmās daļas 6.punkts);

5. Darbinieks atstādināšanas laikā ar ārsta atzinumu nav pierādījis, ka viņa veselības stāvoklis ļauj veikt nolīgto darbu, piemērs, galdniekam, kura amata pienākumos ietilpst smaguma celšana atbilstoši Obligātās veselības pārbaudes rezultātiem nedrīkst veikt smagumu celšanu (Darba likuma 101.panta pirmās daļas 7.punkts) (pielikums Nr.3) .

Kā jau autors norādīja iepriekšējā nodaļā, lai gan uz atstādināšanu no darba neattiecās Darba likuma 109. pantā noteiktie ierobežojumi, tie ir saistoši darbiniekam uzteikuma gadījumā. Tādēļ darba devējam ir svarīgi, pirms uzteikuma izsniegšanas noskaidrot vai uz darbinieku neattiecās šā panta pirmajā un trešajā daļā noteiktie ierobežojumi. (pielikums Nr. 2)

Turpinot augstāk minēto, autors norāda, ka viņa praksē ir bijuši gadījumi, kad atstādināšanai no darba ir sekojis uzteikums, pamatojoties uz Darba likuma 47.panta pirmo daļu pārbaudes laikā. Šāds uzteikuma veids neparedz darba devējam norādīt apstākļus, kas ir darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatā.

---

<sup>44</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas 2018. gada 1. februāra spriedums lietā Nr. SKC-324/2018 [nav publicēts]

<sup>45</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas 2017. gada 9.janvāra spriedums lietā Nr. SKC-461/2017 Pieejams: <http://at.gov.lv/downloadlawfile/694> [aplūkots 20.03.2020.]

Neskatoties uz Darba likuma 58.panta septītās daļas nepilnībām, kuru novēršanai autors jau ir piedāvājis savu precizējumu, autors uzskata, ka atstādināšanas no darba laikā arī darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu pamatojoties uz Darba likuma 100.pantu . Turklāt atbilstoši Darba likuma 100.panta piektajai daļai darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, neievērojot viena mēneša uzteikuma termiņu, ja viņam ir svarīgs iemesls. Par šādu iemeslu atzīstams katrs tāds apstāklis, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības. Turklāt atbilstoši Darba likuma 112.panta otrās daļas noteikumiem, ja darba devējs piekrīt, ka darbinieka norādītais iemesls ir svarīgs, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu Darba likuma 112.panta pirmajā daļā noteiktajā apmērā.

Uzsakot darba tiesiskās attiecības pamatojoties uz Darba likuma 100.panta piektās daļas noteikumiem, nereti starp darba devēju un darbinieku konfliktsituācija ir ļoti asa, tādēļ darbinieks nevēlas iesniegt uzteikumu personīgi darba devējam, bet nosūtīt uzteikumu pa pastu. Autora ieskatā, praksē problēmas var radīt tas, ka darba devējs izvairās saņemt vēstules un strīda gadījumā darbiniekam nav pierādījuma, ka darba devējs ir saņēmis uzteikumu. Autora ieskatā, šo problēmsituāciju varētu risināt atsaucoties uz Komerclikuma 139.pantu, kurā noteikts, ka sabiedrības juridiskā adrese ir adrese, kurā atrodas sabiedrības vadība (sabiedrības sēdeklis). Juridiskās adreses maiņas gadījumā valde iesniedz pieteikumu komercreģistra iestādei attiecīga ieraksta izdarīšanai.<sup>46</sup> Tādējādi, ja norādītajā juridiskajā adresē neatrodas uzņēmuma vadība, tad secināms, ka tā pārkāpj šajā pantā noteikto. Bez tam, šī paša likuma 12.panta ceturrtā daļa noteic, ka, ja komersantam tiek nosūtītas ziņas, dokumenti vai cita korespondence uz komercreģistrā ierakstīto tā juridisko adresi, uzskatāms, ka komersants šos dokumentus, ziņas vai citu korespondenci ir saņēmis, ja nosūtītājs dokumentāri pierādījis, ka šāda nosūtīšana ir veikta. Šādā veidā, atsaucoties uz minētajam normām, darbinieks var aizsargāt savas intereses. Gadījumā, ja darba devējs atsakās izmaksāt gala norēķinu darbiniekam ir tiesības vērsties tiesā un piedzīt no darba devēja visu viņam pienākošos atlīdzību.

Jāatzīmē, ka darbinieks ar darba devēju var vienoties arī par ātrāku darba attiecību izbeigšanu, nekā tas noteikts likumā vai līgumā, taču, ja abi vienojas tieši pretēji – par ilgāku termiņu, tad darba attiecības autora ieskatā ir izbeidzamas pamatojoties uz Darba likuma 114.panta nosacījumiem.

---

<sup>46</sup>Komerclikums: LV likums. Pieņemts 13.04.2000. [01.01.2018.red.]

Darba likuma 125. pantā noteiktais darba devēja pienākums pierādīt, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai, attiecas uz Darba likuma 101.pantu. Savukārt noteikums, ka citos gadījumos darba devēja pienākums ir pierādīt, ka, atlaižot darbinieku no darba, viņš nav pārkāpis darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības, katrā ziņā saistāms ar darba tiesisko attiecību izbeigšanu pēc Darba likuma 100.panta pirmās daļas, 113. un 114.panta. Uzteikuma pamatojuma esamība pēc Darba likuma 100.panta piektās daļas, ja vien tas nav saistīts ar Darba likuma 29.pantā noteikto atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, jāpierāda darbiniekam. Darba devējam atbilstoši sacīkstes principam un Civilprocesa likuma 93.panta pirmajai daļai jāpierāda savu iebildumu pamatotību.

Autora ieskatā, likumdevējam būtu jākonkretizē taisnprātības un tikumības jēdziens Darba likuma ietvaros, atsevišķi uzskaitot biežākos gadījumus, kad tika konstatēta darba attiecību izbeigšana uz šī likuma panta daļas pamata. Minētais sniegtu iespēju maksimāli izvairīties no konfliktsituācijām starp darbinieku un darba devēju. Piemēram, atrunājot, ka pie tikumības apsvērumiem pieskaitāmi sekojoši: darba devēja nicinoša izturēšanās pret darba darbiniekiem; atsevišķu darba devēja darbinieku vai vadības seksuālā uzmākšanās darbiniekam; darba devēja rasitiskie izteikumi; darbinieka izlaidīgs dzīves veids, kas nav savienojams ar amata pienākumu pildīšanu, darbinieka reliģiskās pārliecības vai ģimenes locekļu mutvārdu aizskaršana utt. Savukārt, pie taisnprātības apsvērumiem varētu būt pieskaitāmi sekojoši apsvērumi: darbinieka pazemošana; nevienlīdzīga attieksme pret darbiniekiem; mobings no darba devēja puses un tamlīdzīgi.

Nemot vērā minēto, secināms, ka ne tikai darbinieks var būt neapmierināts ar darba attiecību uzteikšanu no darba devēja puses, bet arī otrādi. Bez tam, secināms, ka atstādināšana no darba pienākumu veikšanas nevar būt par darba līguma uzteikuma pamatu, tāpēc šādu uzteikumu regulē citi šajā nodaļā aplūkoti panti, kuru nosacījumu neievērošanas gadījumā, darba līguma uzteikums nav tiesisks arī darbinieka atstādināšanas no darba pienākumu pildīšanas ietvaros.

#### 4.IERĒDŅU ATSTĀDINĀŠANAS TIESISKAIS REGULĒJUMS

Kā tika minēts iepriekš darbā, tad ierēdņu atstādināšanas aspektu pamatlikums ir Valsts civildienesta likums. Tas tika pietiekami aplūkots, tāpēc šis nodaļas ietvaros autors izpētīs citus ierēdņu atstādināšanas priekšnoteikumus un tās praktiskos aspektus.

Saskaņā ar Valsts civildienesta likuma 1. pantu, 7. panta pirmās daļas 5. un 6. punktu, 39. pantu, kā arī tiesu praksē un tiesību doktrīnā paustajām atziņām atstādināšana no amata pienākumu izpildes ir preventīvs līdzeklis, lai novērstu varbūtēja pārkāpuma turpināšanu un novērstu risku, ka valsts civildienesta ierēdnis izmeklēšanas (gan disciplinārlietas izmeklēšanas, gan kriminālprocesuālu darbību) laikā varētu traucēt lietas apstākļu noskaidrošanu vai, izmantojot dienesta stāvokli, varētu jebkādā veidā slēpt pārkāpumu un tā radītās sekas, līdz ar to atstādināšanas laikā valsts civildienesta ierēdnis nedrīkst pildīt amata pienākumus. Savukārt, tā kā amata pienākumu izpilde pēc būtības lielākajā daļā gadījumu ir saistīta tieši ar atrašanos darba vietā, tad atstādināšanas laikā valsts civildienesta ierēdnim ir liegts atrasties darba vietā, taču atstādināšanas laikā valsts civildienesta ierēdnim jābūt sasniedzamam.<sup>47</sup>

Jāatzīmē tāda nianse, ka Valsts civildienesta likuma normas neparedz iestādei pienākumu valsts civildienesta ierēdņa atstādināšanas gadījumā lemt par viņa pārcelšanu citā amatā, taču tas vienlaicīgi nav arī šķērslis pārcelšanai, ja tas nepieciešams, lai nodrošinātu labu pārvaldību. Vienlaikus jāvērs uzmanība, ka iestādes lēmums ierēdni nepārcelt citā amatā nenonāk pretrunā ar personas tiesībām uz iztiku, jo atstādināšana no amata pienākumu izpildes neliedz atstādinātajai personai veikt citu darbu valsts pārvaldē vai ārpus tās, kā arī nepamatota tiesību aizskārums gadījumā personai ir likumā paredzētās tiesības uz atlīdzinājumu.<sup>48</sup>

Jānorāda, ka sabiedrības interesēs ir izveidot tādu valsts pārvaldi, kurai var uzticēties sabiedrība kopumā un katrs indivīds atsevišķi. Sabiedrības interesēs ir panākt, lai amatpersonas konsekventi ievēro normatīvo aktu prasības un rīkojas atbilstoši vispārējiem tiesību principiem.

<sup>47</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas 2014.gada 22.oktobra spriedums lietā Nr.SKA432/2014. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/downloadlawfile/4406> [aplūkots 14.02.2020.]

