Darba līguma uzteikums darbiniekam - arodbiedrības biedram

21. novembris, 2025. gads

Kaspars Rācenājs
Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības jurists

www.arodbiedribas.lv
kaspars@lbas.lv
29800530

Reiz kāda uzņēmuma vadītājs bija sagatavojis savdabīgu dāvanu darbiniekam Uģim dzimšanas dienā.

"Pārsteigums! Tu no šodienas esi brīvs cilvēks! Paraksti darba līguma uzteikumu!" viņš teica Uģim, kurš smaidīgs bija ienācis kabinetā ar torti rokās.

Uģis nedaudz nosarka, bet neapjuka. "Te būs arī mans pārsteigums!" viņš izvilka no maka arodbiedrības biedra karti un uzrādīja darba devējam.

"Esmu arodbiedrības biedrs, kopš tu pirms deviņiem mēnešiem atlaidi no darba Inesi..."

1)

Kādos gadījumos jāsaņem arodbiedrības piekrišana?

LIKUMI.LV

Darbības ar dokumentu

Tiesību akts: spēkā esošs

Attēlotā redakcija: 01.08.2022. - ... / Spēkā esošā

Saeima ir pieņēmusi un Valsts prezidents izsludina šādu likumu:

Darba likums

A DAĻA
VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI

1.nodaļa
Darba tiesību sistēma un tās pamatprincipi

1.pants. Darba tiesisko attiecību tiesiskais regulējums

Darba tiesiskās attiecības regulē Latvijas Republikas Satversme, Latvijai saistošās starptautisko tiesību normas, šis likums un citi normatīvie akti, kā arī darba koplīgums un darba kārtības noteikumi.

2.pants. Darba tiesiskās attiecības regulējošo likumu spēks attiecībā uz personām

(1) Šis likums un citi normatīvie akti, kas regulē darba tiesiskās attiecības, ir saistoši visiem darba devējiem neatkarīgi no to tiesiskā statusa un darbiniekiem, ja darba devēju un darbinieku savstarpējās tiesiskās attiecības dibinātas uz darba līguma pamata.

(2) Tiem valsts un pašvaldību institūciju darbiniekiem, kuriem atlīdzību un citus ar to saistītos jautājumus regulē Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības

Darba likuma 101.p. 1.d.:

1

bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību

2

veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību

3

veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu

5

darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību

6

darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgtā darba veikšanai

9

tiek samazināts darbinieku skaits

35 LBAS

2)

Kādos gadījumos jākonsultējas ar arodbiedrību?

LIKUMI.LV

Darbības ar dokumentu

Tiesību akts: spēkā esošs

Attēlotā redakcija: 01.08.2022. - ... / Spēkā esošā

Saeima ir pieņēmusi un Valsts prezidents izsludina šādu likumu:

Darba likums

A DAĻA
VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI

1.nodaļa
Darba tiesību sistēma un tās pamatprincipi

1.pants. Darba tiesisko attiecību tiesiskais regulējums

Darba tiesiskās attiecības regulē Latvijas Republikas Satversme, Latvijai saistošās starptautisko tiesību normas, šis likums un citi normatīvie akti, kā arī darba koplīgums un darba kārtības noteikumi.

2.pants. Darba tiesiskās attiecības regulējošo likumu spēks attiecībā uz personām

(1) Šis likums un citi normatīvie akti, kas regulē darba tiesiskās attiecības, ir saistoši visiem darba devējiem neatkarīgi no to tiesiskā statusa un darbiniekiem, ja darba devēju un darbinieku savstarpējās tiesiskās attiecības dibinātas uz darba līguma pamata.

(2) Tiem valsts un pašvaldību institūciju darbiniekiem, kuriem atlīdzību un citus ar to saistītos jautājumus regulē Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības

Darba likuma 101.p. 1.d.:

7

darbinieks
nespēj veikt nolīgto darbu
veselības stāvokļa dēļ, un to
apliecina ārsta atzinums

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, kura cēlonis
saistīts ar darba vides faktoru iedarbību, vai
arodslimība)

3)

Kurā brīdī darba devējam jānoskaidro vai darbinieks ir arodbiedrības biedrs?

