



## Pašvaldību teritoriālā reforma

Publicēts: 08.06.2021.

Jautājums: Vēlamies jūsu viedokli jautājumos saistībā ar reformu. Vai visi darbinieki šobrīd būtu rakstiski jāinformē, ka no 01.jūlija mainīsies Darba devēja nosaukums? [🔗](#)



Atbilde: Ņemot vērā labas pārvaldības principu darbinieki būtu jāinformē, ka no 01.07.2021. mainīsies darba devējs, kas pārņems visas tiesības un pienākumus, kas izriet no pastāvošajām darba tiesiskajām attiecībām.


Jautājums: Vai Darba devēja maiņa var būt par iemeslu darbiniekam neturpināt darba tiesiskās attiecības un aizejot saņemt kompensāciju par nostrādātajiem gadiem? [🔗](#)




Atbilde: Vēršam uzmanību, ka saskaņā ar Darba likuma 117. panta otro daļu valsts pārvaldes iestādes vai pašvaldības administratīva reorganizācija, kā arī vienas iestādes administratīvo funkciju nodošana otrai iestādei nav uzskatāma par uzņēmuma pāreju, un pati par sevi nevar būt par pamatu darba līguma uzteikumam. Minētais nozīmē, ka reorganizācijas rezultātā visas tiesības un pienākumi, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām ar pastāvošo darba devēju pāriet pie jaunā darba devēja.

Pašvaldības iestāžu darbinieku pieņemšana darbā un atbrīvošana no darba notiek, ievērojot Darba likumā, Valsts un pašvaldību amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā un likumā "Par pašvaldībām" ietvertu regulējumu. Pastāvošo darba tiesisko attiecību noteikumu izmaiņas, kuras, iespējams, būs jāveic reorganizācijas procesā jaunajam darba devējam, kas būs pārņēmis darbiniekus no iepriekšējā darba devēja būs, noformējamas, slēdzot ar darbiniekiem vienošanās par izmaiņām darba līgumā, ievērojot Darba likuma 97. panta prasības.

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

Jautājums: Kādā statusā pāriet apvienojamo pašvaldību administrācijas un to darbinieki pēc 2021. gada 1. jūlija? Ar 1. jūliju atbildīgajai pašvaldībai jāpārņem visi reorganizējamo pašvaldību darbinieki saskaņā ar viņu esošajiem darba līgumiem. 



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

Jautājums: Uz to brīdi jaunā struktūra nebūs stājusies spēkā, bet atbildīgās pašvaldības štatu sarakstā nav visi amati, ar kuriem atnāks citu pašvaldību darbinieki. Piemēram, 'projektu koordinators'. Atbildīgajā pašvaldībā ir tikai 'projektu vadītājs'. 

Kādas procedūras jāveic atbildīgajai pašvaldībai šajā sakarā?

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

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


Jautājums: Ko darīt, ja jaunā struktūra nebūs stājusies spēkā, bet atbildīgās pašvaldības štatū sarakstā nav visi amati, ar kuriem atnāks citu pašvaldību darbinieki, kā viņus nodarbināt? Kādas procedūras jāveic atbildīgajai pašvaldībai šajā sakarā?  

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

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

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


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

Jautājums: Ja atbildīgajai pašvaldībai, kura pārņēmusi darbiniekus ir nepieciešams veikt darba līguma grozījumus, kas ir jāievēro? 

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


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

Uzteikuma paziņošanu regulē Darba likuma 112.<sup>1</sup> pants. Uzteikums stājas spēkā brīdī, kad tas rakstveidā tiek paziņots otrai pusei.


Jautājums: Apvienojamās pašvaldības dzimtsarakstu nodaļa ir reģistrēta LR Uzņēmumu reģistrā, bet saskaņā ar tās nolikumu, tā nav juridiska persona, bet ir struktūrvienība. Kādas procedūras jāveic atbildīgajai vai reorganizējamai pašvaldībai, lai pareizi... 

pārņemtu šo struktūrvienību/ iestādi, ja ir neatbilstības tās statusā?