<sup>48</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas 2017.gada 7.jūnija spriedums lietā Nr. SKA-423/2017. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/downloadlawfile/5165%20> [aplūkots 14.02.2020.]

Veicot pārbaudi disciplinārlietas ietvaros un objektīvi konstatējot, ka pārkāpums tomēr nav noticis, tiek novērstas nepamatotas šaubas par amatpersonas rīcības tiesiskumu.<sup>49</sup>

Atbildības priekšnoteikumi valsts pārvaldē ir šādi:

1. darboties spējīga un efektīva iekšējā kontroles sistēma, pārvaldes lēmumu priekšpārbaudes un pēcparbaudes kārtība;
2. augstu profesionālo standartu uzturēšana, atbalsta sniegšana un godprātīgas iekšējās vides veicināšana;
3. objektīva valsts pārvaldē nodarbināto darbības un to rezultātu novērtēšana;
4. skaidri noteikti mērķi un uzdevumi, darba standarti, darba izpildes rādītāji un pienākumi katram valsts pārvaldē nodarbinātajam;
5. sekmīga sadarbība.

Valsts civildienesta likuma 15.pantā noteikti ierēdņu pamatpienākumi - ievērot Satversmi, Latvijai saistošas starptautisko tiesību normas, likumus un citus normatīvos aktus, neatkarīgi no savas politiskās būt lojālam likumīgai valdībai un ievērot politisko neitralitāti. Atbilstoši politiskās neitralitātes principam valsts civildienesta valsts civildienesta ierēdnim savu pienākumu izpildē jāvadās tikai pēc profesionāliem kritērijiem un lēmumu pieņemšanā valsts civildienesta ierēdnis nedrīkst būt atkarīgs no politiskās ietekmes. Valsts civildienesta ierēdnim izrādot personisko iniciatīvu un darbojoties sabiedrības interesēs, ir jāpilda amata pienākumus, priekšniecības likumīgos rīkojumus, jāatbild par savu darbību normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā un jāievēro Ministru kabineta noteiktos valsts civildienesta ierēdņa uzvedības principus. Būtiski, ka valsts civildienesta ierēdnis amata pienākumu izpildes laikā un ārpus tā ar savu rīcību nedrīkst diskreditēt sevi, iestādi un valsti. Savukārt atbilstoši šā likuma 20.panta pirmajai daļai valsts civildienesta ierēdņa pienākumi tiek noteikti amata aprakstā.

Autors vēlās norādīt, ka atšķirībā no Darba tiesībām, kur normas par pārkāpumiem ir iekļautas Darba likumā, Valsts civildienstā ir atsevišķs likums, kas paredz ierēdņu disciplināratbildību un precīzi reglamentē katru soli, ļaujot ievērot konsekvenci un taisnīgu lēmumu pieņemšanu izskatot iespējamus ierēdņu pārkāpumus. Valsts civildienesta ierēdņu disciplināratbildības likuma 3.pants sniedz precīzu disciplinārpārkāpuma definīciju, kas nosaka, ka disciplinārpārkāpums ir ar nodomu vai aiz neuzmanības izdarīts pārkāpums (darbība vai bezdarbība), kas minēts šā likuma VI nodaļā un ir saistīts ar valsts civildienesta ierēdņa amata

---

<sup>49</sup> Administratīvās apgabaltiesas 2011.gada 21.jūlija spriedums lietā Nr. AA43-2411-11/4. Pieejams: <https://tiesas.lv/julijis-17> [aplūkots 24.01.2020.]

pienākumu pildīšanu. Valsts civildienesta ierēdņa darbība vai bezdarbība, kas tieši vērsta uz disciplinārpārkāpuma izdarīšanu, bet pārkāpums nav izdarīts līdz galam no valsts civildienesta ierēdņa gribas neatkarīgu iemeslu dēļ, arī ir disciplinārpārkāpums. Savukārt šā panta piektajā nodaļā ir uzskaitīti septiņi disciplinārpārkāpumu veidi.

Jānorāda, ka atšķirībā no Darba likuma, kurā darbiniekiem ir pienākums ziņot tikai par saviem pārkāpumiem, atbilstoši Valsts civildienesta ierēdņu disciplinārbildības likuma 17.panta <sup>50</sup>noteikumiem iestādei vai amatpersonai, par iespējamu cita valsts civildienesta ierēdņa disciplinārpārkāpumu, ir pienākums informēt iestādi vai amatpersonu, kurai ir tiesības pieņemt lēmumu par lietas ierosināšanu. Iestādei vai amatpersonai, kuras kompetencē ir lietas ierosināšana, ir pienākums izmantot visus likumā paredzētos līdzekļus, lai noskaidrotu, vai ir izdarīts disciplinārpārkāpums.

Jāatzīst, ka atšķirībā no Darba likuma, kur ir noteikts, ka darba devējam ir pienākums nekavējoties rīkoties pēc informācijas saņemšanas par iespējamu pārkāpumu, tad Valsts civildienesta ierēdņu disciplinārbildības likuma 19.panta otrā daļa nosaka, ka disciplinārlieta ierosināma ne vēlāk kā mēneša laikā pēc tam, kad iestāde saņēmusi informāciju par faktiem vai pati ir konstatējusi faktus, kas liecina par iespējamā disciplinārpārkāpuma izdarīšanu. Par informācijas saņemšanas dienu uzskatāma diena, kad informācija reģistrēta iestādes lietvedībā vai iestādē dokumentāri fiksēts pārkāpuma fakts. Tomēr atbilstoši judikatūrai, par disciplinārlietas ierosināšanas termiņa sākumu nav uzskatāma vispārīgas informācijas nonākšana iestādē. Ir jābūt noskaidrotiem apstākļiem, kuri norāda uz konkrētas personas iespējami prettiesisku, disciplināri sodāmu rīcību. Kā norādījusi Augstākā tiesa, tad ir jābūt noskaidrotiem apstākļiem, kuri norāda uz konkrētas personas iespējami prettiesisku, disciplināri sodāmu rīcību. Informācija par iespējamā disciplinārpārkāpuma izdarīšanu prasa zināmu apstrādi, tostarp faktu pārbaudi un secinājumu izdarīšanu. Šajā sakarā ir būtiski novērtēt, vai iestāde ir vilcinājusies ar noteikto darbību veikšanu, proti, vai iestāde ir veikusi darbības, lai savlaicīgi iegūtu un apstrādātu datus, kas būtu nepieciešami lēmuma pieņemšanai par disciplinārlietas ierosināšanu.<sup>51</sup>

Lai gan Valsts civildienesta ierēdņu disciplinārbildības likuma mērķis ir panākt tiesiskās vienlīdzības principu, kam būtu jāizpaužas, ka disciplinārsodam līdzīgās lietās ir jābūt līdzīgam, savstarpēji samērojamam. Taču šo prasību ir iespējams īstenot tikai atsevišķas iestādes, nevis visa civildienesta. Lai pilnvērtīgi un vispusīgi nodrošinātu soda izdarīšanas ietekmējošo faktoru

---

<sup>50</sup> Valsts civildienesta ierēdņu disciplinārbildības likums: LV likums. Pieņemts 11.05.2006. [08.02.2012.red.]

<sup>51</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas 2012.gada 1.marta spriedums lietā Nr. SKA-132/2012 [nav publicēts]

izvērtēšanu, disciplinārsoda piemērotāja rīcībā ir jābūt pilnīgai informācijai gan par tam pakļauto personu, gan par disciplinārpārkāpuma detaļām. Tādējādi konsekventai praksei attiecībā uz soda apmēru par līdzīgiem disciplinārpārkāpumiem jābūt ievērotai vienas iestādes ietvaros.<sup>52</sup>

Kā jau autors norādīja iepriekš atšķirībā no darbiniekiem, kuru darba tiesiskajās attiecības, regulē Darba likums, ierēdņi, atbilstoši Valsts civildienesta ierēdņu disciplinārbildības likuma 21.panta pirmajai daļai, pēc lēmuma par disciplinārlietas ierosināšanas, ar motivētu lēmumu uz laiku, bet ne ilgāk kā līdz disciplinārsoda izpildes uzsākšanai, **saglabājot mēnešalgu un sociālās garantijas**, var atstādināt no amata pienākumu izpildes. Tādējādi atšķirībā no darbiniekiem - ierēdņiem tiek nodrošināta iztika arī atstādināšanas laikā.

Valsts civildienesta ierēdņu disciplinārbildības likumā nav dots precīzi nomērāms atstādināšanas termiņš, tomēr atbilstoši Administratīvā procesa likuma 64.panta otrajai daļai<sup>53</sup> lēmums par disciplinārsoda piemērošanu jāpieņem četru mēnešu laikā, tādējādi jāsecina, ka civildienestā atstādināšanas termiņš var būt garāks kā Darba likuma 58.panta piektajā daļā paredzētie trīs mēneši.

Autors arī vēlē uzsvērt, ka atbilstoši Valsts civildienesta likuma 39.panta pirmajai daļai, pat gadījumā, ja pret ierēdņi kā drošības līdzeklis ir piemērots apcietinājums vai pret viņu ir uzsākta kriminālvajāšana, likums paredz iestādes rīcības brīvību lēmuma pieņemšanā par valsts civildienesta ierēdņa atstādināšanu, tā kā šajā tiesību normā paredzētais drošības līdzeklis – apcietinājums – vai kriminālvajāšanas uzsākšana var nebūt saistīta ar amatpersonas veiktajiem dienesta pienākumiem. Tāpēc, saņemot kriminālprocesa virzītāja lēmumu par minētā drošības līdzekļa piemērošanu vai lēmumu par kriminālvajāšanas uzsākšanu, iestāde izvērtē, vai, ņemot vērā nodarījuma būtību kriminālprocesā, valsts civildienesta ierēdnis ir atstādināms no amata pienākumu izpildes.<sup>54</sup> Ja iestāde šādā gadījumā pieņem lēmumu atstādināt ierēdņi no amata pienākumu izpildes, darba samaksa tiek apturēta līdzīgi Darba likuma 58.panta regulējumam.