- Pirms darba līguma uzteikšanas jānoskaidro vai darbinieks ir darbinieku arodbiedrības biedrs (DL 101.p.6.d.).
- Svarīgi, lai biedrs ir > kā 6 mēnešus.
- Pienākums ir **imperatīvs** [obligāts, nav iespēja izvairīties no izpildes] un **nepārprotams** [SKC – 649/2009].
- Darba devēja rīcībā esošas ziņas par arodbiedrību, kuras biedrs ir darbinieks, neatbrīvo no pienākuma prasīt par piederību [SKC-1144/2013][sal.sk. SKC-171/2022].

Datu valsts inspekcija

October 7 ·

🤔 Vai darba devējam vispār ir jāzina, ka esi arodbiedrībā?

📄 Ja darba līgumā vai iekšējās kārtības noteikumos tiek prasīts norādīt dalību arodbiedrībā, jāņem vērā, ka šī informācija ir sensitīva. Darba devējs nedrīkst to prasīt tāpat vien.

🚫 Darba intervijā šādu jautājumu uzdot nedrīkst.

⚖️ Ja darbinieku plānots atlaist, darba devējs drīkst jautāt, vai darbinieks ir kādas arodbiedrības biedrs.

https://www.dvi.gov.lv/lv/jaunums/dviskaidro-vai-darba-devejam-ir-jazina-ka-esmu-arodbiedriba

4)

Kā uzzināt, kuras arodbiedrības piekrišana jāsaņem?

Darbinieka un arodbiedrības pienākums sniegt darba devējam informāciju

SKC-171/2022

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

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

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

5)

Ja darbinieks ir vairāku arodbiedrību biedrs?

Darbinieks norāda, kuras arodbiedrības piekrišana jāsaņem

SKC-1144/2013
SKC-1953/2013

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

6)

Ja darbinieks nesniedz informāciju par piederību arodbiedrībai?

SKC-171/2022

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

7)

Kas jādara arodbiedrībai, kad pie tās vēršas darba devējs?

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

SKC-879/2011

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

8)

Arodbiedrības atbildes saturs – piekrišana, absolūta vai kvalificēta nepiekrišana?

LIKUMI.LV

Darbības ar dokumentu

Tiesību akts: spēkā esošs

Attēlotā redakcija: 01.08.2022. - ... / Spēkā esošā

Saeima ir pieņēmusi un Valsts prezidents izsludina šādu likumu:

Darba likums

A DAĻA
VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI

1.nodaļa
Darba tiesību sistēma un tās pamatprincipi

1.pants. Darba tiesisko attiecību tiesiskais regulējums

Darba tiesiskās attiecības regulē Latvijas Republikas Satversme, Latvijai saistošās starptautisko tiesību normas, šis likums un citi normatīvie akti, kā arī darba koplīgums un darba kārtības noteikumi.

2.pants. Darba tiesiskās attiecības regulējošo likumu spēks attiecībā uz personām

(1) Šis likums un citi normatīvie akti, kas regulē darba tiesiskās attiecības, ir saistoši visiem darba devējiem neatkarīgi no to tiesiskā statusa un darbiniekiem, ja darba devēju un darbinieku savstarpējās tiesiskās attiecības dibinātas uz darba līguma pamata.

(2) Tiem valsts un pašvaldību institūciju darbiniekiem, kuriem atlīdzību un citus ar to saistītos jautājumus regulē Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības

Ja darbinieku arodbiedrība septiņu darbdienu laikā atbild, ka piekrīt darba līguma uzteikumam vai vispār neatbild:

- darba devējam ir tiesības 1 mēneša laikā vērsties pie darbinieka un izsniegt viņam uzteikumu.

