Latvijas Republikas tiesībsargs

Baznīcas iela 25, Rīga, LV-1010, tālr.: 67686768, e-pasts: tiesibsargs@tiesibsargs.lv, www.tiesibsargs.lv

ATZINUMS
pārbaudes lietā Nr. 2026-55-15E
Rīgā

10.08.2026. Nr. 6-6/44

[arodbiedrībai]
[e-pasta adrese]

[akciju sabiedrībai]
[e-pasta adrese]

zināšanai: **Zemkopības ministrijai**
pasts@zm.gov.lv

Par arodbiedrības tiesību īstenošanu koplīguma noslēgšanas procesā

Pārbaudes lieta ierosināta saistībā ar arodbiedrības [nosaukums] iesniegumu par diskriminējošu attieksmi darba koplīguma izstrādes procesā (reģ. ar Nr.2437). Iesniegumā norādīts, ka arodbiedrība ir izsmēlusi visus līdzekļus, lai panāktu konstruktīvu un atklātu sociālo dialogu ar [akciju sabiedrību], un lūdza sniegt vērtējumu par to, vai normatīvais regulējums garantē arodbiedrību tiesību īstenošanu situācijā, kad uzņēmumā darbojas vairākas arodbiedrības.

Iepazīstoties ar arodbiedrības un tās pārstāvju sniegto informāciju, uzklausot [akciju sabiedrības] viedokli, kā arī ņemot vērā publiski pieejamo informāciju un valsts iestāžu lēmumos konstatētos apstākļus, sniedzu šādu atzinumu.

[1] Faktiskie un juridiskie apstākļi

[1.1] [Akciju sabiedrībā] darbojas divas arodbiedrības. Viena no šīm arodbiedrībām ir arodbiedrības [nosaukums] patstāvīgā vienība [nosaukums] (turpmāk – [arodbiedrība A] vai arodbiedrība), savukārt otra ir [arodbiedrība B].

Līdz 2025.gada 13.oktobrim, kad tika reģistrēta arodbiedrības patstāvīgā vienība [patstāvīgās vienības nosaukums], [arodbiedrība A] [akciju sabiedrībā] darbojās ar struktūrvienību – arodorganizāciju [arodorganizācijas nosaukums].

2025.gadā [akciju sabiedrība] un [arodbiedrība A] uzsāka sarunas par nepieciešamību vienoties par sociālo dialogu, bet konkrēta vienošanas netika noslēgta. Savukārt 2025.gada 22.augustā uzņēmumā tika nodibināta [arodbiedrība B]. Paralēli komunikācijai ar [arodbiedrību A] par sociālo dialogu, notika arī [akciju sabiedrības] komunikācija ar [arodbiedrību B] par darba koplīguma izstrādi. Rezultātā koplīgums tika noslēgts starp [akciju sabiedrību] un [arodbiedrību B], savukārt [arodbiedrība A] nebija viena no koplīguma pusēm.

Procesa gaitā [arodbiedrība A] vērsās Valsts darba inspekcijā, kā arī Zemkopības ministrijā.

[1.2] Latvijas Republikas Satversmes (turpmāk – Satversme) 108.pants noteic, ka strādājošajiem ir tiesības uz koplīgumu, kā arī tiesības streikot, un valsts aizsargā arodbiedrību brīvību. Tāpat arī Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas (turpmāk – Cilvēktiesību konvencija) 11.pants aizsargā personu biedrošanās brīvību, piemēram, nosakot tiesības veidot arodbiedrības un iestāties tajās, lai aizstāvētu savas intereses. Arodbiedrību darbību aizsargā arī citi starptautiskie tiesību akti, tostarp, Eiropas Padomē 1961.gada 18.oktobrī pieņemtā Eiropas Sociālā harta, kā arī Starptautiskās Darba organizācijas pieņemtās konvencijas.[1] Nacionālā līmenī šos jautājumus regulē arī Arodbiedrību likums, Darba likums un Darba strīdu likums.