Valsts civildienesta likuma 39.panta trešā daļa, tā pat, kā Darba likuma 58.panta otrās daļa nedod iestādei rīcības brīvību lēmuma pieņemšanā, saņemot kompetentas iestādes pieprasījums pieņemt lēmumu par valsts civildienesta ierēdņa atstādināšanu. Jānorāda, gan ka iestādes iepriekš minēto normu, tulkoja gramatiski, nepielietojot sistēmisko metodi un atstādinot darbinieku

---

<sup>52</sup> Administratīvās apgabaltiesas 2011.gada 5.decembra spriedums lietā Nr. AA43-059011/8 [nav publicēts]

<sup>53</sup> Administratīvā procesa likums : LV likums. Pieņemts Saeimā 25.10.2001. [01.03.2017.red.]

<sup>54</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas 2016.gada 28.novembra spriedums lietā Nr. SKA-1372/2016 [nav publicēts]

saglabāja tam darba samaksu un sociālās garantijas, jo minētā norma neregulē jautājumus par darba samaksas saglabāšanu vai tās apturēšanu.

Augstākās tiesas Administratīvo lietu departaments, ir norādījis, ka sistēmiski interpretējot Valsts civildienesta likuma 39.panta pirmo un trešo daļu, izriet, ka gadījumā, kad iestādei ir piešķirta rīcības brīvība lēmuma pieņemšanā par valsts civildienesta ierēdņa atstādināšanu, un lēmuma par atstādināšanu pieņemšanas gadījumā darba samaksa ir jāaptur, tad nepārprotami darba samaksa ir jāaptur arī tad, kad amatpersonas atstādināšanu pieprasa tam likumā pilnvarota amatpersona, jo tādā gadījumā iestādei nav piešķirta rīcības brīvība šāda lēmuma pieņemšanā.<sup>55</sup>

Tādējādi autora ieskatā turpmāk iestādēm saņemot kompetentas iestādes pieprasījumu atstādināt ierēdņi no amata pienākumu veikšanas ir jāaptur arī darba samaksas izmaksa. Lai nākotnē novērstu līdzīgu strīdu atkārtošanos, autors piedāvā grozīt Valsts civildienesta likuma 39.panta trešo daļu izsakot to šādā redakcijā : *“Iestādes vadītājs atstādina ierēdņi no amata pienākumu izpildes apturot darba samaksas izmaksu par turpmāko laiku no atstādināšanas dienas, ja to likumā noteiktajos gadījumos pieprasa attiecīgi pilnvarota valsts institūcija.”*

Tomēr jānorāda, ka atšķirībā no darbinieka ierēdņi atbilstoši likuma „Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā” 4.panta pirmās daļas 17.punktam ir valsts amatpersonas, uz kuriem attiecas minētā likuma ierobežojumi amata savienošanai. Tomēr jāsecina, ka atbilstoši šā likuma 7.panta sestajai daļai vispārējā un specializētā valsts civildienesta valsts civildienesta ierēdņi var savienot valsts amatpersonas amatu ar:

1) amatu, kura tā ieņem saskaņā ar likumu, Saeimas apstiprinātajiem starptautiskajiem līgumiem, Ministru kabineta noteikumiem un rīkojumiem, ja tas neapdraud normatīvajos aktos šai valsts amatpersonai vai institūcijai, kurā tā nodarbināta, noteikto patstāvību;

2) pedagoga, zinātnieka, ārsta, profesionāla sportista vai radošo darbu, arī veicot šo darbu kā saimnieciskās darbības veicējam saskaņā ar likumu "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli";

3) saimniecisko darbību individuālā komersanta statusā vai kā saimnieciskās darbības veicējam saskaņā ar likumu "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli", ja šīs darbības ietvaros tiek gūti ienākumi tikai no lauksaimnieciskās ražošanas, mežizstrādes, zvejniecības, lauku tūrisma vai prakses ārsta profesionālās darbības;

<sup>55</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas 2017.gada 7.jūnija spriedums lietā Nr. SKA-423/2017. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/downloadlawfile/5165%20> [aplūkots 14.02.2020.]

4) saimniecisko darbību, kura tiek veikta, pārvaldot šai valsts amatpersonai piederošo nekustamo īpašumu, kā saimnieciskās darbības veicējam saskaņā ar likumu "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli";

5) tāda pilnvarojuma izpildi, uz kura pamata šī amatpersona rīkojas sava radnieka vārdā, ja tas nerada interešu konfliktu;

6) amatu Valsts prezidenta izveidotā komisijā, padomē vai Ordeņu kapitulā, ja tas nerada interešu konfliktu;

7) dienestu Zemessardzē, ja likumā nav noteikts citādi;

8) amatu arodbiedrībā;

9) citu amatu, uzņēmuma līguma, pilnvarojuma izpildi vai saimniecisko darbību individuālā komersanta statusā vai reģistrējoties Valsts ieņēmumu dienestā kā saimnieciskās darbības veicējam saskaņā ar likumu "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli", ja šī savienošana nerada interešu konfliktu un ir saņemta attiecīgās publiskas personas iestādes vadītāja vai viņa pilnvarotas personas rakstveida atļauja.

Judikatūrā skatot jautājumu par to vai atstādināšana no amata pienākumu izpildes laikā valsts civildienesta ierēdnim netiek ierobežotas personas tiesības uz iztiku, tiesa ir konstatējusi, ka augstākminētā tiesību norma paredz pietiekami plašas iespējas savienot valsts amatpersonas amatu ar citu amatu vai saimniecisko darbību, saņemot iestādes atļauju, tādējādi valsts civildienesta ierēdnim, atstādināšanas laikā nesaņemot darba samaksu, tiktu ierobežotas pieteicēja tiesības uz iztiku. Turklāt, tiesa arī ir norādījusi, ka, nepamatota tiesību aizskārums gadījumā valsts civildienesta ierēdnim ir likumā paredzētas tiesības uz atlīdzinājumu.

Arī nekvalitatīvi disciplinārlietas izmeklēšanā sastādītā atzinuma kvalitāte kā pamats šā atzinuma sastādītāja saukšanai pie disciplinārās atbildības.

Jānorāda, ka atšķirībā no darba likuma Valsts civildienesta likuma 41.panta pirmās daļas 1.punkta i. apakšpunkts ir vienīgais pamats noslēdzoties atstādināšanai no amata pienākumiem uz kura pamata civildienesta attiecības ar ierēdni var tikt izbeigtas. Autors prāt, tas saistīts ar apstākli, ka disciplinārsoda izskatīšanas gaitā, darba devējs konstatē disciplinārsoda veidu.

## 5.SAEIMAS UN PAŠVALDĪBAS DEPUTĀTU ATSTĀDINĀŠANAS TIESISKAIS REGULĒJUMS

Iepriekš darbā autors daļēji piekāpās tiesiskā regulējuma aspektiem par Saeimas un pašvaldības deputātu tiesisko regulējumu, tāpēc šis nodaļas ietvaros autors vērsīs būtiskāko praktisko aspektu izpētei šajā jomā.

Līdz brīdim, kad 2019.gada 27.decembrī stājās spēkā Satversmes tiesas 2019.gada 23.decembra spriedums lietā Nr. 2019-08-01<sup>56</sup>, kuras ietvaros tika skatīta Saeimas deputāta Jura Juraša konstitucionālā sūdzības, par Saeimas kārtības ruļļa 17. panta otrās daļas un 19. panta atbilstību Latvijas Republikas Satversmes (turpmāk - Satversme) 92. panta otrajam teikumam un 101. panta pirmajam teikumam, faktiski pēc prokuratūras lēmuma Saeimas deputāts bija atstādināms no darba pienākumu veikšanas.

Saeimas kārtības ruļļa 17. panta otrā daļa paredzēja, ka gadījumā ja Saeima piekrīt kriminālvajāšanas uzsākšanai pret Saeimas locekli, attiecīgais Saeimas loceklis zaudē tiesības piedalīties Saeimas un tās komisiju, kā arī citu to institūciju sēdēs, kurās Saeima viņu ir ievēlējusi vai apstiprinājusi, līdz kriminālvajāšanas izbeigšanai vai līdz brīdim, kad stājās spēkā notiesājošs tiesas spriedums. Šajā laikā prokuratūrai un tiesai ir tiesības piemērot attiecīgajam Saeimas loceklim visus kriminālprocesuālajos likumos noteiktos piespiedu līdzekļus. Savukārt Saeimas kārtības ruļļa 19. pants noteica, ka ja deputāts uz šā likuma 17. panta pamata ir atstādināts no piedalīšanās Saeimas darbā, atstādināšanas laikā viņš zaudē tiesības uz [...] 14. pantā paredzēto kompensāciju, bet mēnešalgu viņam izmaksā piecdesmit procentu apmērā. Ja deputātam tiek piemērots drošības līdzeklis – apcietinājums, viņam uz apcietinājumā pavadīto laiku tiek pārtraukta arī mēnešalgas izmaksa. Ja krimināllieta izbeigta, nekonstatējot deputāta vainu, vai arī deputāts tiek attaisnots, viņš saņem visu par atstādināšanas laiku viņam neizmaksāto mēnešalgu, kā arī [...] kompensācijas.”

Lai gan savā sūdzībā Saeimas deputāts norādīja, ka ar politisku lēmumu noteikts tiesību ierobežojums - aizliegums ieņemt deputāta amatu - pēc sava rakstura ir pielīdzināms sodam vai drošības līdzeklim autors uzskata, ka šis tiesību institūts drīzāk līdzinās iepriekš apskatītajām atstādināšanai no darba pienākumu veikšanas vai atstādināšanai no amata pienākumu veikšanas nostiprinātajam tiesību institūtam.

---

<sup>56</sup> Satversmes tiesas 2019.gada 23.decembra spriedums lietā Nr.2019-08-01. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/311685-par-saeimas-kartibas-rulla-17-panta-otras-dalas-un-19-panta-atbilstibu-latvijas-republikas-satversmes-92-panta-otrajam-teikumam>... [aplūkots 07.03.2020.]

J.Jurašs savā konstitucionālajā sūdzībā norādīja, ka apstrīdētajās normās noteiktajam pamattiesību ierobežojumam, kas liedz pildīt Saeimas deputāta amata pienākumus, varot būt vairāki leģitīmi mērķi, proti, nepieciešamība nodrošināt demokrātiskas valsts iekārtas aizsardzību un netraucētu kriminālprocesa norisi, tomēr noteiktie ierobežojumi neesot piemēroti šo mērķu sasniegšanai.

