**Pašvaldību jautājumi par darba tiesībām saistībā ar administratīvi teritoriālo reformu un Valsts darba inspekcijas atbildes**

1. Kādā statusā pāriet apvienojamo pašvaldību administrācijas un to darbinieki pēc 2021. gada 1. jūlija? Ar 1. jūliju atbildīgajai pašvaldībai jāpārņem visi reorganizējamo pašvaldību darbinieki saskaņā ar viņu esošajiem darba līgumiem. Uz to brīdi jaunā struktūra nebūs stājusies spēkā, bet atbildīgās pašvaldības štatu sarakstā nav visi amati, ar kuriem atnāks citu pašvaldību darbinieki. Piemēram, 'projektu koordinators'. Atbildīgajā pašvaldībā ir tikai 'projektu vadītājs'. Kādas procedūras jāveic atbildīgajai pašvaldībai šajā sakarā?

**Atbilde**

Vēršam uzmanību, ka saskaņā ar Darba likuma 117. panta otro daļu valsts pārvaldes iestādes vai pašvaldības administratīva reorganizācija, kā arī vienas iestādes administratīvo funkciju nodošana otrai iestādei nav uzskatāma par uzņēmuma pāreju, un pati par sevi nevar būt par pamatu darba līguma uzteikumam. Minētais nozīmē, ka reorganizācijas rezultātā visas tiesības un pienākumi, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām pie esošā darba devēja, pāries uz jauno darba devēju. Kas attiecas uz Darba likuma piemērošanu, iesākumā vēršam uzmanību, ka saskaņā ar likuma „Par pašvaldībām” pārejas noteikumu 3. punktu, neatkarīgi no domes (padomes) nomaiņas, visām iepriekšējās pašvaldības amatpersonām un darbiniekiem ir tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības. Pašvaldības lēmējinstitūcijas nosaukuma maiņa nav pamats pašvaldības darbinieku atbrīvošanai no darba.

Pašvaldības iestāžu darbinieku pieņemšana darbā un atbrīvošana no darba notiek, ievērojot Darba likumā, Valsts un pašvaldību amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā un likumā “Par pašvaldībām” ietverto regulējumu. Pastāvošo darba tiesisko attiecību noteikumu izmaiņas, kuras, iespējams, būs jāveic reorganizācijas procesā, noformējamas, slēdzot ar darbiniekiem vienošanās par izmaiņām darba līgumā, ievērojot Darba likuma 97. panta prasības.

Darba likums neparedz darba devējam tiesības grozīt darba līguma noteikumus vienpusēji. Domstarpības un strīdi starp darbinieku un darba devēju par darba līguma noteikumiem, pēc iespējas risināmi pārrunās vai saskaņā ar Darba likuma 30. pantu izšķirami tiesā. Ja darbinieks nepiekrīt darba devēja piedāvātajiem darba līguma noteikumiem, darba devējam saskaņā ar Darba likuma 98. pantu ir tiesības uzteikt darba līgumu saistībā ar tajā piedāvātiem darba līguma grozījumiem.

Atbilstoši Darba likumam darbiniekam ir pienākums veikt tos darbus, kuri nepieciešami viņa saistības pienācīgam izpildījumam, kā arī pienākums veikt darbu noteiktā darba laika ietvaros (Darba likuma 51. panta pirmā daļa, 52. pants). Savukārt darba devējam ir pienākums nodrošināt tādu darba organizāciju un darba apstākļus, lai darbinieks varētu izpildīt viņam noteikto darbu (Darba likuma 51. panta otrā daļa). Ņemot vērā minēto, darbiniekam ir nodrošināms darba līgumā nolīgtais darba laiks, veicamais darbs, kā arī nolīgtās darba samaksas izmaksa. Līdz ar to darba devējam ir jānodrošina spēkā esošā darba līguma noteikumu izpilde.

Darba likumā ir ietverts regulējums situācijās, kad darbiniekam nodrošināma atlīdzības izmaksa, ja darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ. Viens no Darba likuma 74. pantā ietvertajiem gadījumiem, kad šāda atlīdzība ir izmaksājama, ir saistīts ar dīkstāvi. Dīkstāve ir situācija, kad darba devējs darbinieku nenodarbina vai neveic darbinieka saistības izpildījuma pieņemšanai nepieciešamās darbības. Likums nenosaka dīkstāves noteikšanas iemeslus, tādējādi tās ir visas situācijas, kad darba devējs objektīvu apstākļu dēļ nevar nodarbināt darbinieku vai arī veikt darbinieka saistības izpildījuma pieņemšanai nepieciešamās darbības. Darbiniekam par dīkstāves laiku ir izmaksājama noteiktā darba samaksa, akorda algas gadījumā ir izmaksājama vidējā izpeļņa (Darba likuma 74. panta otrā, trešā daļa). Par dīkstāvi, kas radusies darbinieka vainas dēļ, viņš šo atlīdzību nesaņem.