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

Jautājums: Kam pakļauti pārvalžu vadītāji, ja tādi ir? 


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

Jautājums: Kad jābrīdina darbinieki, kas viņus pieņem darbā un lemj jautājumu par atlaišanu no darba? 



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

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

Jautājums: Kā turpmāk apmaksāt par darbu projektos, kolektīvu vadītājiem, pianistiem? Vai varēsīm piemērot blakus darbu, jo papildus darbā jāuzskaita virsstundas, nevarēsīm vairs algot savus cilvēkus, kas ilgstoši labu dara savu darbu? 



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

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

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

- 1) pušu vienošanos;
- 2) vienas puses uzteikumu, ja šādas tiesības ir nolīgtas darba koplīgumā.

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

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

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


Jautājums: Kādā statusā paliek izpilddirektors, ja viņš netiek ievēlēts no jauna, kā mainās darba tiesiskās attiecības, jo Izpilddirektoram tāpat kā ikvienam darbiniekam ir darba līgums uz nenoteiktu laiku un .....

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

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

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

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

Jautājums: Saskaņā ar likumu "Par administratīvi teritoriālās reformas īstenošanu" X novadam tiek pievienots Y novads, kā rezultātā tiks apvienotas atsevišķas iestādes. 




Nemot vērā to, ka tiks apvienota X pašvaldības policija ar Y pašvaldības policiju (darbinieku skaits saglabāsies) ir radusies situācija, ka ir darbinieki (inspektori), kas līdz šim strādājuši gan X pašvaldības policijā, gan Y pašvaldības policijā. Ar 01.07.2021. būs viena policija X novada policija un darbinieki turpinās strādāt pie viena darba devēja 1 pilnu slodzi (normālu darba laiku), un nevarēs turpināt strādāt vēl vienu pilnu slodzi kā līdz šim. Kā būtu pareizāk rīkoties šajā situācijā, kad darbiniekiem ir 2 Darba līgumi, jo jāpāriet uz vienu ar 1 pilnu slodzi? Vai tas būs Darba līguma pārjaunojums? Kāds varētu būt pamatojums?

Atbilde: 2020. gada 23. jūnijā stājās spēkā Administratīvo teritoriju un apdzīvoto vietu likums. Administratīvo teritoriju robežu grozīšanas un sadalīšanas rezultātā notiks pašvaldību finanšu, mantas, tiesību un saistību pārdale, kā arī pašvaldību institūciju reorganizācija. saskaņā ar likuma „Par pašvaldībām” pārejas noteikumu 3. punktu, neatkarīgi no domes (padomes) nomaīņas, visām iepriekšējās pašvaldības amatpersonām un darbiniekiem ir tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības.

Jebkurā darba līgumā jābūt ietvertai Darba likuma 40. panta otrajā daļā noteiktajai informācijai, t. sk., nolīgtajam dienas vai nedēļas darba laikam. Savukārt Darba likuma 131.panta pirmajā daļā noteikts, ka darbinieka normālais dienas darba laiks nedrīkst pārsniegt astoņas stundas, bet normālais nedēļas darba laiks - 40 stundas. Kā noteikts Darba likuma 6. panta pirmajā daļā, nav spēkā darba koplīguma, darba kārtības noteikumu, kā arī darba līguma un darba devēja rīkojumu noteikumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli. Tādejādi vēršama uzmanība, ka darbiniekam darba līgumā nolīgtais darba laiks nedrīkst pārsniegt Darba likuma 131.panta pirmajā daļā noteikto darba laiku.

Nemot vērā minēto, saistībā ar pašvaldību apvienošanas darba devējam, kas ir darba tiesisko attiecību saistību ieguvējs, jāievēro, ka pēc saistību pārejas darbinieka nodarbināšanas nosacījumi attiecībā uz nolīgto darba laiku nedrīkst pārsniegt Darba likuma 131.panta pirmajā daļā noteikto darba laiku. Tādejādi, lai netiktu pasliktināts darbinieka tiesiskais stāvoklis un darbinieka nolīgtais darba laiks pie viena un tā paša darba devēja atbilstu normatīvajā regulējumā noteiktajam, Jūsu minētajos apstākļos atbilstoši Darba likuma 97. pantam ir veicami darba līguma grozījumi attiecībā uz darbiniekam nolīgto darba laiku.



