



ARODBIEDRĪBU LIKUMS ar komentāriem



ARODBIEDRĪBU LIKUMS ar komentāriem

ESF projekts (Nr. 1DP/1.5.2.2.1./08/IPIA/SIF/001/01)

Šis informatīvais materiāls ir veidots ar Eiropas Savienības Eiropas Sociālā fonda un Latvijas valsts finansiālu atbalstu. Par informatīvā materiāla saturu atbild
LATVIJAS BRĪVO ARODBIEDRĪBU SAVIENĪBA



Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība
Bruņinieku iela 29/31
Rīga, LV-1001

Autori pateicas par sadarbību:

Mārim Badovskim,
Laimai Letiņai, Indrai Auželei un Lilitai Strodei,
Lienei Pierhurovičai

Saturs

Komentāros lietotie saīsinājumi	5
levads	7
1. pants. Likuma mērķis	11
2. pants. Arodbiedrību darbības tiesiskais regulējums	13
3. pants. Arodbiedrības jēdziens	25
4. pants. Tiesības dibināt arodbiedrību un iestāties arodbiedrībā	27
5. pants. Arodbiedrību tiesības apvienoties.....	40
6. pants. Arodbiedrību neatkarība un līdztiesība	42
7. pants. Arodbiedrības un arodbiedrību apvienības dibināšana	45
8. pants. Arodbiedrības nosaukums	50
9. pants. Arodbiedrības reģistrēšana	53
10. pants. Arodbiedrības tiesiskais statuss	58
11. pants. Arodbiedrības patstāvīgā vienība	61
12. pants. Arodbiedrību tiesības un to īstenošana	67
13. pants. Arodbiedrības pilnvarotās amatpersonas	84
14. pants. Arodbiedrības tiesības veikt saimniecisko darbību	94
15. pants. Arodbiedrību pārstāvība sociālajā dialogā	101
16. pants. Arodbiedrību pārstāvība attiecībās ar valsts un pašvaldību institūcijām.....	103
17.pants. Arodbiedrību pārstāvība trīspusējās sadarbības institūcijās ...	105
18.pants. Atbildība par likuma pārkāpumiem	111

Pārejas noteikumi

Pielikums Nr.1	Arodbiedrības statūtu paraugs	117
Pielikums Nr.2	Piekrišanas būt par valdes locekli paraugs	123
Pielikums Nr.3	Biedrību un nodibinājumu likuma A un B sadaļas	124

Komentāros lietotie saīsinājumi:

- ABL – Arodbiedrību likums
- ANO – Apvienoto Nāciju Organizācija
- BNL – Biedrību un nodibinājumu likums
- DL – Darba likums
- DSL – Darba strīdu likums
- ECT – Eiropas Cilvēktiesību tiesa
- ES – Eiropas Savienība
- LAPK – Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodekss
- LBAS – Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība
- LDDK – Latvijas Darba devēju konfederācija
- LR – Latvijas Republika
- MK – Ministru kabinets
- NTSP – Nacionālā trīspusējā sadarbības padome
- SDO – Starptautiskā darba organizācija
- SDO Apvienošanās brīvības komiteja – Starptautiskās darba organizācijas Apvienošanās brīvības trīspusējā komiteja
- SDO Ekspertu komiteja – SDO Ekspertu komiteja par konvenciju un rekomendāciju piemērošanu

Ievads

Arodbiedrību loma, funkcijas un darbība mainās atbilstoši starptautiskā darba tirgus attīstībai, jaunām nodarbinātības tendencēm un paražām. Taču nemainīga paliek arodbiedrību brīvības garantija. Atbilstoši Satversmes 108.pantam valsts aizsargā arodbiedrību brīvību.

Pirmais arodbiedrību darbību regulējošais tiesību akts tika pieņemts 1990.gada decembrī neilgi pēc Latvijas neatkarības atjaunošanas un noteica arodbiedrību veidošanas brīvību, arodbiedrību attiecības ar valsts pārvaldes institūcijām un darba devēju, biedru interešu aizstāvību un lomu strīdu risināšanas procesos. Likums bija arodbiedrību darbības pamatinstruments un kopš pieņemšanas brīža tika grozīts tikai trīs reizes – 2003., 2005. un 2012.gadā, turklāt grozījumi bija tehniska rakstura.

Taču likums "*Par arodbiedrībām*" "novecoja" – tajā ietvertās normas un jēdzieni neatbilda citos likumos noteiktajam regulējumam un bija neprecīzi. Turklāt likumā nebija paredzēta arodbiedrību loma tiesību aktu un politikas plānošanas dokumentu veidošanas procesā Nacionālās Trīspusējās sadarbības padomes ietvaros, kā arī nebija noteikts arodbiedrību reģistrācijas mehānisms un arodbiedrību reģistra vešanas kārtības tiesiskais regulējums. LR Uzņēmumu reģistrs vairākkārt ziņoja par problēmām, kas saistītas ar arodbiedrību reģistrāciju, proti, problēmām ar iesniedzamajiem dokumentiem, arodbiedrību reģistrā ierakstāmajām ziņām, kā arī ar arodbiedrību struktūrvienībām un to reģistrāciju.

Lai novērstu šos trūkumus vecajā likumā, bija nepieciešami grozījumi, kas kopumā pārsniegtu pusi no paša likuma teksta. Līdz ar to atbilstoši normatīvo aktu projektu sagatavošanas noteikumiem¹ radās objektīva nepieciešamība izstrādāt jaunu likumu – *Arodbiedrību likumu*.

¹ MK noteikumi Nr.108 *Normatīvo aktu projektu sagatavošanas noteikumi*. Pieņemti 03.02.2009. Ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 06.03.2010. Pieejami: <http://likumi.lv/doc.php?id=187822>.

Šis materiāls ir domāts arodbiedrības biedriem, arodbiedrību pilnvarotajām amatpersonām, ekspertiem un juristiem kā skaidrojošs izziņas materiāls. Tas ir zināms kompromiss starp zinātnisku materiālu, kas sevī ietver tiesisku regulējumu, tiesību principus, tiesu praksi, un vadlīnijām, kurās ir sniegti praktiski likuma normu piemērošanas piemēri.

Materiālā ietverto *Arodbiedrību likuma* normu interpretāciju, informāciju un atsauces varēs izmantot sociālā dialoga pārrunās, koplīgumu pārrunu procesā, darba strīdu izšķiršanā, tiesvedības procesos, kas skar arodbiedrību brīvību, un jebkurā citā komunikācijā ar valsts iestādēm vai darba devējiem, kad ir nepieciešams pastiprināt viedokli ar argumentiem.

Materiālā esam snieguši komentārus katram *Arodbiedrību likuma* pantam, pēc iespējas aprakstot attiecīgā jautājuma starptautisko regulējumu, kā arī normas piemērošanas praktiskos priekšrakstus.

No sirds vēlam visiem interesentiem rast atbildes par dažādiem arodbiedrību dibināšanas un darbības jautājumiem, izprast attiecīgu likuma normu pieņemšanas pamatojumu (tostarp ņemot vērā arodbiedrību brīvības starptautiskos priekšrakstus), un ātri un viegli pielāgoties jaunajam regulējumam, stiprinot arodbiedrību kustību Latvijā!

Patiesā cieņā,

LBAS Eiropas tiesību un politikas dokumentu eksperte

Natalja Mickeviča

LBAS jurists **Kaspars Rācenājs**

I nodaļa

VISPĀRĒJIE NOTEIKUMI

1.pants.

Likuma mērķis

Likuma mērķis ir noteikt arodbiedrību un to apvienību (turpmāk arī – arodbiedrības) dibināšanas un darbības vispārīgos noteikumus, kā arī principus, kurus arodbiedrības ievēro sadarbībā ar darba devējiem, darba devēju organizācijām un to apvienībām, valsts un pašvaldību institūcijām.

ABL tika izstrādāts un pieņemts, lai pilnveidotu un modernizētu arodbiedrību darbības tiesisko regulējumu, kā arī novērstu pretrunas ar citiem normatīvajiem aktiem. Tas sastāv no astoņpadsmit pantiem, kas sadalīti četrās nodaļās. ABL pirmajā nodaļā ir iekļauti vienpadsmit panti, kas nosaka likuma mērķi (1.pants), likumus, kas regulē arodbiedrību darbību (2.pants), definē arodbiedrības jēdzienu (3.pants), paredz tiesības dibināt arodbiedrību un iestāties tajā (4.pants), paredz arodbiedrību tiesības apvienoties (5.pants), nosaka arodbiedrību neatkarību un līdztiesību (6.pants), arodbiedrību un to apvienību dibināšanas kritērijus (7.pants), regulē jautājumus, kas saistīti ar arodbiedrības nosaukumu (8.pants), nosaka arodbiedrību reģistrēšanas pienākumu (9.pants), definē arodbiedrības tiesisko statusu (10.pants), kā arī nosaka arodbiedrības patstāvīgās vienības izveidošanas un reģistrācijas pamatnoteikumus.

ABL otrajā nodaļā ir ietverti četri panti, kuros noteikta arodbiedrību kompetence un darbība, proti, likums nosaka arodbiedrību tiesības un to īstenošanu (11.pants), regulē arodbiedrību pilnvaroto amatpersonu darbību (13.pants), kā arī arodbiedrību tiesības veikt saimniecisko darbību (14.pants).

ABL trešajā nodaļā regulēti jautājumi, kas saistīti ar divpusējo sociālo dialogu un trīspusējo sadarbību, kā arī arodbiedrību attiecībām ar valsts un pašvaldību institūcijām. ABL nosaka arodbiedrības pārstāvības principus divpusējās sadarbības institūcijās (15.pants),

arodbiedrības pārstāvību attiecībās ar valsts un pašvaldību institūcijām (16.pants), kā arī arodbiedrības pārstāvību trīspusējās sadarbības institūcijās (17.pants).²

ABL ceturtajā nodaļā ir iekļauts pants, kas noteic, ka par šā likuma pārkāpumiem personas saucas pie likumā noteiktās atbildības.

Savukārt, ABL pārejas noteikumos ir noteikta kārtība arodbiedrību reģistrā esošo ierakstu par arodbiedrībām iekļaušanai biedrību un nodibinājumu reģistrā, arodbiedrību statūtu un struktūrvienību pārveidošanai atbilstoši jaunajam regulējumam.

² Sīkāk skatīt likumprojekta "Arodbiedrību likums" sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojumu (anotācija).

Pieejama:

<http://titania.saeima.lv/LIVS11/SaeimaLIVS11.nsf/0/4D10232DEC916378C2257B860038731D?OpenDocument>.

2.pants.

Arodbiedrību darbības tiesiskais regulējums

(1) Ar strādājošo tiesību un interešu pārstāvību saistītās arodbiedrību tiesības un pienākumus nosaka Latvijas Republikas Satversme, Latvijai saistošās starptautisko tiesību normas, šis likums, kā arī citi likumi. Veidu, kādā arodbiedrības aizstāv strādājošo intereses, nosaka arodbiedrību statūti.

(2) Arodbiedrību darbību regulē šis likums, Biedrību un nodibinājumu likuma noteikumi par biedrībām, ciktāl šis likums nenosaka citādi, kā arī arodbiedrību statūti.

(3) Arodbiedrībām ir tiesības savos statūtos noteikt no Biedrību un nodibinājumu likuma atšķirīgu regulējumu jautājumos, kas skar biedru iestāšanās, izstāšanās un izslēgšanas procesuālo kārtību, biedru sapulces un pārstāvju sapulces kompetenci, sasaukšanas, norises un lēmumu pieņemšanas kārtību, izpildinstitūciju ievēlēšanas, lēmumu pieņemšanas kārtību, tiesības un pienākumus, kā arī statūtu grozīšanas kārtību.

(1) Tiesību akti, kas regulē arodbiedrību darbību

Komentējamā panta pirmajā daļā ir noteikts, ka arodbiedrību tiesības un pienākumus, kas saistīti ar strādājošo tiesību un interešu pārstāvību, nosaka ne tikai ABL, bet arī citi tiesību akti.

LR Satversmes (turpmāk – Satversme) 102.pantā ir noteiktas pamattiesības ikvienam apvienoties biedrībās, kas ietver sevī arī tiesību apvienoties arodbiedrībās. Tā paredz, ka ikvienam ir tiesības apvienoties biedrībās, politiskās partijās un citās sabiedriskās organizācijās. Savukārt Satversmes 108.pantā tiek īpaši izdalīta arodbiedrību brīvība. Satversmes 108.pants paredz, ka strādājošajiem ir tiesības uz koplīgumu un tiesības streikot, kā arī valsts aizsargā arodbiedrību brīvību.

Būtiskākās Latvijai saistošās starptautisko tiesību normas, kuras tostarp regulē arodbiedrību tiesības un pienākumus, ir ANO *Vispārējā cilvēktiesību deklarācija*,³ ANO *Starptautiskais pakts par*

³ ANO *Vispārējā cilvēktiesību deklarācija*.

Pieejama: <http://www.humanrights.lv/doc/vispaar/vispcd.htm>.

pilsoniskajām un politiskajām tiesībām,⁴ ANO Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām,⁵ Eiropas Padomes Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija⁶ (Eiropas Cilvēktiesību konvencija), ES Pamattiesību harta,⁷ Eiropas Sociālā Harta,⁸ kā arī vairākas SDO konvencijas, jo īpaši 1948.gada konvencija Nr.87 "Konvencija par asociāciju brīvību un tiesību aizsardzību, apvienojoties organizācijās" (Konvencija Nr.87).⁹

ABL regulē arodbiedrību darbības svarīgākos aspektus, savukārt specifiski jautājumi, piemēram, arodbiedrību darbība individuālo un kolektīvo strīdu risināšanā, streiku pieteikšanā un organizēšanā, arodbiedrību pārstāvju un biedru atlaišanas kārtība, arodbiedrību loma darba drošības aizsardzībā, noteikti DL,¹⁰ DSL,¹¹ Streiku likumā,¹² Darba aizsardzības likumā¹³ un citos likumos. Arodbiedrību darbību regulē arī to statūti, par ko detalizētāk izklāstīts šī panta komentāru 3.punktā.

⁴ ANO 1966.gada Starptautiskais pakts par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām. Pieejams: <http://www.humanrights.lv/doc/vispaar/pptpakc.htm>.

⁵ ANO 1966.gada Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām. Pieejams: <http://www.humanrights.lv/doc/vispaar/escpakc.htm>.

⁶ Eiropas Padomes 1950.gada *Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija*. Stājas spēkā Latvijā: 27.06.1997. Pieejama: <http://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/649>.

⁷ *Eiropas Savienības Pamattiesību harta*. Pieņemta: 07.12.2000. Stājas spēkā Latvijā: 29.05.2008. Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:lv:PDF>.

⁸ *Eiropas Sociālā Harta*. Pieņemta: 18.10.1961. Stājas spēkā Latvijā: 02.03.2002. Pieejama: <http://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/1045>.

⁹ SDO 1948.gada konvencija Nr.87 *Konvencija par asociāciju brīvību un tiesību aizsardzību, apvienojoties organizācijās*. Stājas spēkā Latvijā 27.01.1993. Pieejama: <http://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/646>.

¹⁰ Darba likums. Pieņemts 20.06.2001. Ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 01.01.2015. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>.

¹¹ Darba strīdu likums. Pieņemts 26.09.2002. Ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 17.01.2015. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=67361>.

¹² Streiku likums. Pieņemts: 23.04.1998. Ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 14.12.2005. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=48074>.

¹³ Darba aizsardzības likums. Pieņemts: 20.06.2001. Ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 28.04.2010. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26020>.

(2) Arodbiedrību likuma un Biedrību un nodibinājumu likuma regulējuma savstarpējā saikne

Arodbiedrību dibināšanu, organizatorisko uzbūvi un likvidēšanu pamatā regulē divi likumi – BNL (noteikumi par biedrībām) un ABL.

Sākotnēji arodbiedrību tiesiskā regulējuma izstrādes procesā bija dažādi viedokļi attiecībā uz to, vai arodbiedrībām vispār ir vajadzīgs īpašs likums. Bija idejas arodbiedrību tiesisko regulējumu kā atsevišķu nodaļu iekļaut BNL vai arī tās BNL normas, kas būtu attiecināmas uz arodbiedrībām, iekļaut ABL.

Ņemot vērā, ka arodbiedrība kā atsevišķs subjekts ir minēta Satversmē un vēsturiski arodbiedrību darbību ir regulējis atsevišķs likums, kā arī nepieciešamību izvairīties no normu dublēšanās divos likumos, tika izvēlēts risinājums arodbiedrībām saglabāt speciālu likumu un iekļaut ABL atsauci uz BNL. Līdz ar to arodbiedrību darbībā ir jāpiemēro gan ABL, gan BNL.

BNL šajā gadījumā ir vispārējā norma attiecībā pret ABL – speciālo tiesību normu. Ņemot vērā, ka vispārējo tiesību normu piemēro tiktāl, ciktāl to neierobežo speciālā tiesību norma,¹⁴ BNL normas arodbiedrību darbībā piemēro, ja vien attiecīgo jautājumu neregulē ABL. Jautājumos, kurus regulē abi likumi, ir jāpiemēro ABL (piemēram, attiecībā uz arodbiedrības dibinātāju skaitu), savukārt jautājumos, kas ABL nav regulēti, jāpiemēro BNL (piemēram, arodbiedrības darbības izbeigšana un likvidācija, reorganizācija).

Arodbiedrības īpašo nozīmi specifisku uzdevumu veikšanai ir atzinusi arī Satversmes tiesa, norādot, ka "biedrības un arodbiedrības mērķi ir atšķirīgi. Saskaņā ar BNL biedrība ir vairāku personu izveidota stabila apvienība, kas nodibināta, lai sasniegtu kādu tās statūtos noteiktu vispārēju mērķi. Biedrībai nav iespēju līdzdarboties darba un dienesta jautājumu risināšanā. Līdz ar to biedrību un arodbiedrību nevar uzskatīt par līdzvērtīgām dienesta tiesiskajās attiecībās esošo personu tiesību un likumīgo interešu aizsardzības formām."¹⁵

¹⁴ Oficiālo publikāciju un tiesiskās informācijas likums. Pieņemts: 31.05.2012.
Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=249322>. 9.panta sestās daļas 2.punkts.

¹⁵ Satversmes tiesas 2014.gada 23.aprīļa spriedums lietā Nr.2013-15-01 [16.3].

(3) Arodbiedrību tiesības regulēt savu darbību statūtos

Arodbiedrību darbības noteikšanā īpaša nozīme ir arodbiedrību statūtiem. Statūti ir dokuments, kurā arodbiedrības dibinātāji vienojas par to, kāda būs arodbiedrības organizatoriskā uzbūve, pārvaldība, kā arī citi būtiski pastāvēšanas noteikumi.

SDO Apvienošanās brīvības komitejas, kurā piedalās valstu valdību, arodbiedrību un darba devēju pārstāvji, secinājumi ir nozīmīgs avots *SDO Konvencijas Nr.87*¹⁶ normu interpretācijā. *Konvencijas Nr.87* 2.pants paredz, ka darba ņēmējiem un darba devējiem bez jebkādiem izņēmumiem ir tiesības nodibināt organizācijas un, pamatojoties tikai uz attiecīgās organizācijas noteikumiem, iestāties tajās pēc pašu izvēles bez iepriekšējas atļaujas. Kā skaidro SDO Apvienošanās brīvības komiteja, *SDO Konvencijas Nr.87* 2.pantā noteiktās arodbiedrību tiesības nodibināt arodbiedrības un pievienoties arodbiedrībām nozīmē arī tiesības brīvi noteikt arodbiedrību struktūru un sastāvu.¹⁷ Valsts tiesību akti nevar būt pārāk detalizēti. SDO norāda, ka tiesību akti, kuri detalizēti regulē arodbiedrību iekšējo darbību, rada risku, ka valsts pārvalde var iejaukties arodbiedrību darbībā un apgrūtināt arodbiedrību darbību. Tiesību aktos līdz ar to būtu nepieciešams noteikt vispārējo ietvaru arodbiedrību darbībai, atstājot pēc iespējas lielāku autonomiju arodbiedrībām pašām noteikt regulējumu savai pārvaldei. Valsts var noteikt prasības, lai nodrošinātu, ka arodbiedrību statūti ir uzrakstīti un pieņemti atbilstoši likumam – šādas prasības nepārkāpj apvienošanās brīvības robežas. Taču tām jābūt formālām, bez pārlieku detalizēta regulējuma. Tāpat tiesību akti nedrīkst ietvert prasību, ka valsts pārvaldes institūcija arodbiedrības statūtus izskata pēc satura un apstiprina.¹⁸

Arodbiedrību tiesības noteikt savu darbību statūtos apstiprinājusi arī ECT. Tiesa nosprieda, ka tiesības veidot arodbiedrības ietver tostarp arodbiedrību tiesības sastādīt pašām savus statūtus un pārvaldīt savu

¹⁶ Skat. atsauci nr.9.

¹⁷ Freedom of Association – Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO.
Pieejams: http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/WCMS_090632/lang--en/index.htm (Freedom of Association Digest). [333].

¹⁸ Freedom of Association Digest [369]-[375].

darbību.¹⁹ Līdz ar to ABL un BNL noteiktās prasības statūtos regulēt savu darbību ir jātulko tā, lai tie atbilstu SDO konvencijās un Satversmē noteiktajam arodbiedrību brīvību kritērijiem.

Formālās prasības arodbiedrību statūtu saturam ir noteiktas BNL 25.pantā. Arodbiedrību statūti ir jāsagatavo rakstveidā, tos paraksta visi dibinātāji vai vismaz divi dibinātāji, kas dibināšanas lēmumā ir pilnvaroti parakstīt statūtus. Statūtos norāda to apstiprināšanas vietu un datumu.

Statūtos ir nepieciešams norādīt visas šīs ziņas:

1. arodbiedrības nosaukumu;
2. arodbiedrības mērķi;
3. arodbiedrības darbības termiņu (ja arodbiedrība tiek dibināta uz noteiktu laiku);
4. biedru iestāšanās un izstāšanās priekšnoteikumus;
5. biedru tiesības un pienākumus;
6. kārtību, kādā var noteikt arodbiedrības teritoriālo un citu struktūrvienību (ja tādas tiek dibinātas) tiesības un pienākumus;
7. biedru sapulces sasaukšanas un lēmumu pieņemšanas kārtību;
8. izpildinstitūcijas nosaukumu, tās skaitlisko sastāvu, nosakot izpildinstitūcijas locekļu tiesības pārstāvēt arodbiedrību atsevišķi vai kopīgi;
9. saimnieciskās un finansiālās darbības revīzijas institūcijas uzbūvi, ievēlēšanas kārtību, kompetenci, lēmumu pieņemšanas kārtību un pilnvaru termiņus vai zvērināta revidenta iecelšanas kārtību un pilnvaru termiņus.

Arodbiedrību statūtos var paredzēt arī citus noteikumus, kas nav pretrunā ar likumu. Savukārt, ja statūti ir pretrunā ar likumu, piemērojami likuma noteikumi.

Komentējamā panta trešajā daļā ir uzskaitīts, kādos būtiskos jautājumos arodbiedrības var noteikt atšķirīgu tiesisko regulējumu no BNL noteiktā.

Arodbiedrība savos statūtos var paredzēt no BNL atšķirīgu regulējumu jautājumos, kas skar biedru iestāšanās, izstāšanās un izslēgšanas

¹⁹ *Jerry Johansson v. Sweden* (Application No. 13537/88), judgement of 7 May 1990 [1]; *Associated Society of Locomotive Engineers & Firemen (ASLEF) v. the United Kingdom*, (Application no. 11002/05) judgement of 27 February 2007 [38].

procesuālo²⁰ kārtību (BNL 29.–32.p.), biedru sapulces un pārstāvju sapulces kompetenci (BNL 35.p.), sasaukšanas (BNL 36.p.), norises un lēmumu pieņemšanas kārtību (BNL 37.–38.p.), izpildinstitūciju ievēlēšanas (BNL 45.p.), lēmumu pieņemšanas kārtību (BNL 46.p.), tiesības un pienākumus (BNL 43.–47.p.), kā arī statūtu grozīšanas kārtību (BNL 39.p.).

Savukārt, ja arodbiedrības statūtos netiks paredzēts atšķirīgs regulējums šiem jautājumiem, tad tiks piemērots BNL.²¹

Lasītāju ērtībai autori tabulas veidā zemāk ir sagatavojuši ieteikumus (Tabula Nr.1), kas var noderēt, izstrādājot arodbiedrības statūtus.

Tabulā Nr.1 ir pārskatāmi norādīta informācija, kas jāiekļauj statūtos, atsauce uz ABL un BNL pantu, kurā ir ietverts attiecīgais tiesiskais regulējums, kā arī sniegti īsi komentāri par statūtos iekļaujamo informāciju.

Tabula Nr.1 *Ieteikumi, izstrādājot arodbiedrības statūtus*

Statūtos norāda	ABL pants	BNL pants	Komentāri
1. arodbiedrības nosaukumu;	8.p.	6.p.	Arodbiedrības nosaukumā ir jāietver vārds "arodbiedrība". Sīkāk skatīt ABL 8.panta komentāru.
2. arodbiedrības mērķi;	3.p.	2.p. 1.d.	Arodbiedrības pamatmērķis ir pārstāvēt un aizstāvēt strādājošo darba, ekonomiskās, sociālās un profesionālās tiesības un intereses. Līdz ar to pārējiem mērķiem ir jābūt no tā izrietošiem. Jebkurā gadījumā mērķim nevar būt peļņas gūšanas rakstura. Tajā pašā laikā arodbiedrībai ir tiesības kā papilddarbību veikt saimniecisko darbību, lai sasniegtu statūtos noteikto mērķi (sk. 14.panta komentāru).

²⁰ Šeit jānorāda, ka arodbiedrībām ir tiesības citādāk noteikt tikai procesuālo kārtību biedra uzņemšanai, izslēgšanai vai izstāšanās noteikumiem. Tas neattiecas uz tiesību ierobežošanu, piemēram, statūtos nevar ierobežot biedra tiesības pārsūdzēt savu izslēgšanu no arodbiedrības.

²¹ Ņemot vērā BNL regulējuma nozīmi arodbiedrību darbībā, komentāru pielikumā ir pievienots izvilkums no BNL.

Statūtos norāda	ABL pants	BNL pants	Komentāri
			<p>Ja statūtos noteiktie mērķi vērsti uz cilvēktiesību vai indivīda tiesību aizsardzību, arodbiedrībai, pamatojoties uz BNL 10.panta 3.daļu, ir tiesības ar aizskartās fiziskās personas piekrišanu vērsties iestādēs vai tiesā un aizstāvēt šīs personas tiesības vai likumiskās intereses lietās, kas saistītas ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu vai ar tādu personu nodarbināšanu, kuras nav tiesīgas uzturēties Latvijas Republikā.</p>
3. arodbiedrības darbības termiņu (ja arodbiedrība tiek dibināta uz noteiktu laiku);		25.p. 3.d.	<p>Saskaņā ar vispārīgo principu arodbiedrība tiek dibināta uz nenoteiktu laiku. BNL noteikts, ka termiņš ir jānorāda, ja arodbiedrība tiek dibināta uz noteiktu laiku.</p> <p>Tas nozīmē, ka statūtos jānorāda, ka arodbiedrība tiek dibināta uz nenoteiktu laiku vai arī noteiktu "norāda kādu" laiku.</p>
4. biedru iestāšanās un izstāšanās priekšnoteikumus;	2.p. 3.d., 4.p.	28.-32.p.	<p>Veidojot statūtu sadaļu par biedru iestāšanās un izstāšanās priekšnoteikumiem, jums būtu jāspēj atbildēt uz jautājumiem:</p> <p>kas var iestāties arodbiedrībā? Kā notiek biedra uzņemšana / izstāšanās / izslēgšana (kādi dokumenti, kur, kā ir jāiesniedz, kāda ir lēmuma pārsūdzēšanas iespēja, kārtība)?</p> <p>Ar kuru brīdi kļūst par biedru / izstājas / tiek izslēgts no arodbiedrības? Kādas biedriem tiek noteiktas saistības?</p> <p>Šajos jautājumos ir iespējams paredzēt atšķirīgu regulējumu no BNL.</p>

Statūtos norāda	ABL pants	BNL pants	Komentāri
5. biedru tiesības un pienākumus;			Šajā sadaļā jums jāiekļauj regulējums, kas nosaka biedru tiesības (piemēram, no arodbiedrības saņemt informāciju, palīdzību, pārstāvību) un pienākumus (piemēram, pildīt statūtus, valdes lēmumus, maksāt biedra naudu, neveikt darbības, kas kaitē arodbiedrībai).
6. kārtību, kādā var noteikt arodbiedrības teritoriālo un citu struktūrvienību (ja tādas tiek dibinātas) tiesības un pienākumus;	10.p.2., 3.d., 11.p.		Papildus tam, ja arodbiedrība grib veidot patstāvīgas vienības, tad arodbiedrību statūtos ir jānorāda arodbiedrības patstāvīgās vienības organizatoriskā uzbūve, kompetence, dibināšanas, darbības, lēmumu pieņemšanas kārtība (sk. 11.panta komentāru).
7. biedru sapulces sasaukšanas un lēmumu pieņemšanas kārtību;		34.-41.p.	Veidojot šo statūtu sadaļu, jums būtu jāspēj atbildēt uz jautājumiem: kā biedri piedalīsies sapulcē (paši vai ar pārstāvju starpniecību, kas noteiks pārstāvības normu)? Kādi jautājumi ir biedru sapulces kompetencē (piemēram, grozījumu izdarīšana statūtos, valdes un revīzijas institūcijas ievēlēšana, atsaukšana, lēmuma pieņemšana par arodbiedrības darbības izbeigšanu, reorganizāciju)? Vai biedru sapulce ir tiesīga pieņemt arī tādus lēmumus, kas ietilpst valdes kompetencē? Kādos gadījumos biedru sapulce tiek sasaukta? Kas, cik ilgā laikā, kādā veidā sasauc biedru sapulci (mutiski, telefoniski, rakstiski, ar elektroniskā pasta starpniecību u.tml)? Kāds kvorums nepieciešams, lai biedru sapulce būtu lemttiesīga, kā notiek biedru sapulces vadīšana? Kāds kvorums nepieciešams, lai biedru sapulces lēmumi būtu pieņemti? Kādā kārtībā tiek grozīti statūti? Šajos jautājumos ir iespējams paredzēt atšķirīgu regulējumu no BNL.

Statūtos norāda	ABL pants	BNL pants	Komentāri
<p>8. izpildinstitūcijas nosaukumu, tās skaitlisko sastāvu, nosakot izpildinstitūcijas locekļu tiesības pārstāvēt arodbiedrību atsevišķi vai kopīgi;</p>		<p>42.-49.p.</p>	<p>Saskaņā ar BNL 15.panta 5.punktu biedrību un nodibinājumu reģistrā ierakstāmas ziņas par arodbiedrības izpildinstitūcijas (BNL lietots termins valde) locekļiem, kuri arodbiedrību gadījumā, atbilstoši ABL 13.panta pirmajai daļai, var būt arī arodbiedrības statūtos pilnvarotas institūcijas locekļi vai amatpersonas (skatīt 13.panta komentāru).</p> <p>Izpildinstitūcijas nosaukumu arodbiedrības var brīvi noteikt pašas savos statūtos, vien identificējot, ka tā ir arodbiedrības izpildinstitūcija.</p> <p>Ja arodbiedrības statūtos nav noteiktas citas tiesības un pienākumi, izpildinstitūcija, atbilstoši BNL noteiktajam, vada un pārstāv arodbiedrību, pārzina un vada arodbiedrības lietas, pārvalda arodbiedrības mantu un rīkojas ar tās līdzekļiem, organizē grāmatvedības uzskaiti, nodrošina biedrus ar nepieciešamajām ziņām un dokumentiem, kas attiecas uz arodbiedrības darbību, kā arī sagatavo attiecīgu pārskatu pēc biedru pieprasījuma un veic citus pienākumus. Izpildinstitūcija, ja tā vienlaikus ir arī pilnvarotā institūcija vai amatpersona, jebkurā gadījumā īsteno ABL 13.pantā noteiktās tiesības un pienākumus.</p> <p>Statūtos ir jānosaka, cik arodbiedrībai ir izpildinstitūcijas locekļu un vai tie var pārstāvēt arodbiedrību katrs atsevišķi vai kopā (piemēram, viens izpildinstitūcijas loceklis var pārstāvēt arodbiedrību atsevišķi, savukārt, pārējie tikai kopā).</p>

Statūtos norāda	ABL pants	BNL pants	Komentāri
			<p>Papildus, veidojot šo statūtu sadaļu, būtu jāspēj atbildēt uz jautājumiem: kas ievēl izpildinstitūcijas locekļus un izpildinstitūcijas priekšsēdētāju (biedru sapulce vai kāda cita institūcija, piemēram, padome)? Vai izpildinstitūcijas locekļi var atsaukt tikai tad, ja tam ir svarīgs iemesls vai arī citos gadījumos? Kāds ir kvorums, lai izpildinstitūcija būtu lemttiesīga? Kāds ir kvorums, lai izpildinstitūcijas lēmumi būtu pieņemti? Vai izpildinstitūcija ir tiesīga pieņemt lēmumus bez sēdes sasaukšanas? Vai izpildinstitūcijas loceklis pilda savus pienākumus par atlīdzību? Ja izpildinstitūcijas loceklis saņem atlīdzību, tad kā tiek noteikts atlīdzības apmērs? Vai izpildinstitūcijas loceklis var prasīt pienākumu izpildes gaitā radušos izdevumu atlīdzību?</p> <p>Atbilstoši BNL 48.panta noteikumiem, statūtos var noteikt, ka papildus izpildinstitūcijai izveidojama cita institūcija atsevišķu darbību veikšanai ar statūtos noteiktu iecelšanas (ievēlēšanas) kārtību un kompetenci.</p> <p>Nosakot izpildinstitūcijas locekļu skaitu, būtiski ņemt vērā, ka izpildinstitūcijas un citu institūciju locekļi ir solidāri atbildīgi par zaudējumiem, kas nodarīti arodbiedrībai viņu vainas dēļ un arodbiedrība var celt prasību pret izpildinstitūcijas vai citas institūcijas locekli piecu gadu laikā, skaitot no tiesību aizskārums dienas vai dienas, kad kļuva zināms par tiesību aizskārums.</p> <p>Veidojot šo statūtu sadaļu, jāņem vērā, ka var paredzēt atšķirīgu regulējumu no BNL attiecībā uz izpildinstitūciju ievēlēšanas, lēmumu pieņemšanas kārtību, tiesībām un pienākumiem.</p>

Statūtos norāda	ABL pants	BNL pants	Komentāri
9. saimnieciskās un finansiālās darbības revīzijas institūcijas uzbūvi, ievēlēšanas kārtību, kompetenci, lēmumu pieņemšanas kārtību un pilnvaru termiņus vai zvērināta revidenta iecelšanas kārtību un pilnvaru termiņus;		51.p.	<p>BNL 51.pantā ir noteikts, ka biedru sapulce kontrolē citu pārvaldes institūciju darbību un šim nolūkam ir tiesīga noteikt biedrības iekšējo revīziju.</p> <p>Revīzijas institūcijas uzbūve, ievēlēšanas kārtība, kompetence, lēmumu pieņemšanas kārtība un pilnvaru termiņš arodbiedrībai jānosaka savos statūtos. Likums šo jautājumu neregulē.</p> <p>Revīziju var veikt revidents, revīzijas komisija vai zvērināts revidents.</p> <p>Valdes loceklim ir pienākums sniegt revīzijas institūcijai visas revīzijas veikšanai nepieciešamās ziņas un dokumentus, savukārt revidents sagatavo atzinumu par revīzijas rezultātiem, kas tiek iesniegti biedru sapulcei.</p>
10. statūtos var paredzēt arī citus noteikumus, kas nav pretrunā ar ABL un BNL.		8.p.	BNL 8.pantā ir noteiktas tiesības arodbiedrībai nodarbināt personas brīvprātīgā darbā. Statūtos vai ar valdes lēmumu var noteikt, vai brīvprātīgā darba veicējam ir tiesības prasīt tādu izdevumu segšanu, kas radušies brīvprātīgā darba izpildes gaitā.
		29.p.	Likums noteic, ka valde pieņem lēmumu par biedra uzņemšanu biedrībā, ja vien statūti nenosaka citādi. Līdz ar to, statūtos var noteikt, ka šādu lēmumu pieņem cita institūcija.
		33.p.	BNL 33.panta pirmajā daļā ir noteikts, ka pārvaldes institūcijas ir biedru sapulce un valde. Tajā pašā laikā statūtos var paredzēt pārstāvju sapulci un citas pārvaldes institūcijas, nosakot to izveides kārtību un kompetenci.

Statūtos norāda	ABL pants	BNL pants	Komentāri
		53.p.	Statūtos var noteikt, kādos gadījumos izbeidzas arodbiedrības darbība.
		59.p.	Statūtos var noteikt, kas veic arodbiedrības likvidāciju, kā arī likvidatoru pārstāvības tiesību veidu (atsevišķi vai kopīgi).
		68.p.	Statūtos var noteikt, ka pirms arodbiedrības mantas sadales biedru sapulce nosaka personas, kurām ir tiesības uz šo mantu, ja likumā nav noteikts citādi. Šādas tiesības nevar noteikt arodbiedrības dibinātājiem, valdes vai citu pārvaldes institūciju locekļiem, kā arī citām personām ar līdzīgu mantisku ieinteresētību, it īpaši laulātajiem, radniekiem un svainiem, skaitot radniecību līdz otrajai pakāpei un svainību līdz pirmajai pakāpei.
		73.p.	Statūtos var paredzēt, ka reorganizācija ir atļauta vai nav atļauta, pastāvot zināmiem priekšnoteikumiem.

3.pants.

Arodbiedrības jēdziens

Arodbiedrība ir brīvprātīga personu apvienība, kas nodibināta, lai pārstāvētu un aizstāvētu strādājošo darba, ekonomiskās, sociālās un profesionālās tiesības un intereses.

Arodbiedrība ir viens no biedrību veidiem. Uz to pirmkārt norāda saļikteņa "arodbiedrība" daļas "arods" un "biedrība". Līdz ar to, lai labāk izprastu arodbiedrības jēdzienu, vispirms ir jānoskaidro biedrības jēdziens *Satversmes* 102.panta nozīmē.

Kā norādīts *Satversmes* komentāros, jēdziens "biedrība" aptver visas brīvprātīgas privātpersonu apvienības, kas atbilst šādām būtiskām biedrību raksturojošām pazīmēm – personu apvienība, atvērtība, brīvprātība, organizatoriskā stabilitāte, noteikts darbības laiks.

Personu apvienību raksturo fizisku personu atrašanās juridiskās personas dalībnieku skaitā.²² Tāpat būtiska personu apvienības pazīme ir, ka šāda apvienība ir izveidota ar konstituējošu aktu, kas veido tās biedru juridisku vienību.²³

Pazīme "brīvprātība" nozīmē personas gribas autonomiju un pašnoteikšanos, gan lemjot par apvienošanos biedrībā, gan lemjot par biedrības darbības jautājumiem, gan par izstāšanos no biedrības.

Tāpat biedrību raksturo organizatoriskā stabilitāte: regulāra personu kopā sanākšana lēmumu pieņemšanai, vienota pārstāvības un vadības institūcija. Organizatoriskās stabilitātes dēļ individuālam biedram ir pieņākums ievērot kopīgos biedrības lēmumus.²⁴

Arī noteikts darbības laiks ir biedrību raksturojoša pazīme. Tā ilgums gan nav noteikts; tas var būt gan līdz mērķa sasniegšanai, gan aprobežots ar noteiktu termiņu.²⁵

²² Balodis K. "Ievads civiltiesībās". Zvaigzne ABC. 2007. 100.lpp.

²³ Neimanis J. *Satversmes 102.panta komentārs*. Grām.: "Latvijas Republikas Satversmes komentāri". VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Autoru kolektīvs prof. R Baloža zinātniskā vadībā. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011. 407.lpp.

²⁴ Turpat.

²⁵ Turpat.

Aplūkojot arodbiedrības jēdzienu komentējamā pantā, redzams, ka tajā ir ietvertas divas biedrību raksturojošās pazīmes – personu apvienība un brīvprātība²⁶. Vienlaikus jēdzienā ir norādīta galvenā pazīme, kas arodbiedrību nošķir no biedrībām – arodbiedrību pamatmērķis. Pantā ir noteikts, ka arodbiedrību mērķis ir aizstāvēt strādājošo darba, ekonomiskās, sociālās un profesionālās tiesības un intereses.

Komentējamā pantā termins “strādājošais” ir lietots *Satversmes* 108. panta, Eiropas Sociālo tiesību komitejas un SDO skaidrojumu izpratnē. Atbilstoši apstākļiem ar terminu “strādājošais” saprot ne tikai personas, kas ir darba tiesiskajās attiecībās vai strādā algotu darbu, bet arī bezdarbniekus, studentus, pensionārus, jo arī viņi izmanto kādas ar darbu saistītas tiesības.²⁷

Tāpat arī pārējie normā lietotie termini “darba”, “ekonomiskās”, “sociālās”, “profesionālās” ir tulkojami paplašināti, lai maksimāli aptvertu visas strādājošo tiesības un intereses.