Izvērtējusi to, kā apstrīdētās normas ietekmē personas tiesības uz nevainīguma prezumpciju ilgstošas atstādināšanas gadījumā, Satversmes tiesa atzina, ka apstrīdētās normas saglabā noteiktu Saeimas deputāta pilnvaru un suverēna pārstāvības tiesību apjomu un paredz garantijas tādā gadījumā, ja personas vaina noziedzīga nodarījuma izdarīšanā netiek konstatēta. Proti, apstrīdētās normas šādā gadījumā paredz Saeimas deputātam tiesības turpināt darbu attiecīgajā Saeimā un saņemt par atstādināšanas laiku viņam neizmaksāto mēnešalgu, kā arī kompensācijas.

Satversmes tiesa konstatēja, ka kriminālprocess pret jebkuru Saeimas deputātu var ilgt visu Saeimas deputāta amata pilnvaru laiku vai ievērojamu daļu no tā vai brīdī, kad krimināllieta tiek izbeigta, nekonstatējot deputāta vainu, vai arī deputāts tiek attaisnots, attiecīgā Saeimas sasaukuma pilnvaru termiņš jau var būt beidzies un šī persona vairs nevar atgūt attiecīgā sasaukuma Saeimas deputāta amatu.

Satversmes tiesa gan ir uzsvērusi, ka iepriekšminētā apstākļa dēļ Saeimas deputāta statusa garantijas būtiski atšķiras no citai profesionālajai darbībai paredzētajām garantijām.

Autors varētu piekrist, ka apstrīdētās tiesību normas rada tādu Saeimas deputāta tiesību ierobežojumu, kas ne tikai uz laiku ierobežo no viņa brīvā pārstāvības mandāta izrietošas tiesības un pilnvaras, bet pēc būtības jau soda Saeimas deputātu par noziedzīgu nodarījumu, saistībā ar kuru viņš izdots kriminālvajāšanai.

Satversmes tiesa arī konstatēja, ka Saeimas deputātam garantētās tiesības saņemt par atstādināšanas laiku viņam neizmaksāto mēnešalgu, kā arī kompensācijas nav pietiekamas, lai varētu atsvērt to, ka Saeimas deputātam, kuru aizsargā nevainīguma prezumpcija, tiek nesamērīgi ierobežotas un pēc būtības atņemtas nozīmīgas Saeimas deputāta brīvā pārstāvības mandāta tiesības un pilnvaras.

Satversmes tiesa arī nolēma, ka apstrīdētās normas neatbilst Satversmes 92. panta otrajam teikumam.

Satversmes tiesa ir atzinusi, ka likumdevējam ir plaša rīcības brīvība, izvēloties piemērotāko regulējumu Satversmē paredzēto tiesību īstenošanai. Satversmes tiesa nevar aizstāt likumdevēja rīcības brīvību ar savu viedokli par racionālāko risinājumu. Tomēr Satversmes tiesa

vērša likumdevēja uzmanību uz atsevišķa konstitucionālā valsts varas orgāna vai tā daļas tiesību aizsardzības mehānisma nepilnību. Proti, likumdevējs šobrīd nav noteicis tādu tiesību aizsardzības līdzekli, ar kuru atsevišķs Saeimas deputāts kā konstitucionāla valsts varas orgāna daļa varētu aizsargāt sava amata pilnvaras to aizskāruma gadījumā.

Satversmes tiesa konstatēja, ka J.Juraša tiesību aizskārums radies līdz ar Saeimas 2019. gada 31. janvāra lēmumu, jo viņš uz apstrīdēto normu pamata atstādināts no piedalīšanās Saeimas darbā un viņam ierobežotas tiesības uz atalgojumu. Satversmes tiesa ir atzinusi, ka, lemjot par brīdi, ar kuru apstrīdētā norma zaudē spēku, jāņem vērā, ka tās uzdevums ir pēc iespējas novērst tiesību aizskārumu. Tādējādi, lai novērstu Pieteikuma iesniedzēja tiesību aizskārumu, attiecībā uz viņu apstrīdētās normas tika atzītas par spēkā neesošām no 2019. gada 31. janvāra.

Tiesas spriedums nozīmē, ka Saeimas deputātam Jurim Jurašam ir tiesības atgriezties Saeimas darbā. Viņš turpmāk var pilnvērtīgi izpildīt Saeimas deputāta tiesības un amata pilnvaras, viņš var piedalīties Saeimas sēdēs, Saeimas komisijas sēdēs un balsot tajās, kā arī saņemt pilnu atlīdzību par deputāta pienākumu izpildi. Tiesas spriedums arī paredz, ka viņam ir jāsaņem pilna atlīdzība par deputāta pienākumu izpildi laikā, kad viņš bija atstādināts no Saeimas deputāta pienākumu izpildes. Tāpat šis tiesas spriedums nozīmē, ka citiem Saeimas deputātiem, kuri arī tikuši atstādināti no darba Saeimā, jo ir izdoti kriminālvajāšanai (to vidū ir arī Saeimas deputāts Atis Zakatistovs), ir tiesības pildīt Saeimas deputāta pienākumus pilnā apmērā.<sup>57</sup>

No visa iepriekš minētā autors tomēr uzskata, ka Satversmes tiesas spriedums minētajā lietā ir bijis ārkārtīgi pretimnākošs Saeimas deputātiem. Autora ieskatā, Saeimas deputāta atstādināšanai ir jānotiek, taču šim atstādināšanas laikam jānosaka maksimālais termiņš, piemēram, kā Darba likuma 58.pantā paredzētajos gadījumos. Minētais Satversmes tiesas spriedums vēl vairāk mudina autoru uzsākt diskusijas par Darba likuma 58.panta grozījumiem, jo atšķirībā no darbinieka – Saeimas deputāts, visu atstādināšanas laiku saņēma atlīdzību, respektīvi nebija atstāts bez iztikas līdzekļiem savukārt darbinieks, kā arī civildienesta ierēdnis ir spiests meklēt risinājumus nopelnīt sev tik nepieciešamos iztikas līdzekļus.

Autors arī grib uzsvērt, ka atbilstoši atceltajai normai, Saeimas deputāts zaudēja ienākumus, tikai gadījumā ja tika apcietināts. Autors ierosina, šāda veida regulējumu attiecināt arī uz darbiniekiem, kuri tiek nodarbināti darba tiesiskajās attiecībās un Valsts civildienesta ierēdņiem.

<sup>57</sup> Krūzupa S. Kriminālvajāšanai izdots Saeimas deputāts ir tiesīgs piedalīties Saeimas darbā. Pieejams: <https://lvportals.lv/tiesas/311776-kriminalvajasanai-izdots-saeimas-deputats-ir-tiesigs-piedalities-saeimas-darba-2019> [aplūkots 02.04.2020.]

Turpinājumā autors aplūko vēl vienu pēdējā laika skaļo lietu – attiecībā uz Rīgas mēra atstādināšanu no amata pienākumu pildīšanu.

Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrs Juris Pūce 2019.gada 4. aprīlī izdeva rīkojumu par Nila Ušakova atstādināšanu no Rīgas domes priekšsēdētāja amata. Lēmums par rīkojuma izdošanu pieņemts pēc Rīgas pašvaldībā veiktās juridiskās pārbaudes, kurā atklātas vesela rinda ar iespējamiem Ušakova likumpārkāpumiem. Tika norādīts, ka vienlaikus atstādināšana ir nepieciešama, lai nodrošinātu Rīgas domes turpmāku tiesisku darbību lēmumu pieņemšanā un nepieļautu turpmāku normatīvo aktu pārkāpumus un kompetento institūciju prasību nepildīšanu, tādējādi vairojot tiesisko nihilismu”.<sup>58</sup>

Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministra rīkojums stājas spēkā līdz ar tā publicēšanu oficiālajā izdevumā “Latvijas Vēstnesis”, tāpēc Ušakovs no amata pienākumu pildīšanas tika atstādināts sākot ar piektdienu –2019.gada 5. aprīli.

Ušakovam bija tiesības 30 dienas griezties tiesā ar iesniegumu par Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrija rīkojuma atcelšanu. Proti, rīkojumā norādīts, ka saskaņā ar likuma “Par pašvaldībām” 93.panta trešo daļu rīkojumu var pārsūdzēt Administratīvajā rajona tiesā 30 dienu laikā no rīkojuma publicēšanas oficiālajā izdevumā „Latvijas Vēstnesis” ar pieteikumu vēršoties tiesā.

Gadījumā, ja atstādinātais mērs šīs tiesības neizmanto, viņš pēc 30 dienu termiņa izbeigšanās uzskatāms par atlaistu no mēra mata, bet var turpināt pašvaldības deputāta pienākumu izpildi. Savukārt, ja tiesa noraida domes priekšsēdētāja iesniegumu, domes priekšsēdētājs uzskatāms par atlaistu ar dienu, kad stājas spēkā tiesas spriedums.

Gadījumā, ja tiesa apmierina domes priekšsēdētāja iesniegumu par Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministra rīkojumu par atstādināšanu atceļ, domes priekšsēdētājs par laika posmu, kurā viņš bija atstādināts no amata pienākumu pildīšanas, saņem domes priekšsēdētāja mēnešalgu.

Autors norāda, ka likums arī paredz aizliegumu atlaistam domes priekšsēdētājam atkārtoti tikt ievēlētam par tā paša sasaukuma priekšsēdētāju, taču ministra izdotais rīkojums neliedz mēram strādāt par domes ierindas deputātu.

---

<sup>58</sup> Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministra 04.04.2019. rīkojums Nr.1-2/49. Pieejams: <https://www.vestnesis.lv/op/2019/69.13> [aplūkots 26.02.2020.]

Administratīvā rajona tiesa 2020.gada 8.aprīlī noraidīja Nila Ušakova pieteikumu, ar kuru bija pārsūdzēts vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministra rīkojums par Ušakova atstādināšanu no Rīgas domes priekšsēdētāja amata.