Jautājums: Notiek novadu apvienošana. Piemēram, X novadam pievieno Y novadu. X pašvaldībā darbiniekus atbrīvo- pieņem atpakaļ vai pārceļ darbā uz Y novadu, bet vai arī X pašvaldības novada darbiniekus jāatbrīvo un jāpieņem no jauna vai jāpārceļ? 




Ja X novada darbiniekus atbrīvo un pieņem atpakaļ ar citiem darba pienākumiem vai pat citu algu, man ir tiesības no šī darba atteikties, bet vai varu pretendēt uz darba algas kompensāciju pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu?

Atbilde: Vēršam uzmanību, ka saskaņā ar Darba likuma 117. panta otro daļu valsts pārvaldes iestādes vai pašvaldības administratīva reorganizācija, kā arī vienas iestādes administratīvo funkciju nodošana otrai iestādei nav uzskatāma par uzņēmuma pāreju, un pati par sevi nevar būt par pamatu darba līguma uzteikumam. Minētais nozīmē, ka reorganizācijas rezultātā visas tiesības un pienākumi, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām ar pastāvošo darba devēju pāriet pie jaunā darba devēja.

Pašvaldības iestāžu darbinieku pieņemšana darbā un atbrīvošana no darba notiek, ievērojot Darba likumā, Valsts un pašvaldību amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā un likumā "Par pašvaldībām" ietverto regulējumu. Pastāvošo darba tiesisko attiecību noteikumu izmaiņas, kuras, iespējams, būs jāveic reorganizācijas procesā jaunajam darba devējam, kas būs pārņēmis darbiniekus no iepriekšējā darba devēja būs, noformējamās, slēdzot ar darbiniekiem vienošanās par izmaiņām darba līgumā, ievērojot Darba likuma 97. panta prasības.

Darba likums neparedz darba devējam tiesības grozīt darba līguma noteikumus vienpusēji. Domstarpības un strīdi starp darbinieku un darba devēju par darba līguma noteikumiem, pēc iespējas risināmi pārrunās vai saskaņā ar Darba likuma 30. pantu izšķirami tiesā. Ja darbinieks nepiekrīt darba devēja piedāvātajiem darba tiesisko attiecību noteikumu grozījumiem, tad darba devējs ir tiesīgs uzteikt darba līgumu atbilstoši Darba likuma [98. panta pirmajā daļā noteiktajai kārtībai](#), pamatojoties uz Darba likuma [101. panta](#) pirmās daļas 9. punktu – darbinieku skaita samazināšana – darba līguma uzteikums, kas ir pietiekami pamatots ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā. Līdz ar to, ja darba devējam, radušies iepriekš minētie apstākļi, darba tiesiskās attiecības ar darbinieku uzteicamas, ievērojot Darba likumā noteikto uzteikšanas kārtību un termiņus. Darba devējam pirms darba tiesisko attiecību uzteikšanas jāizpilda Darba likuma 108. pantā un 110. pantā noteiktās prasības, kā arī jānoskaidro, vai atbilstoši Darba likuma 109. pantā noteiktajam nepastāv aizliegumi un ierobežojumi darba tiesisko attiecību uzteikšanai un pārtraukšanai. Ja ierobežojumu un aizliegumu darba tiesisko attiecību uzteikšanai nav, tad, uzteicot darba līgumu, pamatojoties uz darbinieku skaita samazināšanu, darba devējam ir jāievēro viena mēneša uzteikuma termiņš un jāizmaksā Darba likuma 112. pantā noteiktais atlaišanas pabalsts un atlīdzība par neizmantoto atvaļinājumu atbilstoši Darba likuma 149.panta piektajai daļai. Gadījumā, ja, turpinot darba attiecības atbilstoši darba devēja piedāvātajiem darba līguma grozījumiem, samazinās darbinieka darba samaksa, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam iepriekš noteikto darba samaksu, bet, ja darbiniekam noteikta akorda alga, - vidējo izpeļņu vienu mēnesi pēc darba līguma grozīšanas dienas. Ja darbinieks piekrīt un paraksta darba līguma grozījumus, tad tiem ir juridisks spēks un tie ir uzskatāmi par sākotnējā darba līguma sastāvdaļu.