SKC-410/2024

Gadījumā, ja arodbiedrība, atbildot uz darba devēja paziņojumu par ieceri uzteikt darba līgumu, informē darba devēju, ka nepiekrīt uzteikumam, bet vienlaikus aicina darba devēju apsvērt risinājumu darbinieka turpmākai nodarbināšanai, un darba devējs iesaistās dialogā ar darbinieku (ar arodbiedrību, kas pārstāv darbinieka intereses) par piedāvāto risinājumu vai arī darba devējs pats piedāvā uz darbinieka interešu ievērošanu vērstu risinājumu ārpustiesas kārtībā pēc arodbiedrības izteikta aicinājuma iesaistīties dialogā, nevar uzskatīt, ka sākas Darba likuma 110. panta ceturtajā daļā minētais termiņš, jo arodbiedrība nav izteikusi absolūtu nepiekrišanu uzteikumam.

SKC-410/2024

Apsverot, no kura brīža skaitāms minētais termiņš, tiesai jāpārbauda, vai arodbiedrības nepiekrišana uzteikumam ir absolūta vai kvalificēta (tāda, kurā ir piedāvāts apsvērt uz darbinieka interešu ievērošanu vērstu risinājumu ārpustiesas kārtībā), kā arī strīda gadījumā jātulko arodbiedrības (darbinieka) saziņa ar darba devēju, lai noskaidrotu brīdi, kurā saņemta galīgā absolūtā nepiekrišana, kura noteic Darba likuma 110. panta ceturtajā daļā paredzētā prekluzīvā termiņa tecējuma sākumu.

9)

Kādas ir sekas, ja darba devējs nav saņēmis arodbiedrības piekrišanu, bet uzsaka darba līgumu?

SKC-933/2011
SKC-261/2012

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

10)

Ja arodbiedrība nedod piekrišanu uzteikumam?

SKC-15/2022

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

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

11) **Vai tiesa darba tiesiskās attiecības izbeidz uz tā pamata, kas ir norādīts darba devēja uzteikumā?**

SKC-129/2024

Darba tiesisko attiecību izbeigšanai uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 6., 7., 8., 9., 10. vai 11. punkta pamata situācijā, kad taisīts tiesas spriedums, ir tādas pašas sekas kā tad, ja izsniegts darba devēja sastādīts uzteikums.

12) **Ja tiesvedības laikā rodas cits pamats darba līguma uzteikšanai?**

SKC-15/2022

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

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

Rīcība paralēlo tiesvedību laikā

SKC-15/2022

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

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

13)

Vai darba devējs drīkst darbinieku atstādināt tiesvedības laikā?

SKC-134/2023

Ar 25.03.2021. likumu “Grozījumi Civilprocesa likumā”, kas spēkā stājās 20.04.2021., Darba likuma 58. panta piektās daļas regulējumā likuma robs darba devējas interešu nodrošināšanai ir aizpildīts.

Ceļot prasību par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, šobrīd jautājumā par darbinieka atstādināšanu no darba ilgāk par trim mēnešiem darba devējam ir paredzētas tiesības lūgt tiesai noteikt strīdīgās attiecības pagaidu noregulējumu, kā to paredz Civilprocesa likuma 138.[1] panta pirmās daļas 5.punkts.

Tas nodrošina, ka atstādināšana ilgāk par trim mēnešiem nav atkarīga no darba devējas ieskata, bet gan no kompetentas institūcijas – tiesas – vērtējuma par to, vai pārkāpums darbā objektīvi ir tik būtisks, kas pirmšķietami liedz darba tiesisko attiecību turpināšanu, un vai darba devējam tāpēc ir pamatota, aizsargājama interese tiesvedības laikā liegt darbiniekam pildīt darba pienākumus.

28. OKTOBRIS 2025 • NR. 43 (1413) SKAIDROJUMI. VIEDOKĻI

Arodbiedrības biedra aizsardzība darba līguma uzteikuma gadījumā

MG. IUR.
KASPARS RĀCENĀJS

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības jurists, konsultants darba tiesību jautājumos