

*Mg. iur. Dace Tarasova,
lecturer of Riga Stradiņš University*

*Agnese Reine, master's student
Rīga Stradiņš University
Latvia*

Notice of termination of legal relationship at work for a member of a trade union

Abstract: The Constitution of the Republic of Latvia provides in Article 106, that everyone has the right to freely select employment and job according to the person's own abilities and skills. Forced labour is prohibited. Involvement in mitigation of emergencies and disaster's impacts, as well as work pursuant to a court order is not considered forced labour.

The article discusses notice of termination of legal relationship at work for the members of a trade union. Article 110 Part 1 of the Labour Law provides that an employer is prohibited to give a notice of termination to an employee who is a member of one or more trade unions, without the preliminary consent of the trade union. But the 6th part, Article 101 determines that the employer must clarify if the employee is a member of a trade union before termination of the employment contract. Accordingly, the employer has to ask the trade union for the permission, if the employer wishes to terminate the employment contract with a member of the trade union. In reality it could happen, that the employee is a member of several trade unions, and the employer could face several problematic situations, asking permission from several trade unions. As for the legal regulation, it also does not determine, how to act in such a situation, whether to ask the permission from all the trade unions where the employee has the membership or only to ask the permission of the trade union which is connected with the position in question of the employee.

Keywords: employee, employer, trade union, member, notice of termination, Labour Law.

*Mg. iur. Dace Tarasova,
Rīgas Stradiņa universitātes pasniedzēja*

*Agnese Reine,
Rīgas Stradiņa universitātes maģistrante
Latvija*

Darba līguma uzteikums arodbiedrības biedram

Anotācija: Saskaņā ar Latvijas Republikas Satversmes 106. pantu ir paredzēts, ka ikvienam ir tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos un darbavietu atbilstoši savām spējām un kvalifikācijai. Piespiedu darbs ir aizliegts. Par piespiedu darbu netiek uzskatīta iesaistīšana katastrofu un to seku likvidēšanā un nodarbināšana saskaņā ar tiesas nolēmumu.

Rakstā ir aplūkots darba līguma uzteikums arodbiedrības biedram. Darba likuma 110.panta 1.daļa nosaka, ka darba devējam ir aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam – arodbiedrības biedram – bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas. Savukārt Darba likuma 101. panta 6.daļa nosaka, ka darba devējam, pirms darba līguma uzteikšanas ir pienākums noskaidrot, vai darbinieks ir arodbiedrības biedrs. Līdz ar to darba devējam ir nepieciešams lūgt arodbiedrībai atļauju, ja vēlas uzteikt darba līgumu darbiniekam, kurš ir arodbiedrības biedrs. Praksē gadās, ka darbinieks ir vairāku arodbiedrību biedrs, līdz ar to darba devējam var rasties vairākas problēmsituācijas, prasot vairāku arodbiedrību atļaujas/piekrišanas. Kā arī normatīvais regulējums nenosaka kā rīkoties tādā situācijā, vai prasīt visu arodbiedrību piekrišana, kurā darbinieks ir biedrs, vai tikai tai arodbiedrībai, kura attiecas uz darbinieka ieņemamo amatu?

Atslēgvārdi: darbinieks, darba devējs, arodbiedrība, biedrs, uzteikums, Darba likums

*Mg. iur., Daце Тарасова, преподаватель,
Рижский университет им. П.Страдыня*

*Агнесе Рейне, магистрант,
Рижский университет им. П.Страдыня
Латвия*

Прерывание трудового договора с членом профсоюза

Аннотация: Согласно 106 статье Сатверсме Латвийской Республики, предусматривается, что каждый имеет право свободно выбирать занятие и место работы, согласно своим возможностям и квалификации. Принудительный труд запрещён. Принудительным трудом не считают участие в ликвидации катастроф и их последствий и привлечение к труду, согласно судебному решению. В статье рассматривается вопрос расторжения трудового договора с членом профсоюза. В части 1 статьи 100 Закона о труде определяется, что работодатель не имеет права расторгать трудовой договор с работником, который является членом профсоюза, без соответствующего предварительного согласия профсоюза. В свою очередь, в части 6 статьи 106 Закона о труде определяется, что работодатель до расторжения трудового договора обязан выяснить, является ли работник членом профсоюза. Поэтому работодателю необходимо получить согласие профсоюза на расторжение трудового договора с работником, который является членом профсоюза. На практике случается, что работник может быть членом нескольких профсоюзов, в связи с чем у работодателя может возникнуть несколько проблемных ситуаций при получении разрешения/согласия нескольких профсоюзов. К тому же правовое регулирование не определяет, как поступать в данной ситуации: просить ли разрешение у всех профсоюзов, членом которых является работник, или только у того профсоюза, который соответствует занимаемой должности работника.