Jautājums:Vai ATR kaut kā ietekmē pašvaldības darbinieku iespēju izmantot vēl neizmantoto papildatvaļinājumu/ikgadējo atvaļinājumu? 



Atbilde:Vēršam uzmanību, ka saskaņā ar Darba likuma 117. panta otro daļu valsts pārvaldes iestādes vai pašvaldības administratīva reorganizācija, kā arī vienas iestādes administratīvo funkciju nodošana otrai iestādei nav uzskatāma par uzņēmuma pāreju, un pati par sevi nevar būt par pamatu darba līguma uzteikumam. Minētais nozīmē, ka reorganizācijas rezultātā visas tiesības un pienākumi, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām ar pastāvošo darba devēju pāriet pie jaunā darba devēja, tai skaitā tiesības uz uzkrātajiem neizmantotajiem ikgadējiem apmaksātajiem un papildus atvaļinājumiem.

Pašvaldības iestāžu darbinieku pieņemšana darbā, un atbrīvošana no darba, atvaļinājumu piešķiršana notiek, ievērojot Darba likumā, Valsts un pašvaldību amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā un likumā "Par pašvaldībām" ietvertu regulējumu.

Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 41.panta pirmajā daļā noteikts, ka amatpersonām (darbiniekiem), izņemot šā panta turpmākajās daļās minētās amatpersonas (darbiniekus), piešķir ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Šā atvaļinājuma piešķiršanai piemēro [Darba likuma](#) normas. Ja ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu izmanto pa daļām, viena no atvaļinājuma daļām nedrīkst būt īsāka par [Darba likumā](#) noteikto, bet, atlikušo daļu piešķirot pa daļām, ievēro šādus noteikumus:

1) aizliegts palielināt apmaksājamo darbdienu skaitu;

2) katra daļa nedrīkst būt īsāka par vienu kalendāra nedēļu, izņemot gadījumus, kad institūcija vai amatpersona, kas piešķir ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, atļāvusi ikgadējā atvaļinājuma attiecīgo daļu izmantot pa dienām, nepalielinot saskaņā ar likumu apmaksājamo darbdienu skaitu.

Saskaņā ar Darba likuma 150. panta pirmo daļu ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršana notiek katru gadu noteiktā laikā saskaņā ar darbinieka un darba devēja vienošanos vai atvaļinājumu grafiku, ko sastāda darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem. Vēršam uzmanību, ka Darba likuma 150. panta pirmajai daļai ir imperatīvs (kategorisks) raksturs, proti, tā ir saistoša visiem - darba devējam ir pienākums piešķirt, bet darbiniekam - pienākums izmantot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

Tikai atsevišķos izņēmuma gadījumos, kad ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršana darbiniekam pilnā apmērā kārtējā gadā var nelabvēlīgi ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā, ar darbinieka rakstveida piekrišanu pieļaujams pārceļt atvaļinājuma daļu uz nākamo gadu (Darba likuma 149. panta trešā daļa), saglabājot darbiniekam tiesības uz divu nepārtrauktu nedēļu garu atvaļinājumu kārtējā gadā.

Atbilstoši minētajam darba devējam ir pienākums katru gadu nodrošināt apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanu. Atvaļinājuma daļējai pārceļšanai ir izņēmuma raksturs, un tā pieļaujama, rakstveidā vienojoties ar darbinieku. Ja pēc pārceļšanas darba devējs nespēj nodrošināt darbiniekam nākamajā gadā sešas kalendārās nedēļas ilgu atvaļinājumu, var veidoties neizmantojama atvaļinājuma uzkrājums.