Saskaņā ar Darba likuma 56. panta trešo daļu darba devējam nav tiesību prasīt, lai darbinieks veiktu darba līgumā neparedzētu darbu, izņemot Darba likuma 57. pantā noteiktos gadījumus. Ja nepastāv Darba likuma 57. pantā noteiktie apstākļi, darba devējs ar rīkojumu nevar likt darbiniekam veikt jebkādus citus darba pienākumus, kas nav paredzēti darba līgumā. Šādā gadījumā ir nepieciešams grozīt darba līgumu.

Atbilstoši Darba likuma 57. panta pirmajai daļai darba devējam ir tiesības ne ilgāk kā uz vienu mēnesi viena gada laikā norīkot darbinieku darba līgumā neparedzēta darba veikšanai, lai novērstu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas, kuras nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā. Dīkstāves gadījumā darba devējam ir tiesības norīkot darbinieku darba līgumā neparedzēta darba veikšanai ne ilgāk kā uz diviem mēnešiem viena gada laikā.

Ja ir radusies nepieciešamība mainīt darba līguma noteikumus, darba devējam ir jāizsaka darbiniekam piedāvājums grozīt darba līgumu, ievērojot Darba likuma 97. vai 98. pantā noteikto kārtību. Saskaņā ar Darba likuma 97. pantu darbinieks un darba devējs var grozīt darba līgumu, savstarpēji vienojoties. Ja darbinieks piekrīt un paraksta vienošanos par darba līguma grozījumiem, tai ir juridisks spēks un tā ir uzskatāma par sākotnējā darba līguma sastāvdaļu. Bez darbinieka piekrišanas, neveicot rakstveida grozījumus darba līgumā, darba devējs nav tiesīgs mainīt darba tiesisko attiecību noteikumus. Piekrist vai nepiekrist piedāvātajiem darba līguma grozījumiem ir darbinieka brīva griba. Darba devējs nav tiesīgs radīt darbiniekam nelabvēlīgas sekas, ja darbinieks nav piekritis darba līguma grozījumiem, piemēram, pieprasīt no darbinieka paskaidrojumu par atteikumu grozīt darba līgumu.

Ja darbinieks nepiekrīt darba devēja piedāvātajiem darba tiesisko attiecību noteikumu grozījumiem, darba devējs ir tiesīgs uzteikt darba līgumu vienīgi pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā Darba likuma 101. panta pirmajā daļā noteiktajos gadījumos. Līdz ar to, ja darba devējam radušies iepriekš minētie apstākļi, darba tiesiskās attiecības ar darbinieku uzsakāmas atbilstoši Darba likuma 101. panta pirmajai daļai, ievērojot Darba likumā noteikto uzteikšanas kārtību un termiņus. Tāpat darba devējam ir jāizvērtē, vai atbilstoši Darba likuma 108., 109. un 110. pantam nav kādi ierobežojumi, aizliegumi vai papildu noteikumi darba tiesisko attiecību uzteikšanai.

Uzteikuma paziņošanu regulē Darba likuma 112.1 pants. Uzteikums stājas spēkā brīdī, kad tas rakstveidā tiek paziņots otrai pusei.

1. Apvienojamās pašvaldības dzimtsarakstu nodaļa ir reģistrēta LR Uzņēmumu reģistrā, bet saskaņā ar tās nolikumu, tā nav juridiska persona, bet ir struktūrvienība. Kādas procedūras jāveic atbildīgajai vai reorganizējamai pašvaldībai, lai pareizi pārņemtu šo struktūrvienību/ iestādi, ja ir neatbilstības tās statusā?

**Atbilde**

Parasti struktūrvienība ir izveidota kādas iestādes pakļautībā vai pārraudzībā, kura ir juridiska persona. Līdz ar to, ja pašvaldību reformas procesā, galvenā iestāde pāriet jaunajam darba devējam kā tiesību saistību pārņēmējam, tad arī galvenās iestādes struktūrvienībai būtu jāpāriet pie jaunā darba devēja.

1. Kam pakļauti pārvalžu vadītāji, ja tādi ir?

**Atbilde**

Dibinot darba tiesiskās attiecības darba līgumā, amata aprakstā vai citā iekšējā dokumentā jābūt norādītai informācijai par darbinieka pakļautību.

1. Kad jābrīdina darbinieki un kuri?  kas pieņem darbā, kurus?

**Atbilde**

Reorganizācijas rezultātā visas tiesības un pienākumi, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām pie esošā darba devēja, pāries uz jauno darba devēju.