Ключевые слов: работник, работодатель, профсоюз, член, увольнение, Закон о труде.

ļevads

Saskaņā ar Latvijas Republikas Satversmes 106. pantu ir paredzēts, ka ikvienam ir tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos un darbavietu atbilstoši savām spējām un kvalifikācijai. Piespiedu darbs ir aizliegts. Par piespiedu darbu netiek uzskatīta iesaistīšana katastrofu un to seku likvidēšanā un nodarbināšana saskaņā ar tiesas nolēmumu. [1]

Biedrošanās brīvība ir ikviena cilvēka pamattiesības, kas iekļauj sevī arī tiesības dibināt biedrības un iestāties tajās. 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 aizstāvībai [2]

Kopš 2016. gada ir vērojama darba strīdu apjoma samazināšana, kas, autoruprāt, iespējams, jo darba devējs ar darbinieku spēj vienoies vai arī, pielietojot meditācijas procesu, atrisina strīdus situāciju. Piemēram, 2016. gadā ir iesniegtas 113 prasības par atjaunošanu

darbā, no tām 87 ir izskatītas ar spriedumu, 11 prasības ir atsauktas, pārējās ir izbeigtas ar izlīgumu, atteiktas. [3]

2015. gadā Rajonu (pilsētas tiesās) tika iesniegtas 158 prasības pieteikumi par atjaunošanu darbā, savukārt 2016. gadā 113. 2017. gadā laika periodā no 1. janvāra līdz 22. aprīlim tika iesniegtas 23 prasības pieteikumi par atjaunošanu darbā. [4]

Diemžēl, Tiesu informācijas sistēmas statistikas datus nav izdalīts prasības pieteikuma priekšmets, līdz ar to autores nevar noteikt konkrētu iesniegto prasību pieteikumu skaitu, ja prasību ir iesniedzis darbinieks, kurš ir arodbiedrības biedrs. Jebkurā gadījumā prasības pieteikumi ir iesniegti tiesā, kas liek secināt, ka darba devējs vai darbinieks pārkāpj darba tiesisko attiecību reglamentējošos normatīvos aktus, piemēram, darba devēja uzteikums nav tiesiski pamatots vai ir pārkāpta darba līguma uzteikšanas kārtība.

Pateiz Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība apvieno 20 dalīborganizācijas, kurās kopā ir ap 100 000 biedru. [5] Ir jāsecina, ka darba devē-

jiem, iespējams, ir apgrūtināta darba tiesisko attiecību uzteikšana darbiniekam.

Likuma „Par arodbiedrībām” 2.pantā bija noteikts, ka arodbiedrība var apvienoties teritoriālajās vai nozaru savienībās. [6] Taču līdz ar jaunā Arodbiedrību likuma spēkā stāšanos šī norma ir atcelta, līdz ar to tas apgrūtinā darba devējam iespējas atrast un sazināties ar attiecīgajām arodbiedrībām, jo saskaņā ar Darba likuma 33. panta otro daļu, kurā ir teikts, ka darba intervijā nav pieļaujami tādi darba devēja jautājumi, kas neattiecas uz paredzētā darba veikšanu vai nav saistīti ar pretendenta piemērotību šim darbam, kā arī jautājumi, kas ir tieši vai netieši diskriminējoši, un šeit ir jāmin 5. punkts, kurā ir noteikts, ka nav pieļaujams jautājums, kurš attiecas uz piederību pie kādas politiskās partijas, darbinieku arodbiedrības vai citas sabiedriskās organizācijas. [7]

Raksta mērķis ir – izanalizējot pieejamo literatūru, normatīvos aktus un tiesu praksi, noskaidrot arodbiedrību ietekmi uz darba devēju un darbinieku tiesiskajām attiecībām uzteicot darba līgumu ar darbinieku, kurš ir arodbiedrības biedrs, identificēt problēmjautājumus, sniedzot iespējamus risinājumus problēmsituācijas atrisināšanai.