Arī *Satversmes* tiesa, raksturojot arodbiedrības pamatuzdevumus, ir norādījusi, ka par arodbiedrību uzskatāma darbinieku organizācija, kuras galvenais uzdevums ir pārstāvēt tās biedrus attiecībās ar darba devēju. Arodbiedrībai ir īpaša nozīme tieši tādu jautājumu izšķiršanā, kas attiecas uz koplīgumu slēgšanu ar darba devēju. Arodbiedrība, sadarbojoties ar darba devēju, sekmē tās biedru interešu aizsardzību. Arodbiedrība ir uzskatāma par kvalificētu tās biedru pārstāvi un darbojas gan kā darbinieku pilnvarotais pārstāvis, gan arī kā darbinieku institucionālais pārstāvis, piemēram, ar tiesībām slēgt darba koplīgumus, piedalīties nacionāla mēroga trīspusēju – darba devēju organizāciju, valsts institūciju un arodbiedrību – vienošanos slēgšanā. Arodbiedrības īstenotā biedru pārstāvība nodrošina darba un dienesta jautājumu risināšanu profesionālākā līmenī, un tās mērķis ir pievērst uzmanību biedru vajadzībām un panākt viņu tiesību aizsardzību. Galvenie arodbiedrību uzdevumi ir veicināt un uzraudzīt darba tiesību ievērošanu, organizēt kolektīvās pārrunas ar darba devēju un aizsargāt savu biedru tiesības un likumīgās intereses.²⁸

²⁶ Plašāk par arodbiedrību brīvību skatīt ABL 4.panta komentāru.

²⁷ Kovaļevska A. *Satversmes* 108.panta komentārs. Grām.: “Latvijas Republikas *Satversmes* komentāri”. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Autoru kolektīvs prof. R Baloža zinātniskā vadībā. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011. 537.lpp.

²⁸ *Satversmes* tiesas 2014.gada 23.apriļa spriedums lietā Nr.2013-15-01 [9].

4.pants.

Tiesības dibināt arodbiedrību un iestāties arodbiedrībā

(1) Ikvienam ir tiesības brīvi, bez jebkādas diskriminācijas dibināt arodbiedrību un, ievērojot arodbiedrības statūtus, iestāties tajā, kā arī tiesības neiestāties arodbiedrībā.

(2) Personas piederība pie kādas arodbiedrības vai personas vēlme iestāties vai neiestāties tajā nevar būt par pamatu personas tiesību ierobežošanai.

(1) Tiesības dibināt arodbiedrību un iestāties arodbiedrībā

Komentējamā panta pirmajā daļā ir noteikts, ka ikvienam ir tiesības dibināt arodbiedrību un iestāties vai neiestāties tajā. Iepriekš likumā *Par arodbiedrībām* bija noteikts, ka šādas tiesības ir tikai LR iedzīvotājiem, kuri strādā vai mācās. Tādējādi ABL ir modernizēts, paredzot, ka ikviens var īstenot biedrošanās tiesības.

Termins "ikviens" tiek lietots gan *Satversmes* 102.panta, kas paredz, ka ikvienam ir tiesības apvienoties biedrībās, politiskās partijās un citās sabiedriskās organizācijās, gan DL 8.panta tvērumā, kas noteic, ka darbiniekiem ir tiesības brīvi, bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas apvienoties organizācijās un iestāties tajās, lai aizstāvētu savas sociālās, ekonomiskās un profesionālās tiesības un intereses un izmantotu šo organizāciju sniegtās iespējas. Darbinieka piederība pie arodbiedrības vai darbinieka vēlme iestāties tajās nevar būt par pamatu atteikumam noslēgt darba līgumu, darba līguma uzteikumam vai citādi darbinieka tiesību ierobežošanai.

Attiecībā uz tiesību "brīvi" realizēt vēlmi biedroties, *Satversmes* tiesa ir norādījusi, ka "likumdevējam ir pienākums pieņemt tādus tiesību aktus, kas ļautu personām apvienoties arodbiedrībās un tādējādi īstenot savu biedrošanās brīvību. Šiem tiesību aktiem ir jānodrošina arodbiedrībām, kā arī to biedriem nepieciešamā aizsardzība pret darba devēja iespējamo iejaukšanos arodbiedrību brīvības izmantošanā. *Satversmes* 108. panta otrā teikuma formulējums "valsts aizsargā" arodbiedrību brīvības nodrošināšanas jomā uzliek valstij īpašu pienākumu veikt tādus pasākumus, kuru mērķis būtu arodbiedrību brīvības aizsardzība. Šādi

pasākumi īstenojami, ievērojot apsvērumu, ka *Satversmes* 108. panta otrais teikums aizsargā gan privātajā sektorā strādājošo personu arodbiedrību brīvību, gan arī valsts (publiskajā) sektorā strādājošo un dienesta attiecībās esošo personu arodbiedrību brīvību.”²⁹

Komentējamā panta otrajā daļā ir noteikts aizliegums ierobežot to personu, kas ir izteikušas vēlmi iestāties vai neiestāties arodbiedrībā, tiesības.

Tāpat arī DL 9.pantā ir aizliegts sodīt darbinieku vai citādi tieši vai ne tieši radīt viņam nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujama veidā izmanto savas tiesības. Ja darba devējs ir darbiniekam radījis nelabvēlīgas sekas tādēļ, ka viņš ir iestājies arodbiedrībā, darbiniekam ir tiesības, pamatojoties uz DL 29.pantā noteikto prasīt no darba devēja atlīdzību par nodarīto morālo kaitējumu.

Tiesības dibināt arodbiedrību ir svarīga apvienošanās brīvības (brīvības veidot organizācijas) sastāvdaļa un viena no svarīgākajām tiesībām arodbiedrību darbībā. Arodbiedrību dibināšanu uzskata par īpašu biedrošanās brīvības izpausmes formu³⁰ līdzās politiskām partijām un reliģiskām organizācijām.

Apvienošanās brīvību, tostarp tiesības dibināt arodbiedrības un iestāties tajās, garantē virkne starptautisko dokumentu, piemēram, ANO *Vispārējās cilvēktiesību deklarācijas* 23.panta 4.punkts, ANO *Starptautiskā pakta par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām* 22.pants, ANO *Starptautiskā pakta par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām* 8.pants, SDO *Konvencijas Nr.87* 2.pants, *Eiropas Cilvēktiesību konvencijas* 11.pants, *ES Pamattiesību hartas* 12.pants un *Eiropas Sociālās Hartas* 5.punkts.

ANO *Vispārējās cilvēktiesību deklarācijas* 23.panta 4.punkts paredz, ka katram cilvēkam ir tiesības dibināt arodbiedrības un iestāties arodbiedrībās savu interešu aizsardzībai.

ANO *Starptautiskā pakta par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām* 22.pantā ir noteikts, ka ikvienam ir tiesības uz apvienošanās brīvību, ieskaitot tiesības dibināt arodbiedrības un iestāties tajās, lai aizsargātu savas intereses.

²⁹ Satversmes tiesas 2014.gada 23.aprīļa spriedums lietā Nr. 2013-15-01 [9].

³⁰ Grundgesetz Kommentar. Band II. At. 6-16.a. München: Verlag C.H.Beck, 2006, S.76. Citēts: Spūle I., Tilja A. "Biedrošanās brīvība." LR Tiesībsargs, Rīga, 2007. 7.lpp.

Eiropas Cilvēktiesību konvencijas 11.panta 1.punkts paredz jebkuram cilvēkam tiesības uz miermīlīgu pulcēšanās un biedrošanās brīvību, ieskaitot tiesības veidot arodbiedrības un iestāties tajās, lai aizstāvētu savas intereses. Savukārt 11.panta 2.punkts nosaka, ka tiesību izmantošanu nedrīkst pakļaut nekādiem ierobežojumiem, izņemot tos, kas noteikti ar likumu un ir nepieciešami demokrātiskā sabiedrībā, lai aizstāvētu valsts vai sabiedrības drošības intereses, nepieļautu nekārtības vai noziegumus, aizsargātu veselību vai morāli, vai citu cilvēku tiesības un brīvības. Šis pants nekavē noteikt likumīgus ierobežojumus šo tiesību izmantošanā personām, kas ir bruņoto spēku, policijas vai valsts pārvaldes sastāvā.

Atbilstoši *ES Pamattiesību hartas* 12.pantam "ikvienai personai ir tiesības uz mierīgas pulcēšanās un biedrošanās brīvību visos līmeņos, jo īpaši politiskajā, arodbiedrību un pilsoniskajā jomā, kas nozīmē tiesības ikvienam veidot arodbiedrības un stāties tajās savu interešu aizstāvēbai."

Visbeidzot *Eiropas Sociālās Hartas* 5.pants un *Pārskatītās Eiropas Sociālās hartas* 5.pants³¹ ietver tiesības visiem strādājošajiem un darba devējiem uz biedrošanās brīvību nacionālās vai starptautiskās organizācijās, lai aizsargātu savas ekonomiskās un sociālās intereses.

Apvienošanās brīvība SDO perspektīvā

SDO *Konvencijas Nr.87* 2.pants nosaka, ka darba ņēmējiem bez jebkādiem izņēmumiem ir tiesības dibināt organizācijas un, pamatojoties tikai uz attiecīgās organizācijas noteikumiem, iestāties tajās pēc pašu izvēles bez iepriekšējas atļaujas. Vienlaikus atbilstoši SDO *Konvencijas Nr.87* 9.pantam apvienošanās brīvības garantijas attiecībā uz bruņotajiem spēkiem un policijas spēkiem nosaka valsts tiesību aktos.

SDO Apvienošanās brīvības komiteja savos secinājumos ir norādījusi, ka tiesības veidot organizācijas bez atšķirīgas attieksmes ir garantējamas visiem nodarbinātajiem, tostarp imigrējošiem darba ņēmējiem.³² Svarīgi, ka šīs tiesības garantē neatkarīgi no personu profesionālās nodarbošanās³³ un arī neatkarīgi no personas darba devēja, proti, nevar

³¹ Latvija ir ratificējuši Eiropas Sociālās hartas 5.pantu.

³² Freedom of Association Digest [214].

³³ Turpat [216].

paredzēt aizliegumu pievienoties arodbiedrībai tikai viena darba devēja darbiniekiem.³⁴

Tabulā Nr.2 var uzskatāmi redzēt īsu apkopojumu par apvienošanās brīvības pamatprincipiem.

Tabula Nr.2. Apvienošanās brīvības pamatprincipi

Apvienošanās brīvības pamatprincipi ³⁵		
Tiesību piešķiršana un ierobežošana	Organizāciju dibināšana bez iepriekšējās atļaujas	Izvēles brīvība attiecībā uz dalību organizācijā
<ul style="list-style-type: none"> • Piemēro visām darbinieku kategorijām 	<p>Prasības organizāciju dibināšanai un darbībai nevar ierobežot apvienošanās brīvību</p>	<p>Noteikumi un paražas nevar nepamatoti ietekmēt organizatorisko struktūru un sastāvu, organizāciju daudzveidību un arodbiedrību drošību.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Aizliegta atšķirīga attieksme, pamatojoties uz personas nodarbošanos (profesiju), dzimumu, ādas krāsu, rasi, nacionalitāti un reliģisko vai politisko pārliecību. 		
<ul style="list-style-type: none"> • Izņēmums: militāro spēku un policijas tiesību apjomu nosaka valsts 		

(a) Uz dažādu līgumu pamata nodarbinātas personas

SDO Apvienošanās brīvības komiteja ir norādījusi, ka tiesības veidot arodbiedrības ir piešķiramas visiem strādājošiem, tostarp tiem, kuri nestrādā uz darba līguma pamata, ka arī personām, kuras strādā (ieņem amatu) publiskajā sektorā – ierēdņiem un nodarbinātajiem valsts pār-

³⁴ Turpat [271].

³⁵ Freedom of association: A user's guide. Standards, principles and procedures of the International Labour Organization. International Labour Organization 2000. p.13. Table 1.Organizational rights: Basic requirements.

valdē.³⁶ Kopumā SDO *Konvencijas Nr.87* 2.panta izpratnē darbinieka jēdziens ietver gan darbiniekus, kuri saņem darba algu, gan arī neatkarīgus un autonomus darbiniekus.³⁷

Kritēriji, kuri nosaka, ka personai ir tiesības veidot arodbiedrību, nebalstās uz darba attiecību pastāvēšanu, kuras bieži vien neeksistē laukstrādnieku, kopumā pašnodarbināto personu vai brīvo profesiju pārstāvju gadījumā. Līdz ar to visām šīm personām jābūt iespējai īstenot apvienošanās brīvību.³⁸ Jāatzīmē, ka pašnodarbināto personu statuss diemžēl bieži tiek ļaunprātīgi izmantots, īstenojot tā saukto viltus pašnodarbinātību, kad ar personu tiek noslēgts līgums par pakalpojumu sniegšanu (uzņēmuma līgums), taču tā būtībā atrodas darba attiecībās, jo pilda darba devēja uzdotos darbus darba devēja norādītajā vietā un laikā, atrodas darba devēja rīcībā un ir ekonomiski atkarīga no darba devēja, piemēram, regulāri, reizi mēnesī saņem atalgojumu par padarīto darbu. Uz šīm personām tādējādi neattiecas darba tiesību un darba un veselības aizsardzības normu aizsardzība. SDO Apvienošanās brīvības komiteja uzsver, ka personām, kuras ir nodarbinātas uz pakalpojumu līguma pamata, ir tiesības apvienoties arodbiedrībās. Tas pats attiecas uz darbiniekiem, kuri ir nodarbināti uz noteiktu laiku, viņiem ir tiesības veidot arodbiedrības un pievienoties arodbiedrībām pēc savas izvēles.³⁹

Attiecīgi arī tiem darbiniekiem, kuri ir nodarbināti ar noteiktu pārbaudes laiku, pārbaudes laikā jābūt iespējai dibināt arodbiedrības un pievienoties arodbiedrībām, ja viņi to vēlas. Atteikums garantēt personas apvienošanās brīvību var nozīmēt SDO *Konvencijas Nr.87* normu pārkāpumu.⁴⁰

Personas, kuras ir nodarbinātas uz mācību līguma (*training agreement*) pamata, arī bauda brīvību dibināt arodbiedrības un pievienoties arodbiedrībām. Statuss, kurš ir personai, strādājot pie darba devēja, piemēram, mācekļa, praktikanta vai cits statuss, nedrīkst ietekmēt personas tiesības pievienoties arodbiedrībai un piedalīties tās aktivitātēs.⁴¹

³⁶ Freedom of Association Digest [209], [218].

³⁷ Turpat [262].

³⁸ Turpat [254].

³⁹ Turpat [255].

⁴⁰ Turpat [256]-[257].

⁴¹ Turpat [258]-[259].

Darbinieki, kuri ir nodarbināti sabiedrības līdzdalības programmās, kuru mērķis ir cīņa ar bezdarbu, arī ir darbinieki SDO *Konvencijas Nr.87* izpratnē, līdz ar to viņiem arī ir tiesības apvienoties, taču ar nosacījumu, ka viņiem ir kolektīvas intereses, kuras nepieciešams aizsargāt un veicināt.⁴²

Mājsaimniecībā nodarbinātos⁴³ arī aptver SDO *Konvencijas Nr.87* normas, līdz ar to viņiem ir jābūt paredzētām tiesībām veidot arodbiedrības un pievienoties tām.⁴⁴

(b) Bezdarbnieki un pensionāri

Bezdarbniekiem jeb "personām, kuras ir zaudējušas darbu", arī ir tiesības pievienoties arodbiedrībām. Tiesību akti, kuri atņem no darba atbrīvotajām personām tiesības būt par arodbiedrību biedru, pārkāpj apvienošanās brīvību.

Būtiski, ka aizliegumi bezdarbniekiem būt par arodbiedrību biedriem veido nopietnu risku arodbiedrību diskriminācijai, jo šādā gadījumā arodbiedrības biedra atlaišana no darba liegta viņam turpināt darbību arodbiedrības aktivitātēs. Tāpat arī arodbiedrības biedra statusa zaudēšana kā rezultāts darbinieka dalībai streikā ir pretrunā apvienošanās brīvībai.⁴⁵

Savukārt jautājums attiecībā uz biedru – pensionāru specifisko tiesību aizsardzību arodbiedrībās, atstājams izlemšanai arodbiedrībām (arodbiedrību iekšējā autonomija).⁴⁶ Tas nozīmē, ka arodbiedrību pašu ziņā ir izlemt, vai par tās biedru var būt pensionārs, savukārt, ja arodbiedrību statūti paredzēs aizliegumu pensionāriem iestāties arodbiedrība, tas nebūs uzskatāms par apvienošanās brīvības pārkāpumu.

(c) Valsts pārvaldē nodarbinātas personas

SDO *Konvencijas Nr.87* 2.pants aptver visus darbiniekus, līdz ar to tas

⁴² Turpat [260].

⁴³ Skat. SDO 2011.gada konvencijas Nr.189 *par cienīgu darbu mājsaimniecībā nodarbinātajiem* 1.pantu. Pieejama angļu valodā: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORML_EXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189.

⁴⁴ Freedom of Association Digest [267].

⁴⁵ Turpat [268]-[269].

⁴⁶ Turpat [270].

attiecas arī uz valsts pārvaldē (valsts dienestā) nodarbinātajiem, tostarp uz pašvaldību pārvaldē nodarbinātajām personām.⁴⁷ Gan privātajā, gan publiskajā sektorā nodarbinātajām personām ir tiesības apvienoties, lai aizstāvētu savas intereses, līdz ar to paredzēt ierobežojumus publiskajā sektorā būtu netaisnīgi.⁴⁸

Apvienošanās brīvība ir garantējama arī cietumos nodarbinātajam personālam. Ņemot vērā, ka robežsardzes amatpersonas aizsargā SDO *Konvencijas Nr.87* normas, viņām arī ir tiesības dibināt arodbiedrības un pievienoties arodbiedrībām.⁴⁹

(e) Vadības un uzraudzības personāls

Atbilstoši Apvienošanās brīvības komitejas komentāriem aizliegums vadības un darba uzraudzības personālam iestāties darbinieku arodbiedrībās nenozīmē SDO *Konvencijas Nr.87* 2.panta pārkāpumu. Taču attiecīgi jāievēro divi nosacījumi:

- pirmkārt, vadības personālam jābūt iespējai dibināt asociācijas (organizācijas) savu interešu aizsardzībai;
- otrkārt, darbinieku loku, kas ietilpst vadības personālā, nevar noteikt pārāk plašu, lai neveidotos situācijas, ka vadības personāla organizācijas ir pārāk lielas un mazina darbinieku arodbiedrību proporciju uzņēmumā vai nozarē.⁵⁰

Piemēram, definīcija, kas paredz, ka vadības personāls ir personas, kuras ir pilnvarotas pieņemt un atlaist no darba darbiniekus, ir atbilstoša SDO *Konvencijai Nr.87* un nenosaka šo darbinieku kategoriju pārāk plašu.⁵¹ Savukārt vadības personāla definīcija, kura aptver darbiniekus, kuriem ir disciplinārā kontrole pār citiem darbiniekiem, ir pārāk plaša.⁵²

Vienlaikus darba uzraudzības personāla definīciju būtu nepieciešams ierobežot ar personām, kuras faktiski pārstāv darba devēja intereses.⁵³

⁴⁷ Turpat [230].

⁴⁸ Turpat [218]-[222].

⁴⁹ Turpat [231]-[233].

⁵⁰ Turpat [247].

⁵¹ Turpat [249].

⁵² Turpat [250].

⁵³ Turpat [248].

Apvienošanās brīvība Eiropas Cilvēktiesību konvencijas perspektīvā

Eiropas Cilvēktiesību konvencijas 11.panta 1.punkts paredz jebkurai cilvēkam tiesības uz miermīlīgu pulcēšanās un biedrošanās brīvību, ieskaitot tiesības veidot arodbiedrības un iestāties tajās, lai aizstāvētu savas intereses. 11.panta 2.punkts nosaka, ka tiesību izmantošanu nedrīkst pakļaut nekādiem ierobežojumiem, izņemot tos, kas noteikti ar likumu un ir nepieciešami demokrātiskā sabiedrībā, lai aizstāvētu valsts vai sabiedrības drošības intereses, nepieļautu nekārtības vai noziegumus, aizsargātu veselību vai morāli, vai citu cilvēku tiesības un brīvības. Šis pants nekavē noteikt likumīgus ierobežojumus šo tiesību izmantošanā personām, kas ir bruņoto spēku, policijas vai valsts pārvaldes sastāvā.

Eiropas Cilvēktiesību konvencijas 11.pantā ietvertajai apvienošanās brīvībai ir šāds saturs:

- tiesības veidot (dibināt un reģistrēt) arodbiedrību un iestāties arodbiedrībā, lai aizsargātu savas intereses. 11.panta 1.punkts skaidri atzīst arodbiedrību brīvību kā vienu no apvienošanās brīvības formām un ietver pozitīvu valsts pienākumu to nodrošināt ar tiesību aktu palīdzību;⁵⁴
- aizliegums noslēgt tādu vienošanos starp arodbiedrību un darba devēju par darbinieku piespiedi pievienošanās arodbiedrībai, kas paredz, ka darba ņēmēji nevar būt nodarbināti konkrētajā darba vietā, ja vien viņi nekļūst par attiecīgās arodbiedrības biedriem;⁵⁵
- arodbiedrību tiesības tikt uzklausītām, lai aizsargātu savu biedru intereses;⁵⁶
- tiesības uz koplīgumu pārrunām un koplīguma slēgšanu;⁵⁷
- tiesības streikot, uz kurām var attiekties noteikti ierobežojumi, taču jebkura iejaukšanās no valsts puses ir jāpamato atbilstoši 11.panta 2.punkta nosacījumiem. ECT ir norādījusi, ka, pamatojot nepiecie-

⁵⁴ *National Union of Belgian Police v. Belgium*, (Application no. 4464/70) Judgement of 27 October 1975 [38].

⁵⁵ *Gustafsson v. Sweden* (Application no. 15573/89) Judgement of 25 April 1996 [45].

⁵⁶ *National Union of Belgian Police v. Belgium; Wilson, National Union of Journalists and Others v. the United Kingdom* (Applications no. 30668/96, 30671/96 and 30678/96) Judgment of 2 July 2002 [44].

⁵⁷ *Demir and Baykara v. Turkey* (Application no. 34503/97) Judgement of 12 November 2008 [153].

šamo tiesību streikot ierobežojumu, ir jāņem vērā starptautiskajos dokumentos ietvertie norādījumi un izpratne par šo jautājumu.⁵⁸ Piemēram, SDO savos skaidrojumos par SDO *Konvencijas Nr.87* 3. un 10.pantu ir atzinusi, ka tiesības apvienoties ietver streikošanas tiesību garantiju, proti, tiesības streikot ir neatņemama arodbiedrību brīvības daļa.⁵⁹ Turklāt SDO ir apstiprinājusi šo tiesību savā judikatūrā, kuru izveido SDO Apvienošanās brīvības komiteja, skaidrojot SDO *Konvencijas Nr.87* nosacījumus.⁶⁰

(2) Ierobežojumi dibināt arodbiedrības un iestāties tajās

Kaut arī *Satversme* garantē biedrošanās tiesības, tās noteiktos gadījumos var ierobežot.

Atbilstoši SDO *Konvencijas Nr.87* 9.pantam apvienošanās brīvības garantijas attiecībā uz bruņotajiem spēkiem un policijas spēkiem nosaka valsts tiesību aktos. Ja dalībvalsts ratificējusi SDO *Konvenciju Nr.87*, ratifikācija neskar valsts spēkā esošos tiesību aktus, nolēmumus, paražas vai nolīgumus, atbilstoši kuriem militārpersonas un policijas darbinieki bauda šajā konvencijā garantētās tiesības.

Tāpat arī *Eiropas Cilvēktiesību konvencijas* 11.panta 2.punkts paredz, ka valsts var noteikt likumīgus ierobežojumus attiecībā uz šiem arodbiedrību brīvības elementiem atsevišķām personu kategorijām – bruņoto spēku, policijas vai valsts pārvaldes darbiniekiem. Ierēdņi, kuri arī tiek nodarbināti valsts pārvaldē, parasti netiek ietverti to personu kategorijā, attiecībā uz kurām valsts var piemērot apvienošanās brīvības ierobežojumus.⁶¹

⁵⁸ *Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkey (Application No. 68959/01)* Judgement of 1 April 2009.

⁵⁹ W.B.Creighton, "Freedom of Association", *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialised Market Economies*, (ed. R.Blanpain) 9th ed., Devemter 2007. Cited in Blanpain R. "European Labour Law". Wolters Kluwer, 2008, p.159.

⁶⁰ SDO Apvienošanās brīvības komitejas lēmumi: 1996 Digest, [474]; 302nd Report, Case No.1809, [381]; 304th Report, Case No.1863, [356]; 307th Report, Case No.1850, [120]; 308th Report, Case No.1900, [183]; 311th Report, Case No.1934, [126]; 324th Report, Case No.2072, [587]; 327th Report, Case No.1581, [111]; 328th Report, Case No.2116, [368]; 332nd Report, Case No.2258, [522]; 335th Report, Case No.2305, [505]. Citēts: *Freedom of Association Digest*.

⁶¹ *Demir v. Turkey* [97], [107].

Ierobežojumi veidot arodbiedrības nav ietverti ABL, bet ir paredzēti citos tiesību aktos. Saskaņā ar *Valsts drošības iestāžu likuma*⁶² 20.panta 1.daļu valsts drošības iestāžu amatpersonām un darbiniekiem ir aizliegts dibināt arodbiedrības un piedalīties to darbībā. Šīm personām ir aizliegts arī veikt politisko darbību, organizēt streikus, demonstrācijas, piketus un piedalīties tajos. Valsts drošības iestāžu personu loks ir skaidrots likuma 11.pantā, kurš nosaka, ka valsts drošības iestādes ir Satversmes aizsardzības birojs, Militārās izlūkošanas un drošības dienests un Drošības policija.

Saskaņā ar *Militārā dienesta likuma*⁶³ 15.pantu karavīram ir aizliegts veikt politisko darbību, pievienoties arodbiedrībām, organizēt streikus un piedalīties tajos. Atbilstoši 2.panta 5.punktam karavīrs ir Latvijas pilsonis, kas pilda aktīvo dienestu (militārā dienesta tieša izpilde karavīra statusā, kas ietver profesionālo dienestu, militārā dienesta tiešu izpildi mobilizācijas gadījumā un rezerves karavīru militārās mācības) un kam piešķirta militārā dienesta pakāpe. Karavīrus iedala virsniekos, instruktoros un kareivjos. *Militārā dienesta likums* neparedz ierobežojumu dibināt arodbiedrību un iestāties arodbiedrībā 62.pantā minētajiem civilajiem darbiniekiem, proti, personām, kas uz darba līguma pamata vienībās (apakšvienībās) veic noteiktu darbu (strādā) štata civilajos amatos saskaņā ar darba tiesiskās attiecības reglamentējošajiem normatīvajiem aktiem.

Kopš 2014.gada robežsargi var brīvi dibināt arodbiedrības. Iepriekš *Robežsardzes likuma*⁶⁴ 49.panta pirmā daļa noteica, ka robežsargiem aizliegts apvienoties arodbiedrībās, organizēt streikus un piedalīties tajos. Ar 2014.gada 23.apriļa Satversmes tiesas spriedumu vārdi "apvienoties arodbiedrībās" atzīti par neatbilstošiem *Satversmei*. Robežsargs saskaņā ar *Robežsardzes likuma* 6.¹ pantu ir Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādes amatpersona, kura nodrošina Robežsardzes uzdevumu izpildi un kurai piešķirta speciālā dienesta pakāpe. Satversmes tiesa savā spriedumā norādīja, ka *Robežsardzes likuma* 14.panta trešās daļas pirmais teikums noteic, ka robežsargi bez iebildumiem pilda savu tiešo priekšnieku un

⁶² Valsts drošības iestāžu likums. Pieņemts 05.05.1994. Ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 13.01.2010. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=57256>.

⁶³ Militārā dienesta likums. Pieņemts: 30.05.2002. Ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 24.03.2015. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=63405>.

⁶⁴ Robežsardzes likums. Pieņemts: 27.11.1997. Ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 28.04.2014. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=46228>.

amatā augstāku priekšnieku likumīgās pavēles un rīkojumus. Savukārt šā panta ceturtā daļa paredz, ka noteiktās kompetences ietvaros priekšnieks rīkojas patstāvīgi un raugās, lai viņam pakļautajā struktūrvienībā tiktu ievēroti likumi, reglamentu un izpildītas pavēles.

Robežsargu pienākums pildīt likumīgās pavēles un prasības izriet gan no likuma un reglamenta, gan arī no to īpašajām dienesta attiecībām. Ja robežsargi īstenotu pamattiesības uz biedrošanās brīvību, tas nekādā veidā viņus neatbrīvotu no pienākuma pildīt likumīgās pavēles vai ievērot visas citas dienesta prasības. Robežsargu tiesības īstenot biedrošanās brīvību nevar kalpot par attaisnojumu likumīgo pavēļu un dienesta prasību nepildīšanai. Tādējādi pastāv citi līdzekļi, ar kuriem ir iespējams sasniegt apstrīdētajā normā ietvertā pamattiesību ierobežojuma leģitīmo mērķi, un šāds pamattiesību ierobežojums demokrātiskā sabiedrībā nav nepieciešams.⁶⁵

Būtiski, ka *Valsts Civildienesta likums*⁶⁶ neietver ierobežojumus ierēdņiem (personām, kuras tiešās valsts pārvaldes iestādē veido nozares politiku vai attīstības stratēģiju, koordinē nozares darbību, sadala vai kontrolē finanšu resursus, izstrādā normatīvos aktus vai kontrolē to ieviešanu, sagatavo vai izdod administratīvos aktus, sagatavo vai pieņem citus ar indivīda tiesībām saistītus lēmumus) apvienoties arodbiedrībās un pievienoties tām.

Tāpat šādu ierobežojumu neietver arī *Ugunsdrošības un ugunsdzēsības likums*⁶⁷. Taču atbilstoši likuma 38.pantam ugunsdzēsējiem (amatpersonām ar speciālo dienesta pakāpi) ir aizliegts organizēt streikus un piedalīties tajos.

Kopš 2006. gada 1.janvāra policijas darbiniekiem ir atļauts apvienoties arodbiedrībās un likums *Par policiju*⁶⁸ vairs neietver apvienošanās ierobežojumus, izņemot 23.pantā noteikto aizliegumu policijas darbinieku arodbiedrībām, tāpat kā ugunsdzēsēju arodbiedrībām, pieteikt streikus.

⁶⁵ Satversmes tiesas 2014.gada 23.aprīļa spriedums lietā Nr. 2013-15-01 [16.4].

⁶⁶ Valsts civildienesta likums. Pieņemts: 07.09.2000. Ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 22.04.2015. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=10944>.

⁶⁷ Ugunsdrošības un ugunsdzēsības likums. Pieņemts: 24.10.2002. Ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 07.08.2013. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=68293>.

⁶⁸ Likums *Par policiju*. Pieņemts: 04.06.1991. Ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 12.11.2014. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=67957>.

Tādējādi atbilstoši spēkā esošajiem tiesību aktiem ierobežojumi dibināt arodbiedrības un iestāties tajās ir noteikti Satversmes aizsardzības biroja, Militārās izlūkošanas un drošības dienesta un Drošības policijas darbiniekiem un karavīriem.

(3) Tiesības iestāties arodbiedrībā saskaņā ar arodbiedrības statūtiem

ECT ir atzinusi, ka arodbiedrībām ir tiesības noteikt savos statūtos biedru uzņemšanas un arī izslēgšanas priekšnosacījumus, tostarp administratīvās formalitātes un biedru naudas samaksas kārtību, kā arī citus uzņemšanas kritērijus, piemēram, biedru kandidātu profesiju vai arodu nosacījumus.⁶⁹

Tieši tāpat kā personai ir tiesības pievienoties vai nepievienoties arodbiedrībai, arī arodbiedrībām ir tiesības pieņemt vai nepieņemt biedrus, tādējādi arodbiedrībai ir jābūt iespējai brīvi izvēlēties savus biedrus. Kā secinājusi ECT, *Eiropas Cilvēktiesību konvencijas* 11.pantu nevar interpretēt tādējādi, ka tas uzliktu arodbiedrībām pienākumu uzņemt jebkuru personu. Šajā sakarā ir jāņem vērā, ka, iestājoties arodbiedrībā, persona noslēdz vienošanos ar arodbiedrību, kas cita starpā nozīmē piekrišanu arodbiedrības statūtu normām.⁷⁰

Arodbiedrībām ir tiesības statūtos paredzēt uzņemšanas ierobežojumus noteiktu kategoriju personām. Tā piemēram, pedagogu arodbiedrība var paredzēt, ka tā neuzņem būvniecībā nodarbinātos, vai piemēram, statūtos var paredzēt, ka par arodbiedrības biedru nevar kļūt uzņēmuma vadības pārstāvji vai pensionāri.

(4) Tiesības nepievienoties arodbiedrībai. Negatīvā apvienošanās brīvība

Tāpat kā personām ir tiesības pievienoties arodbiedrībai pēc savas izvēles, tām ir arī tiesības nepievienoties konkrētai vai nepievie-

⁶⁹ *Jerry Johansson v. Sweden* (Application No. 13537/88), judgement of 7 May 1990; *Associated Society of Locomotive Engineers & Firemen (ASLEF) v. the United Kingdom*, (Application no. 11002/05) judgement of 27 February 2007 [38].

⁷⁰ *Associated Society of Locomotive Engineers & Firemen (ASLEF) v. the United Kingdom* [39].

noties nevienai arodbiedrībai. ECT secināja, ka *Eiropas Cilvēktiesību konvencijas* 11.pants ir jāpiemēro, ietverot negatīvo apvienošanās brīvību. *Eiropas Cilvēktiesību konvencijas* 11.pants pats par sevi ne garantē apvienošanās brīvību negatīvā nozīmē un prasība pievienoties konkrētai arodbiedrībai ne vienmēr var būt pretrunā ar *Eiropas Cilvēktiesību konvenciju*. Vienlaikus, atļaujot jebkurus piespiešanas veidus attiecībā uz iestāšanos arodbiedrībā, tiktu pārkāpta pati apvienošanās brīvības būtība.⁷¹

ECT uzsvērusi, ka persona nevar baudīt apvienošanās brīvību, ja realitātē viņas darbības vai izvēles brīvība kļūst neiespējama vispār vai tiek ierobežota tā, ka tai vairs nav praktiskas vērtības. Tāpat arī apstākļi, ka personai tiek pieprasīts izvēlēties vienu no divām arodbiedrībām, draudot ar atlaišanu, nemaina piespiešanas dabu, jo persona tiktu atlaista, ja nekļūtu par vienu no konkrētās arodbiedrības biedru.⁷² Piemēram, par absolūtu negatīvās apvienošanās brīvības pārkāpumu ir uzskatāma situācija, kad, uzsākot darba tiesiskās attiecības, darba devēja pārstāvji liek darbiniekam parakstīt iesniegumu par iestāšanos kādā noteiktā arodbiedrībā. Tāpat nedrīkst paredzēt, ka visiem strādājošajiem ir jāmaksā biedru nauda arodbiedrībai neatkarīgi no tā, vai viņi ir biedri vai nav.⁷³

⁷¹ *Young, James and Webster v. The Unighted Kingdom*, (Application no. 7601/76; 7806/77), judgement of 13 August 1981. [51], [55]; *Sigurdur A. Sigurjónsson v. Iceland*, (Application no. 16130/90), judgement of 30 June 1993.[35], [38].

⁷² *Young, James and Webster v. The Unighted Kingdom* [56].

⁷³ Kovaļevska A. Satversmes 108.panta komentārs. Grām.: "Latvijas Republikas Satversmes komentāri". VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011. 538.lpp.

5.pants.

Arodbiedrību tiesības apvienoties

(1) Arodbiedrībām ir tiesības dibināt arodbiedrību apvienības un tiesības iestāties šādās apvienībās.

(2) Arodbiedrībai vai arodbiedrību apvienībai ir tiesības iestāties starptautiskā arodbiedrību apvienībā, kā arī tiesības dibināt šādas starptautiskas arodbiedrību apvienības.

(1) Arodbiedrību tiesības dibināt apvienības

Komentējamā panta pirmā daļa noteic, ka arodbiedrībām ir tiesības dibināt apvienības un iestāties šādās apvienībās.⁷⁴ Identiska tiesība ir piešķirta arī darba devēju organizācijām *Darba devēju organizāciju un to apvienību likuma*⁷⁵ 3.pantā.

Latvijā lielākā arodbiedrību apvienība ir LBAS, kas apvieno 20 dažādas arodbiedrības.⁷⁶

ANO *Starptautiskā pakta par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām* 8.panta 1.b) apakšpunkts garantē arodbiedrību tiesības izveidot nacionālās federācijas vai konfederācijas.

Apvienošanās brīvība SDO *Konvencijas Nr.87* 5.panta izpratnē ietver arī pašu arodbiedrību brīvprātīgu izvēli apvienoties, lai dibinātu lielākas un stiprākas organizācijas.⁷⁷ Lēmumu par nepieciešamību apvienoties arodbiedrību federācijā vai konfederācijā var pieņemt tikai paši darbinieki, savukārt valsts nedrīkst noteikt pārāk augstu sliekšni augstāka līmeņa organizācijas dibināšanai.⁷⁸ Arodbiedrībām un arodbiedrību organizācijām ir tiesības brīvi izvēlēties, kurai federācijai vai konfederācijai tās vēlas pievienoties, ievērojot attiecīgo organizāciju

⁷⁴ Sikāk par kritērijiem apvienības dibināšanai skatīt 7.panta komentārā.

⁷⁵ Darba devēju organizāciju un to apvienību likums. Pieņemts: 29.04.1999. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=24467>.

⁷⁶ Skat. www.arodbiedribas.lv.

⁷⁷ Freedom of Association Digest [710].

⁷⁸ Turpat [713], [714].

statūtus. Vienlaikus attiecīgajām federācijām vai konfederācijām ir tiesības lemt, vai tās vēlas uzņemt savās rindās pieteicēju atbilstoši saviem statūtiem, kuros šīs organizācijas nosaka pievienošanās priekšnoteikumus un kārtību, tostarp, vai atsevišķas arodbiedrības vai darbinieki var pa tiešo pievienoties arodbiedrību apvienībai (federācijai un konfederācijai).⁷⁹

(2) Arodbiedrību tiesības dibināt starptautiskās organizācijas un pievienoties tām

Latvijas arodbiedrības, lai varētu efektīvi aizstāvēt strādājošo intereses arī ārpus Latvijas, var iestāties starptautiskajās arodbiedrību apvienībās. Piemēram, LBAS ir Starptautiskās Arodbiedrību konfederācijas (ITUC) un Eiropas Arodbiedrību konfederācijas (ETUC) biedre. Dalība šajās organizācijās sniedz iespēju piedalīties divpusējā un trīspusējā sociālajā dialogā starptautiskajā un Eiropas līmenī, ietekmēt politikas dokumentu un tiesību aktu veidošanas procesu, izmantot šo organizāciju ekspertu palīdzību un plašus informatīvos resursus, kā arī izmantot šo organizāciju atbalstu tad, kad arodbiedrībām Latvijā ir nepieciešams kolektīvais atbalsts pārrunās vai strīdu situācijās. Piedaloties šo organizāciju ekspertu grupās un pasākumos, LBAS var smelties zināšanas un argumentus, kas noder Latvijas nodarbinātības politikas veidošanas un likumdošanas procesā.

Atbilstoši ANO *Starptautiskā pakta par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām* 8.panta 1.b) apakšpunktam un SDO *Konvencijas Nr.87* 5.pantam arodbiedrībām ir tiesības dibināt starptautiskās organizācijas un pievienoties tām. Šī noteikuma izpilde ir būtiska, ņemot vērā to, ka starptautiska arodbiedrību solidaritāte ir viens no arodbiedrību kustības pamatmērķiem.⁸⁰ Tiesību garantija pievienoties starptautiskajai organizācijai izskaidrojama ar to, ka darbiniekus apvieno interešu solidaritāte, kura savukārt neaprobežojas ar vienu uzņēmumu, nozari, vai vienas valsts ekonomiku, bet attiecas uz visu starptautisko ekonomiku.⁸¹

⁷⁹ Turpat [722], [728].

⁸⁰ Turpat [732].

⁸¹ Turpat [734].

6.pants.

Arodbiedrību neatkarība un līdztiesība

(1) Arodbiedrības savā darbībā ir neatkarīgas no valsts un pašvaldību institūcijām, kā arī darba devējiem, darba devēju organizācijām un to apvienībām.

(2) Aizliegta jebkāda rīcība, kuras mērķis ir tieši vai netieši kavēt arodbiedrību izveidošanu, pakļaut tās valsts un pašvaldību institūcijām, darba devējiem, darba devēju organizācijām un to apvienībām, kā arī traucēt likumos un statūtos arodbiedrībām un to apvienībām noteikto funkciju izpildi un mērķu sasniegšanu.