Pašvaldības darbinieku pieņemšana darbā un atbrīvošana no darba notiek, ievērojot Darba likumā, Valsts un pašvaldību amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā un likumā “Par pašvaldībām” ietverto regulējumu. Tikai gadījumā, ja pašvaldības reorganizācijas procesā pieņems lēmumu par darbinieku skaita samazināšanu un uzteiks darba līgumu saskaņā ar Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punktu, darba devējam būs jāizmaksā darbiniekam Darba likuma 112. pantā noteiktais atlaišanas pabalsts. Citas izmaiņas darba tiesiskos jautājumos noformējamas, slēdzot ar darbiniekiem vienošanās par izmaiņām darba līgumā, ievērojot Darba likuma 97. panta prasības.

1. Kā turpmāk apmaksāt par darbu projektos, kolektīvu vadītājiem, pianistiem? Vai varēsim piemērot blakus darbu, jo papildus darbā jāuzskaita  virsstundas, nevarēsim vairs algot savus cilvēkus, kas ilgstoši labu dara savu darbu?

**Atbilde**

Darba samaksa, kas saistīta ar konkrētā projekta īstenošanu izmaksājama no konkrētā ESF projekta līdzekļiem.

Darba likuma 65. panta pirmajā un otrajā daļā noteikts, ka darbiniekam, kas pie viena un tā paša darba devēja līdztekus nolīgtajam pamatdarbam veic papildu darbu, ir tiesības saņemt atbilstošu piemaksu par šāda darba veikšanu. Papildu darbs ir jāveic darbiniekam noteiktā darba laika ietvaros. Gadījumā, ja darbinieks, veicot papildu darbu, nostrādā vairāk nekā normālo darba laiku, virs normālā darba laika veiktais darbs ir virsstundu darbs. Paskaidrojam, ka saskaņā ar Darba likuma 52. pantu un 62. panta pirmo daļu darbiniekam ir pienākums veikt darbu noteiktā darba laika ietvaros, un papildu darbs ir veicams līdztekus nolīgtajam pamatdarbam.

1. Dažādi koplīgumu (KL)nosacījumi, citiem KL nav. Kā salāgot?

**Atbilde**

Atbilstoši Darba likuma 19. panta regulējumam, darba koplīgumu noslēdz uz noteiktu laiku vai uz noteikta darba izpildīšanas laiku. Darba koplīgumu pirms termiņa var izbeigt, pamatojoties uz:

1) pušu vienošanos;

2) vienas puses uzteikumu, ja šādas tiesības ir nolīgtas darba koplīgumā.

Darba likuma 118. panta ceturtajā daļā noteikts, ka pēc uzņēmuma pārejas uzņēmuma ieguvējs turpina ievērot iepriekš noslēgtā un uzņēmuma pārejas brīdī spēkā esošā darba koplīguma noteikumus līdz šā darba koplīguma izbeigšanās brīdim vai jauna darba koplīguma spēkā stāšanās brīdim, vai arī cita darba koplīguma noteikumu attiecināšanas brīdim. Viena gada laikā pēc uzņēmuma pārejas darba koplīguma noteikumi nav grozāmi par sliktu darbiniekiem. Un, lai arī atbilstoši Darba likuma 117. panta otrajai daļai valsts pārvaldes iestāžu vai pašvaldību administratīva reorganizācija, kā arī vienas iestādes administratīvo funkciju nodošana otrai iestādei nav uzskatāma par uzņēmuma pāreju, Valsts darba inspekcijas vērtējumā saistībā ar pašvaldību apvienošanos darba devējam, kas ir darba tiesisko attiecību saistību ieguvējs, jāturpina ievērot iepriekš noslēgtā un saistību iegūšanas brīdī spēkā esošā darba koplīguma noteikumus līdz šā darba koplīguma izbeigšanās brīdim vai jauna darba koplīguma spēkā stāšanās brīdim, vai arī cita darba koplīguma noteikumu attiecināšanas brīdim.

Savukārt gadījumā, ja uz darba tiesisko attiecību saistībām, kas tiek iegūtas, to iegūšanas brīdī nav spēkā esoša darba koplīguma, bet darba devēja, kas ir darba tiesisko attiecību saistību ieguvējs, uzņēmumā ir spēkā esošs darba koplīgums, attiecīgajam darba devējam ir jāievēro Darba likuma 20.panta regulējumā noteiktais darba koplīguma spēks attiecībā uz personām. Proti, atbilstoši minētā panta pirmajai daļai darba koplīgums ir saistošs pusēm, un tā noteikumi attiecas uz visiem darbiniekiem, kas tiek nodarbināti pie attiecīgā darba devēja vai attiecīgajā viņa uzņēmumā, ja darba koplīgumā nav noteikts citādi. Tam, vai darba tiesiskās attiecības ar darbinieku nodibinātas pirms vai pēc darba koplīguma spēkā stāšanās, vai tās ir pārņemtas tiesību un saistību pārņemšanas ietvaros no iepriekšējā darba devēja, nav nozīmes.