Rakstā izmantotas tādas **pētniecības metodes** kā loģiskā – autores pētīs loģisko saikni starp likuma normu piemērošanu un tulkošanu, analītiskā un sintēzes metode, lai pētītu jēdzienus un tiesiskā regulējuma attīstības tendences. Indukcijas un dedukcijas metodes palīdzēs autorēm izteikt secinājumus par darba līgumu uzteikuma tiesisko regulējumu. Ar deskriptīvo metodi autores raksturo arodbiedrības būtību un darba līguma uzteikumu ar arodbiedrības biedru tiesisko regulējumu. Rakstā tiks izmantotas sekojošas tiesību normu interpretācijas metodes:

1. gramatiskā – atsevišķu tiesību normu jēdzienu izzināšanai, autores skaidros galvenokārt Darba likuma un Arodbiedrību likuma vārdu izpratni no gramatiskā/valodnieciskā aspekta;
2. sistēmiskā – autores meklēs kopsakarības Satversmes, Darba likuma un Arodbiedrību likuma normu ietvaros;
3. teleoloģiskā - ar šīs metodes palīdzību tiks veikta juridiskās jēgas un mērķa noskaidrošana Darba likumam un Arodbiedrību likumam.

4. vēsturiskā – ar šīs metodes palīdzību autores pētīs Darba likuma grozījumus un Arodbiedrību likuma rašanos un attīstību.

Svarīgākās atziņas teorijā, praksē. Latvijas Republikas Satversmes astotās nodaļas “Cilvēka pamattiesības” 106., 107. un 108. panti paredz, ka darba tiesību aizsardzība ir konstitūcijā noteikts valsts uzdevums, kura izpildei viens no svarīgākajiem uzdevumiem ir nodrošināt taisnīgu un efektīvu darba tiesisko attiecību uzraudzības, kontroles un domstarpību risināšanas mehānismu [8]

Pēc darba tiesisko attiecību dibināšanas, noslēdzot darba līgumu, domstarpības var rasties, ja darba devējs vēlas uzteikt darba tiesiskās attiecības, proti, izbeigt darba līgumu.

Lai izprastu darba devēja un darbinieka savstarpējā tiesiskās attiecības, to nodibināšanu un izbeigšanu ir jāanalizē vairāki jēdzieni. Juridisko terminu vārdnīcā jēdziens darba līgums tiek definēts kā līgums, ar kuru viena puse (darbinieks) uzņemas strādāt otrai (darba devējam) darbu par atlīdzību. [9, 34]. Darba līgums ir vienošanās starp strādājošo un uzņēmēju (iestādi, organizāciju), pēc kura strādājošais apņemas pildīt darbu atbilstoši specializācijai, kvalifikācijai vai amatam, kurš ir pakļauts iekšējiem darba noteikumiem/kārtībai, bet uzņēmums (iestāde, organizācija) apņemas samaksāt strādājošajam darba samaksu, un nodrošināt darba nosacījumus tādus, kuri ir noteikti normatīvajos aktos. [10, 463]. Kā arī nevar nepieminēt Darba likuma 28. un 39. pantu, no kuriem izriet darba līguma definīcija – darbinieka un darba devēja vienošanās, saskaņā ar kuru darbinieks uzņemas veikt noteikto darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs uzņemas maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus. [11, 43] Līdz ar to ir secināms, ka, tomēr, Darba likumā darba līguma definīcija ir plašāka, savukārt citos avotos šaurāka.

Nākamais jēdziens, kuru ir jāizpēta, ir uzteikums. Uzteikums ir paziņojums par darba līguma izbeigšanu, ko izdara viena no darba līguma pusēm. [9, 179] Savukārt, citā vārdnīcā uzteikums ir darba līguma izbeigšana pēc īpaša iemesla un pamata. Darba līguma izbeigšana ir pieļaujama tikai pamatojoties uz normatīvajiem aktiem.