(3) Arodbiedrības ir līdztiesīgas.

(1) Arodbiedrību neatkarība

Komentējamā panta pirmajā daļā ir noteikts arodbiedrību neatkarības pamatprincips.

No arodbiedrību brīvības izriet prasība nodrošināt arodbiedrībām neatkarību ar to organizāciju vai darbību saistītu jautājumu izlemšanā. Tas izriet no biedrību autonomijas principa un attiecas gan uz biedru uzņemšanu, gan uz jautājumiem par arodbiedrības struktūru, finanšu izlietošanu u.c.⁸²

Atbilstoši SDO *Konvencijas Nr.87* 3.pantam darba ņēmēju organizācijām ir tiesības izstrādāt savu konstitūciju un noteikumus, brīvi ievēlēt savus pārstāvjus, izveidot pārvaldi, noteikt savu darbību un izstrādāt programmu. SDO *Konvencija Nr.87* nosaka valsts pienākumu aizsargāt darba ņēmēju organizāciju veidošanas brīvību un atturēties no tādu šķēršļu noteikšanas valsts tiesību aktos, kas var kavēt organizācijas.⁸³

Arodbiedrību neatkarība nozīmē ne tikai to, ka valsts nevar iejaukties iepriekšminēto jautājumu izlemšanā, bet arī to, ka ir jānodrošina

⁸² Kovaļevska A. Satversmes 108.panta komentārs. Grām.: "Latvijas Republikas Satversmes komentāri". VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011. 538.lpp.

⁸³ Freedom of Association Digest [319], [321].

arodbiedrību neatkarība no darba devējiem. Darba devēji nevar kontrolēt arodbiedrības.⁸⁴

Valstij arī jānodrošina, lai arodbiedrību pārstāvji varētu piekļūt darba vietām un arodbiedrības varētu tur noturēt sapulces. Tāpat valstij jānodrošina, lai arodbiedrību pārstāvjiem tiktu nodrošināts no darba brīvs laiks arodbiedrības aktivitāšu veikšanai, nezaudējot darba samaksu vai pabalstus. Arodbiedrību pārstāvjiem ir jābūt iespējai tikties un runāt ar uzņēmuma vadību. Tāpat jānodrošina, lai arodbiedrības varētu nodot strādājošajiem informāciju un arodbiedrību dokumentus. Tomēr visas šīs garantijas nedrīkst apdraudēt uzņēmuma efektīvu darbu.⁸⁵

(2) Arodbiedrību līdztiesība

Arodbiedrību līdztiesība nozīmē, ka visām arodbiedrībām, kuras ir dibinātas un reģistrētas atbilstoši tiesību aktu prasībām, ir tiesības vienādā apmērā baudīt tām piešķirto tiesību īstenošanu un pildīt savas funkcijas. Piemēram, ja uzņēmumā jau darbojas viena arodbiedrība, tas nenozīmē, ka tajā nevar tikt dibināta vēl viena arodbiedrība.⁸⁶ Savukārt, ja uzņēmumā vai valsts iestādē ir dibinātas divas vai vairākas arodbiedrības, visas šīs arodbiedrības bauda tiesības uzrunāt uzņēmuma darbiniekus un aicināt viņus iestāties arodbiedrībā, pārstāvēt savus biedrus attiecībās ar darba devēju, tiesības tikt informētām un konsultētām, piedalīties kopīgumu slēgšanā u. tml.

DL 10.pantā ir noteikts, ka gadījumā, ja ir vairākas darbinieku arodbiedrības, to darbībā piemēro proporcionalitātes kritēriju, proti, arodbiedrības kopīgām sarunām ar darba devēju pilnvaro savus pārstāvjus proporcionāli katras arodbiedrības biedru skaitam, bet ne mazāk kā vienu pārstāvi katra. Kaut arī katrai arodbiedrībai ir tiesības piedalīties kolektīvajās pārrunās, šīs tiesības nevar izmantotas nelabticīgi un tā, ka nesamērīgi tiek ierobežotas arodbiedrību, kas pārstāv lielāku biedru skaitu, tiesības. Piemēram, ja uzņēmumā ir trīs arodbiedrības, kur viena pārstāv trīs biedrus, bet divas – katra pa 40 biedriem, nevar būt situācija,

⁸⁴ Kovaļevska A. Satversmes 108.panta komentārs. Grām.: "Latvijas Republikas Satversmes komentāri". VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011. 538.lpp.

⁸⁵ Turpat. 539.lpp.

⁸⁶ Freedom of Association Digest [315].

ka mazākā arodbiedrība var "nabloķēt" lēmuma pieņemšanu par koplīguma slēgšanu, nepiekrītot pārējo divu arodbiedrību viedoklim.

Līdz ar to, kaut arī arodbiedrības savā darbībā ir līdztiesīgas, to darbība tomēr var tikt aprobežota ar proporcionalitātes kritēriju. Citiem vārdiem, var izveidoties situācijas, kad arodbiedrībām, kas pārstāv lielāku darbinieku skaitu, ir galavārds lēmuma pieņemšanā.

Tāpat arodbiedrību līdztiesībai ir atšķirīga nozīme trīspusējā sadarbībā (trīspusējā sociālajā dialogā), kur valsts var izvēlēties sadarbībai tikai vienu organizāciju, kura pārstāv vislielāko darbinieku skaitu.⁸⁷

⁸⁷ Skat. ABL 15.-17.panta komentārus.

7.pants.

Arodbiedrības un arodbiedrību apvienības dibināšana

(1) Par arodbiedrības dibinātājiem var būt tikai fiziskās personas.

(2) Uzņēmuma arodbiedrības dibinātāju skaits nevar būt mazāks par 15 vai mazāks par vienu ceturtdaļu no uzņēmumā strādājošo kopskaita, kura savukārt nevar būt mazāka par pieciem strādājošajiem.

(3) Ārpus uzņēmuma veidojamas arodbiedrības dibinātāju skaits nevar būt mazāks par 50.

(4) Arodbiedrību apvienību var dibināt, ja apvienojas vismaz trīs likumā noteiktajā kārtībā reģistrētas arodbiedrības.

(5) Termins "uzņēmums" šajā likumā lietots Darba likuma izpratnē.

Prasības arodbiedrības un arodbiedrību apvienības dibināšanai

(1) Minimālais personu skaits arodbiedrības dibināšanai

ABL paredz jaunu principu arodbiedrību dibināšanas sliekšnim – atšķirīgas prasības, lai dibinātu arodbiedrību uzņēmumā un ārpus uzņēmuma.

Lai nodibinātu arodbiedrību uzņēmumā, ir nepieciešami ne mazāk par 15 strādājošajiem vai ne mazāk par vienu ceturtdaļu no uzņēmumā strādājošo kopskaita, kura savukārt nevar būt mazāka par pieciem strādājošajiem.

Uzņēmumā dibināmas arodbiedrības dibinātāju skaita regulējums ilustratīvi attēlots Tabulā Nr.3 *Uzņēmumā dibināmas arodbiedrības minimālā dibinātāju skaita regulējums*.

Tabula Nr.3 Uzņēmumā dibināmas arodbiedrības minimālā dibinātāju skaita regulējums

Strādājošo skaits uzņēmumā	Minimālais nepieciešamais dibinātāju skaits	Komentārs
1-4	5	uzņēmumā, kurā ir mazāk nekā 5 strādājošie, nav iespējams dibināt arodbiedrību, jo minimālais nepieciešamais dibinātāju skaits ir 5
5	5	1/4 no 5 būtu 2, bet dibinātāju skaits nevar būt mazāks par 5
10	5	1/4 no 10 būtu 3, bet dibinātāju skaits nevar būt mazāks par 5
20	5	20 darbinieki ir sliekšnis, kad iespējams dibināt arodbiedrību ar minimālo dibinātāju skaitu
40	10	1/4 no 40 ir 10 dibinātāji
60	15	1/4 no 60 ir 15 dibinātāji
100	15	1/4 no 100 būtu 25, bet tā kā likums paredz alternatīvu prasību, ka dibinātāju skaits varbūt ne mazāks kā 15 vai 1/4 no uzņēmumā nodarbināto skaita, piemērojams iespējami mazākais dibinātāju skaits – 15

Šādi jauni arodbiedrības dibināšanas kritēriji tika noteikti, ņemot vērā Eiropas Sociālo tiesību komitejas un SDO Ekspertu komitejas pausto kritiku un komentārus par veco regulējumu. Eiropas Sociālo tiesību komiteja, kura veic uzraudzību pār *Eiropas Sociālās hartas* normu izpildi⁸⁸ savos secinājumos par *Eiropas Sociālās hartas* normu izpildi Latvijā norādīja, ka likumā *Par arodbiedrībām* noteiktais sliekšnis – ne mazāk par 50 biedriem vai ne mazāk par vienu ceturtdaļu uzņēmumā, iestādē,

⁸⁸ European Committee of Social Rights (ECSR).

Pieejams:

http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/ecsr/ecsrdefault_EN.asp.

organizācijā, profesijā vai nozarē strādājošo – ir neracionāli augsts un veido nepamatotu biedrošanās brīvības ierobežojumu.⁸⁹ Līdzīgu uzskatu pauda SDO Ekspertu Komiteja, uzskatot, ka šāds minimālā biedru skaita nosacījums arodbiedrības dibināšanai, neskatoties uz to, ka 50 biedri vai ne mazāk par vienu ceturtdaļu uzņēmumā strādājošo ir alternatīva nevis kumulatīva prasība, ir nepamatoti augsts.⁹⁰

Komentējamā panta trešajā daļā ir noteikts, ka ārpus uzņēmuma veidojamās arodbiedrības dibinātāju skaits nevar būt mazāks par 50. Tātad, lai varētu nodibināt kādu nozares, profesijas vai pēc citiem principiem veidotu arodbiedrību, ir nepieciešami vismaz 50 dibinātāji.

SDO un Eiropas Sociālo tiesību komitejas atziņas par minimālo personu skaitu arodbiedrības dibināšanai

SDO Ekspertu komiteja norāda, ka nedrīkst noteikt tādus nosacījumus arodbiedrības dibināšanai, kuri kavē vai novērš arodbiedrību veidošanos. Jebkuru kavējumu arodbiedrību reģistrēšanā no valsts puses uzskata par *Konvencijas Nr.87* 2.panta pārkāpumu.⁹¹ SDO tiesiskie instrumenti neparedz vadlīnijas minimālajam darbinieku skaitam kā priekšnosacījumam organizācijas dibināšanai, kā arī neaizliedz noteikt minimālo darbinieku skaitu arodbiedrības dibināšanai.

Vienlaikus SDO Ekspertu Komiteja, izskatot dalībvalstu regulējumus attiecībā uz arodbiedrību dibināšanas prasībām, secināja, ka arodbiedrību dibināšana var būt nopietni apdraudēta, ja tiesību akti paredz acīmredzami augstu darbinieku skaita prasību arodbiedrības dibināšanai. Šādi nosacījumi ir pretrunā ar SDO *Konvencijas Nr.87* 2.pantu. Kā skaidroja SDO Ekspertu komiteja, tiesību akti, kuri nosaka, ka arodbiedrībā tās dibināšanai jābūt vismaz 50 darbiniekiem, veido šķēršļus arodbiedrību dibināšanai. Vienlaikus SDO Ekspertu komiteja secināja, ka prasība

⁸⁹ European Social Charter. European Committee of Social Rights. Conclusions XIX-3 (2010) (LATVIA) Articles 5 and 6 of the Charter. Pieejams: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/ConclusionsIndex_en.asp.p.4.

⁹⁰ International Labour Office Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendation. Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No.87) Direct Request 2008.

⁹¹ Direct Request (CEACR) – adopted 2014, published 104th ILC session (2015) Minimum membership to establish an organization. Pieejams: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13101:0::NO:13101:P13101_COMMENT_ID:3189332.

dibināt arodbiedrību vismaz 20 darbiniekiem nav par augstu un pati par sevi neveido šķērslī arodbiedrību dibināšanas brīvībai.⁹²

Pie šāda secinājuma SDO Ekspertu Komiteja nonāca, izskatot Venecuēlas, Peru un Ekvadoras regulējumu. Venecuēlas gadījumā SDO Ekspertu Komiteja secināja, ka valstij būtu jāsamazina 40 darbinieku minimālais sliekšnis arodbiedrības dibināšanai. Izskatot Ekvadoras regulējumu, SDO Ekspertu Komiteja nonāca pie secinājuma, ka 30 darbinieku sliekšnis varētu būt par augstu arodbiedrības dibināšanai. Šāds skaits būtu pieņemams nozares arodbiedrību izveidei. Savukārt Peru tiesību aktus, kuri paredzēja 20 darbinieku sliekšni arodbiedrības dibināšanai, SDO Ekspertu Komiteja uzskatīja par atbilstošiem konvencijas prasībām. SDO Ekspertu Komiteja secināja, ka šāds sliekšnis neveido šķēršļus arodbiedrība dibināšanai.⁹³

Līdz ar to var secināt, ka SDO tiesības atļauj noteikt minimālo darbinieku skaitu arodbiedrības dibināšanai, vienlaikus aizliedzot noteikt šo minimālo prasību pārāk augstu. SDO tiesības neparedz regulējumu attiecībā uz to, kādu sliekšni var uzskatīt par pārāk augstu. Tikai SDO Ekspertu Komitejas skaidrojumos parādās secinājums, ka 50 darbinieku sliekšnis ir uzskatāms par augstu, savukārt 20 darbinieku sliekšnis – par pieņemamu.

Savukārt Eiropas Sociālo tiesību komiteja attiecībā uz prasībām arodbiedrības reģistrēšanai norādīja, ka obligāta arodbiedrību reģistrācija nav pretrunā ar *Eiropas Sociālās hartas* 5.pantu, ja arodbiedrības pārstāvjiem ir attiecīga administratīvā un tiesiskā aizsardzība pret varas ļaunprātīgu izmantošanu arodbiedrības reģistrēšanā.⁹⁴ Taču ir jāparedz iespēja darbiniekiem apstrīdēt atteikumu reģistrēt arodbiedrību un piešķirt tai juridiskās personas statusu. Tāpat Eiropas Sociālo

⁹² Tajgman D., Curtis K. "Freedom of association: A user's guide." Geneva, International Labour Office, 2000. 17.pp.; Skat arī Chinapah E. Legal opinion "Minimum membership requirement for a trade union." December 2002. 6.lpp.

⁹³ Chinapah E. Legal opinion "Minimum membership requirement for a trade union." December 2002. 6-7.lpp.

⁹⁴ ECSR Conclusions II, Cyprus, p. 184., ECSR Conclusions 2004, Slovenia, p. 510. Citēts: Council of Europe. The Committee of Ministers 2.5 Freedom of association. Thematic monitoring report presented by the Secretary General and decisions on follow-up action taken by the Committee of Ministers. 943 Meeting, 19 October 2005. CM/Monitor(2005)1 Volume II final revised 11 October 20051. Pieejams: <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=903349&Site=CM>. [67]-[68].

tiesību komiteja skaidroja, ka arī prasība par minimālo darbinieku skaitu arodbiedrības reģistrācijai ir atbilstoša *Eiropas Sociālajai hartai*, ja vien minimālais darbinieku skaits ir "saprātīgs," kā piemēru minot Igauniju – 5 darbinieki, Poliju – 10 darbinieki un Rumāniju – 15 darbinieki. Lietuvā paredzēto reģistrācijas sliekšni – 30 darbinieki – Eiropas Sociālo tiesību komiteja uzskatīja par pārāk augstu.⁹⁵ Eiropas Sociālo tiesību komiteja pozitīvi vērtē piecu līdz 15 darbinieku minimālo sliekšni, uzskatot 30 darbinieku sliekšni par pārāk augstu.⁹⁶

(2) Minimālais arodbiedrību skaits arodbiedrību apvienības dibināšanai

Arodbiedrību apvienības dibināšanas sliekšnis tika izvēlēts pēc analogijas ar *Darba devēju organizāciju un to apvienību likuma* 3.panta otrajā daļā noteikto prasību pēc minimāli trīs organizācijām darba devēju organizāciju apvienības dibināšanai. Būtiski norādīt, ka arodbiedrību apvienību var dibināt tikai Uzņēmumu reģistrā reģistrētas arodbiedrības. Arodbiedrību apvienību nevar dibināt arodbiedrība un fiziska persona.

(3) Jēdziens "uzņēmums"

Atbilstoši DL 5.pantam uzņēmums ir jebkura organizatoriska vienība, kurā darba devējs nodarbina savus darbiniekus. Piemēram, darba devējam ir divi veikali. Viens Ogrē, bet otrs Valmierā. Katrs no šiem veikaliem ir uzņēmums DL izpratnē. Sīkāk par uzņēmuma jēdzienu aicinām aplūkot DL 5.panta komentāru.⁹⁷

⁹⁵ Pēc Eiropas Sociālo tiesību komitejas ierosinājuma Lietuvā tika noteikts jauns arodbiedrību dibināšanas sliekšnis – 20 darbinieki vai 1/10 daļa uzņēmumā strādājošo.

⁹⁶ Ar arodbiedrību dibināšanas sliekšni citās ES dalībvalstīs var iepazīties LBAS 2011.gada novembra ziņojumā "Arodbiedrību dibināšanas sliekšnis". Pieejams: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201112/arodbiedriu.dibinasanas.sliekšnis_30.11.2011_gala.pdf.

⁹⁷ "Darba likums ar komentāriem". Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 17.lpp.

8.pants.

Arodbiedrības nosaukums

Arodbiedrības vai arodbiedrību apvienības nosaukumā ietver vārdu "arodbiedrība".

Šis pants nosaka, ka ikvienas arodbiedrības vai arodbiedrību apvienības nosaukumā ir obligāti jāiekļauj norāde uz tiesību subjekta darbības jomu – arodbiedrība. Norādes neiekļaušana nosaukumā rada tā neatbilstību normatīvajiem aktiem un ir patstāvīgs pamats lēmumam par ieraksta izdarīšanas atlikšanu. Lai arī ABL precīzāk neregulē arodbiedrību nosaukumu veidošanu, vien noteic, ka arodbiedrības vai arodbiedrību apvienības nosaukumā jāietver vārdu "arodbiedrība", tomēr jāņem vērā arī citos likumos noteiktie nosaukuma veidošanas ierobežojumi, proti, BNL 6.pants, un likuma *Par Latvijas Republikas Uzņēmumu reģistru*⁹⁸ 18.¹panta piektā daļa.

Atbilstoši BNL 6.pantam arodbiedrības vai arodbiedrību apvienības nosaukums un simbolika nedrīkst būt pretrunā ar normatīvajiem aktiem un labiem tikumiem, piemēram, tajā nedrīkst ietvert militāra formējuma vai tādas organizācijas vai grupas nosaukumu vai simboliku, kura atzīta par noziedzīgu vai antikonstitucionālu, nosaukums un simbolika nedrīkst radīt pozitīvu attieksmi pret vardarbību.

Nosaukumam skaidri un noteikti jāatšķiras no citiem biedrību un nodibinājumu reģistrā vai citos reģistra iestādes reģistros jau reģistrētiem vai reģistrācijai pieteiktiem nosaukumiem. Piemēram, arodbiedrība "Latvenergo" nebūs reģistrējama, jo jau citā reģistrā ir reģistrēta kapitālsabiedrība ar tādu pašu nosaukumu.

Arodbiedrības vai arodbiedrību apvienības nosaukumā lietojami vienīgi latviešu vai latīņu alfabēta burti. Tāpat nosaukumos ir pieļaujams lietot arī pieturzīmes un ciparus, kā arī atsevišķus simbolus – &, @, %, +, =.

Nosaukumā nedrīkst ietvert maldinošas ziņas par arodbiedrības vai arodbiedrību apvienības darbības mērķi, darbības veidu un tiesisko

⁹⁸ Par Latvijas Republikas Uzņēmumu reģistru. Pieņemts: 20.11.1990. Ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 01.01.2015. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=72847>.

formu. Piemēram, arodbiedrība "Sieviešu darbinieku biedrība" nebūs reģistrējama.

Arodbiedrības vai arodbiedrību apvienības nosaukums nedrīkst sakrist ar valsts vai pašvaldību institūciju (iestāžu) nosaukumiem, kā arī ietvert maldinošas ziņas par to, ka arodbiedrība vai arodbiedrību apvienība ir apveltīta ar publisku varu. Piemēram, arodbiedrība "Uzņēmumu reģistrs" nebūs reģistrējama.

Tāpat BNL paredz, ka arodbiedrība vai arodbiedrību apvienība, kuras tiesības ir aizskartas, prettiesīgi izmantojot tās nosaukumu vai simboliku, var no aizskārēja prasīt, lai tas izbeidz izmantot šo nosaukumu vai simboliku, kā arī lai atlīdzina arodbiedrībai vai arodbiedrību apvienībai ar tās nosaukuma vai simbolikas prettiesīgu izmantošanu nodarītos zaudējumus.

Saskaņā ar likuma *Par Latvijas Republikas Uzņēmumu reģistru* 18.¹ panta piektās daļas 1.punktu Uzņēmumu reģistra valsts notārs ir tiesīgs pieņemt lēmumu par ieraksta izdarīšanas atlikšanu tad, ja arodbiedrības vai arodbiedrību apvienības pieteiktais nosaukums sakrīt ar biedrību un nodibinājumu reģistrā un citos Uzņēmumu reģistra vestajos reģistros ierakstītu vai ierakstīšanai pieteiktu nosaukumu (firmu). Minētais nozīmē, ka, lai arī saskaņā ar BNL arodbiedrības vai arodbiedrību apvienības nosaukumam ir skaidri un noteikti jāatšķiras no citiem biedrību un nodibinājumu reģistrā vai citos reģistra iestādes reģistros jau reģistrētiem vai reģistrācijai pieteiktiem nosaukumiem, tomēr Uzņēmumu reģistra kompetencē ir vērtēt tikai nosaukumu pilnīgu sakritību. Strīdi par nosaukumu līdzību ir risināmi civilprocesuālā kārtībā bez Uzņēmumu reģistra starpniecības.

Tāpat jāņem vērā, ka saskaņā ar BNL 25.panta otrās daļas 1.punktu arodbiedrībai vai arodbiedrību apvienībai var būt tikai viens nosaukums, tāpēc statūtos norādāms tikai viens nosaukums. Tomēr arodbiedrības un to apvienības statūtos var noteikt, ka nosaukums var tikt lietots arī saīsināti, tādejādi atvieglot tā ikdienas lietojumu. Ja arodbiedrības vai arodbiedrību apvienība vēlas statūtos norādīt nosaukuma saīsinājumu vai tulkojumu kādā citā valodā, tad no statūtiem jābūt iespējamam skaidri un nepārprotami secināt, ka arodbiedrībai ir viens nosaukums, lai nerastos šaubas par to, ka arodbiedrībai ir vairāki nosaukumi. Tāpat jāņem vērā, ka norādot statūtos nosaukuma tulkojumu vai nosaukuma saīsinājumu, arodbiedrība vai arodbiedrību apvienība nevar paturēt tiesības uz šī nosaukuma neaizskaramību, t.i. gadījumā, ja Uzņēmumu

reģistrā tiks pieteikta cita tiesību subjekta reģistrācija, kura nosaukums būs identisks arodbiedrības nosaukuma tulkojumam vai nosaukuma saīsinājumam, tad Uzņēmumu reģistram nebūs pamata šādu nosaukumu neregistrēt.

Būtiski arī atcerēties, ka arodbiedrībai vai arodbiedrību apvienībai ir jāizvēlas viens veids, kādā atspoguļot tās nosaukumu. Arodbiedrībai nevar pastāvēt vienlaicīgi dažādi nosaukuma varianti. Līdz ar to gan arodbiedrības statūtos, gan pieteikumā arodbiedrības ierakstīšanai biedrību un nodibinājumu reģistrā, gan arī dibināšanas dokumentos un pārējos arodbiedrības dokumentos nosaukums ir jānorāda vienādi. Nav pieļaujams, ka iesniegtajos dokumentos tiek norādīti atšķirīgi arodbiedrības vai arodbiedrību apvienības nosaukumi. Arodbiedrībai vai arodbiedrību apvienībai pieteikumā un citos Uzņēmumu reģistrā iesniedzamajos dokumentos ir jālieto vienots nosaukums. Minētā prasība attiecas arī uz nosaukuma pierakstu – lielo, mazo burtu vai pēdiņu lietojums.⁹⁹

⁹⁹ Pamatojoties uz Uzņēmumu reģistra sagatavoto informāciju.

9.pants.

Arodbiedrības reģistrēšana

Ziņas par arodbiedrību, arodbiedrības patstāvīgo vienību vai arodbiedrību apvienību ieraksta biedrību un nodibinājumu reģistrā, norādot darbības jomu (arodbiedrība) un tiesisko formu (arodbiedrība, arodbiedrības patstāvīga vienība, arodbiedrību apvienība).

(1) Arodbiedrības reģistrēšana

Kad arodbiedrība ir nodibināta, to ir nepieciešams reģistrēt. Arodbiedrības reģistrācijas funkciju veic Uzņēmumu reģistrs, šādā veidā darot informāciju pieejamu visiem iedzīvotājiem publiski un šādi oficiāli atzīstot juridisku personu par tiesībspējīgu un rīcībspējīgu subjektu. Arodbiedrību reģistrē Uzņēmumu reģistra biedrību un nodibinājumu reģistrā, kur attiecībā uz reģistrējamo organizāciju izdara atzīmi, ka tā ir arodbiedrība.

Lai reģistrētu arodbiedrību, Uzņēmumu reģistrā ir jāiesniedz šādi dokumenti:

1. Veidlapa B2 ieraksta izdarīšanai biedrību un nodibinājumu reģistrā;
2. Dibināšanas lēmums;
3. Arodbiedrības vai arodbiedrību apvienības statūti;
4. Izpildinstitūcijas locekļu piekrišana būt par valdes locekli;
5. Kvīts vai tās kopija, vai internetbankas maksājuma izdruka, vai informācija par valsts nodevas apmaksu.

Reģistrācijas dokumentus iesniedz vienā eksemplārā. Tos iespējams iesniegt:

1. uz vietas Uzņēmumu reģistrā;
2. nosūtot dokumentus pa pastu, vai
3. izmantojot Uzņēmumu reģistra e-pakalpojumus, kas izvietoti portālā www.latvija.lv vai nosūtot elektroniski uz Uzņēmumu reģistra e-pasta adresi, parakstītus ar drošu elektronisko parakstu.

Saskaņā ar BNL 17.panta trešo daļu dokumenti tiek izskatīti 7 dienu laikā.

Uzņēmumu reģistrs arodbiedrības vai to apvienības ierakstīšanu biedrību un nodibinājumu reģistrā var atlikt, ja:

1. nav iesniegti visi normatīvajos aktos paredzētie dokumenti;
2. dokumentiem, kurus reģistrē (pievieno lietai) vai uz kuru pamata izdara ierakstu biedrību un nodibinājumu reģistrā, nav juridisks spēks un vai citas formas prasības neatbilst normatīvajiem aktiem, kā arī ziņu un noteikumu apjoms un saturs neatbilst normatīvajiem aktiem;
3. izstrādājot statūtus vai izvēloties nosaukumu, nav ievērotas BNL un citu likumu prasības.

Valsts notārs, atliekot arodbiedrības vai to apvienības ierakstīšanu biedrību un nodibinājumu reģistrā, nosaka saprātīgu termiņu trūkumu novēršanai. Ja dokumenti ar novērstajiem trūkumiem tiek iesniegti pēc valsts notāra lēmumā norādītā termiņa, valsts nodeva par ierakstīšanu biedrību un nodibinājumu reģistrā maksājama atkārtoti.

Saskaņā ar BNL 17.pantu arodbiedrības vai to apvienības ierakstīšanu biedrību un nodibinājumu reģistrā var atteikt, ja konstatētie trūkumi nav novēršami:

1. statūtos noteiktais mērķis ir pretrunā ar *Satversmi*, likumiem vai Latvijai saistošiem starptautiskajiem līgumiem;
2. pārkāpta likumā noteiktā arodbiedrības vai arodbiedrību apvienības dibināšanas kārtība;
3. pēc tam, kad pieņemts lēmums par ieraksta izdarīšanas atlikšanu, noteiktajā termiņā (BNL 17.panta sestā daļa) nav novērsti trūkumi statūtos vai nosaukumā.

Valsts nodeva šādā gadījumā netiek atmaksāta.

Lēmums par arodbiedrības reģistrāciju pēc savas dabas ir administratīvs akts. Ja pieteikuma iesniedzējs uzskata, ka valsts notāra lēmums ir nepamatots, viņam ir tiesības apstrīdēt valsts notāra lēmumu, iesniedzot iesniegumu Uzņēmumu reģistra galvenajam valsts notāram.

(2) Prasības iesniedzamajiem dokumentiem

a) Veidlapa B2 ieraksta izdarīšanai biedrību un nodibinājumu reģistrā¹⁰⁰

Pieteikumu paraksta visi dibinātāji vai vismaz divi dibinātāji, kas dibināšanas lēmumā ir pilnvaroti parakstīt pieteikumu. Pieteikuma formu, ko apstiprinājis MK, nav pieļaujams mainīt.

Pirms dokumentos norādīt juridisko adresi, iespējams veikt bezmaksas adreses pārbaudi Valsts adresu reģistra informācijas sistēmā www.kadastrs.lv. Ja Valsts adresu reģistrā adrese neatrodas, jāvēršas Valsts Zemes dienestā vai attiecīgajā pašvaldībā adreses noskaidrošanai. Ja pieteikumā norādīta adrese, kas nav reģistrēta Valsts adresu reģistrā, Uzņēmumu reģistra valsts notārs atliks lēmuma pieņemšanu līdz trūkumu novēršanas brīdim.

Veidlapas paraugu var atrast: www.ur.gov.lv sadaļā reģistri.

b) Dibināšanas lēmums

Dibināšanas lēmumā jānorāda:

1. arodbiedrības vai arodbiedrību apvienības nosaukums;
2. arodbiedrības vai arodbiedrību apvienības mērķis;
3. dibinātāja – fiziskās personas vārds, uzvārds un personas kods (ja tāda nav, – dzimšanas datumu, personu apliecinoša dokumenta numuru un izdošanas datumu, valsti un institūciju, kas dokumentu izdevusi);
dibinātāja – arodbiedrības (dibinot arodbiedrību apvienību) nosaukums, reģistrācijas numurs, juridiskā adrese;
4. dibinātāju tiesības un pienākumi, ja dibinātāji par šo ir vienojušies;
5. pilnvarojumu (ja tāds ir dots) atsevišķiem dibinātājiem parakstīt statūtus un pieteikumu biedrību un nodibinājumu reģistra iestādei;
6. citas ziņas, kuras dibinātāji uzskata par nepieciešamām;
7. lēmuma pieņemšanas datums un vieta.

¹⁰⁰ Veidlapas forma apstiprināta ar MK noteikumiem Nr.658, *Noteikumi par pieteikumu veidlapām ierakstu izdarīšanai biedrību un nodibinājumu reģistrā un arodbiedrību reģistrācijas apliecībām*, 2014.gada 28.oktobris (prot. Nr.58 12.§).

Pieejami: <http://likumi.lv/doc.php?id=269858>.

Dibināšanas lēmumu paraksta visi dibinātāji. Dibinātāja vārdā lēmumu var parakstīt viņa pilnvarota persona, kas piedalījusies lēmuma pieņemšanā. Rakstveida pilnvara pievienojama lēmumam.

Ņemot vērā, ka normatīvie akti neparedz pienākumu arodbiedrībām iesniegt dokumentus vai apliecināt, ka arodbiedrības dibinātas, ievērojot ABL 7.panta otro un trešo daļu (izvirzītās prasības arodbiedrības dibinātāju skaitam), atbilstību šo normu prasībām Uzņēmumu reģistrs nevērtē.

Vienlaikus gadījumā, ja arodbiedrība būs norādījusi Uzņēmumu reģistram nepatiesas ziņas, iespējams vērsties tiesībsargājošajās iestādēs, norādot uz iespējamu noziedzīga nodarījuma sastāvu, kas noteikts *Krimināllikuma*¹⁰¹ 272.pantā – nepatiesu ziņu sniegšana valsts institūcijai.

c) Arodbiedrības vai arodbiedrību apvienības statūti

Prasības statūtu saturam ir noteiktas BNL 25.pantā.

Arodbiedrību statūti ir jāsagatavo rakstveidā, tos paraksta visi dibinātāji vai vismaz divi dibinātāji, kas dibināšanas lēmumā ir pilnvaroti parakstīt statūtus. Statūtos norāda to apstiprināšanas vietu un datumu.

Statūtos ir nepieciešams norādīt visas šīs ziņas:

1. arodbiedrības nosaukumu;
2. arodbiedrības mērķi;
3. arodbiedrības darbības termiņu (ja biedrība tiek dibināta uz noteiktu laiku);
4. biedru iestāšanās un izstāšanās priekšnoteikumus;
5. biedru tiesības un pienākumus;
6. kārtību, kādā var noteikt arodbiedrības teritoriālo un citu struktūrvienību (ja tādas tiek dibinātas) tiesības un pienākumus;
7. biedru sapulces sasaukšanas un lēmumu pieņemšanas kārtību;
8. izpildinstitūcijas nosaukumu, tās skaitlisko sastāvu, nosakot izpildinstitūcijas locekļu tiesības pārstāvēt arodbiedrību atsevišķi vai kopīgi;
9. saimnieciskās un finansiālās darbības revīzijas institūcijas uzbūvi, ievēlēšanas kārtību, kompetenci, lēmumu pieņemšanas kārtību

¹⁰¹ Krimināllikums. Pieņemts 17.06.1998. Ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 19.02.2015. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=88966%2520>.

un pilnvaru termiņus vai zvērināta revidenta iecelšanas kārtību un pilnvaru termiņus.

Papildus par prasībām, kas jāievēro, sagatavojot statūtus, skatiet ABL 2.panta komentārus.

d) Izpildinstitūcijas locekļu piekrišana būt par valdes locekli

Paraugu arodbiedrības izpildinstitūcijas locekļu piekrišanai var atrast Pielikumā Nr.2.

e) Kvīts vai tās kopija, vai internetbankas maksājuma izdruka, vai informācija par valsts nodevas apmaksu

Valsts nodevu pieteicējiem ir jāmaksā pirms pieteikuma iesniegšanas. Informācija par valsts nodevas apmēru pieejama www.ur.gov.lv.¹⁰²

¹⁰² Pamatojoties uz Uzņēmumu reģistra sagatavoto informāciju.
Pieejama: <http://www.ur.gov.lv/biedribas.html>.

10.pants.

Arodbiedrības tiesiskais statuss

(1) Arodbiedrība iegūst juridiskās personas statusu ar brīdi, kad tā ierakstīta biedrību un nodibinājumu reģistrā.

(2) Arodbiedrībai atbilstoši tās statūtiem var būt teritoriālās un citas struktūrvienības.

(3) Arodbiedrība var dibināt patstāvīgas vienības, kurām ir juridiskās personas statuss.

(1) Juridiskās personas statusa iegūšana

Juridiskās personas statusa piešķiršana ir valsts funkcija un statusa piešķiršanā ir svarīga juridiskās personas reģistrēšana publiski pieejamā reģistrā, kas nodrošina tiesisko skaidrību, tostarp trešajām personām, kuras ar šo juridisko personu iesaistās civiltiesiskajās attiecībās.

Latvijas civiltiesību izpratnē juridiskā persona ir noteiktu mērķu īstenošanai nodibināta un likumā par tiesību subjektu atzīta organizācija, kas par savām saistībām atbild tikai ar savu, no dibinātāju un dalībnieku mantas nošķirtu mantu.¹⁰³ Kopīgu mērķu sasniegšanai lietderīgāka ir tāda organizācija, kurai ir sava manta un kura spēj patstāvīgi darboties un veidot tiesiskās attiecības ar trešajām personām.¹⁰⁴ Attiecībās ar trešajām personām juridiskā persona atbild ar savu mantu.

Lai juridiskās personas varētu piedalīties civiltiesiskajā apgrozībā, likums tām piešķir tiesībspēju un atzīst par tiesību subjektiem.¹⁰⁵ Lai juridiskā persona iegūtu tiesībspēju, valsts varai tā ir jāatzīst ar speciāli izdotu aktu, kas var būt likums, cits ārējais normatīvais akts vai pārvaldes lēmums (administratīvais akts vai iekšējais pārvaldes lēmums, kuru izdod valsts pārvaldes iestāde saskaņā ar tai piešķirto pilnvarojumu).¹⁰⁶

¹⁰³ Balodis, K. "Ievads civiltiesībās". Rīga, Zvaigzne ABC, 2007. 87.lpp.

¹⁰⁴ Turpat.

¹⁰⁵ Turpat.

¹⁰⁶ Turpat 91.lpp.

Privāto tiesību juridiskā persona iegūst savu tiesībspēju, ja ir izpildīti divi priekšnosacījumi:

1. dibinātāju privātā griba, kas izpaužas kā dibinātāju lēmums vai līgums un pieņemtie statūti, kuri reglamentē juridiskās personas mērķus un darbību;
2. administratīvais akts – pārvaldes lēmums par attiecīgās juridiskās personas ierakstīšanu publiskajā reģistrā.¹⁰⁷

Komentējamā panta pirmajā daļā ir noteikts, ka arodbiedrība juridiskās personas statusu iegūst nevis ar dibināšanas lēmuma pieņemšanas vai ar pieteikuma iesniegšanas Uzņēmumu reģistrā brīdi, bet, kad tā ierakstīta biedrību un nodibinājumu reģistrā.

Juridiskās personas statusa iegūšana piešķir arodbiedrībai tiesības uzņemties saistības pret trešajām personām, slēgt darba koplīgumus.

Vienlaikus jānorāda, ka pirms arodbiedrības ierakstīšanas biedrību un nodibinājumu reģistrā nodibinātā arodbiedrība var pastāvēt kā dibinātāju apvienība – civiltiesiska sabiedrība *Civillikuma*¹⁰⁸ izpratnē. Dibinātāju apvienība veidojas, personām ar kopīgu mērķi apvienojoties uz līguma pamata, lai sagatavotos arodbiedrības dibināšanai un darbotos dibināšanas procesa laikā, nodrošinot dibināšanai nepieciešamo ieguldījumu. Dibinātāju apvienība beidz darboties ar arodbiedrības nodibināšanu (reģistrēšanu), jo ir sasniegusi savu mērķi. Ja ir saņemts atteikums reģistrēt arodbiedrību, tad atkarībā no arodbiedrības mērķiem, biedru vēlmēm un interesēm ir jāizlemj, vai neregistrētā arodbiedrība turpinās pastāvēt un darboties vai nē.¹⁰⁹

Arī uz arodbiedrībām piemērojami BNL 27.panta noteikumi, līdz ar to dibinātājs, kurš dibināmās arodbiedrības vārdā rīkojies pirms arodbiedrības ierakstīšanas reģistrā, atbild par saistībām, kas izriet no šīs rīcības. Ja dibināmās arodbiedrības vārdā rīkojušies vairāki dibinātāji, viņi atbild solidāri.

(2) Arodbiedrības struktūrvienības un pastāvīgas vienības

Kā skaidro SDO Ekspertu Komiteja, *Konvencijas Nr.87* 2.pantā noteiktā

¹⁰⁷ Turpat.

¹⁰⁸ Civillikums. Pieņemts 28.01.1937. Ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 01.07.2014. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=225418>.

¹⁰⁹ Neimanis J., Tiļļa A., Spūle I. "Biedrības biedra rokasgrāmata". Rīga, Aut. izd., 2005. 20.lpp.

arodbiedrību tiesība nodibināt arodbiedrības un pievienoties arodbiedrībām nozīmē arī tiesību brīvi noteikt arodbiedrību struktūru un sastāvu.¹¹⁰ Darbiniekiem līdz ar to ir jābūt brīvībai noteikt, kā viņi vēlas apvienoties – dibinot neatkarīgu arodbiedrību (uzņēmuma vai nozares arodbiedrību) vai arodbiedrības struktūrvienību (patstāvīgā vienība) jau esošās arodbiedrības sastāvā. Tostarp darbiniekiem ir patstāvīgā vienība izveidot arodbiedrību, apvienojot darbiniekus no dažādiem uzņēmumiem vai pat pilsētām.¹¹¹

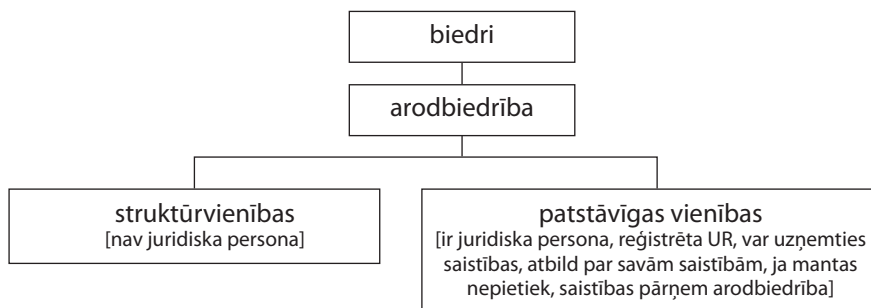
Agrāk likums *Par arodbiedrībām* noteica, ka arodbiedrības var dibināt struktūrvienības un pašas piešķirt tām juridiskās personas statusu. Jau jaunajā likumā ir noteikts, ka arodbiedrības var dibināt struktūrvienības, bet tām nav juridiskās personas statuss.