Arodbiedrību likuma 12.pants noteic, ka 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. Vispārīgi noteikumi darbinieku pārstāvībai noteikti arī Darba likuma 10.pantā, kas noteic, ka gadījumā, ja ir vairākas darbinieku arodbiedrības, tās kopīgām sarunām ar darba devēju pilnvaro savus pārstāvjus proporcionāli katras arodbiedrības biedru skaitam, bet ne mazāk kā vienu pārstāvi katra. Ja sarunām ar darba devēju izvirzīti vairāku arodbiedrību pārstāvji, viņi pauž vienotu viedokli. Savukārt tieši koplīguma noslēgšana detalizētāk regulēta Darba likuma 7.nodaļā. Darba likuma 21.pantā, tostarp, paredzēts, ka darba koplīgumu noslēgt

[1] Piemēram, Starptautiskās Darba organizācijas 1949.gada 1.jūlija Konvencija par tiesībām uz apvienošanos organizācijās un kolektīvo līgumu slēgšanu, Starptautiskās Darba organizācijas 1948.gada Konvencija par asociāciju brīvību un tiesību aizsardzību, apvienojoties organizācijās (C87).

ierosina darbinieku pārstāvji, darba devējs vai citas likumā noteiktas organizācijas (ieskaitot arodbiedrības), un darba devējs nav tiesīgs atteikties no sarunām par darba koplīguma (ģenerālvienošanās) slēgšanu. Koplīguma noslēgšanai tiek rīkotas sarunas, un darba devējam pēc darbinieku pārstāvju pieprasījuma ir pienākums sniegt viņiem darba koplīguma noslēgšanai nepieciešamo informāciju.

[1.3] Saskaņā ar Tiesībsarga likuma 11.pantu tiesībsardzes kompetencē ietilpst jautājumi, kas saistīti ar cilvēka pamattiesību un pamatbrīvību aizsardzību, tomēr pārbaudes lietas izskatīšanas mērķis nav dublēt citu iestāžu funkcijas vai veikt citām iestādēm ar likumu noteiktās funkcijas. Tādējādi pārbaudes lietas ietvaros vērtēts, vai valstī ir nodrošināti atbilstoši tiesību aizsardzības mehānismi, nevis izdarīti secinājumi par kādu konkrētu darba tiesību normu pārkāpumu sarunu par koplīguma noslēgšanu procesā, jo šis jautājums ir tiešā Valsts darba inspekcijas kompetencē. Vienlaikus, lai izprastu iesniegumā aprakstītos apstākļu un izvērtētu tiesību aizsardzības mehānismu faktisko pieejamību, pārbaudes lietas ietvaros tika saņemta papildu informācija no iesniedzējas un akciju sabiedrības.

Lietas apstākļi norāda, ka iesniedzēja bija paudusi nepārprotamu vēlmi slēgt vienošanos par sociālo dialogu un šādas sarunas tika uzsāktas, tomēr to gaita nebija veiksmīga. No [akciju sabiedrības] sniegtās informācijas secināms, ka viens no sākotnējiem iemesliem komunikācijas grūtībām bijis jautājums par arodorganizācijas statusu un to, kāda personu loka intereses tā ir tiesīga pārstāvēt. Tomēr šis jautājums tika atrisināts un vispārīgi sarunas turpinājās, lai gan secināms, ka sarunu norise nebija efektīva, jo paralēli tām uzņēmumā tika noslēgts koplīgums ar citu arodbiedrību. Pēc tam atkal atsākās aktīvāks darbs iesniedzējas un akciju sabiedrības pie sociālā dialoga, un [akciju sabiedrība] sniedza informāciju, ka valdes sēdē 2026.gada aprīlī no uzņēmuma valdes puses tika akceptēta un parakstīta vienošanās par abu pušu sociālo dialogu. Savukārt iesniedzēja izlēma no savas puses šo jautājumu atlikt. Ņemot vērā strīdus situāciju, atšķiras abu pušu viedoklis par iemesliem, kas bijis apgrūtinātās sadarbības pamatā, tomēr komentārus par situāciju kopumā un otras puses iesaisti gan iesniedzēja, gan akciju sabiedrība ir snieguši arī publiski.[2] Savukārt pēdējā saņemtā informācija liecina, ka šobrīd ir aktualizējies jautājums par trīspusējām sarunām ar iesniedzēju, akciju sabiedrību un arodbiedrību, ar kuru noslēgts koplīgums.