[10, 344]. Darba līguma uzteikums ir viens no darba tiesisko attiecību izbeigšanas veidiem. Ar jēdzienu — uzteikums ir jāsaprot oficiāls paziņojums par darba līguma pārtraukšanu. [12, 40] Darba līguma uzteikums ir vienpusējs tiesisks darījums, darbinieka vai darba devēja izdarīts gribas izteikums, ar kuru tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības. [11, 118]. Darba likumā netiek sniegta “uzteikuma” jēdziena definīcija. Secināms, ka uzteikums ir darba tiesisko attiecību izbeigšana, izbeidzot darba līgumu, vienpusējs tiesisks darījums, gribas izteikums (darbinieka vai darba devēja).

Skaidrojot jēdzienu Arodbiedrības biedrs Juridisko terminu vārdnīca piedāvā šādu skaidrojumu – arodbiedrības biedrs ir persona, dalībnieks, kas apvienojas, slēdzot sabiedrības līgumu, lai sasniegtu kopīgo saimniecisku mērķi. [9, 25]. Arodbiedrības biedrs varbūt katrs strādājošais ražošanas savienībā, zinātniski-ražošanas savienībā, uzņēmumā (kompānijā), kolhozā, iestādē vai organizācijā, kā arī katrs mācošais augstākā, vidēji-specializētā mācību iestādē un profesionālajos tehnikumos. [10, 504]. Izpētot arodbiedrības biedra jēdziena definīciju nākas secināt, ka ne Darba likumā, ne Arodbiedrības likumā nav dots jēdziena “ arodbiedrības biedra” definīcija.

Pēdējais jēdziens, kuru ir nepieciešams izpētīt un analizēt ir – arodbiedrība. Arodbiedrība ir brīvprātīga personu apvienība, kas nodibināta, lai pārstāvētu un aizstāvētu strādājošo darba, ekonomiskās, sociālās un profesionālās tiesības un intereses. [13]. Latvijas Republikas arodbiedrības ir neatkarīgas sabiedriskas organizācijas, kas pauž, pārstāv un aizstāv savu biedru darba un citas sociālās un ekonomiskās tiesības un intereses. [Likums “par arodbiedrībām” 1. Pants – zaudējis spēku]. Akadēmisko terminu datu bāzē arodbiedrības jēdzienu traktē sekojoši – tā ir neatkarīga sabiedriska organizācija, kas pauž, pārstāv un aizstāv savu biedru darba un citas sociālās un ekonomiskās tiesības un intereses, ievērojot principus un normas, kas noteiktas Vispārējā cilvēktiesību deklarācijā un citos starptautiskajos paktos un konvencijās. [14]

Autores piekrīt Arodbiedrības likumā definētajam arodbiedrības jēdzienam.

Lai izpētītu darba devēju, darbinieku un arodbiedrību trīspusējo attiecību problemātiku

uzteikuma gadījumā, ir nepieciešams veikt literatūras, normatīvo aktu un tiesu prakses analīzi, kā arī noskaidrot arodbiedrību ietekmi uz darba devēju un darbinieku tiesiskajām attiecībām darba uzteikuma gadījumā.

Problēmsituācijas rodas tajā brīdī, kad darba devējs vēlas uzteikt darba tiesiskās attiecības ar darbinieku, kurš ir vienas vai vairāku arodbiedrību biedrs. Raksta ietvaros uzsvars tiek likts, ja darbinieks ir vairāku arodbiedrību biedrs. Darba likuma 110.panta 1.daļa nosaka, ka darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam – arodbiedrības biedram – bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas. Šobrīd spēkā esošais regulējums ir nepilnīgs un nenosaka darba devēja rīcību situācijā, kad darbinieks ir vairāku arodbiedrību biedrs. Tajā pašā laikā arī normatīvais regulējums neparedz pienākumu arodbiedrībai sniegt pamatojumu situācijā, kad tiek atteikts izsniegt uzteikumu arodbiedrības biedram.