Savukārt, ja arodbiedrība vēlas savā struktūrā veidot organizatoriskas vienības, kurām ir juridiskās personas statuss, tai ir jāveido patstāvīgas vienības. Lai patstāvīgas vienības iegūtu juridiskās personas statusu, tās ir jāieraksta biedrību un nodibinājumu reģistrā.¹¹²

Tiesībām veidot struktūrvienības ir jābūt noteiktām statūtos. Tomēr ABL neparedz, ka statūtos būtu jābūt detalizētai struktūrvienību organizatoriskai uzbūvei, kompetencei – to var sīkāk regulēt iekšējos aktos, piemēram, struktūrvienību nolikumā.

Shēmā Nr.1 *Arodbiedrības struktūra* ilustratīvi ir redzama iespējamā arodbiedrības struktūra.

Shēma Nr.1 *Arodbiedrības struktūra*



¹¹⁰ Freedom of Association Digest [333].

¹¹¹ Turpat [334], [335].

¹¹² Sīkāk par patstāvīgajām vienībām skatīt ABL 11.panta komentāru.

11.pants.

Arodbiedrības patstāvīgā vienība

(1) Arodbiedrības patstāvīgā vienība iegūst juridiskās personas statusu ar brīdi, kad tā ierakstīta biedrību un nodibinājumu reģistrā.

(2) Arodbiedrības patstāvīgās vienības organizatorisko uzbūvi, kompetenci, dibināšanas, darbības, lēmumu pieņemšanas kārtību nosaka arodbiedrības statūti. Arodbiedrības patstāvīgā vienība darbojas normatīvajos aktos arodbiedrībām noteiktās kompetences ietvaros. Arodbiedrības patstāvīgās vienības reorganizācijas un likvidācijas kārtībai piemērojami normatīvie akti, kas nosaka arodbiedrību reorganizāciju un likvidāciju.

(3) Arodbiedrības patstāvīgajai vienībai var būt sava manta. Arodbiedrības patstāvīgā vienība pati atbild par savām saistībām. Ja arodbiedrības patstāvīgajai vienībai mantas un finanšu līdzekļu nepietiek tās saistību izpildei, par arodbiedrības patstāvīgās vienības saistībām atbild arodbiedrība.

(4) Arodbiedrības patstāvīgo vienību ieraksta biedrību un nodibinājumu reģistrā, izslēdz no biedrību un nodibinājumu reģistra, kā arī veic izmaiņas biedrību un nodibinājumu reģistra ierakstos uz arodbiedrības pieteikuma un lēmuma pamata. Pieteikumā par arodbiedrības patstāvīgās vienības ierakstīšanu biedrību un nodibinājumu reģistrā norāda šā panta piektās daļas 1., 2., 3., 4., 5. un 6.punktā minētās ziņas.

(5) Biedrību un nodibinājumu reģistrā par arodbiedrības patstāvīgo vienību ieraksta šādas ziņas:

- 1) tās arodbiedrības nosaukums, kura dibinājusi patstāvīgo vienību;
- 2) arodbiedrības patstāvīgās vienības nosaukums;
- 3) datums, kad pieņemts lēmums par arodbiedrības patstāvīgās vienības dibināšanu;
- 4) arodbiedrības patstāvīgās vienības juridiskā adrese;
- 5) arodbiedrības patstāvīgo vienību pārstāvēt tiesīgās personas vārds, uzvārds, personas kods (ja tāda nav, – dzimšanas datums, personu apliecinoša dokumenta numurs un izdošanas datums, valsts un institūcija, kas dokumentu izdevusi), norādot, vai tai ir tiesības pārstāvēt arodbiedrības patstāvīgo vienību atsevišķi vai kopīgi ar citu personu;
- 6) arodbiedrības patstāvīgās vienības darbības termiņš, ja arodbiedrības patstāvīgā vienība dibināta uz laiku;
- 7) ziņas par arodbiedrības patstāvīgās vienības publiskās darbības vai citas darbības aizliegumu, darbības izbeigšanu, turpināšanu, maksātspējas procesa pasludināšanu un izbeigšanu, likvidāciju un reorganizāciju;

- 8) ziņas par likvidatora iecelšanu, norādot viņa vārdu, uzvārdu, personas kodu (ja tāda nav, – dzimšanas datumu, personu apliecinoša dokumenta numuru un izdošanas datumu, valsti un institūciju, kas dokumentu izdevusi) un to, vai viņam ir tiesības pārstāvēt arodbiedrības patstāvīgo vienību atsevišķi vai kopīgi ar citu personu;
- 9) ziņas par administratora iecelšanu maksātnespējas procesa lietā, norādot administratora vārdu, uzvārdu, personas kodu (ja tāda nav, – dzimšanas datumu, personu apliecinoša dokumenta numuru un izdošanas datumu, valsti un institūciju, kas dokumentu izdevusi) un sertifikāta numuru;
- 10) ieraksta izdarīšanas datums;
- 11) citas ziņas, ja to tieši paredz likums.

(6) Ziņas, uz kuru pamata biedrību un nodibinājumu reģistrā izdarāmi jauni ieraksti par arodbiedrības patstāvīgo vienību, kā arī likumā noteiktie dokumenti iesniedzami biedrību un nodibinājumu reģistra iestādei 14 dienu laikā no attiecīgā lēmuma pieņemšanas dienas.

(7) Par arodbiedrības patstāvīgās vienības ierakstīšanu biedrību un nodibinājumu reģistrā un turpmākajiem ierakstiem tajā maksājama valsts nodeva atbilstoši noteikumiem, kas reglamentē par ieraksta izdarīšanu biedrību un nodibinājumu reģistrā attiecībā uz biedrībām maksājamās valsts nodevas apmēru, samaksas kārtību un atvieglojumus.

Tāpat kā arodbiedrība, arodbiedrības patstāvīgā vienība iegūst juridiskās personas statusu ar brīdi, kad tā ierakstīta biedrību un nodibinājumu reģistrā. Lēmumu par patstāvīgās vienības dibināšanu pieņem arodbiedrība.

Lai arodbiedrība varētu dibināt arodbiedrības patstāvīgo vienību, tās statūtos ir jābūt paredzētai arodbiedrības patstāvīgās vienības organizatoriskajai uzbūvei, kompetencei, dibināšanas, darbības, lēmumu pieņemšanas kārtībai. Attiecībā uz arodbiedrības patstāvīgās vienības reorganizācijas un likvidācijas kārtību arodbiedrībām nav pašnoteikšanās tiesību, šajos jautājumos piemērojami normatīvie akti, kas nosaka arodbiedrību reorganizāciju un likvidāciju (sk. BNL VI, VII nodaļu).

Pēc dibināšanas arodbiedrības patstāvīgā vienība darbojas saskaņā ar arodbiedrības statūtos noteikto, tai nav pašai savu statūtu. Tāpat patstāvīgā vienība darbojas arodbiedrībām noteiktās kompetences ietvaros. Tas nozīmē, ka patstāvīgai vienībai nevar piešķirt plašākas tiesības kā

arodbiedrībai. Tāpat patstāvīgās vienības nevar veidot citas patstāvīgās vienības.

Lai arī arodbiedrības pastāvīgajai vienībai ir juridiskas personas statuss un tai var būt sava manta, tā nav pilnībā nodalīta no arodbiedrības. Ja patstāvīgā vienība nevar izpildīt uzņemtās saistības, tad tās pārņem arodbiedrība, kas patstāvīgo vienību ir dibinājusi. Būtiski norādīt, ka šeit nav piemērojami solidarārās atbildības noteikumi – kreditors var vērsties pie arodbiedrības tikai tad, ja patstāvīgā vienība nav spējīga saistības izpildīt. Lai izvairītos no situācijām, ka patstāvīgā vienība uzņemas pārāk lielas saistības, arodbiedrība var tās ierobežot. Piemēram, arodbiedrība statūtos var paredzēt, ka patstāvīgai vienībai nav tiesības uzņemt saistības, kas pārsniedz noteiktu naudas summu, bez arodbiedrības piekrišanas.

Lēmumu par arodbiedrības patstāvīgās vienības dibināšanu, likvidāciju vai par citām izmaiņām arodbiedrības patstāvīgajā vienībā pārņem arodbiedrība. Attiecīgi arodbiedrība ir tā, kura sniedz pieteikumu Uzņēmumu reģistrā. Lai arī arodbiedrības patstāvīgajai vienībai ir pārstāvēt tiesīgās personas, kuras pārstāv šo patstāvīgo vienību attiecībā ar darba devēju, arodbiedrību un trešajām personām, tomēr attiecībā ar Uzņēmumu reģistru šo patstāvīgo vienību pārstāv pati arodbiedrība. Nepieciešams ņemt vērā, ka gadījumā, ja tiek likvidēta arodbiedrība, kurai ir patstāvīgās vienības, nepieciešams vispirms likvidēt šīs patstāvīgās vienības un tikai tad pašu arodbiedrību.

Komentējamā panta piektajā daļā ir dots uzskaitījums ziņām, kuras Uzņēmumu reģistrs ieraksta biedrību un nodibinājumu reģistrā par patstāvīgo vienību.

Piesakot patstāvīgās vienības ierakstīšanu biedrību un nodibinājumu reģistrā, aizpildāma veidlapa Nr.B2, tai pievienojot dibināšanas lēmumu un samaksājot valsts nodevu.

Arodbiedrības patstāvīgajai vienībai ir pašai savs nosaukums, tomēr nosaukumā nedrīkst būt ietverts vārds "arodbiedrība" (nominatīva formā), jo vārdu "arodbiedrība" nominatīva formā savā nosaukumā drīkst ietvert tikai arodbiedrības un arodbiedrību apvienības. Saskaņā ar BNL 6.panta piekto daļu nosaukumā nedrīkst ietvert maldinošas ziņas par tiesisko formu. Ja arodbiedrības patstāvīgā vienība savā nosaukumā iekļautu vārdu "arodbiedrība", tās būtu maldinošas ziņas par arodbiedrības patstāvīgās vienības tiesisko formu, kas būtu pamats atlikt

arodbiedrības patstāvīgās vienības ierakstīšanu biedrību un nodibinājumu reģistrā. Vienlaikus vārdu salikuma "arodbiedrības patstāvīgā vienība" lietošana nosaukumā ir atļauta¹¹³. Piemēram, būtu pieļaujams tāds nosaukums kā "Arodbiedrības LAKRS patstāvīgā vienība Rīgas Īdens" savukārt nebūtu pieļaujams tāds nosaukums kā "Patstāvīgā vienība Rīgas Īdens arodbiedrība".

¹¹³ Uzņēmumu reģistra sagatavotā informācija. Pieejama: <http://www.ur.gov.lv/biedribas.html>.

II nodaļa
ARODBIEDRĪBU KOMPETENCE
UN DARBĪBA

12.pants.

Arodbiedrību tiesības un to īstenošana

(1) Arodbiedrībām, pārstāvot un aizstāvot strādājošo darba, ekonomiskās, sociālās un profesionālās intereses, ir tiesības veikt kolektīvas pārrunas, saņemt informāciju un konsultēties ar darba devējiem, darba devēju organizācijām un to apvienībām, slēgt darba koplīgumus (ģenerālvienošanās), pieteikt streikus, kā arī īstenot citas normatīvajos aktos noteiktās tiesības.

(2) Arodbiedrībām ir tiesības normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā piedalīties normatīvo aktu projektu un politikas plānošanas dokumentu projektu izstrādē un sniegt atzinumus par šiem projektiem, ja tie skar vai var skart strādājošo darba, ekonomiskās, sociālās un profesionālās tiesības un intereses.

(3) Arodbiedrībām ir tiesības pieprasīt un saņemt no valsts un pašvaldību institūcijām savu funkciju pildīšanai un mērķu sasniegšanai nepieciešamo informāciju, ja normatīvajos aktos nav noteikti ierobežojumi tās sniegšanai.

(4) Arodbiedrības savas kompetences ietvaros bez īpaša pilnvarojuma pārstāv un aizstāv savu biedru tiesības un intereses.

(5) Darba līgums arodbiedrības biedriem, kuri nav arodbiedrības pilnvarotās amatpersonas, uzteicams atbilstoši Darba likuma noteikumiem.

(1) Tiesības pārstāvēt strādājošo darba, ekonomiskās, sociālās un profesionālās intereses

Arodbiedrību galvenā funkcija ir pārstāvēt un aizstāvēt nodarbināto darba, ekonomiskās, sociālās un profesionālās intereses attiecībā ar darba devējiem, to organizācijām, kā arī valsti. Pārstāvēšana šajā procesā nozīmē to, ka arodbiedrība pauž darbinieku viedokli, kas atvieglo darba devēja vai darba devēju organizācijas komunikāciju – tā vietā, lai runātu ar desmit vai simts darbiniekiem, darba devējs vai darba devēju organizācija komunicē ar arodbiedrības vai arodbiedrību apvienības pārstāvjiem, kuri pauž darbinieku viedokli. Savukārt nodarbināto tiesību aizstāvība nozīmē panākt nodarbināto tiesību īstenošanu.

Arodbiedrībām ir garantētas vairākas tiesības, kuras tās izmanto kā instrumentu darbinieku tiesību aizstāvēšanā – būtiskākās no tām ir koplīgumu pārrunas, informēšana un konsultēšanās, darbinieku pārstāvēšana darba strīdu risināšanā un streiku pieteikšana un īstenošana.

a) Koplīgumu pārrunas

Viens no galvenajiem arodbiedrību instrumentiem nodarbināto tiesību pārstāvēšanā un aizstāvēšanā ir koplīgumu pārrunas. Latvijas tiesībās koplīgumu slēgšanu regulē DL. Saskaņā ar DL 18.pantu koplīgumu uzņēmumā slēdz darba devējs un darbinieku arodbiedrība, savukārt koplīgumu nozarē vai teritorijā (turpmāk – ģenerālvienošanās) slēdz darba devējs, darba devēju grupa, darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība ar darbinieku arodbiedrību vai darbinieku arodbiedrību apvienību (savienību), ja ģenerālvienošanās pusēm ir atbilstošs pilnvarojums vai ja tiesības slēgt ģenerālvienošanos paredzētas šo apvienību (savienību) statūtos. Darbinieku pilnvarotiem pārstāvjiem ir tiesības slēgt koplīgumu tikai gadījumā, ja darbinieki uzņēmumā nav apvienojušies arodbiedrībā.

Darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības noslēgta ģenerālvienošanās ir saistoša šīs organizācijas vai organizāciju apvienības biedriem. Savukārt, ja darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības biedri kādā nozarē nodarbina vairāk nekā 50 procentus darbinieku vai viņu preču apgrozījums vai pakalpojumu apjoms ir vairāk nekā 60 procenti no nozares preču apgrozījuma vai pakalpojumu apjoma, ģenerālvienošanās, kuru noslēgusi darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība un darbinieku arodbiedrība vai darbinieku arodbiedrību apvienība (savienība), ir saistoša visiem attiecīgās nozares darba devējiem un attiecas uz visiem darbiniekiem, kurus nodarbina šie darba devēji.

Likumdevējs DL 21.pantā ir atrunājis arodbiedrību tiesības un pienākumus visās darba koplīguma slēgšanas stadijās: pirms darba koplīguma pārrunu uzsākšanas, pārrunu laikā un koplīguma apstiprināšanas laikā.

Arodbiedrībām ir tiesības:

- ierosināt darba koplīguma slēgšanas pārrunas;
- prasīt rakstveida atbildes sniegšanu uz priekšlikumu slēgt darba koplīgumu DL noteiktajā termiņā- 10 dienu laikā no priekšlikuma saņemšanas dienas;
- piedalīties pārrunas par darba koplīguma projekta izstrādāšanas un apspriešanas kārtību;

- pieprasīt darba koplīguma noslēgšanai nepieciešamo informāciju;
- uzaicināt speciālistus sarunām par darba koplīguma izstrādi un apspriešanu;
- izveidot darba grupas, iekļaujot tajās vienādā skaitā abu pušu pārstāvjus;
- patstāvīgi izstrādāt darba koplīguma projektu;
- prasīt darba devēja rakstveida atbildi ar iebildumiem un priekšlikumiem par izstrādāto darba koplīguma projektu DL norādītajā termiņā – viena mēneša laikā;
- prasīt darba devēja rakstveida atbildi uz izteiktajiem priekšlikumiem ne vēlāk kā 10 dienu laikā gadījumā, ja sarunu gaitā darba devēja iebildumu dēļ netiek panākta vienošanās par darba koplīguma projekta izstrādāšanas un apspriešanas kārtību vai par darba koplīguma saturu.

Tiesības uz koplīgumu pārrunām starptautiskajos tiesību instrumentos

Kā norāda SDO Apvienošanās brīvības komiteja, arodbiedrību tiesības brīvi veikt koplīgumu pārrunas par nodarbinātības nosacījumiem ar darba devējiem veido būtisku apvienošanās brīvības elementu.¹¹⁴

Kopējais ietvars kolektīvo līgumu slēgšanai ir definēts SDO *Konvencijā Nr.87*, SDO *Konvencijā Nr.98 par tiesībām uz apvienošanās organizācijās un kolektīvo līgumu slēgšanu*,¹¹⁵ SDO *Konvencijā Nr.154 par kolektīvo pārrunu atbalstīšanu* (SDO *Konvencija Nr.154*).¹¹⁶ Šīs konvencijas nosaka asociācijas brīvības un kolektīvo līgumu slēgšanas kopējus principus un nosaka ietvaru, kurā var tikt veikta kolektīvo līgumu paplašināšana – koplīguma saistošā spēka attiecināšana ne tikai uz organizācijas, kura to noslēgusi, biedriem, bet uz visiem darba devējiem un darbiniekiem attiecīgajā nozarē. Šādam koplīgumam var piemist *erga omnes* (saistības, kas attiecas uz visiem) iedarbība attiecīgajā nozarē.

¹¹⁴ Freedom of Association Digest [881].

¹¹⁵ SDO 1949.gada konvencija Nr.98 *par tiesībām uz apvienošanās organizācijās un kolektīvo līgumu slēgšanu*. Pieejama: <http://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/677>.

¹¹⁶ SDO 1981.gada Konvencija Nr.154 *Par kolektīvo pārrunu atbalstīšanu*. Pieejama angļu valodā: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312299:NO

SDO *Konvencija Nr.154* sniedz jēdziena "koplīgumu pārrunas" (*collective bargaining*) definīciju. Koplīgumu pārrunas atbilstoši 2.pantam ir visas sarunas, kas notiek starp darba devēju, darba devēju grupu, vienu vai vairāku darba devēju organizācijām, no vienas puses, un vienu vai vairākām darba ņēmēju organizācijām, no otras puses, ar mērķi vienoties par:

1. darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem;
2. attiecībām starp darba devējiem un darba ņēmējiem;
3. attiecībām starp darba devējiem un to organizācijām un darba ņēmējiem un darba ņēmēju organizācijām.

SDO *Konvencija Nr.154* nosaka, ka valstij ir jāveicina koplīgumu pārrunas un slēgšana savā teritorijā.

Atbilstoši SDO *Darba koplīgumu rekomendācijai* Nr.91¹¹⁷ (SDO Rekomendācija Nr.91) 5.pantam valstu nacionālās tiesības var paplašināt noslēgto koplīgumu darbību uz visiem attiecīgās nozares vai teritorijas darbiniekiem un darba devējiem, ja ir izpildīti rekomendācijā noteikti vispārēji nosacījumi. Saskaņā ar SDO *Rekomendācijas Nr.91* 5.pantu valstu nacionālās tiesības var paplašināt noslēgto koplīgumu darbību uz visiem attiecīgās nozares vai teritorijas darbiniekiem un darba devējiem, ja ir izpildīti šādi kritēriji (nosacījumi):

- koplīgums jau aptver noteiktu darbinieku un darba devēju skaitu un šis skaitlis atbilstoši kompetentās valsts iestādes atzinumam ir atbilstošs nepieciešamajai pārstāvībai;
- noslēgtā koplīguma darbības paplašināšanu pieprasa viena vai vairākas darbinieku vai darba devēju organizācijas, kuras ir šī koplīguma puses;
- pirms koplīguma darbības paplašināšanas darbiniekiem un darba devējiem, attiecībā uz kuriem koplīguma darbība tiks paplašināta, tika dota iespēja iesniegt savus komentārus.

Eiropas līmenī tiesības slēgt koplīgumu uzsver *Eiropas Sociālās hartas* 6.pants. Lai tiesības slēgt kolektīvus līgumus tiktu izmantotas efektīvi, harta uzliek valstīm pienākumus:

¹¹⁷ SDO 1951.gada rekomendācija Nr.91 *Darba koplīgumu rekomendācija*.

Pieejama angļu valodā: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R091.

1. veicināt kopīgas strādājošo un darba devēju konsultācijas;
2. kur tas ir nepieciešams un piemērots, veicināt mehānismus brīvprātīgu sarunu noturēšanai starp darba devējiem vai darba devēju organizācijām un strādājošo organizācijām, lai ar kolektīvu līgumu palīdzību regulētu darba noteikumus un apstākļus;
3. veicināt attiecīgu samierināšanas un brīvprātīgas vidutājības mehānismu izveidošanu un izmantošanu darba strīdu atrisināšanai.

Savukārt *ES Pamattiesību hartas* 28.pants paredz darba ņēmējiem un darba devējiem vai attiecīgām to organizācijām saskaņā ar ES tiesību aktiem un valstu tiesību aktiem un praksi tiesības iesaistīties sarunās un slēgt koplīgumus attiecīgajos līmeņos.

Kaut arī *Eiropas Cilvēktiesību konvencijas* 11.pants neregulē tiesības slēgt koplīgumus, ECT atzina, ņemot vērā starptautisko un nacionālo darba tiesību attīstību, tiesības slēgt koplīgumus ir kļuvušas par būtisku apvienošanās brīvības sastāvdaļu un *Eiropas Cilvēktiesību konvencijas* 11.pants, kas garantē arodbiedrību brīvību, ietver arī tiesības slēgt koplīgumus.¹¹⁸

b) Informēšana un konsultēšanās

Informēšana un konsultēšanās var notikt trīspusējās sadarbības (attiecībās starp valsti un sociālajiem partneriem) un sociālā dialoga (attiecībās starp darbinieku pārstāvjiem un darba devēju vai darba devējiem) ietvaros.¹¹⁹

Informēšana un konsultēšanās sociālā dialoga ietvaros

Informēšana DL izpratnē ir process, kurā darba devējs nodod informāciju darbinieku pārstāvjiem, ļaujot tiem iepazīties ar attiecīgo jautājumu un to izpētīt. Informācija darbinieku pārstāvjiem sniedzama savlaicīgi, kā arī pienācīgā veidā un apjomā (DL 11.panta otrā daļa).

¹¹⁸ *Demir and Baykara v. Turkey* [154]. Skat. Dorssemont F., Lörcher K. and Schömann I. (eds.) (2013) "The European Convention on Human Rights and the employment relation", Hart Publishing, Oxford (UK). p.310.

¹¹⁹ Saistībā ar informēšanu un konsultēšanos trīspusējās sadarbības ietvaros skat. ABL 12.panta, 16.panta un 17.panta komentārus.

Informācijas sniegšana par uzņēmuma ekonomisko un sociālo situāciju ir būtiska, lai kolektīvās sarunas starp arodbiedrību un darba devēju nebūtu formālas, bet būtu efektīvas.

Savukārt konsultēšanās ir viedokļu apmaiņa un dialogs starp darbinieku pārstāvjiem un darba devēju ar mērķi panākt vienošanos. Konsultēšanās veicama atbilstošā līmenī, savlaicīgi, kā arī pienācīgā veidā un apjomā, lai darbinieku pārstāvji varētu saņemt pamatotas atbildes (DL 11.panta trešā daļa).

Kā darbinieku pārstāvjiem saskaņā ar DL arodbiedrībām ir tiesības:

1. pieprasīt un saņemt no darba devēja informāciju par uzņēmuma pašreizējo ekonomisko un sociālo stāvokli, kā arī par iespējamām izmaiņām (DL 11.panta pirmās daļas 1.punkts), tostarp tiesības pēc pieprasījuma būt informētiem par iespēju nodarbināt uzņēmumā darbiniekus nepilnu darba laiku (DL 134.panta sestā daļa);
2. laikus saņemt informāciju un konsultēties ar darba devēju, pirms tas pieņem tādus lēmumus, kuri var skart darbinieku intereses, it īpaši lēmumus, kuri var būtiski ietekmēt darba samaksu, darba apstākļus un nodarbinātību uzņēmumā (DL 11.panta pirmās daļas 2.punkts), piemēram:
 - pieņemot darba kārtības noteikumus (DL 55.panta pirmā daļa),
 - gadījumā, ja ir paredzēts uzsākt kolektīvo atlaišanu, lai izteiktu priekšlikumus un vienotos par kolektīvajai atlaišanai pakļauto darbinieku skaitu, norisi, atlaižamo darbinieku sociālajām garantijām (DL 106.pants),
 - uzņēmuma pārejas gadījumā, lai būtu informēti par uzņēmuma noteikto vai paredzamo pārejas datumu, pārejas iemesliem, tiesiskajām, saimnieciskajām un sociālajām sekām un pasākumiem, kas tiks veikti attiecībā uz darbiniekiem (DL 120.panta pirmā daļa). Informēšana jāveic ne vēlāk kā vienu mēnesi pirms uzņēmuma pārejas (DL 120.panta otrā daļa).

Darba devējs nevar atteikties sniegt informāciju, pat ja tā ir uzskatāma par komercnoslēpumu. DL 11.pantā ir noteikts, ka darbinieku pārstāvjiem un ekspertiem, kuri sniedz palīdzību darbinieku pārstāvjiem, ir pienākums neizpaust viņu rīcībā nonākušo informāciju, kas ir darba devēja komercnoslēpums, bet darba devēja pienākums ir rakstveidā

norādīt, kura informācija uzskatāma par komercnoslēpumu. Pienākums neizpaust informāciju attiecas uz darbinieku pārstāvjiem un ekspertiem, kuri sniedz palīdzību darbinieku pārstāvjiem, arī pēc viņu darbības izbeigšanās.

LR Augstākās tiesas Administratīvo lietu Senāts lietā Nr.SKA – 276/2012 ir norādījis, ka “arodbiedrības tiesības saņemt informāciju par plānotajiem pasākumiem attiecībā uz restrukturizāciju un jebkādiem citiem pasākumiem, kas varētu skart darbinieku personu tiesības, ir DL 11.panta pirmajā daļā cita starpā paredzētās darbinieku pārstāvja tiesības. Saskaņā ar DL 11.panta otro daļu informēšana šā likuma izpratnē ir process, kurā darba devējs nodod informāciju darbinieku pārstāvjiem, ļaujot tiem iepazīties ar attiecīgo jautājumu un to izpētīt. Informācija darbinieku pārstāvjiem sniedzama savlaicīgi, kā arī pienācīgā veidā un apjomā. Tieši tiesības saņemt informāciju no darba devēja būtībā ir pamats arodbiedrības prasībai pēc informācijas, un šīs tiesības konkrētajā gadījumā ir speciālās jeb “stiprākas” par vispārīgām personu tiesībām saņemt informāciju no valsts pārvaldes iestādēm. Pat ja šāda informācija būtu ierobežotas pieejamības, darbinieku pārstāvjiem būtu tiesības to saņemt, un ne tikai no valsts iestādēm, bet no jebkura darba devēja.”

Informēšanu un konsultēšanos **sociālā dialoga** ietvaros nosaka vairākas ES direktīvas: Direktīva 2002/14/EK, *ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklaušīšanai Eiropas Kopienā*,¹²⁰ Direktīva 2001/23/EK *par darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmēj sabiedrību vai uzņēmēj sabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā*,¹²¹ Direktīvā 98/59/EK *par kolektīvo atlaišanu*,¹²² kā arī Direktīva 2009/38/EK, *ar ko paredz izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku*

¹²⁰ Eiropas Parlamenta un Padomes 2002.gada 11.marta direktīva 2002/14/EK, *ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklaušīšanai Eiropas Kopienā*.

Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:32002L0014&from=LV>.

¹²¹ Padomes 2001.gada 12.marta direktīva 2001/23/EK *par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmēj sabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmēj sabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā*.

Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?forward=true&type=expert&uri=CELEX:32001L0023>.

¹²² Padomes 1998.gada 20.jūlija direktīva 98/59/EK *par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu*. Pieejama: <http://www.l2d.lv/leul.php?i=8224>.

informēšanai un uzklaušīšanai Kopienas mēroga uzņēmumos un grupās (pārstrādātā versija).¹²³

Pirmās trīs minētas direktīvas ir pārņemtas DL normās, savukārt pēdējā direktīva ir pārņemta ar *Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību un Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu darbinieku informēšanas un konsultēšanās likumu*.¹²⁴

c) Pārstāvība darba strīdos

Arodbiedrībām ir tiesības pārstāvēt savus biedrus darba strīdos ne tikai sarunās ar darba devēju, cenšoties rast strīda miermīlīgu atrisinājumu, bet arī tiesvedības procesā (sk. panta 4.daļas komentāru).

Atbilstoši DSL 2.pantam darba strīds ir jebkuras no darba tiesiskajām attiecībām izrietošas vai ar darba tiesiskajām attiecībām saistītas domstarpības starp darbinieku, darbiniekiem (darbinieku grupu) vai darbinieku pārstāvjiem un darba devēju, darba devējiem (darba devēju grupu), darba devēju organizāciju vai šādu organizāciju apvienību, vai nozares pārvaldes institūciju. Izdala individuālus tiesību strīdus, kolektīvus tiesību strīdus un kolektīvus interešu strīdus.

Individuāls tiesību strīds ir tādas domstarpības starp darbinieku vai darbiniekiem (darbinieku grupu) un darba devēju, kuras rodas, slēdzot, grozot, izbeidzot vai pildot darba līgumu, kā arī piemērojot vai tulkojot normatīvo aktu noteikumus, darba koplīguma vai darba kārtības noteikumus. Pie individuāliem tiesību strīdiem pieskaita, piemēram, strīdus par darba algas apmēru un izmaksu, atvaļinājumu piešķiršanu, nepamatotu darba apjoma palielināšanu. Individuālos strīdus risina pārrunu ceļā, darba strīdu komisijā, tiesā.

Individuālu darba strīdu izšķiršanā arodbiedrībām kā darbinieku pārstāvjiem ir tiesības:

- ierosināt darba devējam noslēgt vienošanos par darba strīdu komisijas izveidošanu uzņēmumā, lai izšķirtu individuālus tiesību

¹²³ Eiropas Parlamenta un Padomes direktīva 2009/38/EK (2009. gada 6. maijs) *par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklaušīšanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās (pārstrādātā versija)*. Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:12:2:0028:0044:LV:PDF>.

¹²⁴ Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību un Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu darbinieku informēšanas un konsultēšanās likums. Pieņemts 19.05.2011. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=230721>.

strīdus, attiecībā uz kuriem nav panākta vienošanās pārrunās starp darbinieku un darba devēju;

- ierosināt vienošanos par citu kārtību, kādā izšķirami individuāli tiesību strīdi uzņēmumā (DSL 5.panta otrā daļa).

Kolektīvs tiesību strīds ir tādas domstarpības starp darbiniekiem (darbinieku grupu) vai darbinieku pārstāvjiem un darba devēju, darba devējiem (darba devēju grupu), darba devēju organizāciju vai šādu organizāciju apvienību, vai nozares pārvaldes institūciju, kuras rodas, slēdzot, grozot, izbeidzot vai pildot darba koplīgumu, kā arī piemērojot vai tulkojot normatīvo aktu noteikumus, darba koplīguma vai darba kārtības noteikumus. Par kolektīviem tiesību strīdiem uzskata, piemēram, darba strīdus par parakstīta koplīguma punkta izpildi vai interpretēšanu. Kolektīvus tiesību strīdus risina, sniedzot prasību otrai strīda pusei, izlīgšanas komisijā, tiesā, šķīrējtiesā.

Kolektīvu tiesību strīdu risināšanā arodbiedrībām ir tiesības:

- iesniegt rakstveida iesniegumu darba devējam, norādot savas prasības (DSL 10.panta pirmā daļa);
- prasīt no darba devēja iesniegtā iesnieguma izskatīšanu un atbildes sniegšanu trīs dienu laikā (DSL 10.panta otrā daļa).

Gadījumā, ja darba devēja atbilde ir noraidoša vai netiek sniegta, darbinieku pārstāvjiem ir tiesības:

- ierosināt izlīgšanas komisijas izveidi (DSL 11.panta pirmā daļa);
- būt izlīgšanas komisijas sastāvā vienādā skaitā ar darba devēja pārstāvjiem (DL 25.panta pirmā daļa, DSL 11.panta pirmā daļa);
- darbinieku vārdā kā koplīguma pusei parakstīt domstarpību protokolu (DL 25.panta otrā daļa).

Ja strīds netiek izšķirts arī izlīgšanas komisijā, darbinieku pārstāvjiem ir tiesības vērsties tiesā, ja mēneša laikā no iesnieguma par prasībām darba devējam iesniegšanas dienas netiek izveidota izlīgšanas komisija vai netiek uzsākta kolektīva tiesību strīda izšķiršana izlīgšanas komisijā.

Visbeidzot **kolektīvs interešu strīds** ir tādas domstarpības starp darbiniekiem (darbinieku grupu) vai darbinieku pārstāvjiem un darba devēju, darba devējiem (darba devēju grupu), darba devēju organizāciju vai šādu organizāciju apvienību, vai nozares pārvaldes institūciju, kuras rodas saistībā ar kolektīvo pārrunu procesu, nosakot jaunus darba apstākļus vai nodarbinātības noteikumus.

Kolektīvi interešu strīdi rodas gadījumos, kad darba devējs, piemēram, ievieš jaunas tehnoloģijas vai būtiskas izmaiņas ražošanas procesā un kārtībā, nekonsultējoties ar darbiniekiem, vai pretēji darbinieku viedoklim un interesēm. Kolektīvus interešu strīdus izšķir, iesniedzot prasību darba devējam, strīdu izlīgšanas komisijā, koplīgumā noteiktajā kārtībā, samierināšanās procedūrā, šķīrējtiesā vai piemērojot kolektīvo rīcību.

Iesniedzot darba devējam prasību, arodbiedrībām ir tiesības:

- iesniegt rakstveida iesniegumu darba devējam, norādot savas prasības (DSL 14.panta pirmā daļa);
- prasīt no darba devēja iesniegtā iesnieguma izskatīšanu un atbildes sniegšanu trīs dienu laikā (DSL 14.panta otrā daļa).

Izskatot strīdu kolektīvā interešu strīda komisijā, arodbiedrībām ir tiesības:

- ierosināt kolektīvā interešu strīda izlīgšanas komisijas izveidi (DSL 15.panta pirmā daļa);
- būt darba strīda izlīgšanas komisijas sastāvā vienādā skaitā ar darba devēja pārstāvjiem (DSL 15.panta pirmā daļa);
- darbinieku vārdā kā koplīguma pusei parakstīt domstarpību protokolu (DL 25.panta otrā daļa).

Samierināšanās gadījumā arodbiedrībām ir tiesības:

- izvirzīt sev vēlamu privātu vai publisku samierinātāju un par to informēt labklājības ministru, ja strīda puses nevar vienoties par samierinātāju (DSL 17.panta ceturtnā daļa).

Papildus atbilstoši DSL 17.panta trešajai daļai LBAS ir tiesības izvirzīt savus 10 kandidātus iekļaušanai samierinātāju sarakstā, kuru reizi divos gados apstiprina NTSP.

Strīda izskatīšanas šķīrējtiesā gadījumā arodbiedrībām ir tiesības:

- izmantot kolektīvu rīcību, lai panāktu strīda izšķiršanu, ja šķīrējtiesas lēmums netiek izpildīts brīvprātīgi (DSL 20.panta ceturtnā daļa).¹²⁵

¹²⁵ Vairāk skat. 2010.gada augusta ziņojumā "Darbinieku kolektīvās pārstāvības tiesiskais regulējums Latvijā un darbinieku pārstāvības modeļi Eiropas Savienībā."
Pieejams: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201009/lbas_darbinieku_parstavibas_tiesiskais_regulejums_n.mickevica_31082010_gala.pdf.

d) Tiesības pieteikt streiku

Arodbiedrības tiesības pieteikt streiku ir garantētas *Satversmes* 108. pantā. Streika pieteikšanas un organizēšanas procesu Latvijas darba tiesībās regulē DSL un *Streiku likums*. Streiku likuma mērķis ir samērot darbinieku tiesību izmantot streiku kā līdzekli, lai panāktu savu interešu ievērošanu un izpildi ar darba devēja interesēm. Darbinieki ir ekonomiski atkarīgi no darba devēja un to starpā pastāv objektīva nevienlīdzība, proti, darbinieks ir vājāka puse attiecībā ar darba devēju. Līdz ar to tiesības uz streiku ir būtiska darbinieku un to pārstāvju tiesība, lai izlīdzinātu spēku nevienlīdzību un veicinātu darbinieku tiesību un pamatotu interešu ievērošanu. Streiks pats par sevi nav pamatinstruments, lai panāktu darbinieku interešu ievērošanu sarunās ar darba devējiem. Tas ir līdzeklis, lai piespiestu darba devēju sēsties pie sarunu galda tad, kad darbinieku pūles panākt kompromisu neved pie rezultāta.

Atbilstoši *Streiku likumam* streiks ir kolektīvā interešu strīda risināšanas veids, kas izpaužas tādējādi, ka uzņēmuma, nozares darbinieki vai darbinieku grupa brīvprātīgi pilnībā vai daļēji pārtrauc darbu nolūkā panākt prasību izpildi (*Streiku likuma* 1.panta 3.apakšpunkts).

Atbilstoši DSL arodbiedrības var pieteikt streiku, lai aizsargātu savas intereses gadījumā, ja:

- a) kolektīvs interešu strīds netiek izšķirts izlīgšanas komisijā un tā puses nevienojas par kolektīvā interešu strīda izšķiršanu ar samierināšanas metodi, vai, ja puses nevienojas par kolektīvā interešu strīda nodošanu izšķiršanai šķīrējtiesā (DSL 15.panta piektā daļa);
- b) šķīrējtiesas lēmums netiek izpildīts brīvprātīgi (DSL 20.panta ceturta daļa);
- c) 10 dienu laikā no DSL prasību iesnieguma iesniegšanas dienas netiek izveidota izlīgšanas komisija vai netiek uzsākta kolektīva interešu strīda izšķiršana izlīgšanas komisijā vai izmantojot samierināšanas metodi, vai šķīrējtiesā (DSL 15.panta piektā daļa).

Streiku likums detalizēti nosaka arodbiedrību tiesības un pienākumus streika norises ietvaros.

Arodbiedrībām streika norises gaitā ir šādi pienākumi:

- streika gadījumā iesniegt darba devējam, Valsts darba inspekcijai un NTSP šādus dokumentus:
 - 1) streika pieteikumu, kurā norāda:
 - a) streika uzsākšanas datumu, laiku un streika vietu,
 - b) streika iemeslus,
 - c) streikotāju prasības,
 - d) streikotāju skaitu,
 - e) streika komitejas sastāvu un vadītāju;
 - 2) attiecīgās sapulces (kopsapulces) lēmumu par streika pieteikšanu, kam pievienots protokols, kurā fiksēts balsu skaits, ar kādu pieņemts minētais lēmums, bet *Streiku likuma* 11.panta trešajā daļā noteiktajos gadījumos – arī protokols, kas apliecina minēto atbalstu (*Streiku likuma* 14.panta pirmā daļa);
- streika gadījumā neizvirzīt darba devējam prasības, kas nav norādītas streika pieteikumā (*Streiku likuma* 14.panta otrā daļa).

Tiesības uz streiku starptautiskajos tiesību instrumentos

ANO 1966.gada *Starptautiskā pakta par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām* 8.pants paredz tiesības streikot, ar nosacījumu, ka tās tiek realizētas saskaņā ar katras valsts likumiem. Skaidrojumos par SDO *Konvencijas Nr.87* 3. un 10.pantu SDO Apvienošanās brīvības komiteja ir atzinusi, ka tiesības apvienoties ietver streikošanas tiesību garantiju.¹²⁶ Tiesības uz streiku ir viens no pamata instrumentiem, caur kuriem darbinieku pārstāvji var veicināt un aizstāvēt savas sociāli ekonomiskas intereses.¹²⁷

Eiropas līmenī tiesības uz streiku ir ietvertas *Eiropas Sociālajā hartā* un *ES pamattiesību hartā*. *Eiropas Sociālās hartas* 6.panta ceturtajā daļā līgumslēdzējpusēs atzīst strādājošo tiesības uz kolektīvo rīcību interešu konfliktu gadījumos, ieskaitot tiesības uz streiku, ievērojot saistības, kas var rasties saskaņā ar pirms tam noslēgtajiem kolektīvajiem līgumiem.