Praksē starp darba devēju un darbinieku mēdz rasties domstarpības par atvaļinājuma izmantošanu vienai vai otrai pusei vēlamā laikā. Darba likuma 150. panta otrajā daļā noteikts, ka darba devējam ir pienākums, piešķirot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, pēc iespējas ņemt vērā darbinieka vēlmes. Kā norādīts juridiskajā literatūrā, vārdu savienojums "pēc iespējas" nozīmē, ka darba devējam, piešķirot atvaļinājumu, ir jāvadās pirmām kārtām pēc uzņēmuma normālas darba gaitas nodrošināšanas nepieciešamības, tātad darbinieka vēlmes šajā gadījumā nav darba devējam saistošas. Darba devējam ir pienākums ievērot darbinieka vēlmes tikai Darba likumā noteiktajos gadījumos, piemēram, ja darbinieks ir jaunāks par 18 gadiem, ja darbiniekam ir bērns līdz triju gadu vecumam (Darba likuma 150. panta piektā daļa), ja atvaļinājumu pieprasa sieviete pirms grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma vai tieši pēc tā (Darba likuma 150. panta ceturrtā daļa).

Atbilstoši iepriekš norādītajam, darba devējam, tai skaitā jaunajam darba devējam, kas ir tiesību un saistību pārņēmējs no iepriekšējā darba devēja ir pienākums nodrošināt regulāru atvaļinājuma izmantošanu (darba devējam ir jākontrolē, lai ikgadējais apmaksātais atvaļinājums tiktu izmantots laikus) un tam jāizmanto visi savā rīcībā esošie tiesiskie instrumenti, lai darbiniekam piešķirtu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Piemēram, darba devējam ar darbiniekiem vai darbinieku pārstāvjiem savlaicīgi ir jāplāno ikgadējie apmaksātie atvaļinājumi atvaļinājumu grafikā (grafiks iepriekš jānosaka ar darbiniekiem vai darbinieku pārstāvjiem) un, pirms to iestāšanās, darbinieku jāinformē par tā izmantošanu ar rīkojuma par atvaļinājuma piešķiršanu starpniecību.

Ja ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmantošanas laiks nav noteikts atvaļinājumu grafikā, tad pusēm jāvienojas par vēlamo ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laiku. Ja nevar vienoties, piespiedu kārtā darbinieku nevar nosūtīt ikgadējā apmaksātā

atvaļinājumā. Šādā gadījumā darba devējam darbinieks rakstveidā ir jāinformē par tā pienākumu izmantot ikgadējo (vai uzkrāto) atvaļinājumu un jāaicina darbinieks vienoties par tā izmantošanas laiku, kas neizslēdz iespēju darba devējam jau aicinājumā norādīt iespējamās ikgadējās apmaksātās atvaļinājuma periodus.

Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 42.panta pirmā daļa nosaka, ka amatpersonai (darbiniekam) piešķir [Darba likumā](#) noteikto obligāti piešķiramo papildatvaļinājumu.

Darba likuma 151. panta ceturtā daļa nosaka, ka ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu par kārtējo gadu piešķir un to izmanto līdz nākamā gada ikgadējam apmaksātajam atvaļinājumam. Termins papildatvaļinājuma izmantošanai nav saistīts ar kalendāra gadu. Tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu, kā arī uz papildatvaļinājumu rodas darbinieka individuālā darba gada sākumā, proti, tā gada, par kuru atvaļinājums piešķirams.