[2] Sk., piemēram, [informācija iesniedzējas un akciju sabiedrības mājaslapā] .

[2] Vērtējums

[2.1] Eiropas Cilvēktiesību tiesa, skaidrojot arodbiedrību brīvības tiesību īstenošanas tvērumu, ir norādījusi, ka Cilvēktiesību konvencijas 11.pants aizsargā arodbiedrību tiesības panākt, ka darba devējs tās uzklausa kolektīvo sarunu ceļā, vienlaikus šis pants pats par sevi negarantē tiesības uz koplīguma noslēgšanu.[3] Latvijas tiesu praksē norādīts, ka Satversmes 108.pantā paredzētās tiesības uz kolektīvajām sarunām nav jāsaprot kā *a priori* garantētas tiesības uz noteikta satura koplīguma noslēgšanu.[4] Un arī Starptautiskās darba organizācijas Biedrošanās brīvības komiteja ir atzinusi, ka Starptautiskās darba organizācijas konvencija Nr.98 „Konvencija par tiesībām uz apvienošanos organizācijās un kolektīvo līgumu slēgšanu" (turpmāk – Konvencija Nr. 98) 4.pants aizsargā tiesības uz brīvām un brīvprātīgām kolektīvajām sarunām; šo sarunu pusēm nevar piespiest noslēgt koplīgumu.[5] Šī iemesla dēļ arī Darba likums, lai gan paredz, ka darba devējs nevar attiekties no sarunām par koplīguma noslēgšanu, neuzliek par pienākumu koplīgumu noslēgt. Tādējādi ir vēl jo svarīgāk, lai visas sarunu puses – gan darba devēji, gan arodbiedrības - šim jautājumam pievēršanas labā ticībā.[6] Bet, tā kā praksē var būt sarežģīti nošķirt brīdi, kurā viena vai abas puses vairs nedarbojas labā ticībā, no vienkārši smagnēja sarunu procesa, svarīgi, lai valsts būtu noteikusi juridisko ietvaru sarunu procesam un piedāvā arī tiesību aizsardzības mehānismus strīdus situācijām. Konkrētā iesnieguma kontekstā turklāt ir jānodala divas atšķirīgas situācijas. Proti, sarunas ar darba devēju par koplīguma noslēgšanu, no situācijas, kurā koplīgums ir noslēgts ar vienu arodbiedrību, bet nav noslēgts ar citu.

Koplīguma noslēgšanas procesā pieejamie tiesību aizsardzības mehānismi

[2.2] Darba tiesību jomā paralēli pastāv gan civiltiesiski, gan administratīvi tiesiski mehānismi, kādos personas var aizsargāt savas tiesības.

Viens no tiesību aizsardzības mehānismiem ir jautājumus par koplīguma noslēgšanu iespējams risināt Darba strīdu likumā noteiktajā kārtībā. Atbilstoši Darba strīdu likuma 9.pantam domstarpības starp darbiniekiem (darbinieku grupu) vai darbinieku pārstāvjiem un darba devēju,

---

[3] Eiropas Cilvēktiesību tiesas 2022.gada 5.jūlija spriedums lietā Association of civil servants and union for collective bargaining and others pret Vāciju 57. – 59.paragrāfs.
[4] Latvijas Republikas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2025.gada 14.marta spriedums lietā Nr.A420146920 (SKA-7/2025).
[5] Freedom of Association. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association. Sixth edition. Geneva: International Labour Office, 2018, p. 245.–246.
[6] Freedom of Association. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association. Sixth edition. Geneva: International Labour Office, 2018, p. 247.-249.lpp.

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 ir kolektīvs tiesību strīds. Šādus kolektīvus tiesību strīdus vispirms mēģina atrisināt uzņēmuma iekšienē (ar iesniegumu, izlīgšanas komisijā), tomēr, ja tas neizdodas, ir iespēja vērsties vispārējās jurisdikcijas tiesā.