¹²⁶ Creighton W.B., "Freedom of Association" Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialised Market Economies, (ed. R.Blanpain) 9th ed., Deventer 2007. Cited in Blanpain R. "European Labour Law". Wolters Kluwer, 2008, p.159.

¹²⁷ Freedom of Association Digest [522], [523].

Jāatzīmē, ka *Eiropas Sociālās harta* ir pirmais starptautiskais dokuments, kurš skaidri noteica tiesības streikot.¹²⁸ Savukārt, atbilstoši *ES pamattiesību hartas* 28.pantam darba ņēmējiem un darba devējiem vai to attiecīgām organizācijām saskaņā ar ES tiesību aktiem un valstu tiesību aktiem un praksi ir tiesības interešu konflikta gadījumā kolektīvi rīkoties, tostarp streikot, lai aizstāvētu savas intereses.

(2) Tiesības piedalīties likumdošanas un politikas dokumentu izstrādes procesā

Komentējamā panta otrajā daļā noteiktās tiesības arodbiedrībām piedalīties normatīvo aktu projektu un politikas plānošanas dokumentu projektu izstrādē un sniegt atzinumus par šiem projektiem izriet no valsts pienākuma konsultēties ar sociālajiem partneriem jautājumos, kas skar to intereses un kompetenci.¹²⁹

Arodbiedrībām tiesības piedalīties likumdošanas un politikas veidošanas procesā ir caur LBAS dalību NTSP un tās apakšpadomēs. Tāpat arodbiedrības var sniegt atzinumus un izteikt priekšlikumus tiesību un politikas dokumentiem un to grozījumiem caur savām nozares arodbiedrībām, kuras savukārt piedalās dažādās darba grupās un attiecīgu nozaru sadarbības padomēs un komitejās.

Šāds arodbiedrību tiesību realizācijas mehānisms normatīvi ir nostiprināts *Ministru kabineta kārtības rullī*,¹³⁰ kas paredz, ka NTSP pārstāvis ir tiesīgs piedalīties valsts sekretāru sanāsmēs ar padomdevēja tiesībām. Ja tiesību un politikas dokumentu projekts skar darba devēju un darbinieku intereses no NTSP nepieciešams atzinums (saskaņojums). Tāpat ir noteikts, ka MK komitejas sēdēs ar padomdevēja tiesībām var piedalīties LBAS pilnvarots pārstāvis. *Ministru kabineta iekārtas likumā*¹³¹ ir noteikts, ka Ministru prezidents pēc savas iniciatīvas vai pēc MK locekļa ierosinājuma var uzaicināt izteikt viedokli MK sēdē sociālo partneru pārstāvjus.

¹²⁸ Kovacs E. "The Right to Strike in the European Social Charter". *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 26 (4), 2005, 445–476. p.447.

¹²⁹ Vairāk par arodbiedrību lomu trīspusējās sadarbības ietvaros skat. ABL 15.-17.panta komentāru.

¹³⁰ MK noteikumi Nr.300 *Ministru kabineta kārtības rullis*. Pieņemti 07.04.2009. (prot. Nr.23 2.§). Pieejami: <http://likumi.lv/doc.php?id=190612>.

¹³¹ Ministru kabineta iekārtas likums. Pieņemts 15.05.2008. Ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 11.07.2014. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=175919>.

Tāpat sociālo partneru pārstāvjiem ir tiesības piedalīties MK sēdes slēgtajā daļā, kurā tiek izskatīts nacionālās pozīcijas projekts.

Minētās tiesības ir jāskata kontekstā ar ABL III nodaļā ietvertajiem arodbiedrību pārstāvības noteikumiem attiecībā ar valsts un pašvaldību institūcijām, kā arī trīspusējās sadarbības institūcijās.

(3) Tiesības pieprasīt un saņemt informāciju no valsts iestādēm

Arodbiedrībām, aizstāvot savu biedru intereses, ir svarīgi būt informētām par nostādņēm būtiskākajos jautājumos un to attīstības tendencēm saistībā ar attiecīgo nozari, darbinieku profesiju vai jautājuma virzību likumdošanas procesā. Līdz ar to savlaicīga bezmaksas informācijas saņemšana no valsts iestādēm ir neatņemama biedru interešu pārstāvēšanas sastāvdaļa.

(4) Tiesības pārstāvēt biedrus bez īpaša pilnvarojuma

Komentējamā panta ceturtā daļa pēc būtības atkārtot DSL 8.pantā teikto, ka arodbiedrībām ir tiesības bez īpaša pilnvarojuma pārstāvēt savus biedrus individuālu tiesību strīdu izšķiršanā, kā arī celt prasību tiesā savu biedru interesēs.

Latvijas Republikas Augstākās tiesas sagatavotajā tiesu prakses apkopojumā lietās par individuālajiem darba strīdiem¹³² ir norādīts, ka darbinieku arodbiedrība var celt prasību tiesā savu biedru interesēs, taču šādā gadījumā lietā kā prasītājs piedalās persona, kuras interesēs lieta uzsākta.¹³³ Šai sakarā Senāts ir norādījis, ka strīdos, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, puses lietā – prasītājs un atbildētājs – ir darba devējs un darbinieks, jo darba līgumiskās attiecības pastāv tieši starp šīm personām, nevis arodbiedrību. Ja darbinieks ir arodbiedrības biedrs, attiecīgā arodbiedrība pieaicināma lietā kā trešā persona.¹³⁴

¹³² Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem 2010/2011.

Pieejams: <http://at.gov.lv/files/uploads/files/docs/petijumi/darba%20stridi.pdf>.

¹³³ Skat. Civilprocesa likuma 76., 88.pantu.

¹³⁴ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta spriedums lietā Nr.SKC – 412/2010, skat. arī SKC-443/2010 [6.1.].

Arodbiedrību tiesības pārstāvēt savu biedru intereses ir saistītas arī ar izņēmumiem no vispārīgiem noteikumiem par tiesas izdevumu samaksu. Ievērojot to, ka arodbiedrības ietilpst to personu lokā, kurām ar likumu paredzētas tiesības aizstāvēt savā biedra intereses tiesā, tās atbilstoši *Civilprocesa likuma*¹³⁵ 43.panta pirmās daļas 5.punktam ir atbrīvotas no tiesas izdevumu samaksas valsts ienākumos. Šādos gadījumos tiesas izdevumus, kas rodas, izskatot lietu, uzņemas valsts vai lietas dalībnieki, kuri nav atbrīvoti no tiesas izdevumu samaksas bez tiesībām uz to atlīdzināšanu.¹³⁶

(5) Darba līguma uzteikšana arodbiedrības biedram

SDO Apvienošanās brīvības komiteja ir norādījusi, ka viens no apvienošanās brīvības pamatprincipiem ir darbinieku efektīva aizsardzība pret arodbiedrību diskrimināciju, kura ir viens no nopietnākajiem apvienošanās brīvības pārkāpumiem.¹³⁷

Komentējamā panta piektā daļa ir vērsta uz to darbinieku aizsardzību, kas ir arodbiedrības biedri, bet nav arodbiedrības pilnvarotās amatpersonas.

Pantā ir noteikts, ka šo darbinieku – arodbiedrības biedru darba līguma uzteikums ir veicams atbilstoši DL noteiktajam.

DL noteiktais darba devēja pienākums uzteikumu saskaņot ar attiecīgo darbinieka arodbiedrību ir vēsturiski izveidojies arodbiedrības biedru tiesību aizsardzības mehānisms Latvijā. Atbilstoši DL 110.pantam darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam – arodbiedrības biedram – bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas, izņemot uzteikumu pārbaudes laikā un uzteikuma gadījumus, kas saistīti ar darbinieka atrašanos darbā alkohola reibuma stāvoklī, iepriekšējā darbinieka atjaunošanu darbā un darba devēja likvidāciju.

Judikatūrā ir norādīts, ka ar attiecīgo arodbiedrību ir saprotama katra arodbiedrība, kuras biedrs ir darbinieks (Augstākās tiesas spriedums lietā Nr. SKC-341/2012).

¹³⁵ Civilprocesa likums. Pieņemts 14.10.1998. Ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 26.05.2015. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=50500>.

¹³⁶ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta spriedums lietā Nr.SKC – 412/2010.

¹³⁷ Freedom of Association Digest [769].

Vienlaikus darbinieka dalības vairākās arodbiedrībās fakts pats par sevi nerada darba devējam pienākumu darba līguma uzteikšanu saskaņot ar katru no tām. Atbilstoši DL 10.panta, kurā reglamentēta darbinieku pārstāvība sarunām ar darba devēju, ko darbinieku tiesību un interešu aizstāvības nolūkā īsteno arodbiedrība vai darbinieku pilnvaroti pārstāvji, trešās daļas otrajam teikumam, ja sarunām ar darba devēju izvirzīti vairāku arodbiedrību pārstāvji, viņi pauž vienotu viedokli. Analogisks noteikums ietverts arī šā panta ceturtajā daļā. Šāda minēto normu konstrukcija, Augstākās tiesas ieskatā, atklāj likumdevēja mērķi novērst arodbiedrību savstarpēju konkurenci, kā arī atšķirīgas pozīcijas, risinot jautājumus, kas skar darbinieka tiesības un intereses. Tādējādi situācijā, kad darba līguma uzteikšanai darbiniekam – arodbiedrības biedram darba devējs saņēmis vienas arodbiedrības piekrišanu, ir pamats uzskatīt, ka tās nostāja ir saskanīga ar citu arodbiedrību viedokli šajā jautājumā. Ja, izpildot DL 101.panta sestajā daļā un 110.panta pirmā daļā noteikto pienākumu, 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 (SKC-1144/2013).

Judikatūrā ir vairākkārt norādīts, ka atkāpšanās no pienākuma saņemt arodbiedrības piekrišanu izpildes, neatkarīgi no šādas rīcības motīviem, ir traktējama kā darba attiecību ar darbinieku – arodbiedrības biedru – izbeigšanas būtisks pārkāpums un tādēļ kalpo par patstāvīgu pamatu uz darbinieka tiesību aizskāruma novēršanu vērstā prasījuma apmierināšanai (SKC-933/2011, SKC-261/2012). Tas nozīmē, ka gadījumos, kad darba devējs uzteicis darba līgumu, bet nav saņēmis arodbiedrības piekrišanu, tiesai jāatzīst uzteikums par spēkā neesošu.

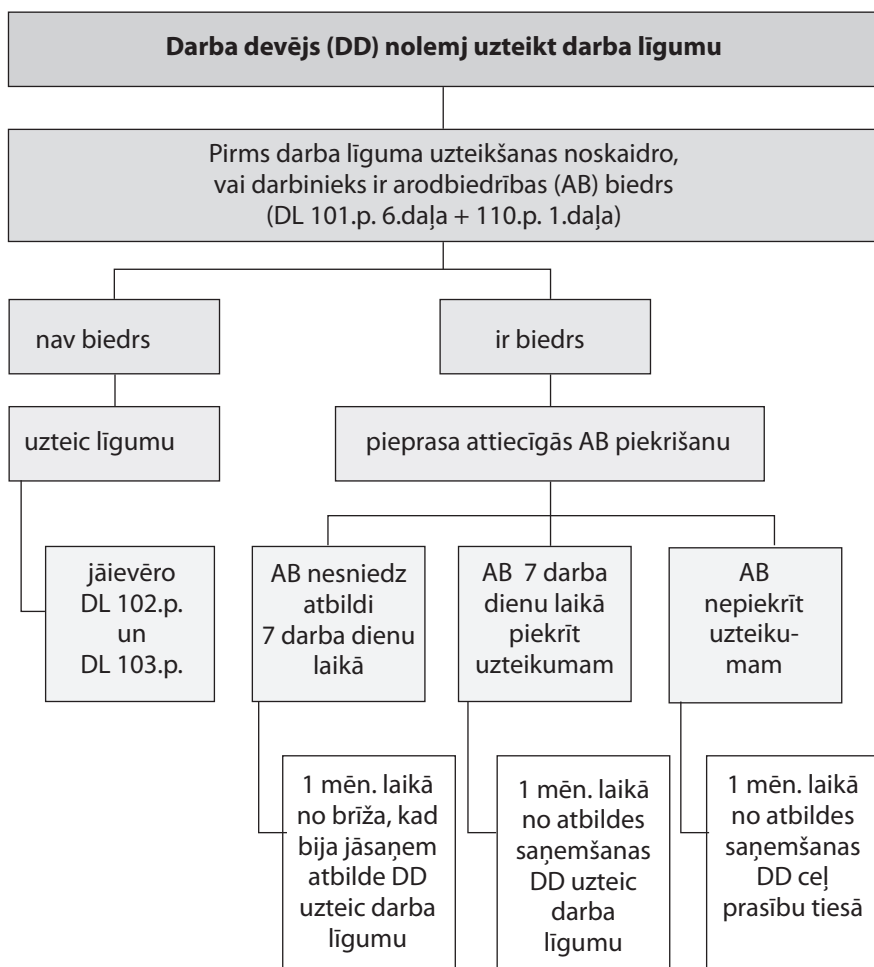
DL ir noteikts, ka darbinieku arodbiedrībai ir pienākums laikus, bet ne vēlāk kā septiņu darbdienu laikā pēc darba devēja pieprasījuma saņemšanas informēt darba devēju par savu lēmumu. Ja darbinieku arodbiedrība septiņu darbdienu laikā neinformē darba devēju par savu lēmumu, uzskatāms, ka darbinieku arodbiedrība piekrīt darba devēja uzteikumam.

Judikatūrā ir atzīts, ka arodbiedrībai ir iespēja izvēlēties sniegt vai nesniegt atbildi uz darba devēja pieprasījumu, tomēr, sniedzot atbildi, likums neuzliek tai par pienākumu motivēt savu lēmumu. Savā lēmumā arodbiedrība var norādīt, ka tā piekrīt vai nepiekrīt darba līguma uzteikumam, nepaskaidrojot, pēc kāda tieši DL punkta tā piekrīt uzteikumam un kāds ir šāda lēmuma pieņemšanas pamatojums (SKC-879/2011).

Darba devējs var uzteikt darba līgumu ne vēlāk kā viena mēneša laikā no dienas, kad saņemta darbinieku arodbiedrības piekrišana. Ja darbinieku arodbiedrība nepiekrīt darba līguma uzteikumam, viena mēneša laikā no atbildes saņemšanas dienas darba devējs var celt prasību tiesā par darba līguma izbeigšanu.

Shēmā Nr.2 ir attēlota darba līguma uzteikuma procedūra darbiniekam arodbiedrības biedram.

Shēma Nr.2 Darba līguma uzteikuma procedūra darbiniekam arodbiedrības biedram



13.pants.

Arodbiedrības pilnvarotās amatpersonas

(1) Arodbiedrību pārstāv arodbiedrības statūtos pilnvarota institūcija vai amatpersona (turpmāk – arodbiedrības pilnvarotā amatpersona).

(2) Arodbiedrība rakstveidā informē darba devēju par arodbiedrības pilnvarotajām amatpersonām, kurām ir tiesības pārstāvēt arodbiedrību un tās biedru tiesības un intereses.

(3) Arodbiedrības pilnvaroto amatpersonu tiesības un pienākumus nosaka likumi, kas regulē strādājošo pārstāvību, kā arī darba koplīgums vai cita darba devēja un arodbiedrības vienošanās. To arodbiedrības pilnvaroto amatpersonu skaitu, uz kurām attiecas šā panta ceturtais un piektais daļa, var noteikt, slēdzot darba koplīgumu vai citu darba devēja un arodbiedrības vienošanos.

(4) Arodbiedrības pilnvarotajai amatpersonai, kura savus pārstāvja pienākumus pilda līdztekus darba līgumā nolīgtajam darbam, ir tiesības šos pienākumus pildīt un arodbiedrības organizētajā apmācībā piedalīties atbilstoši darba koplīguma vai citas darba devēja un arodbiedrības vienošanās noteikumiem darba laikā, taču nepārsniedzot pusi no nolīgtā darba laika.

(5) Šā panta ceturtajā daļā minētajos gadījumos arodbiedrības pilnvarotajai amatpersonai par laiku, kad tā pilda pārstāvja pienākumus vai piedalās arodbiedrības organizētajā apmācībā, saglabā darba samaksu, ja tai noteikta laika alga, vai vidējo izpeļņu, ja tai noteikta akorda alga.

(6) Ja darba devējs par noteiktās darba kārtības vai darba līguma pārkāpšanu ir paredzējis izteikt rakstveida piezīmi vai rājienu arodbiedrības pilnvarotajai amatpersonai, kura līdztekus nolīgtajam darbam pilda pārstāvja pienākumus, tas savlaicīgi konsultējas ar attiecīgo arodbiedrību.

(7) Darba devējam aizliegts bez attiecīgās arodbiedrības piekrišanas uzteikt darba līgumu arodbiedrības pilnvarotajai amatpersonai, kura pilda pārstāvja pienākumus, izņemot likumā noteiktos gadījumus. Darba līgums arodbiedrības pilnvarotajai amatpersonai uzteicams atbilstoši Darba likuma noteikumiem.

(8) Ja saskaņā ar darba koplīgumu vai citu darba devēja un arodbiedrības vienošanos arodbiedrības pilnvarotā amatpersona pilda pārstāvja pienākumus, bet to pildīšanas laikā neveic darba līgumā nolīgto darbu, tai, izbeidzot pārstāvja pienākumu pildīšanu, tiek saglabāts iepriekšējais darbs. Ja tas nav iespējams, darba devējs nodrošina tai līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem. Ja tas nav iespējams, darba tiesiskās attiecības izbeidzamas atbilstoši noteikumiem par darbinieku skaita samazināšanu.

(1) Arodbiedrības pilnvarota institūcija un amatpersona un arodbiedrības izpildinstitūcija

Atbilstoši ABL 13.panta pirmajai daļai arodbiedrību pārstāv arodbiedrības statūtos pilnvarota institūcija vai amatpersona. Tulkojot ABL 13.panta pirmo daļu sistēmiski ar 13.panta otro un trešo daļu, secināms, ka ar minēto statūtos pilnvaroto institūciju vai amatpersonu saprotama arodbiedrības organizatoriskā vienība, kas izveidota arodbiedrības pārstāvēšanai attiecībā ar darba devēju. Arodbiedrība var brīvi izvēlēties, vai to pārstāvēs institūcija vai viena atsevišķa amatpersona. Pilnvarota institūcija vai amatpersona tiek noteikta arodbiedrības statūtos, kuros nosakāma arī pilnvarotas institūcijas vai amatpersonas ievēlēšanas kārtība. Minētā norma ir saskaņota ar DL, kas noteic, ka viena no darbinieku pārstāvības formām ir darbinieku arodbiedrība, kuras vārdā rīkojas tās statūtos pilnvarota arodbiedrības institūcija vai amatpersona.

Papildus ABL 13.panta pirmajai daļai ABL paredz arī arodbiedrības izpildinstitūcijas izveidi. Atbilstoši ABL 2.panta trešajai daļai arodbiedrībām ir tiesības savos statūtos noteikt no BNL atšķirīgu regulējumu jautājumos, kas skar izpildinstitūciju ievēlēšanas, lēmumu pieņemšanas kārtību, tiesības un pienākumus. Ja arodbiedrības statūtos minētais regulējums netiks paredzēts, attiecībā uz minētajiem jautājumiem būs piemērojams BNL noteiktais. BNL jebkurā gadījumā piemērojams attiecībā uz arodbiedrības izpildinstitūcijas pieteikšanu ierakstīšanai biedrību un nodibinājumu reģistrā.

Ņemot vērā, ka ABL 2.panta trešā daļa paredz noteikt vienīgi no BNL atšķirīgu regulējumu iepriekš minētajos jautājumos, ja izpildinstitūcija vienlaikus ir arī pilnvarota institūcija vai amatpersona, tā jebkurā gadījumā īsteno ABL 13.pantā noteiktās tiesības un pienākumus.

Ievērojot iepriekš minēto, secināms, ka statūtos pilnvarota institūcija vai amatpersona var tikt noteikta gan kā atsevišķa organizatoriskā vienība, gan kā arodbiedrības izpildinstitūcija (apvienojot izpildinstitūcijas un arodbiedrības pilnvarotas institūcijas vai amatpersonas tiesības un pienākumus). Norādāms, ka, ja statūtos pilnvarota institūcija vai amatpersona izveidota kā no izpildinstitūcijas atsevišķa arodbiedrības organizatoriskā vienībā, tā nav piesakāma ierakstīšanai biedrību un nodibinājumu reģistrā.

Saskaņā ar BNL 15.panta 5.punktu biedrību un nodibinājumu reģistrā ierakstāmas ziņas par arodbiedrības izpildinstitūcijas (BNL lietots

termins “valde”) locekļiem, kuri arodbiedrību gadījumā, tulkojot BNL 15.panta 5.punktu kopsakarā ar ABL 2.panta otro daļu, var vienlaikus būt arī arodbiedrības statūtos pilnvarotas institūcijas locekļi vai amatpersonas.

Izpildinstitūcijas nosaukumu arodbiedrības var brīvi noteikt pašas savos statūtos, vien identificējot, ka tā ir arodbiedrības izpildinstitūcija (pilnvarota institūcija vai amatpersona).

BNL 15.panta 5.punkts paredz, ka biedrību un nodibinājumu reģistrā ieraksta arodbiedrības izpildinstitūcijas locekļu vārdu, uzvārdu, personas kodu (ja tāda nav, – dzimšanas datumu, personu apliecinoša dokumenta numuru un izdošanas datumu, valsti un institūciju, kas dokumentu izdevusi), norādot, vai viņiem ir tiesības pārstāvēt arodbiedrību atsevišķi vai kopīgi.¹³⁸

Lai darba devējs savlaicīgi zinātu, kas ir tiesīgs pārstāvēt arodbiedrību un uz kādām personām attieksies pantā noteiktās garantijas, arodbiedrībai ir rakstveidā jāinformē darba devējs par atbilstoši statūtiem ievēlētajām vai ieceltajām arodbiedrības pilnvarotajām amatpersonām, kurām ir tiesības pārstāvēt arodbiedrību un tās biedru tiesības un intereses.

Tā kā likumā nav noteikts termiņš, kādā šī informācija ir jāsniedz, pēc analogijas būtu jāpiemēro ABL 12.panta pirmajā daļā noteiktais informēšanās un konsultēšanās tvērums, proti, šāda informācija ir jāsniedz saprātīgā termiņā.

Vienlaikus ir jāņem vērā, ka likums ir noteicis informēšanai rakstveida formu un strīda gadījumā arodbiedrībai būs jāpierāda, ka tā ir informējusi darba devēju par savām pilnvarotajām amatpersonām, kurām ir tiesības pārstāvēt arodbiedrību un tās biedru tiesības un intereses, līdz ar to savlaicīga informācijas sniegšana ir pašas arodbiedrības interesēs.

Arodbiedrību pilnvarotās amatpersonas SDO tiesiskajos instrumentos

Lai paredzētu tiesības un uzstādījumus, kā arī sniegtu vadlīnijas arodbiedrību pilnvaroto amatpersonu nepieciešamajiem aizsardzības

¹³⁸ Pamatojoties uz Uzņēmumu reģistra sagatavoto informāciju.

mehānismiem, SDO ir pieņēmusi konvenciju Nr.135 *Darbinieku pārstāvju konvencija*¹³⁹ (SDO Konvencija Nr.135) un rekomendāciju Nr.143 *Darbinieku pārstāvju rekomendācija* (SDO Rekomendācija Nr.143).¹⁴⁰

SDO *Konvencija Nr.135* sniedz darbinieku pārstāvju definīciju. Darbinieku pārstāvji ir personas, kuras par tādiem tiek uzskatīti saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi, neatkarīgi no tā, vai šīs personas ir:

- a) arodbiedrību pārstāvji, proti, arodbiedrību vai to biedru iecelti vai ievēlēti pārstāvji, vai
- b) vēlēti pārstāvji, proti, pārstāvji, kurus uzņēmuma darbinieki ir brīvi ievēlējuši saskaņā ar valsts normatīvo aktu vai koplīgumu noteikumiem un kuru funkcijās nav ietvertas darbības, kuras tiek uzskatītas par attiecīgās valsts arodbiedrību prerogatīvu (SDO *Konvencijas Nr.135* 3.pants).

Kā skaidro SDO *Rekomendācija Nr.143*, personu loku, uz kuriem attiecas aizsardzības mehānismi, var noteikt ar valstu tiesībām, tiesu spriedumiem, koplīgumiem un arbitrāžas lēmumiem (SDO *Rekomendācijas Nr.143* 3.punkts).

SDO Apvienošanās brīvības komiteja norāda, ka apvienošanās brīvība paredz tiesības brīvi ievēlēt savus pārstāvjus un noteikt regulējumu pārstāvju ievēlēšanai, tostarp, kritērijus pārstāvju kandidātiem.¹⁴¹ Kandidātu ievēlēšanas kārtība un nepieciešamo kandidātu skaits līdz ar to būtu nosakāms arodbiedrību iekšējos noteikumos vai statūtos.¹⁴² Savos statūtos arodbiedrības var paredzēt kandidātu ievēlēšanas procesu, turklāt nav nozīmes, vai tiek noteikta atklāta vai aizklāta balsošana. Balsošana pa pastu netiek atzīta par brīvības ievēlēt pārstāvjus pārkāpumu.¹⁴³ Arodbiedrības pašas var noteikt kvorumu, kas ir nepieciešams kandidāta ievēlēšanai.¹⁴⁴ Kad kandidāti ir ievēlēti atbilstoši statūtos

¹³⁹ SDO konvencija 1971.gada Nr.135 *Darbinieku pārstāvju konvencija*. Pieejama latviešu valodā: www.vvc.gov.lv.

¹⁴⁰ SDO rekomendācija 1971.gada Nr.143 *Darbinieku pārstāvju rekomendācija*. Pieejama angļu valodā: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312481:NO.

¹⁴¹ Freedom of Association Digest [388]-[391].

¹⁴² Turpat [402].

¹⁴³ Turpat [398], [400].

¹⁴⁴ Turpat [401].

paredzētajai kārtībai, valsts pārvaldes institūcijām ir jāreģistrē ievēlētie pārstāvji. Apstrīdēt pārstāvju likumisku ievēlēšanu var tikai pašas arodbiedrības biedri.¹⁴⁵

(2) Arodbiedrību pilnvaroto amatpersonu tiesības

DL 11.pantā ir uzskaitītas būtiskākās tiesības, kādas ir arodbiedrības pilnvarotajām personām, veicot savus pienākumus:

1. pieprasīt un saņemt no darba devēja informāciju par uzņēmuma pašreizējo ekonomisko un sociālo stāvokli un iespējamām tā izmaiņām, kā arī attiecīgu informāciju par darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja norīkoto darbinieku nodarbināšanu uzņēmumā;
2. laikus saņemt informāciju un konsultēties ar darba devēju, pirms tas pieņem tādus lēmumus, kuri var skart darbinieku intereses, it īpaši lēmumus, kuri var būtiski ietekmēt darba samaksu, darba apstākļus un nodarbinātību uzņēmumā;
3. piedalīties darba samaksas noteikumu, darba vides, darba apstākļu un darba laika organizācijas noteikšanā un uzlabošanā, kā arī darbinieku drošības un veselības aizsardzībā;
4. ieiet uzņēmuma teritorijā, kā arī piekļūt darba vietām;
5. rīkot darbinieku sapulces uzņēmuma teritorijā un telpās;
6. uzraudzīt, kā darba tiesiskajās attiecībās tiek ievēroti normatīvie akti, darba koplīgums un darba kārtības noteikumi.

(3) Garantijas arodbiedrības pilnvarotajām amatpersonām

ABL 13.panta ceturtā, piektā un astotā daļa paredz noteiktas garantijas arodbiedrības pilnvarotajām amatpersonām.

(a) Arodbiedrības pārstāvja pienākumu pildīšana darba laikā

ABL 13.panta ceturtā un piektā daļa garantē arodbiedrības pilnvarotajai personai iespēju pildīt arodbiedrības pārstāvja funkcijas vai piedalīties arodbiedrības organizētajās apmācībās darba laikā, saglabājot darba samaksu, ja tai noteikta laika alga, vai vidējo izpeļņu, ja tai noteikta akorda alga. Par laika limitu arodbiedrību funkciju pildīšanai darba

¹⁴⁵ Turpat [403].

devējs un arodbiedrība var vienoties koplīgumā vai atsevišķā darba devēja un arodbiedrības vienošanās. Vienlaikus arodbiedrības pienākumu pildīšanai atvēlētais laiks nevar pārsniegt pusi no darba laika.

Atbilstoši ABL 13.panta trešajai daļai arodbiedrība un darba devējs var vienoties par arodbiedrības pilnvaroto amatpersonu skaitu, uz kurām attiecas minētā garantija, slēdzot darba koplīgumu vai citu darba devēja un arodbiedrības vienošanos. No panta redakcijas izriet, ka, ja vienošanās par pilnvaroto personu skaitu nav noslēgta, minēto garantiju bauda visas arodbiedrības pilnvarotās amatpersonas, par kurām arodbiedrība ir informējusi darba devēju.

(b) Amata vietas saglabāšana

ABL 13.panta astotā daļa garantē arodbiedrības pilnvarotajai personai iespēju atgriezties savā iepriekšējā amatā, ja pilnvarotas amatpersonas pienākumu pildīšanas laikā pārstāvis bija atbrīvots no darba pienākumu pildīšanas.

Savukārt, ja tas nav iespējams, piemēram, saistībā ar to, ka amata vieta ir likvidēta, darba devējam ir pienākums nodrošināt bijušajai arodbiedrības pilnvarotajai amatpersonai līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem. Minētais noteikums ir iestrādāts pēc analogijas ar DL regulējumu darbiniekiem, kas atgriežas no atvaļinājumiem (skat. DL 153., 154., 155. pantu).

Visbeidzot, ja nav iespējams nodrošināt ar līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu, darba devējs var izbeigt darba attiecības ar bijušo arodbiedrības pilnvaroto amatpersonu atbilstoši DL noteikumiem par darbinieku skaita samazināšanu.¹⁴⁶

Par minētiem jautājumiem, kā arī citiem jautājumiem darba devējam un arodbiedrībai ir iespēja diskutēt un vienoties ar darba koplīgumā vai citā vienošanās.

¹⁴⁶ Sīkāk par darbinieku skaita samazināšanas procedūru skatīt "Darba likums ar komentāriem". Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, DL 109.panta komentārs. 214.lpp.

Garantijas arodbiedrības pilnvarotajām amatpersonām SDO tiesiskajos instrumentos

Kā norāda SDO Apvienošanās brīvības komiteja, lai arodbiedrības pārstāvis varētu pildīt arodbiedrības pārstāvja funkcijas, viņam ir jāpiešķir brīvais laiks. Brīvo laiku piešķir gan pārstāvja funkciju pildīšanai, gan, lai apmeklētu arodbiedrības tikšanās, apmācības, seminārus, kongresus un konferences. Brīvais laiks ir piešķirams, saglabājot darbinieka algu, sociālos un citus labumus (pabalstus). Brīvā laika daudzumam var paredzēt saprātīgu robežu. Taču darba devējs nevar nepamatoti atteikt brīvā laika piešķiršanu (SDO *Rekomendācijas Nr.143* 10.-11.punkts).¹⁴⁷

SDO *Rekomendācija Nr.143* iesaka paredzēt iespējas darba devējam nodrošināt darbinieku pārstāvjiem tādas telpas (*facilities*), kādas var būt nepieciešamas viņu funkciju efektīvai pildīšanai. Taču šāda pienākuma izpildē ir jāņem vērā uzņēmuma vajadzības, lielums, iespējas, kapacitāte, kā arī valsts industriālo attiecību specifika. Telpu (aprikojuma) piešķiršana nedrīkst mazināt uzņēmuma kvalitatīvu darbību (SDO *Rekomendācijas Nr.143* 9.punkts).¹⁴⁸

Ja uzņēmumā nav paredzēta centralizēta vai cita kārtība biedru naudas iekasēšanai, arodbiedrības pārstāvjiem ir jābūt iespējai ierasties uzņēmumā un darba laikā iekasēt biedru naudu no darbiniekiem (SDO *Rekomendācijas Nr.143* 14.punkts).¹⁴⁹

Lai efektīvi veiktu arodbiedrības pārstāvja darbu un organizētu darbiniekus, darbinieku pārstāvjiem ir jābūt iespējai piekļūt visām uzņēmuma telpām, kur šāda piekļuve arodbiedrību pārstāvjiem ir nepieciešama funkciju pildīšanai, proti, komunikācijai ar darbiniekiem (SDO *Rekomendācijas Nr.143* 15.punkts).¹⁵⁰ Turklāt arodbiedrību pārstāvjiem ir jābūt iespējai darba telpās izvietot un izplatīt informāciju – ziņu lapas, publikācijas un citus dokumentus – uzņēmuma darbiniekiem. Taču informācijas izplatīšana, tāpat kā piekļuve darbavietai, ir jāsaskaņo ar darba devēju, kā arī tā nedrīkst pārkāpt tīrības ierobežojumus un uzņēmuma darba kārtību (SDO *Rekomendācijas Nr.143* 12., 15.punkts).¹⁵¹

¹⁴⁷ Freedom of Association Digest [1110].

¹⁴⁸ Turpat [1098]-[1099].

¹⁴⁹ Turpat [1100].

¹⁵⁰ Turpat [1103], [1107].

¹⁵¹ Turpat [1107].

(4) Arodbiedrību pilnvaroto amatpersonu aizsardzība pret diskrimināciju saistībā ar darbību arodbiedrībā

ABL 13.panta sestā un septītā daļa paredz pasākumus arodbiedrības pilnvaroto personu aizsardzībai pret arodbiedrības diskrimināciju darbinieka disciplinārsoda un atlaišanas gadījumā.

Disciplinārsoda izteikšanas vispārīgā kārtība noteikta DL 90.pantā, tomēr komentējamā panta sestajā daļā ir noteikts papildu elements DL 90.pantā noteiktajam, proti, pirms disciplinārsoda (piezīmes vai rājiena) izteikšanas arodbiedrības pilnvarotajai personai darba devējam ir pienākums konsultēties ar attiecīgo arodbiedrību. Konsultācijas process būtu jāveic pēc analogijas ar DL 11.pantu. Tas nozīmē, ka darba devējam ir ne tikai savlaicīgi jāinformē arodbiedrība par plānoto disciplinārsodu, bet jāsaņem arodbiedrības viedoklis, jāizvērtē tas un jāsniedz pamatota atbilde gadījumā, ja arodbiedrība uzskata plānoto disciplinārsodu par nepamatotu. Tikai pēc tam, kad ir notikusi konsultēšanās pienācīgā kārtā un apjomā, darba devējs var piemērot DL 90.pantā noteikto disciplinārsoda izteikšanas procedūru. Gadījumā, ja darba devējs nebūs ievērojis šo procedūru, tiesa atkarībā no lietas apstākļiem var atzīt procedūras pārkāpšanu par pietiekami nozīmīgu, lai atceltu disciplinārsodu, nemaz nevērtējot to pēc būtības.

Savukārt pilnvarotā amatpersonas darba līguma uzteikuma gadījumā darba devējam ir jāpiemēro DL 110.pants un jāsaņem attiecīgās arodbiedrības piekrišana.¹⁵²

Ievērojot DL 7., 9., 29. un 125.pantā noteikto diskriminācijas un atšķirīgas attieksmes aizlieguma principus, darba devējam strīda gadījumā ir apgrīztās pierādīšanas pienākums. Brīdī, kad persona ir norādījusi uz pirmsšķietamiem apstākļiem, kas liecina par to, ka ir bijusi atšķirīga attieksme (diskriminācija) piederības arodbiedrībai dēļ, darba devēja pienākums ir jāpierāda, ka disciplinārsoda izteikšana vai cita darba devēja rīcība pret arodbiedrības pilnvaroto amatpersonu ir tiesiska. Savukārt attiecībā uz atbrīvošanu no darba DL 125.pants paredz darba devēja pienākumu uzteikumu pamatot.

¹⁵² Sīkāk skat. ABL 12.panta piektās daļas komentāru.

Aizsardzība pret diskrimināciju saistībā ar darbību arodbiedrībā **SDO tiesiskajos instrumentos**

SDO Apvienošanās brīvības komiteja ir norādījusi, ka viens no apvienošanās brīvības pamatprincipiem ir darbinieku efektīva aizsardzība pret arodbiedrību diskrimināciju, kura ir viens no nopietnākajiem apvienošanās brīvības pārkāpumiem.¹⁵³ Tā var izpausties kā darba ņēmēja atļaišana, pazemināšana amatā, pārcelšana vai citi kaitējoši pasākumi. Aizsardzība pret arodbiedrību diskrimināciju ir jo īpaši svarīga attiecībā uz arodbiedrību pārstāvjiem. SDO Apvienošanās brīvības komiteja ir norādījusi, ka diskriminējošas darbības attiecībā uz arodbiedrību pārstāvjiem var atturēt darbiniekus no pievienošanās arodbiedrībai un šādi veicināt to neveidošanu vai izzušanu, līdz ar to ir nepieciešams paredzēt īpašus nosacījumus un darbības, kas efektīvi aizsargā arodbiedrību vadītājus un pārstāvjus.¹⁵⁴ Tiesiskās garantijas darbinieku pārstāvjiem nav piešķirtas kā īpašas privilēģijas, bet kā nodrošinājums, lai arodbiedrības pārstāvjus nevarētu tieši un netieši diskriminēt, rezultātā iebiedējot darbiniekus apvienoties un šādi likvidējot arodbiedrības. Attiecīgi ir nepieciešams paredzēt īpašus nosacījumus un darbības, kas efektīvi aizsargā arodbiedrību vadītājus un pārstāvjus darba attiecību laikā, kā arī, pieņemot viņus darbā un pēc viņu pilnvaru beigām.¹⁵⁵

SDO paredzēto aizsardzības mehānismu var sadalīt divās daļās: (1) aizsardzība pret diskrimināciju, proti, pret atļaišanu no darba un citu nelabvēlīgu seku radīšanu darba attiecībās, un (2) iespēju (garantiju) nodrošināšana arodbiedrības pārstāvju darbībai.

SDO Apvienošanās brīvības komiteja aizliegumu atļaut no darba arodbiedrību pārstāvi tā pienākumu pildīšanas laikā, ja vien atļaišana nav saistīta ar viņa smagu pārkāpumu, uzskata par vienu no efektīvākajiem veidiem, kā nepieļaut arodbiedrību biedru netaisnīgu un diskriminējošu atļaišanu.¹⁵⁶ Attiecīgi vislielākais uzsvars darbinieku pārstāvju diskriminācijas novēršanā ir likts uz tiesisko aizsardzību pret netaisnīgu atļaišanu. Aizsardzības mehānisms var paredzēt šādus elementus: skaidru darba attiecību izbeigšanas iemeslu noteikšanu, viedokļa vai piekrišanas pieprasīšanu no publiskās vai privātas neatkarīgas organizācijas

¹⁵³ Freedom of Association Digest [769].

¹⁵⁴ Turpat [773], [799].

¹⁵⁵ Turpat [804].

¹⁵⁶ Turpat [804].

(arodbiedrības), efektīvu un viegli pieejamu apstrīdēšanas procedūru un atlīdzības mehānismu, pierādīšanas nastu, kas gulstas uz darba devēju, kā arī prioritāti darbinieku pārstāvjiem turpināt darba attiecības darbinieku kolektīvās atlaišanas gadījumā (*Rekomendācijas Nr.143* 6(2). punkts).

Lai darbinieku pārstāvji varētu efektīvi pildīt savas funkcijas, SDO rekomendē rast iespējas nodrošināt viņiem telpas (vietu) pienākumu pildīšanai, iespējas savākt biedru naudu, piekļuvi darbavietai, piekļuvi vadībai, kā arī piešķirt brīvo laiku pienākumu pildīšanai. Nosakot atvieglojumus, ir nepieciešams ievērot attiecīgas valsts darba tiesību sistēmu, uzņēmuma vajadzības un iespējas tā, lai attiecīgie atvieglojumi nemazinātu uzņēmuma efektivitāti (*Rekomendācijas Nr.143* 9, 12-15.punkts).¹⁵⁷

¹⁵⁷ Turpat [1098]-[1107]. Vairāk skat. LBAS 2012.gada marta ziņojumā "Arodbiedrību pārstāvju tiesiskā aizsardzība." Pieejams: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201203/arodbiedribu_parstavju_aizsardziba_n_mickevica_03.2012.pdf.

14.pants.

Arodbiedrības tiesības veikt saimniecisko darbību

(1) Arodbiedrībai ir tiesības kā papilddarbību veikt ar tās īpašuma uzturēšanu vai izmantošanu saistītu saimniecisko darbību, kā arī citu saimniecisko darbību, lai sasniegtu savu mērķi.

(2) Arodbiedrības ienākumus drīkst izmantot vienīgi statūtos noteiktā mērķa sasniegšanai. Peļņu, kas gūta no arodbiedrības veiktās saimnieciskās darbības, nedrīkst sadalīt starp arodbiedrības vai arodbiedrību apvienības biedriem.

(3) Arodbiedrības īpašumu veido iestāšanās un biedru naudas, arodbiedrības saimnieciskās darbības ienākumi, kā arī ziedojumi, dāvinājumi un cita veida īpašumi.