Darba likuma [151. panta otrā daļa](#), nosakot, ka darba devējs darba koplīgumā vai citā iekšējā dokumentā var noteikt citus gadījumus, kad darbiniekam ir piešķirams ikgadējais apmaksātais papildatvaļinājums (piemēram, par nakts darbu, maiņu darbu, ilggadēju darbu u.c.). Darba likuma 149. panta piektajā daļā noteikts, ka ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma atlīdzināšana naudā nav pieļaujama, izņemot gadījumus, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas un darbinieks ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nav izmantojis. Tas nozīmē, ka darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā darba devējam ir pienākums izmaksāt atlīdzību par visu periodu, par kuru darbinieks nav izmantojis ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu (atbilstoši Darba likuma 152. pantā noteiktajam laikam, kas dod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu).

Darba likuma 31. panta pirmajā daļā noteiktais divu gadu noilguma termiņš ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma kontekstā ir attiecināms uz darbinieka tiesībām prasīt atvaļinājuma piešķiršanu darba attiecību pastāvēšanas laikā. Šim noilguma termiņam iestājoties, darbinieka tiesības uz neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nezūd, bet to īstenošana tiek nosacīti pārcelta uz laiku pēc darba tiesisko attiecību beigām un to īstenošana tiek nodrošināta ar atbilstošas atlīdzības par neizmantoto atvaļinājumu izmaksāšanu. [Darba likuma 151. panta](#) piektā daļa, paredz, ka ikgadējā apmaksātā papildatvaļinājuma atlīdzināšana naudā nav pieļaujama, izņemot gadījumu, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas un darbinieks ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu nav izmantojis. Tādējādi, izbeidzot darba attiecības situācijā, kad nav izmantots papildatvaļinājums, kas izriet no Darba likuma darbiniekam ir tiesības uz atlīdzību par neizmantoto papildatvaļinājumu par tekošo gadu.

Līdz ar to darba devējam ir pienākums atlīdzināt darbiniekam par neizmantoto papildatvaļinājumu, kurš nav izmantots tekošajā gadā, pamatojoties uz Darba likuma 151.panta piekto daļu. Ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma būtība ir atpūta, par šo periodu maksājot noteikto atlīdzību. Kaut arī ar Darba likuma 31. panta pirmo daļu noteikts divu gadu noilguma termiņš darbinieka tiesībām prasīt atvaļinājuma piešķiršanu darba attiecību pastāvēšanas laikā, VDI ieskatā tas nevar ierobežot pušu vienošanos par ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmantošanu darba tiesisko attiecību laikā arī par tādu periodu, kam iestājies prasījuma noilguma termiņš. Tādējādi, VDI ieskatā puses darba tiesisko attiecību laikā var vienoties par ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanu par visu neizmantoto periodu (neizmantotais periods var pārsniegt divus gadus).

Papildus vēršam uzmanību, ka atbilstoši Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 29.03.2019. spriedumā lietā Nr. SKC-62/2019 paustajām atziņām, lai arī Darba likuma 149. panta piektā daļa paredz darba devējam beznosacījuma pienākumu darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā izmaksāt atlīdzību par visu periodu, par kuru darbinieks nav izmantojis ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, iespējami šāda pienākuma izpildes izņēmumi. Tiesa secinājusi, ka atlīdzība par visu periodu, par kuru darbinieks nav izmantojis ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, darbiniekam pienākas tikai tad, ja tas atvaļinājumu nav izmantojis objektīvu iemeslu dēļ. Tādējādi tiek novērsta iespēja, ka darbinieks var mērķtiecīgi neizmantot atvaļinājumu, lai saņemtu finansiālu kompensāciju, izbeidzot darba tiesiskās attiecības. Darba devējam jāspēj pierādīt, ka darbiniekam bija faktiski iespējams atvaļinājumu izmantot, kā arī, ka darba devējs ir vērsis darbinieka uzmanību uz atvaļinājuma neizmantošanas sekām.