[2.3] Ārpus civiltiesiskiem strīdu risināšanas veidiem Darba likumā ir paredzēta arī iespēja darba devējam piemērot administratīvo atbildību. Darba likuma 160.pants paredz administratīvo atbildību tieši par darba devēja atteikšanos no sarunām par koplīguma slēgšanu, savukārt Darba likuma 162.pants - par citu darba tiesiskās attiecības regulējošu normatīvo aktu pārkāpšanu. Administratīvā pārkāpuma procesu šādos gadījumos veic Valsts darba inspekcija. Tādējādi Valsts darba inspekcija var uzsākt administratīvā pārkāpuma procesu ne tikai par tiešu atteikšanos no sarunām par darba koplīguma noslēgšanu, bet arī tad, ja netiek ievērota darba koplīguma noslēgšanas kārtība, netiek nodrošināta iespēja ikvienam darbiniekam iesniegt koplīguma pusēm priekšlikumus attiecībā uz darba koplīguma projektu, netiek sniegta koplīguma noslēgšanai nepieciešamā informācija u.tml. Tādējādi vēršanās ar sūdzību Valsts darba inspekcijā arī ir tiesību aizsardzības mehānisms.

Situācijā, ja iestāde atsaka uzsākt administratīvā pārkāpuma procesu, atbilstoši Administratīvās atbildības likuma 121.panta otrajai daļai lēmumā ietver informāciju par to, ka šis lēmums nav pārsūdzams, kā arī informāciju par to, ka prokurors ir tiesīgs iesniegt protestu. Šis lēmums tiek paziņots skartajai personai, un šādā veidā tai ir nodrošināta informācija par iespēju vērsties pie prokurora.

Jānorāda, ka no tiesībām uz efektīvu tiesību aizsardzību neizriet tas, ka katram valsts iestāžu pieņemtam lēmumam ir obligāti jābūt apstrīdamam vai pārsūdzamam. Satversmes tiesa, vadoties no Eiropas cilvēktiesību tiesas prakses, ir atzinusi, ka efektīvs tiesību aizsardzības nodrošinājums ir atkarīgs ne tikai no iespējas vērsties tiesā, bet gan no visa kopējā uzraudzības mehānisma un tā darbības.[7] Noteiktās jomās prokuratūru var uzskatīt par efektīvu un pieejamu tiesību aizsardzības līdzekli, jo prokurora statuss un loma likumības uzraudzībā nodrošina sūdzību neatkarīgu un objektīvu izskatīšanu atbilstoši Cilvēktiesību konvencijas 13.pantam.[8] Piemēram,

[7] Satversmes tiesas 2017.gada 10.februāra sprieduma lietā Nr.2016-06-01 31.2.punkts.
[8] Satversmes tiesas 2017.gada 10.februāra sprieduma lietā Nr.2016-06-01 31.2.1.apakšpunkts.

Satversmes tiesa ir atzinusi, ka prokurora protests ir adekvāts tiesību aizsardzības mehānisms lēmuma tiesiskuma pārbaudei situācijās, kad runa ir par nepārsūdzamu tiesas nolēmumu[9], tādējādi tas ir kā pietiekams papildu kontroles mehānisms arī administratīvā pārkāpuma lietā.

[2.4] Valsts darba inspekcijas kompetencē turklāt ir ne tikai veikt administratīvā pārkāpuma procesu, bet atbilstoši Valsts darba inspekcijas likuma 5.panta otrās daļas 6.punktam arī pieņemt lēmumus darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības jautājumos, kā arī izteikt brīdinājumus un dot rīkojumus darba devējiem, lai nodrošinātu darba tiesiskās attiecības un darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu prasību ievērošanu. Šie ārpus administratīvā pārkāpuma lietām pieņemtie lēmumi ir uzskatāmi par administratīvajiem aktiem. Un attiecīgi, ja administratīvais akts uzliek pienākumu darba devējam, tas ir darba devēju subjektīvās tiesības skarošs. Savukārt, ja Valsts darba inspekcija pēc darbinieka [vai arodbiedrības] pieprasījuma nekonstatē pārkāpumus un nekādu pienākumu darba devējam neuzliek, tā ir atteikusies izdot iesniedzējam labvēlīgu administratīvo aktu jeb izdevusi negatīvo administratīvo aktu. Un šādu administratīvo aktu var apstrīdēt un vēlāk pārsūdzēt tiesā Administratīvā procesa likumā noteiktajā kārtībā.[10] Jāņem vērā, ka tas ir iespējams tikai situācijās, kad darbinieka tiesības skaidri izriet no tiesību normām un nepastāv strīds par tādiem faktiem, ko Valsts darba inspekcija nevar iegūt ar tai piešķirtajām pilnvarām.[11] Tomēr liela daļa Darba likuma normu, kas skar koplīguma noslēgšanas procesu vai darbinieku pārstāvju tiesības, ir pietiekami konkrētas, lai Valsts darba inspekcija tomēr varētu pārbaudīt un vērtēt to ievērošanu. Savukārt, ja rodas šaubas vai strīdus situācija par to, vai no kāds no likuma izrietošs pienākums ir gana konkrēts, lai tas šādā veidā ietilptu Valsts darba inspekcijas kompetencē, Administratīvā tiesa šo aspektu vērtēs, lemjot par tiesvedības ierosināšanu.