(1) Arodbiedrības saimnieciskā darbība

Komentējamā panta pirmajā daļā līdzīgi kā BNL 7.pantā ir noteikts pamatprincips, ka arodbiedrība var nodarboties ar saimniecisko darbību tikai 1) kā papilddarbību un 2) lai sasniegtu savu mērķi – aizstāvēt strādājošo darba, ekonomiskās, sociālās un profesionālās tiesības un intereses.¹⁵⁸

Ne BNL likums, ne ABL nedefinē, kas ir saimnieciskā darbība. Saimnieciskās darbības definīcija ir ietverta *Komerclikumā*,¹⁵⁹ kā arī likumā *Par uzņēmumu ienākumu nodokli*¹⁶⁰ un *Pievienotās vērtības nodokļa likumā*.¹⁶¹

Komerclikuma 1.panta trešā daļa noteic, ka saimnieciskā darbība ir jebkura sistemātiska, patstāvīga darbība par atlīdzību. Sistemātiskums nozīmē vienveidīgas darbības atkārtotību noteiktā laika periodā. Patstāvība izpaužas kā subjekta spēja savā vārdā patstāvīgi slēgt darījumu-

¹⁵⁸ Par arodbiedrības mērķi skatīt ABL 3.panta komentāru.

¹⁵⁹ Komerclikums. Pieņemts 13.04.2000. Ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 14.06.2015. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=5490>.

¹⁶⁰ Likums *Par uzņēmumu ienākumu nodokli*. Pieņemts 09.02.1995. Ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 01.03.2015. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=34094>.

¹⁶¹ *Pievienotās vērtības nodokļa likums*. Pieņemts 29.11.2012. Ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 15.03.2015. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=253451>.

mus. Trešā saimnieciskās darbības pazīme ir atlīdzība, kas nozīmē, ka saimnieciskā darbība var būt tikai darbība pret atlīdzību.¹⁶²

Tā kā arodbiedrībai visbiežāk ir savs nekustamais īpašums, tā izmantošana ir ietverta panta pirmajā daļā kā populārākā arodbiedrības veiktā saimnieciskā darbība.

Vienlaikus, arodbiedrība var veikt arī cita veida saimniecisko darbību. Iepriekšējā likuma *Par arodbiedrībām* 23.pantā bija noteikts, ka arodbiedrībām ir tiesības izveidot uzņēmumus, kultūras, izglītības, ārstniecības, sporta un citas likuma *Par arodbiedrībām* 21. pantā minētās iestādes, piedalīties kopuzņēmumu, kā arī ārvalstu uzņēmumu un apvienību veidošanā un darbībā, dot aizdevumus, organizēt loterijas un labdarības pasākumus, veikt savu biedru apdrošināšanu, izvērst citu saimniecisko un finansiālo darbību saskaņā ar saviem uzdevumiem un mērķiem un LR likumiem.

Šobrīd detalizēts uzskaitījums nav dots tādēļ, ka arodbiedrība var nodarboties ar jebkādu saimniecisko darbību, ciktāl to neaizliedz citi likumi. Piemēram, arodbiedrība var būt par dalībnieku kapitālsabiedrībās, veidot krājaizdevu sabiedrības, apsaimniekot nekustamo īpašumu, organizēt apmācības, labdarības pasākumus u.c.

Kaut arī arodbiedrība var veikt saimniecisko darbību, lai gūtu ienākumus, tā nedrīkst būt arodbiedrības pamatdarbība.

Juridiskajā periodikā attiecībā uz biedrībām ir dots skaidrojums,¹⁶³ kādi varētu būt iespējamie kritēriji, lai nošķirtu pamatdarbību no papilddarbības. Šādi paši kritēriju būtu attiecināmi arī uz arodbiedrību regulējumu:

1. darba laiks un darbaspēks, t.i., kāda veida darbībām un aktivitātēm biedrība patērē lielāko daļu (vairāk par pusi) no kopējā tās darbības laika un ar ko nodarbojas lielākā daļa biedrības darbinieku;
2. ienākumi. Tas ir vienkāršākais veids, kā noteikt, "cik" ir pamatdarbība un "līdz cik" (< 50%) vēl ir papilddarbība.

Tomēr jebkurā gadījumā katra situācija ir jāvērtē individuāli atbilstoši lietas faktiskajiem apstākļiem.

¹⁶² Strupiņš A. "Komerclikuma komentāri". Izdevējs: A.Strupiņa juridiskais birojs SIA, 2003.

¹⁶³ I.Spūle. "Biedrības tiesību ierobežojumi veikt saimniecisko darbību". Jurista vārds, 27.09.2005. Nr. 36.

Neatkarīgi no tā, vai arodbiedrība ir vai nav reģistrēta Valsts ieņēmumu dienesta ar pievienotās vērtības nodokli apliekamo personu reģistrā, tai ir jānodala sava saimnieciskā darbība no darbības, kurai nav saimnieciskās darbības un peļņas gūšanas raksturs.

Atbilstoši *Pievienotās vērtības nodokļa likuma* 3.panta pirmajai daļai nodokļa maksātājs ir persona, kura patstāvīgi jebkurā vietā veic jebkuru saimniecisko darbību neatkarīgi no šīs darbības mērķa vai rezultāta.

Saskaņā ar *Pievienotās vērtības nodokļa likuma* 55.panta pirmo daļu nodokļa maksātājs reģistrējas Valsts ieņēmumu dienesta pievienotās vērtības nodokļa maksātāju reģistrā, pirms tas:

1. veic ar nodokli apliekamos darījumus;
2. saņem tādus pakalpojumus iekšzemē, kuru sniegšanas vietu nosaka saskaņā ar *Pievienotās vērtības nodokļa likuma* 19.panta pirmo daļu;
3. sniedz tādus pakalpojumus, kuru sniegšanas vieta saskaņā ar *Pievienotās vērtības nodokļa likuma* 19.panta pirmo daļu ir cita daļībvalsts un attiecībā uz kuriem par nodokļa samaksu ir atbildīgs pakalpojumu saņēmējs.

Pievienotās vērtības nodokļa likuma 57.panta pirmajā daļā noteikts, ka neregistrētam nodokļa maksātājam ir jāreģistrējas Valsts ieņēmumu dienestā, ja iegādāto preču ES teritorijā vērtība bez nodokļa kārtējā kalendāra gadā sasniedz vai pārsniedz 10 000 euro.

Saskaņā ar *Pievienotās vērtības nodokļa likuma* 3.panta vienpadsmito daļu juridisko personu, kas nav nodokļa maksātājs, uzskata par nodokļa maksātāju, ja tā veic preču iegādi ES teritorijā vai saņem pakalpojumus, kuru sniegšanas vietu nosaka saskaņā ar *Pievienotās vērtības nodokļa likuma* 19.panta pirmo daļu.

Tādējādi neatkarīgi no tā, vai arodbiedrība veic vai neveic saimniecisko darbību, tai būs jāreģistrējas Valsts ieņēmumu dienesta ar pievienotās vērtības nodokli apliekamo personu reģistrā, ja iegādāto preču ES teritorijā vērtība bez nodokļa kārtējā kalendāra gadā sasniegs vai pārsniegs 10 000 euro.

Atbilstoši *Pievienotās vērtības nodokļa likuma* 59.panta pirmajai daļai iekšzemes nodokļa maksātājs ir tiesīgs neregistrēties Valsts ieņēmumu dienesta ar pievienotās vērtības nodokli apliekamo personu reģistrā, ja tā veikto ar nodokli apliekamo preču piegāžu un sniegto

pakalpojumu kopējā vērtība iepriekšējo 12 mēnešu laikā nav pārsniegusi 50 000 euro.

Vēršam uzmanību, ka *Pievienotās vērtības nodokļa likuma 59.panta pirmā daļa* netiek piemērota, ja izpildās *Pievienotās vērtības nodokļa likuma 55.panta pirmās daļas 2. vai 3.apakšpunktā*, vai *57.panta pirmajā daļā* noteiktais regulējums.

Reģistrētam nodokļa maksātājam tās saimnieciskās darbības ietvaros veiktajiem apliekamiem darījumiem ir jāpiemēro pievienotās vērtības nodoklis.

Reģistrētam nodokļa maksātājam vienlaicīgi rodas tiesības veikt priekšnodokļa atskatījumus par tām precēm un pakalpojumiem, kuri pēc ekonomiskās būtības ir saistīti ar minētās personas saimniecisko darbību un nepieciešami saimnieciskās darbības ietvaros veikto ar nodokli apliekamo darījumu nodrošināšanai.¹⁶⁴

(2) Arodbiedrības ienākumi un peļņa

Ar ABL ietverto ierobežojuma veidu – “tiesības veikt citu saimniecisko darbību, lai sasniegtu biedrības mērķus” – saistīto darbību var iedalīt divās grupās:

1. pati saimnieciskā darbība ir tieši saistīta ar biedrības statūtos noteiktā mērķa sasniegšanu;
2. pati darbība nav tieši saistīta ar biedrības mērķa sasniegšanu, bet tās rezultātā gūtie ienākumi tiek izmantoti un ir nepieciešami mērķa sasniegšanai, t.i., lai arī kāda būtu veiktā saimnieciskā darbība, tās rezultātā gūtie ienākumi ir izlietojami tikai un vienīgi mērķa sasniegšanai¹⁶⁵

Tā kā arodbiedrības darbībai nav peļņas gūšanas rakstura, tad no saimnieciskās darbības iegūto peļņu nedrīkst sadalīt starp biedriem, bet tā arī jāizmanto statūtos noteiktā mērķa sasniegšanai. Analoģisks aizliegums ir noteikts arī BNL attiecībā uz biedrībām. BNL ietvertais aizliegums sadalīt peļņu, ja tāda tiek gūta, starp biedrības biedriem ir attiecināms arī uz biedrības dibinātājiem (kas pēc biedrības reģistrācijas tiek pielīdzināti

¹⁶⁴ VID 13.04.2015. vēstule NR. 8.12/ 2331 Latvijas Brīvo arodbiedrību savienībai.

¹⁶⁵ I.Spūle. “Biedrības tiesību ierobežojumi veikt saimniecisko darbību”. Jurista vārds, 27.09.2005. Nr. 36.

biedrības biedriem), biedrības (valdes) pilnvarotajiem pārstāvjiem, kā arī darbiniekiem u.c.¹⁶⁶ Lai saprastu, starp kurām personām vēl bez biedrības biedriem ir aizliegts sadalīt peļņu, BNL 7.pantu ir jāskata kopsakarā ar 68.pantu, kurā ir atrunāta mantas sadales kārtība biedrības likvidācijas gadījumā, – “pirms biedrības mantas sadales biedru sapulce var noteikt personas, kurām ir tiesības uz mantu, ja tas ir paredzēts biedrības statūtos. Šādas tiesības nevar noteikt biedrības dibinātājiem, valdes vai citu pārvaldes institūciju locekļiem, kā arī citām personām ar līdzīgu mantisku ieinteresētību, it īpaši laulātājiem, radniekiem un svainiņiem, skaitot radniecību līdz otrajai pakāpei un svainību līdz pirmajai pakāpei”. No tā var secināt, ka tieša mantiska labuma gūšanas aizliegums būtu attiecināms uz šīm “saistītajām” personām ne tikai biedrības likvidācijas, bet arī darbības laikā.¹⁶⁷

Arodbiedrībai ir jāseko līdzi, lai saimnieciskās darbības veikšana atbilst iepriekšminētajiem kritērijiem un nekļūst par pamatdarbību, jo saskaņā ar BNL 57.pantu pēc Valsts ieņēmumu dienesta vai prokurora pieteikuma tiesa var izbeigt arodbiedrības darbību.

(3) Arodbiedrības īpašums

Komentējamā panta ceturtajā daļā kā pirmais un primārais arodbiedrību īpašumu veidojošais elements ir norādīts iestāšanās un biedru nauda. Tāpat uzskaitīti saimnieciskās darbības ienākumi, ziedojumi, dāvinājumi. Savukārt beigās uzskaitījums ir atstāts atvērts paredzot, ka arodbiedrību īpašumu var veidot arī jebkura cita veida īpašumi. Līdz ar to saskaņā ar *Civillikuma* 929.pantu par arodbiedrību īpašuma priekšmetu var būt viss, kas ar likumu nav noteikti izņemts no vispārējās apgrozības.

¹⁶⁶ Turpat.

¹⁶⁷ Turpat.

III nodaļa

**ARODBIEDRĪBU PĀRSTĀVĪBA
SOCIĀLAJĀ DIALOGĀ UN
TRĪSPUSĒJĀS SADARBĪBAS
INSTITŪCIJĀS, KĀ ARĪ
ATTIECĪBĀS AR VALSTS UN
PAŠVALDĪBU INSTITŪCIJĀM**

15.pants.

Arodbiedrību pārstāvība sociālajā dialogā

Arodbiedrību pārstāvība sociālajā dialogā ar darba devējiem, darba devēju organizācijām un to apvienībām īstenojama, pamatojoties uz arodbiedrību vienošanos ar darba devējiem, darba devēju organizācijām vai to apvienībām.

Nedz tiesību akti, nedz politikas plānošanas dokumenti Latvijā neietver precīzu sociālā dialoga vai sociālo partneru definīciju. Vienlaikus dokumentos un sociālo partneru un valsts institūciju savstarpējā sarakstē tiek lietots termins "sociālais dialogs" un "sociālie partneri."

SDO sociālo dialogu definē kā *procesu, kas iekļauj visa veida pārrunas un konsultācijas vai pat vienkāršu informācijas apmaiņu starp valdības, darba devēju un darbinieku pārstāvjiem par kopējo interešu jautājumiem saistībā ar ekonomikas un sociālo politiku*. Sociālā dialoga galvenais mērķis ir veicināt vienprātības veidošanu un darba vides pušu demokrātisko iesaistīšanu. Veiksmīga sociāla dialoga struktūra un process var atrisināt svarīgus ekonomiskus un sociālus jautājumus, pilnveidot sociālo un industriālo mieru un stabilitāti un paātrināt ekonomisko progresu.¹⁶⁸

SDO ir atzinusi, ka sociālā dialoga puses ir tieši arodbiedrību un darba devēju organizācijas kā galvenie dalībnieki reālajā ekonomikā.¹⁶⁹ Līdz

¹⁶⁸ International Labour Organisation. Social dialogue. Pieejams: <http://ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/social-dialogue/lang--en/index.htm>.

¹⁶⁹ Social dialogue. Report VI. Recurrent discussion under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. International Labour Conference, 102nd Session, 2013. Pieejams: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_205955.pdf, p.11-12; Skat. LBAS 2013.gada jūnija ziņojumu "Starptautiskās Darba konferences 102.sesija un Sociālā dialoga komitejas ziņojums." Pieejams: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201307/sdo.102.konference.sociallais.dialogs_mickevica_31.05.2013_final.pdf, 15.lpp.

ar to sociālais dialogs būtu skaidri jānošķir no pilsoniskā dialoga, kad valdība politikas izstrādes procesā konsultējas arī ar nevalstiskajām organizācijām.

Sociālais dialogs var būt divpusējs – starp darbiniekiem un darba devējiem un trīspusējs – iekļaujot arī valdību. Tas var notikt starptautiskajā, Eiropas, nacionālajā vietējā (pašvaldību) un uzņēmuma līmenī.

Divpusējais sociālais dialogs var būt kolektīvo pārrunu formā vai citos pārrunu, sadarbības, strīdu novēršanas un izšķiršanas veidos. Trīspusējais sociālais dialogs (trīspusējā sadarbība) apvieno valdību un sociālos partnerus, lai apspriestu valsts politiku, tiesību aktus un lēmumus, kas var ietekmēt darbavietas vai darbinieku un darba devēju intereses.¹⁷⁰

ABL 15.pants ir veltīts divpusējam sociālajam dialogam un uzsver, ka viena no divpusējā sociālā dialoga pusēm ir arodbiedrības un to apvienības, kā arī to, ka sociālā dialoga ietvaros darba devēji, to organizācijas un arodbiedrības un to apvienības brīvprātīgi vienojas par to, ar kurām organizācijām notiek pārrunas, konsultācijas un sadarbība.

¹⁷⁰ Social dialogue. Report VI. Recurrent discussion under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. p. 5.; National Tripartite Social Dialogue. An ILO guide for improved governance. ILO 2013. Pieejams: http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS_231193/lang--en/index.htm. p.12;
Vairāk par trīspusējo sociālo dialogu skat. 16. un 17.panta komentārus.

16.pants.

Arodbiedrību pārstāvība attiecībās ar valsts un pašvaldību institūcijām

(1) Arodbiedrību intereses valsts līmenī attiecībās ar Ministru kabinetu pārstāv arodbiedrību apvienība, kas apvieno vislielāko strādājošo skaitu valstī.

(2) Arodbiedrību intereses attiecībās ar valsts un pašvaldību institūcijām nozares, profesijas vai administratīvās teritorijas līmenī pārstāv arodbiedrība, kas ietilpst apvienībā, kura apvieno vislielāko strādājošo skaitu valstī.

(3) Ja nepieciešams, šā panta pirmajā un otrajā daļā minētajos gadījumos valsts un pašvaldību institūcijas var sadarboties ar citām arodbiedrībām un to apvienībām.

Pants paredz arodbiedrību kā sociālā partnera puses izvēli sarunām ar valsts un pašvaldību institūcijām trīspusējā sociālā dialoga ietvaros.

(1) Arodbiedrību interešu pārstāvība attiecībās ar Ministru kabinetu

MK ir apgrūtinoši "runāt" ar visām arodbiedrībām vienlaikus, līdz ar to tam ir vieglāk un efektīvāk komunicēt ar vienu starpnozaru arodbiedrību apvienību, kas sniedz vienotu daudzu darbinieku viedokli un kurai ir atbilstoša kapacitāte un kompetence. Par arodbiedrību kapacitāti un vienotu viedokli liecina, tas, ka apvienība pārstāv lielāko strādājošo skaitu valstī.

Valsts līmenī attiecības ar MK tiek veidotas normatīvo aktu projektu un politikas plānošanas dokumentu projektu izstrādes procesā.¹⁷¹

Kā nacionālā līmeņa darbinieku pārstāve attiecībās ar MK šobrīd ir atzīta LBAS, jo tā apvieno vislielāko strādājošo skaitu valstī.

¹⁷¹ Skatīt ABL 12.panta otrās daļas komentāru.

(2) Arodbiedrību attiecības ar valsts un pašvaldību institūcijām nozares, profesijas vai administratīvās teritorijas līmenī

Arodbiedrību intereses sadarbībā ar valsts un pašvaldību institūcijām nozares, profesijas vai administratīvās teritorijas līmenī var pārstāvēt tās arodbiedrības, kas ietilpst valsts līmeņa arodbiedrību apvienībā – LBAS. Šāds saraksts ir publiski pieejams LBAS interneta mājas lapā www.arodbiedribas.lv.

Piederības pie valsts līmeņa arodbiedrības ietveršana ABL ir veikta pēc sociālo partneru vienošanās trīspusējās sadarbības ietvaros. Nozaru, profesiju un teritoriālo organizāciju piesaiste nacionālā līmeņa arodbiedrībai ir nepieciešama, lai nodrošinātu vienotu arodbiedrību kustību un komunikācijas efektivitāti. Nozares arodbiedrību apvienības dalība nacionālā līmeņa arodbiedrību apvienībā veicina to, ka nozares arodbiedrībai ir piekļuve nacionālā līmeņa apvienības resursiem, ekspertīzei, tā tiek apmācīta un atbalstīta pareizu sarunu vešanā ar publiskajām institūcijām, tā aizstāv darbinieku intereses un tās darbībā tiek ievēroti nacionālie un starptautiskie tiesību akti, tostarp tie, kuri nosaka apvienšanās brīvības un sociālā dialoga standartus.

(3) Citu arodbiedrību apvienību iesaiste

Vienlaikus panta trešā daļa nodrošina arodbiedrību plurālismu un izpilda SDO priekšrakstus attiecībā uz mazākuma arodbiedrību iespējām piedalīties sarunās ar publiskajām institūcijām. Atkarībā no sarunu, diskusijas un lēmuma pieņemšanas jautājuma var parādīties iespēja uzklaut konkrētas arodbiedrības vai pēc iespējas plašāka arodbiedrību skaita viedokļus. Panta trešā daļa attiecīgi nodrošina valsts un pašvaldību institūciju tiesības nepieciešamības gadījumā pieaicināt attiecīga jautājuma izlemšanā citas arodbiedrību organizācijas (tās kuras nav apvienojušās valsts līmeņa arodbiedrībā). Taču šādai valsts un pašvaldību iestāžu rīcībai jābūt pamatotai ar objektīvu nepieciešamību un tā nevar mazināt ABL 16.panta otrajā daļā minēto organizāciju ietekmi un trīspusējās sadarbības principus.

17.pants.

Arodbiedrību pārstāvība trīspusējās sadarbības institūcijās

(1) Arodbiedrību pārstāvjus Nacionālajā trīspusējās sadarbības padomē un tās apakšpadomēs izvirza arodbiedrību apvienība, kas apvieno vislielāko strādājošo skaitu valstī.

(2) Arodbiedrību pārstāvjus nozares, profesijas vai teritoriālās trīspusējās sadarbības institūcijās izvirza arodbiedrība vai arodbiedrību apvienība, kas apvieno vislielāko strādājošo skaitu attiecīgajā nozarē, profesijā vai administratīvajā teritorijā.

Pants paredz arodbiedrību pārstāvju noteikšanas principus trīspusējās sadarbības institūcijās.

(1) Trīspusējā sadarbība nacionālajā līmenī

Nacionālās trīspusējās sadarbības institūcija Latvijā ir NTSP, kas tika izveidota 1999.gadā pēc *Koncepcijas par trīspusējo sadarbību nacionālajā līmenī*¹⁷² izstrādes. NTSP darbību nosaka tās nolikums,¹⁷³ kurš kā padomes galveno uzdevumu paredz nodrošināt un veicināt valdības, darba devēju un darbinieku organizāciju sadarbību nacionālajā līmenī ar mērķi nodrošināt saskaņotu, visai sabiedrībai un valsts interesēm atbilstošu sociālekonomiskās attīstības problēmu risināšanu, izstrādājot un ieviešot stratēģiju, programmas un normatīvos aktus sociālajos un ekonomiskajos jautājumos, kas garantētu sociālo stabilitāti un labklājības līmeņa paaugstināšanu valstī, un paaugstinātu sociālo partneru līdzatbildību par pieņemtajiem lēmumiem un to izpildi.¹⁷⁴

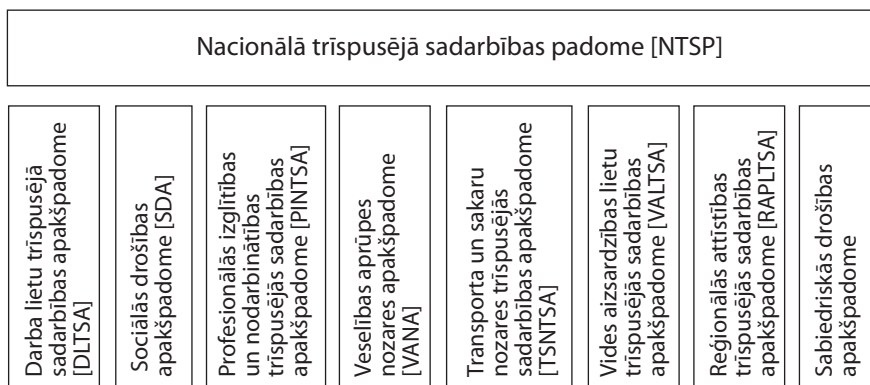
NTSP struktūrā darbojas astoņas apakšpadomes, kas ļauj sociālajiem partneriem plašu jautājumu klāstu izskatīt detalizētāk.

¹⁷² Koncepcija par trīspusējo sadarbību nacionālajā līmenī. MK 1998. gada 12.maija protokols Nr.24, 41.S.

¹⁷³ Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes nolikums. Pieņemts 30.10.1998. Ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 01.01.2006.
Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=50778>.

¹⁷⁴ NTSP nolikuma 2.punkts.

Shēma Nr. 3 NTSP un tās apakšpadomes



NTSP puses atbilstoši nolikuma 1.punktam ir MK, LDDK un LBAS izvirzītie pārstāvji. Attiecīgi Latvijā trīspusējās sadarbības nacionālajā līmenī puses līdz šim tika noteiktas ar valdības, darba devēju un arodbiedrību vienošanos. Ar ABL 15.pantu tiek noteikts kritērijs reprezentatīvās organizācijas izvēlei trīspusējai sadarbībai nacionālajā līmenī.

Trīspusējā sadarbība (trīspusējais sociālais dialogs) **SDO tiesiskajos instrumentos**

Sociālo partneru trīspusējā sadarbība ir SDO izveidotais un ieviestais modelis. Trīspusējā sadarbība ir viena no sociālā dialoga galvenajām formām. Tas ir dialogs un sadarbība starp valdību, darba devējiem un darbiniekiem ekonomikas, sociālo un nodarbinātības politiku veidošanā un ieviešanā.

Vadlīnijas trīspusējās sadarbības organizēšanai nacionālajā līmenī veido SDO konvencija Nr.144 *Konvencija par trīspusējām konsultācijām starptautisko darba normu pielietošanas sekmēšanai* (SDO Konvencija Nr.144).¹⁷⁵ SDO *Konvencijas Nr.144* 2.pants nosaka pienākumu valstīm organizēt efektīvas konsultācijas starp valdības, darba devēju un darbinieku pārstāvjiem jautājumos, kas attiecas uz SDO darbības

¹⁷⁵ SDO 1976.gada konvencija Nr.144 *Konvencija par trīspusējām konsultācijām starptautisko darba normu pielietošanas sekmēšanai*. Pieejama angļu valodā:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312289:NO.

jautājumiem. Atbilstoši 2.panta otrajam punktam katra valsts pati reglamentē procedūru būtību un formu saskaņā ar valsts praksi pēc konsultācijām ar pārstāvniecības organizācijām. Konvencija paredz minimālās prasības konsultāciju organizēšanai.

Citi instrumenti ir SDO rekomendācija Nr.113 *Konsultēšanās (Industrijas un nacionālais līmenis)*,¹⁷⁶ kas paredz ieteikumus konsultācijām un sadarbībai nozaru un nacionālajā līmenī (Rekomendācija Nr.113) un SDO rekomendācija Nr.152 *Par trīspusējām konsultācijām (Starptautiskās Darba organizācijas aktivitātes)* (Rekomendācija Nr.152),¹⁷⁷ kas sniedz ieteikumus trīspusējām konsultācijām saistībā ar SDO tiesisko instrumentu ieviešanu. Gan Konvencija, gan abas rekomendācijas nosaka ne tikai pienākumu veikt konsultācijas, bet arī organizēt efektīvu konsultāciju mehānismu.¹⁷⁸ Vienlaikus mehānismi paredz elastīgumu dalībvalstīm attiecībā uz instrumentu izvēli.

SDO *Konvencijas Nr.144* 3.pants paredz, ka sociālie partneri paši izvēlās nacionālā līmeņa pārstāvju dalībai trīspusējā sadarbībā un darbinieku un darba devēju pārstāvjiem jābūt vienādi pārstāvētiem konsultāciju procesā un lēmumu pieņemšanā. Tas nenozīmē, ka no katras puses ir jābūt vienādam pārstāvju skaitam, taču katras puses viedoklim un pienākumiem ir vienāds svars. Katrai pusei ir noteikta loma un funkcija.¹⁷⁹

Ja valstī pastāv viena nacionālā līmeņa starpnozaru arodbiedrību apvienība, tā kļūst par nacionālo pārstāvi nacionālajā trīspusējās sadarbības institūcijā. Ja valstī pastāv vairākas šādas apvienības, trīspusējā sa-

¹⁷⁶ SDO 1960.gada rekomendācija Nr.113. *Konsultēšanās (Industrijas un nacionālais līmenis)*. Pieejama angļu valodā: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312451:NO.

¹⁷⁷ SDO 1976.gada rekomendācija Nr.152. *Par trīspusējām konsultācijām (Starptautiskās Darba organizācijas aktivitātes)*. Pieejama angļu valodā: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R152.

¹⁷⁸ ILO General Survey concerning the Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144) and the Tripartite Consultation (Activities of the International Labour Organisation) Recommendation, 1976 (No. 152) Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution).
Pieejams: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc88/pdf/r3-1b.pdf>. [18].

¹⁷⁹ National Tripartite Social Dialogue. An ILO guide for improved governance. p.13

darbībā piedalās reprezentatīvākā arodbiedrību apvienība, kuru izvēlas uz precīziem, objektīviem un iepriekšnoteiktiem kritērijiem, kurus nosaka likumā vai sociālo partneru vienošanās.¹⁸⁰

Kā norāda SDO Apvienošanās brīvības komiteja, konsultēšanās ar darbinieku un darba pārstāvju organizācijām palīdz saglabāt sociālo mieru valstī.¹⁸¹ Īpaši svarīgi ir nodrošināt pilnīgu un atklātu konsultēšanos ar arodbiedrībām par jebkuru jautājumu vai ierosināto tiesību aktu, kuri skar arodbiedrību tiesības.¹⁸² Ir būtiski veikt konsultēšanos ar darbinieku un darba devēju pārstāvju organizācijām sagatavojot un piemērojot tiesību aktus, kas skar šo pušu intereses,¹⁸³ tātad saistībā ar sociāli ekonomiskajiem jautājumiem. Konsultācijām ir jābūt godprātīgām, saglabājot pušu uzticību un savstarpējo cieņu, ievērojot nosacījumu, ka pusēm ir pietiekošs laiks izteikt viedokļus un apspriest tos ar mērķi panākt kompromisu.¹⁸⁴

¹⁸⁰ Freedom of Association Digest [346]; National Tripartite Social Dialogue. An ILO guide for improved governance. p.103.

¹⁸¹ Freedom of Association Digest [1065].

¹⁸² Turpat [1074].

¹⁸³ Turpat [1072].

¹⁸⁴ Turpat [1071].

IV nodaļa
ATBILDĪBA PAR LIKUMA
PĀRKĀPUMIEM

18.pants.

Atbildība par likuma pārkāpumiem

Par šā likuma pārkāpumiem personas saucas pie likumā noteiktās atbildības.

Pants uzsver likumā paredzēto tiesību īstenošanas nozīmi un atbildības iestāšanos par ABL normu pārkāpumiem. Tas neparedz konkrētus atbildības pasākumus un sankcijas, bet ietver atsauci uz citu tiesību aktu regulējumu.

Lai sauktu darba devēju pie atbildības par arodbiedrību tiesību pārkāpumiem, ir jāpiemēro LAPK¹⁸⁵ normas.

LAPK 41.pantā ir noteikta atbildība par darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu pārkāpšanu. Par šādu pārkāpumu izsaka brīdinājumu vai uzliek naudas sodu darba devējam – fiziskajai personai vai amatpersonai no trīsdesmit pieciem līdz trīssimt piecdesmit euro, juridiskajai personai – no septiņdesmit līdz tūkstoš simt euro.

Ja pārkāpumi izdarīti atkārtoti gada laikā pēc administratīvā soda uzlikšanas, uzliek naudas sodu darba devējam – fiziskajai personai vai amatpersonai no trīssimt piecdesmit līdz septiņsimt euro, juridiskajai personai – no tūkstoš simt līdz divtūkstoš deviņsimt euro.

LAPK 41.² pantā ir runa par darbinieku, kas nepiedalās streikā, piespiešanu uzņemties streikojošo darbinieku darbu, kā arī par darbinieku pieņemšanu darbā streikojošo darbinieku vietā, lai novērstu vai apturētu streiku vai kavētu streikojošo darbinieku prasību izpildi. Par šo pārkāpumu uzliek naudas sodu darba devējam – fiziskajai personai vai

¹⁸⁵ Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodekss. Pieņemts 07.12.1984. Ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 10.03.2015. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=89648>.

amatpersonai no simt četrdesmit līdz trīssimt piecdesmit euro, juridiskajai personai – no trīssimt piecdesmit līdz septiņsimt euro.

Par aicināšanu uz nelikumīgu streiku, kuras rezultātā streiks notiek, uzliek naudas sodu darbiniekiem vai arodorganizāciju vadītājiem no simt četrdesmit līdz trīssimt piecdesmit euro.

Par nelikumīga streika turpināšanu uzliek naudas sodu arodorganizāciju vadītājiem no simt četrdesmit līdz trīssimt piecdesmit euro

Īpaši liels naudas sods ir piemērojams darba devējam, kas pārkāpj LAPK 41.³ panta noteikumus – darbinieku informēšanas un konsultēšanas noteikumu pārkāpšana ES mēroga komercsabiedrībās, ES mēroga komercsabiedrību grupās un darbinieku iesaistīšanas noteikumu pārkāpšana, dibinot Eiropas komercsabiedrību vai Eiropas kooperatīvo sabiedrību vai veicot kapitālsabiedrību pārrobežu apvienošanu.

Par komercnoslēpumu saturošas informācijas atklāšanu trešajām personām, par informācijas nesniegšanu darbiniekiem vai viņu pārstāvjiem, par Eiropas Darbinieku padomes vai speciālās sarunu grupas izveidošanas vai darbības izdevumu nesegšanu, par ziņojuma nesniegšanu Eiropas Darbinieku padomei ir paredzēts administratīvais sods līdz 7000 euro.

Pārejas noteikumi

1. Ar šā likuma spēkā stāšanos spēku zaudē likums "Par arodbiedrībām" (Latvijas Republikas Augstākās Padomes un Valdības Ziņotājs, 1991, 3./4.Nr.; Latvijas Republikas Saeimas un Ministru Kabineta Ziņotājs, 2003, 12.Nr.; 2005, 14.Nr.; Latvijas Vēstnesis, 2012, 100.Nr.).

2. Latvijas Republikas Uzņēmumu reģistrs sešu mēnešu laikā no šā likuma spēkā stāšanās dienas arodbiedrību reģistrā esošos ierakstus par arodbiedrībām, kuras nav izslēgtas no arodbiedrību reģistra, iekļauj biedrību un nodibinājumu reģistrā, nemainot ziņu apjomu un nepieprasot pārreģistrāciju.

3. Arodbiedrības piecu gadu laikā no šā likuma spēkā stāšanās dienas iesniedz Latvijas Republikas Uzņēmumu reģistram šā likuma un citu normatīvo aktu prasībām atbilstošus statūtus un informāciju par personām, kuras ir tiesīgas pārstāvēt arodbiedrību.

4. Arodbiedrība, kuras struktūrvienībai atbilstoši likumam "Par arodbiedrībām" tika noteikts juridiskās personas statuss, attiecīgo struktūrvienību reģistrē biedrību un nodibinājumu reģistrā kā arodbiedrības patstāvīgo vienību, pārveido par struktūrvienību bez juridiskās personas statusa vai likvidē. Šāda arodbiedrības patstāvīgā vienība reģistrējama biedrību un nodibinājumu reģistrā līdz 2017.gada 31.decembrim, iesniedzot šā likuma 11.panta ceturtajā daļā minēto pieteikumu un lēmumu un tiem pievienojot informāciju par arodbiedrības struktūrvienībai Valsts ieņēmumu dienestā piešķirto nodokļu maksātāja numuru, ja tāds ir piešķirts.

5. Šo pārejas noteikumu 4.punktā minētās arodbiedrību struktūrvienības, kurām atbilstoši likumam "Par arodbiedrībām" tika noteikts juridiskās personas statuss, saglabā juridiskās personas statusu līdz brīdim, kad tās ierakstītas biedrību un nodibinājumu reģistrā kā arodbiedrību patstāvīgās vienības, pārveidotas par struktūrvienībām bez juridiskās personas statusa vai likvidētas, bet ne vēlāk kā līdz 2017.gada 31.decembrim.

ABL stājās spēkā ar 01.11.2014, tas nozīmē, ka ar šo brīdi spēku zaudēja likums *Par arodbiedrībām*.

Pārejas noteikumi paredz, ka ierakstu pārņemšanu no arodbiedrību reģistra uz biedrību un nodibinājumu reģistru veic Uzņēmumu reģistrs. Arodbiedrībām nekādas darbības šajā saistībā nav jāveic.

Pārejas noteikumu 3.punktā ir noteikts 5 gadu periods, kurā arodbiedrībām ir jāsakārto savi statūti atbilstoši jaunajam regulējumam (sīkāk par prasībām statūtiem skatīt 2.panta komentārus).

Ja arodbiedrībai, pamatojoties uz likumu *Par arodbiedrībām*, bija izveidotas struktūrvienības ar juridiskās personas statusu, kuru grib turpmāk saglabāt, tad līdz 31.12.2017 tās ir jāpārveido par patstāvīgajām vienībām. Pārveidošana notiek arodbiedrībai atbilstoši saviem statūtiem pieņemot attiecīgu lēmumu un iesniedzot pieteikumu Uzņēmumu reģistrā (sīkāk skatīt 11.panta komentāru). Jāņem vērā, ka patstāvīgo vienību regulējums ir jānosaka arodbiedrības statūtos. Tas nozīmē, ka, pārveidojot arodbiedrības struktūrvienību par patstāvīgo vienību, ir jāveic arī grozījumi arodbiedrības statūtos. Tādējādi tām arodbiedrībām, kuras vēlēsies šo pārveidošanu veikt, statūti ir jāsakārto atbilstoši jaunajam regulējumam īsākā periodā – līdz 31.12.2017 (nevis 5 gadu laikā).

Lai nodrošinātu tiesisko noteiktību un stabilitāti, pārejas noteikumu 5.punktā ir noteikts, ka tās arodbiedrības struktūrvienības, kurām ir juridiskās personas statuss, to saglabā līdz brīdim, kad tās ierakstītas biedrību un nodibinājumu reģistrā kā arodbiedrību patstāvīgās vienības, pārveidotas par struktūrvienībām bez juridiskās personas statusa vai likvidētas, bet ne vēlāk kā līdz 2017.gada 31.decembrim. Tās struktūrvienības, kurām bija juridiskās personas statuss, bet, kuras līdz 31.12.2017 netiks pieteiktas ierakstīšanai kā patstāvīgās vienības, automātiski zaudēs juridiskās personas statusu, un turpinās darbību kā struktūrvienības bez juridiskās personas statusa.

Arodbiedrībām, kas sniegs ziņas Uzņēmumu reģistram par savām struktūrvienībām ar juridiskās personas statusu, kas tiek pārveidotas par patstāvīgajām vienībām, pieteikuma veidlapā Nr.B2 ir atsevišķi jānorāda Valsts ieņēmumu dienesta piešķirtais struktūrvienības nodokļu maksātāja numurs. Nenorādot šo nodokļu maksātāja numuru, Uzņēmumu reģistrs patstāvīgajai vienībai piešķirs jaunu nodokļu maksātāja numuru, kā rezultātā var izveidoties situācija, ka Valsts ieņēmumu dienestā būs reģistrēta gan pārveidotā struktūrvienība, gan jaunā patstāvīgā vienība ar dažādiem nodokļa maksātāja numuriem.

Pielikumi

Arodbiedrības statūtu paraugs

Arodbiedrības " _____ " statūti

1. Arodbiedrības nosaukums

1.1. Arodbiedrības nosaukums ir " _____ "
(turpmāk – Arodbiedrība).

2. Arodbiedrības mērķi

2.1. Arodbiedrības mērķi ir:

2.1.1. _____ ;

2.1.2. _____ .

3. Arodbiedrības darbības termiņš

3.1. Arodbiedrība ir nodibināta uz nenoteiktu laiku (vai norādīt datumu, līdz kuram dibināta).

4. Biedru iestāšanās, izstāšanās un izslēgšana no Arodbiedrības

(Arodbiedrības var paredzēt atšķirīgu regulējumu no Biedrību un nodibinājumu likumā noteiktā kas skar biedru iestāšanās, izstāšanās un izslēgšanas procesuālo kārtību)

4.1. Arodbiedrībā var iestāties jebkura rīcībspējīga fiziska persona, iesniedzot noteiktas formas rakstisku pieteikumu. Pieteikuma

formu un tam klāt pievienojamo dokumentu sarakstu nosaka Arodbiedrības valde.

- 4.2. Lēmumu par biedra uzņemšanu Arodbiedrībā pieņem valde. Valdei pieteicēja lūgums ir jāizskata tuvākās sēdes laikā, taču ne ilgāk kā divu nedēļu laikā no visu nepieciešamo dokumentu saņemšanas brīža. Uz valdes sēdi, kurā izskata pieteicēja lūgumu, ir jāauzicina pats pieteicējs un jādod viņam vārds sava viedokļa paušanai. Pieteicēja neierašanās nav šķērslis valdes lēmuma pieņemšanai. Valdei motivēts lēmums rakstveidā jāpaziņo pieteicējam nedēļas laikā no tā pieņemšanas brīža.
- 4.3. Valdes noraidošo lēmumu pieteicējs rakstveidā var pārsūdzēt biedru kopsapulcei. Ja arī biedru kopsapulce noraida pieteicēja lūgumu, pieteicējs nav uzņemts par Arodbiedrības biedru, un viņš var iesniegt atkārtotu pieteikumu ne ātrāk kā pēc gada termiņa izbeigšanās.
- 4.4. Biedrs var jebkurā laikā izstāties no Arodbiedrības rakstveidā paziņojot par to valdei.
- 4.5. Biedru var izslēgt no Arodbiedrības ar valdes lēmumu, ja:
 - 4.5.1. biedrs vairāk kā ___ mēnešus nav nomaksājis biedra naudu;
 - 4.5.2. biedrs nepilda kopsapulces un valdes lēmumus;
 - 4.5.3. biedrs nepilda savus pienākumus un uzņemtās saistības;
 - 4.5.4. _____ (cits variants).
- 4.6. Jautājumu par Arodbiedrības biedra izslēgšanu valde izskata tuvākās sēdes laikā, uzaicinot izslēdzamo biedru un dodot viņam vārdu sava viedokļa paušanai. Izslēdzamā biedra neierašanās nav šķērslis valdes lēmuma pieņemšanai. Valdei lēmums par biedra izslēgšanu no biedrības un šā lēmuma motivācija jāpaziņo rakstveidā izslēdzamajam biedram piecu dienu laikā no tā pieņemšanas brīža.