Atbilde: Jautājums par bāriņtiesu darbības nodrošināšanu pēc 2021.gada 1.jūlija skatāms kopsakarā ar Administratīvo teritoriju un apdzīvoto vietu likuma pārejas noteikumu 6.punktu, kas nosaka, ka ar 2021. gada pašvaldību vēlēšanās jaunievēlētās pašvaldības domes pirmo sēdi izbeidzas visu bijušo pašvaldību domju pilnvaras. Novada pašvaldība ir attiecīgajā novadā iekļauto pašvaldību institūciju, finanšu, mantas, tiesību un saistību pārņēmēja. Par pašvaldības iestāžu un pašvaldības kapitālsabiedrību darba nepārtrauktības nodrošināšanu līdz dienai, kad 2021. gada pašvaldību vēlēšanās ievēlētās pašvaldību domes lemj par izpilddirektora iecelšanu amatā, ir atbildīgs tās pašvaldības izpilddirektors, kurā līdz vēlēšanām bija lielākais iedzīvotāju skaits atbilstoši aktuālajiem iedzīvotāju reģistra datiem 2021. gada 1. janvārī.


Ja Administratīvo teritoriju un apdzīvoto vietu likumā noteiktā administratīvo teritoriju apvienošana skar pašvaldību un tiks izveidota jauna bāriņtiesa, tad līdz jaunas bāriņtiesas izveidošanai, bet ne ilgāk kā līdz 2021.gada 1.oktobrim, darbību turpina administratīvi teritoriālās reformas ietvaros izveidotajā pašvaldībā ietilpstošo bijušo pašvaldību bāriņtiesas atbilstoši to kompetencei un to darbības teritorijai. Līdz jaunās bāriņtiesas izveidošanai amata pienākumus turpina pildīt bijušo pašvaldību bāriņtiesu priekšsēdētāji, bāriņtiesu priekšsēdētāja vietnieki un bāriņtiesu locekļi, noslēdzot darba līgumu, bez pašvaldības rīkota atklāta konkursa. Līdz jaunās bāriņtiesas izveidošanai bāriņtiesām ieteicams saglabāt bijušo pašvaldību bāriņtiesu nosaukumus. Tas attiecas arī uz bijušajām vairāku pašvaldību apvienotajām bāriņtiesām. Taču pašvaldībai ir rīcības brīvība veidot savām iestādēm jaunus nosaukumus. Tomēr, ņemot vērā īpašo izņēmuma situāciju saistībā ar administratīvi teritoriālo reformu, tas nebūtu ieteicams.

Ja bāriņtiesas jau tikušas apvienotas tādā komplektācijā, kādu paredz Administratīvo teritoriju un apdzīvoto vietu likums (jaunajā pašvaldībā tiks aptvertas visas tās pašas iepriekšējās pašvaldības bez administratīvo teritoriju izmaiņām, kuras līdz reformai izveidojušas vienu apvienoto bāriņtiesu), tad bāriņtiesas priekšsēdētājam, bāriņtiesas priekšsēdētāja vietniekam vai bāriņtiesas loceklim, kurš ievēlēts bāriņtiesas sastāvā līdz 2021.gada 30.jūnijam, ir tiesības, noslēdzot darba līgumu uz noteiktu laiku, turpināt amata pienākumu pildīšanu līdz ievēlēšanas termiņa beigām (tā būtu pielīdzināma situācija, kāda minēta likumprojekta pārejas noteikumu 25.punkta 2.punktā).

Savukārt, ja bāriņtiesas jau tikušas apvienotas, bet ne tādā komplektācijā, kādu paredz Administratīvo teritoriju un apdzīvoto vietu likums (jaunajā pašvaldībā netiks aptvertas visas tās pašas iepriekšējās pašvaldības bez administratīvo teritoriju izmaiņām, kuras līdz reformai izveidojušas vienu apvienoto bāriņtiesu), tad pēc 1. jūlija pašvaldībām jāveido jauna bāriņtiesa (tā būtu pielīdzināma situācija, kāda minēta likumprojekta pārejas noteikumu 25.punkta 1.punktā).

VARAM ir izstrādājusi Metodiku 2021.gada apvienoto pašvaldību darbības uzsākšanai (pieejama tīmekļa vietnē:

<https://www.varam.gov.lv/lv/metodiskie-materiali-pasvaldibam-atr-ieviesanai>).