Saskaņā ar Darba likuma 101. panta 6.daļu [7] darba devējam, pirms darba līguma uzteikšanas ir pienākums noskaidrot, vai darbinieks ir darbinieku arodbiedrības biedrs. Taču šā panta daļā nav konkrēti noteikts, vai darba devējam situācijā, kad darbinieks ir divu vai pat vairāku arodbiedrību biedrs, ir pienākums prasīt piekrišanu, darba līguma uzteikšanai visām arodbiedrībām, kurās ir iestājies darbinieks.

No tiesu prakses ir pieejams Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta spriedums Nr. SKC-1144/2013 [15], kā arī pieejams Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta spriedums Nr. SKC-764/2012. [16] Šajos Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta spriedumos ir redzama šī jautājuma problemātika, situācija, kad minētā Darba likuma 101. panta 6.daļa tiek iztulkota neprecīzi, tādējādi radot situāciju, kad darba devējs nevar uzteikt darba līgumu darbiniekam, iespējams, likuma normas neprecizitātes, konkrēta regulējuma trūkuma vai likuma normas nepareizas iztulkošanas dēļ. Līdz ar to būtu nepieciešams normatīvajos aktos darba devējam uzzināt pirms tiek nodibinātas darba tiesiskās attiecības par pretendenta darbību arodbiedrībās, kā arī iestrādāt uzņēmuma u.c. organizācijās darba kartības noteikumus vai arī uzlikt par pienākumu darbiniekam sniegt informāciju par darbību arodbiedrībās.

Likuma „Par arodbiedrībām”, kurš ir zaudējis spēku, 2.pantā bija noteikts, ka arodbiedrības var veidot pēc aroda, nozaru, teritoriālā vai citiem principiem. Taču līdz ar jaunā Arodbiedrību likuma spēkā stāšanos šī norma ir atcelta. Pēc autoru domām, līdz ar šīm izmaiņām ir radīta situācija, kad arodbiedrībās var apvienoties jebkurš un arodbiedrības nav jāveido pēc konkrētas nozares. Šāds regulējums var radīt problemātiku darba devējam, ja tas vēlas uzteikt darba līgumu darbiniekam, kurš ir vairāku arodbiedrību biedrs, jo nav noteikts, kurai arodbiedrībai būtu jāprasa atļauja uzteikuma izsniegšanā. Tāpat arī rodas pamatotas šaubas par arodbiedrību kompetencēm, ja tās nedarbojas atbilstoši nozares specializācijai. Lai atrisinātu šo problēmsituāciju, būtu nepieciešams noteikt regulējumu, ka darba devējam ir jāprasa atļauja uzteikuma izsniegšanai arodbiedrībai, izvēloties to pēc nozares specializācijas. Piemēram, ja darbinieks ir stjuarts, un ir biedrs Lidostas arodbiedrībā un biedrs Latvijas celtnieku arodbiedrībā, tad šajā gadījumā, darba devējam būtu jāprasa piekrišana Lidostas arodbiedrībai par darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Līdz ar to arī darbinieki nevarēs sniegt prasības pieteikumu tiesā, pamatojoties uz to, ka darba devējs pirms uzteikuma izsniegšanas nav prasījis atļauju visām arodbiedrībām, kuru biedrs ir darbinieks. Tādējādi samazināsies problēmsituāciju skaits, kā arī tiesu prakses gadījumi, tajā pašā laikā tiks atlogota tiesa.

Pētījuma rezultāti un to izvērtējums

Rakstā autore analizēja darba līguma uzteikumu ar arodbiedrības biedru, tā tiesisko regulējumu. Iegūtie rezultāti liecina, ka likumdevējs darba līguma uzteikumu ar arodbiedrības biedru tiesisko regulējumu ietvēris Darba likumā un Arodbiedrības likumā neprecīzi, kas rada problēmas darba devējam. Izanalizējot nepieciešamos jēdzienus ir secināms, ka interpretējot tos ne darbiniekam, ne darba devējam nerastos problēmas.