5. Biedru tiesības un pienākumi

- 5.1. Arodbiedrības biedriem ir šādas tiesības:
 - 5.1.1. piedalīties Arodbiedrības pārvaldē;

- 5.1.2. saņemt informāciju par Arodbiedrības darbību, tai skaitā iepazīties ar visu Arodbiedrības institūciju protokoliem, lēmumiem un rīkojumiem;
- 5.1.3. piedalīties visos Arodbiedrības organizētajos pasākumos, iesniegt priekšlikumus par Arodbiedrības darbību un tās uzlabošanu, aizstāvēt savu viedokli;
- 5.1.4. _____;
- 5.1.5. _____.
- 5.2. Arodbiedrības biedru pienākumi:
 - 5.2.1. ievērot Arodbiedrības statūtus un pildīt biedru sapulces un valdes lēmumus;
 - 5.2.2. regulāri maksāt biedra naudu;
 - 5.2.3. ar savu aktīvu līdzdarbību atbalstīt Arodbiedrības mērķa un uzdevumu realizēšanu;
 - 5.2.4. _____;
 - 5.2.5. _____.
- 5.3. *Saistības biedram var noteikt ar biedru sapulces vai valdes lēmumu. Nosakot biedram saistības, kas atšķiras no citu biedru saistībām, ir nepieciešama šā biedra piekrišana.*

6. Arodbiedrības patstāvīgās vienības (jāparedz arodbiedrības patstāvīgās vienības organizatorisko uzbūvi, kompetenci, dibināšanas, darbības, lēmumu pieņemšanas kārtību)

- 6.1. Ar Arodbiedrības lēmumu var tikt izveidotas Arodbiedrības patstāvīgās vienības;
- 6.2. _____;
- 6.3. _____.

7. Biedru sapulces sasaukšana un lēmumu pieņemšana (Arodbiedrības var paredzēt atšķirīgu regulējumu no Biedrību un nodibinājumu likumā noteiktā, kas skar biedru sapulces un pārstāvju sapulces kompetenci, sasaukšanas, norises un lēmumu pieņemšanas kārtību)

- 7.1. Biedru sapulce ir augstākā Arodbiedrības lēmējinstītūcija.
- 7.2. Biedru sapulcē ir tiesīgi piedalīties visi Arodbiedrības biedri. Biedri var piedalīties biedru sapulcē tikai personīgi.
- 7.3. Kārtējā biedru sapulce tiek sasaukta (piemēram – vienu reizi gadā – ne vēlāk kā līdz 31.martam u.tml. noteikumi).
- 7.4. Ārkārtas biedru sapulce var tikt sasaukta pēc valdes iniciatīvas, vai ja to rakstveidā pieprasa ne mazāk kā viena desmitā daļa Arodbiedrības biedru, norādot sasaukšanas iemeslu.
- 7.5. Biedru sapulce tiek sasaukta, ne vēlāk kā divas nedēļas pirms sapulces nosūtot katram biedram rakstisku uzaicinājumu.
- 7.6. Biedru sapulce ir lemttiesīga, ja tajā piedalās vairāk kā puse (vai cits kvorums) no biedriem.
- 7.7. Ja biedru sapulce nav lemttiesīga kvoruma trūkuma dēļ, piecu nedēļu laikā tiek sasaukta atkārtota biedru sapulce, kas ir tiesīga pieņemt lēmumus neatkarīgi no klātesošo biedru skaita, ar nosacījumu, ka tajā piedalās vismaz divi biedri.
- 7.8. Biedru sapulces lēmums ir pieņemts, ja par to nobalso vairāk nekā puse no klātesošajiem biedriem. Lēmums par statūtu grozījumiem, Arodbiedrības darbības izbeigšanu un turpināšanu ir pieņemts, ja par to nobalso vairāk kā divas trešdaļas no klātesošajiem biedriem (Arodbiedrības var paredzēt atšķirīgu regulējumu no Biedrību un nodibinājumu likumā noteiktā, kas skar statūtu grozīšanas kārtību).

8. Izpildinstītūcija (Arodbiedrības var paredzēt atšķirīgu regulējumu no Biedrību un nodibinājumu likumā noteiktā, kas skar izpildinstītūciju ievēlēšanas, lēmumu pieņemšanas kārtību, tiesības un pienākumus)

- 8.1. Arodbiedrības izpildinstītūcija ir valde, kas sastāv no trīs (vai cits skaits) valdes locekļiem.
- 8.2. Valdes locekļi no sava vidus ievēlē valdes priekšsēdētāju, kurš organizē valdes darbu.
- 8.3. Valde ir tiesīga izlemt visus jautājumus, kas nav ekskluzīvā biedru sapulces kompetencē.

- 8.4. Valdes locekļi ir tiesīgi pārstāvēt Arodbiedrību katrs atsevišķi.
- 8.5. Valdes loceklis pilda savus pienākumus par atlīdzību.

9. Revidents

(Vai saimnieciskās un finansiālās darbības revīzijas institūcija – papildus norādāma tās uzbūve un lēmumu pieņemšanas kārtība)

- 9.1. Arodbiedrības finansiālās un saimnieciskās darbības kontroli veic revidents, kuru ievēl biedru sapulce uz vienu gadu.
- 9.2. Arodbiedrības revidents nevar būt Arodbiedrības valdes loceklis.
- 9.3. Revidents:
 - 9.3.1. veic Arodbiedrības mantas un finanšu līdzekļu revīziju;
 - 9.3.2. dod atzinumu par Arodbiedrības budžetu un gada pārskatu;
 - 9.3.3. izvērtē Arodbiedrības grāmatvedības un lietvedības darbu;
 - 9.3.4. sniedz ieteikumus par Arodbiedrības finanšu un saimnieciskās darbības uzlabošanu.
- 9.4. Revidents veic revīziju biedru sapulces noteiktajos termiņos, taču ne retāk kā reizi gadā.
- 9.5. Biedru sapulce apstiprina Arodbiedrības gada pārskatu tikai pēc Revidenta atzinuma saņemšanas.

10. Biedru nauda

- 10.1 Arodbiedrības biedri maksā biedru naudu vienu reizi mēnesī Eur _____ apmērā.

11. _____ *

11.1. _____.

11.2. _____.

11.3. _____.

**Statūtos var paredzēt arī citus noteikumus, kas nav pretrunā ar likumu.*

Dibinātāji (vai vismaz 2 viņu pilnvarotie pārstāvji)**

_____/paraksta atšifrējums/
(paraksts)

_____/paraksta atšifrējums/
(paraksts)

***Veicot statūtos grozījumus, statūtus paraksta valdes locekļi atbilstoši statūtos noteiktajam pārstāvības tiesību veidam*

Statūti apstiprināti _____ (vieta), 20 __.gada __.

Pielikums Nr. 2

Piekrišanas būt par valdes locekli paraugs

Rīgā, 201_.gada _____

Arodbiedrības

“ _____ ”

dibinātājiem

_____ /

personas kods _____ - _____,

lesniegums

Izsaku savu piekrišanu būt par arodbiedrības “ _____ ”
valdes locekli.

_____ (paraksts, atšifrējums)

Biedrību un nodibinājumu likums

A sadaļa

Vispārīgie noteikumi

I nodaļa

Pamatnoteikumi

1.pants. Likuma mērķis

(1) Šā likuma mērķis ir veicināt biedrību un nodibinājumu darbību un to ilgtermiņa attīstību, kā arī sekmēt demokrātiskas un pilsoniskas sabiedrības nostiprināšanu.

(2) Šis likums regulē biedrību un nodibinājumu darbības pamatprincipus, organizatorisko struktūru, likvidāciju un reorganizāciju.

2.pants. Biedrības un nodibinājuma jēdziens

(1) Biedrība ir brīvprātīga personu apvienība, kas nodibināta, lai sasniegtu statūtos noteikto mērķi, kam nav peļņas gūšanas rakstura.

(2) Nodibinājums, arī fonds, ir mantas kopums, kurš nodalīts dibinātāja noteiktā mērķa sasniegšanai, kam nav peļņas gūšanas rakstura.

3.pants. Biedrības un nodibinājuma tiesiskais statuss

Biedrība un nodibinājums iegūst juridiskās personas statusu ar brīdi, kad tie ierakstīti biedrību un nodibinājumu reģistrā.

4.pants. Biedrības un nodibinājuma atbildības norobežošana

(1) Biedrība un nodibinājums par savām saistībām atbild ar visu savu mantu.

(2) Biedrība neatbild par biedra saistībām. Biedrs neatbild par biedrības saistībām.

(3) Nodibinājums neatbild par dibinātāja saistībām. Dibinātājs neatbild par nodibinājuma saistībām.

5.pants. Biedrības un nodibinājuma juridiskā adrese

(1) Biedrības un nodibinājuma juridiskā adrese ir adrese, kura ierakstīta biedrību un nodibinājumu reģistrā. Biedrību un nodibinājumu reģistra iestādei piesakāma juridiskās adreses maiņa.

(2) Ja biedrībai vai nodibinājumam tiek nosūtītas ziņas, dokumenti vai cita korespondence uz biedrību un nodibinājumu reģistrā ierakstīto juridisko adresi, uzskatāms, ka biedrība vai nodibinājums šos dokumentus, ziņas vai citu korespondenci ir saņēmis septītajā dienā, ja nosūtītājs pierādījis, ka šāda nosūtīšana ir veikta.

6.pants. Biedrības un nodibinājuma nosaukums un simbolika

(1) Biedrības un nodibinājuma nosaukums un simbolika nedrīkst būt pretrunā ar normatīvajiem aktiem un labiem tikumiem, piemēram, tajā nedrīkst ietvert militāra formējuma vai tādas organizācijas vai grupas nosaukumu vai simboliku, kura atzīta par noziedzīgu vai antikonstitucionālu, nosaukums un simbolika nedrīkst radīt pozitīvu attieksmi pret vardarbību.

(2) Nodibinājuma nosaukumā jāietver vārds "nodibinājums" vai "fonds".

(3) Nosaukumam skaidri un noteikti jāatšķiras no citiem biedrību un nodibinājumu reģistrā vai citos reģistra iestādes reģistros jau reģistrētiem vai reģistrācijai pieteiktiem biedrību vai nodibinājumu nosaukumiem.

(4) Biedrību un nodibinājumu nosaukumā lietojami vienīgi latviešu vai latīņu alfabēta burti.

(5) Nosaukumā nedrīkst ietvert maldinošas ziņas par biedrības vai nodibinājuma darbības mērķi, darbības veidu un tiesisko formu.

(6) Biedrību un nodibinājumu nosaukums nedrīkst sakrist ar valsts vai pašvaldību institūciju (iestāžu) nosaukumiem, kā arī ietvert maldinošas ziņas par to, ka biedrība vai nodibinājums ir apveltīts ar publisku varu.

(7) Biedrība vai nodibinājums, kura tiesības ir aizskartas, prettiesīgi izmantojot tā nosaukumu vai simboliku, var no aizskārēja prasīt, lai tas izbeidz izmantot šo nosaukumu vai simboliku, kā arī lai atlīdzina biedrībai vai nodibinājumam ar tā nosaukuma vai simbolikas prettiesīgu izmantošanu nodarītos zaudējumus.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 23.09.2004., 21.01.2010. un 21.10.2010. likumu, kas stājas spēkā 24.11.2010. Grozījumi trešajā daļā stājas spēkā 01.12.2010. Sk. Pārejas noteikumu 3.punktu)

7.pants. Biedrības un nodibinājuma tiesības veikt saimniecisko darbību

(1) Biedrībai un nodibinājumam ir tiesības papilddarbības veidā veikt saimniecisko darbību, kas saistīta ar sava īpašuma uzturēšanu vai izmantošanu, kā arī veikt citu saimniecisko darbību, lai sasniegtu biedrības un nodibinājuma mērķus.

(2) Biedrības un nodibinājuma ienākumus drīkst izmantot vienīgi statūtos noteiktā mērķa sasniegšanai. Peļņu, kas gūta no biedrības un nodibinājuma veiktās saimnieciskās darbības, nedrīkst sadalīt starp biedrības biedriem vai nodibinājuma dibinātājiem.

8.pants. Brīvprātīgais darbs

(1) Biedrībām un nodibinājumiem ir tiesības nodarbināt personas brīvprātīgā darbā. Par brīvprātīgo darbu uzskatāms bezatlīdzības darbs vai pakalpojumu sniegšana, ko veic fiziskā persona, nestājoties ar biedrību vai nodibinājumu darba tiesiskajās attiecībās, un kas ir vērsts uz biedrības vai nodibinājuma statūtos noteiktā mērķa sasniegšanu.

(2) Pēc personas pieprasījuma par brīvprātīgā darba veikšanu noslēdzams rakstveida līgums, norādot veicamo darbu un tā izpildes termiņu.

(3) Persona, kura veic brīvprātīgo darbu, var prasīt tādu izdevumu

seģšanu, kas radušies brīvprātīgā darba izpildes gaitā, ja tas noteikts biedrības vai nodibinājuma statūtos vai valdes lēmumos.

(4) Par kaitējumu, kas radies personai, pildot brīvprātīgo darbu, biedrība un nodibinājums atbild, ja šādu pienākumu tas uzņēmis vai arī kaitējums nodarīts biedrības vai nodibinājuma vainas dēļ.

9.pants. Atlīdzība par darbību biedrībā vai nodibinājumā

Ja persona saņem atlīdzību (atalgojumu) par darbību biedrībā vai nodibinājumā, šī atlīdzība (atalgojums) nosakāma atbilstoši attiecīgās personas pienākumu apjomam un biedrības vai nodibinājuma finansiālajam stāvoklim.

10.pants. Publiskā darbība

(1) Biedrībai un nodibinājumam, lai sasniegtu statūtos noteikto mērķi, ir tiesības veikt darbību, kas nav pretrunā ar likumu, it īpaši brīvi izplatīt informāciju par savu darbību, izveidot savus preses izdevumus un citus masu informācijas līdzekļus, organizēt sapulces, gājienus un piketus, kā arī veikt citu publisko darbību.

(2) Jautājumos, kas saistīti ar attiecīgās biedrības vai nodibinājuma darbības mērķi, biedrība un nodibinājums var vērsties valsts un pašvaldību institūcijās, kā arī tiesā un aizstāvēt savu biedru tiesības vai ar likumu aizsargātās intereses.

(3) Biedrībām un nodibinājumiem, kuru statūtos noteiktie mērķi vērsti uz cilvēktiesību vai indivīda tiesību aizsardzību, ir tiesības ar aizskartās fiziskās personas piekrišanu vērsties iestādēs vai tiesā un aizstāvēt šīs personas tiesības vai likumiskās intereses lietās, kas saistītas ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu vai ar tādu personu nodarbināšanu, kuras nav tiesīgas uzturēties Latvijas Republikā.

(4) Biedrības vai nodibinājuma vēršanās iestādē vai tiesā, aizstāvot tādu personu tiesības vai likumiskās intereses, kuras nav tiesīgas uzturēties Latvijas Republikā, nav uzskatāma par atbalstu nodrošināšanai ar iespēju nelikumīgi uzturēties Latvijas Republikā.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 02.11.2006. un 16.06.2011. likumu, kas stājas spēkā 20.07.2011.)

11.pants. Aizliegums veidot bruņotas vai militarizētas vienības

Biedrībai un nodibinājumam ir aizliegts apbruņot savus biedrus vai citas personas, organizēt tiem militāras mācības un veidot militarizētas vienības.

12.pants. Likumi, kas regulē citu bezpeļņas personu apvienību un nodibinājumu darbību

Politisko partiju, reliģisko organizāciju, arodbiedrību, profesionālo organizāciju un to apvienību darbību, kuras ir publisko tiesību autonomi subjekti, kā arī publisko nodibinājumu (fondu) darbību regulē citi likumi.

II nodaļa

Biedrību un nodibinājumu reģistrs

13.pants. Biedrību un nodibinājumu reģistra vešana

(1) Biedrību un nodibinājumu reģistrā (turpmāk arī – reģistrs) ieraksta ziņas par biedrībām un nodibinājumiem.

(2) Reģistru ved ar likumu tam pilnvarota valsts iestāde (turpmāk arī – reģistra iestāde).

(3) Vedot reģistru, biedrības un nodibinājumi tiek klasificēti atbilstoši to darbības jomai. Biedrību un nodibinājumu klasifikāciju nosaka Ministru kabinets.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 03.10.2013. likumu, kas stājas spēkā 02.01.2014.)

14.pants. Reģistra atklātums

(1) Ikvienam ir tiesības iepazīties ar reģistra ierakstiem un reģistra iestādei iesniegtajiem dokumentiem.

(2) Ikvienam pēc attiecīga rakstveida pieprasījuma iesniegšanas ir tiesības par maksu saņemt izziņu no reģistra ierakstiem, kā arī reģistra lietā esoša dokumenta izrakstu vai kopiju. Pēc saņēmēja pieprasījuma

izraksta vai kopijas pareizība apliecināma ar reģistra iestādes amatpersonas parakstu un zīmogu, norādot tās izsniegšanas datumu.

(3) Pēc saņēmēja pieprasījuma reģistra iestādes amatpersona izsniedz izziņu par to, ka noteikts reģistra ieraksts nav grozīts, vai arī par to, ka reģistrā nav izdarīts noteikts ieraksts.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.01.2010. un 06.11.2013. likumu, kas stājas spēkā 01.01.2014.)

15.pants. Reģistrā ierakstāmās ziņas

Reģistrā ieraksta šādas ziņas:

- 1) biedrības vai nodibinājuma nosaukumu;
- 2) biedrības vai nodibinājuma juridisko adresi;
- 3) biedrības vai nodibinājuma mērķi, kā arī darbības jomu atbilstoši Ministru kabineta noteiktajai klasifikācijai, ja biedrība vai nodibinājums darbības jomu piesaka ierakstīšanai vai tās ierakstīšanu paredz likums;
- 4) datumu, kad pieņemts lēmums par dibināšanu;
- 5) valdes locekļu vārdu, uzvārdu, personas kodu (ja tāda nav, – dzimšanas datumu, personu apliecinoša dokumenta numuru un izdošanas datumu, valsti un institūciju, kas dokumentu izdevusi), norādot, vai viņiem ir tiesības pārstāvēt biedrību vai nodibinājumu atsevišķi vai kopīgi;
- 6) biedrības vai nodibinājuma darbības termiņu, ja biedrība vai nodibinājums dibināts uz laiku;
- 7) ziņas par biedrības vai nodibinājuma publiskās darbības vai citas darbības aizliegumu, darbības izbeigšanu, turpināšanu, biedrības vai nodibinājuma maksātnespējas procesa pasludināšanu un izbeigšanu, likvidāciju un reorganizāciju;
- 8) ziņas par likvidatora iecelšanu, norādot viņa vārdu, uzvārdu, personas kodu (ja tāda nav, – dzimšanas datumu, personu apliecinoša dokumenta numuru un izdošanas datumu, valsti un institūciju, kas dokumentu izdevusi) un tiesības pārstāvēt biedrību vai nodibinājumu kopīgi vai atsevišķi;

- 9) ziņas par administratora iecelšanu maksātspējas procesa lietā, norādot administratora vārdu, uzvārdu, personas kodu (ja tāda nav, – dzimšanas datumu, personu apliecinoša dokumenta numuru un izdošanas datumu, valsti un institūciju, kas dokumentu izdevusi) un sertifikāta numuru;
- 10) ieraksta izdarīšanas datumu;
- 11) citas ziņas, ja to tieši paredz likums.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.01.2010., 21.10.2010. un 03.10.2013. likumu, kas stājas spēkā 02.01.2014. Sk. Pārejas noteikumu 8. un 9.punktu)

16.pants. Reģistra iestādei iesniedzamie dokumenti un to glabāšana

(1) Reģistra iestādei iesniedzami dokumenti, kas pamato ieraksta izdarīšanu reģistrā (15.pants) un to grozījumus, kā arī citi likumā noteiktie dokumenti (95.panta ceturtnā daļa). Reģistra iestādei iesniedz attiecīgā dokumenta oriģinālu vai tā attiecīgi apliecinātu kopiju. Ārvalstīs izdotus publiskus dokumentus legalizē starptautiskajos līgumos noteiktajā kārtībā, un tiem pievieno notariāli apliecinātu tulkojumu latviešu valodā.

(2) Pēc reģistra iestādes pieprasījuma biedrība rakstveidā sniedz ziņas par tās biedru skaitu.

(3) Reģistra iestādei iesniegtie dokumenti glabājas attiecīgās biedrības vai nodibinājuma reģistrācijas lietā, ja uz to pamata ir izdarīts ieraksts reģistrā.

(4) Visus ieraksta izdarīšanai nepieciešamos dokumentus un citus likumā noteiktos dokumentus reģistra iestādei iesniedz papīra formā vai elektroniski. Ja pieteikumu iesniedz elektroniski, izmanto reģistra iestādes mājaslapā internetā pieejamo speciālo tiešsaistes formu.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.01.2010. likumu, kas stājas spēkā 24.02.2010.)

17.pants. Ieraksta izdarīšana reģistrā

(1) Ieraksts reģistrā tiek izdarīts uz pieteikuma vai tiesas nolēmuma pamata. Pieteikumu veidlapas apstiprina Ministru kabinets.

(2) Pieteikumu par biedrības vai nodibinājuma ierakstīšanu reģistrā paraksta visi dibinātāji vai vismaz divas dibināšanas sapulcē pilnvarotas

personas, bet attiecībā uz testamentāro nodibinājumu – testamenta izpildītājs, mantinieks vai aizgādnis.

(3) Lēmumu par ieraksta izdarīšanu reģistrā, atteikumu izdarīt ierakstu vai ieraksta izdarīšanas atlikšanu reģistra iestādes amatpersona pieņem septiņu dienu laikā no pieteikuma saņemšanas dienas. Tādā pašā termiņā reģistra iestādes amatpersona pieņem lēmumu par ieraksta izdarīšanu reģistrā uz tiesas nolēmuma pamata.

(4) Lēmumu par ieraksta izdarīšanas atlikšanu reģistra iestādes amatpersona pieņem, ja:

- 1) izstrādājot statūtus vai izvēloties nosaukumu, nav ievērotas šā likuma un citu likumu prasības;
- 2) nav iesniegti visi likumā noteiktie dokumenti.

(5) Lēmumu par atteikumu izdarīt ierakstu reģistra iestādes amatpersona pieņem, ja:

- 1) statūtos noteiktais mērķis ir pretrunā ar Satversmi, likumiem vai Latvijai saistošiem starptautiskajiem līgumiem;
- 2) pārkāpta šajā likumā noteiktā biedrības vai nodibinājuma dibināšanas kārtība;
- 3) pēc tam, kad pieņemts lēmums par ieraksta izdarīšanas atlikšanu, noteiktajā termiņā (šā panta sestā daļa) nav novērsti trūkumi biedrības vai nodibinājuma statūtos vai nosaukumā.

(6) Lēmumam par atteikumu izdarīt ierakstu reģistrā vai ieraksta izdarīšanas atlikšanu jābūt motivētam. Lēmumā par ieraksta izdarīšanas atlikšanu norāda termiņu trūkumu novēršanai.

(7) Reģistra iestādes amatpersona šā panta trešajā daļā minēto lēmumu nosūta pieteikuma iesniedzējam triju dienu laikā no lēmuma pieņemšanas dienas.

(8) Pieteikuma iesniedzējam ir tiesības apstrīdēt un pārsūdzēt reģistra iestādes amatpersonas lēmumu normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā.

(9) Ieraksts reģistrā izdarāms tajā pašā dienā, kad pieņemts lēmums par ieraksta izdarīšanu.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.01.2010. likumu, kas stājas spēkā 24.02.2010.)

18.pants. Reģistrācijas apliecība

(1) Pēc biedrības vai nodibinājuma ierakstīšanas reģistrā un biedrības vai nodibinājuma rakstveida pieprasījuma saņemšanas reģistra iestāde tam par maksu izsniedz reģistrācijas apliecību, ko paraksta un ar zīmogu apliecina reģistra iestādes amatpersona.

(2) Reģistrācijas apliecībā norāda biedrības vai nodibinājuma:

- 1) nosaukumu;
- 2) reģistrācijas numuru;
- 3) reģistrācijas vietu;
- 4) reģistrācijas datumu.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 23.01.2014. likumu, kas stājas spēkā 17.02.2014.)

19.pants. Biedrības vai nodibinājuma izslēgšana no reģistra

Biedrību vai nodibinājumu izslēdz no reģistra, pamatojoties uz:

- 1) biedrības vai nodibinājuma likvidatora pieteikumu;
- 2) maksātnespējīgās biedrības vai nodibinājuma administratora pieteikumu;
- 3) biedrības vai nodibinājuma pieteikumu reorganizācijas ieraksta izdarīšanai;
- 4) tiesas nolēmumu.

20.pants. Valsts nodeva un maksa par pakalpojumu

(1) Par ieraksta izdarīšanu reģistrā maksājama valsts nodeva, kuras apmēru nosaka Ministru kabinets.

(2) Par reģistra izraksta un reģistra lietā esoša dokumenta izraksta vai kopijas, kā arī par izziņas izsniegšanu maksā normatīvajos aktos noteiktajā apmērā.

(3) Valsts nodeva par ieraksta izdarīšanu reģistrā nedrīkst pārsniegt administratīvos izdevumus, kas saistīti ar lēmuma pieņemšanu par reģistrāciju un attiecīgā ieraksta izdarīšanu.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 06.11.2013. likumu, kas stājas spēkā 01.01.2014.)

21.pants. Ziņu iesniegšanas termiņš

Ziņas, uz kuru pamata izdarāmi jauni ieraksti reģistrā, kā arī likumā noteiktie dokumenti iesniedzami reģistra iestādei 14 dienu laikā no attiecīgā lēmuma pieņemšanas dienas, ja šajā likumā nav noteikts citādi.

22.pants. Atbildība par nepatiesu ziņu sniegšanu reģistra iestādei

Par nepatiesu ziņu sniegšanu reģistra iestādei attiecīgās personas saucamas pie likumā paredzētās atbildības.

B sadaļa

Biedrības

III nodaļa

Biedrības dibināšana

23.pants. Dibinātāji

(1) Par biedrības dibinātājiem var būt fiziskās un juridiskās personas, kā arī tiesībspējīgas personālsabiedrības.

(2) Dibinātāju skaits nedrīkst būt mazāks par diviem.

24.pants. Lēmums par biedrības dibināšanu

(1) Lai nodibinātu biedrību, dibinātāji pieņem lēmumu par biedrības dibināšanu.

(2) Lēmumā par biedrības dibināšanu norāda:

- 1) biedrības nosaukumu;
- 2) biedrības mērķi;
- 3) dibinātāju vārdu, uzvārdu un personas kodu (ja tāda nav, – dzimšanas datumu, personu apliecinoša dokumenta numuru

un izdošanas datumu, valsti un institūciju, kas dokumentu izdevusi), bet juridiskajai personai un personālsabiedrībai – nosaukumu, reģistrācijas numuru un juridisko adresi;

- 4) dibinātāju tiesības un pienākumus, ja dibinātāji par tādiem ir vienojušies;
- 5) pilnvarojumu (ja tāds ir dots) atsevišķiem dibinātājiem parakstīt statūtus un pieteikumu reģistra iestādei;
- 6) citas ziņas, kuras dibinātāji uzskata par nepieciešamām.

(3) Pēc tam, kad ir pieņemts lēmums par biedrības dibināšanu, dibinātāji apstiprina biedrības statūtus, ievēlē biedrības izpildinstitūciju (turpmāk – valde), kura var būt koleģiāla vai vienpersoniska, un citas institūcijas, ja tādas paredzētas statūtos.

(4) Lēmumu par biedrības dibināšanu sagatavo rakstveidā, un to paraksta visi biedrības dibinātāji. Dibinātāja vārdā lēmumu var parakstīt viņa pilnvarota persona, kas piedalījies lēmuma pieņemšanā. Rakstveida pilnvara pievienojama lēmumam.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.10.2010. likumu, kas stājas spēkā 24.11.2010.)

25.pants. Biedrības statūti

(1) Biedrības statūtus sagatavo rakstveidā.

(2) Statūtos norāda:

- 1) biedrības nosaukumu;
- 2) biedrības mērķi;
- 3) biedrības darbības termiņu (ja biedrība tiek dibināta uz noteiktu laiku);
- 4) biedru iestāšanās un izstāšanās priekšnoteikumus;
- 5) biedru tiesības un pienākumus;
- 6) kārtību, kādā var noteikt biedrības teritoriālo un citu struktūrvienību (ja tādas tiek dibinātas) tiesības un pienākumus;
- 7) biedru sapulces sasaukšanas un lēmumu pieņemšanas kārtību;
- 8) izpildinstitūcijas nosaukumu, tās skaitlisko sastāvu, nosakot iz-

pildinstitūcijas locekļu tiesības pārstāvēt biedrību atsevišķi vai kopīgi;

- 9) saimnieciskās un finansiālās darbības revīzijas institūcijas uzdevumi, ievēlēšanas kārtību, kompetenci, lēmumu pieņemšanas kārtību un pilnvaru termiņus vai zvērināta revidenta iecelšanas kārtību un pilnvaru termiņus.

(3) Statūtos var paredzēt citus noteikumus, kas nav pretrunā ar likumu. Ja statūti ir pretrunā ar likumu, piemērojami likuma noteikumi.

(4) Statūtus paraksta visi dibinātāji vai vismaz divi viņu pilnvaroti pārstāvji, un statūtos norāda to apstiprināšanas datumu.

26.pants. Pieteikums par biedrības ierakstīšanu reģistrā

(1) Dibinātāji iesniedz reģistra iestādei pieteikumu par biedrības ierakstīšanu reģistrā. Pieteikumā norāda šā likuma 15.panta 1.-6. punktā minētās ziņas.

(2) Pieteikumam pievieno:

- 1) lēmumu par biedrības dibināšanu;
- 2) statūtus;
- 3) katra valdes locekļa rakstveida piekrišanu būt par valdes locekli.

(3) Pieteikumu paraksta visi dibinātāji vai vismaz divi viņu pilnvaroti pārstāvji.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.01.2010. likumu, kas stājas spēkā 24.02.2010.)

27.pants. Atbildība par saistībām, kuras radušās pirms biedrības ierakstīšanas reģistrā

(1) Dibinātājs, kurš dibināmās biedrības vārdā rīkojies pirms biedrības ierakstīšanas reģistrā, atbild par saistībām, kas izriet no šīs rīcības. Ja dibināmās biedrības vārdā rīkojušies vairāki dibinātāji, viņi atbild solidāri.

(2) Šā panta pirmajā daļā minētās saistības pāriet biedrībai ar brīdi, kad tā ierakstīta reģistrā, ja dibinātājam bija tiesības rīkoties dibināmās biedrības vārdā.

(3) Ja dibinātājam nav bijis tiesību rīkoties biedrības vārdā, saistības, kas izriet no šādas rīcības, pāriet biedrībai, ja biedru sapulce noteikti apstiprina šīs saistības.

IV nodaļa

Biedri

28.pants. Minimālais biedru skaits

(1) Biedrība sastāv vismaz no diviem biedriem, ja statūti nenosaka lielāku biedru skaitu. Pēc biedrības ierakstīšanas reģistrā biedrības dibinātāji iegūst biedrības biedra statusu.

(2) Ikviena biedrība ved savu biedru reģistru, kurā norādīts katra biedra vārds, uzvārds, personas kods (ja tāda nav, – dzimšanas datums, personu apliecinoša dokumenta numurs un izdošanas datums, valsts un institūcija, kas dokumentu izdevusi) un dzīvesvietas adrese (juridiskās personas nosaukums un adrese). Informācija par biedrības biedriem ir pieejama tikai attiecīgās biedrības biedriem, kā arī kontrolējošām un tiesībsargniecības institūcijām.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.10.2010. likumu, kas stājas spēkā 24.11.2010.)

29.pants. Biedra dalība biedrībā

(1) Valde pieņem lēmumu par biedra uzņemšanu biedrībā, ja vien statūti nenosaka citādi.

(2) Ja valde vai cita institūcija (izņemot biedru sapulci), kuras kompetencē ir biedru uzņemšana, pieņem lēmumu par atteikumu uzņemt biedru, personai, kura vēlas kļūt par biedru, ir tiesības prasīt jautājuma izskatīšanu statūtos noteiktajā kārtībā.

(3) Saistības biedriem nosakāmas tikai saskaņā ar statūtos paredzēto kārtību.

(4) Biedra dalība biedrībā nav nododama trešajām personām vai mantojama, ja vien likums nenosaka citādi. Biedra dalība izbeidzas līdz

ar izstāšanos vai izslēgšanu no biedrības, kā arī biedra – fiziskās personas nāvi vai biedra – juridiskās personas izbeigšanos.

(5) Biedra – juridiskās personas dalība saglabājas, ja juridiskā persona tiek reorganizēta, pārveidojot to likumā noteiktajā kārtībā. Ja juridiskā persona tiek reorganizēta, to apvienojot ar citu subjektu vai sadalot, šīs personas dalība biedrībā izbeidzas.

(6) Reorganizējot biedru – juridisko personu nodalīšanas ceļā, sadalāmās juridiskās personas dalība biedrībā saglabājas.

(7) Ar juridisko personu šā panta ceturtās, piektās un sestās daļas izpratnē saprotama arī tiesībspējīga personālsabiedrība.

(8) Biedrības darbībā var piedalīties personas ar īpašu statusu (biedru kandidāti, goda biedri, asociētie biedri, vecbiedri u.tml.), kuru tiesības un pienākumus nosaka statūti.

30.pants. Izstāšanās no biedrības

Biedrs var jebkurā laikā izstāties no biedrības, iesniedzot rakstveida paziņojumu biedrības valdei, ja statūtos nav noteikts, ka šāds paziņojums iesniedzams citai pārvaldes institūcijai.

31.pants. Izslēgšana no biedrības

(1) Biedru var izslēgt no biedrības, pamatojoties uz valdes vai citas institūcijas lēmumu statūtos noteiktajos gadījumos un kārtībā. Statūtos var noteikt, ka biedru var izslēgt no biedrības, pamatojoties uz biedru sapulces lēmumu.

(2) Neatkarīgi no statūtu noteikumiem biedru var izslēgt no biedrības, ja tam ir svarīgs iemesls. Par svarīgu iemeslu jebkurā gadījumā uzskatāms rupjš statūtu pārkāpums vai būtiska kaitējuma nodarīšana biedrībai.

(3) Biedrības valdei ir pienākums piecu dienu laikā rakstveidā paziņot biedram lēmumu par viņa izslēgšanu no biedrības un šā lēmuma motīvēciņu (pamatojumu).

(4) Ja lēmumu par biedra izslēgšanu pieņem valde vai cita institūcija, biedram ir tiesības prasīt jautājuma izskatīšanu biedru sapulcē.

32.pants. Biedra dalības izbeigšanās sekas

(1) Ja biedra dalība biedrībā izbeidzas, statūtos paredzētā un iemaksātā biedra nauda viņam netiek atmaksāta.

(2) Personai, kuras dalība biedrībā izbeigusies, nav tiesību uz biedrības īpašumu.

(3) *(Izslēgta ar 21.10.2010. likumu)*

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.10.2010. likumu, kas stājas spēkā 24.11.2010.)

V nodaļa

Biedrības organizatoriskā struktūra

33.pants. Biedrības pārvaldes institūcijas

(1) Biedrības pārvaldes institūcijas ir biedru sapulce (kopsapulce) un valde.

(2) Papildus šā panta pirmajā daļā minētajām pārvaldes institūcijām statūtos var paredzēt pārstāvju sapulci (41.pants), kā arī citas pārvaldes institūcijas, nosakot to izveides kārtību un kompetenci.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.01.2010. likumu, kas stājas spēkā 24.02.2010.)

34.pants. Biedru sapulce

(1) Biedrības augstākā institūcija ir biedru sapulce.

(2) Visiem biedrības biedriem ir tiesības piedalīties biedru sapulcē, ja likumā nav noteikts citādi. Biedrs var piedalīties biedru sapulcē arī ar pārstāvja starpniecību, ja biedrības statūtos nav noteikts citādi. Pilnvara piedalīties un balsot biedru sapulcē izdodama rakstveidā.

35.pants. Biedru sapulces kompetence

(1) Biedru sapulces kompetencē ietilpst:

1) grozījumu izdarīšana statūtos;

- 2) valdes un revīzijas institūciju locekļu ievēlēšana un atsaukšana, ja statūtos šādas tiesības nav piešķirtas citai pārvaldes institūcijai;
- 3) lēmuma pieņemšana par biedrības darbības izbeigšanu, turpināšanu vai reorganizāciju;
- 4) citi jautājumi, kuri saskaņā ar likumu vai statūtiem ir biedru sapulces kompetencē.

(2) Biedru sapulcei ir tiesības pieņemt arī tādus lēmumus, kas ietilpst valdes un citu statūtos paredzēto institūciju kompetencē, ja statūtos nav noteikts citādi.

36.pants. Biedru sapulces sasaukšana

(1) Valde sasauc biedru sapulci saskaņā ar likumā vai statūtos noteikto kārtību likumā vai statūtos noteiktajos gadījumos vai tad, ja biedru sapulces sasaukšana nepieciešama biedrības interesēs.

(2) Valde nekavējoties (bez vainojamas vilcināšanās) sasauc biedru sapulci, ja to rakstveidā, norādot sasaukšanas iemeslu, prasa ne mazāk kā viena desmitdaļa biedru un ja statūtos nav noteikts mazāks biedru skaits.

(3) Ja valde nenasauc biedru sapulci, pamatojoties uz šā panta otro daļu, biedri, kuri prasa sapulces sasaukšanu, var patstāvīgi sasaukt biedru sapulci, ievērojot noteikto sapulces sasaukšanas kārtību.

(4) Par biedru sapulces sasaukšanu, ja tajā paredzēts lemt par 35.panta pirmās daļas 1.-3.punktā minētajiem jautājumiem, valde biedriem paziņo un tās darba kārtību dara zināmu vismaz 14 dienas pirms sapulces sasaukšanas, ja statūtos nav noteikts garāks termiņš.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.01.2010. likumu, kas stājas spēkā 24.02.2010.)

37.pants. Biedru sapulces norise

(1) Biedru sapulce ir lemttiesīga, ja tajā piedalās vairāk nekā puse no biedriem, ja statūtos nav noteikts citādi. Attiecībā uz grozījumu izdarīšanu statūtos biedru sapulce ir lemttiesīga, ja tajā piedalās vairāk nekā puse no biedriem, ja statūtos nav noteikts lielāks kvorums.

(2) Ja biedru sapulcei nav tiesību pieņemt lēmumus saskaņā ar šā panta pirmo daļu, valde ne vēlāk kā pēc piecām nedēļām, ievērojot šā likuma 36.panta ceturtās daļas noteikumus, no jauna sasauc biedru sapulci ar tādu pašu darba kārtību. Sasauktā biedru sapulce ir tiesīga pieņemt lēmumus neatkarīgi no klātesošo biedru skaita, bet tikai tādā gadījumā, ja biedru sapulcē piedalās vismaz divi biedri.

(3) Ja, sasaucot sapulci, ir pārkāpti likuma vai statūtu noteikumi par sapulces sasaukšanas kārtību un termiņiem, biedru sapulce nav tiesīga pieņemt lēmumus, izņemot gadījumus, kad biedru sapulcē piedalās visi biedri.

(4) Biedru sapulci vada valdes priekšsēdētājs, ja biedri neievēlē citu sapulces vadītāju. Biedru sapulces gaita tiek protokolēta. Protokolu paraksta sapulces vadītājs un protokolists.

(4¹) Biedru sapulces protokolā norāda:

- 1) biedrības nosaukumu;
- 2) institūciju (personu), kura sasauc biedru sapulci;
- 3) biedru sapulces norises vietu un laiku;
- 4) laiku, kad biedriem paziņots par biedru sapulces sasaukšanu, un paziņošanas veidu;
- 5) biedrības kopējo biedru skaitu un, ja sapulcē saskaņā ar biedrības statūtiem piedalās biedru pārstāvji, – biedru pārstāvju kopējo skaitu, kāds nepieciešams, lai būtu pārstāvēti visi biedri;
- 6) sapulcē klātesošo biedru (biedru pārstāvju) skaitu;
- 7) darba kārtības jautājumus;
- 8) darba kārtības jautājumu apspriešanas gaitu un saturu;
- 9) balsošanas rezultātus, norādot balsu skaitu "par" vai "pret" par katru lēmumu;
- 10) pieņemtos lēmumus.