Tiesa atzina par pareizu pārsūdzētajā rīkojumā secināto, ka veids, kādā tika veikti ieguldījumi “Rīgas satiksmē”, ir prettiesisks. Tiesa ņēma vērā, ka tā rezultātā 2017.gadā radās normatīvajiem aktiem neatbilstošs pašvaldības mantas samazinājums 18 432 000 eiro apmērā. Līdz ar to tiesa šo pārkāpumu uzskatīja par tik būtisku, ka tas pats par sevi jau ir pietiekams pamats pieteicēja atstādināšanai no amata pienākumu pildīšanas. Tiesa atzina, ka pārsūdzētajā rīkojumā pamatoti norādīts pārkāpums, kas saistīts ar “Rīgas satiksmes” no maksas autostāvvietu apsaimniekošanas iegūto līdzekļu izmantošanas nepienācīgu uzraudzību. Šī pārkāpuma rezultātā nav iespējams pārliecināties, vai līdzekļi izmantoti paredzētajam mērķim – maksas stāvvietu apsaimniekošanai un pārvaldīšanai, jaunu maksas stāvvietu ierīkošanai un satiksmes infrastruktūras attīstībai. Tāpat tiesa atzina, ka pārsūdzētajā rīkojumā pamatoti konstatēts pieteicēja pārkāpums attiecībā uz ministrijas pieprasītās informācijas neizsniegšanu. Šis pārkāpums, neatkarīgi no informācijas vēlākas iegūšanas un tās satura, ierobežo ministra pārraudzības tiesības. Turklāt pašvaldība tādā veidā ir rīkojusies arī iepriekšējā domes sasaukuma laikā, kad pieteicējs bija domes priekšsēdētājs, kas liecina, ka viņš jau ilgstoši un atkārtoti ir pieļāvis prettiesisku rīcību ar pašvaldības mantu, norādīja tiesa. Tiesa vērsa uzmanību, ka domes priekšsēdētājs kā iestādes vadītājs kopumā ir atbildīgs par pašvaldības darba tiesiskumu, kas aptver arī pašvaldībai piederošās kapitālsabiedrības pārvaldību.<sup>59</sup>

Autors norāda, ka valsts atbildība par privātpersonai prettiesiski nodarīto kaitējumu ir viena no tiesiskas valsts virsprincipa sastāvdaļām.<sup>60</sup> Turklāt cilvēktiesības uz zaudējumu atlīdzību no publiskās varas institūcijas ir pieskaitāmas pie cilvēktiesību kodola, kas savukārt norāda uz to īpašo nozīmi tiesiskā valstī.<sup>61</sup> Tādējādi valsts atbildības institūta pareiza izpratne un piemērošana ir sevišķi nozīmīga.

Valsts atbildības jēdziena saturiskās izpratnes veidošanā ir jāņem vērā, ka valstij kā sākotnējai publisko tiesību juridiskai personai atbildība var iestāties gan privāto, gan publisko

---

<sup>59</sup> Tiesa noraida Ušakova sūdzību par atstādināšanu no Rīgas mēra amata. Pieejams: <https://www.la.lv/tiesa-noraida-usakova-sudzibu-par-atstadinasanu-no-rigas-mera-amata> [aplūkots 08.04.2020.]

<sup>60</sup> Konstitucionālo tiesību komisijas 2012.gada 17.septembra viedoklis par Latvijas valsts konstitucionālajiem pamatiem un neaizskaramo Satversmes kodolu. Pieejams: [http://www.president.lv/images/modules/items/PDF/17092012\\_Viedoklis\\_2.pdf](http://www.president.lv/images/modules/items/PDF/17092012_Viedoklis_2.pdf) [aplūkots 25.02.2020.]

<sup>61</sup> Levits E. Tiesību normu interpretācija un Satversmes 1.panta demokrātijas jēdziens. Rīga : Cilvēktiesību Žurnāls, 1997

tiesību jomā. Šos atbildības veidus ir jānošķir, jo publisko tiesību subjekta rīcības brīvība un attiecīgi atbildība atšķiras publiski tiesiskās un privāttiesiskās attiecībā. Tam pamatā ir atšķirīgie vadošie abu tiesību nozaru principi – publiskajās tiesībās vadošais ir tiesiskas valsts un demokrātijas princips, bet privātajās tiesībās privātautonomijas princips. Valsts rīcība primāri ir pieskaitāma publisko tiesību jomai, taču valsts var uzņemties arī privāttiesiska rakstura saistības. Proti, valsts var uzstāties kā privāto tiesību subjekts, slēdzot līgumus vai iesaistoties cita veida civiltiesiskos darījumos. Šādu attiecību ietvaros gan valsts, gan otra darījuma puse uzstājas kā līdztiesīgi subjekti.<sup>62</sup>

Kas attiecas uz mēru atstādināšanas no amata lietām, tad šajā sakarā agrāk arī ir bijuši šādi precedenti.

Piemēram Augstākā tiesa 2010.gada 16.septembrī skatīja lietu Nr.SKA-580/2010<sup>63</sup>, kuras būtība bija sekojoša.

2009.gada 14.janvārī ar rīkojumu Nr.2-02/13 Reģionālas attīstības un pašvaldību lietu ministrs, pamatojoties uz likuma „Par pašvaldībām” 93.pantu, atstādināja no amata Bērzaunes pagasta padomes priekšsēdētāju V.. Rīkojumā norādīti tālāk minētie argumenti. Pieteicēja nav nodrošinājusi pašvaldības teritorijas plānojuma pieņemšanu līdz likumā noteiktajam termiņam – 2007.gada 31.decembrim. Nekustamā īpašuma īpašnieki nevar izmantot savus nekustamos īpašumus, jo nav iespējams veikt lauksaimniecībā izmantojamās zemes, kā arī meža zemes transformāciju bez spēkā esošā teritorijas plānojuma.

Pieteicēja pārsūdzēja minēto Administratīvās rajona tiesas spriedumu. 2010.gada 6.aprīlī Administratīvā apgabaltiesa apmierināja pieteicējas pieteikumu, atzina par prettiesisku pārsūdzēto rīkojumu. Tiesa spriedumu pamatoja ar tālāk minētajiem argumentiem.

Pārsūdzētajā rīkojumā nav norādīti lietderības apsvērumi, nav samērots personas pārkāpuma smagums ar nepieciešamajām sekām. Rīkojumā norādītais apdraudējums pašvaldības turpmākajai darbībai ir vispārīgs. Rīkojumā nav vērtēti pieteicējas argumenti par nepietiekamo finansējumu. Nepietiekams finansējums teritorijas plānojuma izstrādei ir attaisnojošs iemesls, kāpēc tas nav izstrādāts. Teritorijas plānojuma izstrāde nav pašvaldības autonomā funkcija, bet gan likumā

<sup>62</sup> Briede J. Publiskās un privātās tiesības. Mūsdienu tiesību teorijas atziņas. Rakstu krājums prof. E.Meļķiša redakcija, Rīga : 2006, 46.-47.lpp.

<sup>63</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas 16.09.2010.spriedums lietā Nr.-SKA-580. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/lv/judikatura/judikaturas-nolemumu-arhivs/administrativo-lietu-departaments/klasifikators-pec-lietu-kategorijam/valsts-parvaldes-darbiba/pasvaldibas?lawfilter=1> [aplūkots 26.02.2020.]

noteikts pašvaldības pienākums. Arī atbildīgā ministrija veic ar teritorijas plānošanu saistītas funkcijas.

Atbildētāja iesniedza kasācijas sūdzību par Administratīvās apgabaltiesas spriedumu. Kasācijas sūdzība pamatota ar tālāk norādītajiem argumentiem.

Tiesa nepamatoti secināja, ka nepietiekams finansējums ir attaisnojams iemesls teritorijas plānojuma neizstrādāšanai. Pašvaldībai ir pienākums izstrādāt teritorijas plānojumu saskaņā ar likuma „Par pašvaldībām” 14.panta otrās daļas 1.punktu un Teritorijas plānošanas likuma 7.panta sestās daļas 1.punktu. Likuma „Par pašvaldībām” 15.panta pirmās daļas 13.punkts paredz, ka viena no pašvaldības autonomajām funkcijām ir noteikt zemes izmantošanas un apbūves kārtību atbilstoši tās teritorijas plānojumam. Teritorijas plānojuma izstrāde ir pašvaldības autonomās kompetences ietvaros veicams uzdevums, nevis funkcija vai uzdevums, ko uzdevusi kāda pārvaldes iestāde. Autonomo funkciju izpilde tiek finansēta no attiecīgās pašvaldības budžeta. Arī Teritorijas plānošanas likuma 11.panta pirmā daļa noteic, ka izdevumi teritorijas plānošanai ir pašvaldības nepieciešamie izdevumi, ko paredz pašvaldības budžetā.

Tiesa nav pamatojusi secinājumu, ka iestāde nav veikusi lietderības apsvērumus. Pārsūdzētā rīkojuma 4.punktā ir izdarīti iestādes lietderības apsvērumi.

Pārsūdzētajā rīkojumā pamatoti secināts, ka bez teritorijas plānojuma pašvaldības iedzīvotājiem tiek liegta iespēja veikt zemes transformāciju. Ministru kabineta 2004.gada 20.jūlija noteikumi Nr.619 „Kārtība, kādā lauksaimniecībā izmantojamo zemi transformē par lauksaimniecībā neizmantojamu zemi un izsniedz zemes transformācijas atļaujas” (turpmāk – noteikumi Nr.619) un 2004.gada 28.septembra noteikumi Nr.806 „Meža zemes transformācijas noteikumi” (turpmāk – noteikumi Nr.806) neparedz iespēju transformēt zemi, ja nav teritorijas plānojums. Likuma „Par valsts un pašvaldību zemes īpašuma tiesībām un nostiprināšanu zemesgrāmatā” 3.panta otrās daļas 2.punkts paredz, ka nepieciešams teritorijas plānojums, lai zemes gabals piekristu pašvaldībai.

Pieteicēja paskaidrojumos par kasācijas sūdzību norādījusi, ka apgabaltiesas spriedums ir pareizs. Tiesas sēdē ministrijas pārstāvis uzturēja kasācijas sūdzību uz tajā norādītajiem pamatiem, kā arī paskaidroja, ka ir jānošķir pieteicējas paskaidrojumi iestādei un pieteikumā tiesai minētie. Ministrs ņēma vērā tos paskaidrojumus, kas sniegti pirms rīkojuma izdošanas, taču neuzskatīja, ka tie ir vērā ņemami. Ministrijas pārstāvis norādīja, ka teritoriālā reforma neietekmēja jau pieņemto teritorijas plānojumu spēkā esamību. Pieteicējas pārstāvis kasācijas sūdzību neatzina.