Citi darba tiesisko jautājumi, kas nav atrunāti darba līgumā vai darba koplīgumā, pēc darba tiesisko attiecību saistību pārejas risināmi atbilstoši saistību ieguvēja iekšējās kārtības noteikumiem u.c. iekšēji apstiprinātiem noteikumiem.

1. Jautājums kādā statusā paliek izpilddirektors, ja viņš netiek ievēlēts no jauna, kā mainās darba tiesiskās attiecības, jo Izpilddirektoram tāpat kā ikvienam darbiniekam ir darba līgums uz nenoteiktu laiku un reorganizācija nav par pamatu darbinieku atlaišanai? Vai neievēlētais izpilddirektors nosacīti pārklājās un piedalās izvērtēšanā ar pašvaldības iestāžu un struktūrvienību vadītājiem, kādi ir izvērtēšanas kritēriji un kādā veidā tiek izvērtēti iestāžu un struktūrvienību vadītāji, viņu vietnieki jaunajā novadā? Situācijā, ja vienā vadošā novada iestādē ir vadītājs, bet pievienojamajā (mazākā) novadā ir vadītājs un vietnieks, kuras amata vietas tiek izvērtētas un kāda ir procedūra, ja jaunajā novada modelī ir iestādes vadītājs un vietnieks. Vai sanāk, ka mazākā novada vietnieks nav jāizvērtē (jāizvērtē tikai vadītāji un viens vadītājs principā tiek samazināts nepiedāvājot viņam vietnieka pozīciju?), jo amata vietas it kā nepārklājās, bet darba pienākumi un tvērums principā ar jauno novadu palielinās vairākkārtīgi vietnieka pozīcijai un nosacīti viens no vadītājiem būtu piemērotāks vietnieka pozīcijai.

**Atbilde**

Gadījumā, ja pašvaldības reorganizācijas procesā jāveic saimnieciska un organizatoriska rakstura pasākumus un to rezultātā veikt darbinieku skaita samazināšanu vai amatu likvidēšanu, darba devējam ir tiesības uzteikt darbiniekam darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu – darbinieku skaita samazināšana. Darba devējam ir jāizvērtē, vai atbilstoši Darba likuma 108., 109. un 110. pantam nav kādi ierobežojumi, aizliegumi vai papildus nosacījumi darba tiesisko attiecību uzteikšanai un pārtraukšanai.

Darba likuma 108. pants nosaka kritērijus, kas ņemami vērā, izlemjot jautājumu par konkrētā darbinieka priekšrocībām turpināt darba attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā. Līdz ar to darba devējam ir jāveic darbinieku izvērtējums, ja tiek paredzēts atlaist vismaz vienu no darbiniekiem, kas veic tādu pašu vai līdzīgu darbu (piemēram, izpilddirektors veic tādus pašus vai līdzīgus darbus kā pašvaldības iestāžu un struktūrvienību vadītāji, tad arī izvērtēšana jāveic starp šiem amatiem; ja vienā vadošā novada iestādē vadītājs veic tādus pašus pienākumus vai līdzīgu darbu kā pievienotā (mazākā) novada vadītājs un vietnieks, tad arī izvērtēšana jāveic starp šiem amatiem). Katra situācija vērtējam individuāli, izvērtējot kuri amati veic to pašu vai līdzīgu darbu. Darba likuma 108. panta pirmā daļa paredz darba devēja pienākumu veikt objektīvu darbinieku darba rezultātu un kvalifikācijas izvērtējumu, proti, paredz noteiktu procesuālo kārtību darba līguma uzteikšanai sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu, lai nodrošinātu darbinieka tiesību un interešu aizsardzību šajā procesā. Sākotnēji darba devējam ir pienākums izvērtēt darbinieku darba rezultātus un kvalifikāciju, savukārt Darba likuma 108.panta otrajā daļā noteiktās priekšrocības ir piemērojamas tikai tad, ja minētais salīdzinājums nedod rezultātus. Veicot darbinieku vērtēšanu, darba devējam ieteicams saglabāt visu dokumentāciju, kas apliecina darbinieku izvērtēšanu.

Atbilstoši Darba likuma 101.panta ceturtajai daļai uzteikt darba līgumu Darba likuma 101.panta pirmās daļas 6., 7., 8. vai 9.punktā minēto iemeslu dēļ ir atļauts, ja darba devējam nav iespējams darbinieku ar viņa piekrišanu nodarbināt citā darbā tai pašā vai citā uzņēmumā. Līdz ar to darba devējam jāizvērtē iespēja piedāvāt citu darbu, tai skaitā citā amatā, piemēram, vietnieka amatu.