Jautājums: Sakarā ar pašvaldību apvienošanu bāriņtiesas darbiniekiem tiek piedāvāts slēgt darba līgumu uz noteiktu laiku, vai tā var? 

Atbilde: Ar grozījumiem Bāriņtiesu likumā, kas stāsies spēkā no 01.07.2021. noteikts, ka bāriņtiesas priekšsēdētājs, bāriņtiesas priekšsēdētāja vietnieki un bāriņtiesas locekļi uzsāks pildīt Bāriņtiesu likumā noteiktos pienākumus atbilstoši darba līgumā ietvertajiem nosacījumiem un termiņiem pēc darba tiesisko attiecību nodibināšanas. Saskaņā ar Darba likuma 39.pantu darba līgums uzskatāms par noslēgtu ar brīdi, kad darbinieks un darba devējs ir vienojušies par veicamo darbu un darba samaksu, kā arī darbinieka turpmāku pakļaušanos noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem.

Bāriņtiesas likuma grozījumu Pārejas noteikumi nosaka:

1) Ja līdz 2021.gada 30.jūnijam ievēlētās bāriņtiesas amatpersonas pilnvaru termiņš ir ilgāks par 2021.gada 1.jūliju, tad amatpersonai ir tiesības lūgt darba devēju, neizsludinot amatu konkursu, noslēgt ar amatpersonu darba līgumu uz atlikušo pilnvaru laiku. Piemēram, ja amatpersona bija 2019.gada 20.oktobrī ievēlēta uz 5 gadiem, tad amatpersonai ir tiesības prasīt darba devējam noslēgt darba līgumu bez amata konkursa sludināšanas ar termiņu 2024.gada 19.oktobris;

2) Personai, kurai pilnvaru termiņš sācies, piemēram, 2019.gada 20.oktobrī un turpināsies līdz 2024.gada 19.oktobrim, ir saistošas profesionālās kvalifikācijas prasības, kas stāsies spēkā 2021.gada 1.jūlijā. Amatpersonām ticis dots pietiekami ilgs pārejas periods, kura laikā tām amatpersonām, kuru profesionālā kvalifikācija nebija atbilstoša jaunajām profesionālās kvalifikācijas prasībām, bija iespējams nepieciešamo profesionālo kvalifikāciju iegūt.

3) Attiecībā uz tām amatpersonām, kam pilnvaru termiņš beidzas neilgi (piemēram, šogad un 2021.gada pirmajos mēnešos) pirms 2021.gada 1.jūlija, informējam, ka pārejas noteikumu 25.punkts paredz, ka, ja Administratīvo teritoriju un apdzīvoto vietu likumā noteiktā administratīvo teritoriju apvienošana neskar pašvaldību, tās izveidotās bāriņtiesas priekšsēdētājam, bāriņtiesas priekšsēdētāja vietniekam vai bāriņtiesas loceklim, kurš ievēlēts bāriņtiesas sastāvā līdz 2021.gada 30.jūnijam, ir tiesības noslēdzot darba līgumu uz noteiktu laiku, turpināt amata pienākumu pildīšanu līdz ievēlēšanas termiņa beigām.

4) Ja šai bāriņtiesas amatpersonai ievēlēšanas termiņa beigas ir pienākušas līdz 2021.gada 30.jūnijam, tad amatpersonai neveidojas pilnvaru termiņa "atlikums" jeb pilnvaru termiņa neizmantotā daļa, kuru varētu izmantot pēc 2021.gada 1.jūlija. Tādējādi šīm amatpersonām, kurām ievēlēšanas pilnvaru termiņš ir beidzies līdz 2021.gada 30.jūnijam, pat ja neilgi pirms tam (piemēram, 2020.gada 20.oktobrī vai 2021.gada pirmajos mēnešos), ir tiesības pretendēt uz amatu bāriņtiesā amatu konkursa kārtībā kopā ar citiem pretendentiem.

Līdz ar to darba līgums slēdzams uz noteiktu laiku Bāriņtiesas likuma Pārejas noteikumos minētajos gadījumos.