Autors norāda, ka Augstākā tiesa iepriekš ir norādījusi, ka rīcības brīvības nepareiza izmantošana ir viena no iespējamām iestādes rīcības brīvības izmantošanas kļūdām, kuras dēļ administratīvais akts atzīstams par prettiesisku. Rīcības brīvības nepareiza izmantošana, kā tas, atsaucoties uz Senāta atziņām, pareizi minēts apgabaltiesas spriedumā, ir konstatējama, ja iestāde lēmuma pieņemšanas procesā nav ņēmusi vērā visus būtiskos apstākļus vai balstījusies uz apstākļiem, kas neattiecas uz lietu, nav uzklaujusi iesniedzēja argumentus, nav ievērojusi vienlīdzības principu, nav pieņēmusi lēmumu saprātīgā laika periodā, nav ievērojusi iestādei saistošās tiesību normas un nav pamatojusi lēmumu. Attiecībā uz lietderības apsvērumiem rīcības brīvība ir izmantota nepareizi, ja iestāde nav samērojusi indivīda un sabiedrības intereses vai vērtējuma rezultātā izpaužas krasas novirzes no sabiedrībā, tiesību zinātnē un praksē pieņemtajiem vērtējumiem.<sup>64</sup>

Analizējot no tiesiska viedokļa šīs lietas apstākļus, jānorāda, ka likuma „Par pašvaldībām” 7.panta otrā daļa noteic, ka šā likuma 15.pantā paredzēto autonomo funkciju izpildi organizē un par to atbild pašvaldības. Šo funkciju izpilde tiek finansēta no attiecīgās pašvaldības budžeta, ja likumā nav noteikts citādi. Atbilstoši minētā likuma 15.panta 13.punktam pašvaldības autonomā funkcija ir arī zemes izmantošanas un apbūves kārtības noteikšana *saskaņā ar attiecīgās pašvaldības teritorijas plānojumu*. Savukārt minētā panta 14.punkts kā pašvaldības autonomo funkciju noteic nodrošināt savas administratīvās teritorijas būvniecības procesa tiesiskumu. Saskaņā ar Būvniecības likuma 3.panta pirmo daļu zemes gabalu drīkst apbūvēt, ja tā apbūve tiek veikta *saskaņā ar vietējās pašvaldības teritorijas plānojumu* (pagaidu atkāpi no minētā noteikuma paredz Būvniecības likuma pārejas noteikumu 11.punkts, kas noteic, ka pēc 2003.gada 31.decembra vietējās pašvaldībās, kurām nav spēkā esoša teritorijas plānojuma, jebkura būvniecības iecere nododama publiskai apspriešanai). No minētajām tiesību normām izriet, ka pašvaldības autonomo funkciju izpildei ir nepieciešams izstrādāt pašvaldības teritorijas plānojumu. Šādu pašvaldības pienākumu tiešā tekstā noteic arī likuma „Par pašvaldībām” 14.panta otrās daļas 1.punkts.

Tālāk, atbilstoši Teritorijas plānošanas likumam<sup>65</sup> vietējās pašvaldības teritorijas plānojumu, kas ir viens no teritorijas plānošanas līmeņiem un noteic vietējās pašvaldības teritorijas attīstības iespējas, virzienus un aprobežojumus, izstrādā, īsteno un apstiprina konkrētā vietējā pašvaldība

<sup>64</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas 2006.gada 6.marta.spriedums lietā Nr.SKA-69. Augstākās tiesas nolēmumi. 2006.gads. Rīga : TNA, 233.lpp.

<sup>65</sup> Teritorijas plānošanas likums : LV likums. Pieņemts 13.10.2011. [12.03.2014.red.]

(likuma 7.panta sestā daļa). Savukārt minētā likuma 11.panta pirmā daļa noteic, ka izdevumi teritorijas plānošanai ir pašvaldības nepieciešamie izdevumi, un tos paredz pašvaldības budžetā. Savukārt panta otrā daļa teritorijas plānošanas veicināšanai paredz valsts mērķdotāciju līdzfinansējumam vietējo pašvaldību teritorijas plānojuma izstrādei. Saskaņā ar Ministru kabineta 2006.gada 14.februāra noteikumiem Nr.121 „Kārtība, kādā piešķir mērķdotāciju plānošanas rajonu un vietējo pašvaldību teritorijas plānojumu un to grozījumu izstrādei” bija noteikts, ka mērķdotāciju pieprasa vietējās pašvaldības padome, iesniedzot noteiktus dokumentus.<sup>66</sup> Valsts mērķdotācija Bērzaunes pagasta teritorijas plānojuma izstrādei bija piešķirta.

Kā norādīja I.Čepāne, tad no minētā kopumā secināms, ka vietējās pašvaldības teritorijas plānojuma izstrāde iekļaujas pašvaldības autonomo funkciju izpildē un tās finansējuma nodrošināšana ir pašas pašvaldības uzdevums.<sup>67</sup> Līdz ar to apgabaltiesa nepamatoti atzinusi, ka attiecīga finansējuma nenodrošināšana uzskatāma par attaisnojumu teritorijas plānojuma neizstrādei likumā noteiktajā termiņā.

Skatot minēto lietu, Augstākā tiesa arī pamatoti norādīja, ka teritorijas plānošana ir viens no pašvaldības politikas īstenošanas instrumentiem, ar kura palīdzību, nodrošinot ilgtspējīgu attīstību, iespējams saskaņot dažādas, reizēm pat pretējas intereses teritorijas ekonomiskās, kultūras un vides attīstības jomā. Teritorijas plānojums rada tiesisko stabilitāti attiecīgās teritorijas izmantošanā ilgākā laika posmā un garantē, ka privātpersonas var paļauties uz noteiktā kārtībā apstiprinātu teritorijas plānojumu un īstenot savas saimnieciskās darbības plānus. Savukārt, kā atzīst minētās jomas speciālisti, vietējās pašvaldības teritorijas plānojuma trūkums rada nestabilitāti teritorijas attīstībā un investoru piesaistē, kā arī varētu būt pat korupciju veicinošs apstāklis. Vietējās teritorijas plānojums nav savrups plānošanas dokuments. Tas ir viens no valsts teritorijas plānošanas sistēmas līmeņiem, kas savstarpēji saskaņojams gan ar citu līmeņu, gan ar robežjošo pašvaldību plānojumiem.<sup>68</sup>

D.Detlava norādīja, ka teritorijas plānojuma izstrādāšanas un apstiprināšanas termiņu noteic likums, proti, Teritorijas plānošanas likuma pārejas noteikumu 3.punkts. Laika gaitā minētais termiņš vairākkārt ir ticis pagarināts – no 2003.gada 31.decembra līdz 2007.gada 31.decembrim.

<sup>66</sup> Kārtība, kādā piešķir mērķdotāciju plānošanas rajonu un vietējo pašvaldību teritorijas plānojumu un to grozījumu izstrādei : Ministru kabineta noteikumi Nr.121. Pieņemti 14.02.2006. [Spēku zaudējuši]

<sup>67</sup> Čepāne I. Pašvaldības teritorijas plānojums kā nekustamā īpašuma aprobežojums. Rīga : Latvijas Vēstnesis, 2005

<sup>68</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas 16.09.2010.spriedums lietā Nr.-SKA-580. Pieejams:

<http://www.at.gov.lv/lv/judikatura/judikaturas-nolemumu-arhivs/administrativo-lietu-departaments/klasifikators-pec-lietu-kategorijam/valsts-parvaldes-darbiba/pasvaldibas?lawfilter=1> [aplūkots 26.02.2020.]

Kā norādīts speciālistu publikācijās, ne visas pašvaldības pietiekami izpratušas un novērtējušas teritorijas plānojuma lomu, līdz ar to ar plānojumu izstrādi gadiem ilgi vilcinās, ignorējot likumā noteikto funkciju pildīšanu, bet valstī kopumā trūkst politiskās gribas, lai šajā jomā ieviestu kārtību. Netiek izmantotas likumā paredzētās iespējas vērsties pret pašvaldībām, kas pārkāpj normatīvos aktus.<sup>69</sup>

Augstākā tiesa atzina, ka pašvaldības teritorijas plānojuma neizstrāde likumā noteiktajā termiņā ir būtisks likuma pārkāpums, kura konstatēšana nav atkarīga no tā, vai pašvaldības iedzīvotāji ir sūdzējušies par teritorijas plānojuma neesību. Līdz ar to Administratīvās apgabaltiesas spriedums tika pamatoti atcelts.

Ņemot vērā šajā nodaļā minēto, autors secina, ka gan Saeimas, gan pašvaldību deputāti nostādīti labākā situācijā nekā darbinieki Darba likuma ietvaros, jo Satversmes tiesa lēma par labu J.Jurašam un atzina par nepamatotu Saeimas kārtības ruļļa 17.panta aizliegumu atstādināt deputātu no savu pienākumu pildīšanas, bet pašvaldības priekšsēdētāju gadījumā atstādināšana neliedz pildīt viņiem parasta deputāta amata pienākumus. Savukārt, darbiniekiem Darba likuma ietvaros ir liegts pie atstādināšanas gan saņemt iztikas līdzekļus, gan arī atrast darbu citā vietā mūsdienās nemaz nav tik vienkārši. Autors ir pārliecināts, ka atbilstoši spēkā esošajam Darba likuma 58.panta regulējumam attiecībā uz darbiniekiem nedarbojas nevainības prezumpcija valsts iestāžu atstādināšanas pieprasījuma gadījumā. Šāda normatīvā regulējuma apstākļos darbinieks ilgstoši var palikt bez iztikas līdzekļiem. Priekšlikumus šādas nevienlīdzības novēršanai autors ir sniedzis darba pirmo nodaļu ietvaros.