(5) Biedru sapulces notiek atklāti, ja motivētu lēmumu par citādu sapulces norises kārtību nepieņem biedru sapulce.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.01.2010. likumu, kas stājas spēkā 24.02.2010.)

38.pants. Biedru sapulces lēmumi

(1) Biedru sapulces lēmums ir pieņemts, ja par to nobalso vairāk nekā puse no klātesošajiem biedriem, ja likumā vai statūtos nav noteikts lielāks balsu skaits.

(2) Katram biedram biedru sapulcē ir viena balss. Biedram nav balsstiesību, ja biedru sapulce lemj par darījuma noslēgšanu ar šo biedru vai prasības celšanu vai lietas izbeigšanu pret šo biedru.

(3) Lai grozītu vai izbeigtu biedra tiesības, kas atšķiras no citu biedru tiesībām, vai noteiktu biedram saistības, kas atšķiras no citu biedru saistībām, nepieciešama šā biedra piekrišana.

39.pants. Statūtu grozījumi

(1) *(Izslēgta ar 21.01.2010. likumu)*

(2) Statūtu grozījumi stājas spēkā ar to pieņemšanas brīdi, ja statūtos vai lēmumā nav noteikts citādi, bet attiecībā uz trešajām personām – tikai pēc statūtu grozījumu reģistrēšanas reģistrā.

(3) Statūtu grozījumus piesaka reģistra iestādei, pievienojot biedru sapulces protokola izrakstu vai balsošanas protokola izrakstu ar lēmumu par grozījumiem statūtos un pilnu statūtu tekstu jaunajā redakcijā.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.01.2010. likumu, kas stājas spēkā 24.02.2010.)

40.pants. Biedru sapulces lēmuma atzīšana par spēkā neesošu

(1) Tiesa, pamatojoties uz biedrības biedra, valdes locekļa, revidenta (arī citas institūcijas, ja tas noteikts statūtos) pieteikumu, var atzīt biedru sapulces lēmumu par spēkā neesošu, ja šāds lēmums vai tā pieņemšanas procedūra ir pretrunā ar likumu vai statūtiem vai ir pielauti būtiski pārkāpumi sapulces sasaukšanā vai lēmuma pieņemšanā. Prasību var celt triju mēnešu laikā no dienas, kad attiecīgā persona uzzināja vai tai vajadzēja uzzināt par biedru sapulces lēmumu, bet ne vēlāk par gadu no lēmuma pieņemšanas dienas.

(2) Saskaņā ar šā panta pirmās daļas noteikumiem tiesa var atzīt par spēkā neesošiem arī citu biedrības institūciju lēmumus.

41.pants. Pārstāvju sapulce

(1) Statūtos var noteikt, ka biedru sapulces pienākumus statūtos noteiktajā apjomā pilda no biedru kopskaita ievēlēta pārstāvju sapulce. Pārstāvības normu, pārstāvju izvirzīšanas un ievēlēšanas kārtību nosaka valde, ja statūtos nav noteikts citādi. Visiem biedrības biedriem ir tiesības piedalīties pārstāvju vēlēšanās.

(2) Šā likuma noteikumi par biedru sapulci piemērojami attiecībā uz pārstāvju sapulci, ja likumā nav noteikts citādi.

42.pants. Valde

(1) Valde vada un pārstāv biedrību.

(2) Valdē var būt viens loceklis vai vairāki locekļi.

(3) Par valdes locekļiem var būt pilngadīgas fiziskās personas, kuru rīcībspēju nav ierobežojusi tiesa.

(4) *(Izslēgta ar 23.09.2004. likumu.)*

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 23.09.2004. un 03.10.2013. likumu, kas stājas spēkā 02.01.2014.)

43.pants. Valdes kompetence

(1) Valde pārzina un vada biedrības lietas. Tā pārvalda biedrības mantu un rīkojas ar tās līdzekļiem atbilstoši likumiem, statūtiem, biedru sapulces vai citu institūciju lēmumiem.

(2) Valde organizē biedrības grāmatvedības uzskaiti saskaņā ar normatīvajiem aktiem un veic citus pienākumus saskaņā ar statūtos noteikto kompetenci.

44.pants. Valdes pārstāvības tiesības

(1) Visiem valdes locekļiem ir pārstāvības tiesības. Valdes locekļi pārstāv biedrību kopīgi, ja statūtos nav noteikts citādi.

(2) Valdes pārstāvības tiesības attiecībā uz trešajām personām nevar ierobežot. Statūtos noteiktās valdes locekļu tiesības pārstāvēt biedrību

kopīgi vai atsevišķi nav uzskatāmas par valdes pārstāvības tiesību ierobežojumu šā panta izpratnē.

(3) Attiecībā uz biedrību valdei ir jāievēro pārstāvības ierobežojumi, kas noteikti statūtos, biedru sapulces un citu statūtos noteikto institūciju lēmumos.

45.pants. Valdes locekļu ievēlēšana, atsaukšana un tiesības atstāt amatu

(1) Valdes locekļus ievēlē ar biedru sapulces lēmumu, ja statūtos nav noteikts citādi.

(1¹) Ja valdes sastāvā ir vairāki locekļi, biedru sapulce no valdes locekļu vidus ievēlē valdes priekšsēdētāju. Statūtos var noteikt, ka valdes priekšsēdētāju ievēlē valde vai valdes darbību pārraugoša institūcija, ja tāda izveidota.

(2) Valdes locekli var atsaukt institūcija, kas šo valdes locekli ievēlējusi, vai biedru sapulce.

(3) Statūtos var paredzēt, ka valdes locekli var atsaukt tikai tad, ja tam ir svarīgs iemesls. Par šādu iemeslu jebkurā gadījumā uzskatāma pienākumu neizpilde vai nepienācīga izpilde, nespēja vadīt biedrību, kaitējuma nodarīšana biedrības interesēm, kā arī uzticības zaudēšana.

(4) Valdes loceklim nav tiesību nodot savas pilnvaras trešajām personām.

(5) Valdes locekļis var jebkurā laikā iesniegt biedrībai paziņojumu par valdes locekļa amata atstāšanu.

(6) Valdes locekļa ievēlēšana vai viņa pilnvaru izbeigšanās piesakāma ierakstīšanai reģistrā, pieteikumam pievienojot biedru sapulces vai citas statūtos noteiktās institūcijas protokola izrakstu ar lēmumu par valdes locekļa ievēlēšanu, pievienojot tam valdes locekļa rakstveida piekrišanu būt par valdes locekli, vai viņa atsaukšanu.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 23.09.2004. un 21.10.2010. likumu, kas stājas spēkā 24.11.2010.)

46.pants. Valdes lēmumu pieņemšana

(1) Valde ir lemttiesīga, ja tās sēdē piedalās vairāk nekā puse no valdes locekļiem un ja statūtos nav noteikts lielāks kvorums.

(2) Ja valdē ir vairāki locekļi, lēmumu pieņem ar klātesošo valdes locekļu vienkāršu balsu vairākumu, ja statūtos nav noteikts lielāks balsu vairākums.

(3) Neatkarīgi no šā panta pirmās un otrās daļas noteikumiem valde ir tiesīga pieņemt lēmumus bez sēdes sasaukšanas, ja visi valdes locekļi rakstveidā nobalso par lēmuma pieņemšanu un ja statūtos nav noteikts citādi.

(4) Biedrības valdes sēdes tiek protokolētas. Protokolā obligāti ieraksta pieņemtos lēmumus, norādot katra valdes locekļa balsojumu "par" vai "pret" par katru lēmumu.

47.pants. Atlīdzība un izdevumu segšana

(1) Valdes loceklis pilda savus pienākumus bez atlīdzības, ja statūtos nav noteikts citādi.

(2) Ja statūtos paredzētas valdes locekļa tiesības saņemt atlīdzību, tās apmēru un izmaksas kārtību nosaka ar biedru sapulces lēmumu, ja statūtos nav noteikts citādi.

(3) Valdes loceklis var prasīt tādu izdevumu segšanu, kuri radušies viņa pienākumu izpildes gaitā, ja statūtos nav noteikts citādi.

48.pants. Citas biedrības institūcijas

Statūtos var noteikt, ka papildus valdei izveidojama cita institūcija atsevišķu darbību veikšanai ar statūtos noteiktu iecelšanas (ievēlēšanas) kārtību un kompetenci.

49.pants. Valdes un citu institūciju locekļu atbildība

(1) Valdes un citu institūciju locekļi ir solidāri atbildīgi par zaudējumiem, kas nodarīti biedrībai viņu vainas dēļ.

(2) Biedrība var celt prasību pret valdes vai citas institūcijas locekli

piecu gadu laikā, skaitot no tiesību aizskāruma dienas vai dienas, kad kļuva zināms par tiesību aizskārumu.

50.pants. Biedrības struktūrvienības

(1) Biedrībai var būt savas teritoriālas un citas organizatoriski patstāvīgas struktūrvienības. Biedrības struktūrvienības nav juridiskās personas.

(2) Ja biedrības struktūrvienībai ir sava biedru sapulce un valde, attiecībā uz tām piemērojami šā likuma 33., 34., 36.-38., 40.-43., 45.- 47. un 49.panta noteikumi.

51.pants. Biedru sapulces kontroles tiesības

(1) Valde nodrošina biedrības biedrus ar nepieciešamajām ziņām un dokumentiem, kas attiecas uz biedrības darbību, kā arī sagatavo attiecīgu pārskatu pēc viņu pieprasījuma.

(2) Biedru sapulce kontrolē citu pārvaldes institūciju darbību. Šim nolūkam biedru sapulce ir tiesīga noteikt biedrības iekšējo revīziju.

(3) Valdes locekļiem ir pienākums sniegt revīzijas institūcijai visas revīzijas veikšanai nepieciešamās ziņas un dokumentus.

(4) Revidents sagatavo atzinumu par revīzijas rezultātiem, kas tiek iesniegts biedru sapulcei.

52.pants. Biedrības gada pārskats

(1) Pēc pārskata gada beigām saskaņā ar likumu "Par grāmatvedību" un citiem normatīvajiem aktiem grāmatvedības kārtošanas un pārskatu sagatavošanas jomā valde sagatavo biedrības gada pārskatu vai tā daļas – ieņēmumu un izdevumu pārskatu un ziedojumu un dāvinājumu pārskatu.

(2) Biedrības gada pārskatu vai tā daļas – ieņēmumu un izdevumu pārskatu un ziedojumu un dāvinājumu pārskatu – pārbauda saimnieciskās un finansiālās darbības revīzijas institūcija vai zvērināts revidents. Biedrības biedriem ir tiesības iepazīties ar gada pārskatu vai tā daļām – ieņēmumu un izdevumu pārskatu un ziedojumu un dāvinājumu pārskatu.

(3) Katru gadu ne vēlāk kā līdz 31.martam biedrība gada pārskatu vai tā daļas – ieņēmumu un izdevumu pārskatu un ziedojumu un dāvinājumu pārskatu – normatīvajos aktos par pārskatu sagatavošanu un iesniegšanu noteiktajā kārtībā iesniedz Valsts ieņēmumu dienestam.

(15.12.2011. likuma redakcijā ar grozījumiem, kas izdarīti ar 12.09.2013. un 03.10.2013. likumu, kas stājas spēkā 02.01.2014.)

VI nodaļa

Biedrības darbības izbeigšanās un likvidācija

53.pants. Biedrības darbības izbeigšanās pamati

Biedrības darbība izbeidzas:

- 1) ar biedru sapulces lēmumu;
- 2) uzsākot biedrības bankrota procedūru;
- 3) biedru skaitam samazinoties līdz vienam biedram vai citam statūtos noteiktajam skaitam;
- 4) izbeidzoties statūtos noteiktajam termiņam (ja biedrība dibināta uz noteiktu laiku);
- 5) ar tiesas nolēmumu;
- 6) uz cita likumā vai statūtos noteiktā pamata.

54.pants. Biedrības darbības izbeigšana ar biedru sapulces lēmumu

Biedru sapulces lēmums par biedrības darbības izbeigšanu ir pieņemts, ja par to nobalso vairāk nekā divas trešdaļas no klātesošajiem biedriem un ja statūtos nav noteikts lielāks balsu vairākums.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.01.2010. likumu, kas stājas spēkā 24.02.2010.)

55.pants. Biedrības darbības izbeigšana, uzsākot bankrota procedūru

Kārtību, kādā izbeidzama biedrības darbība bankrota gadījumā, nosaka Maksātnespējas likums.

(21.01.2010. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 24.02.2010.)

56.pants. Biedrības darbības izbeigšana ar valdes lēmumu

Ja biedru skaits samazinās līdz vienam biedram vai citam statūtos noteiktajam skaitam, kā arī tad, ja izbeidzas statūtos noteiktais termiņš, uz kādu biedrība bija dibināta, lēmumu par darbības izbeigšanu pieņem biedrības valde.

57.pants. Biedrības darbības izbeigšana ar tiesas nolēmumu

(1) Biedrības darbību, pamatojoties uz tiesas nolēmumu, var izbeigt:

- 1) ja biedrības darbība ir pretrunā ar Satversmi, likumiem vai citiem normatīvajiem aktiem;
- 2) ja par biedrības pamatdarbību kļuvusi saimnieciskā darbība, kam ir peļņas gūšanas raksturs;
- 3) ja biedrības valde nav iesniegusi pieteikumu par biedrības darbības izbeigšanu saskaņā ar šo likumu;
- 4) citos likumā noteiktajos gadījumos.

(2) Pieteikumu tiesā var iesniegt prokurors vai Valsts ieņēmumu dienests, ja biedrība:

- 1) pēc rakstveida brīdinājuma saņemšanas šajā brīdinājumā noteiktajā termiņā nav novērsusi pārkāpumus. Termiņš pārkāpumu novēršanai nosakāms ne īsāks par 15 dienām un ne garāks par trim mēnešiem;
- 2) gada laikā pēc brīdinājuma saņemšanas atkārtoti izdara pārkāpumu, it īpaši savā publiskajā darbībā;
- 3) apdraud valsts vai sabiedrisko drošību.

(3) Pēc pieteicēja lūguma tiesa var aizliegt biedrībai līdz galīgā nolēmuma pieņemšanai lietā veikt publisko darbību vai citu darbību. Lēmumu var pārsūdzēt Civilprocesa likumā noteiktajā kārtībā.

(4) Lēmums par biedrības publiskās darbības vai citas darbības aizliegumu nosūtāms reģistra iestādei ieraksta izdarīšanai reģistrā.

(5) Tiesa, ņemot vērā biedrības izdarītā pārkāpuma smagumu un sekas, kā arī vērtējot biedrības mērķi un darbību kopumā, var aprobežoties ar brīdinājuma izteikšanu biedrībai, neizbeidzot tās darbību.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.01.2010. un 21.10.2010. likumu, kas stājas spēkā 24.11.2010.)

58.pants. Biedrības likvidācija

(1) Biedrības darbības izbeigšanās gadījumā notiek tās likvidācija, ja likumā nav noteikts citādi.

(2) Biedrības nosaukumam pievieno vārdu "likvidējamā".

59.pants. Biedrības likvidatori

(1) Likvidāciju veic valdes locekļi, ja statūtos, biedru sapulces lēmumā vai tiesas nolēmumā nav noteikts citādi.

(2) Ja likvidatoru ieceļ biedru sapulce, tā nosaka viņa atlīdzības apmēru un izmaksas kārtību.

(3) Ja biedrības darbība tiek izbeigta, pamatojoties uz tiesas nolēmumu, likvidatoru ieceļ un viņa atlīdzības apmēru un izmaksas kārtību nosaka tiesa.

(4) Par likvidatoru var būt pilngadīga fiziskā persona, kuras rīcībspēju nav ierobežojusi tiesa.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.01.2010. un 03.10.2013. likumu, kas stājas spēkā 02.01.2014.)

60.pants. Pieteikums par biedrības darbības izbeigšanu un tās likvidāciju

(1) Ja biedrības darbība izbeidzas sakarā ar šā likuma 53.panta 1., 3. un 4.punktā minētajiem apstākļiem, valde iesniedz reģistra iestādei pieteikumu par biedrības darbības izbeigšanu. Pieteikumam pievieno:

1) biedru sapulces protokola izrakstu ar lēmumu par biedrības darbības izbeigšanu, ja biedrības darbība izbeigusies ar biedru sapulces lēmumu;

2) ziņas par likvidatora vārdu, uzvārdu un personas kodu (ja tāda nav, norāda dzimšanas datumu, personu apliecinoša dokumenta numuru un izdošanas datumu, valsti un institūciju, kas dokumentu izdevusi).

(2) Ja biedrības darbība izbeidzas, pamatojoties uz tiesas nolēmumu, tiesa nosūta attiecīgo nolēmumu ieraksta izdarīšanai reģistrā. Likvidators triju dienu laikā pēc nolēmuma stāšanās spēkā iesniedz reģistra iestādei šā panta pirmās daļas 2.punktā minētās ziņas.

(3) Ja likvidāciju veic valdes locekļi, šo faktu norāda pieteikumā vai tiesas nolēmumā un tam nav jāpievieno šā panta pirmās daļās 2.punktā minētās ziņas.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.10.2010. likumu, kas stājas spēkā 24.11.2010.)

61.pants. Likvidatora atcelšana

(1) Likvidatoru var atcelt ar biedru sapulces lēmumu, vienlaikus ieceļot citu likvidatoru.

(2) Likvidatoru var atcelt ar tiesas nolēmumu, pamatojoties uz biedra vai citas ieinteresētas personas pieteikumu, ja tam ir svarīgi iemesli.

(3) Tiesas iecelto likvidatoru var atcelt tikai ar tiesas nolēmumu, pamatojoties uz biedra vai citas ieinteresētas personas pieteikumu, ja tam ir svarīgi iemesli, vienlaikus ieceļot citu likvidatoru.

(4) Lēmumu par likvidatora atcelšanu jaunais likvidators iesniedz reģistra iestādei triju dienu laikā no lēmuma pieņemšanas dienas.

62.pants. Likvidatora tiesības un pienākumi

(1) Likvidatoram ir visas valdes un citu statūtos paredzēto institūciju (izņemot biedru sapulci) tiesības un pienākumi, kas nav pretrunā ar likvidācijas mērķi.

(2) Likvidators piedzen parādus, pārdod biedrības mantu, apmierina kreditoru prasījumus un pēc likvidācijas izdevumu segšanas un kreditoru prasījumu apmierināšanas sadala atlikušo biedrības mantu

starp personām, kurām ir tiesības uz šo mantu. Ja likvidējamai biedrībai ir piešķirts sabiedriskā labuma organizācijas statuss saskaņā ar Sabiedriskā labuma organizāciju likumu, likvidators informē institūciju, kura saskaņā ar minēto likumu pieņem lēmumus par sabiedriskā labuma organizācijas statusa piešķiršanu un atņemšanu, par likvidācijas procesa uzsākšanu.

(3) Likvidators drīkst slēgt tikai tos darījumus, kuri nepieciešami biedrības likvidācijai.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.01.2010. likumu, kas stājas spēkā 24.02.2010.)

63.pants. Likvidatora pārstāvības tiesības

(1) Ja biedrības likvidāciju veic vairāki likvidatori, viņiem ir tiesības pārstāvēt biedrību tikai kopīgi, ja statūtos, biedru sapulces lēmumā vai tiesas nolēmumā nav noteikts citādi. Noteikums par atsevišķo pārstāvību ir spēkā attiecībā uz trešajām personām, ja tas ir ierakstīts reģistrā.

(2) Likvidatori var pilnvarot vienu vai vairākas personas no sava vidus atsevišķu tiesisku darbību veikšanai.

64.pants. Maksātnespējas procesa pieteikuma iesniegšana

Ja likvidācijas gaitā atklājas, ka likvidējamās biedrības mantas nepietiek, lai apmierinātu visus pamatotos kreditoru prasījumus, likvidatoram ir pienākums iesniegt maksātnespējas procesa pieteikumu likumā noteiktajā kārtībā.

(21.01.2010. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 24.02.2010.)

65.pants. Kreditoru informēšana un prasījumu pieteikšana

(1) Likvidators paziņojumu par biedrības darbības izbeigšanu un tās likvidāciju izsludina oficiālajā izdevumā "Latvijas Vēstnesis" 15 dienu laikā pēc attiecīga nolēmuma spēkā stāšanās dienas.

(2) Likvidators nosūta paziņojumu par likvidācijas uzsākšanu visiem zināmajiem biedrības kreditoriem.

(3) Šā panta pirmajā un otrajā daļā minētajā paziņojumā biedrības kreditori uzaicināmi pieteikt savus prasījumus triju mēnešu laikā pēc pa-

ziņojuma publicēšanas dienas, ja biedru sapulces lēmumā vai tiesas nolēmumā par biedrības darbības izbeigšanu nav noteikts garāks kreditoru prasījumu pieteikšanas termiņš.

(4) Kreditori noteiktā termiņā piesaka likvidatoram savus prasījumus pret biedrību. Prasījumā norādāms prasījuma saturs, pamats un apmērs, un tam pievienojami prasījumu pamatojošie dokumenti.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 23.01.2014. likumu, kas stājas spēkā 17.02.2014.)

66.pants. Likvidācijas sākuma finanšu pārskats

Pēc kreditoru prasījumu pieteikšanas termiņa beigām likvidators sagatavo biedrības likvidācijas sākuma finanšu pārskatu saskaņā ar likuma "Par grāmatvedību" 13.panta otro daļu un normatīvajiem aktiem, kas nosaka mantas, arī prasījumu un saistību, novērtēšanu grāmatvedībā un atspoguļošanu finanšu pārskatos, ja uzņēmuma vai tā struktūrvienības darbība tiek izbeigta. Ja saskaņā ar likumu "Par grāmatvedību" un citiem normatīvajiem aktiem grāmatvedības kārtošanas un pārskatu sagatavošanas jomā biedrība kārto grāmatvedību vienkāršā ieraksta sistēmā, bilanci, kas iekļaujama likvidācijas sākuma finanšu pārskatā, sastāda, pamatojoties uz visas biedrības mantas, arī prasījumu un saistību, inventarizācijas datiem biedrības likvidācijas sākumā.

(15.12.2011. likuma redakcijā ar grozījumiem, kas izdarīti ar 12.09.2013. un 03.01.2013. likumu, kas stājas spēkā 02.01.2014.)

67.pants. Kreditoru aizsardzība

(1) Ja zināms kreditors nepiesaka savu prasījumu, nepieņem izpildījumu vai saistība vēl nav izpildāma, summas, kuras viņam pienākas, tiek deponētas tiesā.

(2) Pastāvot strīdīgam kreditora prasījumam, biedrības mantu var sadalīt tikai tad, ja attiecīgajam kreditoram ir dots nodrošinājums.

68.pants. Biedrības slēguma finanšu pārskats un mantas sadale

(1) Pēc kreditoru prasījumu apmierināšanas vai viņiem paredzētās naudas deponēšanas un likvidācijas izdevumu segšanas likvidators sagatavo biedrības slēguma finanšu pārskatu, attiecīgi piemērojot šā likuma

66.panta noteikumus, un sadala atlikušo biedrības mantu starp personām, kurām ir tiesības uz šo mantu saskaņā ar statūtiem vai likumu.

(2) Statūtos var noteikt, ka pirms biedrības mantas sadales biedru sapulce nosaka personas, kurām ir tiesības uz šo mantu, ja likumā nav noteikts citādi. Šādas tiesības nevar noteikt biedrības dibinātājiem, valdes vai citu pārvaldes institūciju locekļiem, kā arī citām personām ar līdzīgu mantisku ieinteresētību, it īpaši laulātajiem, radniekiem un svainiem, skaitot radniecību līdz otrajai pakāpei un svainību līdz pirmajai pakāpei.

(3) Ja statūti vai biedru sapulces lēmumi neparedz personas, kurām ir tiesības uz atlikušo mantu, tā sadalāma līdzīgās daļās starp personām, kuras bija biedri biedrības darbības izbeigšanas brīdī, ja likumā nav noteikts citādi.

(4) Ja biedrības mantu nevar sadalīt saskaņā ar šā panta pirmajā, otrajā un trešajā daļā noteikto kārtību, biedrības manta piekrīt valstij.

(5) Ja biedrības darbība izbeigta saskaņā ar šā likuma 57.panta pirmās daļas 1. un 2.punkta noteikumiem, pēc likvidācijas izdevumu segšanas un kreditoru prasījumu apmierināšanas atlikusī biedrības manta piekrīt valstij.

(5¹) Biedrības, kura ir sabiedriskā labuma organizācija, kā arī tādas biedrības, kurai sabiedriskā labuma organizācijas statuss ir atņemts, bet kura iepriekšējā kalendārajā gadā pirms likvidācijas uzsākšanas kā sabiedriskā labuma organizācija ir saņēmusi ziedojumus, mantas sadali likvidācijas gadījumā veic atbilstoši Sabiedriskā labuma organizāciju likumam.

(6) Biedrības mantu drīkst sadalīt ne agrāk kā sešus mēnešus pēc dienas, kad publicēts paziņojums par biedrības darbības izbeigšanu. Tiesa var atļaut atlikušo biedrības mantu sadalīt pirms noteiktā termiņa, ja ar to netiek nodarīti zaudējumi kreditoriem.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 21.01.2010. un 15.12.2011. likumu, kas stājas spēkā 01.01.2012.)

69.pants. Biedrības dokumentu glabāšana

Likvidators veic nepieciešamās darbības biedrības dokumentu sakārtošanai un nodošanai glabāšanā Latvijas Nacionālajam arhīvam saskaņā

ar Arhīvu likumu un īslaicīgi glabājamo dokumentu saglabāšanai un pieejamības nodrošināšanai atbilstoši glabāšanas termiņam, saskaņojot ar Latvijas Nacionālo arhīvu to glabāšanas vietu. Izdevumi, kas saistīti ar dokumentu sakārtošanu un nodošanu arhīviem, tiek segti no likvidējamās biedrības mantas.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 15.12.2011. likumu, kas stājas spēkā 01.01.2012.)

70.pants. Biedrības darbības turpināšana

(1) Ja biedrības darbības izbeigšana paredzēta statūtos vai ja lēmumu par biedrības darbības izbeigšanu pieņem biedru sapulce, biedri līdz mantas sadales sākumam var pieņemt lēmumu par biedrības darbības turpināšanu vai reorganizāciju. Lēmums uzskatāms par pieņemtu, ja par to nobalso vairāk nekā divas trešdaļas no klātesošajiem biedriem.

(2) Pieņemot lēmumu par biedrības darbības turpināšanu, vienlaikus izveidojama valde un citas statūtos paredzētās institūcijas.

(3) Likvidators iesniedz reģistra iestādei pieteikumu par biedrības darbības turpināšanu. Lēmums par biedrības darbības turpināšanu stājas spēkā pēc tā ierakstīšanas reģistrā.

71.pants. Izslēgšana no reģistra

(1) Pēc atlikušās biedrības mantas sadales likvidators iesniedz reģistra iestādei pieteikumu par likvidācijas pabeigšanu. Pieteikumam pievieno biedrības slēguma finanšu pārskatu.

(2) Pieteikumā likvidators apliecina, ka:

- 1) biedrības slēguma finanšu pārskats nav apstrīdēts tiesā vai ka attiecīgā prasība tikusi noraidīta;
- 2) visi kreditoru prasījumi apmierināti vai tiem paredzētā nauda deponēta;
- 3) biedrības dokumenti ir nodoti glabāšanā Latvijas Nacionālajā arhīvā.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 15.12.2011. likumu, kas stājas spēkā 01.01.2012.)

72.pants. Likvidatoru atbildība

(1) Likvidators ir atbildīgs par savas vainas dēļ nodarītajiem zaudējumiem.

(2) Ja ir vairāki likvidatori, viņi par savas vainas dēļ nodarītajiem zaudējumiem atbild solidāri.

VII nodaļa

Biedrību reorganizācija

73.pants. Reorganizācija

(1) Biedrību var reorganizēt apvienošanas vai sadalīšanas ceļā.

(2) Reorganizācijas procesā drīkst piedalīties tikai biedrības, ja likumā nav noteikts citādi.

(3) Statūtos var paredzēt, ka reorganizācija ir atļauta vai nav atļauta, pastāvot zināmiem priekšnoteikumiem.

74.pants. Apvienošana

(1) Biedrību var apvienot ar citu biedrību pievienošanas vai saplūšanas ceļā.

(2) Pievienošana ir process, kurā biedrība (pievienojamā biedrība) nodod visu savu mantu citai biedrībai (iegūstošā biedrība).

(3) Saplūšana ir process, kurā divas vai vairākas biedrības (pievienojamās biedrības) nodod visu savu mantu jaundibināmai biedrībai (iegūstošā biedrība).

(4) Apvienošanas gadījumā pievienojamā biedrība beidz pastāvēt bez likvidācijas procesa.

(5) Apvienošanas gadījumā pievienojamās biedrības tiesības un saistības pāriet iegūstošajai biedrībai. Pievienojamās biedrības biedri kļūst par iegūstošās biedrības biedriem.

(6) Attiecībā uz jaundibināmo biedrību piemērojami šā likuma noteikumi par biedrības dibināšanu, ciktāl šajā nodaļā nav noteikts citādi. Par biedrības dibinātājiem uzskatāmas pievienojamās biedrības.

75.pants. Sadalīšana

(1) Sadalīšana ir process, kurā biedrība (sadalāmā biedrība) nodod savu mantu vienai biedrībai vai vairākām citām biedrībām (iegūstošās biedrības) sašķelšanas vai nodalīšanas ceļā.

(2) Sašķelšanas gadījumā sadalāmā biedrība nodod visu savu mantu (tiesības un saistības) divām vai vairākām iegūstošajām biedrībām un beidz pastāvēt bez likvidācijas procesa.

(3) Sašķelšanas gadījumā sadalāmās biedrības biedri kļūst par iegūstošo biedrību biedriem saskaņā ar reorganizācijas līgumu vai lēmumu par reorganizāciju.

(4) Nodalīšanas gadījumā sadalāmā biedrība nodod daļu savas mantas (tiesības un saistības) vienai iegūstošajai biedrībai vai vairākām šādām biedrībām. Nodalīšanas gadījumā sadalāmā biedrība turpina pastāvēt.

(5) Nodalīšanas gadījumā visi sadalāmās biedrības biedri vai daļa no viņiem kļūst par iegūstošo biedrību biedriem saskaņā ar lēmumu par reorganizāciju vai reorganizācijas līgumu.

(6) Iegūstošā biedrība var būt jau esoša vai jaundibināma biedrība. Attiecībā uz jaundibināmo biedrību piemērojami šā likuma noteikumi par biedrības dibināšanu, ciktāl šajā nodaļā nav noteikts citādi.

76.pants. Reorganizācijas līgums

(1) Ja reorganizācijas procesā piedalās divas vai vairākas jau pastāvošas biedrības, tās slēdz reorganizācijas līgumu. Līgums slēdzams rakstveidā.

(2) Līgumā norāda:

- 1) reorganizācijā iesaistīto biedrību nosaukumu, reģistrācijas numuru un juridisko adresi;

- 2) tiesības, kuras iegūstošā biedrība piešķir pievienojamās vai sadalāmās biedrības biedriem;
- 3) reorganizācijas sekas reorganizācijas procesā iesaistīto biedrību darbiniekiem;
- 4) sadalīšanas gadījumā – katrai iegūstošajai biedrībai nododamās mantiskās un nemantiskās tiesības un saistības;
- 5) saplūšanas gadījumā – katras biedrības nemantisko tiesību turpmāko izmantošanu.

(3) Biedrību saplūšanas gadījumā reorganizācijas līgumā papildus šā panta otrajā daļā minētajām ziņām norāda iegūstošās (jaundibināmās) biedrības nosaukumu un juridisko adresi.

(4) Ja sadalīšanas procesā nav iesaistīta cita jau pastāvoša biedrība, sadalāmā biedrība pieņem lēmumu par sadalīšanu, kas aizstāj šajā pantā minēto līgumu. Lēmumā par sadalīšanu papildus šā panta otrajā daļā minētajām ziņām norāda iegūstošās biedrības nosaukumu, juridisko adresi un ziņas par sadalāmās biedrības mantas sadali. Mantas sadales aktu var pievienot lēmumam atsevišķa dokumenta veidā.

77.pants. Lēmums par reorganizāciju

(1) Reorganizācijas līguma projektu izskata un lēmumu par reorganizāciju pieņem katras reorganizācijas procesā iesaistītās biedrības biedru sapulce.

(2) Ne mazāk kā mēnesi pirms dienas, kad paredzēta biedru sapulce par līguma apstiprināšanu, visiem biedrības biedriem dodama iespēja biedrībās pēc to juridiskās adreses iepazīties ar līguma projektu.

(3) Lēmums par reorganizāciju uzskatāms par pieņemtu, ja par to nobalso vairāk nekā divas trešdaļas no klātesošajiem biedriem un ja statūtos nav noteikts lielāks balsu vairākums.

(4) Lēmums par reorganizāciju sagatavojams atsevišķa dokumenta veidā.

(5) Ja iegūstošā biedrība ir jaundibināma biedrība, katras reorganizācijas procesā iesaistītās biedrības biedru sapulcē izskata jaundibināmās biedrības statūtu projektu. Vienlaicīgi ar lēmuma par reorganizāciju pieņemšanu apstiprina jaundibināmās biedrības statūtus.

(6) Pamatojoties uz lēmumu par reorganizāciju, attiecīgās biedrības noslēdz līgumu.

78.pants. Kreditoru interešu aizsardzība

(1) Piecpadsmit dienu laikā no dienas, kad pieņemts lēmums par reorganizāciju, katra reorganizācijas procesā iesaistītā biedrība par reorganizāciju rakstveidā informē visus zināmos kreditorus, kuriem līdz lēmuma par reorganizāciju pieņemšanai bija prasījuma tiesības pret biedrību.

(2) Katrai reorganizācijas procesā iesaistītajai biedrībai ir pienākums publicēt oficiālajā izdevumā "Latvijas Vēstnesis" paziņojumu, ka pieņemts lēmums par reorganizāciju. Paziņojumā norāda:

- 1) biedrības nosaukumu, reģistrācijas numuru un juridisko adresi;
- 2) pārējo reorganizācijā iesaistīto biedrību nosaukumu, reģistrācijas numuru un juridisko adresi;
- 3) faktu, ka pieņemts lēmums par reorganizāciju, norādot tās veidu;
- 4) kreditoru prasījumu pieteikšanas vietu un termiņu, kurš nedrīkst būt īsāks par vienu mēnesi no paziņojuma publicēšanas dienas.

(3) Pievienojamā vai sadalāmā biedrība nodrošina kreditora prasījumu, ja viņš to prasa un ja tas pieteikts šā panta otrajā daļā minētajā paziņojumā noteiktajā termiņā. Iegūstošās biedrības kreditors var prasīt sava prasījuma nodrošināšanu tikai tad, ja pierāda, ka apvienošana apdraud viņa prasījuma apmierināšanu.

(4) Nodrošinātais kreditors var prasīt nodrošinājumu tikai parāda nenodrošinātās daļas apmērā.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 23.01.2014. likumu, kas stājas spēkā 17.02.2014.)

79.pants. Lēmuma par reorganizāciju apstrīdēšana

(1) Pamatojoties uz reorganizācijā iesaistītās biedrības biedra vai valdes locekļa prasību, tiesa lēmumu par reorganizāciju var atzīt par spēkā neesošu, ja tas pieņemts, pārkāpjot likumu vai statūtus un šos pārkāpumus nav iespējams novērst vai tie netiek novērsti tiesas noteiktajā termiņā.

(2) Prasības celšanas termiņš ir trīs mēneši pēc šā likuma 78.pantā minētā paziņojuma publicēšanas dienas.

(3) Biedrībai, kuras biedru sapulces lēmums par reorganizāciju atzīts par spēkā neesošu, ir pienākums par to publicēt paziņojumu oficiālajā izdevumā "Latvijas Vēstnesis" 15 dienu laikā no tiesas nolēmuma spēkā stāšanās dienas.

(4) Ja lēmums par reorganizāciju tiek atzīts par spēkā neesošu, tas neietekmē saistības, kuras biedrība reorganizācijas procesā uzņēmusies pret trešajām personām.

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 23.01.2014. likumu, kas stājas spēkā 17.02.2014.)

80.pants. Pieteikums reģistra iestādei

(1) Katra reorganizācijas procesā iesaistītā biedrība ne agrāk kā trīs mēnešus pēc paziņojuma publicēšanas dienas iesniedz reģistra iestādei pieteikumu ieraksta par reorganizāciju izdarīšanai. Pieteikumam pievieno:

- 1) reorganizācijas līgumu vai tā attiecīgi apliecinātu kopiju;
- 2) protokola izrakstu un lēmumu par reorganizāciju;
- 3) iegūstošās biedrības statūtus (ja reorganizācijas rezultātā tiek izveidota jauna biedrība);
- 4) iegūstošās biedrības valdes locekļu sarakstu (ja reorganizācijas rezultātā tiek izveidota jauna biedrība).

(2) Pieteikumā biedrība apliecina, ka ir nodrošināti vai apmierināti to kreditoru prasījumi, kuri savus prasījumus pieteikuši noteiktā termiņā, un ka lēmums par reorganizāciju nav apstrīdēts tiesā vai ka attiecīgā prasība nav apmierināta.

(3) Biedrību saplūšanas gadījumā pievienojamās biedrības iesniedz reģistra iestādei kopīgu pieteikumu par jaundibināmās biedrības ierakstīšanu reģistrā.

81.pants. Iegūstošās biedrības nosaukums

Iegūstošā biedrība drīkst turpināt savu darbību, izmantojot pievienotās biedrības nosaukumu.

82.pants. Reģistrā izdarāmais ieraksts par reorganizāciju

(1) Ieraksts par pievienojamo biedrību reģistrā tiek izdarīts pēc tam, kad izdarīti ieraksti par visām iegūstošajām biedrībām.

(2) Pievienojamās biedrības lieta pēc tam, kad reģistrā izdarīts ieraksts par šīs biedrības pievienošanu, tiek pievienota iegūstošās biedrības reģistra lietai, un pievienotā biedrība tiek izslēgta no reģistra.

(3) Pēc tam, kad reģistrā izdarīts ieraksts par sadalāmās biedrības reorganizāciju, iegūstošo biedrību lietām tiek pievienoti attiecīgi izraksti no sadalāmās biedrības lietas un gadījumos, kad sadalīšana notiek sašķelšanas ceļā, sadalāmā biedrība tiek izslēgta no reģistra.

83.pants. Reģistrā izdarītā ieraksta par reorganizāciju tiesiskā nozīme

(1) Reorganizācija uzskatāma par spēkā stājušos ar brīdi, kad reģistrā izdarīti ieraksti par visām reorganizācijas procesā iesaistītajām biedrībām, ieskaitot jaundibinātās biedrības.

(2) Ar reorganizācijas spēkā stāšanās brīdi:

- 1) pievienojamās biedrības manta uzskatāma par pārgājušu iegūstošās biedrības īpašumā;
- 2) sadalāmās biedrības manta uzskatāma par pārgājušu iegūstošo biedrību īpašumā atbilstoši līgumam.

(3) Līdz ar biedrības izslēgšanu no reģistra šī biedrība uzskatāma par likvidētu.

84.pants. Reorganizācijas procesā iesaistīto biedrību atbildība

(1) Iegūstošā biedrība atbild par visām pievienojamās biedrības saistībām.

(2) Par sadalāmās biedrības saistībām, kas radušās līdz reorganizācijas spēkā stāšanās brīdim, atbild solidāri visas sadalīšanā iesaistītās biedrības, ieskaitot jaundibinātās biedrības. Solidāro parādnieku savstarpējās attiecībās par saistīto subjektu uzskatāma tikai tā persona, kuras saistības ir paredzētas līgumā.

(3) Ja kādas sadalīšanā iesaistītas biedrības saistības nav noteiktas līgumā, tā atbild solidāri līdz ar citām sadalīšanā iesaistītajām biedrībām par sadalāmās biedrības saistībām, kuras radušās līdz reorganizācijas spēkā stāšanās brīdim un kuru izpildes termiņš iestājas piecu gadu laikā no reorganizācijas spēkā stāšanās brīža.

85.pants. Valdes locekļu atbildība

(1) Reorganizācijā iesaistīto biedrību valdes locekļi atbild solidāri par zaudējumiem, kas reorganizācijas gaitā viņu vainas dēļ nodarīti biedrībai.

(2) Šā panta pirmajā daļā minētais prasījums noilgst piecu gadu laikā no reorganizācijas spēkā stāšanās dienas.



ESF projekts (Nr. 1DP/1.5.2.2.1./08/IPIA/SIF/001/01)
Šis informatīvais materiāls ir veidots ar Eiropas Savienības Eiropas Sociālā fonda
un Latvijas valsts finansiālu atbalstu. Par informatīvā materiāla saturu atbild
LATVIJAS BRĪVO ARODBIEDRĪBU SAVIENĪBA