Tādējādi pastāv vairāki tiesību aizsardzības mehānismi strīdus situāciju risināšanai un iespējamo pārkāpumu konstatēšanai un novēršanai.

[2.5] Secināms, ka iesniedzēja ir izmantojusi vienu no pieejamajiem tiesību aizsardzības mehānismiem un 2025.gada 27.oktobrī vērsusies Valsts darba inspekcijā ar sūdzību par koplīguma noslēgšanas procesu. Valsts darba inspekcija 2025.gada 27.novembrī pieņēma

---

[9] Satversmes tiesas 2014.gada 9.janvāra sprieduma lietā Nr.2013-08-01 13.2.punkts.

[10] Latvijas Republikas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2017.gada 27.novembra lēmuma lietā Nr.680053617/38 (SKA-1537/2017) 15.punkts.

[11] Latvijas Republikas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2025.gada 23.decembra sprieduma lietā Nr.A42017720 (SKA-61/2025) 11.punkts.

lēmumu, ar kuru atteica uzsākt administratīvā pārkāpuma procesu. Pēc tam iesniedzējas pārstāvji vērsās prokuratūrā, un 2026.gada 29.aprīlī Rīgas Ziemeļu rajona prokuratūras prokurore Valsts darba inspekcijai iesniedza protestu, aicinot lemt par administratīvā pārkāpuma procesa uzsākšanu par Darba likuma 21.panta trešās daļas pārkāpumu.[12] 2026.gada 15.maijā Valsts darba inspekcija pieņēma lēmumu, kurā norādīja, ka Darba likuma 21.panta trešā daļa ir procesuāla un dispozitīva, tāpēc tajā nav noteikts konkrēts darba devēja pienākums, par kura neievērošanu varētu piemērot administratīvo atbildību, un atteicās uzsākt administratīvā pārkāpuma procesu par iespējamu šīs normas neievērošanu. Vienlaikus Valsts darba inspekcija secināja, ka pirmšķietami netika nodrošinātas iesniedzējas tiesības saņemt informāciju par darba koplīguma projekta izstrādi, un uzlika par pienākumu Valsts darba inspekcijas Rīgas reģionālajai nodaļai veikt pārbaudi par to, vai koplīguma projekta izstrādes gaitā ir ievērots Darba likuma 11.panta pirmās daļas 2.punkts, un lemt par administratīvā pārkāpuma procesa uzsākšanu. [..].

Apstāklis, ka Valsts darba inspekcijas reģionālā nodaļa, iepazīstoties ar iesniedzējas iesniegumā norādītajiem apstākļiem, nebija uzreiz veikusi pārbaudi, lai pārliecinātos, vai ir nodrošinātas iesniedzējas tiesības saņemt informāciju par darba koplīguma projekta izstrādi, iesniedzējai radīja sekas, jo tai bija jālemj par vēršanos prokuratūrā, jāsagatavo apsvērumi utt. Vienlaikus šis apstāklis pats par sevi nav pietiekams, lai secinātu, ka valsts nav nodrošinājusi tiesību aizsardzības mehānismus. Iespēja panākt iestādes lēmuma pārskatīšanu ar prokurora protestu vai, piemēram, Administratīvā procesa likuma kārtībā ir veidi, kādos valsts var nodrošināt, ka iestādes sākotnēji, iespējams, kļūdainā rīcība, tiek pārskatīta. Tādējādi, neskatoties uz to, ka konkrētajā situācijā iestādes reģionālā nodaļa nebija veikusi visas nepieciešamās darbības, lai izvērtētu iesniedzējas iesniegumā paustos apsvērumus par darba devēja pieļautajiem pārkāpumiem, tomēr iesniedzējai bija nodrošināts mehānisms, kā paust savus iebildumus un panākt iestādes rīcības pārskatīšanu. Papildus, kā jau analizēts, paralēli ir pieejami arī citi tiesību aizsardzības mehānismi, kuru ietvaros ir iespējams arī vērsties tiesā un tādējādi panākt, ka lietas izskatīšanas gaitā tiek labotas iestāžu, iespējams, sākotnēji pieļautās kļūdas. Arī Eiropas Cilvēktiesību tiesas praksē ir atzīts, ka izšķiroši ir nevis tas, vai procesā iestādē bija kādi trūkumi, bet tieši tas, vai šie trūkumi tika identificēti un pēc tam novērsti, piemēram, sekojošā tiesas procesā.[13]