---

<sup>69</sup> Detlava D. Teritorijas plānošana būvniecības procesā. Rīga : Latvijas Vēstnesis, 2007

## KOPSAVILKUMS

Darba izstrādes rezultātā autors rada **atbildes uz pētījuma jautājumiem**: vai darbinieka aizsardzība darba likuma ietvaros būtu nepieciešams nodrošināt lielāku tiesisko aizsardzību atstādināšanas un darba algas izmaksas ziņā? Uz šo jautājumu tika rasta apstiprinoša atbilde. Vai esošais regulējums atbilst vienlīdzīgas attieksmes principam starp darbiniekiem Darba likuma ietvaros un regulējumu, kas attiecas uz ierēdņiem, Saeimas un pašvaldību deputātiem? Autors secināja, ka netiek ievērots vienlīdzības princips. Autors uzskata ka likumdevējs pēc Satversmes tiesas sprieduma ir privilīģētā stāvoklī attiecībā uz civildienesta ierēdņi, savukārt civildienesta ierēdnis ir privilīģētākā stāvoklī nekā darbinieks, kura tiesiskās attiecības regulē darba likums.

**Minētas atbildes tika rastas, nonākot pie šādiem secinājumiem, uz kuriem pamatojas attiecīgi priekšlikumi:**

1. **Secinājums:** Darba likuma 58.panta piemērošanas ietvaros atstādinātai personai nav liegtas tiesības veikt citu darbu, taču gadījumos, kad atstādināšanu pieprasa kompetentā iestāde darba devējs varētu būt ieinteresēts pārcelt darbinieku veikt citus darba pienākumus, kā to paredz Valsts civildienesta likums. **Priekšlikums:** Darba likuma 58.pants būtu papildināms ar astoto daļu šādā redakcijā: „*Atstādināšana no darba pienākumu veikšanas neliedz darba devējam, saskaņojot ar atstādināšanu ierosinājušo iestādi, pārcelt darbinieku citā darbā, ja tas nepieciešams, lai nodrošinātu efektīvu darba devēja funkciju izpildi.*”;

2. **Secinājums:** darba devējam ir obligāts pienākums atstādināt darbinieku no amata, ja normatīvajos aktos noteiktajos gadījumos to pieprasa attiecīgi pilnvarota valsts institūcija. Ar to visbiežāk saprot tiesībaizsardzības iestādes, piemēram, policiju, prokuratūru, un šādā situācijā darba devējam nav tiesību neatstādināt darbinieku no darba, turklāt nav noteikts maksimālais atstādināšanas termiņš, bet darbiniekam netiek saglabāta darba samaksa. **Priekšlikums:** likumdevējam ir nepieciešams arī attiecībā uz valsts institūciju pieprasījumu ierobežot darbinieku un civildienesta ierēdņu atstādināšanas pieļaujamo termiņu, vai uzlikt par pienākumu darba devējam saglabāt darba samaksu vai citu atlīdzību atstādināšanas laiku;

3. **Secinājums:** Igaunijas un Lietuvā atstādināšanas regulējums paredz lielāku darbinieku aizsardzību atstādināšanas gadījumā, kā arī paredz maksimālos atstādināšanas termiņus pretstatā Latvijas regulējumam. **Priekšlikums:** vērtējot Lietuvas, Igaunijas un Latvijas regulējumu par darbinieku atstādināšanu no darba pienākumu veikšanas autora ieskatā, Latvijas likumdevējam nepieciešams izvērtēt grozījumu izdarīšanu Darba likumā, kuri vairāk aizsargātu darbiniekus.

Autors piedāvā grozīt Darba likuma 58.piekto daļu izsakot to šādā redakcijā: „ *Aizliegts atstādināt darbinieku ilgāk par vienu mēnesi, izņemot šā panta otrajā daļā noteiktos gadījumus. Šā panta otrajā daļā noteiktos gadījumos aizliegts atstādināt darbinieku ilgāk par trim mēnešiem .*”

4. **Secinājums:** nodibinot darba tiesiskās attiecības, darba devēja un darbinieka starpā pastāv savstarpējas tiesības un pienākumi, ko paredz ievērot, pušu starpā noslēgtais darba līgums. Līdz ar ko, neievērojot darba līgumā noteiktos nosacījumus, gan darba devējs, gan darbinieks ir tiesīgs uzteikt darba līgumu atbilstoši Darba likuma normās noteiktajai kārtībai. Nav skaidrs, kāpēc atstādināšanas gadījumā tiesības uzteikt darba līgumu tiek piešķirtas tikai darba devējam. **Priekšlikums:** autora ieskatā, tā ir būtiska Darba likuma 58.panta septītās daļas nepilnība un tā ir papildināma ar tiesībām uzteikt darba līgumu arī darbiniekam, izsakot šo panta daļu šādā redakcijā: „ *Darba devējam un darbiniekam ir tiesības uzteikt darba līgumu laikā, kad darbinieks atstādināts no darba,*”. Šādā veidā darbinieka un darba devēja tiesības tiktu līdzsvarotas;

5. **Secinājums:** autors uzskata, ka Satversmes tiesas spriedums J.Juraša lietā ir ārkārtīgi pretimnākošs Saeimas deputātiem. **Priekšlikums:** autora ieskatā, ir jāparedz iespēju atstādināt Saeimas deputātu, taču šim atstādināšanas laikam jānosaka maksimālais atstādināšanas termiņš.

6. **Secinājums:** Ja par pašvaldību pārraudzību atbildīgajam ministram ir viedoklis, ka pašvaldības vadītājs pārkāpj likumus, tad viņš var lietot divas procedūras: ierosināt domei atbrīvot priekšsēdētāju no amata un ievēlēt jaunu (normālā procedūra) vai atstādināt priekšsēdētāju ar rīkojumu, kas atbrīvošanu no amata atliek līdz administratīvās tiesas lēmumam. **Priekšlikums:** autora ieskatā, atstādināšanas no amata mehānisms attiecībā uz pašvaldības priekšsēdētāju nav pietiekami efektīvs praksē un būtu izslēdzams no likuma „Par pašvaldībām”, jo prakse rāda, ka atstādināšanai no amata vienmēr seko atbrīvošana no amata. Autors uzskata, ka gadījumā ja ministrs nepanāk domes priekšsēdētāja atlaišanu normālā procedūrā, jārisina jautājums par domes atlaišanu.

## IZMANTOTĀS LITERATŪRAS UN AVOTU SARAKSTS

### Grāmatas:

1. Balodis K. Ievads Civiltiesībās. Rīga: Zvaigzne ABC, 2017, 117. lpp.
2. Slaidiņa V. Skultāne I. Papildinātais un pārstrādātais izdevums. Darba tiesības. Rīga: Zvaigzne ABC, 2017, 118.lpp, 288.lpp..
3. Aut.kol. Juridisko terminu vārdnīca. Rīga : Nordik, 1998, 278.lpp.
4. Kalniņš E. Privāttiesību teorija un prakse. Rīga : Tiesu namu aģentūra, 2005, 288.lpp.

### Atsevišķi raksti grāmatas ietvaros, rakstu krājumi, likumu komentāri u.c.

5. Briede J. Publiskās un privātās tiesības. Mūsdienu tiesību teorijas atziņas. Rakstu krājums prof. E.Meļķiša redakcija, Rīga: 2006 46.-47.lpp.
6. Darba likums ar komentāriem. Izdevējs: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Rīga, 2010, 127.lpp.
7. Darba likums ar komentāriem. Izdevējs: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Rīga, 2020, 163-164.lpp.
8. Kārkliņa A., Kārkliņš J. Darbinieka atstādināšana no darba un tās tiesiskās sekas. Grām.:Tiesību zinātnes uzdevumi, nozīme un nākotne tiesību sistēmās I. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 2019, 132. , 134. lpp.

### Periodika

9. Čepāne I. Pašvaldības teritorijas plānojums kā nekustamā īpašuma aprobežojums. Latvijas Vēstnesis, 2006
10. Detlava D. Teritorijas plānošana būvniecības procesā. Latvijas Vēstnesis, 2007
11. Levits E. Tiesību normu interpretācija un Satversmes 1.panta demokrātijas jēdziens. Cilvēktiesību Žurnāls , 1997

### Eiropas savienības un starptautiskie normatīvie akti

12. Starptautiskās darba organizācijas 1982.gada konvencija Nr. 158 “Par darba attiecību pārtraukšanu pēc uzņēmēja iniciatīvas”. Pieejams: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C158](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158) [aplūkots 17.02.2020.]

**Latvijas normatīvie akti:**

13. Latvijas Republikas Satversme : LV likums. Pieņemts 15.02.1922. [01.01.2019.]
14. Saeimas kārtības rullis : LV likums. Pieņemts 28.07.1994. [27.12.2019.red.]
15. Civillikums : LV likums. Pieņemts 28.01.1937. [06.12.2019.red.]
16. Likums “Par pašvaldībām” : LV likums. Pieņemts 19.05.1994. [14.12.2019.red.]
17. Komerclikums: LV likums. Pieņemts 13.04.2000. [01.01.2018.red.]
18. Valsts civildienesta likums. Pieņemts 07.09.2000. [01.01.2019.red.]
19. Administratīvā procesa likums : LV likums. Pieņemts Saeimā 25.10.2001. [01.03.2017.red.]
20. Darba likums : LV likums. Pieņemts 20.06.2001. [01.01.2020. red.]
21. Likums „Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā : LV likums. Pieņemts 25.04.2002. [15.11.2018.red.]
22. Teritorijas plānošanas likums : LV likums. Pieņemts 13.10.2011. [12.03.2014.red.]
23. Ministru kabineta noteikumi Nr.394 „Alkohola, narkotisko, psihotropo vai toksisko vielu ietekmes pārbaudes kārtība”. Pieņemti 02.06.2008. [18.12.2015.red.]
24. Ministru kabineta 2009.gada 15.decembra instrukcija Nr.19 „Tiesību akta projekta sākotnējas ietekmes izvērtēšanas kārtība”. Pieņemta 15.12.2009. [30.12.2009.red.]
25. Kārtība, kādā piešķir mērķdotāciju plānošanas rajonu un vietējo pašvaldību teritorijas plānojumu un to grozījumu izstrādei : Ministru kabineta noteikumi Nr.121. Pieņemti 14.02.2006. [Spēku zaudējuši]
26. Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministra 04.04.2019. rīkojums Nr.1-2/49. Pieejams: <https://www.vestnesis.lv/op/2019/69.13> [aplūkots 26.02.2020.]