Secinājumi, priekšlikumi

Izanalizējot pieejamo literatūru, normatīvos aktus un tiesu praksi, pētījuma rezultātā autorēm radās šādi secinājumi:

1. arodbiedrības ir biedrības, kvalificētie darbinieku pārstāvji, kuras pārstāv un aizstāv savu biedru intereses, apvienojas, lai sasniegtu kopējus mērķus;
2. Arodbiedrības likumā nav dota jēdziena “arodbiedrības biedrs” definīcija.
3. uzteikuma izsniegšanu darbiniekam-arodbiedrības biedram regulē Darba likums, taču regulējums ir nepilnīgs, kas rada problemātiku darba devējam;
4. problēmsituācija veidojas tad, kad darbinieks ir vairāku arodbiedrību biedrs, jo esošais regulējums nenosaka darba devēja rīcību šādā situācijā;
5. ir plaša tiesu prakse par uzteikuma problēmu darbiniekam-arodbiedrības biedram;
6. esošais normatīvais regulējums ir nepilnīgs, nav regulējums par darba devēja nepieciešamo rīcību situācijā, kad darbinieks ir vairāku arodbiedrību biedrs.

Izanalizējot pieejamo literatūru, normatīvos aktus un tiesu praksi, pētījuma rezultātā autorēm, pamatojoties uz izdarītiem secinājumiem, radās šādi priekšlikumi:

1. Papildināt Arodbiedrības likumu ar 31. pantu šādā redakcijā – Arodbiedrības biedrs ir fiziska persona (darbinieks, bezdarbnieks, pensionārs), kura ir iestājusies arodbiedrībā.
2. Papildināt Arodbiedrību likuma 13.pantu ar 9.daļu šādā redakcijā – Ja darba devējs vēlas uzteikt darba līgumu darbiniekam, kurš ir vairāku arodbiedrību biedrs, tad darba devējam ir jāprasa atļauja tikai vienai arodbiedrībai, izvēloties to pēc nozares specializācijas. Visas arodbiedrības pauž vienotu viedokli, līdz ar to vienas arodbiedrības sniegtais viedoklis ir pietiekams.
3. Darba likuma 33.panta 2.daļas piekto punktu izteikt šādā redakcijā - piederību pie kādas politiskās partijas vai citas sabiedriskās organizācijas.

Izmantotie avoti:

1. Latvijas Republikas Satversme: LV likums. Latvijas Vēstnesis Nr. 43, 01.07.1993.
2. Eiropas Savienības pamattiesību harta. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis C326/391, 26.10.2012.
3. Tiesu informācijas sistēma. https://tis.ta.gov.lv/tisreal?Form=TIS_STAT_O – aplūkots 23.04.2017.
4. Tiesu informācijas sistēma. https://tis.ta.gov.lv/tisreal?Form=TIS_STAT_O&topmenuid=0&id=94 – aplūkots 23.04.2017.
5. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Pieejams: <http://www.lbas.lv/about> - aplūkots 23.04.2017.
6. Likums "Par arodbiedrībām": LV likums. Ziņotājs Nr. 3, 31.01.1991.
7. Darba likums: LV likums. Latvijas Vēstnesis Nr.105 (2492), 06.07.2001.
8. Bite Kitija. Subsidiaritātes princips darba strīdu risināšanā. Baltijas juridiskais žurnāls. - <http://www.balticlawjournal.lv/arhivs/115> - aplūkots 23.04.2017.
9. Juridisko terminu vārdnīca. "Kamene"Rīga, 2000, 258 lpp.
10. Энциклопедический словарь Трудавое право, четверте издание, издательство "Советская энциклопедия", Москва, 1979. стр. 527.
11. Slaidiņa V., Skultāne I., Darba tiesības, Zvaigzne ABC, 2011., 296 lpp.
12. Ekonomikas skaidrojošā vārdnīca. Rīga: Zinātne, 2000, 702 lpp.
13. Arodbiedrību likums: LV likums. Latvijas Vēstnesis Nr. 60 (5120), 25.03.2014.
14. Akadēmisko terminu datubāze. Pieejams: <http://termini.lza.lv/term.php?term=arodbiedr%C4%ABba&list=arodbiedr%C4%ABba&lang=LV> - aplūkots 23.04.2017.
15. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta 26.04.2013 spriedums lietā Nr. SKC-1144/2013. Pieejams: <http://at.gov.lv/files/uploads/files/archive/department1/2013/1144-skc-2013.doc> - aplūkots 23.04.2017.
16. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta 06.06.2012 spriedums lietā Nr. SKC-764/2012. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/files/uploads/files/archive/department1/2012/764-skc-2012.doc> - aplūkots 23.04.2017.

References:

1. The Constitution of the Republic of Latvia: Latvian law. "Latvijas Vēstnesis" No. 43, 01.07.1993.
2. Charter of fundamental rights of the European Union. Official Journal of European Union C326/391, 26.10.2012.
3. Court information system. https://tis.ta.gov.lv/tisreal?Form=TIS_STAT_O&topmenuid=0&id=94 – viewed 23.04.2017.
4. Court information system. Available: https://tis.ta.gov.lv/tisreal?Form=TIS_STAT_O&topmenuid=0&id=94 – viewed 23.04.2017.
5. Latvian Free Trade Union. Available: <http://www.lbas.lv/about> - viewed 23.04.2017.
6. Law "On Trade Unions": Latvian law. "Ziņotājs" No. 3, 31.01.1991.
7. Labour Law: Latvian law. "Latvijas Vēstnesis" No.105 (2492), 06.07.2001.
8. Bite Kitija. The principle of subsidiarity in the labour dispute resolution. Available: <http://www.balticlawjournal.lv/arhivs/115> - views 23.04.2017.
9. The legal term dictionary. "Kamene"Rīga, 2000, p.258.
10. Encyclopedia dictionary. Labour rights, Soviet Encyclopedia, Moskow, 1979, p.527.
11. Slaidiņa V., Skultāne I., Labour law, Zvaigzne ABC, 2011., 296 lpp.
12. Economic glossary. Riga: Science, 2000, 702 lpp.
13. Trade Union law: Latvian law. "Latvijas Vēstnesis" No. 60 (5120), 25.03.2014.
14. Academic term database. Available: <http://termini.lza.lv/term.php?term=arodbiedr%C4%ABba&list=arodbiedr%C4%ABba&lang=LV> - viewed 23.04.2017.
15. Decision of the Supreme Court of the Republic of Latvia, case No. SKC-1144/2013. Available: <http://at.gov.lv/files/uploads/files/archive/department1/2013/1144-skc-2013.doc> - viewed 23.04.2017.
16. Decision of the Supreme Court of the Republic of Latvia, case No. SKC-764/2012. Available: <http://www.at.gov.lv/files/uploads/files/archive/department1/2012/764-skc-2012.doc> - viewed 23.04.2017.

Summary

Termination of the employment contract with a member of trade union is considered in the article. The 1st part, clause 110 of Labour Law determines, that the employer does not have the right to terminate the employment contract with a member of trade union without a permission of that trade union. But the 6th part, clause 101 determines that the employer is to clarify if the employee is the member of a trade union before to terminate the employment contract. That is why the employer has to ask the trade union for the permission, if the employer wishes to terminate the employment contract with a member of a trade union. In reality it could happen, that the employee is a member of several trade unions, and the employer could have several problematic situations, asking permissions from several trade unions. As for the legal regulation, it also does not determine, how to act in such a situation, either to ask the permission from all trade unions where the employee is a member or only to ask the permission from the trade union which is connected with the position in question of the employee. The aim is the following: to analyze the necessary literature, legal acts and court practice, consider the influence of trade unions on the employers' and employees' legal relationship when employment contract is terminated with the employee who is a member of a trade union, identify the problematic issue, find possible solutions in order to solve problems.

The authors of the article analyzed termination of employment contract with a member of a trade union and the legal regulation involved. The results which were gained during the study show that legislator did not employ correctly the legal regulation of termination of employment contract with the employee who is a member of trade union into Labour and Trade Union Law, and that causes the problems to employer. Having analyzed the necessary literature, legal acts and court practice and as a result of studies the authors have made the following conclusions:

1. Trade unions are societies, qualified representatives of employees, which represent and defend the interests of their members in order to reach common aims;
2. Trade Union Law does not give the definition to 'trade union member';
3. Termination of employment contract is regulated by the Labour Law, but the regulation is not full enough and that causes the problems to employer;
4. Problematic situation appear when an employee is a member of several trade unions, because the existing regulation does not define the actions of employer in such a situation;

Existing legal regulation is incomplete, there is no regulation concerning the actions of employer in the situation when employee is a member of several trade unions.