[12] Darba likuma 21.panta trešā daļa paredz, ka darba koplīguma noslēgšanai puses rīko sarunas, vienojoties par darba koplīguma projekta izstrādāšanas un apspriešanas kārtību. Puses uz šīm sarunām var uzaicināt speciālistus, izveidot darba grupas, iekļaujot tajās vienādā skaitā abu pušu pārstāvjus, kā arī patstāvīgi izstrādāt darba koplīguma projektu.
[13] Eiropas Cilvēktiesību tiesas 2023.gada 17.janvāra spriedums lietā AB Amber grid emplyees v Lithuania 227.paragrāfs.

Par koplīguma noslēgšanu, ja uzņēmumā darbojas vairākas arodbiedrības

[2.6] Attiecībā uz apstākli, ka koplīgums tika noslēgts, bet iesniedzēja nebija viena no koplīguma pusēm, jāņem vērā, ka Eiropas Cilvēktiesību tiesa ir atzinusi, ka attiecībā uz koplīguma noslēgšanas sarunām valstīm ir salīdzinoši plaša rīcības brīvība izlemt, kā tās tiek organizētas. Piemēram, valsts var ierobežot to organizāciju skaitu, kas šādās sarunās tiek uzklausītas vai noteikt, ka koplīgumi slēdzami ar arodbiedrībām, kam ir vairāk biedru. Šādi nosacījumi, ja tiem ir atbilstošs leģitīmais mērķis, paši par sevi nav pretrunā personu tiesībām apvienoties arodbiedrībās, pat ja šo nosacījumu rezultātā kādās arodbiedrībās biedru skaits samazinātos.[14] Tomēr Latvijā likumdevējs nav ierobežojis to, kāda līmeņa arodbiedrība var slēgt koplīgumu uzņēmuma līmenī, kā arī nav paredzējis arodbiedrībai reprezentativitātes prasības.[15] Atbilstoši Darba likuma 18.pantam, koplīgumu uzņēmumā slēdz darba devējs un darbinieku arodbiedrība vai darbinieku pilnvaroti pārstāvji, ja darbinieki nav apvienojušies arodbiedrībā. No tā secināms, ka Latvijā koplīgums var tikt slēgts ar jebkuru arodbiedrību (vai vairākām arodbiedrībām). Tāpat Darba likuma 10.pants paredz, ka, ja ir vairākas darbinieku arodbiedrības, tās kopīgām sarunām ar darba devēju pilnvaro savus pārstāvjus proporcionāli katras arodbiedrības biedru skaitam, bet ne mazāk kā vienu pārstāvi katra. Gadījumā, ja sarunām ar darba devēju izvirzīti vairāku arodbiedrību pārstāvji, viņi pauž vienotu viedokli.

Ņemot vērā, ka koplīguma galvenais mērķis ir uzlabot darbinieku situāciju, loģiski būtu, ja sarunās par tā noslēgšanu kā viena no pusēm būtu darba devējs, bet otra kā darbinieku pārstāvji – visas uzņēmumā darbojošās arodbiedrības, lai tādējādi sarunās iegūtu papildu svaru savai pozīcijai. Vienlaikus tiesiskais regulējums *expressis verbis* neaizliedz vairāku koplīgumu noslēgšanas iespēju. Arī minētais Darba likuma 10.pants runā par kopīgām sarunām, kurās arodbiedrību pārstāvjiem jāpauž vienots viedoklis, bet pats par sevi neizslēdz iespēju vest arī atsevišķas sarunas, piemēram, ja par vienotu viedokli neizdodas vienoties. Un, lai gan Konvencijas Nr.98 2.pants paredz, ka darba ņēmēju un darba devēju organizācijām nodrošina pienācīgu aizsardzību pret pretējās puses, tās aģentu un biedru iejaukšanos to nodibināšanā, darbībā un administrācijā, Biedrošanās brīvības komiteja ir norādījusi, ka arodbiedrību savstarpējā konkurence tomēr

[14] Eiropas Cilvēktiesību tiesas 2022.gada 5.jūlija spriedums lietā Association of civil servants and union for collective bargaining and others pret Vāciju 60.paragrāfs.
[15] Preisa N. Koplīgumu slēgšanas autonomija. Arodbiedrību ekskluzīvās tiesības un koplīgumu pārrunu brīvība. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Friedrich Ebert Stiftung. Autoru kolektīvs. 2018. 64.lpp.

Konvencijas Nr.98 tvērumā neietilpst.[16] Tādējādi valsts iesaiste arodbiedrības savstarpējo vai vairāku arodbiedrību nesaskaņās ir salīdzinoši limitēta un pamatā rodas, ja ir kādas konkrēti aizsargājamas tiesības.[17] Situācija, kas prasa valsts iejaukšanos koplīguma noslēgšanas gadījumā, var rasties, piemēram, ja tā nosacījumi sniedz kādas ar darbību arodbiedrībā saistītas priekšrocības, ko nevar saņemt citi arodbiedrības biedri tikai tāpēc, ka nepieder konkrētajai arodbiedrībai. Iespēju neesamība arī citām arodbiedrībām panākt līdzvērtīgus nosacījumus, savukārt, var liecināt par nepamatotu un apzinātu darba devēja priekšrocību nodrošināšanu tieši kādai konkrētai organizācijai ar mērķi pasliktināt citas situāciju.

[2.7] Lai gan Latvijas tiesu praksē nav daudz lietu par koplīguma attiecināšanu uz arodbiedrības biedriem, kas nebija līgumslēdzēja puse, ir gadījums, kad vispārējās jurisdikcijas tiesa jautājumu atrisināja, nolemjot, ka konkrēti koplīguma punkti nav spēkā, jo tie radīja nelabvēlīgas sekas šīs citas arodbiedrības biedriem (jāpiemin, ka arī šis strīds vispirms tika risināts Darba strīdus likumā noteiktajā kārtībā).[18] Tomēr iejaukšanās no valsts puses, protams, nav vienīgais risinājums. Ja līgumslēdzējpuses un attiecīgā arodbiedrība spēj par to vienoties, koplīgumu iespējams grozīt, tāpat konkrētā arodbiedrība ar darba devēju var noslēgt atsevišķu vienošanos tieši ar mērķi novērst atšķirības starp dažādajām arodbiedrībām.

Tādējādi kopumā valstī ir pieejami tiesību aizsardzības mehānismi, ko arodbiedrības var izmantot, lai aizsargātu savas tiesības sarunu par koplīguma noslēgšanu procesā, kā arī pēc tam. Tā kā esošais regulējums piedāvā vairākas strīdu risināšanas iespējas, iespējams izvēlēties ne tikai vienu atbilstošāko risinājumu, bet arī apsvērt vairāku šo mehānismu izmantošanu paralēli. Vienlaikus kā jebkurā tiesību jomā, arī attiecībā uz darba tiesisko regulējumu un arodbiedrību aizsardzību pilnīgi noteikti ir vieta diskusijām par vēl efektīvāku mehānismu ieviešanu un normatīvā regulējuma[19], kā arī iestāžu prakses pilnveidi, lai arodbiedrību galvenais sekmīgais aizsardzības mehānisms nebūtu tikai vēršanās tiesā.

Turklāt, lai gan vispārīgi valstī šādi mehānismi pastāv, konkrētā situācija liecina par ilgstošu arodbiedrības un akciju sabiedrības nespēju sadarboties. Jau ilgāku laiku pirms šī iesnieguma

---

[16] Freedom of Association. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association. Sixth edition. Geneva: International Labour Office, 2018, 302.lpp.

[17] Salīdzinājumam sk. Eiropas Cilvēktiesību tiesas 2011.gada 12.septembra spriedumu lietā Palomo Sanchez and others v Spain.

[18] Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2027.gada 29.maija spiedums lietā Nr.C28391214.

[19] Šāda diskusija uzsākta, piemēram, ar žurnāla "Jurista Vārds" 2025.gada 28.oktobra numuru, kas bija veltīts ar arodbiedrību darbību saistītiem jautājumiem un, tostarp, koplīguma noslēgšanu.

saņemšanas, 2025.gada martā, Tiesībsarga biroja pārstāvji piedalījās kopīgā sanāksmē ar arodbiedrību, akciju sabiedrību, Zemkopības ministriju, Valsts darba inspekciju, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienību, kur arī tika pārrunāti savstarpējās sadarbības jautājumi. Tomēr, kā secināms, ievērojami un ilgstoši uzlabojumi sadarbībā tomēr nenotika. Piemēram, iesnieguma izskatīšanas gaitā abas puses sākotnēji gatavoja vienošanos par sociālo dialogu, tomēr pēc tam no arodbiedrības puses vairāku iemeslu dēļ tika izlemts šo vienošanos atlikt. Viens no šādiem apsvērumiem, kā secināms, bija arī apstāklis, ka daļa jautājumu būtu risināmi tieši koplīguma ietvaros, un to arodbiedrība kopā ar citiem apsvērumiem ir norādījusi arī publiski.[20] Tādējādi nav šaubu, ka arodbiedrības interese slēgt koplīgumu joprojām pastāv, bet pušu savstarpējā komunikācija ir apgrūtināta, uz ko vēl jo vairāk norāda arī šobrīd abu pušu starpā radušās nesaskaņas par 2026.gada 5.augustā ieplānoto tikšanos un pārstāvju dalību tajā.

[3] Ieteikumi

Tā kā arodbiedrības veic ļoti nozīmīgu funkciju un konstruktīva sadarbība būtu ne tikai abu pušu, bet arī uzņēmuma un darbinieku interesēs kopumā, kā arī koplīguma noslēgšana parasti ir tieši veiksmīga sociālā dialoga gala rezultāts[21], aicinu Valsts darba inspekciju savu funkciju ietvaros veicināt abu pušu sociālo dialogu atbilstoši Valsts darba inspekcijas likuma 3.panta otrās daļas 3.punktam. Kā arī aicinu sniegt savu vērtējumu par juridiskām iespējām uzņēmumā ar katru no arodbiedrībām noslēgt atsevišķu koplīgumu. Par plānotajām vai veiktajām darbībām sociālā dialoga veicināšanā un šī jautājuma izskatīšanā lūdzu mani informēt **līdz 2026.gada 19.oktobrim**.

Savukārt iesniedzēju un [akciju sabiedrību] aicinu sadarboties labā ticībā un risināt koplīguma noslēgšanas jautājumu. Tostarp, ņemot vērā, ka, lai gan tas nav vēlamākais risinājums, no Darba likuma *expressis verbis* neizriet aizliegums ar arodbiedrību noslēgt atsevišķu koplīgumu, ja citi risinājumi nav iespējami.

Tā kā iepriekšējās pušu sarunās ir bijusi iesaistīta arī Zemkopības ministrija, uzskatu, ka ir lietderīgi šo atzinumu zināšanai nosūtīt arī ministrijai.

Pamatojoties uz Tiesībsarga likuma 25. panta pirmo daļu, ar šo atzinumu pārbaudes lietas izskatīšana tiek pabeigta.

---

[20] Sk., piemēram, ierakstu arodbiedrības mājaslapā.

[21] Liepiņa I. Arodbiedrību ekskluzīvās tiesības. Arodbiedrību ekskluzīvās tiesības un koplīgumu pārrunu brīvība. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Friedrich Ebert Stiftung. Autoru kolektīvs. 2018. 13.lpp

Ar cieņu

tiesībsardze Karina Palkova