**Latvijas tiesu prakse:**

27. Latvijas Republikas Satversmes tiesas 2003.gada 18.decembra spriedums lietā Nr.2003-12-01. Pieejams: [http://www.satv.tiesa.gov.lv/wp-content/uploads/2016/02/2003-12-01\\_Spriedums.pdf](http://www.satv.tiesa.gov.lv/wp-content/uploads/2016/02/2003-12-01_Spriedums.pdf) [aplūkots 14.02.2020.]
28. Latvijas Republikas Satversmes tiesas 23.12.2019. spriedums lietā Nr.2019-08-01. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/311685-par-saeimas-kartibas-rulla-17-panta-otras-dalas-un-19-panta-atbilstibu-latvijas-republikas-satversmes-92-panta-otrajam-teikumam...> [aplūkots 14.02.2020]

29. Latvijas Republikas Augstākās tiesas 2009.gada 14.oktobra spriedums lietā Nr. SKC-891/2009. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/downloadlawfile/3288> [aplūkots 11.02.2020.]
30. Latvijas Republikas Augstākās tiesas 2013.gada 23.janvāra. spriedums lietā Nr. SKC-103/2013. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/downloadlawfile/5230> [aplūkots 11.02.2020.]
31. Latvijas Republikas Augstākās tiesas 2017.gada 20.marta spriedums lietā SKC-543/2017. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/downloadlawfile/5137> [aplūkots 11.02.2020.]
32. Latvijas Republikas Augstākās tiesas 2018.gada 14.jūnija spriedumā lietā Nr.SKC-462/2018 <http://www.at.gov.lv/downloadlawfile/5488> [aplūkots 20.02.2020.]
33. Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem. Pieejams: <http://at.gov.lv/files/uploads/files/docs/petijumi/darba%20stridi.pdf> [aplūkots 13.02.2020.]
34. Latvijas Republikas Augstākās tiesas 2017.gada 9.janvāra .spriedums lietā Nr.SKC-461/207. Pieejams: [www.at.gov.lv/lv/judikatura/judikaturas-nolemumu-arhivs/civillietu-departaments/hronologiska-seciba?year=2017](http://www.at.gov.lv/lv/judikatura/judikaturas-nolemumu-arhivs/civillietu-departaments/hronologiska-seciba?year=2017) [aplūkots 16.02.2020.]
35. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārināšanas daļa “Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu”. Pieejams: [http://www.lm.gov.lv/upload/darba\\_tirgus/darba\\_attiecibas\\_socialais\\_dialogs/quest\\_at.pdf](http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_attiecibas_socialais_dialogs/quest_at.pdf) [aplūkots 17.02.2020.]
36. Latvijas Republikas Augstākās tiesas 2018. gada 1. februāra spriedums lietā Nr. SKC-324/2018 [nav publicēts]
37. Latvijas Republikas Augstākās tiesas 2017. gada 9.janvāra spriedums lietā Nr. SKC-461/2017 Pieejams: <http://at.gov.lv/downloadlawfile/694> [aplūkots 20.03.2020.]
38. Latvijas Republikas Augstākās tiesas 2014.gada 22.oktobra spriedums lietā Nr.SKA432/2014. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/downloadlawfile/4406> [aplūkots 14.02.2020.]
39. Latvijas Republikas Augstākās tiesas 2017.gada 7.jūnija spriedums lietā Nr. SKA-423/2017. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/downloadlawfile/5165%20> [aplūkots 14.02.2020.]
40. Latvijas Republikas Augstākās tiesas 2012.gada 1.marta spriedums lietā Nr. SKA-132/2012 [nav publicēts]
41. Latvijas Republikas Augstākās tiesas 16.09.2010.spriedums lietā Nr.-SKA-580. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/lv/judikatura/judikaturas-nolemumu-arhivs/administrativo-lietu->

departaments/klasifikators-pec-lietu-kategorijam/valsts-parvaldes-darbiba/pasvaldibas?lawfilter=1 [aplūkots 26.02.2020.]

42. Latvijas Republikas Augstākās tiesas 2016.gada 28.novembra spriedums lietā Nr. SKA-1372/2016 [nav publicēts]
43. Administratīvās apgabaltiesas 2011.gada 21.jūlija spriedums lietā Nr. AA43-2411-11/4. Pieejams: <https://tiesas.lv/julij-17> [aplūkots 24.01.2020.]
44. Administratīvās apgabaltiesas 2011.gada 5.decembra spriedums lietā Nr. AA43-059011/8 [nav publicēts]

**Avoti internetā un citi avoti:**

Avoti internetā

45. Akadēmiskā terminu datubāze AkadTerm. Pieejams: <http://termini.lza.lv/akadterm/> [aplūkots 17.02.2020.]
46. Jonāne, J.T. Alkohola reibumā, darba pienākumus veicot. Pieejams: <http://www.lvportals.lv/index.php?menu=DOC&id=197840> [aplūkots 15.02.2020.]
47. Krūzupa S. Kriminālvajāšanai izdots Saeimas deputāts ir tiesīgs piedalīties Saeimas darbā. Pieejams: <https://lvportals.lv/tiesas/311776-kriminalvajasanai-izdots-saeimas-deputats-ir-tiesigs-piedalities-saeimas-darba-2019> [aplūkots 02.04.2020.]
48. Matule S. Likumīga un pamatota atstādināšana no darba. Pieejams: <http://m.lvportals.lv/visi/skaidrojumi/229447-likumiga-un-pamatota-atstadinasana-no-darba/> [aplūkots 13.02.2020.]
49. Staune G. Piedzērušos var atlaist nekavējoties. Pieejams: [http://www.kvestnesis.lv/body\\_print.php?id=153324](http://www.kvestnesis.lv/body_print.php?id=153324) [aplūkots 13.02.2020.]
50. Tiesību aktu izstrādes ceļvedis. Pieejams: <https://tai.mk.gov.lv/anotacija> [aplūkots 13.02.2020.]
51. Tiesa noraida Ušakova sūdzību par atstādināšanu no Rīgas mēra amata. Pieejams: <https://www.la.lv/tiesa-noraida-usakova-sudzibu-par-atstadinasanu-no-rigas-mera-amata> [aplūkots 08.04.2020.]

Likumprojektu anotācijas un Saeimas stenogrammas

52. Likumprojekta “Grozījumi Darba likumā” sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija). Pieejams: [https://www.saeima.lv/L\\_Saeima8/lasa-dd=LP1300\\_0.htm](https://www.saeima.lv/L_Saeima8/lasa-dd=LP1300_0.htm) [aplūkots 13.02.2020.]
53. Likumprojekta “Grozījumi Darba likumā” sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija). Pieejams: <http://titania.saeima.lv/> [aplūkots 13.02.2020.]
54. Likumprojekta “Grozījumi Darba likumā” sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija). Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12>. [aplūkots 13.02.2020.]
55. 12.Saeimas sēžu stenogrammas un skaņu faili. Pieejams: <http://saeima.lv/lv/transcripts/category/19> [aplūkots 13.02.2020.]

Rīgā

**RĪKOJUMS PAR ATSTĀDINĀŠANU NO DARBA**

\_\_\_\_.\_\_\_\_.2020. Nr. \_\_\_\_\_

2020.gada 27.janvārī darbiniece XXXX, atteicas saņemt obligātās veselības pārbaudes karti un parakstīties obligāto veselības pārbaudžu kontrolsarakstā par OVP kartes saņemšanu. Par minēto faktu tika sastādīts akts Nr. XX par atteikšanos saņemt OVP karti.

Darbinieka rīcības rezultātā netiek pildīts xxx rīkojums Nr. XXX „Par obligāto veselības pārbaudžu organizēšanu, kā arī Darba aizsardzības likuma 17.panta 9.daļas prasības.

Pielikumā: 1. akts Nr. XXX par atteikšanos saņemt OVP karti;

2. obligāto veselības pārbaudžu kontrolsraksts.

Pamatojoties uz iepriekš minēto, kā arī Darba likuma 58.panta trešo daļu,

atstādinu darbinieku no darba pienākumu izpildes, līdz atbilstošas obligātās veselības pārbaudes kartes iesniegšanai, bet ne ilgāk kā uz trim mēnešiem.

Rīkojumu saņēmu un ar to iepazīnos

---

(vārds, uzvārds)

(paraksts)

(datums)

Uzņēmuma vadītājs

Pielikums Nr. 2  
Uzņēmuma vadītājam

\_\_\_\_\_  
(amats)

\_\_\_\_\_  
(vārds, uzvārds)

### IESNIEGUMS

2020.gada \_\_.aprīlī

Es esmu arodbiedrības \_\_\_\_\_ biedrs.

Man uz šodienu ir/nav noteikta pārejošā darbnespēja.

Man uz šodienu ir/nav noteikta invaliditāte.

Man šobrīd ir/ nav noteikts grūtniecības stāvoklis.

Rīgā, 2020.gada \_\_.aprīlī

\_\_\_\_\_

**DARBA LĪGUMA UZTEIKUMS**  
Rīgā

\_\_\_\_\_ Nr. \_\_\_\_\_

**XXXX**  
adrese

Paziņoju Jums par darba līguma uzteikšanu, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 7. punktu. Darba līgums tiks izbeigts nekavējoties atbilstoši Darba likuma 103. panta pirmās daļas 1. punktā noteiktajam uzteikuma termiņā.

Saskaņā ar Darba likuma 112.pantu Jums tiks izmaksāts noteiktais atlaišanas pabalsts.

*Uzteikuma pamatojums:*

Arodārsta atzinums par to , ka darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ,

Direktors

Darba līguma uzteikumu saņēmu un ar to iepazīnos:  
2020. gada \_\_\_\_ . \_\_\_\_\_ plkst. \_\_\_\_\_

paraksts/

\_\_\_\_\_ /

Maģistra darbs „Atstādināšana no darba pienākumu veikšanas" izstrādāts LU Juridiskajā fakultātē.

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

Autors: Jānis Vaivods

Rekomendēju/nerekomendēju darbu aizstāvēšanai

Vadītājā: mag.iur. Velga Slaidiņa

Recenzents:

Darbs iesniegts: Civiltiesisko zinātņu katedrā 22.04.2020.

Katedras metodiķe: Madara Ķimene

Darbs aizstāvēts profesionāla maģistra gala pārbaudījumu komisijas sēde  
\_\_.\_\_.2020.

Komisijas sekretāre: