

DARBA STRĪDU EFEKTĪVĀKAS RISINĀŠANAS IESPĒJAS LATVIJĀ

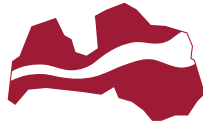
GALA ZIŅOJUMS

2018



Valsts darba inspekcija

NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA

Eiropas Sociālais
fonds

I E G U L D Ī J U M S T A V Ā N Ā K O T N Ē

Pētījums „Darba strīdu efektīvākas risināšanas iespējas Latvijā” ir veikts ar Eiropas Savienības Eiropas Sociālā fonda un Latvijas valsts finansiālu atbalstu Darbības programmas „Izaugsme un nodarbinātība” 7.3.1. specifiskā atbalsta mērķa „Uzlabot darba drošību, it īpaši bīstamo nozaru uzņēmumos” projekta „Darba drošības normatīvo aktu praktiskās ieviešanas un uzraudzības pilnveidošana” (projekta identifikācijas Nr. 7.3.1.0/16/l/001) ietvaros pēc Valsts darba inspekcijas pasūtījuma.

DARBA STRĪDU EFEKTĪVĀKAS RISINĀŠANAS IESPĒJAS LATVIJĀ

GALA ZIŅOJUMS

Izpildītājs:



2018. gads

IEVADS	5
KOPSAVILKUMS	6
PĒTĪJUMA METODOLOĢIJA	8
1. ĀRVALSTU PIEREDZES ANALĪZE	11
1.1. Igaunija	11
1.1.1. Aktuālais tiesiskais regulējums	11
1.1.2. Institūcijas	12
1.2. Lietuva	15
1.2.1. Aktuālais tiesiskais regulējums	15
1.2.2. Institūcijas	16
1.3. Lielbritānija	20
1.3.1. Tiesiskais regulējums	20
1.3.2. Darba strīdu risināšanas institucionālais ietvars	21
1.4. Zviedrija	27
1.4.1. Aktuālais tiesiskais regulējums	27
1.4.2. Institūcijas	28
1.5. Ungārija	32
1.5.1. Aktuālais tiesiskais regulējums	32
1.5.2. Institūcijas	33
2. DARBA STRĪDU RISINĀŠANAS TIESISKAIS REGULĒJUMS LATVIJĀ	35
2.1. Darba tiesiskās attiecības un piemērojami tiesību avoti	35
2.2. Darba strīdi, to veidi Latvijā	37
2.3. Darba strīdu izšķiršana ārpus tiesas ceļā	38
2.3.1. Individuālo tiesību strīdu izšķiršana	38
2.3.2. Kolektīvu tiesību un kolektīvu interešu strīdu izšķiršana	41
2.3.3. VDI loma darba strīdu izskatīšanā	41
2.4. Individuālo tiesību strīdu izšķiršana tiesā	42
2.4.1. Strīdu izšķiršanas procedūra	42
2.4.2. Tiesas un tiesāšanās izdevumu atlīdzināšanas kārtība	47
2.4.3. Tiesas nolēmuma izpilde	49
2.5. Mediācija kā alternatīvs darba strīdu risināšanas veids	50
2.5.1. Tiesas pienākums piedāvāt mediāciju, tās rīcība un sekas	51
2.5.2. Mediatora izvēle	51
2.5.3. Tiesas ieteiktas mediācijas rezultāts	52
3. DARBA STRĪDU VEIDI UN TO IZPLATĪBA: DARBA STRĪDU RISINĀŠANAS KONTEKSTS	53
4. DARBA STRĪDU RISINĀŠANAS KĀRTĪBA UN TO IETEKMĒJOŠIE FAKTORI	58
5. DARBA STRĪDU RISINĀŠANAS METOŽU VĒRTĒJUMS	64
5.1. Darbinieka un darba devēja pārrunas	64
5.2. Starpniecība	66
5.3. Darba strīdu komisija	69
5.4. Darba strīdu izskatīšana tiesā	72
6. DARBA STRĪDA RISINĀŠANAS METOŽU IZMAKSU SALĪDZINĀJUMS DARBA DEVĒJAM UN DARBINIEKAM	82
7. DARBA STRĪDU RISINĀŠANAS ATTĪSTĪBAS PERSPEKTĪVAS LATVIJĀ	94
7.1. Iespējamie risinājumu veidi darba strīdu risināšanas efektivitātes paaugstināšanai	94

7.2. Darba strīdu komisija kā VDI struktūrvienība: nepieciešamo resursu	100
sākotnējais izvērtējums	
7.2.1. Darba strīdu komisijas vispārējie darbības principi, sastāvs.un.....	100
reģionālais pārklājums	
7.2.2. Sākotnēji nepieciešamie tiesību aktu grozījumi.....	101
7.2.3. Darbības uzsākšanai nepieciešamais un viena	
darbības gada finansējums	102
SECINĀJUMI UN REKOMENDĀCIJAS	106
Vispārējais tiesiskais regulējums Latvijā un ārvalstu pieredze.....	106
Darba strīdu risināšanas prakšu Latvijā apskats.....	110
Vispārējās rekomendācijas darba strīdu risināšanas efektivitātes	
paaugstināšanai Latvijā	114
Darba strīdu komisijas kā VDI struktūrvienības izveidošana	120
IZMANTOTAIS LITERATŪRAS SARAKSTS	125

Pētījums „Darba strīdu efektīvākas risināšanas iespējas Latvijā” ir veikts ar Eiropas Savienības Eiropas Sociālā fonda un Latvijas valsts finansiālu atbalstu Darbības programmas „Izaugsme un nodarbinātība” 7.3.1. specifiskā atbalsta mērķa „Uzlabot darba drošību, it īpaši bīstamo nozaru uzņēmumos” projekta „Darba drošības normatīvo aktu praktiskās ieviešanas un uzraudzības pilnveidošana” (projekta identifikācijas Nr. 7.3.1.0/16/I/001) ietvaros pēc Valsts darba inspekcijas pasūtījuma.

Pētījuma mērķis ir analizēt darba strīdu izšķiršanas mehānismu pilnveidošanas iespējas Latvijā, izvērtējot esošo darba strīdu izšķiršanas metožu izmantošanas efektivitāti, kā arī analizējot iespējas pilnveidot esošo darba strīdu izšķiršanas kārtību gan no institucionālā, gan arī no procesuālā viedokļa. Izvirzītā mērķa sasniegšanai tika veikts pētījums, kurā tika analizēta darba strīdu risināšanas prakse Latvijā un ārvalstu pieredzes izpēte, analizējot ārpustiesas darba strīdu risināšanas iespējas, to darbības principus, procedūru, tiesisko ietvaru, lēmumu pieņemšanas mehānismu, nepieciešamo finansējumu, alternatīvos darba strīdu risināšanas mehānismus, nosacījumus attiecībā uz darba strīdiem darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības jomā un ieviešanas iespējas Latvijā, sadarbību ar iesaistītajām publiskās pārvaldes iestādēm, ārpustiesas darba strīdu risināšanas ieguvumus un zaudējumus darbiniekiem un darba devējiem atbilstoši katrai no metodēm salīdzinājumā ar citām darba strīdu risināšanas metodēm. Pētījums tika balstīts uz apjomīgiem kvalitatīvas izpētes datiem – ekspertu intervijām, darba devēju (uzņēmumu) pārstāvju un darbinieku organizāciju intervijām, konkrētu darba strīdu gadījumu padziļinātu izpēti, plašu tiesiskā regulējuma un dokumentu analīzi. Pētījumā metodes sīkāk raksturotas nodaļā „Pētījuma metodoloģija”.

Pētījuma gala ziņojums sastāv no septiņām daļām. Pirmajā nodaļā ir aplūkota ārvalstu pieredze, sniedzot būtiskāko ārpustiesas darba strīdu risināšanas principu raksturojumu un detalizētāk aplūkojot tos aspektus, kuri ir izmantoti kā labās prakses piemēri, izstrādājot rekomendācijas Latvijas ārpustiesas darba strīdu risināšanas mehānismu pilnveidošanai. Otrajā nodaļā ir aplūkots pētījuma īstenošanas brīdī aktuālais darba strīdu risināšanas tiesiskais regulējums Latvijā. Trešajā nodaļā ir aplūkoti kvalitatīvās izpētes rezultāti un Valsts darba inspekcijas statistika, lai raksturotu Latvijā izplatītākos darba strīdu veidus. Ceturtajā nodaļā ir apkopoti pētījuma rezultāti par Latvijas uzņēmumos iedibinātajām praksēm, kā risināt darba strīdus. Piektajā nodaļā ir sniegts darba strīdu risināšanas metožu izvērtējums, raksturojot to stiprās un vājās puses (priekšrocības un trūkumus), savukārt sestajā nodaļā apskatot darba devēju un darbinieku izmaksas, kas rodas, risinot darba strīdus, katrā no tipiskākajām darba strīdu situācijām Latvijā. Balstoties uz iepriekšējās pētījuma nodaļās veikto datu analīzi, septītajā nodaļā ir apskatītas darba strīdu risināšanas metožu attīstības iespējas Latvijā, lai paaugstinātu darba strīdu risināšanas efektivitāti, sniedzot izmaksu aprēķinu gadījumam, ja tiktu izveidota darba strīdu komisija, kas darbotos kā Valsts darba inspekcijas struktūrvienība.

Pētījumu „Darba strīdu efektīvākas risināšanas iespējas Latvijā” izstrādē bija iesaistīti šādi nodibinājuma „Baltic Institute of Social Sciences” darbinieki un speciālisti uz līgumu pamata: Oksana Žabko (pētījuma vadītāja), Dr.soc. Evija Kļave, Līva Krieķe, Linda Apine, Edīte Alvika, Ieva Ļeņova.

Laika posmā kopš 2010. gada, kad Latvijas Ministru kabinetā pirmo reizi tika izskatīts jautājums par trīspusējās darba strīdu komisijas izveidošanu, kas darbotos kā Valsts darba inspekcijas (VDI) struktūrvienība, vajadzība pēc efektīvākiem darba strīdu risināšanas mehānismiem ir pakāpeniski pieaugusi. Jautājuma aktualitāti nosaka starptautiskās un Latvijai saistošās Eiropas Savienības darba tiesību prakses attīstība un arī vietējā darba tirgus vajadzības. Šī pētījuma mērķis ir analizēt darba strīdu izšķiršanas mehānismu pilnveidošanas iespējas Latvijā, izvērtējot esošo darba strīdu izšķiršanas metožu izmantošanas efektivitāti, kā arī analizējot iespējas pilnveidot esošo darba strīdu izšķiršanas kārtību gan no institucionālā, gan arī no procesuālā viedokļa.

Pētījuma rezultāti rāda, ka, neskatoties uz Latvijas tiesiskajā regulējumā noteiktajām iespējām risināt darba strīdus ārpus tiesas ceļā (pārrunās starp darbinieku un darba devēju, veidojot darba strīdu komisiju uzņēmumā, piesaistot starpniekus u.tml.), šo metožu pielietojums ir būtiski atkarīgs no strīdā iesaistīto pušu labās gribas vienoties par abpusēji pieņemamu risinājumu. Savukārt nākamais strīda risināšanas solis ir vērsšanās ar prasību tiesā, kuru vairums izmanto gadījumos, kad strīds ir eskalējies līdz nopietnai konflikta pakāpei. Iegūtie dati rāda, ka pārrunas ar darba devēju un vērsšanās ar prasību tiesā tiek izmantotas visbiežāk, risinot darba strīdus Latvijā. Nozīmīgu vidutēja lomu darba strīdu atrisināšanā pārrunu ceļā var veikt arodbiedrība, ja tāda pastāv uzņēmumā. Kopumā pētījumā iegūtā informācija ļauj izvirzīt pieņēmumu, ka līdz risināšanai tiesā Latvijā nonāk aptuveni 20% darba strīdu. Vienlaikus šāda izveidojusies prakse ir arī par pamatu tam, ka nozīmīga darba strīdu daļa, kura nav atrisināta pārrunu ceļā ar darba devēju, tiesas ceļā var netikt risināta vispār, ja cietusī puse secina, ka darba strīda risināšanas izmaksas pārsniedz viņas zaudējumu apmēru. Tādējādi radušies materiālie un/vai emocionālie zaudējumi cietušajai pusei netiek atlīdzināti, netieši atstājot negatīvu iespaidu uz Latvijas darba tirgu.

Latvijā līdz šim ir bijis par maz attīstīts darba strīdu risināšanas mehānismu vidējs posms – efektīvs starpnieks pirmstiesas darba strīdu izskatīšanas procesā, kas vienlaikus ir mazāk atkarīgs no strīdā iesaistīto pušu vēlmes sadarboties. Šādi ārpus tiesas darba strīdu risināšanas mehānismi lielākā vai mazākā mērā ir izveidoti citās Eiropas Savienības dalībvalstīs. Novērojama tendence, ka dalībvalstīs, kurām raksturīgs zemāks ārpus tiesas darba strīdu risināšanas metožu izmantošanas biežums, zemāka nodarbināto dalība arodbiedrībās un kurās darba tirgus situācija ir līdzīga Latvijai, pēdējo gadu laikā arvien vairāk uzmanības ir pievērsušas ārpus tiesas darba strīdu risināšanas mehānismu attīstībai.

Balstoties uz ārvalstu pieredzes analīzi un Latvijas darba strīdu gadījumu izpēti par iesaistīto pušu izmaksām, risinot darba strīdus, redzams, ka ārpus tiesas darba strīdu risināšana ir efektīvāka. Strīda risināšana ārpus tiesas ceļā būtiski ietaupa tajā iesaistīto pušu (prasītāja un atbildētāja) patērējamos laiku un finanšu resursus. Papildus tam ārvalstu pieredzes izpēte rāda, ka ārpus tiesas darba strīdu risināšanas pakalpojumu pieejamība paaugstina iespējas aizstāvēt savas darba tiesības arī mazāk aizsargātām nodarbināto grupām (zemākas kvalifikācijas darbinieki, zemo algu saņēmēji, nodarbinātie attālākos valsts reģionos u.tml.). Darba strīdu risināšanas iespēju pieejamības veicināšana šīm nodarbināto grupām ir aktuāla arī Latvijā.

Aplūkojot VDI datus par saņemto iesniegumu tēmām, redzams, ka darba strīdi visbiežāk rodas par darbiniekam pienākošos naudas summu izmaksu, atlaižot no darba, darba algas izmaksu, darba līgumu noformēšanu, darba laiku un atpūtas laiku, darba aizsardzības jautājumiem un darba uzteikumu. Tomēr VDI šobrīd nav tiesīga izskatīt darba strīdus, tās kompetencē ir tikai veikt uzraudzību un kontroli darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības jomā, uzliekot administratīvo sodu konstatētu pārkāpumu

gadījumā. Administratīvā pārkāpuma konstatēšana neparedz vienlaicīgu iespēju pielietot piespiedu mehānismus, lai konstatētie pārkāpumi tiktu novērsti, piemēram, no darba devēja tiktu piedzīta neizmaksātā darba alga. Igaunija un Lietuva ir risinājušas šo problēmu, veidojot pie VDI darba strīdu risināšanas komisiju, kuras sastāvu veido viena valsts amatpersona (komisijas priekšsēdētājs) un divi sociālo partneru pārstāvji (komisijas locekļi), kurus attiecīgi darbam komisijā deleģē darba devēju organizācijas un arodbiedrības.

Darba strīdu risināšanas sistēmas uzlabošanu Latvijā ir iespējams panākt ar dažādu metožu kopumu, īstenojot gan noteiktas aktivitātes atsevišķi, gan paralēli. Vienu īstenojamo pasākumu grupu veido informatīvās kampaņas – darba devēji un darbinieki Latvijā ir jāturpina informēt par darba tiesībām un to aizstāvēšanas veidiem, akcentējot ārpustiesas darba strīdu risināšanas metožu priekšrocības. Šo aktivitāšu ietvaros būtiski ir sniegt atbalstu darba devējiem uzņēmuma iekšējo darba strīdu risināšanas praksi izveidošanai, attīstīšanai un pilnveidošanai, izstrādājot, piemēram, darba strīdu risināšanas vadlīnijas dažāda lieluma uzņēmumiem. Lai celtu darba devēju motivāciju risināt darba strīdus ārpustiesas ceļā, sniegtā atbalsta ietvaros būtu jāietver arī skaidrojoša un katram darba devējam saistoša informācija, kādas negatīvas sekas īstermiņā un ilgtermiņā uz uzņēmumu var atstāt darba strīdu risināšanas noliegums (piemēram, darbaspēka emigrācija drošas darba vides trūkuma dēļ).

Visbūtiskākais instruments, ar kuru varētu panākt nozīmīgu pavērsienu darba strīdu risināšanas politikas īstenošanā, ir darba strīdu komisijas izveidošana pie VDI. Vienlaikus ir svarīgi, ka līdz ar komisijas izveidošanu, tiek īstenota virkne pasākumu, kas nodrošina gan atbilstoša tiesiskā regulējuma izstrādi, gan materiāli tehniskā nodrošinājuma piešķiršanu, gan kompetentu speciālistu un sociālo partneru piesaisti. Pētījuma īstenošanas laikā Latvijas eksperti un potenciālie darba strīdu komisijas klienti (darba devēji un nodarbinātie) pauda šaubas par VDI spēju šobrīd un īsā laika posmā īstenot šādu aktivitāti. Šim nolūkam ir nepieciešama ilgstošāka un sistemātiska sagatavošanās, būtiski paaugstinot VDI kapacitāti. Savukārt Latvijas tiesību akti paredz, ka pilotprojekts par darba strīdu risināšanas iespējām pie VDI ir īstenojams ES fondu 2014.-2020. gada plānošanas periodā. Tādējādi pastāv risks, ka pilotprojekts tiks īstenots sasteigti, atstājot negatīvu iespaidu uz šī mehānisma iedzīvināšanas iespējām Latvijā.

Aplūkojot ārvalstu pieredzi, darba strīdu komisija pie VDI Latvijā būtu veidojama kā alternatīva ārpustiesas darba strīdu risināšanas metode, kuras pielietošana (vēršanās darba strīdu komisijā) ir brīvprātīga. Darba strīdu komisija ir veidojama trīs locekļu sastāvā, iesaistot sociālo partneru pārstāvjus, līdzīgi, kā tas ir veikts Igaunijā un Lietuvā. Darba strīdu komisijai ir jābūt pieejamai visos Latvijas reģionos, lai ārpustiesas darba strīdu risināšanas iespējas būtu vienādi pieejamas visiem Latvijas iedzīvotājiem. Darba strīdu komisijas izveidošanai un pilnvaru noteikšanai veicami grozījumi Darba strīdu likumā, Civilprocesa likumā, Valsts darba inspekcijas likumā un Darba likumā.

Lai nodrošinātu darba strīdu komisijas kā VDI struktūrvienības darbības efektivitāti, ir nepieciešams panākt sociālo partneru atbalstu šim risinājumam, piesaistīt darbam komisijā pieredzējušus un kompetentus speciālistus ar plašu pieredzi darba strīdu risināšanā un nodrošināt atbilstošu informatīvo atbalstu, lai darba devēji un strādājošie zinātu par darba strīdu risināšanas iespēju darba strīdu komisijā. Intensīvu informatīvo atbalstu ir nepieciešams nodrošināt nepārtraukti darba strīdu komisijas darbības uzsākšanas pirmajos gados, kamēr jaunais darba strīdu risināšanas mehānisms kļūst augstu atpazīstams nodarbināto vidū.

Izveidojot darba strīdu komisiju kā VDI struktūrvienību Latvijā, ir jārēķinās, ka turpmākajos gados būs nepieciešama sistemātiska tās darbības uzraudzība, attīstot atbilstošu tiesisko regulējumu un savlaicīgi reaģējot uz tās darbības laikā atklātām problēmām.

Pētījumā veiktas kopumā 104 padziļinātās intervijas ar vairākām mērķa grupām: ekspertiem, darba devējiem, darbinieku pārstāvjiem uzņēmumos, un 20 gadījumu izpēti, kur katra gadījuma ietvaros veiktas vairākas intervijas (kopumā 44 no 104 intervijām), lai nodrošinātu darba strīdos iesaistīto pušu pārstāvniecību. Papildus veiktajām intervijām, tika veikta arī ārvalstu prakses izpēte, kuras ietvaros tika aplūkoti piecu ārvalstu pieredze attiecībā uz darba strīdu risināšanu.

Ekspertu intervijas

Pētījuma ietvaros tika veiktas **30 padziļinātās ekspertu intervijas** ar nozares un/vai jomas ekspertiem, lai kopumā analizētu šī brīža praksi ārpusstiesas darba strīdu risināšanā, salīdzinot ar darba strīdu risināšanu tiesā, noteiktu sistēmas stiprās un vājās puses, identificētu būtiskākās izmaksas, kas raksturīgas katram no darba strīdu risināšanas veidiem.

Mērķa grupa: darba tiesību un darba aizsardzības speciālisti ar augstāko profesionālo izglītību, juristi, t.sk., advokāti, kuri praktizē darba tiesību jomā (t.sk. tādiem, kuri ir ieguvuši tālākizglītību mediācijā), darba aizsardzības kompetento institūciju pārstāvji, darba aizsardzības kompetentie speciālisti, sociālo partneru pārstāvji u.tml. Balstoties uz šo vispārējo mērķa grupas definējumu, tika izstrādāts potenciālo ekspertu saraksts, kas atsevišķi saskaņots ar pasūtītāju.

No veiktajām ekspertu intervijām 10 intervijas veiktas ar sociālajiem partneriem, 7 intervijas ar politikas veidotājiem un īstenotājiem, 5 intervijas ar zvērinātiem advokātiem, 5 intervijas ar tiesnešiem un 3 intervijas ar citiem speciālistiem (juristi, sertificēti mediatori). Kopumā 24 intervijas veiktas Rīgā un 6 intervijas veiktas ārpus Rīgas.

Darba devēju intervijas

Kopumā šīs aktivitātes ietvaros veiktas **20 padziļinātās intervijas** ar darba devējiem vai to pārstāvjiem par līdzšinējo pieredzi darba strīdu risināšanā uzņēmumā, noskaidrojot viedokli un/vai pieredzi par katru no likumā noteiktajām darba strīdu risināšanas metodēm, to efektivitāti, izmaksām, kas saistītas ar darba strīdu risināšanu u.tml. jautājumiem. Tāpēc intervijas ar darba devējiem prioritāri ir veiktas ar tiem uzņēmumiem, kuros ir bijuši darba strīdi vai domstarpības ar darbiniekiem, t.sk., gan tādiem uzņēmumiem, kurās darbojas arodbiedrība, gan tādiem, kurās nav.

Mērķa grupa: dažādu Latvijas tautsaimniecības nozaru uzņēmumi, kuros ir vai ir bijuši darba strīdi vai domstarpības ar darbiniekiem, kas pārstāv dažādus Latvijas reģionus, ir atšķirīgi pēc lieluma (darbinieku skaita uzņēmumā) un darba vides risku faktoriem. Balstoties uz šo vispārējo mērķa grupas definējumu, potenciālo uzņēmumu saraksts tika atsevišķi saskaņots ar pasūtītāju.

Pētījuma dalībnieka izvēle uzņēmumā: uzņēmumu darba devēju intervijās varēja pārstāvēt jebkurš uzņēmuma vadības deleģēts speciālists ar pieredzi un izpratni pētāmajā jautājumā. Atkarībā no uzņēmuma lieluma darba devēju varēja pārstāvēt valdes loceklis, personāla departamenta/ daļas vadītājs, juridiskā departamenta/ daļas vadītāji. Vienlaikus svarīgi, lai darba devēja deleģēts pārstāvis šajā gadījumā nebūtu arodbiedrības pārstāvis (tādējādi iegūstot dažādas lomas intervijā un uzņēmumā).

Darba devēju intervijas tika veiktas ar pārstāvjiem no dažādām nozarēm un tās iedalās šādi: 7 ražošana, 1 būvniecība, 4 tirdzniecība, ēdināšana, izmitināšana, 4 transports, loģistika, sakari, 2 komercpakalpojumi, 1 veselības aprūpe, 1 cita nozare. Attiecībā uz uzņēmumu lielumu 12 bija vidēja lieluma uzņēmumi un

8 bija lieli uzņēmumi. Kopumā intervijas veiktas ar 12 uzņēmumiem, kas atrodas Rīgā un Rīgas reģionā (t.sk. ja uzņēmums darbojas visā Latvijā), kā arī veiktas 8 intervijas ar uzņēmumiem ārpus Rīgas.

Darbinieku intervijas

Kopumā šīs aktivitātes ietvaros veiktas **10 padziļinātās intervijas** ar darbiniekiem vai to pārstāvjiem, kuri bija iesaistīti darba strīdu gadījuma risināšanā (prioritāri – ar darba strīdu vai izlīgšanas komisijas locekļiem). Līdzīgi kā darba devēju interviju gadījumā, darbinieku interviju mērķis bija noskaidrot līdzšinējo pieredzi darba strīdu risināšanā uzņēmumā, iegūt viedokli un/vai pieredzi par katru no likumā noteiktajām darba strīdu risināšanas metodēm, to efektivitāti, izmaksām, kas saistītas ar darba strīdu risināšanu u.tml. jautājumiem.

Mērķa grupa: darbinieki, darbinieku pārstāvji, kuru uzņēmumos bijuši darba strīdi un kuri ir bijuši iesaistīti/ potenciāli varētu būt iesaistīti darba strīdu risināšanā kādā no tā stadijām. Darbinieku pārstāvji intervēti uzņēmumos, kuros nav notikušas intervijas ar darba devēju pārstāvjiem, lai iegūtu plašāku pētījumā aptvertu uzņēmumu spektru, izmantojot līdzīgus atlases kritērijus – uzņēmuma darbības nozare (t.sk., ņemot vērā darba vides riska faktoros), uzņēmuma lielums un darbības reģions. Balstoties uz šo vispārējo mērķa grupas definējumu, potenciālo uzņēmumu saraksts tika atsevišķi saskaņots ar pasūtītāju.

Pētījuma dalībnieka izvēle uzņēmumā: darba strīdu vai izlīgšanas komisijas loceklis uzņēmumā (ja iespējams, komisijas vadītājs), ja komisija nav izveidota un darba strīdi ir risināti ar citu metožu palīdzību, tad uzņēmuma arodbiedrības pārstāvis.

Veiktās darbinieku pārstāvju intervijas iedalās šādās nozarēs: 5 ražošana, 3 transports, loģistika, sakari, 1 enerģētika, 1 tirdzniecība. Attiecībā uz uzņēmumu lielumu 4 intervijas veiktas ar vidēja lieluma uzņēmumiem un 6 intervijas veiktas ar lieliem uzņēmumiem. No veiktajām darbinieku intervijām 6 intervijas veiktas Rīgā un Rīgas reģionā un 4 intervijas veiktas ārpus Rīgas.

Gadījumu izpēte

Lai labāk izprastu dažādu darba strīdu gadījumu risināšanas metožu pielietojumu praksē un to efektivitāti, pētījuma ietvaros veikta 20 darba strīdu gadījumu uzņēmumos detalizēta izpēte. Katra gadījuma izpēte ietver vismaz 2 līdz 3 padziļinātās intervijas formāta intervijas ar darba strīdā iesaistītajām personām, pēc iespējas nodrošinot dažādu ieinteresēto pušu pārstāvniecību. Tāpat, ja iespējams, gadījumu izpētes ietvaros savākta attiecīgo strīdu raksturojošo papildus informācija, lai labāk izprastu situācijas risināšanas hronoloģiju, norisi, pušu argumentus u.tml. Šajā pētījumā ar jēdzienu „darba strīda gadījums” tiek saprasts darba strīds par jebkuru tēmu saistībā ar darba tiesību vai darba aizsardzības normu pārkāpumu, saistībā ar kuru uzņēmumā ir izveidojies konflikts, kuru risināšanā tika iesaistīti vidutāji vai trešās puses (t.i., vismaz darba strīdu komisija vai izlīgšanas komisija uzņēmumā, kā arī jebkura cita veida darba strīdu risināšanas metode). Pētījuma ietvaros iespēju robežās nodrošināta darba strīdu gadījumu dažādība gan to strīdu tēmas/ būtības viedokļa, gan no pielietoto darba strīdu risināšanas metožu viedokļa, gan no uzņēmuma, kurā notika strīds, raksturojuma viedokļa (reģions, tautsaimniecības nozare, lielums).

Mērķa grupa: Darba strīdu gadījumi Latvijas uzņēmumos, kuru risināšanā tika iesaistīti vidutāji vai trešās puses (viena vai vairākas starpniekinstiucijas).

Pētījuma dalībnieku izvēle: 2 līdz 3 uzņēmuma darbinieki, kas tieši bijuši iesaistīti darba strīdā (prasītāja un atbildētāja puse) un/vai šo pušu pārstāvji, kā arī darba strīdu risināšanā iesaistīto starpnieku pārstāvji, ciktāl to atļauj šo starpnieku profesionālās darbības ētikas normas.

Kopumā izpētīti 20 gadījumi, kas iedalās šādās nozarēs: 6 ražošana, 5 komercpakalpojumi (dažādas apakšnozares), 5 transports, loģistika, sakari, 3 citas nozares (tirdzniecība, pašvaldība, izmitināšana), 1 būvniecība. Izpētītajos gadījumos tikušas izmantotas šādas strīdu risināšanas metodes: 12 gadījumos tiesas ceļā, 8 gadījumos ar dažādām citām metodēm (pārrunu ceļā vai netiek risinātas). Kopumā 8 gadījumos tika pētīti mazi uzņēmumi, 6 gadījumos vidēja lieluma uzņēmumi un 6 gadījumos lieli uzņēmumi. Attiecībā uz uzņēmumu atrašanās vietu, 15 gadījumos uzņēmumi, kuros notika darba strīds, atrodas Rīgā un Rīgas reģionā un 5 ārpus Rīgas.

Gadījumu izpētes ietvaros kopumā ir veiktas 44 intervijas ar dažādām darba strīdā iesaistītajām pusēm.

Ārvalstu pieredzes izpēte

Ārvalstu pieredzes izpētes mērķis ir izzināt citu Eiropas Savienības valstu pieredzi darba strīdu risināšanā ārpus tiesas ceļā, nosakot iemeslus par labu atšķirīgu darba strīdu risināšanas metožu (darba strīdu komisijas, kas tiek izveidotas Valsts darba inspekcijā, mediācija u.c.) izvēlei, izvīzot secinājumus un nosakot iespējamās labās prakses, kas varētu būt izmantojamas Latvijas situācijā.

Ārvalstu pieredzes izpētē iekļautas piecas valstis, kuras, raugoties no institucionālā viedokļa un sociālo partneru iesaistīšanās pakāpes darba tirgus regulēšanā, ir zināmā mērā līdzīgas Latvijai. Pētījuma darba uzdevums noteica, ka divas no šīm valstīm ir Igaunija un Lietuva, citu vismaz trīs valstu izvēle balstās uz sākotnējo literatūras avotu izpēti. Tā tika veikta, balstoties uz šādiem indikatoriem:

- darbinieku iesaistīšanās līmenis arodbiedrībās;
- ar darba koplīgumiem aptverto darbinieku īpatsvars;
- līdzšinējā aktivitāte darba strīdu risināšanā ārpus tiesas ceļā;
- ārpus tiesas darba strīdu risināšanas metožu atšķirība/ dažādība;
- pieejamo literatūras avotu kvalitāte par darba strīdu risināšanu ārpus tiesas ceļā konkrētajā valstī.

Rezumējot veikto analīzi, pētījumā sīkāk aplūkota šādu valstu pieredze: Igaunija, Lietuva, Ungārija, Zviedrija un Lielbritānija, no kurām pēdējām divām valstīm ir raksturīgi darba strīdus aktīvi risināt ārpus tiesas ceļā.

1. ĀRVALSTU PIEREDZES ANALĪZE

Ārvalstu pieredzes pārskatā par darba strīdu risināšanas pieredzi, it sevišķi ārpustiesas darba strīdu risināšanas praksēm, ir aplūkotas piecas valstis: Igaunija, Lietuva, Lielbritānija, Zviedrija un Ungārija. Katras valsts apskats sastāv no aktuālā tiesiskā regulējuma un nozīmīgāko darba strīdu risināšanas metožu vai institūciju apskata.

1.1. Igaunija¹

Kopumā Igaunijā darba strīdus ir iespējams risināt ar vairāku metožu palīdzību. Tās ir, pirmkārt, pārrunas starp darba devēju un darbinieku, kā starpnieku izmantojot darbavietā ievēlētu darbinieku pārstāvi vai arodbiedrību. Otrkārt, abām pusēm ir tiesības vērsties tiesā. Treškārt, strīdā iesaistītajām pusēm ir iespēja vērsties vietējā darba strīdu komisijā, kas ir Igaunijas Valsts darba inspekcijas vietējā pārstāvniecība.

1.1.1. Aktuālais tiesiskais regulējums

Ārpustiesas darba strīdu gadījumu risināšanas mehānismu nosaka atsevišķs tiesību akts – **Darba strīdu risināšanas likums** (*Labour Dispute Resolution Act*), kurš stājās spēkā 1996. gadā un kurā 2017. gada 14. jūnijā tika veikti būtiski grozījumi. Papildus tam uz darba strīdu risināšanu attiecināmi arī citi likumi, piemēram, Civillikuma vispārējā daļa, Arodbiedrību likums u.tml. tiesiskie akti, kas regulē darba attiecības.

Darba strīdu risināšanas likuma grozījumi, kas tika pieņemti 2017. gada 14. jūnijā, stājās spēkā ar 2018. gada 1. janvāri. To mērķis bija veicināt ārpustiesas darba strīdu risināšanu, paplašinot darba strīdu komisijas pilnvaras un vienlaikus nosakot stingrākas prasības komisijas priekšsēdētāja un komisijas locekļu kandidātiem. Turpinājumā detalizētāk ir aplūkots aktuālais ārpustiesas darba strīdu risināšanas mehānisms, kāds tas ir spēkā kopš pieņemtajiem likuma grozījumiem.

Darba strīda definīcija iekļauj visas darba attiecības, t.sk. darba strīdus, kas saistīti ar darba attiecību dibināšanu (pirms darba līguma noslēgšanas), un arī darba attiecību aspektus, kas reglamentēti ar nodarbinātību saistītos tiesību aktos, bet ne vienmēr attiecas uz darba līgumiem, piemēram, jautājumos, kas saistīti ar darba apstākļiem (veselība, darba drošība), diskrimināciju darbā, kā arī jautājumos, kas izriet no tā, kā katram darbiniekam tiek piemēroti darba koplīgumā izklāstītie nosacījumi. Tomēr gadījumi saistībā ar arodslimībām un nelaimes gadījumiem darbā šo jautājumu komplicētības dēļ ir izskatāmi tikai tiesā. Tādējādi darba strīdu komisijā var vērsties gan individuālu, gan kolektīvu strīdu gadījumos. Kopš 2018. gada 1. janvāra darba strīdu komisijai ir iespēja izskatīt strīdus, kurās materiālās prasības apmērs pārsniedz 10 000 EUR.

1 Šī nodaļa ir izveidota, balstoties uz pieejamo likuma aktuālo redakciju angļu valodā: Riigi Teataja. Labour Dispute Resolution Act <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/506022018004/consolide> (sk. 23.11.2018.) un Igaunijas valsts darba inspekcijas sniegto informāciju: Tööinspeksioon (2018). Labour Relations, Labour Disputes > Settlement of labour disputes > Labour disputes. Pieejams: <http://ti.ee/en/labour-relations-labour-disputes/settlement-of-labour-disputes/labour-disputes/> (sk. 21.08.2018.); Siitam, N., Soomets, E. (2016). Resolutions of Labour Disputes by the labour Dispute Committee. Estonia: Tööinspeksioon. Pieejams: https://issuu.com/tooinspeksioon/docs/to_o_vaidluse_lahendus_eng_web (sk. 07.02.2018.); un neatkarīgā eksperta sagatavoto informācijas apkopojumu: Kadarik, I. (16.11.2017). Estonia: New law to upgrade individual labour dispute mechanism. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/estonia-new-law-to-upgrade-individual-labour-dispute-mechanism> (sk. 01.02.2018.)

Diskutējot par grozījumiem Darba strīdu risināšanas likumā, sociālie partneri rosināja darba strīdu komisijas vietā veidot neatkarīgu darba tiesu, uzskatot, ka šāda institūcija varētu pildīt gan esošās darba strīdu komisijas funkcijas, gan arī risināt jautājumus saistībā ar arodslimībām un nelaimes gadījumiem darbā. Likumdevējs izskatīja priekšlikumu, tomēr tika nolemts, ka vairums no darba strīdu gadījumiem ir līdzīgi un nav komplicēti, tādējādi nav lietderīgi tos piesaistīt tiesu sistēmai. Papildus tam tika atzīts, ka tiesu sistēma nespētu izskatīt lietas tik ātrā un atrisināt tik vienkāršā veidā kā komisija.

1.1.2. Institūcijas

Darba strīdu komisija ir neatkarīga, ārpustiesas individuālu darba strīdu izšķiršanas struktūra. Tā risina dažādus darba attiecību strīdus, balstoties uz komisijā saņemtu iesniegumu. Darba strīdu komisijas darbības mērķis ir sniegt iespēju ātrā un vienkāršā veidā atrisināt darba attiecību strīdu, vienlaicīgi garantējot abu pušu tiesības, tik efektīvi, cik tas ir iespējams noteiktajā gadījumā. Lietas izskatīšana notiek igauņu valodā, un abām pusēm tā ir bezmaksas. Darba strīdu komisiju veido trīs locekļi: priekšsēdētājs (VDI ierēdnis), un divi komisijas locekļi, no kuriem viens ir pārstāvis no darbinieku pārstāvju puses un vēl viens ir pārstāvis no darba devēju puses. Darbinieku un darba devēju pārstāvjus darba strīdu komisijā nozīmē attiecīgās sociālo partneru organizācijas.

Sākot no 2018. gada 1. janvāra, Igaunijas Valsts darba inspekcijas darba strīdu komisija sniedz jaunu pakalpojumu – **samierināšanas procesu**. Samierinātāja pienākumu vienpersoniski veic darba strīdu komisijas priekšsēdētājs, kurš vada lietu ar mērķi panākt izlīgumu (*conciliation agreement*). Samierināšanās process dod iespēju panākt risinājumu vienkāršotā veidā, un tā rezultāti ir atklāti. Lemjot par samierināšanās procesa uzsākšanu, tiek ņemti vērā apstākļi, vai konkrētajam darba strīdam ir iespēja turpināties. Ja puses nespēj vienoties par izlīgumu, tad tām ir tiesības vērsties darba strīdu komisijā un pieteikties citam strīdu risināšanas veidam.

Darba strīdi var tikt risināti arī tiesā. Ja puse nevēlas vērsties darba strīdu komisijā, tai ir tiesības uzreiz iesniegt prasību **tiesā**. Darba strīdu tiesvedības tiesā parasti aizņem vairāk laika nekā darba strīdu komisijā. Ja puse nav apmierināta ar darba strīdu komisijas lēmumu, tai ir tiesības vērsties tiesā. Taču, ja pusi neapmierina tiesas lēmums, tai nav tiesību lietu vēlreiz izskatīt darba strīdu komisijā, tā var vērsties vienīgi augstākā tiesas instancē. Tikai tiesā iespējams izskatīt darba strīdu gadījumus, kas saistīti ar arodslimībām un nelaimes gadījumiem. Puse, kas uzvar tiesā, var pieprasīt otrai pusei atmaksāt tiesas izdevumus. Ja darba strīds tiek izskatīts tiesā, tad iespējams saņemt valsts apmaksātu juridisko palīdzību.

Iesnieguma sagatavošana darba strīdu komisijai

Darbinieks, kas vēlas izskatīt darba strīdu, var izvēlēties darba strīdu komisiju, kurā vērsties ar iesniegumu, balstoties uz tā darbavietas vai dzīvesvietas atrašanās vietu, savukārt darba devējs – pēc tā faktiskās uzņēmuma atrašanās vietas. Saskaņā ar Igaunijas Valsts darba inspekcijas mājas lapā atrodamo informāciju darba strīdu komisijas ir pieejamas četros valsts reģionos un ir izvietotas Tallinas (ziemeļrietumu reģions), Pērnavas (dienvidrietumu reģions), Tartu (dienvidaustrumu reģions) un Jehvi pilsētās (ziemeļaustrumu reģions). Ja iesniegums tiek iesniegts tādā Igaunijas Valsts darba inspekcijas teritoriālajā iestādē, kurā nav darba strīdu komisijas, tad uz strīda izskatīšanas sēdi ierodas komisija no attiecīgā reģionālā biroja.

Darba strīdu komisija sastāv no trim locekļiem tā, lai tiktu pārstāvētas visas ieinteresētās puses. Tādējādi komisiju vada valsts amatpersona – priekšsēdētājs, kuru ieceļ nozares atbildīgais ministrs. Savukārt pārējo divu komisijas locekļu amatiem savus pārstāvjus izvirza darba devēju, no vienas puses, un darbinieku, no otras puses, organizācijas. Darba strīdu komisijas locekļiem ir jābūt deklarētiem Igaunijā; jābūt igauņu valodas zināšanām vismaz B2 līmenī un to ētiskajām vērtībām jābūt saskaņā ar darba strīdu komisijas noteiktajām vērtībām. Papildus tam darba strīdu komisijas priekšsēdētājam ir izvirzītas noteiktas minimālās profesionālās kvalifikācijas prasības.

Tās ir:

- nacionālā līmenī atzīts maģistra grāds tiesību zinātnēs;
- specializācija darba tiesību jomā un darba strīdu izskatīšanā;
- persona nav izslēgta vai tā nav atcelta no tiesneša, notāra vai tiesu izpildītāja amata, vai tai nav atņemtas advokāta tiesības;
- persona nav krimināli sodīta.

Reizi trīs gados darba strīdu komisijas priekšsēdētājam ir jāiziet kvalifikācijas pārbaude, kuru veic komisija piecu locekļu sastāvā. Tajā ietilpst tiesu tiesneši, augstskolu mācībspēki u.tml. speciālisti ar pieredzi darba strīdu izskatīšanā. Kvalifikācijas pārbaudes procedūru nosaka nozares atbildīgā ministrija. Tāpat Darba strīdu risināšanas likums nosaka darba strīdu komisijas priekšsēdētāja pamata algu. Saskaņā ar likuma 7. panta 3. daļu, pamata alga tiek noteikta 80-100% apmērā no publiskā samierinātāja algas, t.i., 2018. gadā tā bija 2288-2860 EUR robežās². Likums nosaka arī darba strīdu komisijas locekļu atalgojuma apmēru, kurš tiek uzskatīts par simbolisku. To nosaka atbilstoši faktiski nostrādātajām darba stundām, ņemot vērā maksimāli iespējamo mēneša algas apmēru, kuram 2018. gadā bija jābūt ~405 EUR³. Papildus tam komisijas loceklim tiek kompensēti izdevumi, kas saistīti ar viņa ierašanos uz strīda izskatīšanas sēdi.

Igaunijas Valsts darba inspekcija nosaka skaitu, cik personas komisijas locekļu amatam ir jāizvirza sociālo partneru pārstāvjiem, kuri attiecīgi iesniedz izvirzīto kandidātu sarakstu. Izvirzītajiem kandidātiem ir rakstiski jāapstiprina sava atbilstība izvirzītajiem kvalifikācijas kritērijiem. Atbilstoši nepieciešamībai Valsts darba inspekcija var lūgt sociālos partnerus pārskatīt un papildināt darba strīdu komisijas locekļu kandidātu sarakstu. Atbilstoši darba strīda būtībai, tā izskatīšanas vietai un komisijas locekļu kompetencei darba strīdu komisijas priekšsēdētājs lietas izskatīšanai izvēlas darba strīdu komisijas locekļus no tam pieejamā kandidātu saraksta, saprātīgā termiņā informējot izvēlēto personu par lietas izskatīšanas laiku. Savukārt komisijas loceklim savlaicīgi ir jāinformē komisijas priekšsēdētājs, par savām iespējām piedalīties attiecīgā strīda izskatīšanā.

Nepieciešamo vidi un darba apstākļus darba strīdu komisijas darbībai finansiāli un organizatoriski nodrošina Igaunijas Valsts darba inspekcija. Lai atvieglotu iesniegumu sagatavošanu darba strīdu komisijai, Igaunijas Valsts darba inspekcija bija izstrādājusi virkni iesniegumu paraugu darbiniekiem un darba devējiem, kuri dokumentu formātā ir pieejami arī elektroniski.

Iesnieguma iesniegšanas termiņam ir izvirzīti šādi nosacījumi:

- pieteikumu ar prasību pret atbildētāju iesniedz darba strīdu izšķiršanas iestādē četru mēnešu laikā no dienas, kad pieteikuma iesniedzējs uzzināja vai viņam vajadzēja uzzināt par viņa tiesību pārkāpumu;
- darba līguma izbeigšanas apstrīdēšanas termiņš ir 30 kalendārās dienas no paziņojuma par uzteikumu saņemšanas, nevis darba līguma izbeigšanas datuma. Šis termiņš attiecas gan uz darbinieku, gan uz darba devēju;
- termiņš, lai saņemtu neizmaksātu atlīdzību, ir trīs gadi no prasības rašanās brīža;
- darba devējam ir tiesības 12 mēnešu laikā pieprasīt darbiniekam kompensēt nodarītos zaudējumus, skaitot no brīža, kad darba devējs uzzināja vai tam vajadzēja uzzināt par nodarīto kaitējumu, taču ne vēlāk kā 3 gadus pēc zaudējumu nodarīšanas;

² Autoru aprēķini, kas veikti, balstoties uz Igaunijas Augstāko valsts amatpersonu atalgojuma likumu (*Salaries of Higher State Servants Act*), rāda, ka publiskā samierinātāja alga Igaunijā 2018. gadā bija 2860 EUR (bruto). Attiecīgi darba strīdu komisijas priekšsēdētāja algai jābūt 2288-2860 EUR robežās. Likums pieejams: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/503072014001/consolide> (skatīts 03.12.2018.)

³ Darba strīdu risināšanas likuma 10. panta 4. daļa nosaka, ka komisijas locekļa mēneša alga ir 7,8% apmērā no augstākās amatpersonas mēnešalgas, kuru savukārt nosaka Igaunijas Augstāko valsts amatpersonu atalgojuma likums.

- darba devējam ir tiesības pieprasīt kompensāciju no darbinieka par zaudējumiem, kas radušies sakarā ar to, ka darbinieks nepamatoti nav bijis darbā vai to pametis bez iepriekšēja brīdinājuma. Taču kompensācija piemērojama par 20 darba dienām, skaitot no neierašanās vai darba pamešana brīža.

Aprēķinot prasības iesniegšanas termiņus, jāņem vērā, ka tas sākas nākamajā dienā pēc pārkāpuma norises. Termiņš izbeidzas tajā datumā, kas ir noteikts pats beidzamais prasības iesniegšanai. Iesniegumā ir jābūt ietvertai informācijai, kas apliecina darba attiecības: datums, no kura stājās spēkā darba līgums, vai arī kādēļ iesniedzējs uzskata, ka pastāv darba attiecības, ja darba līgums faktiski nav stājies spēkā.

Iesniegumu izskatīšanas kārtība darba strīdu komisijā

Saņemot iesniegumu, darba strīdu komisijai trīs darba dienu laikā ir jāizlemj, vai tas tiek virzīts izskatīšanai. Šajā gadījumā darba strīdu komisija nosaka izskatīšanas sēdes norises laiku un paziņo otrajai pusei par tās pienākumu iesniegt tās prasību vai pretargumentus līdz noteiktam datumam. Kopumā darba strīdu komisijai ir jāizskata iesniegums 45 kalendāro dienu laikā no tā saņemšanas brīža. Ja no kādas no strīda pusēm tiek saņemts izvērsti pamatots iesniegums, tad darba strīdu komisijas sēde var notikt pēc ilgāka laika posma. Darba strīdu komisija var noraidīt iesniegumu, ja tas jau reizi ir izskatīts komisijā vai tiesā, ja prasība jau ir iesniegta tiesā vai prasības izskatīšana nav darba strīdu komisijas kompetencē.

Sēdes sagatavošana ietver abu pušu uzaicināšanu uz sēdi, un otrai pusei, pret kuru izvirzīta sūdzība, ir jāsniedz paziņojums (rakstiskā vai elektroniskā formā), vai tā atzīst vai neatzīst prasību. Gadījumā, ja otra puse neatzīst prasību, tai ir jāsniedz pamatojums. Pirms sēdes otrās puses viedoklis un dokumenti tiek nosūtīti pieteicējam. Izskatot gadījumu, strīdā iesaistītās puses var izmantot pārstāvi (t.sk. juristu), iepriekš iesniedzot darba strīdu komisijā rakstisku vai elektronisku pilnvarojumu.

Sēdes iesākumā darba strīdu komisijas priekšsēdētājs sniedz pārskatu par izskatāmā strīda būtību, iepazīstina ar komisijas locekļiem un pārliecinās, vai strīdā iesaistītās puses ir pārstāvētas izskatīšanas sēdē. Darba strīdu komisija pārtrauc prasības izskatīšanu, ja prasības iesniedzējs atsauc iesniegumu vai ja pieteicējs nav apmeklējis sēdi un nav iesniedzis pamatotu prasību pārcelt izskatīšanas sēdi. Sēdes laikā tiek izskatīti abu strīda pušu skaidrojumi, uzklauti liecinieki, dokumenti un citi pierādījumi. Pieteicējs var precizēt prasību un iesniegt jaunus dokumentārus pierādījumus. Pieteicējam ir arī tiesības pilnībā vai daļēji atteikties no prasībām, kas izteiktas iesniegumā.

Ja strīdā iesaistītā puse, pret kuru celta prasība, nav apmeklējusi izskatīšanas sēdi bez laba attaisnojuma vai ir iesniegusi dokumentu, ka piekrīt prasības izskatīšanai bez tās klātbūtnes, darba strīdu komisija var pieņemt lēmumu bez atbildētāja klātbūtnes.

Strīdā iesaistītajām pusēm ir tiesības prasīt atcelt darba strīdu komisijas locekļus, ja viņiem ir pamats uzskatīt, ka komisijas loceklim ir personīga ieinteresētība panākt noteiktu rezultātu, vai pastāv citi apstākļi, kuros rodas šaubas par komisijas locekļu objektivitāti. Lai veiktu šo procedūru, pamatots rakstisks iesniegums ir jāiesniedz pirms strīda detalizētas izskatīšanas.

Sēdes noslēgumā abās strīdā iesaistītās puses tiek informētas par datumu, kad darba strīdu komisija pieņems galīgo lēmumu, kā arī panākta vienošanās, kādā formā lēmums tiek iesniegts pusēm (rakstiski, elektroniski u.tml.). Sēde tiek protokolēta, un iesaistītajām pusēm ir nodrošināta pieeja sēdes protokolam. Ja pusēm ir iebildumi, protokols var tikt grozīts, jauno redakciju apstiprinot darba strīdu komisijai.

Lēmums, ko pieņēmusi darba strīdu komisija, ir juridiski saistošs līdzīgi kā tiesas nolēmums, un parasti tam ir jābūt izpildītam mēneša laikā. Ja lēmums netiek izpildīts, tad cietusī puse var vērsties pie tiesu

izpildītāja. Ja darba devējs neizmaksā darbiniekam atalgojumu, ko viņam piespriedusi izdarīt darba strīdu komisija, nenokārtotais maksājums ir piedzenams ar tiesu izpildītāja starpniecību. Šajā gadījumā pusei, kas nav izpildījusi rīkojumu, ir jāsedz arī tiesu izpildītāja izdevumi.

Darba strīdu komisija pieņem lēmumu strīda izskatīšanas sēdes dienā saskaņā ar balsu vairākumu, komisijas priekšsēdētājam balsojot pēdējam. Komisijas loceklim, kurš paliek mazākumā, ir tiesības saglabāt savu atšķirīgo viedokli, kas tiek pievienots pielikumā. Darba strīdu komisijas priekšsēdētājs formulē lēmumu. Lēmums sastāv no lēmuma daļas, apelācijas procedūras, apstākļu apraksta, iesaistīto pušu pozīcijas apraksta, darba strīdu komisijas viedokļa un tā pamatojuma.

Lēmuma spēkā stāšanās priekšnosacījums ir tāds, ka abas puses to ir saņēmušas, t.i., procesuālie dokumenti tiek piegādāti līdzīgi kā civillietu dokumenti. Ja ierastās lēmumu piegādes metodes konkrētā strīda gadījumā nav iespējams izmantot, lēmumu ir iespējams publicēt oficiālajā vietnē „Ametlikud Teadaanded”.

Puses, kuras nepiekrīt darba strīdu komisijas pieņemtajam lēmumam, viena mēneša laikā no lēmuma saņemšanas dienas var vērsties tiesā. Vēršoties tiesā, ir jāiesniedz prasība tiesai, nevis sūdzība par pieņemto lēmumu. Prasība tiesai var saturēt tās pašas prasības un argumentus, ar kuriem prasītājs vērsās darba strīdu komisijā.

Ja darba strīdā iesaistītās puses noteiktajā termiņā nav vērsušās ar prasību tiesā, darba strīdu komisijas lēmums stājas spēkā. Ja komisijas lēmums tiesā tiek apstrīdēts daļēji, tad spēkā stājas tā lēmuma daļa, par kuru tiesā prasība nav iesniegta. Darba strīdu komisija var uzdot darba devējam tūlītēju lēmumu izpildi gadījumā, ja tas atceļ darba līguma izbeigšanu no darba devēja puses vai ja darbinieks nav saņēmis pilnu algas izmaksu, taču par summu, kas nepārsniedz divu mēnešu algu apmēru. Darba strīdu komisijas lēmums ir izpildāms nekavējoties, ja tas ir skaidri noteikts tās lēmumā.

Saskaņā ar Igaunijas Valsts darba inspekcijas datiem, darba strīdu gadījumu skaits, kurus izskata darba strīdu komisija, 2012. – 2016. gadā bijis vienmērīgs. Pēdējā statistiskā informācija pieejama par 2016. gadu, kad tika saņemti 2671 iesniegumi. Lai gan pieteikumus darba strīdu komisijā var iesniegt gan darbinieki, gan darba devēji, lielākais vairums iesniedzēju ir darbinieki (vidēji 12% pieteikumu iesnieguši darba devēji). Iesniegumi darba strīda gadījuma izskatīšanai visbiežāk tiek saņemti pēc darba attiecību izbeigšanas; t.i., darba strīdu komisijas praktiski netiek izmantotas, lai risinātu darba strīdus, kamēr pušu starpā pastāv darba attiecības. Darbinieku iesniegumu tematika pēdējo gadu laikā nav būtiski mainījusies – tie visbiežāk attiecas uz neizmaksātām algām un neapmaksātu virsstundu darbu (aptuveni 30%). Vienlaikus pieaug darba strīdu gadījumu skaits saistībā ar neregistrēto nodarbinātību. Vairums (89%) iesniegumu darba strīdu komisijā satur mantisku prasību izvirzīšanu.

1.2. Lietuva

1.2.1. Aktuālais tiesiskais regulējums

Lietuvā individuālās un kolektīvās darba attiecības, kā arī darba strīdu izskatīšanas kārtību regulē Lietuvas Republikas Darba likums, kurā 2016. gada 14. septembrī tika pieņemti vairāki būtiski grozījumi (Nr. XII-2603), kas stājas spēkā ar 2017. gada 1. jūliju. Kopumā Lietuvas Darba likumā darba strīdi ir definēti kā domstarpības starp pusēm, kuras saista darba attiecības, kas izriet no nodarbinātības vai ar to saistītajām tiesiskajām attiecībām (213. pants)⁴.

⁴ Likuma teksts angļu valodā pieejams: [https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/da9eea30a61211e8aa33fe8f0fea665f?jfwid=-1c2dtdwn6j\(sk.03.09.2018.\)](https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/da9eea30a61211e8aa33fe8f0fea665f?jfwid=-1c2dtdwn6j(sk.03.09.2018.))

Pamatojoties uz strīda priekšmetu un strīdā iesaistītajiem, darba strīdi ir iedalīti divās grupās: (1) darba tiesību strīdi (individuālie un kolektīvie) un (2) kolektīvie interešu strīdi.

Saskaņā ar Lietuvas Darba likumu **individuālie darba tiesību strīdi** ir nesaskaņas starp darbinieku vai citu personu, kas atrodas darba attiecībās, un darba devēju, kuras rodas no darba līguma noslēgšanas, grozīšanas, īstenošanas vai pārtraukšanas fakta vai saistībā ar darba likuma prasību neievērošanu vai neatbilstošu ievērošanu darba attiecībās starp darbinieku un darba devēju. Bijušie darba devēji, indivīdi, kuri vēlējušies noslēgt darba līgumu, kas tāds ticis noraidīts, kā arī personas, kurām ir tiesības saņemt atalgojumu kā darbiniekam vai citus ar nodarbinātību saistītus labumus, arī var būt darba strīdā iesaistītās puses.

Kolektīvs darba tiesību strīds ir nesaskaņas starp darbinieku pārstāvjiem no vienas puses un darba devēju vai darba devēju organizāciju no otras puses attiecībā uz Darba likuma prasību vai mutiskās vienošanās ceļā panākto nosacījumu neievērošanu vai neatbilstošu ievērošanu. Savukārt **kolektīvais interešu strīds** tiek definēts kā domstarpības starp darbinieku pārstāvjiem vienā pusē un darba devēju vai darba devēju organizāciju otrā pusē, kas izriet no pušu savstarpējo tiesību un pienākumu regulēšanas vai darba tiesību noteikumu piemērošanas.

Trīspusējās darba strīdu komisijas kā Lietuvas Valsts darba inspekcijas struktūrvienības tika izveidotas, sākot ar 2013. gada 1. janvāri. Līdz tam darba strīdi Lietuvā tika izskatīti tiesā un darbavietas (uzņēmuma) darba strīdu komisijā. Reformas mērķis bija mazināt tiesu noslodzi un paātrināt darba strīdu izskatīšanu⁵. Drīz pēc tam, 2014. gadā sākumā, Lietuvas valdība aizsāka jaunu sociālo modeli, kas ietvēra virknes normatīvo aktu grozījumu izstrādi darba tiesību, nodarbinātības un sociālās apdrošināšanas jomās. Noslēdzoties trīs gadu ilgām diskusijām, kurās tika iesaistīti zinātnieki, politiķi un sociālie partneri, 2016. gada vidū tika pieņemts jaunais tiesību akts. Tas ietvēra jaunas nozīmīgas izmaiņas attiecībā uz darba strīdu risināšanu – tika paplašinātas darba strīdu komisijas pie Valsts darba inspekcijas kompetences, tām piešķirot tiesības izskatīt arī lietas, kas saistītas ar atstādināšanu un atlaišanu no darba, kā arī strīdus saistībā ar dažāda veida zaudējumiem, kuri iepriekš tika izskatīti tikai tiesā⁶.

1.2.2. *Institūcijas*⁷

Lietuvas Republikas Darba likums nosaka darba strīdu risināšanas principus un procedūru. Tā 17. un 216. pants nosaka, ka visi darba strīdi ir risināmi darba strīdu risināšanas institūcijās un tiesā. Visi **darba tiesību strīdi** tiek risināti darba strīdu komisijā un tiesā. Kolektīvie darba tiesību strīdi var tikt risināti arī komerciālajā šķīrējtiesā. Kolektīvie tiesību strīdi saistībā ar streiku vai lokautu tiek risināti tikai tiesā. Darba strīdu izskatīšanas institūcijai ir tiesības:

- uzlikt par pienākumu otrai pusei atjaunot pārkāptās tiesības, kad noticis likuma noteikumu vai savstarpējās vienošanās nepildīšanas vai neatbilstošas izpildes dēļ;
- piešķirt kompensāciju par materiālu vai nemateriālu kaitējumu un gadījumos, kas

5 The European Trade Union Institute (2018). Labour reforms in Lithuania: Background summary. Pieejams: <https://www.etui.org/ReformsWatch/Lithuania/Labour-reforms-in-Lithuania-background-summary> (sk. 23.08.2018.)

6 Ministry of Social Security and Labour (2017). 2016/2017 Social Report. P.30. Pieejams: http://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/13545_social-report-2016-2017.pdf (sk.12.08.2018.)

7 Nodāja sagatavota, izmantojot šādus materiālus: Darba likuma tulkojumu angļu valodā, pieejams: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/da9eea30a61211e8aa33fe8f0fea665f?jfwid=-1c2dtown6j> (sk. 03.09.2018.); State Labour Inspectorate. (2018). Information about Labour Dispute Committee. Pieejams: https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=715 (sk. 21.08.2018.); Blaziene, I., Zabarauskaite, R. (27.07.2018.). Living and working in Lithuania: Actors and institutions. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/lithuania#actors-and-institutions> (sk. 21.08.2018.)

noteikti darba attiecību normatīvajā regulējumā vai nolīgumos, uzlikt soda naudas vai samaksu par kavējumu;

- pārtraukt vai mainīt tiesiskās attiecības;
- pieprasīt, lai tiktu ievērotas citas darbības, kas noteiktas darba attiecību tiesiskajā regulējumā.

Izskatot kolektīvus darba tiesību strīdus, darba strīdu izskatīšanas institūcijai ir tiesības uzlikt sodu tai pusei, kura ir pārkāpusi darba attiecību normatīvajā regulējumā vai savstarpējos nolīgumos noteikto, līdz pat 3000 EUR apmērā, kas izmaksājams otram pusei. Uzliktās soda naudas apmēram ir jābūt proporcionālam pārkāpuma smagumam.

Lietuvas Darba strīdu komisijas darbību regulē Darba likums (216. – 233. pants) un tam pakārtotie normatīvie akti. Darba strīdu komisija ir **obligāta** pirmstiesas strīdu izšķiršanas institūcija, kas specializējusies darba tiesību strīdu risināšanā. Darba strīdu komisijā var vērsties ikviens darba devējs un darbinieks, kura tiesības ir pārkāptas. Darba strīdu komisijas darbojas pēc reģionālā principa, aptverot visus valsts reģionus, un lielākajos centros (Viļņā, Kauņā un Klaipēdā) ir izveidotas pat vairākas struktūrvienības.

Lai atrisinātu darba strīdus ātrā un caurskatāmā veidā, komisijā tiek nodrošināts trīs pušu princips. Darba strīdu komisijas sastāvā ir Valsts darba inspekcijas pārstāvis un divi pārstāvji no sociālo partneru puses, kurus ieceļ attiecīgo organizāciju vadība, – viens darba devēju pārstāvis un viens darbinieku puses pārstāvis, kas darbojas attiecīgās Lietuvas Valsts darba inspekcijas teritoriālajā apgabalā. Darba strīdu komisijas priekšsēdētājs ir Valsts darba inspekcijas ierēdnis/ amatpersona, kuram ir augstākā juridiskā izglītība un kuru ieceļ Valsts darba inspekcijas vadītājs. Darba strīdu komisijas priekšsēdētājs pilda tikai strīda komisijas priekšsēdētāja funkcijas, t.i., nav paredzēta darba pienākumu vai amatu apvienošana. Darba strīdu komisijas locekļu sastāvs, kuru veido arodbiedrību un darba devēju organizāciju pārstāvji, kā arī to aizvietotāji, un to nozīmēšana uz noteiktām reģionālajām darba strīdu komisijām tiek atjaunots un apstiprināts ik gadu, un to veic Valsts darba inspekcijas vadītājs, balstoties uz saņemtajiem arodbiedrību un darba devēju organizāciju priekšlikumiem. Darba strīdu komisijas locekļiem, kas ir arodbiedrību un darba devēju organizāciju pārstāvji, jābūt atbrīvotiem no viņu darba pienākumu izpildīšanas uz laiku, kurā viņi ir iesaistīti darba strīdu komisijas darbā. Atlīdzības apmēru, kā arī maksājumu procedūru un transporta izmaksu kompensāciju nosaka Lietuvas Republikas valdība vai tās deleģētās institūcijas.

Lietuvas Valsts darba inspekcijai jānodrošina visi nepieciešamie apstākļi, lai darba strīdu komisija varētu darboties. Darba strīdu komisijas izdevumus saistībā ar strīdu risināšanu apmaksā Valsts darba inspekcija no valsts budžeta. Papildus iepriekš minētajam, Valsts darba inspekcijas nozīmēts darbinieks vai ierēdnis veic darba tiesību strīdu izskatīšanas iesniegumu pieņemšanu un reģistrēšanu, un pēc darba strīdu komisijas priekšsēdētāja norādījumiem pieprasa un iegūst dokumentus no attiecīgajām iestādēm un personām, kas nepieciešami, lai izskatītu darba strīdus, kā arī paziņo strīda izskatīšanas datumu, laiku un vietu, darba strīdu komisijas sastāvu, veic darba strīda izskatīšanas sēdes audioierakstu, nosūta lēmumus, pārsūta lietas materiālus tiesai un veic citus pienākumus, ko uzdod darba strīdu komisijas priekšsēdētājs. Kopumā darba strīdu komisijas pakalpojumi ir bezmaksas, taču lietas vešanas izdevumi pusēm ir jāsedz pašām.

Lai uzsāktu darba strīda gadījuma izskatīšanu darba strīdu komisijā, attiecīgajai strīdā iesaistītajai pusei ir jāiesniedz iesniegums (rakstiski vai elektroniski, parakstītu ar e-parastu), kurā norādīta personu identificējoša informācija, apstākļi un pierādījumi, uz kuriem tiek balstīta prasība, un saraksts ar pievienotajiem dokumentiem (darba līgums, darba laika uzskaites tabeles u.c.). Iesniegums ir jāadresē tai Valsts darba inspekcijas darba strīdu komisijas teritoriālajai iestādei, kas atbilst darba devēja adresei. Vienu iesniegumu drīkst iesniegt vairāki darbinieki par vienu darba devēju, ja darba tiesību strīds izriet no tā paša juridiskā pamata.

Darba strīdu komisija var pieņemt lēmumu noraidīt pieteikumu par darba strīda izskatīšanu, ja:

- prasība jau reiz ir izskatīta darba strīdu risināšanas institūcijās un/vai galīgais lēmums tajā ir pieņemts, vai prasības izskatīšana ir apturēta;
- prasītājs atsauc visas prasības pirms strīda izskatīšanas/ uzklausišanas darba strīdu komisijā. Ja prasītājs atsauc tikai daļu no prasībām, tad darba strīdu komisija pārtrauc tikai atsaukto prasību izskatīšanu;
- izvirzītā prasība nav darba strīdu komisijas kompetencē;
- prasība tika iesniegta, pārsniedzot Darba likuma 220(1). pantā noteiktos termiņus, kurus darba strīdu komisija nevar apjaunot.

Darba strīdu komisija var pārtraukt darba tiesību strīda izskatīšanu ar lēmumu, ja:

- prasītājs atsauc visas izvirzītās prasības strīda uzklausišanas laikā. Ja prasītājs atsauc tikai daļu no prasībām, darba strīdu komisija pārtrauc uzklausišanu par prasībām, kas ir atsauktas;
- puses noslēdz rakstisku vienošanās līgumu par darba tiesību strīda atrisinājumu un to apstiprina darba strīdu komisijas lēmums.

Gatavojoties iesnieguma izskatīšanai un ņemot vērā lietas apstākļus, darba strīdu komisijas priekšsēdētājam ir jāpieprasa dokumenti no attiecīgajām institūcijām un indivīdiem, kas nepieciešami strīda izskatīšanai, un jāizsauc liecinieki. Piecu darba dienu laikā no iesnieguma saņemšanas darba strīdu komisijas priekšsēdētājs nosaka klātienē uzklausišanas dienu un laiku, kā arī laika robežas, kurās atbildētājam ir jāpaziņo darba strīdu komisijai, vai tas atzīst prasītāja prasības, un jāiesniedz pierādījumi. Norādītās laika robežas nedrīkst būt mazākas par piecām darba dienām no prasītāja iesnieguma kopijas piegādes atbildētājam. Darba strīds tiek izskatīts, klātesot prasītājam, atbildētājam un/vai viņu pārstāvjiem. Ja abas puses ir noteiktajā laikā informētas par lietas izskatīšanas laiku un nav ieradušās, darba strīdu komisijai ir tiesības pieņemt lēmumu, tām klāt neesot. Ja atbildētājs piekrīt prasītāja izvirzītajām prasībām, strīds var tikt izskatīts rakstiskas procedūras laikā, par to iepriekš informējot iesaistītās puses.

Ja darba strīdu komisijas loceklis nevar piedalīties iesnieguma izskatīšanas sēdē, darba strīdu komisijas priekšsēdētājs var izlemt, vai pārcelt uzklausišanu vai izskatīt pieteikumu pēc būtības. Ja darba strīdu komisijas loceklis neapmeklē trīs secīgas darba strīdu komisijas noklausišanās/ prasību izskatīšanas sēdes bez attaisnojoša iemesla, galvenais Valsts darba inspekcijas inspektors, balstoties uz pamatotu darba strīdu komisijas priekšsēdētāja ierosinājumu, var izslēgt attiecīgo personu no potenciālo darba strīdu komisijas locekļu saraksta.

Darba strīdu komisijas sēdi vada tās priekšsēdētājs. Uzklausišanas laikā priekšsēdētājam jāizskaidro strīda, kas radies pušu starpā, būtība un jāpiedāvā pusēm nonākt pie savstarpējās sapratnes un noslēgt vienošanās līgumu (izlīgumu). Ja puses nav iespējams samierināt, priekšsēdētājs paziņo darba strīda izskatīšanas pēc būtības uzsākšanu.

Pirms lietas uzklausišanas uzsākšanas un tās laikā, darba strīdu komisijas locekļiem jāatturas no pieteikuma izskatīšanas, ja pastāv atturēšanās apstākļi, kas minēti Lietuvas Civilprocesa likumā. Darba strīdu komisijas priekšsēdētāja un locekļu atturēšanos no lietas izskatīšanas var pieprasīt arī kāda no strīdā iesaistītajām pusēm. Lēmumu par priekšsēdētāja atturēšanos no lietas izskatīšanas pieņem abi pārējie komisijas locekļi, un prasība ir apmierināma, ja to atbalsta abi komisijas locekļi. Tādā gadījumā Valsts darba inspekcijas vadītājs lietas izskatīšanai nozīmē priekšsēdētāju no cita teritoriālā apgabala

darba strīdu komisijas. Savukārt lēmumu par atsevišķu darba strīdu komisijas locekļu atturēšanos no lietas izskatīšanas pieņem komisijas priekšsēdētājs. Ja šāds lēmums tiek pieņemts, iesnieguma izskatīšana tiek atlikta un uz darba strīdu komisijas locekļa amatu tiek uzaicināta cita persona, kuru priekšsēdētājs piedāvā no potenciālā darba strīdu komisijas locekļu saraksta atbilstoši Darba strīdu komisijas darbības noteikumiem. Ierosinājums atturēties no lietas izskatīšanas ir jāizsaka pirms tiek uzsākta lietas izskatīšana pēc būtības. Pēc tam ierosinājums atturēties var tikt pieļauts tikai tādā gadījumā, ja pamats atturēties top zināms jau tikai lietas izskatīšanas pēc būtības laikā.

Pusēm ir tiesības iesniegt papildu prasības un iesniegt papildu pierādījumus prasības izskatīšanas laikā darba strīdu komisijā. Ja darba strīdu komisija noskaidro, ka šīs papildu prasības vai pierādījumi varēja tikt iesniegti agrāk un ka to apmierināšana var novilcināt lēmuma pieņemšanu, darba strīdu komisija var tos noraidīt, protokolējot pamatotu lēmumu. Lietas uzklaušīšanas laikā tiek uzklaušītas abas puses, liecinieki, tiek izskatīti un izvērtēti dokumenti un citi pierādījumi. Lietas uzklaušīšanai ir jānoslēdzas ar pušu noslēdzošo argumentu uzklaušīšanu par darba strīda būtību. Noslēdzošo argumentu laikā puses nedrīkst norādīt uz jauniem apstākļiem vai pierādījumiem, kas netika izskatīti un izvērtēti iepriekš sēdes laikā. Darba strīda lietas izskatīšanas sēde tiek ierakstīta audio formātā.

Darba strīdu komisijai ir jāizskata iesniegums viena mēneša laikā kopš tā saņemšanas. Izskatīšanas termiņš var tikt pagarināts, balstoties uz darba strīdu komisijas priekšsēdētāja pamatotu lēmumu, taču ne ilgāk kā vēl vienu mēnesi. Darba strīdu komisijai ir jāpieņem lēmums tajā dienā, kurā gadījums ir izskatīts, t.i., uzklaušīšanas sēdes laikā. Piecu darba dienu laikā lēmums ir jāpagatavo rakstiskā formā, ko paraksta darba strīdu komisijas priekšsēdētājs. Lēmuma pieņemšanā piedalās tikai darba strīdu komisijas locekļi. Darba strīdu komisijas lēmums tiek pieņemts, balsojot ar balsu vairākumu. Tas komisijas loceklis, kurš nepiekrīt pieņemtajam lēmumam, var izpaust savu pretējo viedokli. Gadījumos, kad darba strīdu komisijas loceklis (locekļi) nav apmeklējis lietas izskatīšanu un darba strīdu komisijas priekšsēdētājs ir nolēmis izskatīt prasību pēc būtības, lēmumu pieņem tie komisijas locekļi, kas piedalījās uzklaušīšanā. Ja lietu pēc būtības izskatīja divi komisijas locekļi, kuri nav nonākuši pie kopsaucēja, vai ja lietu izskatīja tikai darba strīdu komisijas priekšsēdētājs vienpersoniski, lēmumu pieņem darba strīdu komisijas priekšsēdētājs. Lēmuma kopija tiek piegādāta darba strīdā iesaistītajām pusēm 10 darba dienu laikā pēc lēmuma pieņemšanas. Darba strīda izskatīšanas laikā darba strīdu komisijā dokumenti var tikt piegādāti vairākos veidos:

- tieši (klātienē);
- izmantojot reģistrētu pastu;
- izmantojot telekomunikāciju ierīces: ja strīdā iesaistītās puses ir tā norādījušas, dokumenti var tikt nosūtīti tikai uz e-pastu, kuru puses norādījušas;
- publicējot: gadījumos, kad dokumentu piegāde nav iespējama (atbildētājs nav atrodams vai nav pieejama derīga tā korespondences adrese). Paziņojums publicējams Lietuvas Valsts darba inspekcijas mājaslapā, kurā tiek norādīts termiņš (ne mazāks kā piecas darba dienas no publikācijas brīža), kādā atbildētājam ir jāierodas Valsts darba inspekcijas teritoriālajā iestādē dokumentu saņemšanai. Ja atbildētājs neparādās noteiktajā termiņā, tiek uzskatīts, ka dokumenti piegādāti tajā dienā, kad publikācija izvietota mājaslapā.

Darba strīdu komisijas lēmums stājas spēkā dienā, kad ir noslēdzies tās lēmuma pārsūdzēšanas tiesā termiņš, ko nosaka Darba likuma 231. pants, ja neviena no pusēm nav iesniegusi prasību tiesā. Ja darba strīdu komisijas lēmums tiek apstrīdēts daļēji, spēkā stājas tā daļa, kura nav pārsūdzēta tiesā.

Darba strīdu komisijas lēmums ir izpildāms dokuments (izpildraksts), kurš ir izpildāms atbilstoši procedūrai, ko nosaka Lietuvas Civilprocesa likums. Darba strīdu komisija var noteikt steidzīgi izpildāmus lēmumus vai daļu no lēmuma.

Ja kāda no darba tiesību strīdā iesaistītajām pusēm nepiekrīt darba strīdu komisijas lēmumam vai ja darba strīdu komisija noraida prasību pagarināt nokavēto termiņu iesniegt pieteikumu darba strīdu komisijā, attiecīgajai darba strīdā iesaistītajai pusei ir tiesības viena mēneša laikā no brīža, kad darba strīdu komisija pieņēma lēmumu, iesniegt prasību tiesā atbilstoši Lietuvas Republikas Civilprocesa likumam. Tiesa var pagarināt prasības iesniegšanas termiņu, ja tā atzīst, ka ir bijuši pamatoti iemesli termiņa ievērošanas kavējumam. Tiesai ir jāizskata darba tiesību strīds pēc būtības, sekojot darba strīdu izskatīšanas specifikai, ko paredz Lietuvas Republikas Civilprocesa likums. Darba strīda komisijas lēmums netiek uzskatīts par apelācijas sūdzības priekšmetu. Ja tiesa uzskata par lietderīgu, pierādījumi, kas tika vākti iesniegšanai darba strīdu komisijā, var tikt izmantoti, lai izskatītu darba strīdu tiesā. Šī iemesla dēļ darba strīdu komisijai ir jāiesniedz lietas materiāli par attiecīgo darba strīdu tiesai piecu darba dienu laikā kopš pieprasījuma saņemšanas no tiesas. Ja abas darba strīdā iesaistītās puses ir iesniegušas prasību, tās ir jāizskata kopā. Tiesai pieņemot lēmumu lietā, darba strīdu komisijas pieņemtais lēmums tiek atcelts.

Ja darba devējs nepakļaujas darba strīdu komisijas lēmumam vai tiesas rīkojumam vai spriedumam, darba strīdu komisija pēc darbinieka pieprasījuma pieņem lēmumu piemērot darba devējam soda naudu apmērā līdz 500 EUR par katru kavējuma nedēļu, sākot no brīža, kad stājās spēkā lēmums vai rīkojums, taču ne ilgāk kā sešu mēnešu posmā. Uzliktā soda nauda tiek novirzīta/ piešķirta darbiniekam. Darba strīdu komisijas lēmumam par naudas soda uzlikšanu ir jābūt izpildraksta formātā, kurš izpildāms saskaņā ar Civilprocesa likumu. Soda naudas lielumu un pamatotību var apstrīdēt Lietuvas tiesību aktos noteiktajā kārtībā.

Saskaņā ar pieejamajiem datiem iesniegumu skaits Lietuvas Darba strīdu komisijā 2013. – 2016. gadā kopumā saglabājās nemainīgs ar nelielu augšupejošu tendenci. Gadā tie ir vismaz 5 000 iesniegumu, 2016. gadā tie bija 5574 iesniegumi. Aptuveni 90% no tiem ir darbinieku iesniegumi.

1.3. Lielbritānija

1.3.1. Tiesiskais regulējums⁸

Galvenie **nacionālā līmeņa tiesību akti**, kas regulē darba tiesiskās attiecības un tieši vai netieši darba strīdu (galvenokārt individuālo) risināšanas kārtību Lielbritānijā, ir Darba tiesību likums (*Employment Rights Act*) (1996), Darba (Industriālo) tiesu likums (*Employment (Industrial) Tribunals Act*) (1996), Darba attiecību likums (*Employment Relations Act*) (1999), Vienlīdzības likums (*Equality Act*) (2010), Arodbiedrību un darba attiecību likums (*Trade Union and Labour Relations Act*) (1992).

Hierarhiski zemāki tiesību akti ir: Nacionālais minimālās algas likums (*National Minimum Wage Act*) (1998), Pensiju likums (*Pensions Act*) (2008), Cilvēktiesību likums (*The Humans Rights Act*) (1998), Darba un ģimenes likums (*The Work and Families Act*) (2006), Datu aizsardzības likums (*Data Protection Act*) (1998). Šiem likumiem pakārtoti ir dažādi ar darba tiesībām saistīti noteikumi, no kuriem vairāki ir saistīti ar darba laiku, piemēram, nepilna laika darbu, maternitātes un paternitātes atvaļinājumu. 2015. gadā tika pieņemti jauni noteikumi par minimālo algu, tādējādi apvienojot līdz tam pastāvējušos 28 dažādu tiesību aktus šajā jomā.

Par darba strīdu (*employment dispute*) tiek uzskatīts tiesību aktos noteiktais visa veida **darba tiesību pārkāpums vai neievērošana**, kā arī gadījumi, kad netiek ievērotas noteiktas nozares standarti, valsts noteiktās vadlīnijas nodarbinātības jomā (lielākā daļa no tām izriet no Eiropas Savienības darba tiesību un vienlīdzības tiesību kopuma) vai citas labās prakses prasības.

⁸ Avoti: Resolving individual labour disputes: a comparative overview (2016). Edited by Ebisui, M., Cooney, S., Fenwick, C. International Labour Office. Geneva: ILO, pp. 269-310.; Roberthson Nicholas (2018). *Chapter 18. United Kingdom*. In: Roberthson Nicholas (Ed.) *Labour and Employment Disputes Review*. Law Business Research, pp. 160-172. Pieejams: <https://thelawreviews.co.uk/edition/the-labour-and-employment-disputes-review-%E2%80%93-93-edition-1/1167325/united-kingdom>

Darba strīdu risināšanu pamatā regulē Darba tiesību likums (1996) un Darba (Industriālo) tiesu likums (1996), kas nosaka **darba tiesu un darba apelācijas tiesu darbības principus**, t.sk. jurisdikciju, tiesas sastāvu (arī samaksu un apmācības), darba strīdu izskatīšanas procedūras (noklausīšanos, starpniecību, mediāciju, konfidencialitāti, publicitāti, izmaksas un spriedumu izpildi), kā arī samierināšanas procedūras⁹. Sīkāk darba tiesu darbība ir aplūkota zemāk.

Lielbritānijas tiesiskais regulējums strikti nenosaka, kāda veida strīdi pēc to būtības jeb strīda priekšmeta ir risināmi tikai tiesas vai tikai ārpus tiesas ceļā. Nepastāv arī būtiskas atšķirības individuālo un kolektīvo darba strīdu risināšanas metodēs. Esošais darba strīdu institucionālais ietvars nosaka, ka kopš 2014. gada vispirms jebkurš darba strīds, ja vien tā prasības apmērs nepārsniedz 25 000 mārciņas, ir **sākotnēji risināms ārpus tiesas ceļā**, vēršoties **Konsultāciju, izlīguma un šķīrējtiesas dienestā** (*Advisory, Conciliation and Arbitration Service – ACAS*), kas ir neatkarīga valsts finansēta institūcija. Vienlaikus Lielbritānijas nodarbinātības tiesiskā regulējuma eksperts norādīja, ka liela daļa darba strīdu, kas izriet no individuālajām darba attiecību līgumiskajām attiecībām, nonāk civiltiesās.

1.3.2. Darba strīdu risināšanas institucionālais ietvars¹⁰

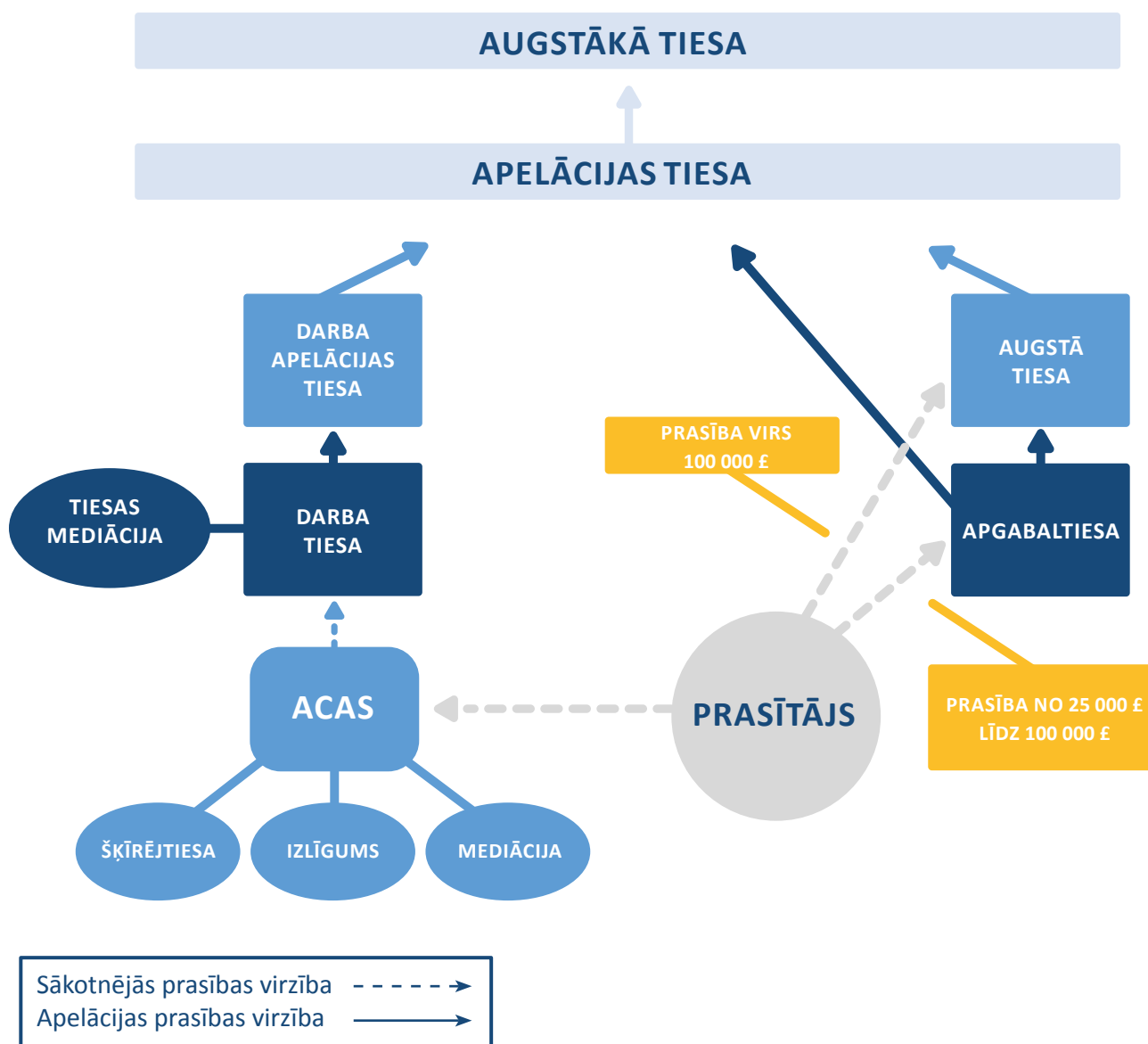
Vēsturiski Lielbritānijā kopš pagājušā gadsimta 70. gadiem ir augsti attīstīta kā individuālo, tā kolektīvo darba strīdu risināšana tiesvedības ceļā. Pēdējos divos, trīs gadu desmitos Lielbritānijā ir notikušas reformas, kuru rezultātā ir **samazinājusies tiesu loma un palielinājusies ārpus tiesas darba strīdu risināšanas veidu izplatība**, izmantojot alternatīvās strīdu risināšanas metodes kā individuālo, tā kolektīvo darba strīdu risināšanā. Darba strīdu risināšana visbiežāk var notikt šādos secīgos līmeņos (ja strīds netiek atrisināts pirmajā līmenī, seko nākamais utt.): darba devēja īstenotas domstarpību/sūdzību risināšanas iekšējās procedūras (uzņēmuma iekšienē); valsts finansēta izlīguma procedūra; darba strīdu risināšana darba tiesās, darba strīdu risināšana civiltiesās.

Pētījuma 1. zīmējumā ir atspoguļots individuālo darba strīdu risināšanas institucionālais aparāts Lielbritānijā. Lielbritānijā pastāv trīs līmeņu **institūcijas**, kas iesaistās darba strīdu risināšanā tajos gadījumos, kad to pusēm neizdodas atrisināt ar saviem iekšējiem resursiem, t.sk. izmantojot darba vietā noteiktās un pielietotās darba strīdu risināšanas procedūras: (1) tiesas (Darba tiesas, civiltiesas); (2) samierināšanas un alternatīvās domstarpību/strīdu risināšanas (ADR) institūcijas (Konsultāciju, samierināšanas un šķīrējtiesas dienests, Darba tiesas mediācija, privātie ADR pakalpojumu sniedzēji); (3) specializētās institūcijas (Vienlīdzības un cilvēktiesību komisija, Viņas Majestātes leņēmumu un muitas dienests, Veselības un drošības izpildvara).

⁹ Avots: *Employment Tribunals Act* (1996). Pieejams: https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/17/pdfs/ukpga_19960017_en.pdf (sk. 22.08.2018.).

¹⁰ Ja nav norādīts savādāk, nodaļas sagatavošanā izmantoti šādi informācijas avoti: Resolving individual labour disputes: a comparative overview (2016). Edited by Ebisui, M., Cooney, S., Fenwick, C. International Labour Office. Geneva: ILO, pp. 269-310.; Roberthson Nicholas (2018). *Chapter 18. United Kingdom*. In: Roberthson N. (Ed.) *Labour and Employment Disputes Review*. Law Business Research, pp. 160-172. Pieejams: <https://thelawreviews.co.uk/edition/the-labour-and-employment-disputes-review-%E2%80%93-edition-1/1167325/united-kingdom> (sk. 23.08.2018.).

1. zīmējums. Individuālu darba strīdu risināšana Lielbritānijā



Saskaņā ar esošo kārtību darba strīda gadījumā prasītājam jeb pusei, kura uzsāk strīda risināšanu ārpus darba vietas (uzņēmuma), sakontēji ir jāvēršas ACAS, kurā iespējams strīdu risināt, izmantojot vairākas metodes – samierināšana jeb t.s. agrīnais izlīgums, mediācija vai šķīrējtiesa. Ja pusēm neizdodas atrisināt domstarpības ar šīs institūcijas starpniecību un tās piedāvātajām metodēm, tām ir tiesības vērsties darba tiesā, ja vien prasības apmērs nepārsniedz 25 000 sterliņu mārciņas, kas dod tiesības risināt strīdu civiltiesā. Turpinājumā ir sniegts galveno darba strīdu risināšanā iesaistīto institūciju – darba tiesu un ACAS – darbības raksturojums.

Darba tiesa

Darba tiesa (*Employment Tribunal*) ir galvenais strīdu izšķiršanas mehānisms vairumam individuālo darba strīdu. Darba tiesām ir plašs ģeogrāfiskais pārklājums visā valsts teritorijā lielākajās pilsētās (28 darba tiesas). Darba apelācijas tiesas (*Employment Appeal Tribunal*) darbojas pēc tādiem pašiem principiem kā darba tiesas, tāpēc turpinājumā pamatā ir raksturota darba tiesu darbība. Darba tiesu darbību regulē Darba (Industriālo) tiesu likums (*Employment (Industrial) Tribunals Act*) (1996). Darba apelācijas tiesu darbību attiecīgi regulē Darba apelācijas tiesas noteikumi (*Employment Appeal Tribunal Rules*) (1993).

Kā jau augstāk minēts, ikvienai darba strīdā iesaistītai pusei, ja tā vēlas iesaistīt trešās personas darba strīda risināšanā, vispirms ir jāvēršas Konsultāciju, izlīguma un šķīrējtiesas dienestā (ACAS). Ja puses nevar panākt vienošanos, izmantojot ACAS t.s. agrīno izlīgumu (*Early Conciliation*), prasītājs var vērsties tiesā. Līdz brīdim, kamēr nav pabeigta lietas izskatīšana pēc būtības, ir iespēja turpināt izlīguma procesu ACAS starpnieka vadībā. Ja izlīgums nav veiksmīgs, tiesa nav tiesīga to ņemt vērā, un ACAS nedalās ar izlīguma sarunu saturu ar citām personām, pat ne ar darba tiesas tiesnesi.

Prasība darba tiesā ir jāiesniedz trīs vai sešu mēnešu laikā atkarībā no prasības veida. Piemēram, lai iesniegtu prasību par nepamatotu atlaišanu, personai ir trīs mēneši laika no dienas, kad izbeigtas darba attiecības. Ja par savu nodomu iesniegt prasību tiek ziņots ACAS, prasības iesniegšanas noilguma termiņa tecējums tiek apturēts. Tas atjaunojas ar brīdi, kad tiek noslēgts agrīnais izlīgums un tiek dots papildu laiks, nodrošinot ikvienam vismaz vienu kalendāro mēnesi, lai iesniegtu tiesas prasību pēc agrīnā izlīguma beigām. Prasītāja pienākums ir nodrošināt, lai viņa prasība tiktu iesniegta tiesā laikā. Tikai tiesa var lemt, vai prasība ir iesniegta laikus vai ne. Prasības iesniegums darba tiesai tiek sagatavots anketas, kas sastāv no vairākiem jautājumiem, formā, kuru var aizpildīt un iesniegt darba tiesai gan elektroniski, gan papīra formātā.

Aplūkojot 2017. gadā iesniegto prasību sadalījumu, secināms, ka visbiežāk darba strīdi rodas par darba samaksas jautājumiem (45 440 prasības), diskrimināciju (19 885 prasības, no tām 6 687 pēc vecuma, 5 106 pēc dzimuma, 4 692 pēc invaliditātes), nepamatotu atlaišanu (18 674 prasības, no tām 1 147 par atlaišanu grūtniecības laikā), darba laiku (11 630 prasības).

Atbildētājam ir jāsniedz atbilde uz prasību 28 dienu laikā, sākot no prasības saņemšanas dienas. Ja atbilde netiek saņemta, tiesnesis var noteikt prasības būtību bez atbildētāja noklausīšanās. Ja noklausīšanās notiek, tajā piedalās tiesnesis, prasītājs un atbildētājs. Lietas izskatīšana parasti notiek trīs dalībnieku sastāvā – tiesnesis un divi zvērīnātie, no kuriem viens pārstāv darba devēju (piemēram, personāla speciālists), otrs – darbinieku (piemēram, arodbiedrības pārstāvis). Pēdējā laikā gan arvien pieaug prakse, kad lietu izskata tiesnesis viens pats. Lietas izskatīšana ir publiska. Tiesas lēmumu var lūgt atkāroti izskatīt vai arī vērsties darba apelācijas tiesā.

Darba apelācijas tiesā ir iespējams vērsties tajos gadījumos, ja prasītājs uzskata, ka darba tiesa nav pareizi interpretējusi likumu, nav piemērojusi atbilstošo likumu, nav korekti ievērojusi procedūras prasības, kas attiecīgi ir ietekmējis tiesas lēmumu, nav bijuši pierādījumi, kas pamatotu pieņemto lēmumu, tika negodīgi pieņemts lēmums par labu otrai pusei¹¹.

2006. gadā tika īstenots darba tiesu mediācijas pilotprojekts, un šobrīd **darba tiesas mediācija** ir pieejama visās tiesās par jebkuru prasību, kura atbilst darba tiesai, izņemot lietas, kas saistītas ar maksātnespējas procesiem. Visbiežāk darba tiesas mediācijā nonākot diskriminācijas gadījumi. Mediācija pusēm tiek piedāvāta pirmstiesas noklausīšanās laikā kā alternatīva tiesvedības procesam. Mediācijas darba tiesās vada apmācīti darba tiesu tiesneši. Darba tiesas mediācija nav plaši izmantota darba strīdu risināšanas metode, taču 65% no visiem gadījumiem, kad puses to izvēlas izmantot, noslēdzas ar pušu vienošanos. Līdz 2017. gada jūlijam darba tiesas mediācija bija maksas pakalpojums, izmaksājot atbildētājam 600 sterliņu mārciņas, taču kopš darba tiesas ir atkal pieejams bez maksas, arī darba tiesu mediācija ir bezmaksas pakalpojums.

11 GOV.UK (2018). Appeal to the Employment Appeal Tribunal (EAT). Pieejams: <https://www.gov.uk/appeal-employment-appeal-tribunal> (sk. 24.08.2018.).

Konsultāciju, izlīguma un šķīrējtiesas dienests (ACAS)

Darba strīdu risināšanai Lielbritānijā ilgstoši darbojas īpaša valsts dibināta, taču neatkarīga institūcija – Konsultāciju, izlīguma un šķīrējtiesas dienests (*Advisory, Conciliation and Arbitration Service – ACAS*). Pēc būtības tas ir publiskais samierinātājs. ACAS darbību nosaka Darba aizsardzības likums (1975). Dienests nodrošina brīvprātīgus un vairākumā bezmaksas (valsts apmaksātus) mediācijas un šķīrējtiesas pakalpojumus. Papildus dienests sniedz konsultācijas un apmācības darbiniekiem un darba devējiem ar mērķi palīdzēt viņiem atrisināt problēmas un uzlabot savstarpējo sadarbību. ACAS nacionālais birojs atrodas Londonā, savukārt pārējie 10 biroji ir izvietoti, nosedzot visus valsts reģionus¹². Dienestu vada padome, kuras sastāvā ir darba devēju, arodbiedrību, sabiedrisko organizāciju pārstāvji un akadēmiķi¹³.

Kopš 2014. gada 6. maija pirms vērsties darba tiesā prasības cēlējiem ir jāinformē ACAS par savu nodomu, kuras likumā noteiktais pienākums ir piedāvāt pusēm risināt konfliktu, izmantojot t.s. **agrīno izlīgumu** (*Early Conciliation*). Prasība informēt ACAS attiecas uz gandrīz visiem darba strīdiem, t.sk. kolektīvajiem, taču pastāv izņēmumi. Piemēram, ja cilvēku grupa iesniedz prasību pret vienu un to pašu darba devēju par vienu un to pašu strīdu, ja viena persona jau ir par to paziņojusi ACAS, citiem prasību iesniedzējiem par to nav jāziņo.

Agrīnā izlīguma process var ilgt ne vairāk kā vienu kalendāro mēnesi ar starpniekam piešķirtām tiesībām šo periodu pagarināt līdz divām nedēļām, ja ir noprotams, ka papildus laiks varētu būt resurss strīda atrisināšanai un puses tam piekrīt. Šajā laika posmā prasības celšanas termiņa tecējums tiek apturēts. Agrīnā izlīguma noslēgumā tiek izsniegta izziņa, kuras numurs ir jānorāda darba tiesai, iesniedzot tajā prasību, ja strīds nav atrisināts izlīguma ceļā. Arī tajos gadījumos, kad ir beidzies agrīnā izlīguma termiņš (viens mēnesis plus divas nedēļas), izlīguma process var turpināties paralēli tiesvedības procesam līdz brīdim, kad tiek pieņemts tiesas lēmums.

Ātrākais un vienkāršākais veids, kā ziņot ACAS, ir tiešsaistē, izmantojot iesnieguma veidlapu institūcijas mājas lapā. Ja nav pieeja internetam, iespējams izmantot speciālu tālruņa līniju. Darbinieka iesniegumā ir jānorāda (1) personas, kas vēlas iesniegt prasību darba tiesā, kontaktinformācija; (2) prasītāja pārstāvja, ja tāds tiek piesaistīts (pārstāvja esamība nav obligāta, bet ir pieļaujama), kontaktinformācija; (3) darba devēja vai indivīda, pret kuru tiek iesniegta prasība, kontaktinformācija; (4) darba uzsākšanas datums, darba pārtraukšanas datums, ja attiecināms, darba veids un pienākumi, notikuma datums, par kuru tiek iesniegta prasība¹⁴. Ja strīda risināšanu vēlas iniciēt darba devējs, viņam ir telefoniski jāsazinās ar ACAS, lai vienotos par piemērotāko metodi konkrētajā gadījumā (līdzās izlīgumam ir iespēja izmantot arī ACAS šķīrējtiesu un mediācijas pakalpojumus).

Pēc agrīnā izlīguma pieprasījuma saņemšanas ACAS sniedz apstiprinājumu, sazinoties ar iesnieguma iesniedzēju un, tikai iegūstot prasītāja piekrišanu tam, ka izlīguma procesā piedalās darba devējs vai prasītājs, ACAS starpnieks sazinās ar tiem. Izlīgums tiek piedāvāts abām pusēm ar mērķi izskatīt konkrēto gadījumu ārpus tiesas ceļā. Ja nav iespējams sazināties ar prasītāju, agrīnais izlīgums tiek oficiāli apturēts un atjaunojas prasības iesniegšanas termiņa tecējums. Tomēr iespēja piedalīties ACAS izlīgumā joprojām ir pieejama.

Izlīguma procesā iesaistās neatkarīgs ACAS starpnieks/samierinātājs, kurš apspriež jautājumus ar abām pusēm, lai palīdzētu viņām panākt labāku izpratni par otras puses nostāju un galvenajām interesēm.

12 ACAS (2018). Pieejams: <http://www.acas.org.uk> (sk. 28.03.2018.).

13 Mickeviča, N. (2012). Darba strīdu mediācija. LBAS, 15.lpp. Pieejams: http://www.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3418/darba.stridu.mediacija_n.mickevica_31.08.2012_lbas_final.pdf (sk.24.04.2018.)

14 Iesnieguma veidlapa pieejama: <https://ec.acas.org.uk/Submission/Create> (sk. 23.08.2018.).

Neizrādot nostāju par labu kādai no pusēm, samierinātājs cenšas mudināt strīdā iesaistītās puses savstarpēji vienoties. Tas atšķiras no ACAS kolektīvā izlīguma, kur ACAS veicina sarunas, lai palīdzētu atrisināt strīdus starp darbinieku grupām (parasti caur arodbiedrībām) un darba devējiem. ACAS loma nav norādīt nevienai no pusēm, kā rīkoties, bet palīdzēt tām rast iespējas un risinājumus strīda atrisināšanai.

Izvērtējot ACAS darbības principus, secināms, ka agrīnā izlīguma procedūra ir ļoti tuva mediācijai. Galvenā atšķirība ir tā, ka agrīna izlīguma ceļā panākta vienošanās ir pusēm saistoša un par konkrēto jautājumu (prasību) vairs nav iespēju sniegt prasību tiesā. Mediāciju var atsākt par to pašu jautājumu jebkurā brīdī, tajā panāktas vienošanās izpilde ir pusēm rekomendējoša.

ACAS starpniekiem ir ievērojama pieredze strīdu risināšanā starp darba devējiem un darbiniekiem. Lai izpētītu, kā potenciālā prasība varētu tikt atrisināta, starpnieks problēmas pārrunā ar darba devēju un darbinieku atsevišķi. Pārsvārā sarunas notiek telefoniski, lai gan nav izslēgtas klātienes tikšanās, kuras vada starpnieks. Starpnieks pusēm izskaidro izlīguma procesu, iedrošina izmantot tādas iekšējas procedūras, kā disciplīnas un sūdzību procedūras, ja tādas ir pieejamas. Paskaidro, kā tiesas izskata lietu un kādus pierādījumus tās ņem vērā. Paskaidro, kā tiesa pieņem lēmumu. Apspriež citas strīda risināšanas iespējas, piemēram, neatkarīgu šķirējtiesnešu norīkošanu saskaņā ar ACAS šķirējtiesas procedūru attiecīgajos gadījumos. Palīdz pusēm saprast, kā otra puse redz strīda jautājumu. Apspriež visus priekšlikumus, kas ir padomā kādai no pusēm saistībā ar strīda risinājumu.

Ja starp pusēm tiek panākta vienošanās: ACAS starpnieks sagatavo vienošanās dokumentu (zināms kā COT3), kurā brīvā formā tiek aprakstīts, par ko ir panākta vienošanās. Abas puses to paraksta kā oficiālu vienošanās protokolu. COT3 ir **juridiski saistošs līgums, kas nozīmē, ka prasītājs nevarēs iesniegt turpmāku tiesas prasību šajā jautājumā vai, ja prasība jau ir iesniegta tiesai, attiecīgā lieta tiks slēgta.**

Statistikas dati par ACAS 2016./2017. gada¹⁵ izlīgumiem rāda, ka kopumā ACAS dienestā saņemti 92 251 pieprasījumi individuālo darba strīdu risināšanai, no tiem 87 726 jeb 95% no darbiniekiem un 4 525 jeb 5% no darba devējiem. Lielākā daļa darba strīdu ir radušies par darba samaksas jautājumiem (43,2%), vienlīdz bieži ir radušās nesaskaņas jautājumos par nepamatotu atlaišanu (25,3%) un diskrimināciju (25%). Neraugoties uz to, ka viens strīds var ietvert vairākus strīda priekšmetus, statistikā katram strīdam tika noteikts viens galvenais, lai apkopotu datus par unikālo izlīguma pieprasījumu skaitu.

No visiem individuālajiem strīdiem 18% (16 924) tika pabeigti ar izlīgumu (sastādīts COT3 vienošanās līgums, kuram ir juridisks spēks, tas ir saistošs un nav pārsūdzams tiesā). 82% gadījumu vienošanās netika panākta, taču uz darba tiesu tālāk virzīti tika tikai 19% individuālo darba strīdu (17 479). Darba tiesās visbiežāk nonāk strīdi par nepamatotu atlaišanu un diskriminācijas gadījumiem. Svarīgi piebilst, ka līdzās COT3 vienošanās formai, kas ir agrīnā izlīguma procedūras ceļā panāktas vienošanās dokuments, puses izmanto arī cita veida izlīguma dokumentu (*settlement agreement*) kā savas vienošanās dokumentāro formu.

Paralēli izlīgumiem ACAS piedāvā arī **mediācijas un šķirējtiesas** kā darba strīdu risināšanas instrumentus, taču tos izmanto salīdzinoši reti – 2016./2017. fiskālajā gadā tikai 17 kolektīvie strīdi tika risināti, izmantojot šīs metodes. Biežāk mediācija ir izmantota individuālo strīdu gadījumos – aplūkotajā periodā šāda darba strīda risināšanas metode izmantota 284 gadījumos, no kuriem pilnībā atrisināti 115 (40%), daļēja vienošanās panākta 61 gadījumā (21%).

15 Statistikas dati tiek apkopoti par fiskālo gadu, kas ir no 2016. gada 6. aprīļa līdz 2017. gada 5. aprīlim. Avots: ACAS (2017). Annual Report and Accounts 2016–17, pp.28-41. Pieejams: <http://www.acas.org.uk/media/pdf/e/s/Acas-annual-report-2016-2017.pdf> (sk. 24.08.2018.)

Mediācija ir darba strīdu risināšanas veids (metode), kuras galvenie principi ir brīvprātība un konfidencialitāte. Mediāciju vada neatkarīgs un neitrāls starpnieks (mediators), kura uzdevums ir atbalstīt puses un palīdzēt tām nonākt pie abpusēji pieņemama strīda risinājuma. Darba strīdu mediācijas galvenais mērķis ir saglabāt pušu darba attiecības, kad vien tas ir iespējams. Tāpēc šī metode balstās nevis uz sacīkstes principu, lai noteiktu, kurai no pusēm ir taisnība likuma izpratnē, bet uz pušu sadarbību. Ļoti būtisks priekšnoteikums efektīvam mediācijas procesam ir pušu vēlme rast risinājumu. Saskaņā ar ACAS pozīciju, mediāciju ir ieteicams iekļaut kā vienu no darba strīdu risināšanas metodēm darbavietā, kamēr konflikts nav eskalējies līdz tādai pakāpei, kad ir nepieciešama ārējo institūciju iesaistīšanās. Mediācijas ceļā panākta vienošanās pusēm nav juridiski saistoša, tās izpilde ir atkarīga no pušu godaprāta. Taču mediācija neizslēdz, ka tās laikā panākta vienošanās tiek noformēta kā juridiski saistošs līgums starp pusēm. 80% mediāciju, kas ir uzsāktas ACAS, ir noslēgušās ar strīda atrisinājumu¹⁶.

Mediāciju var izmantot arī **kolektīvo strīdu gadījumos**, kad pusēm nav izdevies panākt izlīgumu, tām joprojām ir svarīgi atrisināt strīdu, bet tās nevēlas doties uz šķīrējtiesu. ACAS mediatori piedāvā pusēm ieteikumus strīda atrisināšanai. Lai gan šie ieteikumi nav saistoši, no pusēm tiek sagaidīts, ka tās nopietni izvērtēs šos risinājumu variantus strīda atrisināšanai. Kolektīvā mediācija ir pilnībā brīvprātīgs process. Kolektīvās mediācijas process ir līdzīgs kolektīvās šķīrējtiesas procesam, izņemot to, ka mediators, visticamāk, aktīvāk iesaistīsies risinājumu meklēšanā, nekā tas būtu gadījumā ar šķīrējtiesu, un rezultāts ir rekomendējošs, nevis saistošs¹⁷.

Šķīrējtiesas pamata princips ir tas, ka puses lūdz trešo personu – tiesnesi – izšķirt strīdu, pieņemt konkrētu lēmumu. Šo darba strīdu risināšanas veidu biežāk izmanto kolektīvo strīdu gadījumos, piemēram, kad arodbiedrībai neizdodas vienoties ar darba devēju par darba algu izmaiņām. Šādā gadījumā puses var vērsties ACAS ar lūgumu nozīmēt šķīrējtiesnesi, kas pēc abu pušu uzklaušanās un izjautāšanas pieņem lēmumu. Šķīrējtiesu iesaka izmantot individuālajos darba strīdos par nepamatotu atlaišanu vai elastīgu darba laiku. Kaut arī šķīrējtiesa var tikt uzskatīta par tiesai alternatīvu metodi, jo lēmumu par strīda rezultātu pieņem neatkarīgs tiesnesis (neatkarīgs tādā nozīmē, ka viņš/viņa nav ieinteresēts nevienas puses pozīcijā), šķīrējtiesas izmantošana ir abām pusēm brīvprātīga. Tas nozīmē, ka abām pusēm ir ne tikai jāpiekrīt no brīvas gribas izmantot šķīrējtiesu, bet arī jau sākotnēji jāpiekrīt pildīt šķīrējtiesneša lēmumu. Lēmums tiek pieņemts, balstoties uz pušu sniegtajiem pierādījumiem. Atšķirībā no tiesas šķīrējtiesa nav atklāta, tā ir slēgta. Noklausīšanās parasti ilgst apmēram pusi dienas. Individuālo strīdu gadījumos dažkārt šķīrējtiesas tika izmantotas darba tiesu vietā, tādējādi izvairoties no darba tiesas izdevumiem¹⁸. Kopš darba tiesas pakalpojumi ir pieejami bez maksas, šis arguments vairs nav spēkā.

Kolektīvā šķīrējtiesa risina kolektīvos darba strīdus, visbiežāk tajos gadījumos, ja strīdu nav izdevies atrisināt kolektīvā agrīnā izlīguma veidā. No kolektīvā agrīnā izlīguma tā atšķiras ar to, ka kolektīvās šķīrējtiesas gadījumā puses lūdz trešo pusi – šķīrējtiesnesi – pieņemt lēmumu par strīda rezultātu. Kolektīvā šķīrējtiesa ir brīvprātīga, ACAS šķīrējtiesa nevar piespiest puses vērsties tajā. Lai nodrošinātu procesa efektivitāti, abām pusēm ir jau pirms procesa uzsākšanas jāapņemas pildīt šķīrējtiesneša lēmumu. Strīda būtību – par ko tieši ir strīds – definē pašas puses, ja pusēm to ir grūtības izdarīt, to palīdz

16 ACAS (2018). Advice and Guidelines > Acas Dispute Resolution > Individual disputes > Mediation. Pieejams: <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1680> (sk.23.08.2018.)

17 ACAS (2018). Advice and Guidelines > Acas Dispute Resolution > Individual disputes > Mediation > Collective mediation. Pieejams: <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1680> (sk.23.08.2018.)

18 ACAS (2018). Advice and Guidelines > Acas Dispute Resolution > Individual disputes > Arbitration. Pieejams: <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1711> (sk.23.08.2018.)

izdarīt ACAS starpnieks. Pirms šķīrējtiesas uzsākšanas, kad puses ir vienojušās par strīda priekšmetu, puses paraksta „Noteikumus par šķīrējtiesu”, kuros ir iekļauta informācija par strīda priekšmetu. Šķīrējtiesneša lēmums nav juridiski saistošs. Noklausīšanos organizē ACAS laikā un vietā, kas pusēm ir pieņemama. Ierasta prakse ir organizēt noklausīšanos darba devēja telpās, taču ir iespēja to organizēt arī ACAS telpās vai kādā neitrālā vietā, piemēram, publiskā sanāksmju konferenču zālē. Šī procesa rezultāts ir šķīrējtiesneša sagatavots līgums trīs nedēļu laikā pēc tiesas sēdes. Šis dokuments ir konfidenciāls un tiek nodots tikai iesaistītajām pusēm. Kolektīvā šķīrējtiesa tiek uzskatīta par laikietilpīgu darba strīdu risināšanas metodi, tāpēc parasti to izvēlas kā pēdējo variantu miermīlīgai strīda risināšanai¹⁹.

1.4. Zviedrija

1.4.1. Aktuālais tiesiskais regulējums²⁰

Zviedrijas darba attiecību modeli raksturo augsta strādājošo līdzdalība arodbiedrībās, nozaru arodbiedrības un darba devēju organizācijas paraksta nacionāla līmeņa darba koplīgumus (ģenerālvienošanās), pastāv attīstīta pārrunu kultūra starp sociālajiem partneriem un valsts neiesaistīšanās šo jautājumu risināšanā. Viena no būtiskākajām Zviedrijas darba tiesību raksturojošām iezīmēm ir darba attiecību normatīvā regulējuma daļēja piemērošana, proti, novirzes no citādi obligāti noteiktajām prasībām var tikt noteiktas kolektīvo pārrunu procesa laikā, tādējādi padarot kolektīvās vienošanās (nozaru ģenerālvienošanās) par nozīmīgu Zviedrijas darba tiesību sastāvdaļu. Ikvienā koplīgumā ir ietverta sadaļa par individuālo un kolektīvo darba strīdu risināšanu dažādu konfliktsituāciju gadījumos.

Galvenie nacionālā līmeņa tiesību akti, kas regulē darba strīdu risināšanas kārtību Zviedrijā, ir:

- Darba strīdu likums (*Labour Disputes Act, 1974:371*);
- Tiesu sēdes procedūras kodekss (*Code of Judicial Procedure, 1942:740*);
- Koplēmuma likums (*Co-determination Act, 1976:580*);
- Šķīrējtiesas likums (*Arbitration Act 1999:116*);
- Diskriminācijas likums (*Discrimination Act, 2008:567*)

Darba strīdu likumā (*Labour Disputes Act 1974:371*) darba strīds tiek definēts kā **jebkurš strīds, kas izriet no darba koplīguma nosacījumiem vai darba attiecībām starp darba devēju un darbinieku**. Galvenais princips, pēc kā tiek noteikts, vai pastāv darba strīds, ir fakts, vai strīda pamatā ir esošas vai pārtrauktas darba attiecības. Tomēr pastāv daži izņēmuma gadījumi, kad darbojas plašāks tvērums un kad par darba strīdu tiek uzskatītas arī situācijas, kurās iesaistītas puses, kuru starpā nekad nav pastāvējušas darba attiecības, piemēram, starp pagaidu darba aģentūrā nodarbinātajiem un tā pakalpojuma lietotāju, starp darba devēju un stažieri/ mācekli vai darba devēju un darba meklētāju jebkurā darba meklēšanas procesa posmā. Šādas situācijas arī tiek uzskatītas par darba strīdiem, jo to pamatā ir ar nodarbinātību saistīti jautājumi.

Ziemeļvalstu darba strīdu risināšanas modeļa pamatā, kas raksturīgs arī Zviedrijai, ir pārrunu process (*grievance negotiations*) starp darba devēju un arodbiedrību, kas pārstāv darbinieku. Šajā modelī

19 ACAS (2018). Advice and Guidelines > Acas Dispute Resolution > Individual disputes > Arbitration > Collective arbitration. Pieejams: <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=2038> (sk. 23.08.2018.)

20 Nodaļa sagatavota, balstoties uz šādiem materiāliem: Vontinius, J., J. (2016). Sweden. In: Ebisui, M. et al. Resolving individual labour disputes: A comparative overview. Geneva: International Labour Office. P.235-239. Pieejams: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_488469.pdf (sk. 08.08.2018); Co-determination Act (1976:580). sec. 23. Pieejams: <https://www.government.se/4ac87f/contentassets/bea67b6c1de2488cb454f9acd4064961/sfs-1976580-employment-co-determination-in-the-workplace-act> (sk. 21.08.2018.); Lovén, K. (09.02.2010.). Sweden: Individual disputes at the workplace – alternative disputes resolution. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/sweden-individual-disputes-at-the-workplace-alternative-disputes-resolution> (sk. 18.08.2018.)

augstākā (pēdējā) instance, kurā iespējams izskatīt darba strīdus, ir darba tiesa, vairumu kuras locekļus nozīmē sociālie partneri (arodbiedrības un darba devēju organizācijas). Pārrunu procesu iespējams salīdzināt ar uzklauššanu pirmajā instancē, un darba tiesa kalpo jau kā apelācijas instance attiecībā uz pārrunu procesa rezultātu. Gadījumos, kad darbinieks nav arodbiedrības biedrs, darba strīds tiek izskatīts vietējā rajona tiesā (vispārējā pirmās instances civiltiesā). Līdzīgi notiek arī tajos retajos gadījumos, kad darba devējs nav noslēdzis darba koplīgumu, tomēr tad strīds vispirms ir jārisina pārrunu ceļā ar arodbiedrību. Noteiktos individuālo darba strīdu gadījumos strīda risināšanai tiek izmantoti citi mehānismi – mierizlīguma sarunas (*settlement of negotiations*), kuras iniciē Vienlīdzības Ombuds (tiesībsargs) diskriminācijas gadījumos, un šķīrējtiesa. Individuālo darba strīdu risināšana Zviedrijā nav Valsts darba inspekcijas kompetence.

1.4.2. Institūcijas²¹

Zviedrijas individuālo darba strīdu risināšanas sistēma ir saskanīga un vienkārša, tā sastāv no dažādiem cieši integrētiem mehānismiem, kurā liela nozīme tiek piešķirta sociālajai partnerībai. Atkarībā no strīda būtības, strīda izskatīšana Darba tiesā notiek pēc tam, kad tas ir iepriekš izskatīts pārrunu procedūrā, vietējā rajona tiesā vai mierizlīguma sarunās Vienlīdzības ombudā. Risinot strīdus ārpus tiesas ceļā, pastāv iespēja izmantot arī mediatora, samierinātāja vai „faktu meklētāja” (*facts'finder*) starpniecību vai palīdzību. Kopumā literatūrā tiek uzsvērts, ka likums paredz īsus darba strīdu izskatīšanas termiņus. Praksē galvenais darba strīdu risināšanas mehānisms ir pārrunas darba devēja un arodbiedrības starpā – šādi tiek atrisināti aptuveni 90-98% strīdu to agrīnā stadijā.

Pārrunas

Darba strīdu likums nosaka, ka arodbiedrības pienākums ir veikt pārrunas (*grievance negotiations*) ar darba devēju par konstatētiem pārkāpumiem, tiesību normu interpretāciju, darba koplīguma un darba līguma nosacījumiem, kas skar darba devēja un arodbiedrības biedra (arī bijušā biedra) attiecības. Tādas pat tiesības veikt pārrunas ir darba devējam ar arodbiedrību.

Tiesības piedalīties pārrunās attiecas uz arodbiedrībām un darba devēju organizācijām, kā arī individuāliem darba devējiem, taču ne atsevišķiem darbiniekiem. Izņēmuma gadījums ir tikai strīdi par darba uzteikumu personisku iemeslu dēļ. Šādos gadījumos pārrunas tiek aizstātas ar konsultācijām ar darba devēju, kurās konkrētajam darbiniekam ir tiesības piedalīties ar vai bez arodbiedrības pārstāvniecības. Paziņojumu par atlaišanu iespējams sniegt tikai pēc konsultāciju noslēgšanas.

Pārrunas vispirms tiek uzsāktas vietējā līmenī – uzņēmumā (tā sauktās vispārējās pārrunas (*general negotiations*)), tajās piedalās viens vai vairāki darbinieki, kas parasti ir uzņēmuma arodbiedrības pārstāvji. Arodbiedrībai ir tiesības pārstāvēt darbiniekus (un bijušos darbiniekus), pamatojoties uz noslēgto darba koplīgumu ar darba devēju. Liela daļa darba strīdu tiek atrisināti jau vietējā līmenī, turklāt arī šajā līmenī strīdu risināšanā var iesaistīties nozares mēroga organizācijas. Tas notiek tādēļ, ka daudzi strīdi ietver likuma normu izskatīšanu un darba koplīguma nosacījumu interpretāciju. Šādos gadījumos pārrunas

21 Nodaļa sagatavota, balstoties uz šādu materiālu: Vontinius, J., J. (2016). Sweden. In: Ebisui, M. et al. Resolving individual labour disputes: A comparative overview. Geneva: International Labour Office. P. 235-258. Pieejams: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_488469.pdf (sk. 08.08.2018.); Lovén, K. (09.02.2010.). Sweden: Individual disputes at the workplace – alternative disputes resolution. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/sweden-individual-disputes-at-the-workplace-alternative-disputes-resolution> (sk. 09.08.2018.); Arbetsdomstolen (2018). Presentation of Swedish Labour Court. Pieejams: <http://www.arbetsdomstolen.se/pages/page.asp?lngID=7&lngLangID=1> (sk. 31.07.2018.); Diskrimineringsombudsmannen (2018). Disadvantaging a person on parental leave is prohibited. Pieejams: <http://www.do.se/other-languages/english/disadvantaging-a-person-on-parental-leave-is-prohibited/> (sk. 09.08.2018.); Rangwaldh, J., Astenius, N. (03.2018.). The Dispute Resolution Review - Edition 10:Sweden. Pieejams: <https://thelawreviews.co.uk/edition/the-dispute-resolution-review-edition-10/1167078/sweden> (sk. 24.08.2018.); Carey, S. (2017). SCC Practice Note: Mediation Proceedings 2003-2017. Arbitration Institute of Stockholm Chamber of Commerce. P.1-4. Pieejams: <https://sccinstitute.com/media/231969/scc-practice-note-mediation-final.pdf> (sk. 20.08.2018.)

tiek dēvētas par „pastiprinātajām vietējām pārrunām” (*reinforced local negotiations*). Ja strīdu nav iespējams atrisināt vietējā līmenī – darbavietā – tad tiek veiktas tā sauktās „centrālās pārrunas” (*central negotiations*), kurās darba devējs tiek ar nozares mēroga organizācijām.

Vairumā darba koplīgumu ir iekļauta sadaļa par pārrunu procesa veikšanu, kurā detalizēti aprakstīts, kādos gadījumos un kādā veidā īstenojamas pārrunas, kā arī minētas iestādes, kas pārņem strīda risināšanu, ja pārrunas nenoslēdzas ar panākta vienošanos. Ja darba koplīgumā nav atrunāta pārrunu procesa veikšana, tad pusēm ir jāievēro pārrunu procedūra, kāda ir noteikta Koplēmuma likumā (*Codetermination Act*). Parasti pārrunas ir jāveic ne vēlāk kā divu nedēļu laikā pēc pieprasījuma saņemšanas, turklāt tām jānorit ātri. Pārrunu procesa sanāksmē abām pusēm (darba devējam un arodbiedrībai) ir jābūt klātesošām, tām nepieciešams paust savu nostāju par attiecīgo jautājumu un ieteikumus problēmas risinājumam. Pusēm ir pienākums pārbaudīt un objektīvi apsvērt otras puses nostāju, taču tām nav pienākums vienoties.

Vairums individuālo darba strīdu tiek atrisināti pārrunu ceļā, parasti izmaksājot darbiniekam kompensāciju. Ja strīdu neizdodas atrisināt pārrunu ceļā ne vietējā, ne centrālajā līmenī, tad arodbiedrībai vai darba devējam ir tiesības vērsties tiesā, vairumā gadījumu – uzreiz Darba tiesā. Atsevišķos gadījumos, ja darba devējs nav noslēdzis koplīgumu, tam sākotnēji ir jāvēršas vietējā rajona civiltiesā. Galvenā atšķirība starp Darba tiesu un vietējo rajona civiltiesu ir specializācija, nevis procedūra. Vietējās tiesas ir vispārējas civiltiesas, kurām pretstatā Darba tiesām nav īpašu zināšanu par darba tirgus īpatnībām un darba attiecību normatīvā regulējuma jomu. Ja darba strīda gadījums nonāk vietējā rajona tiesā, Darba tiesa kalpo kā apelācijas instance.

Darba tiesa

Zviedrijas Darba tiesa ir specializēta tiesa, kurā tiek izskatīti tikai ar darba jomu saistīti strīdi. Lai darba strīds varētu tikt izskatīts Darba tiesā, nepieciešams izpildīt divus nosacījumus, no kuriem viens attiecas uz prasības iesniedzēju, un otrs – uz strīda priekšmetu (saturu). Pirmkārt, prasības iesniedzējs var būt tikai darba devēju organizācija, arodbiedrība vai darba devējs, kurš ir noslēdzis darba koplīgumu. Otrkārt, prasība iesniedzama, ja (1) strīds izriet no koplīguma, (2) strīds ir starp pusēm, kuras saista darba koplīgums, vai (3) strīds attiecas uz uzņēmumu, kurā ir noslēgts darba koplīgums, vai ja (4) strīds ir saistīts par tiesībām piedalīties lēmuma pieņemšanā. Šāda veida lietas tiek klasificētas kā A tipa lietas. Visi gadījumi, kad kāds no šiem nosacījumiem netiek izpildīts, tiek klasificēti kā B tipa lietas, kad prasība vispirms ir iesniedzama vietējā rajona tiesā, un tikai sprieduma apstrīdēšanas gadījumā tas tiek pieņemts izskatīšanai Darba tiesā. Papildus tam saskaņā ar Darba strīdu likumu gadījumos, kad Darba tiesa ir pirmā un galējā instance (A tipa lietas), pirms prasības iesniegšanas tiesā starp arodbiedrību un darba devēju vai tā pārstāvēto darba devēju organizāciju ir jābūt pabeigtam pārrunu procesam par darba strīda gadījumu.

Zviedrijas Darba tiesā nozīmīga loma tiek piešķirta sociālajiem partneriem. Darba tiesā kopumā ir 25 locekļi: astoņi profesionāli tiesneši, kuri pilda priekšsēdētāja (četri) un priekšsēdētāja vietnieka pienākumus (četri); trīs darba tirgus eksperti, kas ir neitrālas personas, parasti ar nozīmīgu pieredzi publiskajā sektorā, taču nav kvalificēti tiesneši; un 14 sociālo partneru pārstāvji. Maksimālais tiesas sastāvs ir septiņi locekļi. Šāds kopējais Darba tiesas locekļu skaits tiek pamatots tādējādi, ka, izņemot priekšsēdētāju, pārējiem locekļiem darba strīdu risināšana nav pamatnodarbošanās. Tiesas sastāvs tiek pieskaņots katram individuālajam gadījumam.

Ja Darba tiesas sastāvā ir septiņi locekļi, tie ir: priekšsēdētājs, priekšsēdētāja vietnieks, viens darba tirgus eksperts, divi darba devēja interešu pārstāvji un divi darbinieka interešu pārstāvji. Priekšsēdētājam ir tiesības vienpersoniski izlemt par nepieciešamajiem sagatavošanās pasākumiem, kā arī, ja pastāv skaidri procedurāli šķēršļi, prasību noraidīt vai atlikt lietas izskatīšanu. Pirmie trīs locekļi tiek uzskatīti par

oficiālajiem locekļiem, jo šīm personām ir pieredze juridisko jautājumu risināšanā. Ja kāds no locekļiem nevar ierasties, piemēram, darbnespējas dēļ, tiesas sastāvā var būt arī tikai seši vai pieci locekļi, taču tajā vienmēr jābūt vienādam darba devēja un darbinieku pārstāvju skaitam. Vienkāršu strīdu gadījumā tiesas sastāvs var būt arī mazāks un sastāvēt no trīs locekļiem. Šādos gadījumos lietu izskata priekšsēdētājs un katras strīdā iesaistītās puses pārstāvis.

Darba tiesas pamatsastāvu (oficiālos locekļus) un tā rezerves sastāvu nosaka valdība, katrs no locekļiem amatā tiek iecelts līdz trīs gadiem. Savukārt locekļus, kas pārstāv darba devēju un darbinieku intereses, deleģē galvenās attiecīgās jomas organizācijas, tādas kā Zviedrijas Uzņēmumu konfederācija (*Confederation of Swedish Enterprise*), Zviedrijas Arodbiedrību konfederācija (*Swedish Trade Union Confederation*) un Zviedrijas Pašvaldību asociācija (*Swedish Association of Local Authorities*). Darba tiesai ir savs birojs, kurā tiek risināti administratīvi un vispārēji jautājumi.

Darba tiesa darbojas saskaņā ar standarta civiltiesas procedūru. Pusēm ir jāiesniedz mutiski vai rakstiski pierādījumi, uz kuriem tās vēlas balstīties. Lietas dalībnieku pierādījumu atklāšanas procesam ir izšķiroša nozīme, jo tiesa var pieņemt spriedumu, tikai balstoties uz iesniegtajiem pierādījumiem. Tiesa arī nevar pati noraidīt prasību, ja puse, pret kuru prasība celta, nav šo jautājumu aktualizējusi. Tiesa lietas izskatīšanā parasti ieņem aktīvu lomu, uzdodot pusēm jautājumus, novērojot un neskaidru juridisko argumentu vai kādu citu trūkumu gadījumā ļaujot veikt precizējumus.

Būtiska nozīme Zviedrijas Darba tiesās ir pirmstiesas uzklaušīšanai, kuras mērķis ir noskaidrot pušu viedokļus un faktus, kas tos apliecina, un jo īpaši – atbildētāja attieksmi pret celto prasību. Šāda pirmstiesas uzklaušīšana pusēm dod iespēju apzināties iespējamus trūkumus un pienācīgi sagatavoties tiesvedībai. Pirmstiesas uzklaušīšana parasti notiek gan rakstveidā, gan vairākas reizes mutiski, tiekoties klātienē, klātesot tiesas priekšsēdētājam. Ja lieta pirms tam izskatīta jau vietējā rajona tiesā, tad parasti mutiska pirmstiesas uzklaušīšana netiek uzskatīta par nepieciešamu. Bieži vien priekšsēdētājs jau pirms tiesas uzklaušīšanas laikā cenšas panākt abu pušu izlīgumu, kas nereti arī izdodas.

Pēc tam, kad pirmstiesas uzklaušīšana ir noslēgusies, tiek organizēta uzklaušīšana, kurā parasti piedalās septiņi locekļi (sk. iepriekš). Tās laikā locekļi tiek iepazīstināti ar abu pušu viedokļiem un pierādījumiem, kam seko dokumentu, liecinieku, iesaistīto pušu un to pārstāvju sniegto liecību pārbaudīšana. Tiesa tiek slēgta ar pārstāvju rezumē par to, kā lietu būtu nepieciešams atrisināt. Tāpat kā citos civilstrīdos pierādījumu vākšanas slogs gulstas uz prasītāja pleciem. Izņēmumi ir tikai gadījumi, kas saistīti ar diskrimināciju, nevienlīdzīgu attieksmi bērna kopšanas atvaļinājuma dēļ un pārkāpumiem attiecībā uz pulcēšanās un biedrošanās brīvību. Šajā gadījumā darbiniekam ir tikai jāuzskaita fakti, balstoties uz kuriem viņš/viņa uzskata, ka noticis viņa tiesību aizskārums, un šo faktu apstrīdēšanas un pretējā viedokļa pierādīšanas nasta gulstas uz darba devēju, kuram ir jāsniedz adekvāts savas rīcības izskaidrojums.

Darba tiesā lietas izskatīšana (prasības iesniegšana, sprieduma sagatavošana) ir bezmaksas. Tomēr pusēm pašām jāsedz izdevumi, kas saistīti ar tiesvedības procesu (pārstāvju instruktāžu, liecinieku pieaicināšanu, transporta izdevumiem u.tml.). Parasti zaudējušajai pusei ir jāmaksā uzvarējušās puses un pašas finanšu izdevumi. Tomēr tiesai ir iespēja samērot izmaksas vai noteikt, lai katra puse pati sedz savus tiesāšanās izdevumus. Tas notiek gadījumos, ja tiesa uzskata, ka zaudējušajai pusei bija pamatoti iemesli ieņemt savu nostāju, lai gan tā nebija pietiekami pamatota, lai lietu uzvarētu. Laiks, kas nepieciešams strīda atrisināšanai darba tiesā, atšķiras atkarībā no lietas būtības. Parasti no pieteikuma saņemšanas brīža līdz sprieduma pieņemšanai paiet apmēram 12 mēneši. Steidzamos gadījumos lietas var tikt izskatītas arī ievērojami īsākā laika posmā.

Vienlīdzības ombuds

Vienlīdzības ombuds (*Diskriminering Ombudsmannen*) ir patstāvīga valsts iestāde, kas Zviedrijas parlamenta un valdības vārdā veicina vienlīdzīgu tiesību un iespēju ievērošanu un cīnās pret

diskrimināciju. Daudzos gadījumos iestādes rīcība ir proaktīva, piemēram, tās uzdevumos ietilpst (1) informēt darba devējus par to pienākumu veikt atkārtotu atalgojuma politikas analīzi un izveidot obligāto rīcības plānu par vienlīdzīga atalgojuma nodrošināšanu darbavietā, (2) veikt uzņēmēju rīcības plānu un stratēģiju par vienlīdzīgu darba vidi pārbaudes. Papildus proaktīvajiem pasākumiem Vienlīdzības ombuds sniedz dažāda veida atbalstu indivīdiem diskriminācijas gadījumos, informējot un pārstāvot darbiniekus pārrunās un pirms tiesas. Vienlīdzības ombuds nodrošina bezmaksas atbalstu visiem darbiniekiem neatkarīgi no tā, vai viņi ir vai nav kādas arodbiedrības biedri.

Lai uzsāktu diskriminācijas gadījuma izskatīšanu, personai ir jāiesniedz iesniegums Vienlīdzības ombudā. Ja iestāde sūdzībā saskata diskriminācijas vai nevienlīdzīgas attieksmes pazīmes, tā uzsāk lietas izmeklēšanu, kas ietver mutisku un rakstisku saziņu ar darba devēju un darbinieku. Tās mērķis ir pārbaudīt visus iesniegtās lietas apstākļus un liecības, ievērojot objektivitātes un efektivitātes principus.

Ja Vienlīdzības ombuds pēc lietas izmeklēšanas sūdzību atzīst par pamatotu, iestāde ar darba devēju vai bijušo darba devēju, ja darba tiesiskās attiecības ir pārtrauktas, uzsāk pārrunas. Pārrunu procesā iestāde cenšas panākt, ka darba devējs darbiniekam izmaksā kompensāciju par morālo kaitējumu un atzīst savu pārkāpumu diskriminācijā. Parasti panāktais risinājums ir tikai morālās kompensācijas izmaksa. Ja darbinieks piekrīt un Vienlīdzības ombuds uzskata radušos strīdu par pietiekami nopietnu jautājumu, kas spēj sniegt būtisku pienesumu tiesu praksē, lieta tiek nodota tālākai izskatīšanai darba tiesā. Šādu situāciju piemēri var būt noteiktā tautsaimniecības jomā novēroti bieži diskriminācijas gadījumi, situācijas, kad diskriminācijas akts ietver nopietnu kaitējumu vai ja šādos gadījumos trūkst tiesu prakses.

Šķīrējtiesa

Individuālo strīdu gadījumos šķīrējtiesa kā strīdu risināšanas mehānisms tiek izmantota ļoti reti, parasti tad, ja šāds nosacījums ir ietverts gan darba līgumā, gan darba koplīgumā, piemēram, augsta līmeņa vadītāju darba līgumos vai banku nozares darba koplīgumos. Šķīrējtiesas likums nosaka, ka par šķīrējtiesas tiesnesi var būt jebkura objektīva, rīcībspējīga persona. Ja puses nav vienojušās citādi, šķīrējtiesas sastāvā ir trīs šķīrējtiesneši: katra puse ieceļ vienu šķīrējtiesnesi, un trešo šķīrējtiesnesi nosaka ieceltie šķīrējtiesneši. Pretstatā tiesu praksei, šķīrējtiesas process un rezultāts nav publiski pieejams. Galvenā institūcija strīdu risināšanai šķīrējtiesas ceļā ir Stokholmas Tirdzniecības kameras šķīrējtiesas institūts (*The Arbitration Institute of the Stockholm Chamber of Commerce, STK*).

Lai uzsāktu strīda risināšanu STK šķīrējtiesas institūtā, vispirms nepieciešams iecelt šķīrējtiesnesi un apmaksāt reģistrācijas maksu. Prasības administratīvajai tālāk virzībai seko strīda risināšanas avansa izmaksu aprēķināšana, kas vienlīdzīgi tiek sadalīta starp pusēm, ja vien vienošanās nav paredzēts citādi. Šķīrējtiesas izmaksas tiek noteiktas, pamatojoties uz strīda kopējām izmaksām, līdz ar to tās bieži ir iepriekš jau paredzamas. Ja strīda prasības apmērs ir 50 000 EUR, tad paātrinātas izskatīšanas gadījumā process izmaksā 9200 EUR, ar vienu šķīrējtiesnesi – mazliet zem 11000 EUR un gandrīz divtik – trīs šķīrējtiesnešu gadījumā. Strīdi par zemākām summām reti tiek nodoti izskatīšanai šķīrējtiesā, jo tās izmaksas ir nesamērīgi lielas attiecībā pret izvirzīto materiālo prasību. Būtiski norādīt, ka pušu juridiskās pārstāvniecības izmaksas veido vēl papildu izmaksu kategoriju. Pastāv vispārējs noteikums, ka zaudētāja puse sedz visus ar šķīrējtiesas norisi saistītos izdevumus.

Mediācija

Zviedrijā mediāciju nodrošina divas institūcijas – Stokholmas Tirdzniecības kamera un Zviedrijas Nacionālais mediācijas birojs. Kopumā tā ir mazizplatīta metode, tomēr, lai veicinātu ārpus tiesas mediācijas izmantošanu un izpildītu Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2008/52/EK par konkrētiem mediācijas aspektiem civillietās un komercietās, Zviedrijā 2011. gada 1. augustā tika ieviesti jauni tiesību akti attiecībā uz ārpus tiesas mediācijas izmantošanu, t.sk., pirmās instances rajona tiesām ir pienākums sekmēt vienošanos starp pusēm.

Tādējādi jebkurā civilstrīdā, t.sk. arī individuālajos darba strīdos, ja puses vēlas, tiesa var nodot strīdu mediatoram turpmākai tā risināšanai. Tiesas ieceltajam mediatoram ir juridiskā izglītība un pieredze dažādu darba strīdu risināšanā, parasti mediatori ir arī apguvuši apmācības mediācijā. Ja puses vēl pirms strīda nonākšanas tiesā nolemj strīdu risināt ar mediācijas starpniecību, tās var vērsties Stokholmas Tirdzniecības kamerā un Zviedrijas Nacionālajā mediācijas birojā. Mediācija ir maksas pakalpojums.

Kopumā Zviedrijā iedibinātie nozīmīgākie darba strīdu risināšanas mehānismi – pārrunas un arodbiedrību pārstāvība – pieprasa būt par arodbiedrības biedru, un ciešā saikne starp darba tiesībām un darba attiecībām ir reizē sistēmas stiprākais un vājākais punkts. Darbinieki, kuri nav arodbiedrības biedri, ir praktiski izslēgti no iedibinātās sistēmas – tiem trūkst bezmaksas juridiskā atbalsta, un valsts nodrošinātais finansiālais atbalsts sedz tikai daļu no izmaksām, tādējādi individuāla strīdu risināšana var būt ļoti dārga. Visbiežāk šādam riskam pakļauti jaunieši, personas ar noteikta laika darba līgumu un nodarbinātie ārvalstnieki.

1.5. Ungārija

1.5.1. Aktuālais tiesiskais regulējums²²

Darba tiesiskās attiecības Ungārijā pamatā nosaka Darba likums (*Act I of 2012 on Labour Code*), kas ir spēkā kopš 2012. gada 1. jūlija, koplīgumi un individuālie darba līgumi. Kopumā galvenā institūcija, kas risina darba strīdus, Ungārijā ir tiesa, taču kopš 2013. gada tiesa nodrošina arī strīdu risināšanu mediācijas ceļā. Tādējādi galvenie nacionālā līmeņa tiesību akti, kas regulē darba strīdu risināšanas kārtību Ungārijā, ir:

- Darba likums (*Act I of 2012 on Labour Code*);
- Civilprocesa likums (*Act CXXX of 2016*);
- Mediācijas likums (*Mediation Act of 2002*);
- Likums par streiku īstenošanu (*Act VII of 1989 strikes*).

Saskaņā ar Darba likumu (285.pants) darbinieki un darba devējs var celt prasību (tiesā), kas izriet no darba attiecībām vai šī likuma, tāpat arī sociālie partneri var celt prasību, kas izriet no šī likuma, darba koplīguma vai darba līguma. Lai strīds tiktu risināts ārpus tiesas ceļā, nepieciešama abu pušu piekrišana. Kolektīvo darba strīdu risināšanu Ungārijā nosaka Darba likuma 291. – 293. pants. Darba likumā ir noteikti tikai divi gadījumi, kad kolektīvo darba strīdu nepieciešams risināt, izmantojot šķīrējtiesu (skat. turpinājumā).

2018. gada 1. janvārī stājās spēkā jauns Civilprocesa likums, kas pieņemts, lai celtu civilprocesa efektivitāti un veicinātu alternatīvu strīdu risināšanas metožu izmantošanu un ārpus tiesas vienošanos noslēgšanu. Sīkāka informācija par šo tēmu pētījuma īstenošanas laikā nebija pieejama.

Ungārijā Mediācijas likums ir spēkā kopš 2002. gada, taču 2012. gada 24. jūlijā tajā tika veikti grozījumi – iekļauts pants par mediācijas veikšanu tiesā. Likums nosaka, ka mediācijas procedūra var tikt izmantota civiltiesiskās lietās, taču tas izslēdz mediācijas metodi tiesvedības procesos, kas saistīti

22 Nodaļa sagatavota, balstoties uz šādiem materiāliem: Labour Code (Act I of 2012). Ch. XXIV. P-84. Pieejams: <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2557/Labour%20Code.pdf> (sk. 29.08.2018.); Accace (16.02.2018). Labour Law and Employment in Hungary – 2018 Guide. Pieejams: <https://accace.com/labour-law-and-employment-in-hungary/> (sk.27.08.2018.); Ádám, I. (12.01.2018.). New Civil Procedure comes into effect. Pieejams: <http://illes-law.hu/en/litigation/new-civil-procedure-comes-effect/> (sk. 28.08.2018.); European e-justice (06.04.2017). Mediation in Member States – Hungary. Pieejams: https://e-justice.europa.eu/content_mediation_in_member_states-64-hu-en.do?member=1 (sk. 23.03.2018.); Fodor, G. T. (2010). Hungary: Individual disputes at the workplace – alternative disputes resolution. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/euro-work/comparative-information/national-contributions/hungary/hungary-individual-disputes-at-the-workplace-alternative-disputes-resolution> (sk. 23.03.2018.)

ar administratīviem pārkāpumiem, neslavas celšanu, ģimenes lietās un vēl dažos citos gadījumos. Mediācijas procedūra ir maksas pakalpojums, taču dažās tiesās puses ir atbrīvotas no maksas, ja tiek risināts darba strīda gadījums. Būtiski norādīt, ka mediācijas definīcija, kas minēta Darba likumā, atšķiras no Mediācijas likumā minētās. Darba likumā mediatori burtiskā nozīmē tiek saprasti kā „miera veidotāji” (*békéltetés* ungāru valodā), kamēr mediatora pienākumus var pildīt tikai persona, kas atbilst Mediācijas likumā noteiktajam. Būtiski norādīt, jēdziens „samierināšana” nav minēts tiesiskajā regulējumā.

1.5.2. Institūcijas

Saskaņā ar Darba likumu Ungārijā galvenais individuālo darba strīdu risināšanas mehānisms ir tiesa. Individuālos darba strīdus iespējams izskatīt specializētajā darba tiesā, kas ir pirmās instances tiesa. Ja strīdu nav iespējams atrisināt pirmās instances tiesā, lietu iespējams pārsūdzēt civiltiesā, kas ir otrās instances tiesa. Savukārt kolektīvo strīdu gadījumā galvenā strīdu risināšanas metode ir samierināšanas komisija. Ungārijā, līdzīgi kā Latvijā, Valsts darba inspekcijai darba strīdu risināšanā ir sekundāra loma, konflikta gadījumā tā veic darbavietas novērtējumu un nosaka darba attiecību esamību, kas darbiniekam atvieglo turpmāko darba strīda risināšanu²³. Darba strīdos galvenās alternatīvās strīdu risināšanas metodes ir mediācija un samierināšana, atsevišķos gadījumos – šķīrējtiesa. Būtiski norādīt, tiesa nav tiesīga pusēm likt strīdu risināšanā izmantot kādu no alternatīvajām strīdu risināšanas metodēm, tās var tikt izmantotas tikai pēc abu pušu vienošanās²⁴.

Darba tiesa²⁵

Ungārijā pastāv specializēto darba tiesu sistēma. Ja lieta tiek pārsūdzēta, tā tiek izskatīta apgabaltiesā vai Augstākajā tiesā. Darba tiesas palātu veido tiesnesis un divi apmaksāti tiesneši, kurus amatā ir ievēlējusi pašvaldība. Jāatzīmē, ka tiesneši nevar pārstāvēt vai būt iecelti no darba devēju vai darbinieku puses. Savukārt otrās instances tiesas sastāvā ir trīs profesionāli tiesneši. Darba tiesas kompetencē ir gan individuālie, gan kolektīvie darba strīdi, taču tajā netiek izskatīti kolektīvie interešu strīdi. Darba tiesas jurisdikcijā ir lietas, kas saistītas ar darba līguma neievērošanu, nepamatotu atlaišanu, diskrimināciju, atpūtas laika noteikumu pārkāpšanu, darba samaksu, disciplinārlietu lēmumiem, darba devēju/ darbinieku saistībām/ parādiem, jautājumiem, kas saistīti ar sociālo drošību.

Saskaņā ar Darba likuma 202. pantu, iesniegumu nepieciešams iesniegt 30 dienu laikā pēc notikuma konstatēšanas, ja:

- darba devējs vienpusēji darba līgumā ir veicis grozījumus;
- notikusi darba attiecību izbeigšana, tostarp pamatojoties uz savstarpēju piekrišanu;
- darbinieks pārkāpis saistības, un tā rezultātā iestājušās tiesiskās sekas;
- lieta saistīta ar zaudējumu atlīdzināšanu par mantas bojājumu vai trūkumu.

Ja puse ir nokavējusi prasības iesniegšanas termiņu, tai ir iespēja prasīt pagarinājumu. Citos gadījumos nav noteikts laika ierobežojums attiecībā uz prasības iesniegšanu tiesā, taču ir noteikts, ka lietu saistībā ar darba strīdu nevar izskatīt ilgāk par trīs gadiem.

23 ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe (07.2018.). Individual labour dispute resolution systems in selected Central and East European (CEE) countries. Geneva: Labour Law and Reform Unit. P.7.

24 Kiss, A. et al (27.07.2018.). Working life in Hungary: Industrial actions and disputes. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/hungary#industrial-action-and-disputes> (sk. 28.08.2018.); Pigler, C., Jéger, V. (07.2018.). Dispute Resolution:Hungary. Pieejams: <https://gettingthe-dealthrough.com/area/9/jurisdiction/68/dispute-resolution-hungary/> (sk.27.08.2018.)

25 The European Association of Labour Court Judges (12.2015.). The Resolution of Employment Disputes: Prepetory Questionnaire, Hungary. P-1, Pieejams: <http://ealcj.org/wp-content/uploads/2015/12/hungary.pdf> (sk. 22.03.2018.)

Mediācija²⁶

Ungārijā mediācijas pakalpojumu saskaņā ar tiesisko regulējumu iespējams saņemt gan tiesas, gan ārpus tiesas ceļā. Tiesas ceļā tas ir pieejams kopš 2013. gada. Strīdā iesaistītajām pusēm ir iespēja izvēlēties, vai tās vēlas strīdu risināt mediācijas ceļā, un gadījumā, ja jā – tiesā vai ārpus tās. Ja tās nolemj veikt mediāciju tiesā, mediācijas izmaksas ir iekļautas tiesvedības izmaksās. Pusēm pastāv arī iespēja izvēlēties tā saukto privāto mediatoru, kuram, lai gan ir saikne ar tiesu, vienlaikus pastāv arī noteikta neatkarība. Šādos gadījumos puses pašas sedz mediācijas izdevumus. Lai panāktā vienošanās iegūtu juridisku spēku, puses var lūgt tiesnesi vai notāru to apstiprināt. Būtiski norādīt, tiesas mediācija arī ir uzskatāma par ārpus tiesas (*non-judicial*) procedūru.

Ikviena tiesas tiesnesis un amatpersona ar speciālu kvalifikāciju, kas ir iekļauts mediatoru sarakstā, var veikt mediāciju. Mediatoru saraksts ir Tieslietu ministrijas pārraudzībā. Lai mediators varētu tikt iekļauts sarakstā, tam nepieciešams izpildīt šādus nosacījumus:

- augstākā izglītība un piecu gadu pieredzē attiecīgajā jomā;
- nedrīkst būt iepriekšēja sodāmība;
- persona nedrīkst būt citas personas aizbildnībā vai kā citādi būt nespējīga rīkoties.

Pieņemot mediatoru reģistrā, ministrija izsniedz mediatora licenci, kas pilnvaro personu sniegt mediācijas pakalpojumu. Saskaņā ar Mediācijas likumu, mediatoram nav obligāti nepieciešams pabeigt mediatora apmācības. Tiesu mediatorus amatā ieceļ Nacionālais tiesu birojs.

Neskatoties uz daudzajām priekšrocībām, ko sniedz strīda risināšana mediācijas ceļā, tiesu mediācija Ungārijā tiek izmantota salīdzinoši reti. To var skaidrot gan ar faktu, ka mediācija ir salīdzinoši jauns strīdu risināšanas veids Ungārijā, gan arī to, ka mediācijas procesu konfrontē advokātu iesaistīšanās. Savukārt ārpus tiesas mediāciju, ko nosaka Mediācijas likums, iespējams izmantot visos darba tiesību strīdos, kad darba koplīgumā vai citā vienošanās nav atrunāta samierinātāja izmantošana. Ārpus tiesas mediācija ir maksas pakalpojums, puses un mediators var brīvi vienoties par mediācijas pakalpojuma maksu un kurš un kādā apmērā sedz tās izmaksas. Ja puses nespēj vienoties par pakalpojuma izmaksu segšanu, tās izmaksas sedz uz pusēm.

Samierināšanas komiteja²⁷

Atkarībā no kolektīvajā strīdā iesaistītajām pusēm, darba devējs un arodbiedrība ir tiesīga sasaukt vienreizēju (*ad hoc*) samierināšanas komiteju (*egyeztető bizottság*). Nosacījumi par strīdu risināšanu ar samierināšanas komitejas starpniecību var būt iekļauti koplīgumā vai darbavietas vienošanās. Samierināšanas komitejas sastāvā ir vienāds darba devēja un arodbiedrības pārstāvju skaits un viens neatkarīgs priekšsēdētājs. Komitejas priekšsēdētāja uzdevums ir uzklaut komitejas locekļus un sniegt slēdzienu par samierināšanas procesu, kurā ir iekļauti abu pušu argumenti un procedūras gala rezultāts. Darba devēja pienākums ir segt visus ar samierināšanas komitejas sasaukšanu attaisnotos izdevumus. Gadījumos, kad komitejas locekļu balsojums ir vienāds, priekšsēdētāja balss ir izšķirošā. Lai panāktā vienošanās pusēm būtu saistoša un tā tiktu izpildīta, darba devējs un darba padome/ arodbiedrība var vienoties par rakstisku vienošanos. Pastāv divi izņēmuma gadījumi, kad kolektīvā darba strīda risināšanā var tikt iesaistīta šķīrējtiesa: (1) ja starp darba devēju un darba padomi rodas konflikts saistībā ar

26 Gimenez-Salinas Colomer, S. (05.09.2016.). Mediation in the different countries with bar associations that belong to the European bars federation. pp.44.-50. Pieejams: http://www.fbe.org/barreaux/uploads/2017/10/Report_Mediation.pdf (sk. 30.08.2018.); ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe (07.2018.). Individual labour dispute resolution systems in selected Central and East European (CEE) countries. Geneva: Labour Law and Reform Unit. P-4 (sk. 31.08.2018.)

27 Labor Code (Act I of 2012). Ch. XXIV. P-84. Pieejams: <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2557/Labour%20Code.pdf> (sk. 29.08.2018.)

darba padomes ievēlēšanas un darbības izmaksām, jo saskaņā ar likumu visus attaisnotos izdevumus nepieciešams segt darba devējam; (2) ja starp darba devēju un darba padomi ir domstarpības, kuru pamatā ir darbavietas sociālā fonda izvērtēšana un noteikšana. Šķīrējtiesas pieņemtais lēmums pusēm ir saistošs. Ja puses savā starpā nav vienojušās par šķīrējtiesnesi, tas tiek izraudzīts no pušu izvirzītajiem kandidātiem pēc nejaušības principa. Samierināšanas komitejas vai šķīrējtiesas procesa laikā puses nedrīkst veikt darbības, kas kavē vienošanās vai lēmuma pieņemšanu un izpildi.

Alternatīvais strīdu risināšanas serviss²⁸

Kolektīvā darba strīda gadījumā abas strīdus puses ir tiesīgas pieaicināt strīda risināšanā Alternatīvo strīdu risināšanas servisu (ASR serviss) un strīdu risināt mediācijas vai samierināšanas ceļā, vai izmantojot šķīrējtiesu. ASR serviss tika izveidots 2016. gadā ar mērķi sniegt atbalstu darba devējiem un arodbiedrībām kolektīvo darba strīdu risināšanā. Tā uzdevumos ietilpst gan (1) juridisko konsultāciju sniegšana, gan arī (2) mediācijas, (3) samierināšanas un (4) šķīrējtiesas pakalpojumu nodrošināšana. Būtiski norādīt, ka ASR serviss fokusējas vienīgi uz kolektīvo darba strīdu risināšanu, tādēļ tā darbības jomā ir izslēgti individuālie un/ vai darba tiesību strīdi. ASR serviss tiek īstenots ar Eiropas Savienības finansējumu, kas ir piešķirts laika posmam no 2016. gada 1. jūlija līdz 2019. gada 30. jūnijam. Tika plānots, ka ASR serviss tiks nodrošināts visos septiņos Ungārijas reģionos, taču patlaban tas ir pieejams sešos (izņemot centrālo Ungāriju). ASR servisā darbojas juristi, kas specializējušies darba attiecību jautājumos un kurus pēc noteiktiem kritērijiem ir izraudzījušies sociālie partneri. Atsevišķos gadījumos šķīrējtiesa ir noteikta kā obligāta, taču visos pārējos gadījumos ASR serviss ir brīvprātīgs un tiek strīdā iesaistīto pušu iniciēts.

Piecu Eiropas valstu – Igaunijas, Lietuvas, Lielbritānijas, Zviedrijas un Ungārijas – pieredzes analīze rāda, ka nozīmīga loma darba strīdu gadījumos ir piešķirta ātra risinājuma pieejamībai, ko nodrošina attiecīgo iestāžu ģeogrāfiskais pārklājums un strīda risināšanas iespēja tuvu tā norises vietai, un finanšu pieejamībai, ko nodrošina bezmaksas pakalpojumi. Balstoties uz šiem principiem, būtiski ārpusstiesas darba strīdu izskatīšanas mehānismi ir attīstīti četrās no aplūkotajām valstīm – Igaunijā, Lietuvā, Lielbritānijā un Zviedrijā.

2. DARBA STRĪDU RISINĀŠANAS TIESISKAIS REGULĒJUMS LATVIJĀ

Darba strīdu risināšanas tiesiskā regulējuma apskatā īsumā ir aplūkoti galvenie principi, kā Latvijā tiek risināti darba strīdi – tiesiskajā regulējumā ietvertās metodes, to pielietošanas procedūra, termiņi un citi nosacījumi. Šī nodaļa veido ietvaru pētījuma rezultātu turpmākajam izklāstam, kurā analizēta darba strīdu risināšanas prakse Latvijā.

2.1. Darba tiesiskās attiecības un piemērojamie tiesību avoti

Darba likuma²⁹ 28. panta pirmajā un otrajā daļā ir noteikts, ka darba devējs un darbinieks savstarpējās darba tiesiskās attiecības nodibina ar darba līgumu un ka ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs – maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgu, drošu un veselībai nekaitīgu darba apstākļus.

28 Jogpontok (2018). Pieejams: <https://www.jogpontok.hu/index.aspx?MN=Fooldal&MPG=nyito> (sk. 09.03.2018.); European Trade Union Institute (10.11.2016.). Hungary: Alternative Dispute Resolution Service launched in Hungary. Pieejams: <https://www.etui.org/ReformsWatch/Hungary/Hungary-Alternative-Dispute-Resolution-Service-launched-in-Hungary> (sk. 08.03.2018.)

29 Darba likums, pieņemts: 20.06.2001., stājas spēkā: 01.06.2002., publicēts: "Latvijas Vēstnesis", Nr.105 (2492), 06.07.2001., "Ziņotājs", Nr.15, 09.08.2001. (<https://likumi.lv/doc.php?id=26019>).

Tādējādi darba tiesiskās attiecības ir civiltiesiskas attiecības jeb starp civiltiesību subjektiem pastāvoša tiesiskā attiecība, kuras sastāvdaļas ir subjektīvā tiesība, no vienas puses, un tai atbilstošs subjektīvais pienākums, no otras puses³⁰.

Darba likuma 1. pantā uzskaitīti darba tiesiskajām attiecībām piemērojami tiesību avoti to hierarhiskā kārtībā, nosakot, ka darba tiesiskās attiecības regulē Latvijas Republikas Satversme, Latvijai saistošās starptautisko tiesību normas, šis likums un citi normatīvie akti, kā arī darba koplīgums un darba kārtības noteikumi.

Ievērojot minēto, secināms, ka vissvarīgākais tiesību avots ir Latvijas Republikas Satversme³¹. Šajā tiesību avotā ir panti, kas tieši regulē darba tiesiskās attiecības (106., 107., 108. un 109. pants), un vienlaikus daudzi panti, kuri atrodami Satversmes 8. nodaļā un tieši vai netieši piemērojami un jāņem vērā, piemērojot darba tiesību normas (piemēram, 89., 90., 91., 92. u.c. panti).

Visnotaļ būtisks darba tiesību avots ir Latvijai saistošās starptautisko tiesību normas. To piemērošanas principi, izšķirot strīdu tiesā, ietverti Civilprocesa likuma³² 5. pantā. Tādējādi likumdevējs ar iepriekš minēto procesuālo tiesību normu ir nodalījis divas starptautisko tiesību aktu grupas, proti, Latvijai saistošus starptautiskos līgumus un Eiropas Savienības tiesību normas. Starp starptautiskajiem līgumiem sevišķi svarīgu vietu ieņem konvencijas (piemēram, Starptautiskās darba organizācijas konvencijas). Taču pati par sevi starptautiska konvencija nevar būt par Latvijas darba tiesību avotu. Šāda konvencija iegūst darba tiesību avota spēku Latvijā tikai pēc tam, kad to ar likumu ir apstiprinājusi Saeima. Ja šādā gadījumā rodas kolīzija starp Latvijas likumu un starptautisko līgumu, ir jāpiemēro starptautiskā līguma noteikumi. Kas attiecas uz Eiropas Savienības tiesību normām, tad vispirms ir jānoskaidro, vai attiecīgā tiesību norma ir tieši piemērojama Latvijā. Eiropas Savienības regulas ir tieši piemērojamas Latvijā, tādēļ, ja ir kolīzija starp Latvijas likumiem un Eiropas Savienības regulām, ir jāpiemēro Eiropas Savienības regulas.

Eiropas Savienības direktīvas nav tieši piemērojamas, taču to normas ņem vērā, izstrādājot vai grozot Latvijas likumus³³. Darba likumā ir atrodama informatīvā atsauce uz Eiropas Savienības direktīvām, sniedzot to direktīvu uzskaitījumu, no kurām izrietošās tiesību normas ir iekļautas Darba likumā.

Darba tiesiskajām attiecībām Latvijā piemēro galvenokārt Darba likumu, taču daļēji arī Civillikumā³⁴ esošās normas, kā arī citas tiesību normas, kuras piemērojamas, risinot specifiskas situācijas, piemēram, Darba strīdu likums, Streiku likums, u.c.

Kā minēts iepriekš, Civilprocesa likuma 5. panta sestajā daļā ir noteikts, ka, piemērojot tiesību normas, tiesa ņem vērā judikatūru – gan LR Augstākās tiesas Senāta, gan Eiropas Savienības tiesas un Eiropas Cilvēktiesību tiesas nolēmumi, kā arī Satversmes tiesas nolēmumos ietvertās atziņas. Judikatūra ir publicēta (galvenokārt augstāko) tiesas nolēmumu kopums, kuram ir principiāla nozīme un kas satur abstrakta rakstura juridiskas atziņas (prejudīcijas). Šim nolūkam ar noteiktu regularitāti tiek publicēti

30 Balodis K. Ievads civiltiesībās. Rīga: Zvaigzne ABC, 2007, 118.lpp.

31 LR Satversme, pieņemts: 15.02.1922., stājas spēkā: 07.11.1922., publicēts: "Latvijas Vēstnesis", Nr.43, 01.07.1993., "Ziņotājs", Nr.6, 31.03.1994., "Valdības Vēstnesis", Nr.141, 30.06.1922., "Diena", Nr.81, 29.04.1993. (<https://likumi.lv/doc.php?id=57980>).

32 Civilprocesa likums, pieņemts: 14.10.1998., stājas spēkā: 01.03.1999., publicēts: "Latvijas Vēstnesis", Nr.326/330 (1387/1391), 03.11.1998., "Ziņotājs", Nr.23, 03.12.1998. (<https://likumi.lv/doc.php?id=50500>).

33 Zvērinātu advokātu birojs "BDO Zelmēnis un Liberte". Darba likums ar komentāriem. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 11.lpp.

34 Civillikums. Valdības Vēstnesis, 20.02.1937., Nr. 41.

tiesu prakses apkopojumi, t.sk. darba lietās³⁵. Pie judikatūras nepieder atcelti un acīmredzami kļūdaini spriedumi, taču tie pieder pie tiesu prakses³⁶. Attiecībā uz judikatūras piemērošanu ir nepieciešams norādīt, ka atbilstoši Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2007. gada 28. februāra spriedumam lietā Nr. SKC-89³⁷ judikatūrai ir nozīme un tā ir pielietojama kā tiesību palīgavots, taču tikai un vienīgi gadījumos, kad konkrētā (izskatāmā) lieta sasaucas ar iepriekšējā tiesas izskatītajā lietā pastāvējušajiem faktiskajiem un tiesiskajiem apstākļiem.

2.2. Darba strīdi, to veidi Latvijā

Atbilstoši Darba strīdu likuma³⁸ 2. pantam, darba strīds ir jebkuras no darba tiesiskajām attiecībām izrietošas vai ar darba tiesiskajām attiecībām saistītas domstarpības starp darbinieku, darbiniekiem (darbinieku grupu) vai darbinieku pārstāvjiem un darba devēju, darba devējiem (darba devēju grupu), darba devēju organizāciju vai šādu organizāciju apvienību, vai nozares pārvaldes institūciju. Turklāt darba strīdus atkarībā no strīda priekšmeta un iesaistītajām personām iedala:

- individuālos tiesību strīdos,
- kolektīvos tiesību strīdos un
- kolektīvos interešu strīdos.

Arī tiesību doktrīnā ir atrodams līdzīgs definējums, un proti, darba strīdi ir domstarpības, kas radušās starp darba tiesisko attiecību subjektiem par jautājumiem, kas saistīti ar darba tiesību normu vai darba koplīguma noteikumu piemērošanu, kā arī darba līguma izpildīšanu, vai arī radušās nosakot jaunus vai grozot esošos darba apstākļus, kuri nav noregulēti ar likumu vai citiem normatīvajiem aktiem, un šo domstarpību izšķiršanai likumā noteikta īpaša kārtība. Darba strīdi var rasties un pastāvēt ne tikai starp atsevišķu darbinieku un viņa darba devēju, bet arī starp darbinieku grupu, darbinieku pārstāvjiem (arodbiedrību) no vienas puses un darba devēju, darba devēju grupu vai darba devēju organizāciju vai to apvienību no otras puses. Darba strīdi var rasties, ja:

- darba noteikumu regulēšanā rodas tādi jautājumi, kuri nav atrisināti darba tiesību normās, vai viena no darba līguma pusēm vēlas uzlabot savu stāvokli salīdzinājumā ar likuma normās noteikto;
- darba tiesisko attiecību subjekti dažādi iztulko nepietiekami precīzi formulētas tiesību normas;
- kāds no darba tiesisko attiecību subjektiem pārkāpj normatīvo aktu prasības vai darba līguma nosacījumus, neizpilda savus pienākumus vai nepareizi izmanto savas tiesības.³⁹

35 Sk. piemēram: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (2012). „Tiesu prakses apkopojums darba tiesībās”, Pieejams: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201301/tp_prakses_apkopojums_dt.pdf; (sk. 05.12.2018.); Latvijas Republikas Augstākās Tiesa (2011). „Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem”, Pieejams <http://at.gov.lv/files/uploads/files/docs/petijumi/darba%20stridi.pdf> (sk. 05.12.2018.)

36 Torgāns K. Judikatūras teorija un pielietojamā judikatūra. Jurista vārds, Nr.47 (402), 13.11.2005. (<http://www.juristavards.lv/doc/123357-judikaturas-teorija-un-pielietojama-judikatura/>).

37 Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2007.gada 28.februāra SPRIEDUMS Lietā Nr. SKC-89. Pieejams: www.at.gov.lv/downloadlawfile/3455 (sk. 05.12.2018.)

38 Darba strīdu likums, pieņemts: 26.09.2002., stājās spēkā: 01.01.2003., publicēts: “Latvijas Vēstnesis”, Nr.149 (2724), 16.10.2002., “Ziņotājs”, Nr.21, 14.11.2002. (<https://likumi.lv/doc.php?id=67361>).

39 Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības, papildināts un pārstrādāts izdevums. Rīga: Zvaigzne ABC, 2017, 260.-261.lpp.

Darba strīdu likuma 4. pantā ir noteikts, ka **individuāls tiesību strīds** ir tādas domstarpības starp darbinieku vai darbiniekiem (darbinieku grupu) un darba devēju, kuras rodas, slēdzot, grozot, izbeidzot vai pildot darba līgumu, kā arī piemērojot vai tulkojot normatīvo aktu noteikumus, darba koplīguma vai darba kārtības noteikumus.

Tādējādi individuāla tiesību strīda gadījumā darba līguma puses strīdas par to subjektīvajām tiesībām un pienākumiem, kas izriet no noslēgtā darba līguma, vai par tiesību normu iztulkošanu un piemērošanu konkrētajām tiesiskajām attiecībām. Minētie strīdi ir individuāli, jo parasti rodas starp atsevišķu darbinieku un darba devēju un attiecas uz pastāvošo darba noteikumu piemērošanu konkrētai personai. Šādos gadījumos jākonstatē strīda pušu tiesiskais stāvoklis, jānoskaidro katra tiesības un pienākumi, jātulko tiesību normas. Šie ir prasības rakstura tiesību strīdi, jo darbinieks, kā arī darba devējs pārkāptās vai apstrīdētās tiesības var aizstāvēt, iesniedzot prasību darba strīdu izskatīšanas institūcijās, un realizēt tās piespiedu kārtā.⁴⁰

Kolektīvs tiesību strīds, saskaņā ar Darba strīdu likuma 9. pantu, ir tādas domstarpības starp darbiniekiem (darbinieku grupu) vai darbinieku pārstāvjiem un darba devēju, darba devējiem (darba devēju grupu), darba devēju organizāciju vai šādu organizāciju apvienību, vai nozares pārvaldes institūciju, kuras rodas, slēdzot, grozot, izbeidzot vai pildot darba koplīgumu, kā arī piemērojot vai tulkojot normatīvo aktu noteikumus, darba koplīguma vai darba kārtības noteikumus.

Savukārt kolektīvs interešu strīds ir tādas domstarpības starp darbiniekiem (darbinieku grupu) vai darbinieku pārstāvjiem un darba devēju, darba devējiem (darba devēju grupu), darba devēju organizāciju vai šādu organizāciju apvienību, vai nozares pārvaldes institūciju, kuras rodas saistībā ar kolektīvo pārrunu procesu, nosakot jaunus darba apstākļus vai nodarbinātības noteikumus (Darba strīdu likuma 13. pants). Šo strīdu priekšmets ir prasība konstatēt vai grozīt darba nosacījumus turpmākam laika periodam vairākiem vai visiem darbiniekiem. Piemēram, strīds par izstrādes normu noteikšanu, strīdi par noteikumiem, noslēdzot koplīgumu. Kolektīvie interešu strīdi izceļas sakarā ar jautājumiem, kuri nav pilnīgi atrisināti darba likumos un kurus var izlemt darba devējs, vienojoties ar darbinieku pārstāvjiem vai arodbiedrību. Šajos strīdos puses parasti pamatojas uz taisnīgumu, mērķtiecību, veselo saprātu, sabiedrības interesēm un reālajām iespējām.⁴¹

Ņemot vērā katra darba strīdu veida un tajā iesaistīto pušu specifiku, tiesību aktos tiem ir noteikta arī katram sava izšķiršanas kārtība.

2.3. Darba strīdu izšķiršana ārpus tiesas ceļā

2.3.1. Individuālo tiesību strīdu izšķiršana

Atbilstoši Darba likuma 30. pantam, individuāli tiesību strīdi starp darbinieku un darba devēju, ja tie nav izšķirti uzņēmumā⁴² vairāk vai mazāk formāli organizētu pārrunu ceļā, šobrīd Latvijā izšķirami tiesā. Tādējādi secināms, ka arī ar spēkā esošajām tiesību normām ir noteikti divi strīdu izšķiršanas veidi: ārpus tiesas strīdu izšķiršana un strīdu izšķiršana tiesā.

Darba strīdu likuma 5. panta pirmajā un otrajā daļā ir noteikts, ka individuāli tiesību strīdi uzņēmumā *pēc iespējas* izšķirami pārrunās starp darbinieku un darba devēju un ka darba devējs un darbinieku pārstāvji

40 Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības, papildināts un pārstrādāts izdevums. Rīga: Zvaigzne ABC, 2017, 264.lpp.

41 Turpat, 265.lpp.

42 Uzņēmums, saskaņā ar Darba likuma 5. pantu, šā likuma izpratnē ir jebkura organizatoriska vienība, kurā darba devējs nodarbina savus darbiniekus.

var vienoties par darba strīdu komisijas izveidošanu uzņēmumā, lai izšķirtu individuālus tiesību strīdus, attiecībā uz kuriem nav panākta vienošanās pārrunās starp darbinieku un darba devēju. Darba devējs un darbinieku pārstāvji *var vienoties* arī par citu kārtību, kādā izšķirami individuāli tiesību strīdi uzņēmumā.

Vienlaikus Darba likuma 94. pantā ir noteikta kārtība darbinieka tiesību un interešu aizsardzībai uzņēmumā, un proti, darbiniekam ir tiesības savu aizskarto tiesību vai interešu aizsardzības nolūkā iesniegt sūdzību *uzņēmumā attiecīgi pilnvarotai personai*. Tiesības iesniegt sūdzību, lai aizstāvētu darbinieka tiesības un intereses, ir arī darbinieku pārstāvjiem. Sūdzību izskata un atbildi par pieņemto lēmumu sniedz nekavējoties, bet ne vēlāk kā septiņu dienu laikā pēc sūdzības saņemšanas. Darbiniekam un darbinieku pārstāvim ir tiesības piedalīties sūdzības izskatīšanā, sniegt paskaidrojumus un izteikt savu viedokli. Ar šajā rindkopā minēto tiesību normu akcentēts, ka nav pieļaujama jebkādu nelabvēlīgu seku radīšana darbiniekam sakarā ar sūdzības iesniegšanu un izskatīšanu saskaņā ar šā panta noteikumiem.

Attiecībā uz Darba likuma 94. panta piemērošanu tiesību doktrīnā ir pausts viedoklis, ka darbinieks var sūdzību iesniegt *uzņēmuma valdei* vai citai uzņēmumā attiecīgi pilnvarotai personai, kurai ir pienākums darbinieka sūdzību izskatīt.⁴³ Attiecībā uz sūdzības iesniegšanu un izskatīšanu šajā tiesību avotā ir pamatoti norādīts, ka pantā nav regulēta forma, kādā darbiniekam ir jāiesniedz sava sūdzība, līdz ar to darbinieks šo sūdzību var sniegt arī mutvārdos. Tomēr jānorāda, ka gan darbinieka, gan darba devēja interesēs ir sūdzības iesniegšana rakstveidā. Būtiski, ka darba devējs var, piemēram, darba kārtības noteikumos noteikt, ka darbiniekam sūdzība darba devējam ir jāiesniedz rakstveidā⁴⁴.

Izvērtējot Darba strīdu likuma 5. pantā noteikto, secināms, ka šis regulējums nav obligāti saistošs, t.i., strīda pusēm ir labprātīgi jāvienojas par strīda izšķiršanu pārrunu ceļā, darba strīdu komisijas izveide uzņēmumā nav obligāta, par tās izveidi uzņēmumā darba devējs un darbinieku pārstāvji vienojas labprātīgi, noslēdzot rakstveida vienošanos (skat. Darba strīdu likuma 6. panta pirmo daļu). Arī Darba likuma 94. pantā minētā pilnvarotā persona uzņēmumā var nebūt, turklāt arī darbiniekam nav pienākuma obligāti ievērot šādu ārpusstiesas strīdu izšķiršanas kārtību pirms vēršanās tiesā ar prasību savu aizskarto tiesību un interešu aizsardzībai.

Papildus minētajam jānorāda, ka darba strīdu komisijā neizšķir individuālus tiesību strīdus, kuru izskatīšana, saskaņā ar Darba strīdu likuma 7. panta trešo daļu, ir tieši pakļauta tiesai, un proti:

- par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, kā arī darbinieka atjaunošanu darbā;
- pēc darba devēja pieteikuma, ja darbinieku arodbiedrība nepiekrīt ar darbinieku arodbiedrības biedru noslēgta darba līguma uzteikumam;
- par savlaicīgi neizmaksātas darba samaksas piedziņu;
- par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu;
- pēc darbinieka vai darba devēja pieteikuma, ja uzņēmumā nav darba strīdu komisijas;
- pēc darbinieka vai darba devēja pieteikuma, ja darba līgumu pieprasa izbeigt trešā persona.

43 Zvērinātu advokātu birojs "BDO Zelmanis un Liberte". Darba likums ar komentāriem. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 181.lpp.

44 Turpat.

Tādējādi secināms, ka Darba strīdu likumā ir ietvertas šādas iespējas ārpus tiesas strīdu risināšanai un neviena no tām nav obligāta pirms attiecīgas prasības iesniegšanas tiesā, respektīvi, neietekmē personas tiesības nekavējoties iesniegt tiesā prasību, konstatējot savu tiesību vai interešu aizskārumu:

- pārrunas starp darba devēju un darbinieku (spēkā esošajās tiesību normās nav sīkāk noteikta kārtība, kā tās notiek);
- sūdzības iesniegšana uzņēmumā attiecīgi pilnvarotai personai, ja tāda uzņēmumā ir (sūdzību izskata Darba likumā paredzētajā kārtībā);
- strīda izskatīšana darba strīdu komisijā, ja tāda uzņēmumā ir izveidota, ņemot vērā iepriekšējā rindkopā ietvertos ierobežojumus attiecībā uz atsevišķiem strīdu veidiem (kārtība noteikta Darba strīdu likumā);
- cita kārtība, kādā izšķirami individuāli tiesību strīdi uzņēmumā, vienojoties darbinieku pārstāvjiem un darba devējam (nav sīkāk reglamentēta spēkā esošajās tiesību normās).

Vienošanās starp darba devēju un darbinieku pārstāvjiem par darba strīdu komisijas izveidi ir noslēdzama rakstveidā vai tā var tikt ietverta darba koplīgumā. Izmaksas, kas saistītas ar darba strīdu komisijas izveidošanu un darbību, sedz darba devējs, ja vienošanās par darba strīdu komisijas izveidi neparedz citādi. Darba strīdu likuma 6. pants nosaka darba strīdu komisijas izveidošanas un darbības noteikumus, no kuriem būtiskākie minēti turpmākajās rindkopās.

Darba strīdu komisijas sastāvā ir vienāds skaits darbinieku un darba devēja pārstāvju, kā arī darba strīdu komisijas priekšsēdētājs, kuru ievēl darba strīdu komisijas locekļi. Lietas darba strīdu komisija izskata ne mazāk kā triju locekļu sastāvā, ieskaitot komisijas priekšsēdētāju. Jebkurā gadījumā darba strīdu komisijas locekļu skaitam jāatbilst nepāra skaitlim. Darba strīdu komisijas loceklis nav tiesīgs piedalīties lietas izskatīšanā, ja viņš/viņa ir personiski tieši vai netieši ieinteresēts attiecīgās lietas iznākumā vai ja ir citi apstākļi, kas rada pamatotas šaubas par viņa objektivitāti.

Darba strīdu komisija lietu izskata 10 dienu laikā no dienas, kad darba strīdu komisijai iesniegts individuāla tiesību strīda puses iesniegums. Par lietas izskatīšanas laiku un vietu darba strīdu komisija paziņo pusēm ne vēlāk kā trīs dienas pirms attiecīgās lietas izskatīšanas uzsākšanas. Pušu neierašanās uz darba strīdu komisijas sēdi nav šķērslis lietas izskatīšanai un lēmuma pieņemšanai. Darba strīdu komisija lēmumus pieņem ar vienkāršu balsu vairākumu. Nevienam darba strīdu komisijas loceklim nav tiesīgs atturēties no balsošanas.

Darba strīdu komisijas lēmums stājas spēkā 10 dienu laikā no dienas, kad lietas dalībnieki saņēmuši lēmuma norakstu, ja šajā laikposmā kāda no pusēm nav cēlusi attiecīgu prasību tiesā. Spēkā stājies darba strīdu komisijas lēmums pusēm ir obligāts un izpildāms labprātīgi 10 dienu laikā, ja darba strīdu komisijas lēmumā nav noteikts cits izpildes termiņš. Savukārt, ja darba strīdu komisijas lēmums netiek izpildīts labprātīgi, ieinteresētā puse ir tiesīga vērsties tiesā pēc darba devēja atrašanās vietas ar pieteikumu par izpildu raksta izsniegšanu darba strīdu komisijas lēmuma piespiedu izpildei.

Papildus minētajam norādāms, ka individuālu tiesību strīdu izšķiršanai nav izmantojama šķīrējtiesa. Tas *expressis verbis* noteikts gan Darba strīdu likuma 7. panta ceturtajā daļā, paredzot, ka individuāls tiesību strīds nav izšķirams šķīrējtiesā, gan Šķīrējtiesu likuma⁴⁵ 5. panta pirmās daļas 8. punktā, nosakot, ka šķīrējtiesā izšķir jebkuru civiltiesisku strīdu, ja puses ir brīvprātīgi vienojušās un noslēgušās šķīrējtiesas

45 Šķīrējtiesu likums, pieņemts: 11.09.2014., stājas spēkā: 01.01.2015., publicēts: "Latvijas Vēstnesis", Nr.194 (5254), 01.10.2014., OP numurs: 2014/194.1 (<https://likumi.lv/doc.php?id=269189>).

līgumu, izņemot strīdu starp darbinieku un darba devēju, ja strīds radies, slēdzot, grozot, izbeidzot vai pildot darba līgumu, kā arī piemērojot vai tulkojot tiesību normas, darba koplīguma vai darba kārtības noteikumus (individuāls darba tiesību strīds).

2.3.2. Kolektīvu tiesību un kolektīvu interešu strīdu izšķiršana

Kolektīvu tiesību strīdu izšķiršanas kārtība noteikta gan Darba likumā, gan Darba strīdu likumā⁴⁶. Darba likumā ietverti vispārīgi noteikumi, kas attiecināmi uz tiesību strīdu izšķiršanu, bet Darba strīdu likuma normas šos noteikumus konkretizē.

Arī šo strīdu gadījumā pusēm jāmēģina radušās domstarpības atrisināt savstarpējas vienošanās veidā, proti, vispirms iesniedzot otram strīda pusei rakstveida iesniegumu, norādot savas prasības. Nākamais iespējamais kolektīvā tiesību strīda izšķiršanas mehānisms ir izlīgšanas komisija, kuras izveidošana un darbība noteikta Darba strīdu likuma 11. pantā un Darba likuma 25. pantā. Iepriekš minētajās tiesību normās minēti divi nosacījumi strīda izšķiršanai izlīgšanas komisijā: izlīgšanas komisija izskata domstarpību protokolu, un maksimālais termiņš ir septiņu dienu laiks. Tādējādi spēkā esošajās tiesību normās abu darba koplīguma pušu uzaicināšana uz izlīgšanas komisiju informācijas un paskaidrojumu sniegšanai nav noteikts kā obligāts noteikums. Tāpēc puses šādas kārtības ieviešanas nepieciešamību nosaka pašas. Tā kā tas nepasliktina nevienas darba koplīguma puses tiesisko stāvokli, tad šāds procesa papildinājums var tikt ieviests.⁴⁷

Atbilstoši Darba strīdu likuma 12. pantam, iespējami šādi turpmāki risinājumi gadījumam, ja kolektīvs tiesību strīds netiek izšķirts izlīgšanas komisijā, proti:

- ikvienai kolektīva tiesību strīda pusei ir tiesības mēneša laikā vērsties tiesā, ja kolektīvs tiesību strīds netiek izšķirts izlīgšanas komisijā;
- ikvienai kolektīva tiesību strīda pusei ir tiesības vērsties tiesā, ja mēneša laikā no sākotnējā iesnieguma iesniegšanas dienas netiek izveidota izlīgšanas komisija vai netiek uzsākta kolektīva tiesību strīda izšķiršana izlīgšanas komisijā;
- ja puses rakstveidā par to vienojas, kolektīvu tiesību strīdu var nodot izšķiršanai šķīrētītiesā.

Samērā līdzīga strīda izšķiršanas kārtība ir noteikta arī kolektīvo interešu strīdu gadījumos, un tā atrunāta Darba strīdu likuma 14.-20. pantā. Atšķirība ir apstākļi, ka kolektīva interešu strīda gadījumā pusēm cita starpā ir tiesības uz kolektīvu rīcību, kura, atbilstoši spēkā esošajām tiesību normām, ir streiks (Streiku likumā⁴⁸ paredzētajā kārtībā) un lokauts (Darba strīdu likuma 21. pants). Šis kolektīvo interešu strīdu risināšanas metodes šī pētījuma ietvaros sīkāk nav aplūkotas, ņemot vērā to reto izplatību privātajā sektorā.

2.3.3.VDI loma darba strīdu izskatīšanā

VDI funkcija un uzdevumi ir noteikti Valsts darba inspekcijas likuma⁴⁹ 3. pantā, un proti, tās funkcija ir valsts uzraudzības un kontroles īstenošana darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības jomā.

46 Darba likuma 25., 26. pants, Darba strīdu likuma 9.-11. pants.

47 Platā K. Darba koplīguma loma darba tiesiskajās attiecībās. Metodiskais materiāls, 38.–41.lpp.

48 Streiku likums, pieņemts: 23.04.1998., stājas spēkā: 26.05.1998., publicēts: "Latvijas Vēstnesis", Nr.130/131 (1191/1192), 12.05.1998., "Ziņotājs", Nr.11, 04.06.1998. (<https://likumi.lv/doc.php?id=48074>).

49 Valsts darba inspekcijas likums, pieņemts: 19.06.2008., stājas spēkā: 10.07.2008., publicēts: "Latvijas Vēstnesis", Nr.104 (3888), 09.07.2008., "Ziņotājs", Nr.15, 14.08.2008. (<https://likumi.lv/doc.php?id=177910>).

Iepazīstoties ar VDI funkcijām un tās amatpersonu un darbinieku tiesībām, VDI uzraudzībai un kontrolei pakļautajām personām un objektiem, redzams, ka līdz pētījuma izstrādes noslēgumam VDI nav piešķirtas tiesības izskatīt strīdus, t.sk., tos, kas radušies saistībā ar darba koplīguma izstrādi un grozīšanu, taču tai ir piešķirtas tiesības uzraudzīt darba koplīguma noteikumu izpildi.⁵⁰ Tomēr, veicot šo funkciju, VDI nav piešķirts piespiedu mehānisms darba koplīguma noteikumu izpildei. Tās rīcībā ir iespēja izdot rīkojumu, kas paredz pārkāpuma novēršanu, un administratīvā soda piemērošanas tiesības.

2.4. Individuālo tiesību strīdu izšķiršana tiesā

2.4.1. Strīdu izšķiršanas procedūra

Tā kā darba tiesības ir pieskaitāmas pie privātajām (civilajām) tiesībām, to aizsardzību tiesā regulē Civilprocesa likums. Tas regulē kārtību, kādā personai ir jāvēršas tiesā, nosaka priekšnoteikumus, lai tiktu ierosināta civillietā, kā arī nosaka civillietas sagatavošanas, iztiesāšanas, tiesas sprieduma pārsūdzēšanas kārtību apelācijā un kasācijā, kā arī nosaka sprieduma izpildes procesu.

Individuālie tiesību strīdi ir visbiežāk satopamie strīdi, kuri tiek risināti tiesas ceļā, jo darba strīda pamatā domstarpības var rasties no darba līguma vai darba koplīguma noslēgšanas, grozīšanas, papildināšanas vai izbeigšanas, kā arī no normatīvo aktu, darba koplīguma, darba kārtības noteikumu iztulkošanas. Darbinieka prasību pamats (materiālās normas) ir meklējams Darba likumā. Prasības var būt:

- mantiska rakstura (piemēram, tiek prasīta nesamaksātā darba samaksa, piemaksas, nodarītie zaudējumi), kurai raksturīgs naudas prasījums;
- nemantiska rakstura (piemēram, atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumus, prasība izteikt darba līgumu rakstiski, ja šāda forma nav ievērota, uzteikuma atzīšana par nelikumīgu, darba tiesisko attiecību izbeigšana u.c.) tiesību un interešu aizsardzība.

Atsevišķos gadījumos Darba likums pieļauj vienlaikus ar nemantiska rakstura prasību, kas paredz darbinieka tiesību un interešu aizsardzību, lūgt tiesai noteikt arī morālā kaitējuma piedziņu par pieļauto darbinieka tiesību un interešu aizskārumu (kā šādu piemēru var minēt Darba likuma 29. pantu).

Darbiniekam savu tiesību un interešu aizsardzība ir jārealizē savlaicīgi, t.i., nenokavējot spēkā esošajās tiesību normās paredzētos noilguma termiņus. Lai gan Civillikuma 1895. pantā noteiktais vispārējais saistību noilguma termiņš ir desmit gadi, Darba likumā ir ietverti speciālie noilguma termiņi, kas katrā lietu kategorijā, atkarībā no domstarpību rašanās pamata, var būt īsāki. Prasības tiesību neizmantošana likumā noteiktajā termiņā rada saistības tiesības izbeigšanos, kad ir uzskatāms, ka persona ar noteiktā termiņa nokavējumu ir atteikusies no savu tiesību un interešu aizsardzības.⁵¹

Darba likuma 31. panta pirmajā un otrajā daļā ir noteikts, ka visi prasījumi, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, noilgst **divu gadu laikā**; ja likumā nav noteikts īsāks noilguma termiņš un ja darba devējam bija pienākums izsniegt darbiniekam rakstveida aprēķinu, šā panta pirmajā daļā noteiktais noilguma termiņš sākas ar aprēķina izsniegšanas dienu. Ja darba devējs aprēķinu neizsniedz, attiecīgais prasījums noilgst triju gadu laikā no dienas, kad aprēķins bija jāizsniedz.

⁵⁰ Platā K. Darba koplīguma loma darba tiesiskajās attiecībās. Metodiskais materiāls, 42.lpp.

⁵¹ Dr. iur. Daina Ose. Darba strīdu izskatīšana un prasības pieteikumu sagatavošana. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2013, 8.lpp

Īsāks noilguma jeb prasības celšanas termiņš paredzēts šādās Darba likuma normās:

- ja, dibinot darba tiesiskās attiecības, darba devējs pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, pretendents ir tiesības celt prasību tiesā **triju mēnešu laikā** no dienas, kad saņemts darba devēja atteikums nodibināt ar viņu darba tiesiskās attiecības (Darba likuma 34. panta pirmā daļa);
- ja darba devējs pārkāpis noteikumus par vienlīdzīgu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu, darbiniekam ir tiesības prasīt atlīdzību, kādu darba devējs parasti maksā par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu, ceļot prasību tiesā **triju mēnešu laikā** no dienas, kad viņš/viņa uzzināja vai viņam vajadzēja uzzināt par pārkāpumu (Darba likuma 60. pants);
- ja darba devējs, nosakot darba apstākļus, profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu vai paaugstinot amatā, ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā **triju mēnešu laikā** no dienas, kad viņš/viņa uzzināja vai viņam vajadzēja uzzināt par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanu (Darba likuma 95. pants);
- ja darba devējs, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā **viena mēneša laikā** no dienas, kad viņš/viņa saņēmis darba devēja uzteikumu (Darba likuma 48. pants);
- darbinieks var celt tiesā prasību par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu **viena mēneša laikā** no uzteikuma saņemšanas dienas; citos gadījumos, kad pārkāptas darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības, viņš/viņa var celt tiesā prasību par atjaunošanu darbā **viena mēneša laikā** no atlaišanas dienas (Darba likuma 122. pants).

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 127. panta pirmo daļu, lai aizstāvētu savas aizskartās vai apstrīdētās civilās tiesības, personai jāceļ tiesā prasību. Prasības pieteikumam jābūt izteiktam rakstveidā (Civilprocesa likuma 128. panta pirmā daļa), ietverot prasības priekšmeta raksturojumu, prasības summas, ja prasība ir novērtējama naudas izteiksmē, kā arī piedzenamās vai apstrīdamās summas aprēķinu, apstākļu, ar kuriem prasītājs pamato savu prasījumu, un pierādījumu, kas tos apstiprina, izklāsts u.tml. informācija atbilstoši likumā noteiktajai kārtībai. Lai tiesa pieņemtu prasības pieteikumu un ierosinātu civillietu, ir jāpastāv noteiktiem priekšnoteikumiem, kurus konstatē tiesnesis. Prasības priekšnoteikumi var būt objektīvie un subjektīvie.

Objektīvie priekšnoteikumi iedalās:

- pozitīvajos – prasību var celt tikai gadījumā, ja ievēroti likumā noteiktie lietas pakļautības, piekritības, atsevišķu strīdu izskatīšanas kārtības speciālie noteikumi;
- negatīvajos – paredz tādu apstākļu neesamību, pastāvot kuriem, nav tiesību griezties tiesā. Piemēram, lieta pēc būtības jau izskatīta, pieņemts lēmums par tiesvedības izbeigšanu, noslēgts izlīgums u.c.

Subjektīvie priekšnoteikumi norāda uz personas procesuālo tiesībspēju un procesuālo rīcībspēju (vērsties tiesā var persona, kuras tiesības ir apstrīdētas vai aizskartas).

Tātad, lai vērstos ar prasību tiesā, personai ir ne tikai jāievēro Darba likumā un citos normatīvajos aktos, kas regulē materiālās normas, paredzētā kārtība strīda ārpusstiesas atrisināšanai un prasības pieteikuma iesniegšanas noilguma termiņš, bet arī jāņem vērā Civilprocesa likumā noteiktās prasības un ierobežojumi prasības iesniegšanai tiesā.

Personai, kura vēlas iesniegt prasību tiesā, ir jāizvērtē, vai strīds ir pakļauts tiesai vai kādai citai institūcijai. Pakļautība ir civillietu izskatīšanas un izlemšanas kompetences sadalījums starp dažādām civiltiesību aizsardzības institūcijām. Piemēram, darba devējs domstarpību risināšanai ar darbinieku ir izveidojis darba strīdu komisiju, kuras kompetencē ir šī strīda atrisināšana saskaņā ar Darba strīdu likumā norādīto darba strīdu komisijas kompetenci. Šādos gadījumos tiesai ir tiesības atteikties ierosināt civillietu, savā lēmumā norādot, ka strīds ir pakļauts darba strīdu komisijai, bet nevis tiesai. Jebkurā gadījumā tiesai, konstatējot, ka persona ir iesniegusi prasības pieteikumu tiesā tādas domstarpības risināšanai, kura nav pakļauta tiesai, ir pienākums savā lēmumā, ar kuru tiek atteikts ierosināt civillietu, norādīt, kurā institūcijā personai ir jāvēršas, lai aizsargātu savas tiesības un ar likumu aizsargātās intereses.⁵²

Tomēr, jānorāda, ka ir iespējama tāda situācija, kurā strīds starp darba devēju un darbinieku tiek risināts vienlaikus gan tiesā, gan VDI, taču nav pamata uzskatīt, ka šajā gadījumā būtu pietiekami ar strīda izšķiršanu vienā no iestādēm, jo VDI kompetencē ir piemērot Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa normas un noteikt sodu attiecīgajam darba devējam par pārkāpumu, taču soda noteikšana ne vienmēr nozīmē VDI konstatētā pārkāpuma novēršanu, respektīvi, darbinieks, vēroties VDI, var nesaņemt gaidīto rezultātu, piemēram, darba samaksas saņemšanu. VDI lēmums administratīvā pārkāpuma lietā var tikt izmantots kā rakstveida pierādījums lietā, kas ierosināta tiesā, pamatojoties uz lietas dalībnieka prasības pieteikumu, taču jebkurā gadījumā arī par šāda rakstveida pierādījuma pieņemšanu un attiecināmību lemj tiesa.

Civilprocesa likuma 131. pantā ir noteikts, ka pēc prasības pieteikuma saņemšanas tiesā tiesnesis septiņu dienu laikā pieņem lēmumu:

- par prasības pieteikuma pieņemšanu un lietas ierosināšanu;
- par atteikšanos pieņemt prasības pieteikumu;
- par prasības pieteikuma atstāšanu bez virzības.

Pēc lietas ierosināšanas prasības pieteikums un tam pievienoto dokumentu noraksti (129. panta trešā daļa) nekavējoties nosūtāmi atbildētājam ierakstītā pasta sūtījumā, nosakot rakstveida paskaidrojuma iesniegšanai termiņu – 15-30 dienas no prasības pieteikuma nosūtīšanas dienas (Civilprocesa likuma 148. panta pirmā daļa).

Attiecībā uz īpašiem procesuāliem termiņiem darba strīdu izskatīšanai, norādāms, ka lietās par darbinieka atjaunošanu darbā un lietās par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu tiesas sēdes diena nosakāma ne vēlāk kā 15 dienu laikā pēc paskaidrojuma saņemšanas vai tā iesniegšanas termiņa notecēšanas vai pēc sagatavošanas sēdes, vai pēc mediācijas termiņa notecēšanas. Ja pierādījumi par mediācijas rezultātu tiesā saņemti pirms tiesneša noteiktā termiņa, tiesnesis var noteikt jaunu tiesas sēdes dienu. Šāds noteikums ietverts Civilprocesa likuma 149. panta astotajā daļā. Citi noteikumi attiecībā uz konkrētu prasības izskatīšanas termiņu likumā nav noteikti.

Viens no svarīgākajiem jautājumiem civilprocesā, kurā ir nostiprināts sacīkstes princips un pienākums strīda pusei pierādīt ar citiem pierādīšanas līdzekļiem visu, ko viņa apgalvo, ir jautājums par pierādījumiem.⁵³ Civilprocesa likuma 93. panta pirmajā daļā ir noteikts, ka katrai pusei jāpierāda tie fakti, uz kuriem tā pamato savus prasījumus vai iebildumus. Prasītājam jāpierāda savu prasījumu pamatotība. Atbildētājam jāpierāda savu iebildumu pamatotība. Pierādījumus iesniedz puses un citi lietas dalībnieki,

⁵² Dr. iur. Daina Ose. Darba strīdu izskatīšana un prasības pieteikumu sagatavošana. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2013, 15.-16.lpp.

⁵³ Turpat, 28.lpp.

bet par pierādījumiem kā tādiem šīs ziņas var atzīt tikai tiesa.⁵⁴ Vadoties no Civilprocesa likuma 8. panta, tiesa noskaidro lietas apstākļus, pārbaudot pierādījumus, kuri iegūti likumā noteiktajā kārtībā.

Darba strīdi ir pieskaitāmi pie īpašo kategoriju lietām, kurās materiālās normas paredz izņēmumu attiecībā uz pierādīšanas pienākumu – pierādīšanas pienākuma pāreju uz pretējo pusi (darba devēju), ja prasību tiesā ir iesniedzis darbinieks, jo viens no strīda dalībniekiem tiek uzskatīts par speciālo subjektu, kuram pierādījumu iegūšana ir apgrūtināta viņa stāvokļa dēļ, vai, gluži pretēji, visi pierādījumi ir pieejami pārsvarā tikai vienai no strīda pusēm.

Darba likuma 125. pants ir viens no izņēmuma gadījumiem, kurā ir noteikts, kad sākotnējais pierādīšanas pienākums gulstas uz darba devēju, tas ir:

- ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai;
- ka, atlaižot darbinieku no darba, viņš/viņa nav pārkāpis darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības.

Tātad, iesniedzot tiesā prasību par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un darbinieka atjaunošanu darbā, darbinieka rīcībā var nebūt vajadzīgo pierādījumu par uzteikuma apstākļiem. Tādi pierādījumi ir darba devēja rīcībā. Līdz ar to darbiniekam ir jāpierāda, ka uzteikums ir izsniegts vai noticis, bet uzteikuma pamatotība būs jāpierāda darba devējam.

Līdzīgs gadījums ir, ja prasība ir celta, pamatojoties uz Darba likuma 29. panta trešo daļu. Domstarpību gadījumā darbinieks norāda uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu viņa tiešai vai netiešai diskriminācijai atkarībā no dzimuma, bet darba devēja pienākums ir pierādīt, ka atšķirīgā attieksme ir šķietama un pastāv citi objektīvi apstākļi, kas nav saistīti ar darbinieka dzimumu, vai arī to, ka darbinieka piederība pie noteikta dzimuma ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums.

Papildus minētajam Civilprocesa likuma 112. pantā ir noteikta rakstveida pierādījumu pieprasīšanas kārtība, un proti, tiesa pēc lietas dalībnieka motivēta lūguma ir tiesīga pieprasīt rakstveida pierādījumus no valsts un pašvaldību iestādēm, citām fiziskajām un juridiskajām personām. Valsts un pašvaldību iestādēm, citām fiziskajām un juridiskajām personām, kurām nav iespējams iesniegt pieprasītos rakstveida pierādījumus vai arī iesniegt tos tiesas vai tiesneša noteiktajā termiņā, rakstveidā jāpaziņo par to tiesai, norādot iemeslus. Savukārt, ja puse atsakās iesniegt tiesai pieprasīto rakstveida pierādījumu, nenoliegdama, ka šis pierādījums atrodas pie tās, tiesa var atzīt par pierādītiem tos faktus, kuru apstiprināšanai pretējā puse atsaukusies uz šo rakstveida pierādījumu.

Civillietu izskata tiesas sēdē, ievērojot Civilprocesa likumā paredzēto kārtību, cita starpā, kā minēts iepriekš, pārbaudot lietā esošos pierādījumus (pārbaudot pušu iesniegtos un tiesas izprasītos rakstveida pierādījumus, uzklusot liecinieku liecības, pušu paskaidrojumus, u.c.). Pēc lietas izskatīšanas pabeigšanas tiesa taisa un pasludina spriedumu.

Tiesas nolēmumu, ar kuru lietu izsprīž pēc būtības, tiesa taisa spriedumu, kuram jābūt likumīgam un pamatotam, veidā un pasludina Latvijas Republikas vārdā (Civilprocesa likuma 189. pants). Taisot spriedumu, tiesa vadās pēc materiālo un procesuālo tiesību normām, un tiesa spriedumu pamato uz

54 Dr. iur. Daina Ose. Darba strīdu izskatīšana un prasības pieteikumu sagatavošana. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2013, 28.lpp.

apstākļiem, kas nodibināti ar pierādījumiem lietā (Civilprocesa likuma 190. pants). Civilprocesa likuma 193. panta pirmajā un otrajā daļā ir noteikts, ka spriedumu sastāda rakstveidā un tas sastāv no ievaddaļas, aprakstošās daļas, motīvu daļas un rezolutīvās daļas. Rezolutīvajā daļā tiek norādīts tiesas nolēmums par prasības pilnīgu vai daļēju apmierināšanu vai par tās pilnīgu vai daļēju noraidīšanu, atsevišķi uzrādot prasījumus, kuri tiek apmierināti un kuri tiek noraidīti, un sprieduma būtību. Spriedums ietver norādi, kam un kādā apmērā maksājami tiesāšanās izdevumi, sprieduma labprātīgas izpildes termiņu, ja tiesa tādu noteikusi, sprieduma pārsūdzēšanas termiņu un kārtību, kā arī sprieduma sastādīšanas datumu, ievērojot šajā likumā paredzētos izņēmumus.

Civillietu pēc būtības izskata pirmās instances tiesa, bet pēc lietas dalībnieku sūdzības par šīs tiesas spriedumu – arī otrās instances tiesa apelācijas kārtībā, ja likumā nav noteikts citādi. Civillietā nav izskatāma pēc būtības augstākā tiesu instancē, iekams tā nav izskatīta zemākā tiesu instancē, ja šajā likumā nav noteikts citādi. Otrās instances tiesas spriedumu lietas dalībnieki var pārsūdzēt kasācijas kārtībā (Civilprocesa likums, 4.pants). Apelācijas sūdzību par pirmās instances tiesas spriedumu var iesniegt 20 dienu laikā no sprieduma pasludināšanas dienas (Civilprocesa likuma 415. panta pirmā daļa), bet kasācijas sūdzību – 30 dienu laikā no sprieduma pasludināšanas dienas (Civilprocesa likuma 454. panta pirmā daļa).

Vienkāršotās procedūras lietas

Papildus minētajam jānorāda, ka kopš 2011. gada 1. oktobra maksājumu saistībām, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām vai ar tām saistītas, iespējams piemērot arī regulējumu par vienkāršotās procedūras lietām (iepriekš – maza apmēra prasībām) jeb vienkāršotu un paātrinātu prasījumu izskatīšanu tiesā, pastāvot spēkā esošajās tiesību normās paredzētajiem kritērijiem.

Vienkāršotās procedūras lietu (prasību) kritēriji, atbilstoši Civilprocesa likuma 250.¹⁹ pantam, kontekstā ar darba strīdiem ir šādi:

- vienkāršotās procedūras lietas ierosināšana un izskatīšana pieļaujama tikai prasībās par naudas piedziņu;
- nepieciešams personas rakstveida prasības pieteikums tiesai;
- galvenais parāds prasības iesniegšanas dienā nepārsniedz 2 500,00 EUR.

Prasības pieteikums un paskaidrojumi uz to vienkāršotās procedūras lietās noformējami, ievērojot Ministru kabineta 2018. gada 29. maija noteikumus Nr. 305 „Noteikumi par vienkāršotajā procedūrā izmantojamām veidlapām” paredzēto kārtību (veidlapas).

Atbildētājam vienkāršotās procedūras lietās ir tiesības paskaidrojumu sniegšanai paredzētajā termiņā celt pretprasību, un tādā gadījumā tiesa pieņem prasību un veic šādas turpmākas procesuālas darbības:

- izskata lietu vienkāršotās procedūras lietām paredzētajā kārtībā, ja pretprasība atbilst noteiktajam prasības summas apmēram un noformēta atbilstoši spēkā esošajās tiesību normās paredzētajiem noteikumiem;
- turpina izskatīt lietu prasības tiesvedības kārtībā pēc vispārējiem noteikumiem, ja pretprasībā norādītā prasības summa pārsniedz vienkāršotās procedūras lietām noteikto prasības summu vai tā nav naudas piedziņas pretprasība.

Vienkāršotās procedūras lietas var izskatīt gan rakstveida procesā, gan tiesas sēdē. Abos gadījumos tiesa sastāda saīsināto spriedumu un pusēm ir tiesības iesniegt pilna sprieduma sastādīšanas lūgumu. To, ka puses var iesniegt tiesā sprieduma sastādīšanas lūgumu, tiesa norāda saīsinātajā spriedumā (desmit dienu laikā). Spriedumu, kas sagatavots atbilstoši sprieduma sastādīšanas lūgumam, var pārsūdzēt apelācijas kārtībā 20 (divdesmit) dienu laikā no sprieduma sastādīšanas vai izsniegšanas dienas.

Saīsinātais spriedums vienkāršotās procedūras lietās stājas likumīgā spēkā pēc tam, kad izbeidzies termiņš sprieduma sastādīšanas lūguma iesniegšanai un neviena no pusēm nav iesniegusi sprieduma sastādīšanas lūgumu. Ja pēc sprieduma sastādīšanas lūguma tiesa sastāda spriedumu, tas stājas likumīgā spēkā pēc tam, kad notecējis termiņš tā pārsūdzēšanai apelācijas kārtībā un sūdzība nav iesniegta.

Spriedumu, kas sagatavots atbilstoši sprieduma sastādīšanas lūgumam, var pārsūdzēt apelācijas kārtībā 20 (divdesmit) dienu laikā no sprieduma sastādīšanas vai izsniegšanas dienas. Apelācijas instances tiesas spriedums ir pārsūdzams kasācijas kārtībā, ja tiesa nepareizi piemērojusi materiālo tiesību normu, pārkāpusi procesuālo tiesību normu vai, izskatot lietu, pārsniegusi savas kompetences robežas.

2.4.2. Tiesas un tiesāšanās izdevumu atlīdzināšanas kārtība

Tiesas izdevumu atlīdzināšana

Jautājumu par tiesas izdevumu atlīdzināšanu tiesa arī bez lietas dalībnieka īpaša lūguma (izņemot Civilprocesa likuma 41. panta trešajā daļā minēto gadījumu⁵⁵) izspriež (izlemj) ar attiecīgu nolēmumu pēc lietas iztiesāšanas pēc būtības vai tās pabeigšanas bez tiesas sprieduma taisīšanas, ņemot vērā arī tos atlīdzināmos izdevumus, kas saistīti ar lietas vešanu tiesā (Civilprocesa likuma 44. pants). Nolēmuma rezolutīvajā daļā tiesa norāda, kam un kādā apmērā jāmaksā kopējie tiesāšanās izdevumi (Civilprocesa likuma 193. panta sestā daļa). Piespriestos tiesāšanās izdevumus, ja tie netiek labprātīgi samaksāti, piedzen tiesas spriedumu izpildei noteiktajā kārtībā.⁵⁶

Civilprocesa likuma 41. panta pirmajā daļā ir noteikts, ka pusei, kuras labā taisīts spriedums, tiesa piespriež no otras puses visus tās samaksātos tiesas izdevumus. Ja prasība apmierināta daļēji, šajā pantā norādītās summas piespriež prasītājam proporcionāli tiesas apmierināto prasījumu apmēram, bet atbildētājam – proporcionāli tai prasījumu daļai, kurā prasība noraidīta. Valsts nodeva par pieteikumu par tiesvedības atjaunošanu un lietas jaunu izskatīšanu lietā, kurā taisīts aizmugurisks spriedums, netiek atlīdzināta.

Savukārt, atbilstoši Civilprocesa likuma 41. panta otrajai daļai, ja prasītājs atsakās no prasības, viņš/viņa atlīdzina atbildētājam radušos tiesas izdevumus. Prasītāja samaksātos tiesas izdevumus šajā gadījumā atbildētājs neatlīdzina. Tomēr, ja prasītājs neuztur savus prasījumus tāpēc, ka atbildētājs tos pēc prasības iesniegšanas labprātīgi apmierinājis, tiesa pēc prasītāja lūguma piespriež no atbildētāja prasītāja samaksātos tiesas izdevumus.

Gadījumā, ja prasība atstāta bez izskatīšanas, tiesa pēc atbildētāja lūguma piespriež no prasītāja atbildētāja samaksātos tiesas izdevumus, izņemot šā likuma 219. panta pirmās daļas 2. punktā norādīto gadījumu (Civilprocesa likuma 41. panta trešā daļa).

Tiesas izdevumu atlīdzināšana valstij

Civilprocesa likuma 42. panta pirmajā daļā ir paredzēts, ka tiesas izdevumi, ja prasītājs no to samaksāšanas bijis atbrīvots, piespriežami no atbildētāja valsts ienākumos proporcionāli apmierinātajai prasījuma daļai. Ja prasību noraida, atstāj bez izskatīšanas vai ja prasītājs atsakās no prasības, tiesas izdevumi, kas nav samaksāti iepriekš, piespriežami no prasītāja valsts ienākumos. Taču, ja prasītājs neuztur savus prasījumus, jo atbildētājs tos pēc prasības iesniegšanas labprātīgi apmierinājis, tiesas izdevumus valsts ienākumos piedzen no atbildētāja (Civilprocesa likuma 42. panta otrā daļa).

⁵⁵ Ja prasība atstāta bez izskatīšanas, tiesa pēc atbildētāja lūguma piespriež no prasītāja atbildētāja samaksātos tiesas izdevumus, izņemot šā likuma 219. panta pirmās daļas 2. punktā norādīto gadījumu (tiesa atstājusi prasību bez izskatīšanas, ja prasības pieteikumu iesniegusi persona, kurai nav civilprocesuālās rīcībasspējas).

⁵⁶ Civilprocesa likuma komentāri. I daļa (1.-28. nodaļa). Sagatavojis autoru kolektīvs. Prof. K. Torgāna zinātniskajā redakcijā. – Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2011, 127. lpp.

Atbilstoši Civilprocesa likuma 42. panta trešajai un ceturtajai daļai, ja prasība apmierināta daļēji, bet atbildētājs atbrīvots no tiesas izdevumu samaksas, tie piedzenami valsts ienākumos no prasītāja, kas nav atbrīvots no tiesas izdevumu samaksas, proporcionāli tai prasījuma daļai, kura noraidīta un ja abas puses ir atbrīvotas no tiesas izdevumu samaksas, tiesas izdevumus uzņemas valsts.

Savukārt, gadījumā, ja tiesa apstiprina izlīgumu un izbeidz tiesvedību lietā, tad, saskaņā ar Civilprocesa likuma 43. panta piekto daļu, tiesas izdevumi, kas nav samaksāti iepriekš, piespriežami no abām pusēm valsts ienākumos vienādā apmērā, ja izlīgumā nav noteikts citādi.

Ar lietas vešanu saistītie izdevumi un to atlīdzināšana

Civilprocesa likuma 44. panta pirmajā daļā ir noteikts, kādos apmēros atlīdzināmi ar lietas vešanu saistītie izdevumi, un proti:

- izdevumi advokāta palīdzības samaksai, nosakot atlīdzināmo izmaksu maksimālo apmēru, kurš tiek diferencēts atkarībā no prasības rakstura (mantiska vai nemantiska prasība) un prasības summas apmēra;
- ceļa un uzturēšanās izdevumi sakarā ar ierašanos tiesas sēdē, kā arī sakarā ar pušu vai to pārstāvju klātbūtni vai piedalīšanos pierādījumu iegūšanā, pēc Latvijas lūguma pierādījumus iegūstot ārvalstī, – pēc Ministru kabineta noteiktajām likmēm komandējuma izdevumu atlīdzībai;
- izdevumi sakarā ar rakstveida pierādījumu iegūšanu – izdevumu faktiskajā apmērā;
- tulka izdevumi sakarā ar pušu vai to pārstāvju klātbūtni vai piedalīšanos pierādījumu iegūšanā, pēc Latvijas lūguma pierādījumus iegūstot ārvalstī, – izdevumu faktiskajā apmērā, tomēr ne vairāk par Ministru kabineta noteiktajām likmēm;
- tulka izdevumi sakarā ar pušu piedalīšanos tiesas sēdē – izdevumu faktiskajā apmērā, tomēr ne vairāk par Ministru kabineta noteiktajām likmēm.

Attiecībā uz izdevumiem advokāta palīdzības apmaksai Civilprocesa likuma 44. panta pirmajā prim daļā ir noteikts, ka par šo izdevumu faktisko apmēru uzskata gan izdevumus, kuri jau ir samaksāti, gan izdevumus, par kuriem saskaņā ar advokāta un puses vienošanos par juridiskās palīdzības sniegšanu ir izrakstīts rēķins, bet panta ceturtajā daļā paredzēts, ka, ja prasība ir izskatīta tikai pirmās instances tiesā, atlīdzināmie izdevumi advokāta palīdzības samaksai nedrīkst pārsniegt 50 procentus no šā panta pirmajā daļā noteiktā maksimālā atlīdzības apmēra. Jānorāda, ka Civilprocesa likuma 44. panta piektajā daļā ir paredzēts, ka tiesa var noteikt mazāku apmēru atlīdzināmo izdevumu advokāta palīdzības samaksai, ievērojot taisnīguma un samērīguma principu, kā arī izvērtējot objektīvos ar lietu saistītos apstākļus, it īpaši – lietas sarežģītības un apjomīguma pakāpi, tiesas sēžu skaitu lietas izskatīšanas laikā un tiesu instanci, kurā prasība tiek izskatīta.

Civilprocesa likuma 44. panta otrajā un trešajā daļā noteikti pamatprincipi ar lietas vešanu saistīto izdevumu atlīdzināšanai, un proti, ar lietas vešanu saistītos izdevumus piespriež no atbildētāja par labu prasītājam, ja viņa prasījums ir apmierināts pilnīgi vai daļēji, kā arī tad, ja prasītājs neuztur savus prasījumus sakarā ar to, ka atbildētājs tos pēc prasības iesniegšanas labprātīgi apmierinājis un, ja prasība noraidīta, ar lietas vešanu saistītos izdevumus piespriež no prasītāja par labu atbildētājam. Attiecībā uz tulka izdevumu atlīdzināšanu Civilprocesa likuma 44. panta sestajā daļā ietverts īpašs noteikums, un proti, tiesa var atteikt atlīdzināt tulka izdevumus, ja puse, kurai par labu piespriežami šie izdevumi, pārvalda tiesvedības valodu.

Izdevumi par valsts nodrošināto juridisko palīdzību un to atlīdzināšana valstij

Izdevumi par valsts nodrošināto juridisko palīdzību uzskaitīti Civilprocesa likuma 44.1 panta pirmajā daļā, un tie ir:

- izdevumi par valsts nodrošinātās juridiskās palīdzības sniegšanu;
- ar valsts nodrošinātās juridiskās palīdzības sniegšanu saistītie atlīdzināmie izdevumi.

Izdevumus par valsts nodrošināto juridisko palīdzību tiesa, taisot nolēmumu, piedzen atbilstoši šā likuma 42. pantā minētajiem nosacījumiem, bet, ja puse, no kuras saskaņā ar šā panta otro daļu būtu jāpiedzen izdevumi par valsts nodrošināto juridisko palīdzību, ir atbrīvota no tiesas izdevumu samaksas, tad ar valsts nodrošinātās juridiskās palīdzības sniegšanu saistītos izdevumus uzņemas valsts (Civilprocesa likuma 44.¹ panta otrā un ceturtā daļa).

2.4.3. Tiesas nolēmuma izpilde

Atbilstoši Civilprocesa likuma 204. pantam, spriedumu izpilda pēc tā stāšanās likumīgā spēkā, izņemot gadījumus, kad spriedums izpildāms nekavējoties. Papildus minētajam Civilprocesa likuma 204.¹ pantā ir paredzēts, ka, taisot spriedumu par naudas summas piedziņu, par mantas atdošanu natūrā, par personu un mantas izlikšanu no telpām un par tiesāšanās izdevumu piedziņu, tiesa nosaka termiņu sprieduma labprātīgai izpildei, izņemot gadījumus, kad spriedums izpildāms nekavējoties, turklāt sprieduma labprātīgas izpildes termiņš nedrīkst būt garāks par 10 dienām no sprieduma spēkā stāšanās dienas.

Tādējādi tikai pēc sprieduma labprātīgai izpildei noteiktā termiņa beigām pusei, kuras labā taisīts spriedums, ir tiesības saņemt tiesā izpildu rakstu un iesniegt to piespiedu izpildei zvērinātam tiesu izpildītājam, ar noteikumu, ka tiesas nolēmums labprātīgai izpildei noteiktajā termiņā nav pilnībā izpildīts. Tā var būt gan pirmās instances tiesa, ja spriedums nav pārsūdzēts apelācijas kārtībā, gan apelācijas instances tiesa.

Kā minēts iepriekš, izņēmuma kārtā, ja spriedums taisīts par labu darbiniekam, kurš ir prasītājs darba strīdā, izpildu rakstu ir iespējams izsniegt arī nekavējoties, ja tiesai ir izteikts attiecīgs lūgums noteikt nekavējošu sprieduma izpildi, ievērojot Civilprocesa likuma 205. panta pirmās daļas 2. punktā un 3. punktā paredzēto (prasījumi par darba samaksas piedziņu un par atjaunošanu darbā). Šāds prasītāja lūgums katrā konkrētā gadījumā tiek vērtēts individuāli un tiesa izlemj, vai pieteikto lūgumu apmierināt vai noraidīt.

Papildus Civilprocesa likuma 205. pantam noteikumi par tiesas sprieduma par darbinieka atjaunošanu darbā izpildei paredzēti arī Darba likumā, un proti, pēc darbinieka lūguma tiesa var noteikt, ka spriedums, kas paredz darbinieku atjaunot darbā un piedzīt vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku, izpildāms nekavējoties un, ja darba devējs novilcinājis attiecīga sprieduma izpildi, darbiniekam izmaksājama vidējā izpeļņa par visu novilcinājuma laiku no sprieduma pasludināšanas dienas līdz tā izpildes dienai.

Darbiniekam kā piedzinējam ir tiesības brīvi izraudzīties zvērinātu tiesu izpildītāju, kurš darbojas tās apgabaltiesas darbības teritorijā, kurā atrodas darba devēja juridiskā adrese vai darbinieka darbavieta uzņēmumā, lai veiktu sprieduma piespiedu izpildi.

Darba strīdu lietās ir būtiski akcentēt arī jautājumu, kas saistīts ar sprieduma izpildīšanas pagrieziena, tas ir, gadījumu, ja izpildītu spriedumu atceļ un pēc lietas jaunas izskatīšanas taisa spriedumu par prasības noraidīšanu vai pieņem lēmumu par tiesvedības izbeigšanu lietā vai par lietas atstāšanu bez izskatīšanas, atbildētājam jāatdod atpakaļ viss, kas no viņa piedzīts prasītāja labā pēc atceltā sprieduma (sprieduma izpildīšanas pagrieziena).

Līdztekus minētajam ir būtiski norādīt, ka gadījumā, ja tiesas spriedumu, piemēram, par darba samaksas piedziņu, nav bijis iespējams izpildīt, darbiniekam ir tiesības izmantot Maksātnespējas likumā paredzētās tiesības un iesniegt tiesā pieteikumu par darba devēja (juridiskas personas) maksātnespējas procesa pasludināšanu. Attiecībā uz darbinieku prasījumu segšanu juridiskās personas maksātnespējas procesā ir paredzēta īpaša kārtība. Un proti, darbinieku prasījumi tiek segti no darbinieku prasījumu garantiju fonda līdzekļiem, kura turētājs un pārvaldītājs ir Maksātnespējas kontroles dienests. Darbinieku prasījumu apmierināšana no darbinieku prasījumu garantiju fonda līdzekļiem noteikta likumā „Par darbinieku aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā” un Ministru kabineta 2011. gada 27. decembra noteikumos Nr. 995 „Maksātnespējīgo darba devēju darbinieku prasījumu apmierināšanas un administratora atlīdzības izmaksas kārtība”.

No darbinieku prasījumu garantiju fonda līdzekļiem tiek apmierināti tikai likumā “Par darbinieku aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā” noteiktie maksātnespējīgā darba devēja neapmaksātie darbinieku prasījumi un ar tiem saistītie nodokļu maksājumi. Savukārt, par darbiniekiem tiek uzskatītas personas, kuras, pamatojoties uz darba līgumu, pirms darba devēja maksātnespējas gadījuma iestāšanās ir bijušas vai kurām turpinās pirms maksātnespējas gadījuma iestāšanās uzsāktās darba tiesiskās attiecības ar darba devēju, kam pasludināts juridiskas personas maksātnespējas process.

Gadījumā, ja darbinieka prasījuma kopējā summa ir lielāka par to, kas apmierināma no darbinieku prasījumu garantiju fonda līdzekļiem, darbinieka prasījums atlikušajā daļā apmierināms no parādnieka mantas Maksātnespējas likumā noteiktā kārtībā.

2.5. Mediācija kā alternatīvs darba strīdu risināšanas veids

Jebkuru no iepriekš minētajiem darba strīdiem ir iespējams risināt, izmantojot mediāciju. Atbilstoši Mediācijas likuma⁵⁷ 1. pantam, mediācija ir brīvprātīgas sadarbības process, kurā puses jeb personas, kuras vēlas savas domstarpības risināt, izmantojot mediāciju, cenšas panākt savstarpēji pieņemamu vienošanos savu domstarpību atrisināšanai ar mediatora starpniecību. Mediācijas pamatprincipi ir brīvprātība, konfidencialitāte, pušu vienlīdzība un sadarbība, kā arī mediatora neitralitāte un neieinteresētība kāda noteikta lēmuma pieņemšanā (šie principi ir noteikti Mediācijas likumā).

Mediācijas process vispārīgi ir pieļaujams gan ārpus tiesas strīda risināšanā, gan arī gadījumā, ja ir uzsākts tiesvedības process. Mediatora uzdevums mediācijas procesā ir organizēt un vadīt sarunu procesu, bet pie pieņemama risinājuma strīda puses nonāk pašas. Mediācija balstās tikai uz pušu brīvās gribas izpausmi, mēģinot atrisināt konfliktu bez liekām tiesvedības izmaksām un laika patēriņa. Turklāt, izmantojot mediācijas procesu, strīds var tikt atrisināts abpusēji izdevīgi, bet, nepanākot vienošanos, vienmēr saglabājas iespēja vērsties tiesā ar prasību vai turpināt jau uzsāktu mediācijas procesu. Ņemot vērā attiecības starp tiesvedību un mediāciju, izdala trīs mediācijas veidus:

- privātā mediācija ir pilnīgi neatkarīga no tiesas procesiem un bieži vien notiek bez jebkādas sekojošas tiesvedības;
- tiesas ieteiktā mediācija – to ierosina tiesa, bet tā tālāk notiek bez tiesas iejaukšanās;
- tiesas mediācija – tā vairāk saistīta ar tiesu kā institūciju vietas un personāla ziņā. Tomēr pat tiesu mediāciju neveic tiesnesis ar iztiesāšanas kompetenci konkrētajā gadījumā.⁵⁸

57 Mediācijas likums, pieņemts: 22.05.2014., stājas spēkā: 18.06.2014., publicēts: “Latvijas Vēstnesis:”, Nr.108 (5168), 04.06.2014. OP numurs: 2014/108.1 (<https://likumi.lv/doc.php?id=266615>).

58 Steffek F. LLM. Mediation in the European Union: An Introduction. Cambridge, 2012.

Tiesas ieteikta mediācija ir mediācija, kuru vada mediators, ja tiesvedības gaitā, kamēr lietas izskatīšana pēc būtības nav pabeigta, puses pēc tiesas vai tiesneša ieteikuma izteikušas gribu atrisināt domstarpības, izmantojot mediāciju. Tiesneša pienākums piedāvāt pusēm izmantot mediāciju strīda risināšanai ir noteikts Civilprocesa likumā no 2015. gada 1. janvāra, tādējādi ieviešot tiesas ieteiktu mediāciju.

2.5.1. Tiesas pienākums piedāvāt mediāciju, tās rīcība un sekas

Tiesas pienākums piedāvāt mediāciju tiek īstenots trīs posmos: uzreiz pēc lietas ierosināšanas, sagatavošanās sēdē, ja tāda ir noteikta, un izskatīšanas (tiesas sēdes) laikā.

Pēc lietas ierosināšanas tiesa prasības pieteikumu un tam pievienotos dokumentus nekavējoties nosūta atbildētājam ierakstītā pasta sūtījumā, uzaicinot atbildētāju sniegt rakstveida paskaidrojumus uz prasību, un vienlaikus rakstveidā paziņo par to prasītājam. Parasti praksē tiesas to dara ar vienu paziņojumu, kas adresēts abām pusēm un ir ar identisku saturu. Ar šo paziņojumu tiesa prasītājam un atbildētājam nosūta informāciju par iespēju risināt strīdu, izmantojot mediāciju, un par pienākumu noteiktajā termiņā paziņot tiesai, ja viņi piekrīt izmantot mediāciju. Saskaņā ar Civilprocesa likuma 148. pantā noteikto atbildētājam ir pienākums paskaidrojumus uz prasību norādīt, vai viņš/viņa piekrīt izmantot mediāciju.

Sagatavošanas sēdē tiesnesis iztaujā lietas dalībniekus par lietas būtību, lai precizētu strīda priekšmetu un robežas, izskaidro lietas dalībniekiem viņu procesuālās tiesības un pienākumus, procesuālo darbību izdarīšanas vai neizdarīšanas sekas, cenšas puses samierināt, kā arī piedāvā strīdu atrisināt, izmantojot mediāciju, ja nepieciešams, nosaka termiņu, līdz kuram izpildāmas atsevišķas procesuālās darbības.

Lietas iztiesāšanas gaitā tiesnesis cenšas puses samierināt, kā arī piedāvā strīdu atrisināt, izmantojot mediāciju. Pusēm ir tiesības vienoties par mediācijas izmantošanu līdz brīdim, kad pabeigta lietas izskatīšana pēc būtības, vēlāk tas attiecīgajā tiesā vairs nav iespējams. Piedāvājot strīda risināšanu mediācijas ceļā, tiesai ir pienākums atlikt lietas izskatīšanu (neturpināt lietas izskatīšanu pēc būtības). Citas sekas, kas iestājas iesaistītajām pusēm, ja tās piekrīt izmantot mediāciju, ir:

- tiesa nosaka termiņu mediācijas izmantošanai, kas nav ilgāks par 6 mēnešiem, un pušu pienākumu iesniegt tiesā pierādījumus par mediācijas rezultātu ne vēlāk kā septiņas dienas pēc mediācijas izbeigšanas;
- tiesa nosaka datumu, kad lieta tiks izskatīta tiesas sēdē, bet ne agrāk kā dienā, kad pagājis mediācijai noteiktais termiņš, vai gadījumā, ja apliecinājums par mediācijas rezultātu tiesā tiek saņemts agrāk par 6 mēnešiem, var izlemt par agrāku lietas izskatīšanas datumu.

2.5.2. Mediatora izvēle

Tiesas ieteiktu mediāciju var vadīt jebkurš konkrēta strīda pušu brīvi izvēlēts mediators. Atbilstoši Mediācijas likuma 17. panta ceturtajai daļai, tiesnesis vai tiesa aicina puses izvēlēties mediatoru no sertificētu mediatoru saraksta, taču tas nenozīmē, ka pusēm ir pienākums izvēlēties mediatoru no minētā saraksta. Gadījumā, ja puses panāk vienošanos par mediatoru, kurš vadīs mediāciju konkrētajā strīdā, tad puses dodas pie izvēlēta mediatora un uzsāk mediāciju.

Ja piekrišana mediācijai ir saņemta, bet puses nevar vienoties par mediatora izvēli vai citiem ar mediāciju saistītiem jautājumiem, un līgums ar mediatoru netiek noslēgts 30 dienu laikā no dienas, kad saņemta piekrišana mediācijai vai pieņemts tiesas lēmums par lietas izskatīšanas atlikšanu mediācijas izmantošanai, puse var lūgt Sertificētu mediatoru padomi ieteikt mediatoru (Mediācijas likums, 10. pants). Šādā gadījumā:

- Sertificētu mediatoru padome 10 dienu laikā no lūguma saņemšanas dienas izvēlas mediatoru no sertificētu mediatoru saraksta un paziņo pusēm viņa saistošo informāciju;

- ja puse, kas noteiktajā laikā nevar ierasties, savlaicīgi mediatoram paziņo attaisnojošu neierašanās iemeslu, mediators nosaka jaunu — turpmāko 14 dienu termiņā ietilpstošu līguma noslēgšanas laiku, un paziņo to pusēm;
- ja puse bez attaisnojoša iemesla vai atkārtoti neierodas noslēgt līgumu ar mediatoru, vai ja līgumu ar mediatoru nav iespējams noslēgt citu iemeslu dēļ, mediators nekavējoties izsniedz rakstveida apliecinājumu par to, ka noslēgt līgumu ar mediatoru nebija iespējams un līdz ar to uzskatāms, ka mediācijas priekšlikums ir noraidīts.

2.5.3. Tiesas ieteiktas mediācijas rezultāts

Tiesas ieteiktā mediācijā panākot vienošanos, puses var:

- noslēgt rakstveida izlīgumu saskaņā ar Civilprocesa likuma 227. pantā noteikto kārtību, iesniegt to tiesai un lūgt to apstiprināt (izmanto abas puses jeb prasītājs un atbildētājs, tiesvedība lietā tiek izbeigta ar tiesas lēmumu);
- atteikties no prasības, vienlaikus iesniedzot tiesā apliecinājumu par mediācijas rezultātu (izmanto tikai prasītājs, tiesvedība lietā tiek izbeigta ar tiesas lēmumu);
- atzīt prasību pilnīgi vai daļēji (prasība tiek izskatīta pēc būtības ar tiesas spriedumu, un prasītāja iesniegtā prasība tiek apmierināta pilnīgi vai daļēji, atbilstoši tam, kā to atzinis atbildētājs).

Ja tiesas ieteiktā mediācijā vienošanās nav panākta, mediators sagatavo apliecinājumu par mediācijas rezultātu un izsniedz to pusēm. Ja tiesvedības izbeigšanas pamats ir prasītāja atteikšanās no prasības, jo ir panākta mediācijas vienošanās, kuru apliecina mediators izsniegts rakstveida apliecinājums par mediācijas rezultātu, saskaņā ar Civilprocesa likuma 37. panta pirmās daļas 7. punktu prasītājam tiek atmaksāta valsts nodeva – 50 % apmērā no iemaksātās valsts nodevas. Saskaņā ar Civilprocesa likuma 37. panta otro daļu valsts nodevu atmaksā ar noteikumu, ka pieteikums par tās atmaksāšanu iesniegts tiesā triju gadu laikā no summas iemaksas valsts budžetā.

Lai veicinātu mediācijas pieejamību, kopš 2016. gada Tieslietu ministrija sadarbībā ar Sertificētu mediatoru padomi ir īstenojusi vairākus projektus (līdz 2018. gadam ieskaitot), piedāvājot bezmaksas mediatoru konsultācijas tiesās. Īstenotie projekti paredzēja, ka tiesneši, kuri saņem vai skata tiesā nonākušu strīdu saistībā ar ģimenes lietām vai jebkuru civillietu, kur saskatāma iespēja izmatot mediāciju, nepieciešamības gadījumā iesaka tiesas procesā iesaistītajām pusēm doties uz konsultāciju pie dežūrējošā mediatora. Lai gan projekts ir orientēts galvenokārt uz palīdzību strīdos saistībā ar ģimenes lietām, tā formulējums pieļauj arī bezmaksas mediācijas pakalpojuma izmantošanu arī darba strīdos. Papildus šim projektam 2017. gadā Eiropas Sociālā fonda līdzfinansētā projekta „Justīcija attīstībai” ietvaros tika plānots rīkot mācības tiesnešiem, tiesu darbiniekiem, lai nodrošinātu pamatizpratni par mediācijas nepieciešamību un iespējām⁵⁹.

⁵⁹ Tieslietu ministrija (31.01.2018.) Mediācija. Pieejams: <https://www.tm.gov.lv/lv/cits/mediacija#medi%C4%81cija> (sk. 06.12.2018.)

3. DARBA STRĪDU VEIDI UN TO IZPLATĪBA: DARBA STRĪDU RISINĀŠANAS KONTEKSTS

Tā kā šī pētījuma mērķis nav noskaidrot darba strīdu rašanās iemeslus un dažādu darba strīdu veidu izplatību, šie jautājumi ir aplūkoti tikai kā galvenā pētījuma priekšmeta – darba strīdu risināšanas prakse – konteksta jautājums. Šī pētījuma rezultātu 2. nodaļā „Darba strīdu veidi un to izplatība: darba strīdu risināšanas konteksts”, pirmkārt, ir apkopoti visu pētījuma mērķa grupu padziļināto interviju rezultāti par darba strīdu veidiem un to rašanās galvenajiem iemesliem un, otrkārt, raksturota VDI apkopotā statistika par tās izskatītajiem iesniegumiem (potenciālajiem darba strīdu jautājumiem).

Visām pētījuma mērķa grupām interviju ievada daļā tika uzdots jautājums par to, kāda veida darba strīdi viņu pieredzē ir sastopami visbiežāk, par kādiem darba tiesību, darba drošības vai darba attiecību jautājumiem starp darba devējiem un darbiniekiem rodas domstarpības, kuras var eskalēties dažāda līmeņa konfliktos. Balstoties uz savu pieredzi, pētījuma ietvaros intervētie eksperti pauda uzskatu, ka **Latvijā galvenokārt rodas individuālie, nevis kolektīvie strīdi** starp darba devēju un darbinieku. Šādu pieredzi apstiprina arī pētījumā veiktās padziļinātās intervijas ar darba devējiem un darbiniekiem, darbinieku pārstāvjiem.

Ekspertu pieredze rāda, ka darba strīdi uzņēmumos rodas par šādiem jautājumiem (pētījumā izmantotā kvalitatīvā metodika liedz šos strīdu priekšmetus vai iemeslus sarindot jebkādā nozīmīguma secībā):

- darba uzteikums;
- darba atalgojuma aprēķināšana un izmaksa;
- virsstundu darba uzskaitīšana un samaksa;
- atvaļinājuma naudas aprēķināšana un izmaksa;
- darba organizācija (darba laiks, iekšējās kārtības noteikumi u.c.);
- darba devēja un darbinieka savstarpējās attiecības;
- darbinieka produktivitāte un kvalifikācijas atbilstība veicamajam darbam.

Eksperti norādīja, ka darba strīdu tematika pēdējo gadu perspektīvā mainās. Piemēram, pētījuma veikšanas laikā arvien biežāk rodas darba strīdi par jautājumiem, kādā veidā tiek organizēts darbs uzņēmumā (piemēram, saistībā ar uzņēmuma iekšējās kārtības noteikumu un darba izpildes kvalitātes prasību ievērošanu, attieksmi pret darba devēja mantu u.tml.) un darba attiecību kultūru (piemēram, personu savstarpējās saskarsmes un attiecību jautājumiem, t.s. mobings un bosings). Kaut arī salīdzinoši retāk pieminēts, tomēr ekspertu pieredzē sastopams darba strīdu priekšmets ir darbinieka produktivitāte un kvalifikācijas atbilstība veicamajam darbam, kas var novest pie darba uzteikuma vai darba samaksas samazināšanas.

Attiecībā uz nākotnes prognozēm, kādas tēmas varētu kļūt aktuālas un izraisīt darba strīdus, eksperti minēja darba attiecību kultūras un virsstundu darba samaksas jautājumu aktualizēšanos. Pēdējais no minētajiem varētu notikt gadījumā, ja tiks pieņemta Direktīva par pārredzamiem un paredzamiem darba nosacījumiem Eiropas Savienībā, par kuru 2017. gada 21. decembrī tika saņemts priekšlikums⁶⁰, kas precizēs darba devējiem jau iepriekš uzlikto pienākumu informēt darbiniekus par darba attiecību nosacījumiem.

60 Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on transparent and predictable working conditions in the European Union. COM/2017/0797 final - 2017/0355 (COD). Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017PC0797> (sk. 04.07.2018.)

Darba devēju padziļinātajās intervijās tika minēti šādi darba strīdu priekšmeti un iemesli (tie nav uzskaitīti prioritārā secībā):

- darba samaksa (prēmiju aprēķins, atvaļinājuma naudas aprēķins);
- darba kārtības noteikumu pārkāpumi (t.sk. atrašanās darbā alkohola reibuma stāvoklī);
- darba procesu reorganizācija, jaunu tehnoloģiju ieviešana;
- darbinieku kvalifikācija un pārkvalifikācija;
- darbinieku skaita samazināšana;
- darba līguma uzteikums;
- darba laiks (summētais darba laiks, darba laika uzskaitē);
- atvaļinājumu plānošana (ilgums, laiks);
- darbinieku patvaļīga darba pārtraukšana;
- pārejošas darbnespējas lapu nepamatota izmantošana;
- uzņēmuma mantas vai produkcijas zādzības;
- uzņēmuma resursu izmantošana privātām vajadzībām un labumam;
- nepietiekama informētība un zināšanas par darba tiesībām;
- darba devēja un darbinieku savstarpējās attiecības (komunikācijas kultūra).

Izvērtējot darba devēju sniegtās atbildes par viņu pārstāvētajos uzņēmumos biežāk sastopamajiem darba strīdu jautājumiem, jāsecina, ka tie ir ļoti daudzveidīgi un nevar noteikt kādus ļoti problemātiskus darba tiesību aspektus, ar kuru pārkāpumiem regulāri sastopas darba devēji. Zināmā mērā tas nozīmē, ka darba tiesisko attiecību normatīvais regulējums un tā interpretācija nav būtisks darba strīdu rašanos ietekmējošs faktors (sīkāk par darba strīdu rašanos un risināšanu ietekmējošiem faktoriem skat. šī pētījuma 3.nodaļu). Tas tā būtu, ja, piemēram, būtu novērojams, ka par vienu un to pašu tiesību normu dažādos Latvijas uzņēmumos regulāri veidojas konflikta situācijas. Taču nevar noliegt, ka pastāv dažādas darba strīdu epizodes, kas izriet no normatīvā regulējuma interpretācijas grūtībām.

Darba strīdu priekšmetu un iemeslu izpēte sniedz pamatu atziņai, ka tos ietekmējošais faktors ir uzņēmuma darbības nozare un atrašanās vieta. Uzņēmumi, kuri nodarbina pamatā zemas un vidējas kvalifikācijas darbinieku (īpaši, fiziskā darba darītājus un sezonālos darbiniekus) dažādās ražošanas nozarēs, regulāri sastopas ar darbinieku neierašanos darbā bez brīdinājuma vai paskaidrojuma. Šajās situācijās darba devējs jūtas neaizsargāts no likuma perspektīvas, jo nav efektīva mehānisma, kas nodrošina, ka darba devējam tiek segti radušies zaudējumi dēļ, piemēram, kādas iekārtas dīkstāves darbinieka trūkuma dēļ. Tāpat darba devējs saskaras ar grūtībām atlaist no darba šādus darbiniekus, kuri neierodas darbā bez brīdinājuma, ja nav iespējams pierādīt kādus citus būtiskus darba līguma pārkāpumus (piemēram, darba kārtības noteikumu pārkāpumu). Šādu darbinieku atlaišana atbilstoši Darba likuma normām darba devējiem rada lielu administratīvo slogu (t.i., nepieciešamību algot juristu, kas palīdz izprast formālo procedūru un sagatavo nepieciešamos dokumentus tās īstenošanai) un attiecīgi arī papildu finanšu izdevumus. Tāpēc, no vienas puses, darba devēji ir neapmierināti ar situāciju, kad darbiniekam nevar uzlikt par pienākumu atstrādāt pilnu mēnesi no darba līguma uzteikuma brīža, no otras puses, viņi apzinās, ka darbs piespiedu kārtā mēdz būt nekvalitatīvs un tikai formāls, tāds, kas jebkurā gadījumā nes darba devējam zaudējumus.

Otrs problemātisks aspekts, kas arī ir saistīts ar darbinieku nevēlēšanos veikt darbu, ir nepamatoti izsniegtu darbnespējas lapu izmantošana. Darba devēji sūdzējās par gadījumiem, kad darbinieks veic darbu ļoti īsu laiku (mazāk par vienu darba nedēļu) un it kā darbnespējas dēļ neveic darbu ilgu laiku periodu (līdz pat pusgadam). Šādu netaisnības sajūtu spilgti ilustrē kāda darba devēja teiktais intervijā: „Viņš nav pat pilnu dienu nostrādājis, bet mums jau jāmaksā 10 dienas A lapa un vēl atvaļinājuma kompensācijas no minimālās algas.” Raksturīgākas šīs abas problēmas – darbinieka darba līguma

uzteikums un nepamatota darbnespēja – ir reģionos izvietotajiem uzņēmumiem, kas skaidrojams ar arvien pieaugošo mazkvalificētā darbaspēka trūkumu, vidējā atalgojuma pieaugumu, ko darba devējam arvien grūtāk kļūst nodrošināt, jo produkcijas izmaksas nepieaug tik strauji kā atalgojums. Darba devēju minētie gadījumi ļauj secināt, ka darbnespēja nereti tiek izmantota arī kā darba strīda risināšanas stratēģija, izvairoties no dialoga par iespējamiem problēmas risinājumiem. Netieši tas liecina arī par komunikācijas un sociālo prasmju nepilnībām.

Atsevišķa problēma, kura izskanēja vairākās intervijās, ir nodarbināto personu ar īpašām vajadzībām atbrīvošana no darba tajos gadījumos, kad šī darbinieka darba kārtības pārkāpumi vai darba pienākumu nepilnīga pildīšana nav tieši saistīta ar viņa veselības stāvokli. Situācijās, kad personas ar īpašām vajadzībām, pēc darba devēju stāstītā, savu veselības stāvokli izmanto ļaunprātīgi, darba devējiem nav iespēju šādiem darbiniekiem uzteikt darba līgumu, kas attiecīgi rada zaudējumus, jo ir nepieciešams ieguldīt papildu resursus konkrēto darbu izpildei (jāalgo viena darba izpildei divi darbinieki, no kuriem viens formāli ir jāsaglabā amatā, lai gan patiesībā neveic savas funkcijas, bet otrs faktiski veic attiecīgo darbu).

Kopumā **valdošais darba devēju diskurss vēsta, ka uzņēmumos nav nozīmīgu darba strīdu**, kas raksturo darba devēju uztveri par to, kas ir un kas nav darba strīds. Domstarpības un nesaskaņas, kuras iespējams atrisināt pārrunu ceļā, darba devēji un viņu pārstāvji visbiežāk neklasificē kā darba strīdus. Par darba strīdu tiek uzskatīti tie gadījumi, kad jautājuma atrisināšanai ir nepieciešams vērsties pēc palīdzības tiesā. Šādi gadījumi, savukārt, raugoties no katra atsevišķā uzņēmuma perspektīvas, ir salīdzinoši reti (ar atsevišķiem lielo uzņēmumu izņēmumiem, kuriem notiek vairāk vai mazāk regulāras tiesvedības ar darbiniekiem).

Darbinieku pārstāvju padziļinātajās intervijās tika minēti šādi darba strīdu priekšmeti (tie nav uzskaitīti prioritārā secībā), lielākā daļa no kuriem ir saistīti ar darba tiesībām:

- darba samaksa (algas aprēķins, algas lielums un tā izmaiņas, papildu samaksa, piemēram, piemaksas, prēmijas, algas mainīgā daļa);
- darba laiks (darba laika grafiki, virsstundas, summētais darba laiks);
- darba apstākļi;
- darba organizācija (darbinieku rotācija);
- darba kārtības noteikumu piemērošana vai neievērošana;
- darba līguma uzteikums;
- darba devēja un darbinieku savstarpējās attiecības (komunikācijas kultūra).

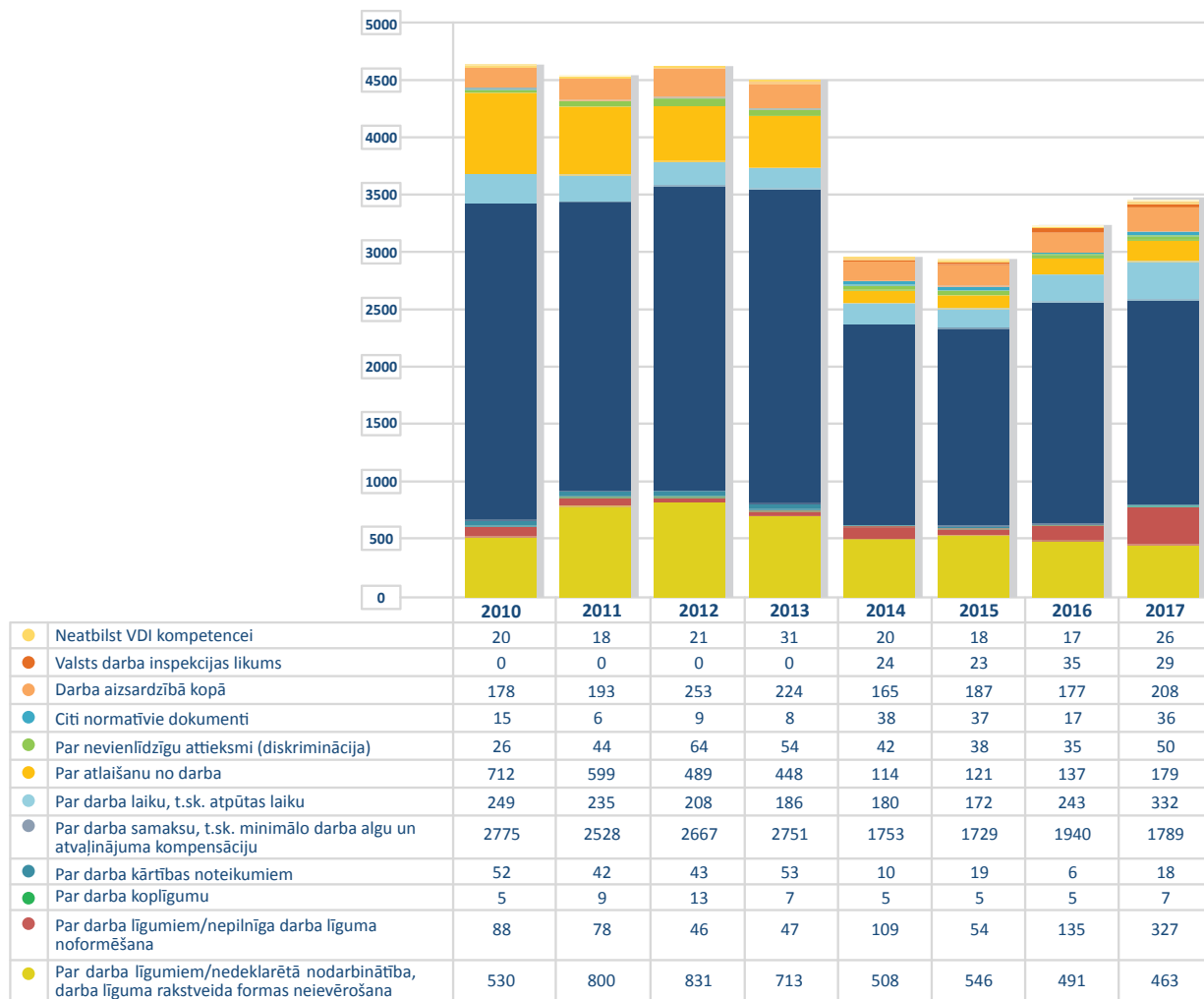
Darbinieku interviju rezultātu par darba strīdu veidiem galvenā atziņa ir tā, ka darba strīdu rašanos būtiski ietekmē **darbinieku informētība un izpratne** par darba tiesībām (ar to saprotot darba līgumu, darba samaksu, darba laiku, darba līguma uzteikumu, darba kārtības noteikumus u.tml.), darba tiesības regulējošo normatīvo aktu piemērošanu konkrētās dzīves situācijās, kā arī iespējām aizstāvēt savas tiesības.

Objektīvāku skatījumu uz iespējamajiem darba strīdu veidiem sniedz VDI pārskats par izskatītajiem iesniegumiem un tajos aplūkotajiem jautājumiem attiecībā uz Darba likumu, citu normatīvo aktu, kas regulē darba tiesības un darba aizsardzības jomu, interpretāciju. Pats fakts, ka darba devējs vai darbinieks ir vērsies VDI pēc konsultācijas vai normatīvā akta piemērošanas skaidrojuma, vēl neliecina par esošu darba strīdu uzņēmumā. Tomēr šie statistikas dati ir vienīgais publiski pieejamais apkopotais resurss par to, kādi jautājumi visbiežāk rada domstarpības darba devēju un darbinieku starpā. Tiesu administrācijas statistika, kas rāda saņemto pieteikumu skaitu, iedalot tos divās grupās, ir mazāk informatīvs materiāls attiecībā uz darba strīdu veidiem (sk. pētījuma 4.4. nodaļu).

VDI datu pārskats aptver laika posmu no 2010. gada līdz 2018. gada pirmajam ceturksnim. Šajā laika posmā VDI izskatīto iesniegumu skaitu ir klasificējusi atšķirīgi. Sākot no 2014. gada, dati tiek apkopoti detalizētās grupās: iesniegumi, kas attiecas uz Darba likumu (norādot atbilstošos likuma pantus), iesniegumi, kas attiecas uz Ministru kabineta noteikumiem un citiem normatīvajiem aktiem, un iesniegumi, kas attiecas uz Valsts darba inspekcijas likumu. Vienlaikus tiek minēts iesniegumos aplūkoto jautājumu skaits, un kopumā dati rāda, ka vienā iesniegumā mēdz būt minētas vairākas tēmas.

Līdz 2014. gadam VDI izskatītie iesniegumi tika dalīti pēc to galvenās tēmas, piemēram, par darba līgumiem, par darba laiku, nenorādot konkrētu Darba likuma pantu, uz kuru iesniegums attiecas. Tādējādi, lai pieejamie dati būtu salīdzināmi visā apskatītajā laika posmā, VDI izskatīto iesniegumu skaitu pēc 2014. gada pētījuma darba grupa sakārtoja pēc iepriekšējā periodā norādītajām tēmām. Kopumā datu pārskatāmības dēļ VDI izskatītie iesniegumi iedalīti šādi: (1) par darba līgumiem/ nedeklarētā nodarbinātība, darba līguma rakstveida formas neievērošana, (2) par darba līgumiem/nepilnīga darba līguma noformēšana, (3) par darba koplīgumu, (4) par darba kārtības noteikumiem, (5) par darba samaksu, t.sk. minimālo darba algu, (6) par darba laiku, t.sk. par atpūtas laiku, (7) par atlaišanu no darba, (8) par atvaļinājuma kompensāciju, (9) par nevienlīdzīgu attieksmi (diskriminācija). Jāņem vērā, ka dati par iesniegumiem, kas attiecas uz Valsts darba inspekcijas likumu, tiek uzskaitīti, tikai sākot no 2014. gada.

2. zīmējums. VDI izskatīto iesniegumu skaits pēc to galvenās tēmas 2010. – 2017. gads (skaits)



Avots: VDI sagatavotais pārskats, autoru aprēķini

Pētījuma 2. zīmējumā attēlots VDI izskatīto iesniegumu skaits 2010. – 2017. gadā. Aplūkotajā laika posmā novērojama tendence, ka 2014. gadā iesniegumu skaits ir būtiski samazinājies (vienlaikus mainoties izskatīto iesniegumu uzskaites sistēmai), taču, sākot ar 2015. gadu, tas lēnām pieaug. Kopumā visvairāk iesniegumu VDI ir izskatījusi 2010. gadā – 4650, vismazāk iesniegumu izskatīti 2014. gadā – 2968, savukārt 2017. gadā VDI ir izskatījusi 3464 iesniegumus. 2018. gada I ceturksnī VDI bija izskatījusi 849 iesniegumus, kas ļauj prognozēt, ka gada kopējais izskatītais iesniegumu skaits būs līdzīgs 2017. gada datiem.

Aplūkojot izskatīto iesniegumu skaitu pa galvenajām tēmām, kas minētas iesniegumos (pētījuma 2. zīmējums), redzams, ka kopumā visā aplūkotajā laika posmā visbiežāk iesniegumos tiek minēta darba samaksa, t.sk. minimālā darba alga. Tomēr iesniegumu skaits par šo tēmu laika posmā no 2010. līdz 2017. gadam ir samazinājies, t.i., iepriekš minētais kopējā VDI izskatīto iesniegumu skaita samazinājums ir noticis tieši uz iesniegumu par darba samaksu samazināšanās rēķina. Visbiežāk iesniegumi attiecas uz Darba likuma 128. pantu, t.i., darbiniekam pienākošos naudas summu izmaksu, atlaižot no darba (1121 iesniegumi 2017. gadā jeb kopumā trešā daļa no izskatītajiem iesniegumiem). Citi biežāk sastopamie galvenie iesniegumu jautājumu attiecas uz šādiem Darba likuma pantiem:

- 69. pantu – darba samaksas izmaksas laiks (2017. gadā – 460 gadījumos);
- 68. pantu – piemaksa par virsstundu darbu vai darbu svētku dienā (2017.gadā – 39 gadījumos);
- 71. pantu – darba samaksas aprēķins (38 gadījumi);
- 59. pantu – darba samaksas jēdziens (34 gadījumi 2017. gadā).

Nākamā biežāk sastopamā galvenā iesniegumu tēma saistīta ar nedeklarēto nodarbinātību/darba līguma rakstveida formas neievērošanu un atlaišanu no darba. Šajā gadījumā VDI izskatītie iesniegumi visbiežāk attiecas uz Darba likuma 40.pantu – darba līguma forma un saturs (2017. gadā – 374 iesniegumi, kuros šī tēma bijusi galvenā, bet vēl divreiz biežāk šis jautājums ir minēts iesniegumā kopumā, sk. arī pētījuma 2. zīmējumu). Citas ar darba līguma slēgšanu saistītās tēmas kā galvenās parādās reti, to starpā nākamais jautājums attiecas uz Darba likuma 47. pantu – darba līguma uzteikšanu pārbaudes laikā un tā turpināšana pēc pārbaudes laika beigām (40 iesniegumi 2017. gadā).

Citās jomās ir vērojamas mainīgas tendences, cik bieži iesniegumos kādas no tēmām ir bijušas kā galvenās, kas daļēji ir skaidrojams ar iepriekš minētajām iesniegumu uzskaites sistēmas izmaiņām. Tā VDI datu apkopošanas formāta izmaiņu rezultātā pēc 2014. gada būtiski izmainās dati par iesniegumiem, kuros galvenā tēma bijusi atvaļinājuma kompensācija. Laika posmā 2010. – 2013. gads šī tēma bijusi galvenā aptuveni 200 iesniegumos gadā, savukārt, grupējot datus pēc Darba likuma pantiem, atvaļinājuma kompensācijai atbilstošie Darba likuma panti kā iesniegumu galvenās tēmas parādās reti. Līdzīgi izmainās dati attiecībā uz atlaišanu no darba un darba kārtības noteikumiem.

Nākamā svarīgā tēma VDI izskatītajos iesniegumos ir darba laiks, t.sk., atpūtas laiks. Šīs grupas ietvaros visbiežāk iesniegumi attiecas uz 137. pantu – darba laika uzskaiti (2017. gadā – 133 gadījumi) un 149. pants – ikgadējais apmaksātais atvaļinājums, kas citu tēmu skaitā ietver arī atvaļinājuma kompensācijas jautājumus (110 gadījumi).

Aplūkojot VDI izskatītos iesniegumos, kuros galvenā tēma bija atlaišana no darba, redzams, ka šo gadu laikā iesniegumu skaits ir samazinājies. 2010. gadā tika izskatīti 712 iesniegumi, kas 2013. gadā samazinājās līdz 448 iesniegumiem. Pēc uzskaites kārtības maiņas 2015. gadā par šo tēmu VDI izskatīja 114 iesniegumus, samērā līdzīgu skaitu – nākamajos divos gados, taču 2017. gadā iesniegumu skaits par atlaišanu no darba ir pieaudzis līdz 179 iesniegumiem.

Aplūkotajā laika posmā praktiski nemainīgs ir saglabājies to iesniegumu skaits, kuros galvenā tēma bijusi darba aizsardzība (aptuveni 200 gadījumi gadā), nevienlīdzīga attieksme/ diskriminācija (30-50 iesniegumi gadā) un saistībā ar darba koplīgumiem (vidēji mazāk nekā 10 iesniegumi gadā). VDI ir izdalījusi atsevišķu skaitu ar iesniegumiem, kas neatbilst inspekcijas kompetencei, un, salīdzinot doto laika posmu, šādu sūdzību skaits variē no 17 līdz 31 iesniegumam gadā.

Kā minēts iepriekš, VDI izskatītajos iesniegumos var tikt minēti vairāki jautājumi, kas atsevišķi tiek uzskaitīti kopš 2014. gada. Dati rāda, ka kopumā 2017. gadā izskatīti 3464 iesniegumi, taču iesniegumos minēti 4729 jautājumi. Salīdzinot laika posmu no 2014. gada līdz 2017. gadam, redzams, ka iesniegumā minēto jautājumu skaita līmenis kopumā pieaug. Tādējādi tas var padarīt VDI darbu komplicētāku un katra iesnieguma izskatīšanu – ilgāku.

Rezumējot VDI saņemto iesniegumu tematikas analīzi, secināms, ka šobrīd visbiežāk VDI redzeslokā nonāk potenciālie darba strīdi par:

- darbiniekam pienākošos naudas summu izmaksa, atlaižot no darba;
- darba algas izmaksas laiks;
- darba līgumu noformēšana (rakstiska forma un darba līgumā minētie nosacījumi);
- darba laiks, t.sk., atpūtas laiks;
- darba aizsardzības jautājumi;
- darba līguma uzteikums.

Salīdzinot VDI izskatīto iesniegumu tēmas un pētījuma mērķa grupās minēto darba strīdu jomas, redzams, ka šobrīd VDI redzeslokā (iesniegumu formā) praktiski nenonāk jautājumi par darba organizāciju un pārstrukturēšanu, strīdi, kas saistīti ar darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanu un produktivitāti. VDI redzeslokā retāk, nekā tas izriet no intervijām, nonāk jautājumi par darba līguma uzteikumu, kas varētu būt saistīts ar to, ka likumā skaidri noteikts termiņš, kādā ir jāvēršas tiesā, lai apstrīdētu uzteikumu. Savukārt ekspertu un darba devēju intervijās un gadījumu izpētē par to, ka darba līguma noformēšana var būt darba strīda iemesls, norādīja tikai tie speciālisti, kuri saskaras ar mazkvalificētu un mazāk izglītotu darbaspēku.

4. DARBA STRĪDU RISINĀŠANAS KĀRTĪBA UN TO IETEKMĒJOŠIE FAKTORI

Pētījuma rezultātu 4. nodaļā „Darba strīdu risināšanas kārtība un to ietekmējošie faktori” ir apkopoti un analizēti ekspertu interviju un padziļināto interviju ar darba devējiem un darbinieku pārstāvjiem, t.sk. gadījumu izpētes dalībniekiem, dati par darba strīdu risināšanas vispārējo kārtību un to ietekmējošiem faktoriem.

Apkopojot interviju rezultātus, šobrīd tipiskākie darba strīdu risināšanas scenāriji un to piemērošanas kārtība ir apkopota pētījuma 3. zīmējumā.

3. zīmējums. Darba strīdu risināšanas scenāriji Latvijas uzņēmumos



Pētījuma 3. zīmējumā apkopotā informācija norāda, ka var nošķirt trīs tipiskākos darba strīdu risināšanas scenārijus. Pirmais scenārijs izriet no normatīvā regulējuma, kas paredz noteikta veida situācijas, kad darbiniekam vai darba devējam ir tiesības uzreiz vērsties ar prasību tiesā. Šos gadījumus nosaka Darba strīdu likuma 7. panta trešā daļa, un tie ir individuāli darba strīdi:

- par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, kā arī darbinieka atjaunošanu darbā;
- pēc darba devēja pieteikuma, ja darbinieku arodbiedrība nepiekrīt ar darbinieku arodbiedrības biedru noslēgta darba līguma uzteikumam;
- par savlaicīgi neizmaksātas darba samaksas piedziņu;
- par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu;
- pēc darbinieka vai darba devēja pieteikuma, ja uzņēmumā nav darba strīdu komisijas;
- pēc darbinieka vai darba devēja pieteikuma, ja darba līgumu pieprasa izbeigt trešā persona.

Nākamie divi scenāriji ir atkarīgi no tā, vai uzņēmumā darbojas **arodbiedrība** (viens no galvenajiem faktoriem, kas ietekmē darba strīdu risināšanu kopumā). Ja uzņēmumā darbojas arodbiedrība, tad parasti darbinieki neskaidrību gadījumā vērsas pie arodbiedrības vadības (sk. 3. nodaļu), kā arī gadījumos, kad veidojas potenciālais darba strīds. Uzņēmuma arodbiedrību vadība iesaistās individuāla darba strīda risināšanā, esot par vidutāju **individuālām sarunām starp darba devēja pārstāvi un darbinieku**.

Eksperti, kuri pārstāv nozaru arodbiedrības un kuriem ir šādas starpniecības pieredze, norādīja, ka lielākā daļa potenciālo strīda gadījumu tiek novērsti sākotnējā to stadijā, t.i., neformālu pārrunu laikā, jo parasti pietiek sniegt skaidrojošu informāciju un pārliecināties, vai darbinieks to ir sapratis. Šādās situācijās strīdu cēloņi ir nepietiekama komunikācija starp darba devēja pārstāvi un darbinieku. Pētījums parāda, ka ar jautājumiem pie arodbiedrības mēdz vērsties ne tikai organizācijas biedri, bet arī citi uzņēmuma darbinieki, un parasti palīdzība tiek sniegta visiem interesentiem.

Ja individuāls darba strīds uzņēmumā, kurā darbojas arodbiedrība, nav atrisināts pārrunu ceļā ar darba devēju, nākamā strīda ārpustiesas izskatīšanas un risināšanas stadija ir formālāka. Formālāka strīda izskatīšanas procedūra ietver **darba strīdu komisijas sasaukšanu** vai kādu starpstadiju pirms tās, piemēram, **operatīvās darba strīda sanāksmes** organizēšanu. Tomēr, ja uzņēmumā, kurā darbojas arodbiedrība, darba strīdu komisija nav izveidota, darbinieks var vērsties ar savu prasību **tiesā**. Arī pēc strīda izskatīšanas darba strīdu komisijā, ja darbinieks nav apmierināts ar komisijas lēmumu, viņam ir tiesības iesniegt prasību tiesā.

Trešais scenārijs raksturīgs tad, ja uzņēmumā **nav arodbiedrības**. Tad, kā redzams 3. zīmējumā, izmantoto ārpustiesas darba strīdu risināšanas metožu spektrs ir plašāks, tomēr to pielietojums neskaidrāks, ļoti atšķirīgs dažādu Latvijas uzņēmumu starpā. Lai gan kopumā arī šajos uzņēmumos var notikt neformālas pārrunas ar darba devēju, galvenā atšķirība ir tā, ka strīda sākotnējā stadijā darbiniekiem visbiežāk nav pieejami vidutāji, kas palīdz veidot konstruktīvu komunikāciju ar darba devēju – uzdot neskaidros jautājumus vai kas izskaidro radušos situāciju. Retos gadījumos kā vidutājs jau vēlākās, tomēr vēl pietiekami zemās darba strīda eskalācijas stadijās var tikt pieaicināts mediators. Spriežot pēc ekspertu vērtējumiem, darba devēju un darbinieku atklātās pieredzes, ierastāka prakse Latvijas uzņēmumos, strīdam sasniedzot pietiekami augstu eskalācijas stadiju, ir pieaicināt juristu vai advokātu, kas tiek uztverts par neitrālāku personu, vēl pirmstiesas strīda risināšanas stadijā (parasti to pieaicina un apmaksā darba devējs).

Neraugoties uz iepriekš minēto strīda ārpustiesas risināšanas metožu pielietojumu uzņēmumos, ja uzņēmumā nav arodbiedrības, viens no soļiem strīda risināšanas gaitā parasti ir arī vienas vai abu pušu (darba devēja un darbinieka) **vēršanās pēc konsultācijas VDI**. Balstoties uz šo konsultāciju, darbinieki mēdz izlemt, vai vērsties tālāk pie jurista, lai iesniegtu prasību par darba strīdu tiesā. Saskaņā ar darbinieku pārstāvju atklāto pieredzi, darbinieki VDI vēršas ar vajadzību iegūt neitrālu viedokli par savu situāciju. Šajā kontekstā pētījums, īpaši darba devēju mērķa grupā, aktualizēja problēmu par to, ka vienu un to pašu darba tiesību normu vai izveidojušos darba strīda situāciju VDI darbinieki klientiem (darba devējiem, darbiniekiem) interpretē un/vai skaidro atšķirīgi. Tas var būt skaidrojams gan ar atšķirīgu VDI darbinieku kompetences līmeni, gan ar klientu atšķirīgā veidā izklāstīto jautājuma būtību. Domājot par darba strīdu risināšanas kultūru nākotnē, viena no problēmām, ar kuru ir jāstrādā, ir VDI konsultatīvās funkcijas stiprināšana – celt VDI darbinieku kapacitāti kvalitatīvu konsultāciju sniegšanā par darba tiesībām, normatīvā regulējuma interpretāciju (nepieciešams regulāri sekot līdzi tiesu praksei un judikatūrai) un citiem jautājumiem, kas saistīti ar darba tiesiskajās attiecībās iesaistīto pušu tiesībām un pienākumiem.

Kopumā visu pētījumā iekļauto mērķa grupu interviju rezultātā iespējams noteikt šādus **darba strīdu risināšanu** ietekmējošos faktorus:

- arodbiedrības un darba koplīguma esamība uzņēmumā;
- darbinieku zināšanas par savām tiesībām;
- darbinieku un darba devēju informētība par darba strīdu risināšanas metodēm;
- kopējā sociālā un ekonomiskā vide: bezdarba līmenis, darba algas līmenis;
- uzņēmuma vadības stils un vadītāja attieksme pret konfliktiem un to risināšanas metodēm;

- darba devēju un darbinieku nevienlīdzīgās varas attiecības;
- strīdā iesaistīto pušu un starpnieku konflikta risināšanas ieradumi un prasmes;
- starpnieka konflikta risināšanas prasmes: prasme strādāt ar emocijām, normatīvā regulējuma zināšanas, spēja to interpretēt un tulkot, zināšanas par konkrētās nozares specifiku.

Darbinieku un to pārstāvju interviju rezultāti apstiprina ekspertu pieredzi par arodbiedrības ietekmi uz darba strīdu risināšanas kārtību uzņēmumā. Šī faktora – arodbiedrības esamības – ietekme var būt atšķirīga atkarībā no **arodbiedrības kapacitātes** (kompetencēm, pieredzes un resursiem). Gadījumos, kad arodbiedrība ir spēcīga, darba devēji ir pielaidīgāki savās pozīcijās, jo nevēlas konflikta eskalāciju vai paildzināšanu. Savukārt, ja arodbiedrība ir vāja darbinieku interešu pārstāvniecības ziņā, nav noslēgts darba koplīgums, tad darba devēju un arodbiedrības pārstāvju diskusijas ir plašākas un ilgākas par abām pusēm pieņemamu strīda risinājumu. Uzņēmumos, kuros darbojas arodbiedrība un ir noslēgts darba koplīgums, visbiežāk ir atrunāta darba strīdu risināšanas kārtība. Darba koplīgumā ir norādīts, kādas ir iespējamās darba strīdu risināšanas metodes (pārrunas ar darba devēju vai tā pārstāvjiem, darba strīdu komisijas izveidošana, mediācija), to izmantošanas secīgums un kārtība – piemēram, kas un kādā veidā var izveidot darba strīdu komisiju, kāds ir tās sastāvs utt.

Darba strīdu risināšanu uzņēmumos, kuros ir arodbiedrības, ietekmē arī darba devēju un arodbiedrības pārstāvju attiecības – cik lielā mērā tās ir vērstas uz sadarbību vai pastāvīgu konfrontāciju. Pētījumā ir identificēta prakse, kas paredz regulāras arodbiedrības un darba devēju pārstāvju (uzņēmuma īpašnieku, vadītāju, personāla vadītāju) tikšanās, kurās tiek apspriesti visi ar darba tiesībām saistītie jautājumi. Regulāra komunikācija starp darba devēju un darbinieku interešu pārstāvjiem (arodbiedrību, uzticības personām u.tml.) ir vērtējams kā nozīmīgs darba strīdu prevencijas instruments.

Arodbiedrības un darba koplīguma esamība teorētiski pozitīvi ietekmē darbinieku informētību par savām darba tiesībām, darba drošību un aizsardzību, izmaiņām darba tiesību normatīvajā regulējumā. Teorētiski tāpēc, ka, no vienas puses, darba devēju un darbinieku pārstāvji intervijās atzina, ka šajos uzņēmumos notiek regulārs informatīvais darbs, no otras puses, pētījumā nav iegūti dati par šo uzņēmumu darbinieku informētības līmeni salīdzinājumā ar darbiniekiem, kas strādā uzņēmumos bez arodbiedrības.

Līdzās viedokļiem, ka arodbiedrības esamība pozitīvi ietekmē darba strīdu risināšanu, pastāv arī **atšķirīga nostāja, saskaņā ar kuru arodbiedrību klātbūtne drīzāk sarežģī strīdu risināšanu**, jo rada papildu administratīvo slogu – lēmumu pieņemšanas procesā ir nepieciešamība veikt saskaņojumu ar arodbiedrību, informēt arodbiedrību par uzņēmuma vadības un/vai īpašnieku lēmumiem, sociālā dialoga (uzņēmuma vadības un arodbiedrības pārstāvju tikšanās) uzturēšana u.tml. Visas šīs darbības aizņem papildu laiku un arī finanšu resursus, ko iespējams ietaupīt, veidojot uz konstruktīvas un caurspīdīgas komunikācijas, savstarpējās uzticēšanās un taisnīguma principiem balstītas darba devēja un darbinieku attiecības.

Pētījuma metodoloģijas izstrādes posmā tika noteikti vēl citi faktori, kuru ietekme sociālajā realitātē tika pārbaudīta, veicot intervijas. Viens no tādiem faktoriem, ko pētnieki izvirzīja kā iespējamu, bija **normatīvā regulējuma radīti šķēršļi darba strīdu risināšanai**. Padziļināto interviju rezultāti rāda, ka spēkā esošais normatīvais regulējums vai tā interpretācija nav būtisks darba strīdu risināšanu ietekmējošs faktors. Intervijās tika minētas atsevišķas epizodes, kas raksturo no Darba likuma izrietošas neskaidrības – piemēram, prēmijas definēšanu, virsstundu aprēķina kārtību, summētā darba laika piemērošanu u.c., kas var radīt darba strīdus. Attiecībā uz darba strīdu risināšanu arī tika minēti atsevišķi aspekti, piemēram, par darba strīdu komisijas sastāvu. Tie ir izvērsti raksturoti pētījuma rezultātu nodaļā par darba strīdu risināšanas metodēm.

Viens no būtiskākajiem faktoriem, kas pētījuma dalībnieku vērtējumā ietekmē darba strīdu risināšanas kārtību, ir strīdā iesaistīto – darbinieku un darba devēju – pušu **zināšanas un informētība gan par savām tiesībām, gan par darba strīdu risināšanas iespējām un metodēm**. Labāk informēti darba tiesību jautājumos, kā uzskata darbinieku pārstāvji, ir darba devēji, jo viņu rīcībā ir papildu resursi – uzņēmuma juristi, ekonomisti, grāmatveži – speciālisti, kuri pārzina dažādas tiesību jomas. Darbiniekiem bieži vien trūkstot pamata zināšanas par savām tiesībām, kas izriet no tiesiskā regulējuma. Darbinieku pārstāvju pieredze liecina, ka darba strīdu gadījumos darbinieki, pirmkārt, cenšas noskaidrot problēmas radījušo jautājumu pie arodbiedrības pārstāvjiem, ja uzņēmumā tāda darbojas, otrkārt, dodas uz VDI, treškārt, uzreiz vēršas tiesā, nemaz neapsverot iespējas risināt strīdu ārpus tiesas ceļā zināšanu trūkuma dēļ par alternatīvām darba strīdu risināšanas metodēm. Vēl viena darbiniekiem raksturīga prakse ir nedarīt neko – atstāt strīdīgo situāciju neatrisinātu, piekāpjoties darba devējam neatkarīgi no tā pozīcijas taisnīguma. Zemāka darbinieku informētība un zināšanas darba tiesību un darba strīdu risināšanas jomā, kā uzskata intervētie darbinieku pārstāvji, ir reģionu iedzīvotājiem. Savukārt zināšanu līmenis par ārpus tiesas darba strīdu risināšanas metodēm, spriežot pēc darbinieku un darba devēju padziļinātajām intervijām, būtiski neatšķiras šo mērķa grupu starpā. Kopumā tas ir vērtējams kā drīzāk zems – tādas metodes kā darba strīdu komisija un mediācija ir maz zināmas, priekšstatī par tām mēdz būt nepilnīgi, pat maldīgi. Vairākās intervijās darba devēji atzina, ka nezina par Darba strīdu likuma esamību.

Vairākās darba devēju intervijās tika pausts viedoklis, ka nozīmīgs darba strīdu rašanos un risināšanu ietekmējošais faktors ir **neregistrētā nodarbinātība**, piemēram, darbiniekam nav darba līguma. Ja darbinieks ir piekritis strādāt bez darba līguma noslēgšanas, tad neizmaksātas algas u.tml. situāciju gadījumā viņam nav nepieciešamo pierādījumu, lai aizstāvētu savas darba tiesības. Tādējādi secināms, ka neregistrētā nodarbinātība pēc būtības ilustrē tādu faktoru kā **informētības par darba tiesībām un sociāli ekonomiskās situācijas** ietekmi uz darba strīdu rašanos un risināšanu, jo, no vienas puses, cilvēki ir gatavi strādāt bez darba līguma, neapzinoties sekas, no otras puses, cilvēki ir spiesti to darīt, pakļaujoties darba devēja nosacījumiem, ja vispār vēlas strādāt. Darbavietu trūkuma apstākļos šāda rīcība joprojām neesot izņēmums, kā norādīja intervēto darba devēju un ekspertu pieredze.

Darba devēju intervijas atklāja, ka ir arī otrādi – darba roku trūkums mudina darba devējus rast risinājumus par labu darbiniekiem arī tādās situācijās, kurās darbiniekam pēc būtības nav bijusi taisnība vai kurās darbinieka pārkāpums citos apstākļos tiktu uzskatīts par pamatu darba līguma uzteikumam.

Līdzās zināšanu trūkumam par darba tiesībām un strīdu risināšanas metodēm, pastāv arī tāds faktors kā vājas latviešu valodas zināšanas tiem darbiniekiem, kuru dzimtā vai biežāk lietotā valoda ir krievu valoda. Šī darbinieku grupa kopumā esot mazāk zinoša par savām tiesībām, attiecīgi vājāka savu tiesību aizstāvēšanā.

Būtisks faktoru kopums, kas ietekmē darba strīdu risināšanas praksi uzņēmumos, ir **uzņēmuma vadības stils, vadītāja attieksme pret konfliktiem un to risināšanas metodēm**. Piemēram, ir vadītāji, kuri atzīst tikai tiesu kā darba strīdu risināšanas metodi un principiāli neatzīst ārpus tiesas darba strīdu risināšanas metodes, piemēram, mediāciju. Šāda pieeja raksturīga autoritatīvā vadības stila piekritējiem. Savukārt vadītājiem, kas atbalsta demokrātiskākas vadības metodes, ir raksturīga lielāka atvērtība ārpus tiesas darba strīdu risināšanas metodēm, kuras balstās uz iesaistīto pušu dialogu un sadarbību. Šādiem uzņēmumiem ir raksturīga arī augstāka korporatīvās un personu savstarpējās komunikācijas kultūra, kas savukārt atstāj pozitīvu ietekmi uz darba strīdu rašanās prevenciju.

Ar uzņēmuma vadības stila un komunikācijas kultūras faktoru cieši saistīts faktors ir darbinieku un darba devēju **nevienlīdzīgās varas attiecības**, kas izriet gan no atšķirīgajiem šo grupu resursiem, gan kopējās **sociāli ekonomiskās situācijas** (bezdarba līmeņa konkrētajā reģionā un/ vai nozarē, atalgojuma līmeņa u.c. nodarbinātības jomu raksturojošiem apstākļiem). Darba devēja rīcībā ir vairāk resursu strīda risināšanai (zināšanas, finanses, profesionāļu atbalsts), kā arī lēmumu pieņemšanas mandāts.

Šobrīd daudzos gadījumos darba strīdu risināšanas gaitu ietekmē **darbinieku pasivitāte savu tiesību aizstāvēšanā, bailes iestāties par savām tiesībām, aktīvi risināt konfliktu, neuzticēšanās atbalsta personām vai institūcijām**, kas nodarbojas ar strīdu risināšanu. Darbinieki baidās zaudēt savu darbavietu, nevēlas vai nespēj ieguldīt savus resursus (laiku, naudu, enerģiju) strīda risināšanā, tāpēc kā mazāko ļaunumu strīdīgās situācijās izvēlas paciest savu darba tiesību pārkāpumu (t.s. piekāpšanās stratēģija). Darbinieku pasivitāti savu tiesību aizstāvēšanā daļa pētījuma dalībnieku skaidro ar zemo uzticēšanās līmeni institūcijām, kas ir iesaistītas darba strīdu risināšanā, kā arī vājai pārliecībai par iespējām ietekmēt savu situāciju. Īpaši raksturīgas pielāgošanās un izvairīšanās stratēģijas konfliktu risināšanā esot reģionos strādājošajiem, kas skaidrojams gan ar mazāku darba piedāvājumu, gan ciešākiem cilvēku sociālajiem tīkliem (piemēram, nevēlēšanās pieņemt darbā cilvēku, kurš iepriekšējā darbavietā konfliktējis). Tāpat intervijas liecina arī par tiesiskā regulējuma nepilnīgām zināšanām vai vismaz paļāvības trūkumu par to darbību praksē. Piemēram, vienā no darbinieku pārstāvju intervijām tika pausta pārliecība, ka Darba strīdu likumā būtu jāparedz papildu norma, kas aizstāvētu darbinieku situācijās, kad ir uzsākta individuāla darba tiesību strīda risināšana ar mērķi mazināt represīvas darbības pret darbinieku no darba devēja puses. Šeit jānorāda, ka tāda šāda norma jau pastāv Latvijas tiesiskajā regulējumā – šāds aizliegums ir noteikts Darba likuma 9. pantā.

Pētījuma dalībnieki visās mērķa grupās atzina, ka būtisks darba strīdu risināšanas kārtību un metodes ietekmējošs faktors ir **strīdā iesaistīto pušu un starpnieku konflikta risināšanas prasmes**, jo veidojas no vairākiem elementiem – strīdā iesaistīto pušu motivācijas iedziļināties strīdā pēc būtības, izprast strīda patieso priekšmetu, pušu vajadzības un emocijas, sadarboties risinājumu meklēšanā. Eksperti uzskatīja, ka katram darba strīdam ir tā sauktā „redzamā daļa” (formālais strīda iemesls), piemēram, darba līguma uzteikums, pamatojoties uz kaut kādiem apstākļiem, taču formālā strīda atrisināšanas iespējas būtiski ietekmē iesaistīto pušu emocijas un neapzinātās vajadzības. Strīda risināšanā iesaistoties vidutājiem, novērojama atšķirīga iedziļināšanās pakāpe situācijā. Gan eksperti, gan darba devēji atzina, ka samērā bieži ir saskārušies ar situācijām, kad sakāpinātu emociju dēļ strīdā iesaistītās puses vairs nespēj atrast risinājumu vai pieņemt otras puses argumentus/ piedāvājumus (eksperti norādīja, ka puses vairs „nedzird” viena otru). Iesaistoties trešajām pusēm (vidutājiem), strīda atrisināšana ārpusstiesas ceļā kļūst iespējama, jo vidutāji to pašu informāciju nodod citiem vārdiem, bez emocijām, un tad tie paši iepriekš minētie argumenti kļūst abām pusēm saprotami un puses var nonākt pie strīdus risinājuma. Šo novērojumu eksperti skaidroja ar vajadzību uzticēties un iegūt neitrālu, trešās puses sniegtu situācijas skaidrojumu.

Pētījumā izmantotās metodes liedz izdarīt secinājumus par to, cik lielā mērā darba strīdu rašanos, attīstību (eskalācijas pakāpi, kas attiecīgi nosaka strīda risināšanā izmantojamās metodes) un risināšanas gaitu ietekmē **uzņēmuma darbības nozare** pati par sevi. Proti, nav pamata apgalvot, ka viena nozare ir vairāk pakļauta darba strīdiem nekā cita. Taču pētījums sniedz pamatu atziņai, ka būtiska nozīme ir strīda risināšanā iesaistīto starpnieku un/vai lēmumu pieņēmēju par strīda risinājumu zināšanām par uzņēmuma darbības nozari un specifiku. Īpaši par to intervijās norādīja eksperti, kas minēja, ka **zināšanas par uzņēmuma tautsaimniecības nozari un tās specifiku** nepieciešamas, risinot darba strīdus, kas radušies par darba organizācijas pārkāpumiem, kā rezultātā izteikta piezīme, rājiens vai darba uzteikums. Daļa ekspertu uzskatīja, ka tiesnešiem, kas šobrīd izskata darba strīdus, pietrūkst zināšanu par tautsaimniecības nozaru specifiku, kas tādējādi apgrūtina arī iespēju izprast, kāpēc darbinieks saņēmis sodu vai darba līguma uzteikumu. Tādās situācijās tiesa var noraidīt darba devēja iesniegtos materiālus, kas pierāda pārkāpumu (piemēram, degvielas zādzību), uzskatot tos par nepietiekamiem.

Darba strīdu risināšanas scenāriji ir tieši saistīti ar darba strīdu risināšanas metodēm, kuras sīkāk ir analizētas pētījuma 5.nodaļā. Visu scenāriju galīgā metode ir tiesa, galvenās atšķirības ir attiecībā uz ārpusstiesas darba strīdu risināšanas metožu tipiskajām izvēlēm. Darba strīdu komisijas, ja tiek izmantotas, tad pamatā uzņēmumos, kuros ir arodbiedrība un darba koplīgums. Savukārt, citu starpnieku vai atbalsta personu izmantošana strīda risināšanā līdz tiesai ir vairāk raksturīga trešajam scenārijam, kas izriet no uzņēmumu, kuros nedarbojas arodbiedrība, darba strīdu risināšanas prakses.

5. DARBA STRĪDU RISINĀŠANAS METOŽU VĒRTĒJUMS

Darba strīdi var tikt risināti ar dažādām metodēm. Šīs pētījuma rezultātu nodaļas ietvaros kopumā tiks aplūkotas četras raksturīgākās individuālo darba strīdu risināšanas metodes Latvijā, no kurām trīs ir uzskatāmas par pirmstiesas vai ārpusstiesas risinājuma metodēm. Tās ir:

- darbinieka un darba devēja pārrunas;
- starpniecība – darba strīda risināšana ar starpnieka/vidutāja iesaistīšanos;
- darba strīdu komisija;
- tiesa.

Aplūkojot katru no iepriekš minētajām metodēm, tiks apkopotas tās priekšrocības un trūkumi, kurus min pētījuma mērķa grupas – eksperti, darba devēji, darbinieki. Izvērtējot metožu priekšrocības un trūkumus, jāņem vērā, ka tie mēdz būt relatīvi, t.i., izjūtami tikai salīdzinājumā ar citām metodēm (piemēram, attiecībā uz administratīvo slogu, laiku un finanšu resursiem).

5.1. Darbinieka un darba devēja pārrunas

Saskaņā ar visu mērķa grupu norādīto, pārrunas, visbiežāk neformālas, darba devēja un darbinieka starpā ir visbiežāk izmantotā darba strīdu risināšanas metode. To kā pirmo individuālo darba tiesību strīdu risināšanas metodi paredz arī Darba strīdu likums. Darbinieku intervijās komentētās individuālo darba strīdu risināšanas metodes uzņēmuma iekšienē paredz sākotnēji pārrunas ar tiešo vadītāju un tikai pēc tam ar uzņēmuma vadītāju kā darba devēju. Pārrunas var notikt arī ar personāla speciālistu vai grāmatvedi, kas ir atkarīgs no jautājuma būtības. Piemēram, ja neskaidrības ir radušās par darba samaksas jautājumiem, pārrunās iesaistās grāmatvedis. Pārrunās ar darba devēju darbinieks var piedalīties pats vai viņu var pārstāvēt personāla speciālists vai arodbiedrības pārstāvis, retāk – uzņēmuma jurists. Tas ir atkarīgs no uzņēmuma lieluma, struktūras, iekšējās darba strīdu risināšanas kārtības un arodbiedrības darbības fakta. Tajā brīdī, kad pārrunās iesaistās kāds no starpniekiem, pēc būtības tiek izmantota jau cita darba strīdu risināšanas metode – starpniecība, kas ir aplūkota pētījuma 5.2. nodaļā.

Pētījumā tika atklāta arī trīs pakāpju pārrunu prakse – pirmās pārrunas darbiniekam ir ar tiešo vadītāju, otrās – ar tiešā vadītāja vadītāju (tātad nākamais vadības līmenis) un trešās – ar personāla vadības speciālistu. Šāda pieeja ļauj izslēgt personīgo attiecību ietekmi uz strīda izvērtēšanu un risinājumiem. Mēdz būt situācijas, kad darbinieka paskaidrojumi par notikumu, kas radījis strīdu starp darbinieku un darba devēju, atšķiras. Kaut arī tas sarežģī situāciju, tomēr palīdz nonākt līdz strīda patiesajiem cēloņiem, kas savukārt, ir priekšnoteikums efektīvākam strīda situācijas risinājumam.

Kolektīvo darba strīdu gadījumā to risināšanas stratēģija ir līdzīga – sākt ar pārrunām, taču šajos gadījumos tās tiek jau sākotnēji organizētas ar uzņēmuma augstāko vadību un/vai īpašniekiem, jo lēmumi, kuri nepieciešami situācijas atrisināšanai, parasti ir saistīti ar stratēģiskiem un finanšu lēmumiem. Ir sastopami gadījumi, kad darbinieki sūta kolektīvu vēstuli uzņēmuma vadībai. Darbinieku pārstāvji ir novērojuši, ka tad, ja pārrunu un rakstiskas komunikācijas veidā neizdodas atrisināt problemātisko situāciju, darbinieki savu attieksmi pauž, neierodoties darbā sakarā ar viņiem izsniegtu darbnespējas lapu.

Darbinieka un darba devēja pārrunas, kā jau augstāk minēts, parasti ir neformālas, taču pastāv arī prakse, kad tās tiek risinātas t.s. operatīvās sanāksmes formā. Pēc būtības tā joprojām ir saruna par notikušo un iespējamiem risinājumiem, tikai šī saruna iegūst formālāku raksturu. Tajā var piedalīties jau vairāki

uzņēmuma darbinieki (personāla speciālists, jurists, tiešais vadītājs), kas ir iesaistīti situācijā vai var palīdzēt izvērtēt to. Tāpat tiek pieaicināts arodbiedrības pārstāvis. Šāda veida strīda risināšanas metode vairāk tiek izmantota tieši saistībā ar darba kārtības noteikumu pārkāpumiem. Sanāksmes rezultātā puses vienojas par pārkāpējam piemērojamo sodu. Operatīvo darba strīdu izskatīšanas sanāksmju biežums esot mainīgs – tā var būt viena sanāksme mēnesī un arī divas līdz trīs sanāksmes nedēļā. Ja darbinieks nav apmierināts ar operatīvās sanāksmes lēmumu, viņam ir tiesības lūgt sasaukt darba strīdu komisiju.

Darba devēju un darbinieku interviju dati liecina, ka ļoti liela nozīme darba strīdu risināšanā ir uzņēmuma iekšējās komunikācijas sistēmai un kultūrai. Vairākos pētījumā analizētajos uzņēmumos, īpaši tas attiecas uz vidējiem un lieliem uzņēmumiem, ir attīstīti regulāras komunikācijas instrumenti – ik nedēļas sapulces, kurās piedalās darbinieku pārstāvji (dažāda līmeņa vadītāji) un uzņēmuma vadība, regulāras (ne retāk kā reizi nedēļā) uzņēmuma vadības apgaitas darba telpās, kuru laikā ikvienam ir iespēja aprunāties par sev būtiskiem jautājumiem. Līdzās mutiskām klātienē pārrunām pastāv arī iespēja rakstiski vērsties pie uzņēmuma vadības. Ir uzņēmumi, kuros ir iekšējās elektroniskās komunikācijas platformas – ikvienam darbiniekam ir iespēja uzdot vadībai vai kādam no administratīvā aparāta (personāla daļai, grāmatvedībai) sev interesējošo jautājumu vai izklāstīt ar darba pienākumu izpildi saistītas grūtības (tās var būt gan par aprīkojumu, gan par speciālo apģērbu, darba laiku vai grafiku u.tml.). Uzņēmumu pārstāvju pieredze liecina, ka šādai praksei – daudzkanālu un daudzlīmeņu komunikācijai – ir pozitīva preventīva ietekme, kas novērš darba strīdu rašanos un attīstību. Tas, ka pētījuma dalībnieku atlasē iekļuvuši vairāki uzņēmumi ar iekšējām procedūrām strīdu risināšanai, varētu liecināt, ka šāda prakse ir samērā izplatīta. Viens no tās būtiskiem ieguvumiem ir darba devēju un darbinieku savstarpējā uzticēšanās, kas savukārt, sekmē harmoniskas darba attiecības.

Tāpat, kā liecina pētījumā apzinātie darba strīdu risināšanas gadījumi, pozitīva ietekme ir tam, ka uzņēmumā ir skaidri norādīta darba strīdu risināšanas procedūra un metodes, sākot no strīdā iesaistīto pušu nepastarpinātām pārrunām līdz darba strīdu komisijas izveidošanai. Ņemot vērā šo pieredzi, ir ieteicams darba devējiem sniegt atbalstu šādu prakšu – komunikācijas sistēmu un darba strīdu risināšanas procedūru – izveidošanai, attīstīšanai un pilnveidošanai, izstrādājot, piemēram, darba strīdu risināšanas vadlīnijas dažāda lieluma uzņēmumiem. Lai gan darbinieku un darba devēju pārrunu metodes pielietojuma efektivitāte darba strīdu gadījumos ir ļoti atkarīga no abu pušu emocionālās inteliģences, komunikācijas prasmēm un motivācijas risināt strīdu, tomēr pētījuma dalībnieki ir vienprātīgi, ka tā patērē vismazāk administratīvo, laika un finanšu resursu abām iesaistītajām pusēm.

Kopumā darbinieku un darba devēju pārrunu metodes priekšrocības un trūkumi, kas izriet no padziļināto interviju rezultātiem, ir apkopoti pētījuma 1. tabulā.

1. tabula. Darba devēja un darbinieka pārrunu priekšrocības un trūkumi

PRIEKŠROCĪBAS	TRŪKUMI
<ul style="list-style-type: none"> • Iespēja apzināt un risināt visa veida strīdus sākotnējā stadijā • Laika un finanšu resursu ietaupīšana • Mazāks administratīvais slogs • Iespēja saglabāt strīdā iesaistīto pušu savstarpējās attiecības • Konfidencialitāte: informācija par strīda pusēm, strīda priekšmetu un rezultātu netiek publiskota • Uzticēšanās starp darba devēju un darbiniekiem • Konstruktīvu, cieņas pilnu un harmonisku darba attiecību uzturēšana 	<ul style="list-style-type: none"> • Iespējams izmantot, ja abas puses piekrīt sadarboties • Pusēm nav juridiski saistoši pildīt panākto vienošanos • Ja nav iesaistīts jurists, pastāv risks maldīgi interpretēt normatīvos aktus • Metodes pielietojumu ietekmē strīdā iesaistīto pušu komunikācijas prasmes un emocionālā inteliģence (prasme vadīt savas emocijas) • Strīdā iesaistīto pušu nevienlīdzīgās varas attiecības un finanšu resursu sadalījums var ietekmēt strīda iznākumu • Apdraudēta lēmuma pieņemšanas neitralitāte

5.2. Starpniecība

Starpniecība ir nākamā izplatītā darba strīdu risināšanas metode, kura ietver sevī vairākas metodes atkarībā no starpnieka veida. Pētījumā atklātā Latvijas uzņēmumos pastāvošā darba strīdu risināšanas prakse liecina, ka pastāv šādi galvenie starpnieki: arodbiedrības pārstāvji (t.sk. darbinieku pilnvarotās personas), uzņēmuma personāla speciālisti un juristi, ārpakalpojuma juristi un mediatori. Atsevišķos gadījumos kā starpnieki ir darbojušies arī VDI inspektori t.s. „sociālā dialoga” veicināšanas un sniegto konsultāciju ietveros. Turpinājumā atsevišķi par katru no starpniecības veidiem.

Arodbiedrības kā starpnieka iesaistīšanās darba strīdu risināšanā ir tipiska prakse uzņēmumos, kuros darbojas arodbiedrība. Pētījumā apzinātās prakses liecina, ka arodbiedrībai kā starpniekam strīdu risināšanā ir vairākas funkcijas. Pirmkārt, darba strīdu sākuma stadijās parasti tas ir skaidrojošais darbs – darbiniekam izskaidrot viņam saprotamā veidā dažādus darba tiesību un uzņēmuma darbības specifiskos aspektus, kas saistīti ar darba organizāciju un kārtību (piemēram, kā tiek noteikta algas nemainīgā un mainīgā daļa, kādi ir darbinieku rotācijas principi u.tml.). Izpildot šo funkciju, arodbiedrības pārstāvis pēc būtības ir starpnieks ne tikai starp darba devēju un darbinieku, bet arī starp darbinieku un personāla speciālistu un/vai grāmatvedi. Turklāt tas nozīmē, ka arodbiedrības vadītājiem/ speciālistiem, kas pārstāv darbiniekus, ir jābūt plašām zināšanām, īpaši darba tiesību un nodokļu jautājumos, kā arī labi jāpārzina uzņēmuma darbības nozares specifika.

Otrkārt, būt par starpnieku starp darba devēju un darbinieku pārrunās, pašam strīdā iesaistītajam darbiniekam nemaz neesot tiešā kontaktā ar darba devēju (tas ir raksturīgi lielos uzņēmumos ar sarežģītu administratīvo un tehnisko struktūru). Daudzviet sastopama prakse ir tāda, ka arodbiedrības pārstāvis pilda mediatora lomu – vispirms tiek ar vienu pusi, tad otru, noskaidro pušu pozīcijas, vajadzības, viedokļus un piedāvātos risinājumus, nodod informāciju otrai pusei, palīdz pusēm nonākt pie kopīga risinājuma. Tas ir arī viens no iemesliem, kāpēc uzņēmumos, kuros darbojas arodbiedrības, netiek izmantoti mediācijas pakalpojumi. Arodbiedrību pārstāvji uzskata, ka viņi paši spēj veikt un jau veic šo funkciju. Taču jānorāda, ka šajos gadījumos tiek izmantoti atsevišķi mediācijas elementi, nevis tipiskā mediācija kā strukturēts strīdu risināšanas process, kura efektivitāti nosaka mediācijas principu, mediatora un pušu pienākumu un tiesību ievērošana.

Treškārt, nozīmīga arodbiedrības funkcija ir bezmaksas vai samazinātas maksas juridiskā palīdzība darbiniekiem sarežģītāku darba strīdu gadījumos. Tā var izpausties gan kā konsultācija, gan kā darbinieka interešu pārstāvniecība tiesā. Tas ir atkarīgs no strīda priekšmeta un konflikta eskalācijas pakāpes. Mazās arodbiedrības nereti kā atbalstu izmanto LBAS un tās piedāvātos pakalpojumus arodbiedrību biedriem.

Ceturtkārt, arodbiedrību pārstāvji veic darba strīdu prevencijas darbu. Tas izpaužas tā, ka viņi regulāri apzina un apkopo darbinieku sūdzības, problēmas un vajadzības un nodod tālāk šo informāciju darba devējam, diskutē ar darba devēju par risinājumu variantiem. Ir uzņēmumi, kuros ir noteikta kārtība, kā šādas pārrunas – sociālais dialogs starp darba devēju un arodbiedrību, tiek organizētas – to biežums, procesuālā kārtība, dalībnieku kompetence, lēmumu pieņemšanas process un izpilde. Lielos uzņēmumos darbojas t.s. darbinieku pilnvarotās personas, kuras ir ievēlētas no darbinieku vidus un kuras ikdienā uzklausā darbinieku vajadzības. Tālāk šīs vēlnes tiek darītas zināmas arodbiedrības vadībai, kas savukārt, tās apkopo, sistematizē, izvērtē esošā darba koplīguma ietvaros, virza diskusijai ar darba devēju nepieciešamās izmaiņas, pamato to nepieciešamību vai vajadzības, no kurām konkrētā darbinieku prasība ir attīstījusies.

Saziņa ar arodbiedrību darbiniekam ir iespējama dažādos veidos: telefoniski, elektroniski, klātienē. Raksturīgi, ka pie arodbiedrības mēdz vērsties ne tikai tie darbinieki, kas ir arodbiedrības biedri, bet arī tie, kuri tādi nav. Arodbiedrības atbildes reakcija var būt atšķirīga – ir tādas, kas palīdz ikvienam

darbiniekam, kas parasti ir tajos gadījumos, ja uzņēmumā ir darba koplīgums; ir tādas, kas atsaka palīdzību, tādējādi aizstāvot savas intereses un cenšoties piesaistīt jaunus biedrus nākotnē.

Nākamā aplūkotā darba strīdu risināšanas metode ir **mediācija** (sk. sīkāk principus 2.5. nodaļā). Pēc būtības mediācija ir uzskatāma par atsevišķu darba strīdu risināšanas metodi, taču, ņemot vērā tās reto pielietojumu darba strīdu risināšanā Latvijā, pētījumā tā tiek aplūkota kopā ar citām starpniecības metodēm. Tā kā mediācija ir samērā jauns pakalpojums Latvijā, kurš šobrīd visbiežāk tiek izmantots ģimenes tiesību jomā, kopumā ekspertu intervijās atklājās atšķirīgas interpretācijas par mediācijas lietderīgumu, procesa norises kārtību, mediācijas mērķiem, mediatora lomu u.tml. jautājumiem. Nozaru eksperti, kuri nav speciālisti mediācijā, mēdza norādīt, ka, pēc būtības, viņu sniegtās neformālās konsultācijas darba devējiem un darbiniekiem vai starpniecība konkrētos darba strīdos iekļauj mediācijas principus. Ekspertu minētie piemēri apstiprina šos apgalvojumus. Vienlaikus šāda pieredze ir pamats, kāpēc eksperti uzskatīja, ka mediatora pakalpojumus var sniegt plašs speciālistu loks, ne tikai speciāli apmācīti mediatori, tāpēc daļa ekspertu nesaredzēja šīs metodes lietderīgumu un nepieciešamību to pielietot kā patstāvīgu metodi. Veids, kādā mediācija šobrīd izpaužas, ir drīzāk mediācijas atsevišķu elementu pielietošana starpniecības procesos, kurus vada arodbiedrības pārstāvji, personāla speciālisti, juristi.

Eksperti, kuriem ir pieredze mediācijā, norādīja, ka darba strīdu gadījumā tā ļauj strādāt preventīvi ar strīdā iesaistītajām pusēm, atklāt strīda patiesos cēloņus, kas sakņojas pušu vajadzībās un, iespējams, atšķirīgās vērtību sistēmās. Darbs ar pušu patiesajām vajadzībām un emocijām, kas pavada daudzus strīdus, ir tas, ko citas darba strīdu risināšanas metodes parasti neveic. Eksperti bija pārliecināti, ka, risinot darba strīdus ārpusstiesas ceļā, īpaši tas attiecas uz starpniecības metodēm (ne tikai mediāciju), iedziļināšanās strīdā iesaistīto pušu emocijās un vajadzībās iespējama lielākā mērā nekā tiesā. Tomēr, lai strīda risināšana būtu efektīva, daļa ekspertu uzskatīja, ka nepieciešama ir arī pušu interešu un vajadzību izzināšana, kas var veicināt strīda ātru un abām pusēm pieņemamu atrisinājumu.

Domājot par iemesliem, kāpēc mediācija tiek tik maz izmantota, pētījuma dalībnieki izteica arī viedokli, ka Latvijas sabiedrībā konfliktu risināšanā nav raksturīgas stratēģijas, kas balstītas uz mediācijā nozīmīgo sadarbības principu, bet drīzāk uz izvairīšanos, cīņu, pakļaušanos vai deleģēšanu. Šo viedokli apstiprina arī pētījuma dalībnieku paustā darba strīdu risināšanas pieredze un gadījumu izpētē analizētie darba strīdi. Vēl viens nozīmīgs iemesls retām darba strīdu mediācijām ir zemā informētība par mediāciju, tās principiem, kārtību, pielietojuma iespējām un pieejamību.

Padziļināto interviju rezultāti atklāj, ka mērķa grupu vidū dominē priekšstats, ka mediācija ir dārgs pakalpojums un tiek pielīdzināts juristu/ advokātu stundu likmēm. Mediatora pakalpojumu izmaksas var būt atšķirīgas, bet darba strīdu gadījumos tie ir līdz 35-50 EUR stundā, attiecīgi katrai pusei vienas mediācijas sesijas izmaksas ir apmēram 20-25 EUR stundā. Augstāka maksa ir komercmediācijas pakalpojumiem – biznesa vidē radušos konfliktu risināšanai mediācijas ceļā (70-100 EUR stundā), taču tā neietver darba strīdu mediāciju, jo iesaistītās puses ir uzņēmumi kā juridiskas personas. Tā kā parasti mediācijas pakalpojuma izmaksas sedz abas puses, no darbinieka puses tā var būt finansiāli neizdevīgāka metode. Vienlaikus atklājas, ka praksē šis jautājums var tikt risināts dažādi, piemēram, izmaksu lielāko daļu sedzot darba devējam, darbiniekam piedaloties ar simbolisku samaksu, lai paaugstinātu atbildības sajūtu, piedaloties procesā. Neraugoties uz mediācijas izmaksām, tās kopumā ir paredzamas ievērojami mazākas nekā tiesas metodes gadījumā. Būtiska mediācijas priekšrocība atšķirībā, piemēram, no tiesas, ir tai nepieciešamie mazākie laika resursi. Intervēto ekspertu mediatoru pieredze norādīja, ka mediācija var palīdzēt atrisināt strīdu pat dažu stundu laikā vai vienas darba dienas laikā. Savukārt, salīdzinājumā ar darba strīdu komisiju mediācijai ir nepieciešami arī mazāki cilvēku resursi, jo tajā piedalās strīdā iesaistītās puses un mediators.

Kopumā jāsecina, ka mediācijas potenciāls darba strīdu risināšanā līdz šim nav pietiekami izmantots vairāku iemeslu dēļ: zema informētība par šādu darba strīdu risināšanas metodi, zems uzticēšanās līmenis mediācijai kā strīdu risināšanas metodei, maldīgi vai nepilnīgi priekšstati par mediācijas procesu un mediatora lomu, priekšstati par mediācijas pakalpojuma augstajām izmaksām.

Kā trešā starpniecības metode ir aplūkota citu starpnieku – **personāla speciālistu vai juristu** – iesaistīšanās darba strīdu risināšanā. Personāla speciālists darbinieku gadījumā ir viens no tiem cilvēkiem uzņēmumā, pie kura viņi vēršas kā pie pirmā dažādu neskaidrību gadījumā. Visbiežāk personāla speciālista funkcija ir veikt skaidrojošo darbu, taču lielākos uzņēmumos personāla speciālistiem ir arī ļoti liela nozīme dažādu iekšējo konfliktu, t.sk. darba strīdu risināšanā starp darba devēju (ar to saprotot jebkāda līmeņa vadītājus kā darba devēja tiešos pārstāvjus) un darbiniekiem.

Personāla speciālisti, īpaši lielos uzņēmumos, ir arī apguvuši prasmes, t.sk. mediācijā, lai varētu pildīt ne tikai savus tiešos darba pienākumus, bet arī iesaistīties konfliktu risināšanā. Tāpēc pašu pētījuma dalībnieku uztverē personāla speciālisti daudzārt pilda mediatora lomu, jo palīdz risināt ne tikai konflikta redzamo daļu jeb lietišķo līmeni, bet arī izprast pušu vajadzības un intereses, kas veido to pozīcijas strīdā. Atkarībā no starpnieka profesijas vai nodarbošanās (jurists, arodbiedrības vadītājs u.tml.), iesaistoties strīda izskatīšanā, viņš/viņa var lielākā vai mazākā mērā iesaistīties arī risinājumu vai kompromisu meklēšanā, ko savukārt neveic tiesa. Tādējādi ekspertu vērtējumā starpnieka iesaistīšanās strīda risināšanā pirmstiesas/ārpustiesas ceļā parasti ir dziļāka, salīdzinot ar tā izskatīšanu tiesā.

Uzņēmuma juristus kā starpniekus strīda risināšanā iesaista pamatā darba devēji, kas rada pamatu viedoklim, ka šajos gadījumos (līdzīgi tas ir arī ar personāla speciālistiem, kuri pēc būtības pārstāv darba devēja pusi) var būt grūtības ievērot neitralitātes principu. Retāk, bet tomēr pētījumā gadījuma izpētē atklājās arī tādi darba strīdi, kuros kā starpnieks tiek iesaistīts jurists ārpakalpojuma veidā. Vienā no šādiem strīdiem jurista uzdevums bija abām pusēm izskaidrot izveidojušos situāciju no darba tiesību perspektīvas, iespējamām sekām un risinājumiem. Būtībā tie bija trešās personas sniegti padomi, kā risināt strīda situāciju tā, lai darba devējs un darbinieks, neraugoties uz darbinieka izdarīto pārkāpumu, varētu saglabāt darba attiecības.

Vienā no pētījumā intervētajiem uzņēmumiem ir pieejama t.s. pārrunu veidlapa, kurā tiek norādīta darbinieka veiktā pārkāpuma būtība, paskaidrojumi, secinājumi un ieteikumi turpmākai rīcībai. Šāda prakse tiek īstenota lielā uzņēmumā, kurā strādā vairāk nekā 600 darbinieki. Pārrunu veidlapas aizpildīšanu koordinē personāla daļa, kurā vispirms tiek saņemta informācija par veikto pārkāpumu. Personāla daļa informē attiecīgo darbinieku par šādu faktu un lūdz sniegt skaidrojumu, kas tiek fiksēts pārrunu veidlapā. Pēc darbinieka paskaidrojuma saņemšanas personāla daļa, pēc nepieciešamības iesaistot arī citus speciālistus – grāmatvedi vai juristu, veic pārrunas ar darbinieka tiešo vadītāju. Šādu darba pārkāpumu izskatīšanas rezultāts parasti ir ieteikumi darbiniekam un viņa vadītājam par turpmāko rīcību, lai šādas situācijas nākotnē neatkārtotos. Šādām pārrunu veidlapām visbiežāk netiek pielietotas soda sankcijas. Nopietnu pārkāpumu gadījumā pēc darbinieka paskaidrojuma saņemšanas gadījums tiek nodots tālāk izvērtēšanai uzņēmuma ētikas komisijai.

Jau iepriekš skaidrots, ka darba strīdu rašanos un risināšanu ietekmē uzņēmuma darbības nozare un no tās izrietošā darba organizācija uzņēmumā. Lai starpnieki varētu efektīvi pildīt savu funkciju – palīdzēt strīdā iesaistītajām pusēm atrisināt strīdu, nozīmīgs faktors ir viņu zināšanas par darba strīdā iesaistītā uzņēmuma darbības nozari. Piemēram, ja darba uzteikums tiek pamatots ar to, ka darbinieks bez attaisnojoša iemesla ir būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību, vai darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību, nodarot būtisku kaitējumu, tad izpratne vai definīcija, kas ir vai nav uzskatāms par būtisku kaitējumu, atšķiras tautsaimniecības nozaru starpā. Līdzīga situācija rodas ar strīdiem par darba kārtības pārkāpumu vai kvalitātes vadības principu

neievērošanas rezultātā piemēroto sodu pamatotību. Visbiežāk šīs situācijas ir strīdu iemesli tad, ja sodu esamība ietekmē atalgojuma mainīgās daļas vai prēmijas piešķiršanu un izmaksu. Šādiem strīdu gadījumiem nonākot izskatīšanai tiesā vai jebkurā citā situācijā, kurā iesaistās starpnieki (piemēram, mediatori, advokāti u.tml.), adekvāta lēmuma pieņemšanai vai situācijas risinājuma piedāvājumam nepieciešams, lai trešo pušu pārstāvji izprastu attiecīgās tautsaimniecības nozares darbības specifiku un tai raksturīgos darba posmus un procesus. Eksperti norādīja, ka, pilnveidojoties uzņēmumu kvalitātes vadības sistēmām, vidutājiem, kas iesaistīsies darba strīdu risināšanā, būs nepieciešamas arvien specifiskākas zināšanas. Atsevišķi eksperti uzskatīja, ka šādu zināšanu trūkums jau šobrīd mēdz negatīvi ietekmēt darba strīda risināšanu, piemēram, tiesa var noraidīt darba devēja iesniegtos argumentus par viņam nodarīto kaitējumu situācijā, kad izdarītais kaitējums patiešām ir būtisks. Līdz ar to nozares specifiskas zināšanas ir vērtējamās kā starpniecības metodes priekšrocība, lai gan gadījumos, kad pašam starpniekam nav nozares specifiskas zināšanu, ir iespēja to piesaistīt (tā ir mediācijā raksturīga prakse, ka mediators pieaicina nozares ekspertu uz atsevišķām mediācijas sesijām, visbiežāk – mediācijas sākuma un beigu fāzēs). Kopumā starpniecības metožu priekšrocības un trūkumi, kas izriet no padziļināto interviju rezultātiem, ir apkopoti pētījuma 2. tabulā.

2. tabula. Starpniecības metožu priekšrocības un trūkumi

PRIEKŠROCĪBAS	TRŪKUMI
<ul style="list-style-type: none"> • Būtiski mazāki laika, cilvēku un finanšu resursi, salīdzinot ar tiesu • Salīdzinoši zems administratīvais slogs (nav jāveido darba strīdu komisija, mediators pieejams pēc vienošanās) • Iespējams saglabāt savstarpējās attiecības un/vai veidot jaunu attiecību struktūru • Iespējams apzināties darba strīda cēloņus un strādāt, lai tos mazinātu • Konfidencialitāte: informācija paliek uzņēmuma iekšienē • Puses ir aktīvas un atbildīgas par lēmumu, pašas ierosinot iespējamus risinājumus, vienojoties par tiem un tādējādi uzņemoties atbildību par strīda risinājumu (mediācijas gadījumā) • Augstāka iespējamība rast abpusēji izdevīgu risinājumu • Plašas iespējas noformēt strīda rezultātu kā vienošanos, izlīgumu vai citā pusēm pieņemamā formā • Starpnieku zināšanas par tautsaimniecības nozari un tās specifiku 	<ul style="list-style-type: none"> • Nepieciešama abu pušu gatavība sadarboties • Nav piemērota metode, ja ir svarīgi panākt kāda fakta juridisku atzīšanu vai normatīvā akta pareizu tulkojumu • Pusēm nav juridiski saistoši pildīt panākto vienošanos, ja vien tā netiek atbilstoši noformēta (izlīgums, notariāls akts) • Mediācija ļoti reti izmantota metode, pastāv šaubas par tās pielietošanas piemērotību darba strīdos • Salīdzinot ar darba strīdu komisiju, mediācija vai juristu ārpakalpojumu izmantošana ir dārgāka metode

5.3. Darba strīdu komisija

Darba strīdu komisijas izveidošanas un darbības kārtību nosaka Darba strīdu likuma 6. pants. Lai gan darba strīdu komisijas izveidošanu paredz likums, praksē tāda ir izveidota vai darbojas galvenokārt lielos Latvijas uzņēmumos, ko sekmē arodbiedrību darbība tajos. Pētījuma turpinājumā ir apkopoti katras

pētījuma mērķa grupas pieredze par šīs metodes pielietojumu praksē un vērtējumi par tās stiprajām un vājajām pusēm.

Eksperti, kuriem ir bijusi saskarsme ar darba strīdu komisijas darbību uzņēmumos, norādīja, ka parasti komisija tiek sasaukta reti – situācijas, kad strīds tiek izskatīts komisijā, sastopamas vien dažas reizes gadā. Vienlaikus eksperti norādīja, ka mēdz būt neskaidrības, kā izpildīt normatīvajā regulējumā noteiktās prasības saistībā ar darba strīdu komisijas izveidošanu. Visbiežāk neskaidrības rodas par to, kā nodrošināt Darba strīdu likuma 6. panta otrās daļas prasības. Šī tiesību norma, no vienas puses, prasa, lai darba strīdu komisijā būtu vienāds darba devēja un darbinieku pārstāvju skaits, bet, no otras puses, komisijas kopējam locekļu skaitam ir jābūt nepāra skaitlim. Šo neskaidrību eksperti minēja kā vienu no argumentiem, kāpēc darba strīdu komisijas uzņēmumos netiek veidotas. Savukārt citiem ekspertiem bija pieredze ar dažādiem risinājumiem, kā tiek izpildīta attiecīgā likuma prasība, piemēram, ir noteikta darba strīdu komisijas priekšsēdētāja rotācija, kur vienu gadu tas ir darba devēja pārstāvis, bet nākamo – darbinieku (arodbiedrības) pārstāvis.

Darbinieku pārstāvju viedoklis par darba strīdu komisiju balstās viņu nelielajā pieredzē par šo strīdu risināšanas metodi. Uzņēmumos, kuros šādas komisijas ir tikušas izveidotas, šāda prakse ir novērota reti – piemēram, divas reizes piecu gadu periodā. Darbinieku pieredze apstiprināja ekspertu spriedumus par to, ka darba strīdu komisija ir tikusi izveidota vai teorētiski var tikt izveidota (ir paredzēta šādas metodes izmantošana strīdu gadījumos) tajos uzņēmumos, kuros darbojas arodbiedrība un ir noslēgts darba koplīgums, kurā ir atrunāta šādas komisijas darbības kārtība. Savukārt daļa intervēto darba devēju puda viedokli, ka uzņēmumos, kuros ir nodarbināti līdz 100 darbiniekiem, šāda veida darba strīdu risināšanas metode nav nepieciešama. Vairāki darba devēju pārstāvji atzina, ka, kaut arī darba koplīgumā ir paredzēta darba strīdu komisijas sasaukšana strīdus gadījumos, tā līdz šim nav bijusi izmantota, priekšroku dodot starpniecības metodei – darba devēja un arodbiedrības pārstāvju sarunām.

Dažos uzņēmumos, kuros nav darba strīdu komisijas darbības pieredze, pastāv t.s. ētikas komisijas, kuras pēc būtības pilda līdzīgas funkcijas – izskata radušos strīda situāciju no dažādām pusēm un pieņem lēmumu par tālāko rīcību. Ētikas komisiju darbību regulē uzņēmumā iekšēji izveidoti noteikumi. Vienā no pētījumā iekļautajiem uzņēmumiem pastāv disciplinārlietu komisija, kurā darbinieka pārkāpuma gadījumā piedalās darbinieks, viņa tiešais vadītājs un personāla vadības speciālists. Strīda izskatīšana notiek gan rakstveidā (darbinieka paskaidrojums), gan mutiski. Arī pieņemtais lēmums vispirms tiek kopīgi pārrunāts un pēcāk noformēts rakstveidā.

Darba strīdu komisijas veidošanas kārtība, par kuru intervijās vairāk runāja darba devēji ar šādu pieredzi, mēdz būt dažāda. Ir uzņēmumi, kuros darba strīdu komisija tiek ievēlēta reizi gadā, ir uzņēmumi, kuros tas notiek katru reizi no jauna, rodoties šādai nepieciešamībai. Darba strīdu komisijas sastāvā no darbinieku puses visbiežāk tiek ievēlēti arodbiedrības pārstāvji, no darba devēja puses tas var būt atšķirīgi atkarībā no uzņēmuma kopējās struktūras. Lielos uzņēmumos darba devēja pusi pārstāv dažāda līmeņa vadītāji – parasti tas ir strīdā iesaistītā darbinieka tiešais vadītājs, struktūrvienības/-u (nākamā līmeņa) vadītājs/-i un augstākā līmeņa vadības pārstāvis. Ja strīds ir saistīts ar darba kvalitāti vai specifiku, tad var tikt ievēlēts arī kāds speciālists, kuram ir nepieciešamā ekspertīze. Darba devēja puses locekļu vidū var būt arī personāla un finanšu speciālisti. Ir gadījumi, kad komisijā tiek ievēlēts arī uzņēmuma sadarbības partnera vai klienta pārstāvis, ja tas attiecas uz strīda priekšmetu. Darba strīdu komisiju veidošanas prakse liecina, ka to sastāvs, īpaši no darba devēja puses, tiek noteikts atbilstoši strīda priekšmetam (par ko ir strīds), strīdā iesaistītajām pusēm (t.sk. trešajām pusēm, kuras tieši vai netieši ietekmē strīdīgā situācija) un darba strīdu komisijas locekļu specifiskajām kompetencēm. Darbinieku pusi visbiežāk pārstāv viens vai vairāki arodbiedrības pārstāvji atkarībā no strīda priekšmeta un eskalācijas pakāpes. Tie var būt divi cilvēki, bet var būt arī četri arodbiedrības pārstāvji.

Darbinieku pārstāvju intervijās vairākkārt izskanēja nostāja, ka darba strīdu komisijas izveidošanas mērķis ir atrisināt strīdu uzņēmuma iekšienē, mazināt konflikta radīto spriedzi un iespēju, ka strīda risināšana nonāk tiesas kompetencē. Daļā gadījumu tas nozīmē atrisināt strīdu pēc būtības, daļā gadījumu – parādīt darbiniekam, kāda veida procedūra ir sagaidāma tiesā (piemēram, pierādījumu vākšana un izvērtēšana) un tā mazināt viņa motivāciju vērsties tiesā. Ne vienmēr šāda darba devēja stratēģija ir uzskatāma par manipulējošu, jo darbinieku zināšanas par darba strīdu risināšanu lielākoties ir vienpusīgas – tiesa ir vieta, kur risina strīdus. Līdz ar to nereti darbinieki nezina, ka pastāv metodes, kā darba strīdus var risināt arī ārpus tiesas, t.sk. darba strīdu komisijā.

Lūgti raksturot darba strīdu komisiju procesuālo kārtību, pētījuma dalībnieki skaidroja, ka komisija tiek sasaukta salīdzinoši īsā laikā (kā piemēru var minēt uzņēmumu, kur komisijas sasaukšana noteikta ne vēlāk septiņu dienu laikā pēc darbinieka iesnieguma saņemšanas), komisijas sēde notiek darba laikā. Tās ilgums ir atšķirīgs – no vairākām stundām līdz pat vienai pilnai darba dienai. Novērotā prakse norāda, ka piedalīšanās komisijā tiek iekļauta tās locekļu un dalībnieku darba laikā, taču ir gadījumi, kad skaidri tas nav noteikts un, iespējams, darbiniekam komisijā pavadītais laiks ir jāatstrādā vai arī šis laiks tiek noformēts kā atvaļinājums bez darba samaksas saglabāšanas vai ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma diena. Vienlaikus Darba strīdu likums nosaka, ka „izmaksas, kas saistītas ar darba strīdu komisijas izveidošanu un darbību, sedz darba devējs, ja vienošanās neparedz citādi”⁶¹.

Darba strīdu komisijas sēdē strīdā iesaistītās puses vispirms izklāsta savu pozīciju, izpratni par izveidojušos situāciju, savas rīcības motīviem un sekām. Tam seko komisijas diskusijas un lēmums, kas pēc tam tiek pusēm paziņots un izskaidrots. Ja kāda no pusēm nepiekrīt komisijas lēmumam, strīda risināšana tiek tālāk virzīta uz tiesu.

Komentējot darba strīdu komisijas galvenos trūkumus, darbinieku pārstāvji intervijās minēja to, ka likumā nav viennozīmīgi saprotams, kā ir jāizvēlas darba strīdu komisijas priekšsēdētājs. Lai darba strīdu komisija darbotos efektīvi, svarīgi ir nodrošināt komisijas priekšsēdētāja neitralitāti. Pētījuma dalībnieku skatījumā tas ir ļoti būtisks elements, ņemot vērā, ka viņam/viņai ir izšķirošā balsis gadījumos, kad pārējo komisijas locekļu balsis sadalās vienādās daļās. Vairākos intervētajos uzņēmumos prakse ir ievēlēt komisijas priekšsēdētāju rotācijas kārtībā no darbinieku un darba devēju puses. Rotācija var tikt piemērota uz konkrētu periodu, uz kuru tiek ievēlēts komisijas sastāvs (piemēram, reizi gadā), vai uz darba strīdu komisijas sasaukšanas gadījumu – piemēram, pirmajā reizē priekšsēdētājs tiek ievēlēts no darbinieku puses, nākamajā reizē no darba devēja puses. Daļa intervēto uzskata, ka priekšsēdētāja ievēlēšana no vienas vai otras puses jau rada priekšnoteikumu strīda atrisināšanai par labu tai pusei, kuru pārstāv komisijas priekšsēdētājs. Viens no risinājumiem ir tāds, ka abu pušu pārstāvji piekrīt konkrētās personas iecelšanai par komisijas vadītāju. Viena no praksēm ir iecelt par komisijas priekšsēdētāju uzņēmumā strādājošu juristu, taču zināmā mērā viņš/viņa joprojām ir pārstāvis, kas izvēlēts no darba devēja puses, un viņa neitralitāte var būt atkarīga no dažādiem objektīviem un subjektīviem faktoriem.

Kā atklāja kāda uzņēmuma darbinieku pārstāve ar darba strīdu komisijas darbības pieredzi, grūtības saglabāt neitralitāti un objektivitāti ir ne tikai priekšsēdētājam, bet arī citiem komisijas locekļiem. Svarīgs priekšnoteikums ir visu komisijas locekļu spēja izvērtēt savu interešu konfliktu ar strīdā iesaistītajām pusēm un nepieciešamības gadījumā lūgt ievēlēt vai nozīmēt citu komisijas locekli savā vietā. Vienā no intervijām izskanēja viedoklis, ka darba strīdu komisijā darbinieku puses pārstāvji ir viegli ietekmējami, jo jebkurā gadījumā varas attiecības nav vienlīdzīgas. Pastāv iespēja, ka darba devējs ietekmē sev par labu otru – darbinieku pārstāvju – pusi, manipulējot ar dažādiem argumentiem.

61 Darba strīdu likuma 6. panta pirmā daļa. Darba strīdu likums, pieņemts: 26.09.2002., stājās spēkā: 01.01.2003., publicēts: "Latvijas Vēstnesis", Nr.149 (2724), 16.10.2002., "Ziņotājs", Nr.21, 14.11.2002. (<https://likumi.lv/doc.php?id=67361>)

Pušu nevienlīdzība mēdzot izpausties arī pušu zināšanās par darba tiesībām un pieejamajos resursos (piemēram, darba devējam ir pastāvīgi pieejams jurists vai grāmatvedis). Darbinieku pusei zināšanas mēdz būt vājākas un resursi mazāki, īpaši tajos gadījumos, kad darbinieku pārstāvji ir izvēlēti nevis pēc ekspertīzes līmeņa (izglītība, pieredze, nozares un darba tiesību zināšanas), bet vadoties pēc emocionāliem apsvērumiem un spēka demonstrēšanas prasmēm - darbinieka spējas uzdrošināties skaļi un tieši paust savu pozīciju un nostāties pret darba devēju, ja nepieciešams. Taču praksē agresīva puses uzvedība strīda risināšanas gaitā atstāj drīzāk negatīvu ietekmi uz situācijas iznākumu darbinieku pusei.

Darbinieku pārstāvju vērtējumā viena no būtiskām darba strīdu komisijas priekšrocībām ir tā, ka tajā, atšķirībā no tiesas, nevalda sacīkstes princips. Otra priekšrocība ir tā, ka strīdu, kuru ir grūtības atrisināt ar tiešo vadītāju, iespējams atrisināt uzņēmuma iekšienē sasauktajā darba strīdu komisijā, kurā piedalās citi uzņēmuma darbinieki un/vai dažāda līmeņa vadītāji, tādējādi nodrošinot augstāku situācijas izvērtējuma objektivitāti. Tieši maksimālai objektivitātei, kā uzskata darbinieki, būtu jābūt šīs darba strīdu risināšanas metodes pamatā, lai tai uzticētos darbinieki. Treškārt, darba strīda risināšana iekšienē, izmantojot darba strīdu komisijas metodi, nerada risku uzņēmuma reputācijai.

Kaut arī dažos pētījumā iekļautajos uzņēmumos tika atklāts, ka darba koplīgumā ir atrunāta izlīgšanas komisijas darbība, par reālu šādas komisijas praksi neviens pētījuma dalībnieks nevarēja pastāstīt. Vienā no uzņēmumiem pētījuma veikšanas laikā izlīgšanas komisija sāka savu darbu, taču par procesu un rezultātiem izteikt vērtējumus pētījuma dalībnieks atteicās. Kolektīvie strīdi uzņēmumos, kuros ir arodbiedrība un darba koplīgums, tiek risināti pamatā sociālā dialoga formā.

Kopumā darba strīdu komisijas kā darba strīdu risināšanas metodes priekšrocības un trūkumi, kas izriet no padziļināto interviju rezultātiem, ir apkopoti pētījuma 3. tabulā.

3. tabula. Darba strīdu komisijas priekšrocības un trūkumi

PRIEKŠROCĪBAS	TRŪKUMI
<ul style="list-style-type: none"> • Iespēja izskatīt darba strīdus salīdzinoši zemā to eskalācijas stadijā • Laika un finanšu resursu ziņā mazietilpīga procedūra • Salīdzinoši zems administratīvais slogs • Iespējams saglabāt strīda pušu savstarpējās attiecības • Konfidencialitāte: informācija paliek uzņēmuma iekšienē • Nevalda sacīkstes princips • Objektīvs situācijas izvērtējums • Netiek publiski ietekmēta uzņēmuma reputācija 	<ul style="list-style-type: none"> • Komisijas darbība var būt formāla • Samērā liels iesaistīto cilvēku skaits (komisijas locekļi un strīdā iesaistītās puses) • Darba strīdu komisijas nolēmums ir pārsūdzams tiesā (pamatojot nolēmuma pārsūdzēšanas iemeslu) • Neizskata strīdus, kuru izskatīšana ir pakļauta tieši tiesai saskaņā ar Darba strīdu likuma 7. panta trešo daļu • Pastāv risks nevienlīdzīgam resursu un varas sadalījumam starp pusēm, kas var ietekmēt strīda iznākumu (komisijas lēmumu) • Grūtības nodrošināt komisijas neitralitāti un objektivitāti pie vienāda katras puses pārstāvju skaita

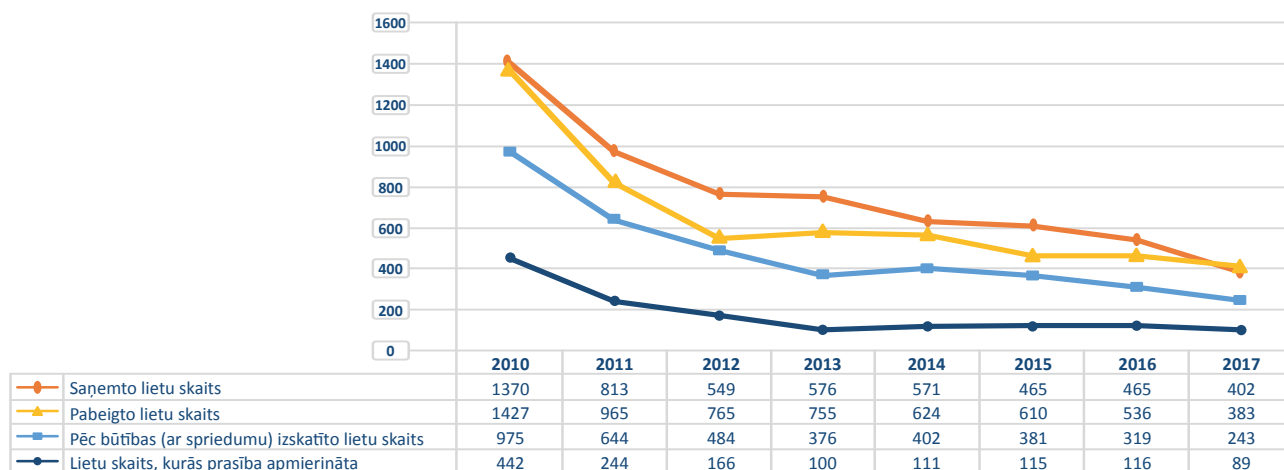
5.4. Darba strīdu izskatīšana tiesā

Nozīmīgs darba strīdu risināšanas mehānisms Latvijā ir tiesa. Tās ir tiesības, ko katram sabiedrības loceklim garantē Satversme. Strīdu gadījumu, kuri tiek risināti tiesas ceļā, apmērs ir nosakāms tikai

indikatīvi, balstoties uz intervēto ekspertu pieredzi. Dažādu jomu eksperti, apkopojot savu pieredzi, nonāca pie secinājuma, ka ar tiesas starpniecību (iesaisti) tiek risināti aptuveni 20% darba strīdu, savukārt pārējie gadījumi tiek risināti uzņēmuma iekšienē (pārrunas, vidutāja/starpnieka līdzdalība, darba strīdu komisija) vai, pēc būtības, netiek risināti. Šajā pētījuma rezultātu izklāsta nodaļā ir, pirmkārt, apkopota un atspoguļota Tiesu administrācijas (Tiesu informatīvās sistēmas) statistika par darba strīdu risināšanu tiesā, otrkārt, raksturoti pētījuma mērķa grupu viedokļi no padziļinātajām intervijām par tiesu kā darba strīdu risināšanas metodi.

Tiesu informatīvās sistēmas dati ļauj izvērtēt darba strīdu risināšanu tiesā laika posmā 2010. – 2017. gads, aplūkojot dažādus saņemto lietu izskatīšanas rādītājus pirmās (rajons/ pilsētas) un otrās instances (apelācijas) tiesā. Statistikas analīzes iespējas nosaka Tiesu informatīvās sistēmas datu uzkrāšanas un apkopošanas īpatnības, piemēram, saņemtās lietas tiek dalītas divās kategorijās (prasības par atjaunošanu darbā attiecībā pret prasībām par darba samaksas piedziņu un citiem darba strīdiem), pabeigto lietu skaita noteikšana atbilstoši gadam, kad noticis pēc fakta, nevis atbilstoši gadam, kad lieta ir saņemta tiesā u.tml. Šīs un citas datu apstrādes īpatnības ir ņemtas vērā, raksturojot pieejamo informāciju.

4. zīmējums. Visi darba strīdi pirmās instances tiesā 2010. – 2017. gads (skaits)



Datu avots: Tiesu informatīvās sistēmas 50. statistikas pārskata dati

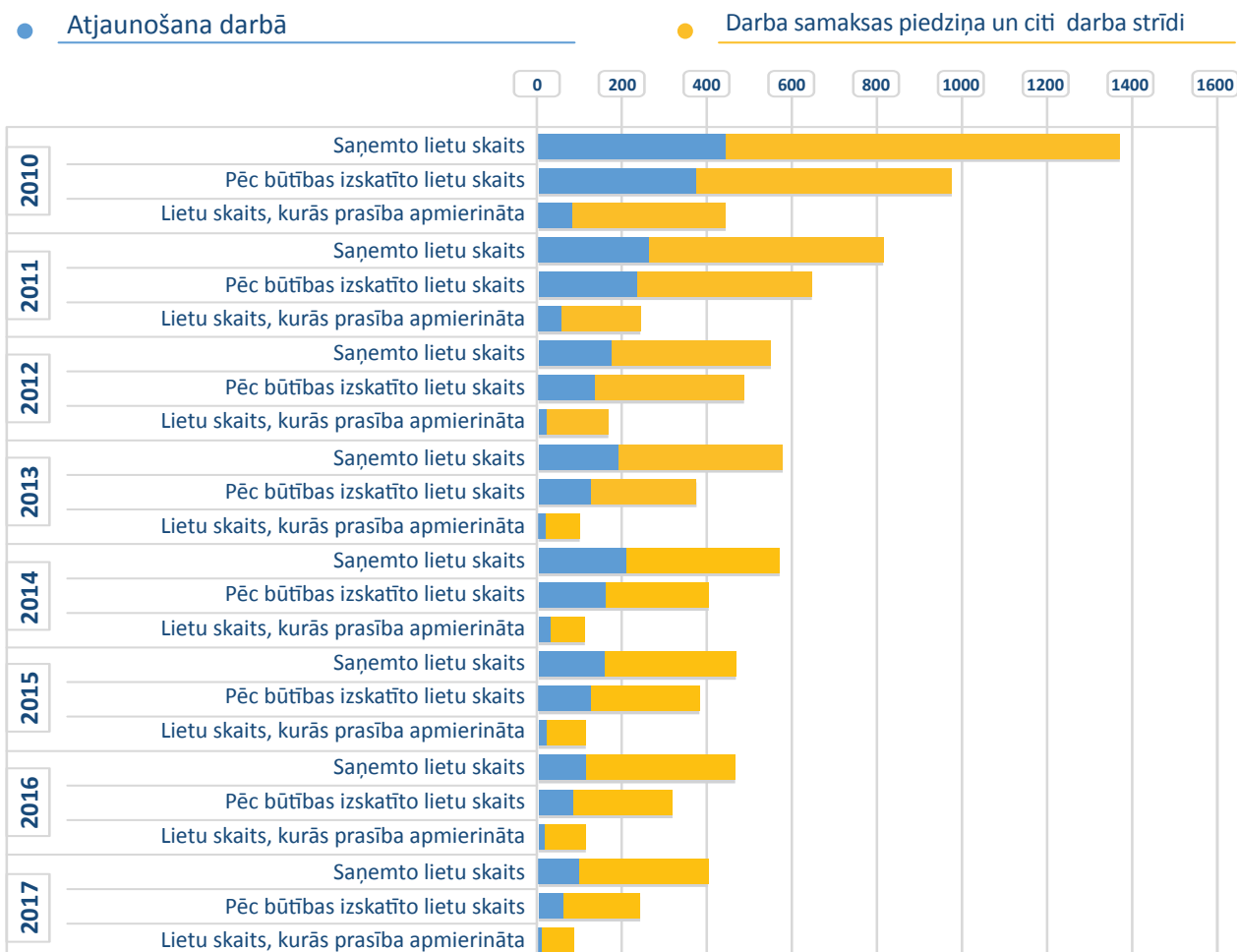
Pētījuma 4. zīmējumā redzams, ka visaugstākais saņemto lietu skaits aplūkotajā laika posmā bijis 2010. gadā, un kopš tā laika tas ir būtiski samazinājies. Visstraujākais saņemto lietu skaita kritums noticis laika posmā no 2010. līdz 2012. gadam, kas lielā mērā saistāms ar ekonomiskās recesijas laikā piedzīvotajiem darba tiesību pārkāpumiem, par kuriem cietusi puse vērsusies tiesā. Tādējādi 2010. gadā pirmās instances tiesā tika saņemti 1370 pieteikumi, 2011. gadā – jau 813 pieteikumi un 2012. gadā – 549 pieteikumi. Pēc pirmās instances tiesā saņemto pieteikumu skaita krituma 2012. gadā turpmākajos gados saņemto lietu skaits turpināja lēnām samazināties, un 2017. gadā pirmās instances tiesa saņēma vien 402 lietas.

Salīdzinot Tiesu administrācijas datus par saņemto lietu skaitu tiesā un VDI datus par izskatīto pieteikumu skaitu, var aplēst proporcijas, cik daudz potenciālo darba strīdu ir nonākuši tiesā. Jāņem vērā, ka šīs aplēses ir aptuvenas, jo pētījumā veikto interviju rezultāti apliecina, ka nevar uzskatīt, ka abu institūciju redzeslokā nonāk visi darba strīdi. Veicot abu institūciju datu salīdzinājumu (sk. pētījuma 2. un 4. zīmējumu), redzams, ka 2010. gadā pirmās instances tiesā nonākošo lietu skaits veidoja aptuveni 30% no VDI izskatīto lietu skaita, savukārt 2017. gadā šī proporcija bija samazinājusies līdz 12%.

Aplūkojot pabeigto lietu skaitu (pētījuma 4. zīmējums), redzams, ka 2010. – 2016. gadā tas vienmēr ir pārsniedzis pirmās instances tiesā saņemto lietu skaitu. Tas iespējams tāpēc, ka attiecīgajā gadā ir

izskatītas un pabeigtas tās lietas, kas iesniegtas pirmās instances tiesā iepriekšējos gados (sk. turpinājumā lietu izskatīšanas ilgumu pirmās instances tiesā). Pēc būtības (ar spriedumu) izskatīto lietu skaits un lietu skaits, kurās prasība ir apmierināta, visos pārskata gados ir mazāks nekā pabeigto lietu skaits, jo lietas var tikt izbeigtas vai nosūtītas pēc piekritības.

5. zīmējums. Darba strīdi pirmās instances tiesā dalījumā pēc prasības kategorijas 2010. – 2017. gads (skaits)



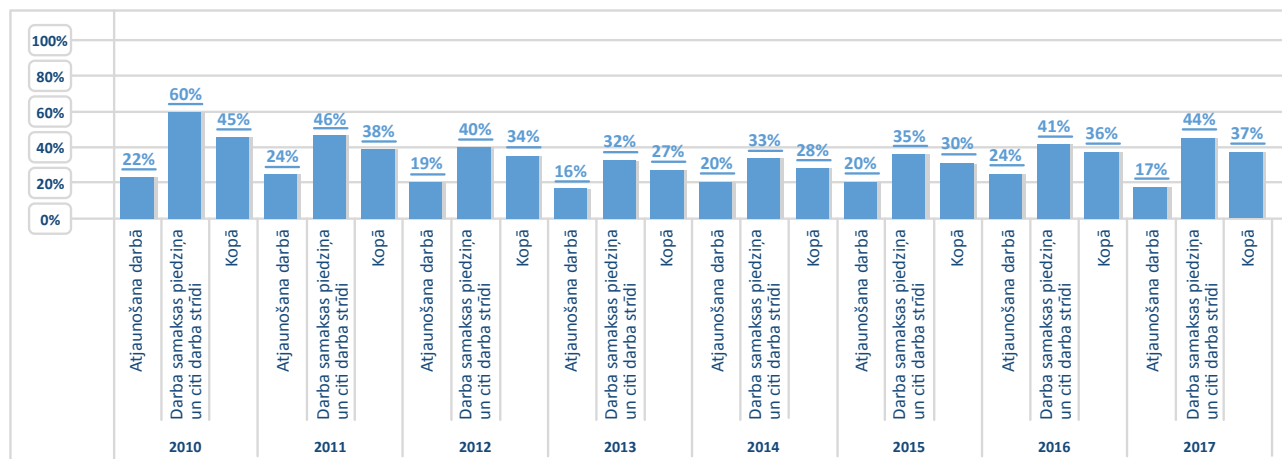
Datu avots: Tiesu informatīvās sistēmas 50. statistikas pārskata dati

Tiesu informatīvās sistēmas dati iedala darba strīdus divās grupās – atjaunošanas darbā un darba samaksas piedziņa un citi darba strīdi. Šo divu grupu starpā visā aplūkotajā laika posmā dominējošā kategorija pirmās instances tiesā ir darba samaksas piedziņas un citi jautājumi (pētījuma 5. zīmējums), turklāt pēdējos gados šo lietu proporcija no visiem darba strīdiem ir tikai pieaugusi. Tā 2010. gadā pirmās instances tiesās tika saņemtas 923 lietas par darba samaksu un citiem darba strīdiem, kas veidoja 67% no visām saņemtajām lietām. Aptuveni šāda darba strīdu par darba samaksu un citiem jautājumiem proporcija saglabājās līdz pat 2016. gadam, kad darba samaksas un citu jautājumu lietu skaita proporcija pieauga līdz 75%. Tādējādi, lai gan 2017. gadā pirmās instances tiesā tika saņemtas 303 lietas par darba samaksu un citiem jautājumiem, šīs prasības veidoja 75% no kopējo darba strīdu skaita, un attiecīgi prasību skaita proporcija par atjaunošanu darbā 2016. un 2017. gadā bija kritusies.

Kopumā Tiesu administrācijas statistika rāda, ka lietas par atjaunošanu darbā gan mazāk tiek iesniegtas, gan arī retāk tiek apmierinātas nekā darba samaksas piedziņas un citu jautājumu prasības. Tas secināms, aplūkojot saņemto, pēc būtības izskatīto lietu un lietu, kurās prasība apmierināta, skaita proporcijas katra

gada ietvaros. Ja atjaunošanas darbā lietās prasības tiktu apmierinātas tikpat bieži, cik darba samaksas piedziņas lietās un citos darba strīdos, tad iepriekš nosauktās trīs kategorijas katra gada ietvaros būtu līdzīgas; it sevišķi līdzīgām būtu jābūt pēc būtības izskatīto lietu skaita proporcijai un lietu, kurās prasība apmierināta, skaita proporcijai. Tomēr dati rāda, ka šīs proporcijas ir būtiski atšķirīgas, un palielinās darba samaksas piedziņas un citu darba strīdu proporcija. Tas nozīmē, ka prasības par atjaunošanu darbā tiek apmierinātas retāk (sk. sīkāk arī pētījuma 6. zīmējumu).

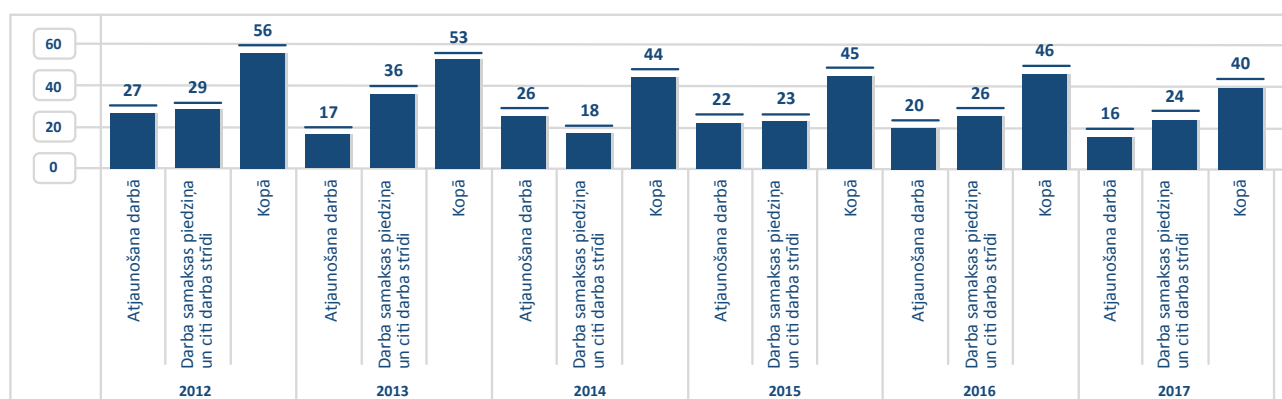
6. zīmējums. Lietu skaits, kurās prasība apmierināta, no izskatīto (ar spriedumu) lietu skaita 2010. – 2017. gads (procenti)



Datu avots: Tiesu informatīvās sistēmas 50. statistikas pārskata dati, autoru aprēķini

Aplūkojot datus par lietu skaitu, kurās prasība apmierināta, attiecību pret kopējo pēc būtības (ar spriedumu) izskatīto lietu skaitu, redzams, ka kopumā biežāk tiek apmierinātas prasības lietās par darba samaksas piedziņu un citiem jautājumiem (pētījuma 6. zīmējums). Dati dinamikā rāda, ka kopumā apmierināto lietu skaita proporcija ir mainīga. Viszemākais apmierināto lietu skaita īpatsvars bija laika periodā no 2013. līdz 2015. gadam – attiecīgi tas bija 27%, 28% un 30%. Visbiežāk prasības bija apmierinātas 2010. gadā (45%), un pēc iepriekš minētā krituma, sākot ar 2014. gadu, kopējais apmierināto prasību skaits arvien palielinājās, 2017. gadā sasniedzot 37%. Darba samaksas piedziņas un citu darba strīdu gadījumā prasības apmierināšanas īpatsvars pirmās instances tiesā ir samazinājies, salīdzinot ar 2010. gadu, kad tas sasniedza 60%. Turpmākajos gados darba samaksas piedziņas lietās apmierināto prasību proporcija variē 32 – 46% robežās. Iespējams, ka rādītāji attiecīgajā laika periodā ir tādi, jo pastāv ietekme tālāka kopējai sociāli ekonomiskajai situācijai – piemēram, vakanču palielināšanās vai citi ārējie apstākļi. Savukārt atjaunošanas darbā prasību gadījumos tās apmierināšanas īpatsvars laika gaitā ir mainījies mazāk, kopumā visā aplūkotā laika posmā variējot 16 – 24% robežās (sk. pētījuma 6. zīmējumu).

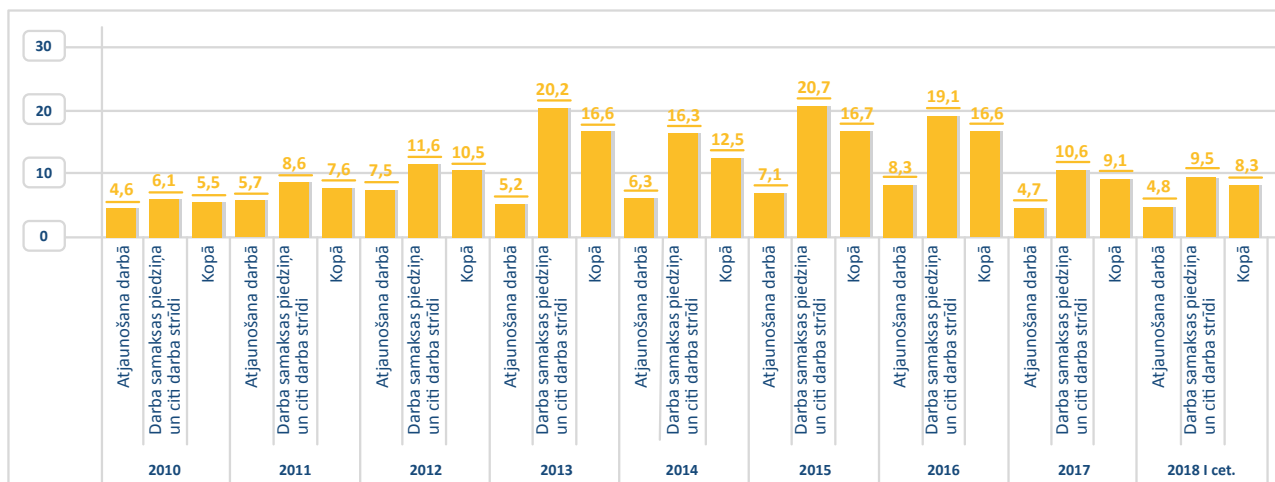
7. zīmējums. Izlīgumu skaits pirmās instances tiesā 2012. – 2017. gads (skaits)



Datu avots: Tiesu informatīvās sistēmas 50. statistikas pārskata dati

Tiesu informatīvajā sistēmā dati par noslēgtajiem izlīgumiem tiesā tiek reģistrēti, sākot ar 2012. gadu, tādējādi pieejamais pārskata posms aptver 2012. – 2017. gadu. Pētījuma 7. zīmējumā redzams, ka kopumā izlīgums tiek noslēgts salīdzinoši mazā skaitā lietu, un tas variē 7 – 10% robežās no kopējo pabeigto lietu skaita pirmās instances tiesā; 2016. – 2017. gadā noslēgto izlīgumu proporcija ir mazliet pieaugusi. Biežāk izlīgums tiek noslēgts lietās par atjaunošanu darbā, piemēram, 2016. un 2017. gadā šis rādītājs bija 16%. Savukārt darba samaksas piedziņas lietās un citu darba strīdu gadījumos ar izlīgumu izbeigto lietu skaits no pabeigto lietu skaita ir bijis zemāks. Visaugstākais rādītājs ir sasniegts 2017. gadā – 9%.

8. zīmējums. Lietu izskatīšanas ilgums pirmās instances tiesā 2010. gads – 2018. gada I ceturksnis (mēneši)



Datu avots: Tiesu informatīvās sistēmas 50. statistikas pārskata dati

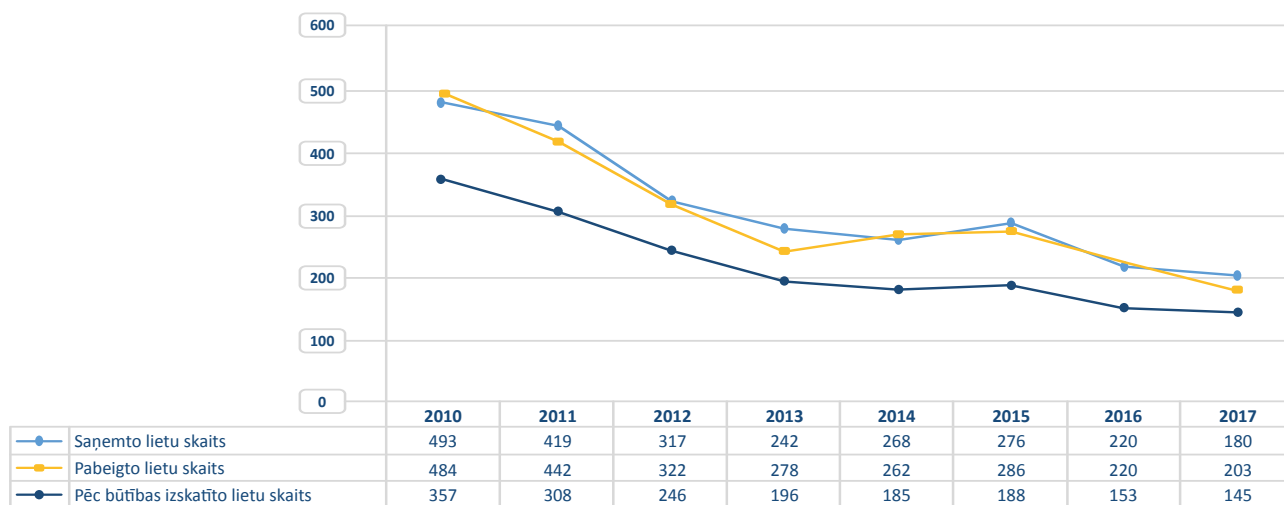
Kopumā viens no tiesu sistēmas darba efektivitātes rādītājiem ir lietu izskatīšanas ilgums, un tas ir jautājums, kuru samērā bieži akcentē pētījumā intervētās mērķa grupas, raksturojot darba strīdu izskatīšanu, it sevišķi tiesas ceļā. Pētījuma 8. zīmējumā ir attēlots vidējais lietu izskatīšanas ilgums (mēnešos) pirmās instances tiesās. Lietu izskatīšanas ilgums tiek aprēķināts no attiecīgajā gadā pabeigtajām lietām, līdz ar to var noteikt, aptuveni kad konkrētā prasība tika iesniegta pirmās instances tiesā. Dati norāda, ka kopumā ilgāk pirmajā instancē tiek izskatītas lietas saistībā ar darba samaksas piedziņu un citiem jautājumiem. Īpaši gari termiņi ir bijuši laika posmā no 2013. līdz 2015. gadam – vidēji 20 mēneši lietās, kas saistītas ar darba samaksas piedziņu un citiem jautājumiem. Tas nozīmē, ka reāli 2013. – 2015. gadā ir pabeigtas prasības, kas tika iesniegtas pirmās instances tiesā 2010. – 2011. gadā. Kā rāda ekspertu intervijās un gadījumu izpētē iegūtā informācija, tik garš prasības izskatīšanas laiks rada risku, ka atbildētājs var uzsākt un pabeigt maksātnespējas procesu, kā rezultātā prasītājam, pat, ja spriedums lietā bija labvēlīgs, bija grūtības saņemt darba samaksu.

Savukārt prasības par atjaunošanu darbā izskatīšanas ilgums visā aplūkotajā laika posmā ir bijis īsāks, 2013. – 2015. gadā pat būtiski īsāks, kas, domājams, izriet arī no normatīvajā regulējumā noteiktajām prasībām un šo lietu prioritātes. Neskatoties uz tiesu noslodzi, atjaunošanas darbā prasību izskatīšanas ilgums pirmās instances tiesā aplūkotajā laika posmā ir bijis samērā līdzīgs, un 2017. gadā tas bija 4,7 mēneši. Salīdzinājumam prasības par darba samaksas piedziņu un citiem jautājumiem izskatīšanas ilgums 2017. gadā bija vairāk nekā divas reizes garāks (pētījuma 8. zīmējums). Tādējādi, lai gan pētījuma dalībnieki norāda, ka lietu izskatīšana tiesās ir ilga, šis secinājums, izskatot pirmās instances darbu, drīzāk attiecināms, pirmkārt, uz darba samaksas piedziņu un citiem jautājumiem, nevis prasībām par atjaunošanu darbā. Otrkārt, šī pieredze ir vairāk attiecināma uz darba strīdu izskatīšanu Rīgas rajona tiesās pretstatā reģioniem, jo, kā liecina Tieslietu ministrijas sniegtā publiskā informācija, pamatojot

tiesu reformas nepieciešamību, vislielākais saņemto civillietu (t.sk. darba strīdu) skaits uz vienu tiesnesi bija Rīgas rajona tiesās un Jūrmalas tiesu namā⁶². Šajā kontekstā tiek sagaidīts, ka tiesu reforma izlīdzinās tiesu noslodzi, samazinās lietu izskatīšanas ilgumu un risinās citus ar tiesu efektivitāti saistītus jautājumus.

Izsakot vērtējumu par lietas izskatīšanas tiesā ilgumu, pētījuma dalībnieki parasti vērtē nevis strīda izskatīšanu vienā vai pirmajā instancē, bet gan darba strīda izskatīšanas ilgumu kopumā, t.i., laiku, kas tiek patērēts, kamēr pirmās instances pieņemto lēmumu pārsūdz un izskata arī apelācijas tiesā un kasācijā. Parasti tiek norādīts, ka nozīmīgu laika daļu paņem strīda izskatīšana Augstākajā tiesā (kasācijā). Šo aspektu pētījumā nav iespējams raksturot, jo dati, ko sniedza Tiesu informatīvā sistēma, ļāva novērtēt tikai to prasību raksturojumu, kas pārsūdzēti apelācijas instancē, savukārt informācija par prasībām kasācijā pētījuma īstenotājiem nebija pieejama.

9. zīmējums. Visi darba strīdi apelācijas instancē 2010. – 2017. gads (skaits)



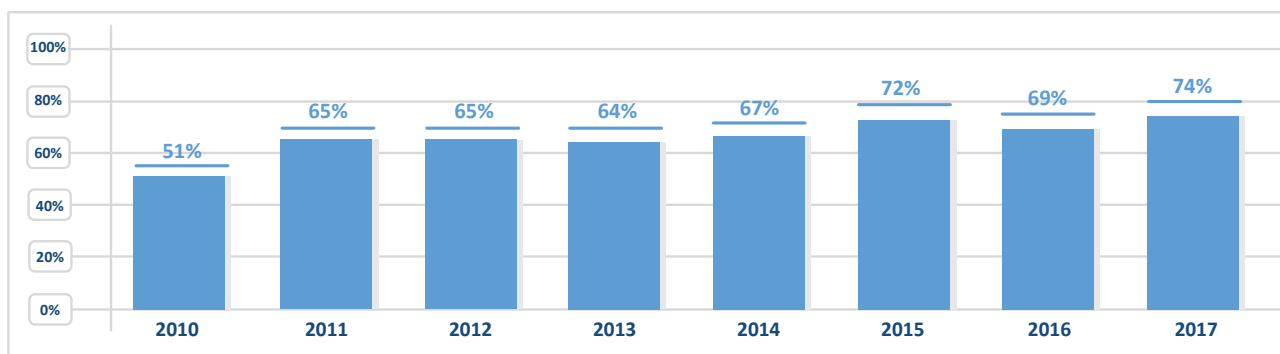
Datu avots: Tiesu informatīvās sistēmas 2. statistikas pārskata dati

Līdzīgi kā pirmās instances tiesas gadījumā visaugstākais apelācijas instancē iesniegto prasību skaits bijis 2010. gadā – 493 saņemtās lietas, 484 pabeigtās lietas un 357 pēc būtības izskatītās lietas (pētījuma 9. zīmējums). Turpmākajos gados novērojama tendence lietu skaitam mazināties, izņemot 2015. gadā, kad šis rādītājs ir atkal nedaudz palielinājies – 276 saņemtās lietas, 286 pabeigtās lietas un 188 pēc būtības izskatītās lietas. Savukārt 2017. gadā lietu skaits bijis viszemākais kopš 2010. gada. 2017.gadā apelācijas instancē bija 180 saņemtās lietas, 203 pabeigtās lietas un 145 pēc būtības izskatītās lietas.

Vērtējot apelācijas instancē saņemto lietu skaitu pret spriedumu skaitu, kas pieņemti pirmās instances tiesā, redzams, ka darba strīdu gadījumā apelācijas instances slodze pieaug (pētījuma 10. zīmējums). Tas nozīmē, ka pirmās instances tiesas lēmumi tiek biežāk apstrīdēti. Salīdzinot ar 2010. gadu, apelācijas instancē nonāca aptuveni puse (51%) lietu, taču 2017. gadā šis rādītājs ir audzis līdz 74%, kopumā 2015. – 2017. gadā rādītājam variējot ap 70% robežu (pētījuma 10. zīmējums).

62 Tieslietu ministrija (15.01.2018.) Tiesu reorganizācijas izmaksas šogad. Pieejams: <https://www.tm.gov.lv/lv/aktualitates/tm-informacija-presei/tiesu-reorganizācijas-izmaiņas-sogad> (sk. 05.12.2018.)

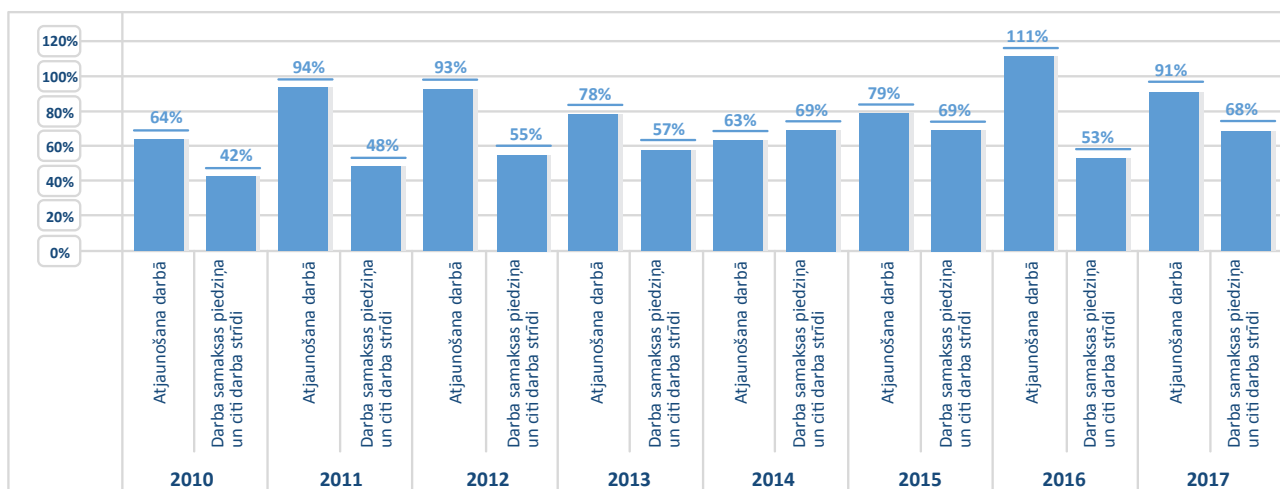
10. zīmējums. Apelācijas instancē saņemto lietu skaits pret spriedumu skaitu pirmās instances tiesā 2010. – 2017. gads (procenti)



Datu avots: Tiesu informatīvās sistēmas 2. statistikas pārskata dati, autoru aprēķini

Pētījuma 11. zīmējumā redzams, ka biežāk apelācijas instancē pārsūdz lēmumus, kas pieņemti saistībā ar atjaunošanu darbā, salīdzinot ar lēmumiem prasībās par darba samaksu un citiem jautājumiem. Lēmumus, kas pieņemti saistībā ar atjaunošanu darbā, kopumā pārsūdz biežāk, līdz pat 90% un vairāk lietu. 2016. gadā lietās par atjaunošanu darbā sasniegti 111%, kas nozīmē to, ka apgabaltiesā iesniegtas vairāk lietas, nekā pēc būtības (ar spriedumu) izskatītas lietas pirmās instances tiesā, kas ir iespējams, iesniedzot gada sākumā apelācijas prasību pret lietu, kura pirmajā instancē izskatīta iepriekšējā gada noslēgumā.

11. zīmējums. Pirmā līmeņa tiesas lēmuma pārsūdzēšana apgabaltiesās atkarībā no strīda veida 2010. – 2017. gads (procenti)

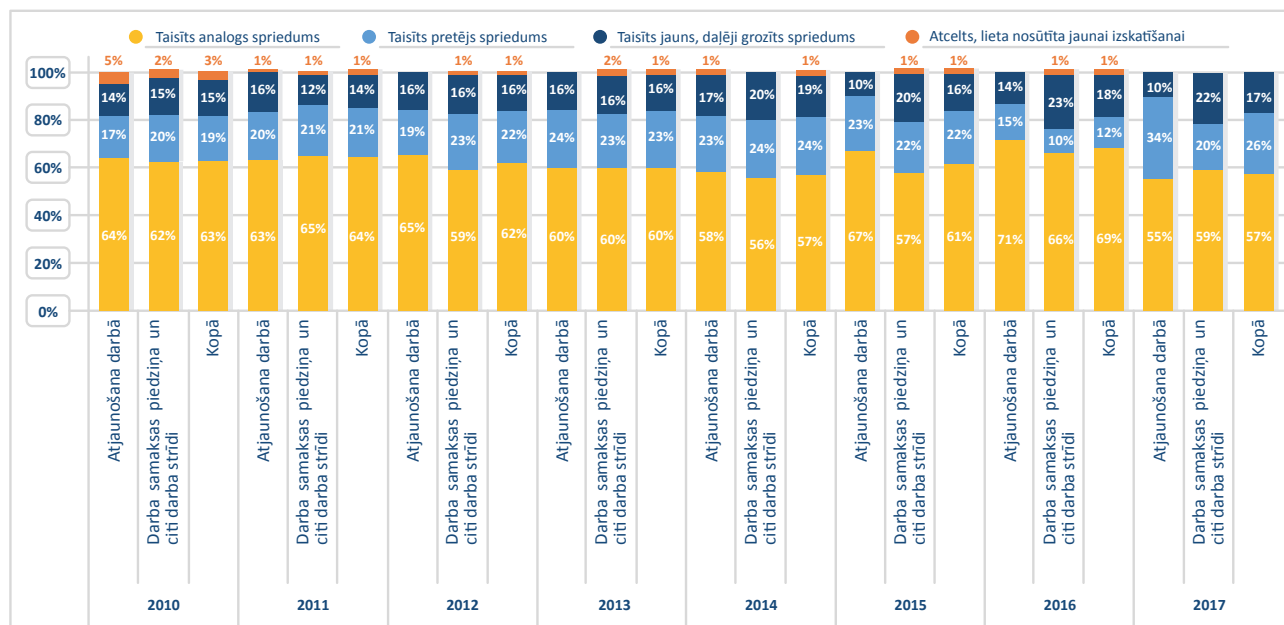


Datu avots: Tiesu informatīvās sistēmas 2. statistikas pārskata dati, autoru aprēķini

Pētījuma 12. zīmējumā aplūkota apelācijas instances attieksme pret pirmās instances spriedumu. Atbilstoši pieejamajiem datiem tā ir iedalāma četrās grupās: (1) apelācijas instance ir taisījusi analoģu (līdzīgu) spriedumu, (2) apelācijas instance ir taisījusi pretēju spriedumu, (3) taisīts ir jauns, daļēji grozīts spriedums un (4) pirmās instances spriedums ir atcelts, lieta ir nosūtīta jaunai izskatīšanai. Dati rāda, ka vidēji 60% (2017.gadā – 57%) gadījumu otrās instances spriedums ir analoģs pirmās instances spriedumam. Izņēmuma gadījums ir bijis 2016. gads, kad analoģo spriedumu īpatsvars bija vēl augstāks – 69%. Tādējādi samērā mainīgi ir rezultāti, kad apelācijas instance ir taisījusi pretēju spriedumu vai

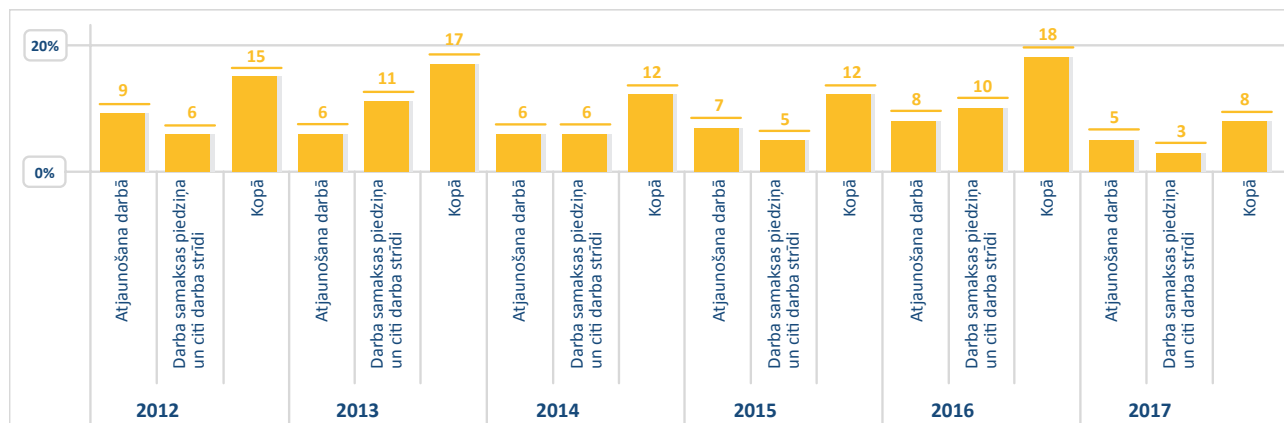
jaunu, daļēji grozītu spriedumu. Sevišķi atšķirīgi rezultāti ir 2016. – 2017. gadā, kad 2016. gadā pretēju spriedumu ir bijis samērā maz, savukārt 2017. gadā – ievērojami vairāk. Iespējams, ka šādi rezultāti ir saistīti ar judikatūras izmaiņām. Kopumā salīdzinoši retos gadījumos (1% līdz 5%) apelācijas instance pirmās instances tiesas spriedumus ir atcēlusi un nosūtījusi jaunai izskatīšanai.

12. zīmējums. Apelācijas instances attieksme pret pirmās instances spriedumu 2010. – 2017. gads (procentos)



Datu avots: Tiesu informatīvās sistēmas 2. statistikas pārskata dati, autoru aprēķini

13. zīmējums. Izlīgumu skaits apgabaltiesā 2012. – 2017. gads (skaits)



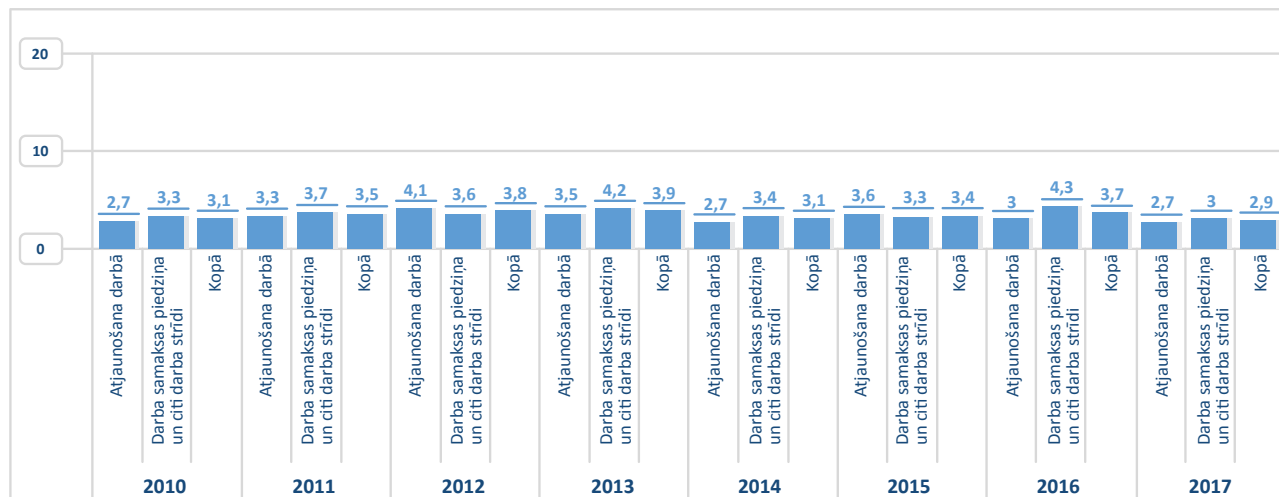
Datu avots: Tiesu informatīvās sistēmas 2. statistikas pārskata dati

Prasības, kas beigtas ar izlīgumiem apelācijas instancē, ir samērā maz (pētījuma 13. zīmējums), visdrīzāk, ja pusēm ir bijusi tāda vēlēšanās, izlīgumi jau ir bijuši noslēgti pirmās instances tiesas laikā. Kopumā aplūkotajā laika posmā tas variē no 4% līdz 8%. Atšķirībā no pirmās instances tiesas, apelācijas instancē nav novērojamas būtiskas atšķirības noslēgto izlīgumu starpā prasībās par atjaunošanu darbā un par darba samaksas piedziņu un citiem darba strīdiem.

Savukārt lietu izskatīšanas ilgums apgabaltiesā ir ievērojami īsāks nekā pirmās instances tiesā (pētījuma 14. zīmējums). Salīdzinot laika posmu no 2010. līdz 2017. gadam, kopumā vienas lietas izskatīšanas

ilgums variē no 2,9 līdz 3,9 mēnešiem. Ilgāks lietu izskatīšanas laiks apelācijas instancē ir raksturīgs lietām par darba samaksas piedziņu. Visaugstākie rādītāji bijuši 2013. un 2016. gadā, nedaudz pārsniedzot četru mēnešu atzīmi (attiecīgi 4,2 un 4,3 mēneši). Lietās par atjaunošanu darbā augstākais rādītājs bijis 2012. gadā, kad izskatīšanas ilgums bija 4,1 mēneši.

14. zīmējums. Lietu izskatīšanas ilgums apgabaltiesā 2010. – 2017. gads (mēneši)



Datu avots: Tiesu informatīvās sistēmas 2. statistikas pārskata dati

Komentējot darba strīdu raksturu un izskatīšanu tiesā, pētījumā intervētie eksperti ir norādījuši, ka darba strīdu lietas pēdējo gadu laikā ir kļuvušas arvien komplicētākas, piemēram, vienā prasībā tiesai var tikt iekļauti vairāki jautājumi, piemēram, darba organizācija un atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšana (diskriminācija) u.tml. Šāda situācija padara katru strīda gadījumu sarežģītāku izskatīšanai, attiecīgi paaugstina iespējamību, ka kādā no punktiem prasība tiks apmierināta un kādā – netiks, kas rezultātā ir pamats pirmās instances tiesas lēmuma pārsūdzēšanai nākamajā instancē. Lietu sarežģītību rada (un attiecīgi – pagarina to izskatīšanu) arī apstākļi, kad uz vienas puses (parasti – darbinieka) prasību tiesā tiek iesniegta otras puses (darba devēja) pretprasība, kas, veidojot statistiskos pārskatus, tiek uzskatīti kā divi prasības pieteikumi tiesā, bet, pēc būtības, ir viena strīda divas puses. Tāpat darba strīdu izskatīšanu tiesā sarežģī situācijas, kad blakus civiltiesiskajai prasībai (darba strīdam) notiek cita veida tiesvedība, piemēram, darba devējs ir apstrīdējis VDI lēmumu administratīvajā tiesā, kurā pieņemtais lēmums var būt saistošs civilprasībā.

Izvērtējot darba strīdu izskatīšanu tiesās, pētījuma mērķa grupas, īpaši eksperti, padziļināti diskutēja par trīs aspektiem: (1) priekšstatu par darbinieku kā vājāko un atkarīgo pusi; (2) pierādīšanas „nastu” un (3) tiesāšanās „kultūru”.

Daļa ekspertu ir uzsvēruši, ka kopumā tiesas sliecas pieņemt lēmumus par labu darba devējam, netieši apšaubot pilnīgu tiesas neitralitāti lēmumu pieņemšanā. Eksperti ir norādījuši, ka darba devējam ir uzlikts lielāks slogs, lai pierādītu savu taisnību. No vienas puses, eksperti ir pauduši izpratni, ka darbinieks attiecībā pret darba devēju ir vājāka puse, tomēr, no otras puses, eksperti arī uzsvēruši, ka ikdienas prakse ir liecinājusi, ka šo darbiniekiem sniegto priekšrocību daļa prasītāju mēdz izmantot ļaunprātīgi, tādējādi noslogojot tiesas ar nepamatotu lēmumu izskatīšanu. Pašu darba devēju viedoklis ir līdzīgs. Arī viņu pieredze ir norādījusi, ka darbinieks tiesā tiek uztverts kā vājākā un neaizsargātākā puse, kas esot kopumā pamatoti (līdzībās ar gājējiem un autotransportu ceļu satiksmē), ņemot vērā atšķirīgo resursu (finanšu un cilvēku resursi, pierādījumu vākšanas resursi u.c.) pieejamību pusēm. Atsevišķi pētījuma dalībnieki uzskata, ka izredzes uzvarēt tiesā ir tai pusei, kuras rīcībā ir lielāki finanšu resursi.

Darbinieku pārstāvji, kas ir pārsvarā arodbiedrību pārstāvji, intervijās atzina, ka tiesu kā darba strīda risināšanas metodi izvēlas tikai galējos gadījumos, kad darba devējs nav gatavs sadarboties strīda risināšanā (pārrunas ved strupcelā) un ir pamatota pārliecība, ka darbinieks tiesā var uzvarēt. Citos gadījumos priekšroka tiek dota pārrunām un darba strīdu komisijai uzņēmumā. Dažkārt, kā jau iepriekš minēts, darba strīdu komisija abām pusēm kalpo par katalizatoru lēmumam par vēršanos tiesā.

Attiecībā uz pierādīšanas „nastu”, eksperti norādīja, ka darbiniekam var rasties grūtības vērsties tiesā tādēļ, ka viņam nav pieejami nepieciešamie dokumenti savas pozīcijas pierādīšanai, piemēram, darba devējam atsakoties tos izsniegt darbiniekam. Šādas situācijas bieži rodas uzņēmumos, kur daļa darba algas tiek izmaksāta, izvairoties no nodokļu nomaksas („aploksņu algas”) vai kuros netiek uzskaitīts atbilstoši normatīvajam regulējumam apmaksājams virsstundu darbs. Tādējādi daļa aptaujāto ekspertu uzskatīja, ka darbinieki iesniedz prasību tiesā tikai tad, kad ir pārliecināti par spēju pierādīt savu argumentāciju un panākt atbilstošu tiesas lēmumu, citādi tiesāšanās tiek uzskatīta par pārāk riskantu risinājumu, piemēram, no izmaksu viedokļa, ņemot vērā, ka gadījumā, ja tiesa pieņem darba devējam labvēlīgu spriedumu, darbiniekam ir jāsedz otras puses tiesāšanās izdevumi. Šādu ekspertu vērtējumu apstiprina arī veiktās intervijas ar darbiniekiem un darbinieku (arodbiedrību) pārstāvjiem. Proti, arī šī mērķa grupa uzsvēra, ka tiesas kā darba strīda risināšanas metodes būtiski elements ir pierādījumu vākšana un pušu „sacīkstes” princips.

Papildus tam atsevišķi eksperti ir norādījuši, ka tiesu sistēmas efektivitāti Latvijā mazina tiesāšanās „kultūra”, ar to domājot prasības pieteikuma izskatīšanas novilcināšanu, ko parasti cenšas panākt darba devējs. Pieteikuma izskatīšanas novilcināšanā ietilpst arī jaunu strīda aspektu un pierādījumu parādīšanās pieteikuma izskatīšanas laikā, un šādi mēdz rīkoties abas puses. Pētījumā apzināto darba strīdu gadījumu izpēte arī sniedz ilustratīvus piemērus šim vērtējumam.

Kopumā tiesas kā darba strīdu risināšanas metodes priekšrocības un trūkumi, kas izriet no padziļināto interviju rezultātiem, ir apkopoti pētījuma 4. tabulā.

4. tabula. Tiesas priekšrocības un trūkumi darba strīdu risināšanā

PRIEKŠROCĪBAS	TRŪKUMI
<ul style="list-style-type: none"> • Lēmums ir saistošs • Tiesības interpretēt, tulkot normatīvos aktus • Neitralitāte, pašjāvība uz taisnīgu lēmumu • Izskata jebkuru darba strīdu • Var piedāvāt pusēm izmantot mediāciju vai panākt izlīgumu • Judikatūras radīšana • Publiska rehabilitācija tiesā uzvarētāja pusei • Tiesības uz izpildu darbībām 	<ul style="list-style-type: none"> • „Sacensība par uzvaru”: zema iespēja saglabāt pušu savstarpējās attiecības, iespējamās naidīgas attiecības • Laika un finanšu resursu ziņā visdārgākā metode, t.sk., tiek tērēti ne tikai iesaistīto pušu privātie, bet arī valsts resursi • Augsts administratīvais slogs (t.sk., pierādījumu vākšana) • „Novērš” tikai darba strīda sekas, netiek veikts darbs ar strīda cēloņiem • Nav personiskās atbildības par pieņemto lēmumu • Emocionāli un psiholoģiski negatīvs process • Negatīva ietekme uz pušu reputāciju (biežāk tas attiecas uz darba devēju)

6. DARBA STRĪDA RISINĀŠANAS METOŽU IZMAKSU SALĪDZINĀJUMS DARBA DEVĒJAM UN DARBINIEKAM

Lai raksturotu dažādu darba strīdu risināšanas veidu efektivitāti, pētījuma ietvaros tika veikti aprēķini, kas balstīti uz intervijās iegūto informāciju par darba strīda izskatīšanas metodēm, nepieciešamajiem dokumentiem un patērētajiem laika un finanšu resursiem. Izmaksu salīdzinājums sniegts, atsevišķi aplūkojot četras galvenās darba strīdu risināšanas iespējas: pārrunas ar darba devēju, darba strīdu komisija, mediācija un tiesa.

Balstoties uz pētījuma datu analīzi, tika noformulētas vairākas tipiskās darba strīdu situācijas, kuru izmaksas turpinājumā ir aplūkotas šajā nodaļā. Šīs situācijas ir:

- **Atbrīvošana no darba:**
 - o darbinieku (kolektīvā) grupas atlaišana:
 - atlaišanas kompensācijas neizmaksāšana;
 - neizmantotā atvaļinājuma kompensācijas neizmaksāšana;
 - o darba līguma uz noteiktu laiku (sezonu) apstrīdēšana;
 - o darbinieka atlaišana no darba [individuāli motīvi, t.sk. atšķirīga attieksme].
- **Neizmaksāta darba alga:**
 - o reāla (patiesa) saimnieciskās darbības pārtraukšana;
 - o fiktīva saimnieciskās darbības pārtraukšana.
- **Darba organizācijas jautājumi:**
 - o darba organizācijas noteikumu neievērošana;
 - o darba organizācijas izmaiņas uzņēmumā, jaunu procesu ieviešana, kas maina ierasto ikdienas rutīnu.

Pētījuma 5. tabulā ir attēlotas Latvijā praksē izmantotās darba strīdu risināšanas metodes katrā no iepriekš minētajām tipiskākajām darba strīdu situācijām, kur 'X' nozīmē, ka attiecīgā metode ir izmantota strīdu risināšanā, bet '-' – ka metode nav izmantota darba strīdu risināšanā Latvijā.

5. tabula. Strīdu risināšanā izmantotās metodes

GADĪJUMS	VARIANTI	PĀRRUNAS AR DARBA DEVĒJU	DARBA STRĪDU KOMISIJA	MEDIĀCIJA UN CITAS LĪDZĪGAS METODES*	TIESA
Atbrīvošana no darba	Darbinieku grupas atlaišana	X	—	X	X
	Sezonas darba līguma apstrīdēšana	—	—	—	X
	Darbinieka atlaišana (subjektīvi motīvi)	X	X	X	X
Neizmaksāta darba alga	Reāla darbības pārtraukšana	X	—	X	X
	Fiktīva darbības pārtraukšana	X	—	—	X
Darba organizācijas jautājumi	Noteikumu neievērošana	X	X	X	X
	Jaunu procesu ieviešana	X	—	X	X

Tabula izveidota, apkopojot informāciju no veiktajām intervijām: eksperti, darba devēji, darbinieku pārstāvji, gadījumi

*Mediācija un līdzīgas metodes: neformāla arodbiedrību juristu, VDI starpniecība, kā arī piketi u.tml. metodes.

Kā attēlots pētījuma 5. tabulā, gadījumos, ja notiek darbinieku grupas atlaišana, Latvijā ir izmantotas tādas strīda risināšanas metodes kā pārrunas ar darba devēju, mediācija vai citas līdzīgas sarunu procedūras, iesaistot starpniekus, vai notikusi vērsšanās tiesā. Pētot Latvijas darba strīdu risināšanas praksi pēdējo piecu gadu laikā, nav konstatētas situācijas, kad darbinieku grupas atlaišanas gadījumā strīds tiktu izskatīts darba strīdu komisijā.

Kopumā pētījuma 5. tabulā apkopotā informācija rāda, ka pārrunas ar darba devēju un tiesāšanās ir visbiežāk izmantotās metodes darba strīdu risināšanā (sk. arī pētījuma 5. nodaļu), savukārt darba strīdu komisija – gan kopumā retāk izmantotā metode, gan arī tā ir tikusi izmantota vien konkrētās situācijās – individuāla darbinieka atlaišanas gadījumos un apstrīdot darba organizācijas noteikumu neievērošanas rezultātā uzliktos sodus (piemēram, rājienus). Turpinājumā detalizētāk aplūkotas izmaksas, kas rodas, izmantojot katru no iepriekš minētajām darba strīdu risināšanas metodēm katrā atsevišķajā darba strīda situācijā.

Darba strīdu risināšanas iespējas: pārrunas ar darba devēju

Aplūkojot pārrunas ar darba devēju, pētījuma 6. tabulā redzamas vispārējās pētījumā identificētās izmaksu pozīcijas gadījumā, ja darba strīda gadījumā izmantots šis darba strīdu risināšanas veids. Vienas vai otras izmaksas var rasties abām strīdā iesaistītajām pusēm vai tikai vienai. Tabulā šis stāvoklis tiek attiecīgi apzīmēts ar atšķirīgām zīmēm, proti, 'X' nozīmē, ka šāda izmaksu pozīcija parasti rodas konkrētajai strīdā iesaistītajai pusei, '+/-' nozīmē, ka izmaksa var vienlīdz rasties un nerasties konkrētajai pusei, jo tas ir atkarīgs no situācijas, vienošanās, dažādiem subjektīvajiem faktoriem u.tml., savukārt '-' nozīmē, ka parasti attiecīgā izmaksu pozīcija konkrētajai strīdā iesaistītajai pusei nerodas.

Aplūkojot pētījuma 6. tabulu, redzams, ka viena no būtiskākajām izmaksu pozīcijām pārrunu ar darba devēju laikā ir tām veltītais laiks, kas noteikti ir ieguldījums no darba devēja puses, jo viņam būs jāapmaksā tā speciālista, kas iesaistīts pārrunās, sarunām veltītās darba stundas, turklāt, ja darba devējs maksā algu strīdā iesaistītajam darbiniekam arī par to laiku, kas patiesībā ir veltīts sarunām, arī tās ir darba devēja izmaksas. Darbinieka pusē šīs izmaksas var rasties un var nerasties atkarībā no vienošanās ar darba devēju. Ja darba devējs piekrīt apmaksāt darbinieka laiku, ko viņš/viņa veltījis sarunām ar darba devēju, tad viņam pašam tās nav izmaksas, un otrādi. Ja darbiniekam ir jāvelta savs brīvais laiks sarunām ar darba devēju, tās ir darbinieka izmaksas.

6. tabula. Pārrunas ar darba devēju: vispārējs izmaksu apskats

IZMAKSU POZĪCIJA	SUMMA (EUR)	DARBINIEKS	DARBA DEVĒJS
Pārrunām veltītais darba laiks (t.sk. dīkstāve)	Atbilstošā speciālista alga attiecīgajā nozarē	+/- (atkarībā no vienošanās ar darba devēju)	X
Transports	Atkarībā no attāluma atbilstoši izvēlētajam transporta veida ekspluatācijas izmaksām	+/-	+/-
Telpas	Atbilstoši faktiskajām biroja izmaksām	-	X
Emocionālie resursi un to patēriņa sekas (t.sk. darba ražīguma kritums)	Dažādi	X	+/-

Gadījumā, ja tiek veiktas pārrunas ar darba devēju, abām iesaistītajām pusēm ir samērā līdzīgs izmaksu apmērs. Darba devējam vairāk tās ir saistītas ar laika un telpas izmaksām, kas tiek veltītas strīda atrisināšanai, taču darbinieka gadījumā parasti ir iesaistīti un vairāk patērēti emocionālie resursi.

7. tabula. Pārrunām ar darba devēju veltītais laiks (cilvēkstundas) tipiskajās situācijās

GADĪJUMS	VARIANTI	DARBINIEKS	DARBA DEVĒJS
Atbrīvošana no darba	Darbinieku grupas atlaišana	1-2 h	2-3 h (pieņemot, ka pārrunas notiek grupā, ne individuāli)
	Darbinieka atlaišana (subjektīvi motīvi)	1-2 h	2-3 h (ieskaitot uzteikuma sagatavošanu)
Neizmaksāta darba alga	Reāla darbības pārtraukšana	30 min. - 1 h	1 h
	Fiktīva darbības pārtraukšana	3 x 15 min	3 x 15 min
Darba organizācijas jautājumi	Noteikumu neievērošana	1-2 h	2-3 h (ieskaitot fakta konstatāciju)
	Jaunu procesu ieviešana	3-5 x 1 h (izskaidrošana un diskusijas)	3-5 x 3 h (ieskaitot gatavošanos)

Pieņēmums: gan darbinieka, gan darba devēja pusei cilvēkstundu apjoms norādīts vienai iesaistītajai personai. Apskatītas tās situācijas, kurās parasti tiek izmantota katra no metodēm. Ilgums noteikts indikatīvi, vidēji no veiktajām intervijām.

Pētījuma 7. tabulā ir redzams pētījumā iegūtās informācijas apkopojums par biežāk veltīto laiku (cilvēkstundas), ko katra no strīdā iesaistītajām pusēm ir veltījusi pārrunām ar darba devēju iepriekš definētajās tipiskākajās darba strīdu situācijās, kurās tiek izmantots šis konkrētais darba strīda risināšanas mehānisms. Vērtējot radušās izmaksas, ir jāņem vērā pieņēmumi, kas minēti piezīmēs zem tabulas (piemēram, cilvēkstundu apjoms norādīts vienai iesaistītajai personai), jo citādu apstākļu gadījumā šīs izmaksas ir jāreizina ar situācijas risināšanā iesaistīto personu skaitu.

Saskaņā ar tabulā redzamo materiālu darbinieka pusē parasti tiek patērēts mazāk laika nekā darba devēja pusē, jo parasti darba devējam ir jāpagatavo kādi dokumenti (rīkojumi u.tml.). Strīdā iesaistīto pušu izmaksās cilvēkstundās ir ieskaitīta arī īsa mutiska konsultēšanās pa tālruni ar juristu vai VDI, kādu šādos gadījumos samērā bieži praktizē strīdā iesaistītās puses.

Aplūkojot neizmaksātas darba algas situācijas, redzams, ka fiktīvas darbības pārtraukšanas gadījumā ir norādīts, ka darbiniekam un darba devējam rodas cilvēkstundu izmaksas trīs reizes vidēji 15 minūšu garumā. Šādā veidā tabulā ir attēlota situācija, kad darbinieks ir vairākkārtīgi sazinājies ar darba devēju, lai panāktu darba algas samaksu, attiecīgi darba devējam ir bijis jāstopas ar šīm situācijām, tomēr vairāk resursu strīda neregulēšanā viņš/viņa šādā gadījumā parasti neiegulda.

Darba strīdu risināšanas iespējas: darba strīdu komisija

Aplūkojot darba strīdu risināšanas izmaksu pozīcijas darba strīdu komisijas gadījumā, pētījuma 8. tabulā redzams, ka kopumā izmaksu pozīcijas ir tādas pašas kā pārrunu ar darba devēju gadījumā un ka šo izmaksu rašanās iespējas ir līdzīgas. Jānorāda, ka darba strīdu komisijas gadījumā gan darba devējam, gan darbiniekam lielākā mērā var rasties transporta izmaksas, it sevišķi gadījumā, ka uzņēmumam ir vairākas struktūrvienības un darba strīdu komisijas locekļiem ir jādodas no vienas struktūrvienības uz citu, lai piedalītos sēdē. Neskatoties uz līdzīgām izmaksu pozīcijām, darba strīdu komisijas darbam patērētais laiks (cilvēkstundās) ir būtiski lielāks nekā pārrunu ar darba devēju gadījumā (sk. pētījuma 9. tabulu). Tabulā ir attēlotas izmaksas tikai tām tipiskajām darba strīdu situācijām, kuras risināšanai Latvijā ir izmantota darba strīdu komisija.

8. tabula. Darba strīdu komisija: vispārējs izmaksu apskats

IZMAKSU POZĪCIJA	SUMMA (EUR)	DARBINIEKS	DARBA DEVĒJS
Pārrunām veltītais darba laiks (t.sk. dīkstāve)	Atbilstošā speciālista alga attiecīgajā nozarē	+/- (atkarībā no vienošanās ar darba devēju)	× (visiem darba strīdu komisijas locekļiem)
Transports	Atkarībā no attāluma atbilstoši izvēlēta transporta veida ekspluatācijas izmaksām	+/-	+/-
Telpas	Atbilstoši faktiskajām biroja izmaksām	-	×
Emocionālie resursi un to patēriņa sekas	Dažādi	+/-	+/-

9. tabula. Darba strīdu komisijas patērētais laiks (cilvēkstundas) tipiskajās situācijās

GADĪJUMS	VARIANTI	DARBINIEKS	DARBA DEVĒJS
Atbrīvošana no darba	Darbinieka atlaišana (subjektīvi motīvi)	8 h	56 h (lietas izskatīšana)
Darba organizācijas jautājumi	Noteikumu neievērošana	8 h	56 h (lietas izskatīšana)

Pieņēmums: darbinieka pusē cilvēkstundu apjoms norādīts vienai iesaistītai personai, darba devēja pusē, pieņemot, ka darba strīdu komisiju veido 7 locekļi. Apskatītas tās situācijas, kurās parasti tiek izmantota katra no metodēm.

Kā redzams pētījuma 9. tabulā, tā kā darba strīdu komisiju parasti veido vairāki darba devēja pārstāvji, strīda izskatīšanai veltītais laiks, kuru pēc būtības apmaksā darba devējs, ir būtiski lielāks. Aprēķinot darba devēja izmaksas, ir ņemts vērā, ka vidēji darba strīdu komisiju veido septiņi cilvēki, kuru darba laiku (arī gadījumos, kad komisijas loceklis pārstāv arodbiedrību/ darbinieka pusi) sedz darba devējs. Tomēr šāda kārtība nav raksturīga visiem uzņēmumiem. Pētījuma dalībnieku pieredze rāda, ka darba strīdu komisijas sastāvs var būt atšķirīgs – no minimālā trīs komisijas locekļu skaita līdz pat vienpadsmit komisijas locekļiem. Arī komisijas locekļu patērēto laiku dažādos uzņēmumos kompensē dažādi avoti, proti, vienā daļā gadījumu darba devējs sedz tikai tās darba strīdu komisijas puses izmaksas, kuras pārstāv uzņēmumu (darba devēju), savukārt darbinieka puses pārstāvju izmaksas sedz arodbiedrība. Atbilstoši šīm niansēm pētījuma 9. tabulā minētie dati var variēt uzņēmumu starpā.

Kopumā pētījuma dati rāda, ka, izskatot darba strīdu uzņēmuma darba strīdus komisijā, katra iesaistītā persona patērē vienu darba dienu (astoņas stundas). Tās ir gan darbinieka izmaksas, gan katra darba strīda komisijas locekļu izmaksas cilvēkstundās, ietverot gan laiku, kas nepieciešams, lai ierastos uz komisijas sēdi, gan komisijas sēdes laikā un lēmuma pieņemšanai nepieciešamo laiku. Ja darbinieks, gatavojoties apstrīdēt darba devēja izdotu rīkojumu (piemēram, gadījumos par rājienu darba organizācijas noteikumu neievērošanas gadījumā), ir izmantojis kāda jurista vai atbalsta personas pakalpojumus, tad šis laiks ir vēl skaitāms klāt tam, kas norādīts pētījuma 9. tabulā.

Darba strīdu risināšanas iespējas: mediācija

Pētījuma 10. tabulā redzamas vispārējās izmaksas gadījumā, ja darba strīda gadījumā tiek izmantota mediācija. Salīdzinot ar iepriekš izskatītajām metodēm, klāt nāk konsultanta vai mediatora atlīdzība. Konsultantu atlīdzība tiek segta pēc pušu savstarpējās vienošanās – to var pilnībā uzņemties segt

darba devējs, taču var būt vienošanās, ka arī darbinieks sedz daļu no pieaicinātā speciālista izmaksām. Gan darba devējam, gan darbiniekam rodas izmaksas darba laika zaudējuma dēļ. Ja vien darba devējs nekompensē darbinieka mediācijai patērēto laiku, tad zaudējumi rodas arī darbiniekam.

10. tabula. Mediācija: vispārējs izmaksu apskats

IZMAKSU POZĪCIJA	SUMMA (EUR)	DARBINIEKS	DARBA DEVĒJS
Konsultantu/mediatora atlīdzība	35-50 EUR/ h	+/-	×
Darba laika zaudējums	Atbilstošā speciālista alga attiecīgajā nozarē	×	×
Transports	Atkarībā no attāluma atbilstoši izvēlētajam transporta veida ekspluatācijas izmaksām	+/-	+/-
Telpas	Atbilstoši faktiskajām biroja izmaksām	-	×
Emocionālie resursi un to patēriņa sekas (t.sk. darba ražīguma kritums)	Dažādi	×	+/-

11. tabula. Mediācijai u.tml. velītālais laiks (cilvēkstundas) tipiskajās situācijās

GADĪJUMS	VARIANTI	MEDIATORS/ KONSULTANTS	DARBINIEKS	DARBA DEVĒJS
Atbrīvošana no darba	Darbinieku grupas atļaišana	2 x 2 h	2 x 2 h	2 x 2 h
	Darbinieka atļaišana (subjektīvi motīvi)	2 x 1 h	2 x 1 h	2 x 1 h +1 h (sagatavošanās)
Neizmaksāta darba alga	Reāla darbības pārtraukšana	2 x 1 h	2 x 1 h	2 x 1 h
Darba organizācijas jautājumi	Noteikumu neievērošana	3-5 x 1 h	3-5 x 1 h	3-5 x 1 h
	Jaunu procesu ieviešana	3-5 x 1 h	3-5 x 1 h	3-5 x 1 h

Pieņēmums: visas sesijas notiek, piedaloties abām strīdā iesaistītajām pusēm. Ja notiek individuālās sesijas, mediatora sesiju skaitu jāreizina ar divi un jāpieskaita viena kopējās sesijas stunda. Apskatītas tās situācijas, kurās parasti tiek izmantota katra no metodēm. Norādīts vienas sesijas ilgums un provizorisks sesiju skaits.

Pētījuma 11. tabulā redzams, ka, izmantojot mediāciju vai jebkuru citu starpnieku (vidutāju) darba strīda risināšanā, saglabājas gan darbinieka un darba devēja atsevišķas izmaksas, gan klāt nāk mediatora darba laika izmaksas, kuras sedz viena vai abas puses pēc vienošanās. Attiecībā uz konkrētu cilvēkstundu skaitu katrā no darba strīdu variantiem, redzams, ka patērētais darba laiks atšķiras. Turklāt ļoti būtiski ir pieņēmumi, kas minēti zem tabulas, proti, pētījuma 11. tabulā ir uzskatīts laiks, kad mediators vai cits starpnieks vada sesijas, kurās piedalās uzreiz abu pušu pārstāvji.

Darba strīdu risināšanas iespējas: tiesāšanās

Pētījuma 12. – 14. tabulā attēlotas vispārējās izmaksas gadījumā, ja darba strīda gadījumā iesaistītās puses to risina tiesā. Izmaksu pozīcijas ir noteiktas atbilstoši Civilprocesa likuma 33. panta pirmajai daļai. Tie iedalās tiesas izdevumos un ar lietas vešanu saistītos izdevumos, kuru piemērošanas procedūru nosaka turpmākie Civillikuma panti.

12. tabula. Tiesas izdevumi darba strīdu gadījumā: vispārējs pārskats

IZMAKSU POZĪCIJA	SUMMA (EUR)	PRASĪTĀJS	ATBILDĒTĀJS
1) Valsts nodeva	Dažādi	-	-
2) Kancelejas nodeva			
- par lietā esošā dokumenta noraksta izsniegšanu	7,00	-	×
- par izziņas izsniegšanu	3,00	-	×
- par izpildu raksta dublikāta izdošanu	15,00	-	-
- par tiesas nolēmuma spēkā stāšanās apliecinājumu, ja tas iesniedzams ārvalstu iestādēs	5,00	-	×
- par liecinieka uzaicināšanu	5,00 par personu	-	×
3) Lietas izskatīšanas izdevumi⁶³:			
- summas, kas jāizmaksā lieciniekiem un ekspertiem	Dažādi	-	×
- izdevumi, kas saistīti ar liecinieku nopratināšanu u.tml.	Dažādi	-	×
- ar atbildētāja meklēšanu saistītie izdevumi	Dažādi	-	×
- ar tiesas sprieduma izpildi saistītie izdevumi	Dažādi	-	×
- ar tiesas pavēstu u.c. dokumentu piegādi saistītie izdevumi	Dažādi	-	×
- sludinājuma izvietošanas izdevumi	Dažādi	-	×
- ar prasības nodrošināšanu saistītie izdevumi	Dažādi	-	-

Pieņēmums: prasību ir cēlis darbinieks, atbildētājs nav cēlis pretprasību

Aplūkojot 12. tabulu, jāņem vērā, ka attiecībā uz tiesas izdevumu samaksas pienākumu Civilprocesa likuma 43. panta pirmās daļas 1. punktā ir noteikts, ka no tiesas izdevumu samaksas valsts ienākumos ir atbrīvoti prasītāji – prasībās par darba samaksas piedziņu un citiem darbinieku prasījumiem, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām vai ir ar tām saistīti. Tas nozīmē, ka no tiesas izdevumiem atbrīvoti ne tikai darbinieku prasījumi, kas tieši izriet no darba tiesiskajām attiecībām, bet arī citi viņu prasījumi, kuri ar tām saistīti⁶⁴.

Lai korekti attēlotu visas izmaksas, pirmkārt, ir jāņem vērā pieņēmums, ka prasību ir cēlis darbinieks (tabulās – prasītājs), attiecīgi atbildētājs ir darba devējs, kurš nav cēlis pretprasību. Pētījumā aplūkotajos gadījumos visbiežāk prasību tiesā ir cēlis darbinieks, tomēr pastāv iespēja, ka darba devējs ir cēlis arī

⁶³ Kārtību, kādā aprēķināmas lieciniekiem un ekspertiem izmaksājamās summas, kā arī ar liecinieku nopratināšanu vai apskates izdarīšanu uz vietas, atbildētāja meklēšanu, tiesas pavēstu un citu tiesas dokumentu piegādāšanu, izsniegšanu un tulkošanu, sludinājuma ievietošanu laikrakstā un prasības nodrošināšanu saistīto izdevumu apmēru nosaka Ministru kabinets (Civilprocesa likuma 39. panta otrā daļa).

⁶⁴ Civilprocesa likuma komentāri. I daļa (1.-28. nodaļa). Sagatavojis autoru kolektīvs. Prof. K. Torgāna zinātniskajā redakcijā. – Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2011, 133. lpp.

pretprasību. Pētījuma 12. tabulā redzams, ka darbiniekam kā prasītājam vispārējā gadījumā nav jāsedz tiesas izdevumi (valsts nodeva, kancelejas nodeva un lietas izskatīšanas izdevumi). Savukārt darba devējam kā atbildētājam kancelejas nodeva un lietas izskatīšanas izdevumi rodas jebkurā gadījumā.

Pētījuma 13. tabulā attēloti ar lietas vešanu saistītie izdevumi, kas kopumā veido apjomīgāko izdevumu daļu, it sevišķi, pozīcijas „izdevumi par advokāta palīdzību” un „ar pierādījumu savākšanu saistītie izdevumi”. Darba devēja gadījumā strīdos par atlaišanu un darba organizācijas/ kārtības noteikumu pārkāpšanas pierādīšanu tiesā šie izdevumi var prasīt vairāku biroja speciālistu darbu, kas sagatavo visu saistošo dokumentu kopijas, veic aprēķinus u.tml. Būtiski atzīmēt, ka visu procesa laiku, kamēr lieta tiek izskatīta tiesā – pirmās instances tiesā un/vai apelācijā (sk. iepriekš pētījuma 5.4. nodaļu), ar lietas vešanu saistītie izdevumi katrai pusei ir jāsedz pašai, t.i., arī darbiniekam kā prasītājam ir jāiegulda un jāsedz savi izdevumi, kamēr tiesa nav izskatījusi lietu pēc būtības un pieņēmusi lēmumu. Tikai tad tiesa piespriež attiecīgi, ja prasība ir apmierināta, izdevumu segšanu zaudējušai pusei (sk. turpinājumā par izmaksu segšanu atkarībā no rezultāta).

13. tabula. Ar lietas vešanu saistītie izdevumi darba strīdu gadījumā: vispārējs pārskats

IZMAKSU POZĪCIJA	SUMMA (EUR)	PRASĪTĀJS	ATBILDĒTĀJS
Izdevumi par jurista vai advokāta palīdzību (konsultācijas/ dokumentu sagatavošana/pārstāvniecība tiesā) ⁶⁵	50 – 150 EUR/h	×	×
Izdevumi sakarā ar ierašanos uz tiesas sēdēm	Transporta izdevumi Ceļā uz tiesas sēdi pavadītā laika kompensācija pēc jurista vai advokāta cenrāža	×	×
Ar pierādījumu savākšanu saistītie izdevumi	Ekspertīžu veikšanas izdevumi pēc attiecīgo institūciju cenrāža; izziņu un dokumentu pieprasīšanai no institūcijām patērētais laiks un ar to saistītie izdevumi	×	×
Izdevumi par valsts nodrošināto juridisko palīdzību	Dažādi	-	-
Izdevumi par tulka palīdzību tiesas zālē	30,00-70,00	×	×

Pieņēmums: prasību ir cēlis darbinieks, atbildētājs nav cēlis pretprasību

Aplūkojot konkrētas ar lietas vešanu saistīto izmaksu kategorijas (pētījuma 13. tabula), redzams, tās rodas abām pusēm, un konkrētas izdevumu summas ir atkarīgas no konkrētā gadījuma apstākļiem – piemēram, nolīgta jurista vai advokāta stundas likmes, kas būtiski variē atkarībā no speciālista piederības kādam juridiskajam birojam u.tml. Konkrētais stundu skaits, kas šim speciālistam jāvelta, piedaloties lietas vešanā, arī ir atkarīgs no vienošanās – jurists vai advokāts var palīdzēt tikai sagatavot prasības pieteikumu tiesā, taču tas var arī pārstāvēt savu klientu tiesā.

⁶⁵ Juridisko pakalpojumu izmaksu raksturošanai civillietās izmantoti dažāda līmeņa juridisko biroju publiski pieejamie pakalpojumu cenrāži. Atšķiras izmaksas par konsultāciju, tiesvedības dokumentu sagatavošanu un klienta pārstāvēšanu tiesas procesā, piemēram, parasti samaksa (stundas likme) par pārstāvēšanu tiesas procesā var būt divas reizes augstāka par konsultācijas un prasības tiesai sagatavošanas stundas likmi.

Atkarībā no tiesas norises vietas abām pusēm rodas lielāki vai mazāki izdevumi saistībā ar ierašanos uz tiesas sēdēm, līdzīgi ir ar pierādījumu vākšanu saistīto izdevumu gadījumā (sk. izvērsumu turpinājumā). Strīdā iesaistītajām pusēm var būt nepieciešama arī tulka palīdzība, ja persona, piemēram, darbinieks kā prasītājs, nepārvalda valsts valodu (tiesvedības valoda ir latviešu valodu). Šādā gadījumā personai ir pašai jāparūpējas par to, ka viņa saprot tiesā sacīto, un attiecīgi jāveic maksājums (ja tulkošanu nodrošina persona šādu maksājumu pieprasa). Praksē var būt situācijas, ka tulkošanu nodrošina jurists, kas pārstāv prasītāju, vai arī kāda cita persona.

Lai gan normatīvais regulējums neparedz, pētījumā redzams, ka abas darba strīdā iesaistītās puses tiesāšanās (un citu strīda risināšanas metožu gadījumos) izdevumos iekļauj arī panākto rezultātu un nemateriālos zaudējumus. Īpaši izteikti šīs pozīcijas tiek akcentētas tiesas gadījumā, attiecīgi pētījuma 14. tabulā ir aplūkojamas biežāk nosauktās tiesas rezultāta izmaksas.

14. tabula. Tiesas rezultāta izmaksas darba strīdu gadījumā: vispārējs pārskats

IZMAKSU POZĪCIJA	SUMMA (EUR)	PRAŠĪTĀJS	ATBILDĒTĀJS
Prasītājam neizmaksātā monetārā ieguvuma (algas, kompensācijas u.tml.) piedziņa (t.sk. darba alga par dīkstāvi tiesāšanās laikā darba uzteikuma gadījumā)	pēc fakta	-	×
Morālā kompensācija	pēc fakta	-	×
Emocionālie resursi	dažādi	×	+/-
Reputācija/tēls	dažādi	×	×

Pieņēmums: prasību ir cēlis darbinieks, atbildētājs nav cēlis pretprasību

Saskaņā ar pētījuma rezultātiem pie tiesas rezultāta izmaksām (14. tabula) pieskaitāma prasītājam neizmaksātā monetārā ieguvuma piedziņa, morālā kompensācija, emocionālie resursi, kas ir patērēti tiesvedības laikā, un tiesvedības kā fakta ietekme uz personas vai uzņēmuma reputāciju un tēlu. Tabulā attēlotā informācija rāda, ka kopumā vairums izmaksu attiecināmas uz darba devēju kā atbildētāju, it sevišķi, ja prasība tiks apmierināta (sk. turpinājumā), savukārt darbinieka pusēm par būtisku jāuzskata emocionālo resursu patēriņš, par kuru iesaistītās puses ir minējušas gadījumu izpēti laikā. Emocionālo resursu patēriņš var būt arī iemesls, kāpēc citi darbinieki nevēršas tiesā, lai aizstāvētu savas tiesības, prognozējot, ka netiks galā ar radušos spriedzi. Atkarībā no darba devēja raksturojuma (liels uzņēmums vai mazs uzņēmums, tiesvedībā iesaistītie uzņēmuma darbinieki u.tml.) emocionālo resursu patēriņš var rasties arī darba devēja pusē, tomēr gadījumos, kad darba devēju pārstāv juridiskais birojs, izjustās spriedzes apmērs ir mazāks.

Abām strīdā iesaistītajām pusēm var rasties arī reputācijas/tēla izmaksas. Uzņēmumu pārstāvji, kuru akcijas vai kuru mātes uzņēmumu akcijas kotējas biržā, norāda, ka jebkura tiesvedība var atstāt negatīvu iespaidu uz uzņēmuma tēlu starptautiskā vidē, tāpēc viņi ir ieinteresēti situāciju atrisināt pēc iespējas ātrāk. Nereti šie apsvērumi var būt iemesls, lai noslēgtu izlīgumu ar darbinieku, ja vien nepastāv kaut kādi apstākļi, kuru dēļ uzņēmuma vadība nevēlas to darīt (piemēram, ka izlīgums ar darbinieku var kaitēt uzņēmumam ilgtermiņā, piemēram, radīt precedentu, kā rezultātā citi darbinieki nevērigāk izturas pret uzņēmuma iekšējās kārtības noteikumiem u.tml.). Tiesāšanās var ietekmēt arī darbinieka kā prasītāja reputāciju, turklāt dažādi – gan pozitīvi, gan negatīvi. Daļā gadījumu tiesāšanās ar darba devēju fakts ir licis personai meklēt darbu citā tautsaimniecības nozarē, citos gadījumos šādas sekas nav bijušas.

Turpinājumā (pētījuma 15. – 17. tabula) ir redzami iepriekš aplūkotie tiesāšanās vispārējie izdevumi atkarībā no rezultāta, saglabājot iepriekš noteiktos pieņēmumus par darbinieku kā prasītāju. Pētījuma

tabulās ir redzams, kurai no pusēm ir jāsedz attiecīgās izmaksas, atkarībā no tā, vai darbinieka iesniegtā prasība ir apmierināta vai noraidīta, pārskatāmības labad pieņemot, ka prasība ir apmierināta vai noraidīta pilnībā. Kopumā attēlotā informācija norāda, ka izdevumi ir jāsedz zaudējušai pusei. Tomēr pastāv daži izņēmumi no šīs likumsakarības gadījumos, kad apskatāmas tiesas rezultāta izmaksas, piemēram, pētījuma rezultāti norāda, ka gadījumos, kad darbinieka prasība nav apmierināta, morālā kompensācija par labu darba devējam netiek piedzīta, kā arī potenciālie zaudējumi darba devējam saistībā ar tiesāšanās ietekmi uz viņa tēlu/reputāciju darbiniekam nav jāsedz.

15. tabula. Tiesas izdevumi atkarībā no rezultāta

IZMAKSU POZĪCIJA	APMIERINĀTA (PRASĪTĀJS)	APMIERINĀTA (ATBILDĒTĀJS)	NORAIĀDĪTA (PRASĪTĀJS)	NORAIĀDĪTA (ATBILDĒTĀJS)
<i>1) Valsts nodeva</i>	-	×	-	-
<i>2) Kancelejas nodeva</i>				
- par lietā esošā dokumenta noraksta izsniegšanu	-	×	×	-
- par izziņas izsniegšanu	-	×	×	-
- par izpildu raksta dublikāta izdošanu	-	×	×	-
- par tiesas nolēmuma spēkā stāšanās apliecinājumu	-	×	×	-
- par liecinieka uzaicināšanu	-	×	×	-
<i>3) Lietas izskatīšanas izdevumi</i>				
- summas, kas jāizmaksā lieciniekiem un ekspertiem	-	×	×	-
- izdevumi, kas saistīti ar liecinieku nopratināšanu u.tml.	-	×	×	-
- ar atbildētāja meklēšanu saistītie izdevumi	-	×	×	-
- ar tiesas sprieduma izpildi saistītie izdevumi	-	×	×	-
- ar tiesas pavēstu u.c. dokumentu piegādi saistītie izdevumi	-	×	×	-
- sludinājuma izvietošanas izdevumi	-	×	×	-
- ar prasības nodrošināšanu saistītie izdevumi	-	×	×	-

Pieņēmums: prasību ir cēlis darbinieks, prasība apmierināta vai noraidīta pilnībā

16. tabula. Ar lietas vešanu saistītie izdevumi atkarībā no rezultāta

IZMAKSU POZĪCIJA	APMIERINĀTA (PRASĪTĀJS)	APMIERINĀTA (ATBILDĒTĀJS)	NORAIĀDĪTA (PRASĪTĀJS)	NORAIĀDĪTA (ATBILDĒTĀJS)
Izdevumi par advokāta palīdzību	-	×	×	-
Izdevumi sakarā ar ierašanos uz tiesas sēdēm	-	×	×	-
Ar pierādījumu savākšanu saistītie izdevumi	-	×	×	-
Izdevumi par valsts nodrošināto juridisko palīdzību	-	×	-	-
Izdevumi par tulka palīdzību tiesas zālē	-	×	×	-

Pieņēmums: prasību ir cēlis darbinieks, prasība apmierināta vai noraidīta pilnībā

17. tabula. Tiesas rezultāta izmaksas atkarībā no rezultāta

IZMAKSU POZĪCIJA	APMIERINĀTA (PRASĪTĀJS)	APMIERINĀTA (ATBILDĒTĀJS)	NORAIĀDĪTA (PRASĪTĀJS)	NORAIĀDĪTA (ATBILDĒTĀJS)
Prasītājam neizmaksātā monetārā ieguvuma (algas, kompensācijas u.tml.) piedziņa (t.sk. darba alga par dīkstāvi tiesāšanās laikā darba uzteikuma gadījumā)	-	×	-	-
Morālā kompensācija	-	×	-	-
Emocionālie resursi	×	+/-	×	-
Reputācija/tēls	-	×	-	-

Pieņēmums: prasību ir cēlis darbinieks, prasība apmierināta vai noraidīta pilnībā

Lai varētu noteikt cilvēkresursu patēriņu tiesāšanās izdevumu noteikšanai dažādām darba strīdu situācijām, ir konkrētizētas situācijas un izdarīti noteikti pieņēmumi par dažādiem aspektiem, kas nosaka iesaistīto pušu laika un finanšu resursu ieguldījumus darba strīda risināšanai:

- pieņēmumi par pierādījumu bāzes kvalitāti un pieejamību:
 - o pieejami visi būtiskākie dokumenti, piemēram:
 - VSAA, VID izziņas, darba laika uzskaites tabeles u.tml.;
 - rīkojumi, darba kārtības noteikumi u.tml.;
 - o dokumenti ir skaidri (lieciniekiem/ ekspertiem nav izšķiroša loma);
- pieņēmumi par aprēķinu veikšanu prasības sagatavošanai:
 - o nepieciešams veikt vidējas sarežģītības aprēķinus, piemēram:
 - darba alga izmaksāta daļēji, jāaprēķina pieprasāmais atlikums;
 - darba kārtības noteikumu būtiska pārkāpuma pierādīšanai;
- prasība satur vienu motīvu, nav kombinētās prasības;
- nav nepieciešami tulka pakalpojumi;
- abas puses izmanto pārstāvi (advokātu/ juristu);
- pieņēmumi par lietas izskatīšanu:
 - o prasība tiek izskatīta pirmās instances tiesā.

Pētījuma 18. tabulā ir sniegts apkopojums, kādi dokumenti var būt nepieciešami pusēm kā pierādījumi. Balstoties uz pētījumā iegūtajiem datiem, galvenās dokumentu grupas, kas veido abu pušu pierādījumu bāzi, ir šādas:

- VID un/ vai VSAA izziņas, kas ļauj pierādīt nodarbinātības statusu, ilgumu, aprēķināto atalgojumu un veikto nodokļu nomaksu;
- darba devēja sagatavotās darba laika uzskaites tabulas, kas pierāda darbinieka nostrādāto darba stundu skaitu;
- darba devēja izdoti rīkojumi un darba kārtības noteikumi, t.sk., kvalitātes vadības sertifikāti u.c. dokumenti, kas nosaka darba organizāciju uzņēmumā un kuri ir svarīgi pierādījumi, ja darbinieks tiek atlaists, pamatojoties uz būtisku darba kārtības noteikumu pārkāpumu;
- finanšu zaudējumu vai finanšu efektivitātes aprēķini, kurus veic darbinieks vai darba devējs (vai to pārstāvji), lai noformētu prasību tiesai (ja vēlas to piedziņu) vai pierādītu darbinieka izdarīto kaitējumu (piemēram, lai pamatotu tiesā darba uzteikumu).

Kopumā pētījuma 18. tabulā redzams, ka provizoriski sagatavojamās dokumentu paketes apmērs atšķiras atkarībā no darba strīda gadījuma. Visapjomīgākā dokumentu pakete ir sagatavojama strīdos par darba organizācijas jautājumiem, kur darba devējam ir jādemonstrē, kādi ir uzņēmuma iekšējās kārtības noteikumi un kādi zaudējumi/kaitējums ir nodarīti, darbiniekam tos pārkāpjot.

18. tabula. Dokumentu veidi dažādās strīdu situācijās

GADĪJUMS	VARIANTS	VSAA, VID IZZIŅAS	DARBA LAIKA UZSKAITES TABELES	RĪKOJUMI, DARBA KĀRTĪBAS NOTEIKUMI	FINANŠU EFEKTIVITĀTES/ ZAUDĒJUMU APRĒĶINI
Atbrīvošana no darba	Darbinieku grupas atlaišana	×	×	-	×
	Sezonas darba līguma apstrīdēšana	-	-	-	×
	Darbinieka atlaišana (subjektīvi motīvi)	×	×	×	-
Neizmaksāta darba alga	Reāla darbības pārtraukšana	×	×	-	+/-
	Fiktīva darbības pārtraukšana	×	×	-	-
Darba organizācijas jautājumi	Noteikumu neievērošana	-	-	×	×
	Jaunu procesu ieviešana	-	-	×	×

Turpinājumā, aplūkojot cilvēkstundu skaitu dažādos darba strīdos, ir izvēlēti tie strīdi, kas pētījumā bija sastopami visbiežāk. Tās ir trīs darba strīdu grupas – darbinieka atbrīvošana no darba subjektīvu motīvu dēļ (pētījuma 19. tabula), neizmaksāta darba alga kopumā (pētījuma 20. tabula). Pēdējā gadījumā vairs nav nepieciešams atsevišķi nodalīt abas 18. tabulā minētās situācijas, jo uzņēmuma darbības pārtraukšanas iemesls ietekmē nevis tiesvedības procesu, bet gan darbinieka kā prasītāja iespējas piedzīt neizmaksāto atalgojumu. Līdzīgi ir ar darba organizācijas strīdu izskatīšanu tiesā (pētījuma 21. tabula), kur sagatavojamo dokumentu saturs ir līdzīgs, taču atšķiras tas, cik lielā mērā var tikt saglabātas darba devēja un darbinieka savstarpējās attiecības pēc darba strīda izskatīšanas tiesā.

Aplūkojot dažādus piemērus, darba apjoma noteikšanai cilvēkstundās tika izdarīts pieņēmums par tiesas sēžu skaitu, lai prasību izskatītu pirmās instances tiesā, un pieņemt, ka kopā ar ierašanos vienas tiesas sēdes ilgums ir aptuveni četras stundas (tiesas sēdēs ilgums līdz divām stundām un divas stundas – ierašanās un prom došanās laiks no sēdes). Balstoties uz pētījumā iegūto informāciju, tika noteiktas trīs tiesas sēdes.

19. tabula. Atbrīvošana no darba: lietas vešanai tiesā patērētās cilvēkstundas

IZMAKSU POZĪCIJA	DARBINIEKS	DARBA DEVĒJS
Advokāta palīdzība	16-24 h (prasības sagatavošana)	16-24 h (sagatavošanās tiesai)
Ierašanās uz tiesas sēdēm, 3 sēdes	12 h (darbiniekam) + 12 h pārstāvim	12 h pārstāvim
Pierādījumu vākšanas izdevumi	-	16-24 h personālvadības speciālistam

Atbrīvošanas no darba gadījumā prasības sagatavošana tiesai ir vidēji komplicēta no darbinieka puses, jo ir jāredz pamatojums šo darba devēja lēmumu apstrīdēt un tas ir atbilstoši jāizklāsta (sk. pētījuma 19. tabulu). Pierādījumu vākšana par atlaišanas pamatotību šajā situācijā gulstas uz darba devēju, kuram ir jāiesniedz atbilstošie dokumenti tiesā. Dokumentu sagatavošana parasti ir personālvadības speciālista vai jurista atbildība.

Prasības sagatavošana tiesai neizmaksātas darba algas gadījumā ir vienkāršāka, it sevišķi, ja pieejamas iepriekš norādītās VID un/vai VSAA izziņas un darba stundu uzskaites tabeles (kā teikts iepriekš pie pieņemumiem). Prasības sagatavošanai no darbinieka puses veltītais laiks šajā gadījumā atšķiras atkarībā no tā, vai darba alga nav izmaksāta pilnīgi vai daļēji, proti, daļējas neizmaksāšanas gadījumā prasībā ir jāiekļauj aprēķins, kāda ir atlikusī summa, kas ir piedzenama no darba devēja (sk. pētījuma 20. tabulu). Gadījumā, ja prasības apmērs nepārsniedz 2 500 EUR (sk. iepriekš tiesiskā regulējuma aprakstu), iespējama sūdzības izskatīšana vienkāršotajā procesā, kas samazina abu pušu izmaksas, jo process var notikt rakstiski. Šajā situācijā darbiniekam rodas izdevumi jau pēctiesas procesā, lai piedzītu darba algu no darba devēja, kas var ietvert vēršanos pie tiesu izpildītāja, uzņēmuma maksātspējas procesu un algas saņemšanu no garantiju fonda.

20. tabula. Neizmaksāta darba alga: lietas vešanai tiesā patērētās cilvēkstundas

IZMAKSU POZĪCIJA	DARBINIEKS	DARBA DEVĒJS
Advokāta palīdzība	4-16 h (prasības sagatavošana)	0-16 h (sagatavošanās tiesai)
Ierašanās uz tiesas sēdēm	- (vienkāršotais process)	- (vienkāršotais process)
Pierādījumu vākšanas izdevumi	-	-

Savukārt darba strīdi saistībā ar darba organizācijas jautājumiem rada nozīmīgus izdevumus darba devējam (pētījuma 21. tabula), jo tieši viņam ir jāiesniedz izmaksu efektivitātes aprēķini kā pierādījumi, ka, piemēram, uzņēmums iegūst no jaunu darba procesu ieviešanas vai darbinieks ir nodarījis būtisku kaitējumu uzņēmumam, tāpēc saņēmis rājienu (vai arī viņam ir uzteikts darbs). Pierādījumu vākšanas izdevumi šajā gadījumā ir ļoti atšķirīgi, lielā mērā atkarīgi no katras konkrētās situācijas.

21. tabula. Darba organizācijas jautājumi: lietas vešanai tiesā patērētās cilvēkstundas

IZMAKSU POZĪCIJA	DARBINIEKS	DARBA DEVĒJS
Advokāta palīdzība	16-24 h (prasības sagatavošana)	16-24 h (sagatavošanās tiesai)
Ierašanās uz tiesas sēdēm, 3 sēdes	12 h (darbiniekam) + 12 h pārstāvim	12 h pārstāvim
Pierādījumu vākšanas izdevumi	-	16-40-56 h personālvadības u.c. speciālistiem

7. DARBA STRĪDU RISINĀŠANAS ATTĪSTĪBAS PERSPEKTĪVAS LATVIJĀ

Pētījuma rezultātu 7.nodaļa „Darba strīdu risināšanas attīstības perspektīvas Latvijā” ir veltīta jautājumiem par darba strīdu risināšanas attīstības perspektīvām Latvijā. Darba strīdu risināšanas efektivitātes paaugstināšanas problemātika ir bijusi politikas veidotāju dienaskārtības jautājums kopš 2009. gada, kad Ministru kabinets apstiprināja Tieslietu ministrijas sagatavoto Informatīvo ziņojumu „Par pasākumiem darba strīdu izskatīšanas efektivitātes palielināšanai” ar uzdevumu Labklājības ministrijai līdz 2010.gada 1.februārim iesniegt Ministru kabinetā koncepcijas projektu par efektīva darba strīdu pirmstiesas risināšanas mehānisma izveidi, veidojot neatkarīgu koleģiālu institūciju uz VDI bāzes. Tomēr 2010.gada 5.janvārī Ministru kabinets nolēma atzīt šo uzdevumu par aktualitāti zaudējušu. Tādējādi pētījuma izstrādes brīdī VDI funkcija ir saglabājusies iepriekšējā, un, izskatot darbinieku iesniegumus un sūdzības, VDI nevar izšķirt darba strīdus, jo šāda funkcija neietilpst VDI kompetencē. Tādējādi pētījuma ietvaros tika noskaidrota dažādu ieinteresēto pušu attieksme pret priekšlikumu veidot darba strīdu risināšanas komisijas uz VDI bāzes (kā VDI struktūrvienības), nosakot šāda risinājuma stiprās un vājās puses, veicot institūcijas izveidei nepieciešamo resursu sākotnējo izvērtējumu.

7.1. Iespējamie risinājumu veidi darba strīdu risināšanas efektivitātes paaugstināšanai

Pirms pievērsties jautājumam par darba strīdu komisijas, kas darbotos pie VDI, kā jaunas darba strīdu risināšanas institūcijas izveides, ir apkopota ekspertu intervijās paustā argumentācija par darba strīdu risināšanas rīcībpolitikas mērķiem un to sasniegšanas iespējamiem rīcības virzieniem. Turpinājumā ir iztirzāti pētījuma mērķa grupu padziļināto interviju rezultāti par darba strīdu komisijas pie VDI izveidošanas lietderību un iespējamiem darbības principiem.

Vērtējot darba strīdu risināšanas metožu turpmāko attīstību Latvijā, eksperti ir aplūkojuši divus nozīmīgus aspektus, kas nosaka reformu vajadzību. Tie ir: (a) rīcībpolitikas mērķi un (b) optimālākie līdzekļi rīcībpolitikas mērķu sasniegšanai.

Attiecībā uz rīcībpolitikas mērķiem eksperti ir iezīmējuši, ka iespējamo reformu kontekstu veido trīs aspekti, kas raksturo valsts pārvaldes un sabiedrības vajadzības. Tādējādi, neskatoties uz definēto pētījuma mērķi, eksperti ir izteikuši vēlmi precizēt patieso jeb vissvarīgāko rīcībpolitikas mērķi, proti, vai tas ir:

- atvieglot Latvijas tiesu sistēmas noslodzi;
- atvieglot VDI darbu attiecībā uz administratīvo lēmumu pieņemšanu;
- paaugstināt darba strīdu risināšanas iespēju pieejamību.

Par pēdējo aspektu, pirmkārt, eksperti ir norādījuši, ka šobrīd, neskatoties uz tiesu izmaksu atvieglojumiem darbiniekam, pastāv virkne barjeru, t.sk., finansiālu, kāpēc darbinieki darba strīdu situācijā nevēršas pēc palīdzības (sk. arī pētījuma 3.nodaļu par darba strīdu risināšanu ietekmējošiem faktoriem). Liela daļa intervēto ekspertu izteica viedokli, ka kopumā Latvijas nodarbinātie cenšas drīzāk izvairīties no darba strīdu risināšanas. Pētījumā intervēto mērķa grupu pārstāvji norāda, ka darbinieki drīzāk izvēlas aiziet no darba konkrētā uzņēmumā vai aizbraukt strādāt uz ārzemēm, ja ar darba devēju radušās jebkādas domstarpības, nevis tās risināt. Otrkārt, atsevišķi eksperti ir vērsuši uzmanību uz Eiropas Savienības politikas attīstības perspektīvām, proti, pētījuma izstrādes laikā tika izskatīta Direktīva

par pārredzamiem un paredzamiem darba nosacījumiem Eiropas Savienībā⁶⁶, kuras pieņemšana var radīt nepieciešamību pārskatīt Latvijas rīcībpolitiku attiecībā uz darba strīdu risināšanu. Ekspertu skatījumā direktīvas pieņemšana var mainīt darba strīdu rašanās biežumu, un kopumā tā skar jomas, kurās Latvijā visbiežāk ir sastopami darba strīdi. Gadījumā, ja darba strīdi Latvijā rastos biežāk, nekā tas notiek šobrīd, nākotnē varētu pieaugt vajadzība paaugstināt darba strīdu izskatīšanas ātrumu, t.i., saīsināt termiņus, kādos darba strīdi tiek izskatīti šobrīd tiesas ceļā. Vērtējot, ar kādām metodēm būtu panākama ātrāka darba strīdu izskatīšana, ir jāņem vērā citu Latvijā notiekošo reformu konteksts. Piemēram, jaunu institūciju veidošana (un attiecīgi – jaunu darbavietu radīšana valsts pārvaldē), lai paātrinātu darba strīdu izskatīšanu, var būt pretrunā ar Latvijas valsts pārvaldes reformas kontekstu, kuras mērķis savukārt ir samazināt valsts pārvaldē strādājošo skaitu. Specializētu darba tiesu izveide savukārt var būt pretrunā ar tiesu reformas mērķiem Latvijā, kura tiek veikta ar nolūku nodrošināt lietu sadales nejausību, novērst nevienmērīgu noslodzi, samazināt tiesvedības termiņus un paaugstināt tiesas spriešanas kvalitāti⁶⁷.

Izvērtējot optimālos līdzekļus rīcībpolitikas mērķu sasniegšanai, kopumā iespējami divi plaši definējami rīcības virzieni: (a) esošo darba strīdu risināšanas mehānismu/ metožu uzlabošana un (b) jaunu institūciju veidošana.

Pētījumā intervētie eksperti nav bijuši vienprātis, kurš no risinājumu virzieniem būtu labāk piemērots Latvijas situācijā, minot vispārējus apsvērumus par labu vienai vai otrai pieejai. Daļa ekspertu norādīja, ka gan sabiedrības, gan valsts interesēs ir veidot pēc iespējas vienkāršāku sistēmu, tāpēc drīzāk atbalsta esošo darba strīdu risināšanas mehānismu uzlabošana (vai uzskata, ka sistēma jau šobrīd ir optimāla). Tādā situācijā izveidotā sistēma ir vieglāk saprotama jebkuram sabiedrības loceklim, savukārt no valsts perspektīvas tā ir viegli administrējama. Savukārt otra daļa ekspertu, kuri atbalsta jaunu institūciju veidošanu, norāda uz esošās sistēmas trūkumiem, visbiežāk kritizējot darba strīdu izskatīšanas ātrumu, tiesnešu specializācijas trūkumu, tiesu pieejamības barjeras, kas izriet no darbinieku finanšu resursu trūkuma un bailēm vērsties tiesā, kas saistītas ar šīs institūcijas tēlu sabiedrības acīs.

Analizējot esošo darba strīdu risināšanas mehānismu uzlabošana, eksperti visbiežāk apskatīja šādas iespējas:

- veicināt mediācijas, t.sk. tiesas ieteiktas mediācijas, izmantošanu pirms prasības iesniegšanas tiesā;
- biežāk ierosināt un noturēt sagatavošanās tiesas sēdes, kurās tiek izskatīti iesniegtie pierādījumi un tiesnesis aicina vēlreiz abas puses meklēt mierizlīgumu pirms sākt tiesas procesu.

Aplūkojot mediācijas plašāku izmantošanu darba strīdu izskatīšanā, eksperti ir piedāvājuši definēt darba strīdu veidus, kuriem mediācija kā sākotnējais posms ir obligāts. Tomēr šis piedāvājums ir aplūkojams kritiski, jo tas ir pretrunā ar mediācijas brīvprātības principu, tādējādi būtu izskatāms priekšlikums par obligātas mediācijas konsultācijas noteikšanu. Tā kā Civilprocesa likums jau šobrīd nosaka pienākumu pusēm sniegt informāciju par mediācijas izmantošanu/ neizmantošanu, tad izteiktā priekšlikuma ieviešana praksē sniegtu iespēju pusēm vairāk uzzināt par tādu iespēju un rūpīgāk izvērtēt šāda mehānisma izmantošanas lietderību. Lai gan jau šobrīd tiesās ir pieejami bukleti un informācija par

66 Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on transparent and predictable working conditions in the European Union. COM/2017/0797 final - 2017/0355 (COD). Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017PC0797> (skatīts 04.07.2018.)

67 Tieslietu ministrija (15.01.2018.) Tiesu reorganizācijas izmaksas šogad. Pieejams: <https://www.tm.gov.lv/lv/aktualitates/tm-informacija-presei/tiesu-reorganizācijas-izmaiņas-sogad> (skatīts 22.10.2018.)

mediāciju, obligāta konsultācija uzliktu par pienākumu vairāk iedziļināties šajā piedāvājumā. Pilnveidojot esošo darba strīdu izskatīšanas mehānismu, eksperti ir norādījuši, ka tiesas ieteiktās mediācijas gadījumā būtu ieteicams definēt salīdzinoši īsu/ intensīvu mediācijas izmantošanas termiņu, kas prasa grozījumus Civilprocesa likumā, jo šobrīd mediācijas izmantošanas termiņš ir ne ilgāks kā seši mēneši. Eksperti, kas ieteica šo risinājumu, norādīja, ka darba strīdu gadījumā termiņš varētu tikt noteikts kā viens līdz divi mēneši.

Vērtējot jaunu institūciju veidošanu, eksperti norādīja, ka arī šajā gadījumā ir iespējams definēt atšķirīgus mērķus, kas turpmākajā gaitā nosaka, kādas tieši jaunas institūcijas būtu veidojamas. Tādējādi eksperti nodalīja šādus mērķus:

- pagarināt darba strīdu izskatīšanas procesu (pakāpju skaitu, institūciju secību) pirms prasības iesniegšanas tiesā, kas līdz ar to ļauj atslogot Latvijas tiesu sistēmu, panākot ilgāku laiku procesiem, kas ļauj izvērtēt prasības pamatotību;
- radīt plašākas ārpustiesas darba strīdu izskatīšanas iespējas darbiniekiem, īpaši tiem, kas nav arodbiedrību biedri (un/vai attiecīgi uzņēmumā nav darba strīdu komisijas), kas attiecīgi ļauj paplašināt darba strīdu risināšanas iespēju pirmstiesas pieejamību, it sevišķi gadījumos, kad viena no strīdā iesaistītajām pusēm nevēlas risināt situāciju pārrunu ceļā.

Kopumā ekspertu intervijās izskanēja divi iespējamie risinājumi jaunu darba strīdu institūciju veidošanai:

- specializēto darba tiesu kā esošas tiesu sistēmas sastāvdaļas izveide (Tieslietu ministrijas pakļautībā esoša sistēma);
- darba strīdu komisijas izveidošana, kas, iespējams, darbotos pie VDI kā ārpustiesas darba strīdu risināšanas mehānisms (Labklājības ministrijas pakļautībā esoša sistēma).

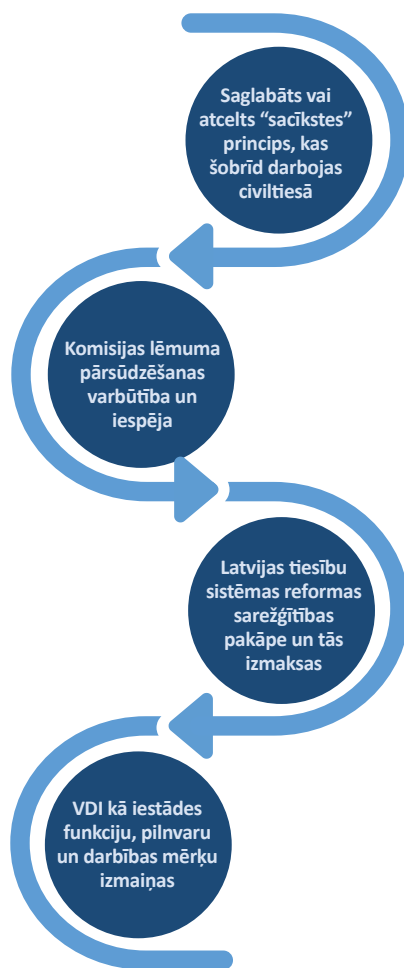
Detalizētāk izvērtējot lēmumu par jaunu institūciju radīšanu darba strīdu izskatīšanai, eksperti apskatīja vairākus jautājumus, uz kuriem ir jāsniedz atbildes sistēmas veidotājiem. Izskatāmie jautājumi ir apkopoti pētījuma 15. zīmējumā. Tas rāda, ka, pirmkārt, jaunas sistēmas iespējas uzlabot darba strīdu risināšanu ir atkarīgas no tā, vai tiks saglabāts sacīkstes princips, kas raksturīgs prasību izskatīšanai civiltiesā, proti, vai tiesa tikai uzklaušis abu pušu argumentus un izskatīs to iesniegtos pierādījumus, vai arī jaunā institūcija izmantotu „objektīvās izmeklēšanas principu”, t.i., tai būtu mandāts pašai veikt izmeklēšanu un darboties kā administratīvajai tiesai. Eksperti, kuri akcentēja šo jautājumu, izteica viedokli, ka darba strīdu risināšanas efektivitāte var tikt celta tad, ja jaunā institūcija darbosies pēc administratīvās tiesas principa.

Otrkārt, ekspertu vērtējumā jebkuras jaunas institūcijas efektivitāti, it sevišķi jautājumā par darba strīdu komisijas izveidošanu pie VDI, noteiks sabiedrības uzticēšanās, kas ietekmēs varbūtību, ka pieņemtais lēmums tiek vai netiek pārsūdzēts nākamajā instancē (tiesā vai apelācijas tiesā) un nosacījumiem, kādos gadījumos komisijas lēmumu drīkstēs pārsūdzēt. Kopumā eksperti norādīja, ka lēmumam ir jābūt pārsūdzamam vismaz vienā nākamajā instancē, tādējādi pārsūdzību biežumu noteiks sabiedrības uzticēšanās. Radikāli jaunas institūcijas, kāda būs darba strīdu komisija, kas darbotos pie VDI, darbības sākumā ir sagaidāma augsta komisijas lēmumu pārsūdzēšanas varbūtība, un tikai tad, kad būs uzkrāta pietiekama pieredze, ka nākamās instances lēmums atstāj spēkā komisijas lēmumu, varētu veidoties sabiedrības uzticēšanās un pārsūdzību skaita samazināšanās.

Treškārt, kā redzams, pētījuma 15. zīmējumā, pieņemot lēmumu par jaunu institūciju izveidošanu un ņemot vērā iepriekšējos punktus minētos apsvērumus, ir gaidāma plašāka vai šaurāka Latvijas tiesību sistēmas reforma un attiecīgi – administratīvās sistēmas izveidošanas un ieviešanas izmaksas, kas

jāvērtē arī valsts budžeta kontekstā. Izvērtējot savu pozīciju par vai pret jaunas darba strīdu risināšanas institūcijas izveidošanu, izmaksu jautājums aktuāls bija arī darba devēju un darbinieku pārstāvju mērķa grupās. Savukārt, ja visu iepriekš minēto apsvērumu izvērtējuma rezultātā tiks pieņemts lēmums veidot darba strīdu komisiju, kas darbotos pie VDI, tad aktuāls kļūst arī ceturtais pētījuma 15. zīmējumā minētais apstākļi, proti, būs nepieciešama VDI kā iestādes funkciju, pilnvaru un darbības mērķu maiņa. Šajā kontekstā eksperti šaubījās, vai VDI ir pietiekama kapacitāte īstenot šo reformu ne tikai formāli, bet arī pēc būtības. Veidojot darba strīdu komisiju, kas darbotos pie VDI, ir nepieciešama tās darbības paradigmas maiņa, no formāli administratīvi kontrolējošas iestādes kļūstot par konsultējošu un abas strīda puses izpratošu viedu vidutāju.

15. zīmējums. Darba strīdu risināšanas mehānismu reformu konteksts



Darba devēju un darbinieku pārstāvju pozīcija par jaunas darba strīdu risināšanas institūcijas izveidošanu nebija viennozīmīga. Padziļinātajās intervijās šim mērķa grupām tika jautāts, vai Latvijā būtu lietderīgi izveidot darba strīdu komisiju, kas darbotos pie VDI. Tie pētījuma dalībnieki, kuri šādu iniciatīvu bija gatavi atbalstīt, uzskatīja, ka šāds ārpusstiesas darba strīdu risināšanas mehānisms, pirmkārt, būtu visiem pieejams ārpusstiesas darba strīdu risināšanas institucionāls mehānisms, kas, iespējams, sekmētu darbinieku motivāciju risināt strīdīgās situācijas (nebaidīties no tiesas); otrkārt, ļautu darba strīdus risināt īsākā termiņā, nekā to dara tiesa; treškārt, samazināt tiesu noslodzi; ceturtkārt, sniegtu tieši darba devējiem nepieciešamo konsultatīvo atbalstu darba tiesību jautājumos (šis arguments bija svarīgs tieši darba devējiem, kas liecina par to, ka viņi izjūt droša un ticama konsultatīvā atbalsta trūkumu).

Darba devēju un darbinieku pārstāvju vērtējumā šādas komisijas darbība būtu atbalstāma, ja tiktu nodrošināta neitralitāte un objektivitāte attiecībā uz abām strīda pusēm – kā pret darba devēju, tā pret darbinieku. Šajā kontekstā daļai pētījuma dalībnieku bija kritiska attieksme par šādas institūcijas

izveidošanu pie VDI, kas, viņuprāt, ir noskaņota (predisponēta) vairāk aizstāvēt darbinieku intereses un tiesības. Daļa interviju dalībnieku uzskatīja, ka šādai funkcijai – darba strīdu izskatīšana un risināšana – jau tagad būtu jābūt VDI kompetencē, tāpēc nav pamatoti veidot jaunu institūciju, bet drīzāk esot jāstiprina VDI kapacitāte darba strīdu risināšanas jomā. Tie, kas atbalstīja diskursu par esošās darba strīdu risināšanas sistēmas stiprināšanu, izteica viedokli, ka būtu jāattīsta arī mediācijas institūts darba strīdu jomā. Darba devēji un darbinieki uzsvēra, ka svarīgs darba strīdu komisijas, kas darbotos kā VDI struktūrvienība, aspekts salīdzinājumā ar tiesu kā darba strīdu risināšanas metodi būtu strīdu izskatīšanas ātrums – darba strīdu risināšana īsos termiņos. Tieši īsie termiņi tiek uzskatīti par vienu no šādas ārpusstiesas strīdu risināšanas metodes priekšrocībām.

Kopumā padziļināto interviju rezultāti rāda, ka darba devēju attieksme pret darba strīdu komisijas pie VDI izveidošanu ir kritiskāka nekā darbiniekiem, kas daļēji skaidrojams ar darba devēju priekšstatu par VDI kā darba devējus kontrolējošu un sodošu institūciju. Negatīvās attieksmes un vērtējumu pamatā ir arī pieredze saistībā ar atšķirīgiem VDI darbinieku skaidrojumiem par neskaidrībām darba tiesību un to piemērošanas jomā, kas mazina uzticēšanos VDI darbinieku kompetencei. Jāņem vērā, ka daļai darba devēju šī pieredze ir iegūta pirms vairāk nekā pieciem gadiem.

Izskatot sīkāk darba strīdu komisijas, kas darbotos pie VDI, veidošanu, pētījumā ir analizēts mērķa grupu viedoklis par šādiem aspektiem:

- darba strīdu komisijā izskatāmie strīdu veidi;
- darba strīdu komisijas sastāvs un to locekļu kompetencei izvirzītās prasības;
- darba strīdu komisijas lēmuma spēks.

Jautāti par **strīdu veidiem**, kuri būtu izskatāmi darba strīdu komisijā, kopumā vairums ekspertu, darba devēju un darbinieku pārstāvju uzskatīja, ka darba strīdu komisijai būtu plašs tēmu mandāts darba tiesību jomā. Kā piemērus pētījuma dalībnieki minēja šādus darba strīdu priekšmetus: darba līgumu slēgšana un nosacījumi, darba laiks, darba samaksa, nepamatots darba uzteikums (t.sk. tie, kas saistīti ar darbnespēju), atvaļinājuma kompensāciju noteikšana un izmaksa, virsstundu darba apmaksā, amata pienākumu atbilstība izpildāmajiem darbiem.

Vienlaikus tika minēta virkne tēmu, kuras, pēc pētījuma dalībnieku domām, nebūtu izskatāmas darba strīdu komisijā, kas darbotos pie VDI. Pirmkārt, strīdi, kas saistīti ar darba aizsardzības/darba drošības prasību pārkāpumiem darbavietās un nelaimes gadījumiem darbā, īpaši, kur, iespējams, kādam no strīdā iesaistītajām pusēm ir jānes kriminālatbildība vai negadījumam ir bijušas letālas sekas, darba strīdu komisijā nebūtu izskatāmi. Otrkārt, darba devēju intervijās izskanēja viedoklis, ka šādas komisijas kompetencē nevajadzētu būt arī jautājumiem, kas ir saistīti ar darba organizāciju, skaidrojot, ka tas ir uzņēmēju ziņā, kā īstenot efektīvu uzņēmējdarbību, ja vien tas nepārkāpj darba tiesības. Treškārt, pētījuma dalībnieku vidū bija viedoklis, ka darba strīdu komisijai pie VDI nevajadzētu risināt darba strīdus, kas saistīti ar nevienlīdzīgu attieksmi pret darbiniekiem (visa veida diskriminācijas gadījumi), pamatojot, ka šādos gadījumos ir nepieciešami nopietni pierādījumi. Ceturtkārt, tika pausta nostāja, ka būtu jānosaka ar darba strīdu saistītās naudas summas sliekšnis, līdz kuram darba strīdi izskatāmi darba strīdu komisijā un sākot no kura tie skatāmi tikai tiesā.

Attiecībā uz **darba strīdu komisijas sastāvu**, ekspertu vidū dominēja pārliecība, ka vienam no locekļiem ir jābūt VDI juristam, savukārt divi citi komisijas locekļi, ja to veido vismaz trīs speciālisti, varētu būt sociālo partneru pārstāvji (Latvijas Darba devēju konfederācijas un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības darbinieki attiecīgi kā darba devēja un darbinieka pārstāvji). Līdzīga nostāja par komisijas pamata sastāvu tika pausta arī darba devēju un darbinieku pārstāvju grupā, uzsverot, ka šādā komisijā jābūt juristam ar specializāciju darba tiesībās, uzņēmējdarbības speciālistam, konkrētās nozares speciālistam/ekspertam, juristam vai psihologam ar mediatora prasmēm.

Attiecībā uz darba strīdu komisijas locekļiem izvirzītajām prasībām eksperti bija vienprātīgi, ka komisijas locekļiem ir jābūt pieredzei darba strīdu izskatīšanā (daļa ekspertu uzskatīja, ka komisijā būtu jādarbojas speciālistam ar pieredzi tiesu darbā). Vienlaikus ekspertiem bija atšķirīgi viedokļi, vai komisijas locekļiem visiem ir jābūt augstākajai juridiskajai izglītībai vai arī komisijā varētu darboties speciālisti, kuri ir apguvuši darba tiesību jomu kā specializētu mācību kursu bez akadēmiskas izglītības iegūšanas. Šis jautājums ir svarīgs, aplūkojot mediatoru iesaisti darba strīdu risināšanā. Daļa pētījuma dalībnieku uzskatīja, ka šādas komisijas sastāvā būtu jābūt juristam ar mediatorsa prasmēm, daļa, ka tas varētu būt mediators, kurš apguvis specializētas apmācības par darba tiesībām. Tātad svarīgas ir divas kompetences – darba tiesību un konfliktu risināšanas kompetence, kas ietver arī darbu ar emocijām un komunikācijas tehnikas. Mediācijas prasmju pielietojuma mērķis būtu sekmēt pušu izlīgumu – izprast strīda būtību, abu pušu vajadzības, vadīt pušu emocijas, palīdzēt pusēm rast risinājumus un diskutēt par abām pusēm pieņemamu risinājumu, radīt platformu darba attiecību saglabāšanai vai transformācijai.

Vairākkārt intervijās to dalībnieki uzsvēra, ka liela nozīme ir nozares speciālista iekļaušanai darba strīdu komisijas sastāvā, kuram ir zināšanas par konkrēto nozari, kurā darbojas uzņēmums, šīs nozares specifiku, jo tā nosaka gan strīda kontekstu, gan strīda būtību, bet, jo īpaši, nianšes. Nozares speciālista vai eksperta līdzdalība darba strīda izskatīšanā būtu arī šādas jaunas darba strīdu risināšanas institūcijas priekšrocība atšķirībā no tiesas, kur tiesnesim ne vienmēr ir izpratne par nozares darbības īpatnībām un to ietekmi uz strīdā iesaistīto pušu pozīcijām un rīcības sekām.

Jautājums par darba strīdu komisijas sastāvu ekspertu mērķa grupā bija cieši saistīts ar jautājumu par darba strīdu komisijas procesuālās kārtības organizāciju, proti, vai strīdu risināšana notiek vienā vai vairākos posmos/pakāpēs. Ja darba strīdu komisija tiek veidota kā divu pakāpju institūcija, tad eksperti saredzēja, ka pirmajā pakāpē varētu darboties viens mediators ar specializāciju darba tiesībās. Ja darba strīda izskatīšana ar mediatorsa starpniecību nav bijusi veiksmīga, tad tā varētu pāriet otrajā pakāpē, kur strīdu izskata komisija vairāku locekļu sastāvā. Ja darba strīdu komisiju pie VDI veidotu kā vienas pakāpes institūciju, tad tā būtu komisija no viena līdz trīs locekļu sastāvā ar tiesībām vai pienākumu pieaicināt attiecīgās tautsaimniecības nozaru ekspertu konsultācijām, ja šādu vajadzību nosaka darba strīda saturs (tēma).

Lai darba strīdu komisijas darbs pie VDI būtu efektīvs, eksperti norādīja, ka ir svarīgi novērst VDI šobrīd raksturīgo augsto darbinieku mainību, jo tikai tad ir iespējams panākt pieredzes un autoritātes uzkrāšanos jaunizveidotajai institūcijai. Šobrīd vairums ekspertu uzskatīja, ka VDI šo būtisko aspektu nespēj nodrošināt, un tāds risks saglabāsies, izveidojot darba strīdu komisiju. Kā iespējams šīs situācijas risinājums tika uzsvērts nozarē konkurētspējīga atalgojuma noteikšana darba strīdu komisijas locekļiem, kas ļautu piesaistīt un noturēt atbilstošas kvalifikācijas darbiniekus.

Trešais pētījuma dalībnieku aplūkots darba strīdu komisijas, kas darbotos pie VDI, darbības aspekts bija šādas institūcijas lēmuma spēks – proti, vai tās lēmums ir saistošs līdzīgi kā tiesas nolēmums vai arī tas ir rekomendējošs tādā nozīmē, ka puses apņemas godprātīgi pildīt kopīgi panākto vienošanos vai komisijas kā trešās personas pieņemto lēmumu. Jautājums par lēmuma spēku ir cieši saistīts ar komisijas procesuālo kārtību. Ir divi varianti:

- komisija darbojas drīzāk pēc mediācijas principiem, kas nozīmē, ka puses ir tieši līdzdalīgas strīda izvērtēšanā, uzņemas atbildību par strīdu (pretstatā strīda risināšanas deleģēšanai trešajām personām) un lēmumu pieņemšanā par tā risinājumu (pušu aktīva līdzdalība un tieša atbildība);
- komisija darbojas drīzāk pēc tiesas principiem, kas nozīmē, ka puses pamatā darbojas kā informācijas sniedzēji, bet strīda izvērtēšanu un lēmumu pieņemšanu veic trešās personas (pušu pasīva līdzdalība, strīda risināšanas deleģēšana trešajām personām).

Apkopojot un izvērtējot pētījuma dalībnieku viedokļus par darba strīdu komisijas darbību pie VDI, jāsecina, ka lielākā daļa sliecās uz otro variantu, saskaņā ar kuru jaunās institūcijas darbība būtu drīzāk pietuvināta tiesai kā darba strīdu risināšanas metodei. Par to liecina tas, ka primāri tika uzsvērtā nepieciešamība pēc šādas komisijas neitralitātes, objektivitātes un ekspertīzes, lai strīdu varētu izšķirt ātri un taisnīgi. Būtiska atšķirība no tiesas būtu tā, ka papildus darbam ar strīda faktiem, notiktu darbs arī ar pušu emocijām un vajadzību izpratni, jo, kā liecināja gan ekspertu pieredze, gan darba strīdu gadījumu izpēte, darba strīdu t.s. redzamā daļa (strīds par darba alga izmaksu, piemēram), ir strīda lietīšķā daļa, kura visbiežāk balstās uz vajadzību un attiecību konfliktiem, kas daudzkārt sarežģī konflikta risināšanu lietīšķā līmenī, padarot to ilgu, psiholoģiski grūtu, finansiāli dārgu.

Jautāti par to, kā padarīt jaunās ārpustiesas darba strīdu risināšanas institūcijas lēmumus saistošus (obligāti izpildāmus), daļa pētījuma dalībnieku atzina, ka to iespējams panākt dažādos ceļos, vispirms jau ar likuma spēku, nosakot administratīvā soda sankcijas. Pieņemto lēmumu izpilde jeb uzraudzības funkcija, kā skaidroja darbinieku un darba devēju pārstāvji, būtu vai nu pašas komisijas vai arī VDI kompetencē, ja iecerēts, ka komisijas darbotos pie VDI. Kārtība varētu būt, piemēram, tāda, ka pusēm tiek dots termiņš lēmuma izpildei, ja tas netiek izdarīts, komisija tiek sasaukta atkāroti vai tiek izteikts brīdinājums, kura neievērošanas gadījumā darba strīda tālākā risināšana tiek virzīta uz tiesu. Rezumējot darba devēju un darbinieku pārstāvju dominējošo viedokli par darba strīdu komisijas, kas darbotos pie VDI, lēmuma spēku, tam vajadzētu, no vienas puses, būt pusēm saistošam (tādā nozīmē, ka nepildīšanas gadījumā tiek noteiktas kādas soda sankcijas), no otras puses, atstājot tiesības to pārsūdzēt tiesā, tā saglabājot tiesu kā darba strīdu risināšanas augstāko instanci.

Apkopojot visu pētījuma mērķa grupu vērtējumus un argumentus par darba strīdu komisijas, kas darbotos pie VDI, izveidošanu, izriet šādi būtiski nosacījumi un principi:

- institūcijas neitralitāte un objektivitāte;
- strīdu izskatīšanas ātrums/operativitāte;
- institūcijas pieņemtajam lēmumam jābūt saistošam un pārsūdzamam tiesā;
- institūcijas locekļu profesionalitāte/kompetences/expertīze;
- institūcijas reputācija un autoritāte;
- sabiedrības uzticēšanās institūcijai.

7.2. Darba strīdu komisija kā VDI struktūrvienība: nepieciešamo resursu sākotnējais izvērtējums

Izvērtējot nepieciešamos resursus, lai Latvijā izveidotu darba strīdu komisiju, kas darbotos pie VDI, turpinājumā ir aplūkots iespējamais darba strīdu komisijas modelis, nepieciešamie tiesiskā regulējuma grozījumi un sākotnējās budžeta aplēses, lai tā varētu darboties iezīmētā darbības modeļa ietvaros.

7.2.1. Darba strīdu komisijas vispārējie darbības principi, sastāvs un reģionālais pārklājums

Pētījuma darba strīdu komisijas konceptuālais modelis ir izstrādāts, balstoties Igaunijas un Lietuvas pieredzes analīzē (sk. sīkāk 1.1. un 1.2. nodaļu). Tādējādi viena darba strīdu komisija ir veidojama trīs locekļu sastāvā. Viens komisijas loceklis, kurš vienlaikus ir tās vadītājs, ir priekšsēdētājs, kas var būt VDI vadītāja vai Labklājības ministrijas iecelts ierēdnis. Pārējie divi komisijas locekļi, kuri piedalās darba strīdu izskatīšanā, ir sociālo partneru izvirzīti pārstāvji, no kuriem viens ir darba devēju organizācijas (Latvijas Darba devēju konfederācijas) izvirzīts pārstāvis un otrs – arodbiedrību (Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības) izvirzīts pārstāvis. Darba strīdu komisijas locekļu kvalifikācijai ir jāizvirza noteiktas prasības, sociālo partneru izvirzītajiem komisijas locekļu kandidātiem jābūt pārliecinātiem par interesi darboties ilgtermiņā. Komisijas locekļu kandidātu sarakstu un skaitu nepieciešams atjaunot vismaz reizi trīs gados. Aplūkojot komisijas locekļu izglītības un kvalifikācijas prasības, skaidrs, ka komisijas priekšsēdētājam nepieciešama augstākā juridiskā izglītība vismaz maģistra grāda līmenī ar specializāciju vai iepriekšējo

pieredzi darba tiesībās. Politikas veidotājiem ir jāizvērtē nepieciešamība veikt darba strīdu komisijas priekšsēdētāja atestāciju (prasmju pārbaudi), kā tas notiek Igaunijā. Iespējams, darba strīdu komisijas darbības kvalitātes novērtējumam šāda atestācija ir ieviešama laika gaitā. Sociālo partneru izvirzītajiem komisijas locekļiem ir izvirzāmas noteiktas iepriekšējā darba pieredzes un profesionālās darbības ētikas prasības, taču citādi komisijas locekļu kandidātus sociālie partneri var izvirzīt brīvi pēc saviem ieskatiem.

Nemot vērā nepieciešamību radīt pieejamākus darba strīdu risināšanas mehānismus reģionos, darba strīdu komisijai ir jābūt pieejamai visos Latvijas reģionos, nodrošinot (1) Rīgā izvietotas darba strīdu komisijas izbraukuma sēdes reģionos vai (2) organizējot darba strīdu komisijas republikas nozīmes pilsētās, vismaz vienā no pilsētām katrā reģionā. Šī pētījuma ietvaros, aprēķinot sākotnēji nepieciešamos resursus darba strīdu komisijas kā VDI struktūrvienības izveidei, kā iespējamais sākotnējais modelis ir piedāvāts šāds: trīs darba strīdu komisijas darbojas Rīgā, no kurām vismaz divas pēc nepieciešamības izbrauc uz tām republikas nozīmes pilsētām, kurās sākotnēji nav izveidotas pastāvīgas darba strīdu izskatīšanas struktūrvienības, un divas darba strīdu komisijas ir izvietotas divās lielākajās pilsētās – Daugavpilī (Latgales reģionā) un Liepājā (Kurzemes reģionā). Tādējādi darba strīdu komisijas no Rīgas pēc nepieciešamības veic izbraukumus, lai noturētu sēdes Jelgavā, Jēkabpilī, Jūrmalā, Rēzeknē, Valmierā un Ventspilī. Rodoties nepieciešamībai paplašināt darba strīdu komisiju darbību, nākotnē politikas veidotāji var lemt par papildu struktūrvienību radīšanu un blīvāku pārklājumu. Tomēr, domājot par komisijas lēmumu kvalitātes (objektivitātes un lēmumu pamatotības) nodrošināšanu un optimālu darba slodzes pārklājumu, šobrīd nav uzskatāms par lietderīgu veidot darba strīdu komisijas katrā VDI filiālē arī mazos novadu centros. Šādās vietās arī nākotnē būs nepieciešama darba strīdu komisijas darbība izbraukuma kārtībā, kad, piemēram, Liepājas vai Rīgas darba strīdu komisijas sastāvs dotos izskatīt darba strīdu Kuldīgā.

Līdzīgi kā šobrīd ir Igaunijā, vēršanās darba strīdu komisijā, risinot darba strīdus, nav jānosaka kā obligāta. Lai darba strīdu komisiju nostiprinātu kā obligātu posmu darba strīda risināšanas procesā, līdzīgi kā tas notiek Lietuvā, ir nepieciešams sasniegt divus priekšnoteikumus: pirmkārt, ir jāiegūst praktiskas darba strīdu komisijas kā VDI struktūrvienības darbības pieredze Latvijā un, otrkārt, ir nepieciešams nozīmīgs sociālo partneru atbalsts šāda risinājuma ieviešanai. Tāpat ir jā saglabā princips, ka gadījumā, ja strīdu puses nav apmierinātas ar darba strīdu komisijas lēmumu, tās var vērsties vietējā rajona tiesā (pirmajā instancē).

Svarīgs priekšnoteikums darba strīdu komisijas darbības efektivitātei ir iesniegumu izskatīšanas ātrums. Balstoties uz ārvalstu pieredzes analīzi, ieteicamais termiņš ir 30 – 45 kalendārās dienas. Darba strīdu komisijas lēmumam rakstiskā formā būtu jābūt pieejamam nedēļas laikā pēc darba strīda izskatīšanas klātienēs sēdē.

7.2.2. Sākotnēji nepieciešamie tiesību aktu grozījumi

Izvērtējot tiesību aktus, secināms, ka situācijā, ja tiktu izveidota darba strīdu komisija kā VDI struktūrvienība, nepieciešams veikt vairāku tiesību aktu grozījumus. To apjoms ir atkarīgs no politikas veidotāju noteiktās darba strīdu komisijas darbības kompetences, kas pētījuma izstrādes laikā nav prognozējama. Tādējādi šajā nodaļā apkopotais tiesību aktu grozījumu izklāsts ir uzskatāms par indikatīvu. Kopumā redzams, ka, ieviešot darba strīdu komisiju ar tādām kompetencēm, kādas izklāstītas pētījuma 7.2.1. nodaļā, būs nepieciešams veikt grozījumus Civilprocesa likumā, Darba strīdu likumā un Valsts darba inspekcijas likumā. Atkarībā no darba strīdu komisijas funkcijām var būt nepieciešams veikt arī Darba likuma grozījumus. Šīs nodaļas turpmākajā izklāstā ir sniegts īss grozāmo likumu pantu pārskats.

Lai nodrošinātu darba strīdu komisijas darbības tiesisko pamatu, ir jāveic **Valsts darba inspekcijas likuma** grozījumi, papildinot 3. pantā sniegto funkciju klāstu ar darba strīdu izšķiršanu un 5. pantā norādīto

amatpersonu uzskaitījumu. Atbilstoši šim funkciju papildinājumam **Darba strīdu likums** ir jāpapildina ar jaunu sadaļu, paredzot darba strīdu izšķiršanu darba strīdu komisijā pie VDI, un proti, ir jāsniedz izšķiramo darba strīdu veidu uzskaitījums vai izņēmumi, komisijas darbības kārtība, lēmumu pieņemšanas kārtība un to saturs, lēmumu stāšanās spēkā, labprātīgas izpildes un apstrīdēšanas kārtība, tiesības vērsties tiesā ar pieteikumu izpildu raksta izsniegšanai komisijas lēmuma piespiedu izpildei, noilguma prasības celšanai pārtraukšana. Šobrīd, balstoties uz ārvalstu pieredzes analīzi un veiktā kvalitatīvā pētījuma rezultātiem, ieteicams ļaut darba strīdu komisijā izskatīt gan individuālos, gan kolektīvos darba strīdus par šādām tēmām (praktiski visām, izņemot darba aizsardzību, darba drošību, nelaimes gadījumus darbā, diskrimināciju):

- darba līguma noslēgšanas jautājumi, piemēram, nenoslēgšana rakstiski;
- darba algas aprēķins;
- darba laiks, atpūtas laiks, t.sk., virsstundu darbs;
- atvaļinājumu naudas aprēķini;
- atlaišana no darba.

Tā kā noteiktā kārtība (vērsties darba strīdu komisijā) nav jānosaka kā obligāta un Darba strīdu likumā būs atrunāts, kādus strīdus VDI izšķir, tad vienkāršākajā interpretācijā ir iespējams iztikt bez Darba likuma grozījumiem. Tomēr Darba likums ir būtisks tiesību avots, jo nosaka termiņus, kādos prasība ir iesniedzama tiesā. Tādējādi, nākotnē tomēr var aktualizēties nepieciešamība veikt arī Darba likuma grozījumus, paredzot prasības tiesā iesniegšanas termiņa pagarinājumu, ja strīda izskatīšana ir ierosināta darba strīdu komisijā.

Savukārt Civilprocesa likumu ir nepieciešams papildināt ar tiesību normām, kas piešķir darba strīdu komisijas lēmumam noteiktu statusu, kā arī novērš darba strīda vienlaicīgu izskatīšanu tiesā un darba strīdu komisijā. Šim nolūkam nepieciešami šādi grozījumi:

- 219. panta pirmā daļa – papildināt ar jaunu punktu, nosakot, ka tiesa atstāj prasību bez izskatīšanas, ja puses vienojušās par strīda izšķiršanu VDI darba strīdu komisijā;
- 539. panta pirmā daļa – papildināt ar jaunu punktu, nosakot, ka likumā noteiktajā tiesas spriedumu izpildes kārtībā (pēc to labprātīgai izpildei noteiktā termiņa) izpildāmi arī darba strīdu komisijas lēmumi;
- 540. panta 1. punkts – papildināt ar noteikumu, ka izpildu raksti, kas izsniegti, pamatojoties uz darba strīdu komisijas lēmumiem, arī ir izpildu dokumenti;
- nav regulējuma, papildināt likumu ar jaunu pantu (iespējams, 544.³ pants, pēc satura līdzīgs 544.¹ pantam), paredzot noteikumus, kādā kārtībā izskatāmi personu pieteikumi par izpildu dokumenta izsniegšanu darba strīdu komisijas lēmuma piespiedu izpildei.

7.2.3. Darbības uzsākšanai nepieciešamais un viena darbības gada finansējums

Darba strīdu komisijas ekonomiskais pamatojums ir izstrādāts, atsevišķi aplūkojot darbības uzsākšanai nepieciešamo finansējumu, kas rodas sagatavojot bāzi jaunas institūcijas izveidošanai, un viena darbības gada finansējumu, kā arī ņemot vērā Ministru kabineta 2016. gada 1. marta noteikumu Nr. 127 „Darbības programmas „Izaugsme un nodarbinātība” 7.3.1. specifiskā atbalsta mērķa „Uzlabot darba drošību, it īpaši bīstamo nozaru uzņēmumos” īstenošanas noteikumi” (turpmāk tekstā atsauce lietota bez nosaukuma) nosacījumus par jaunas darbavietas radīšanai plānotajām izmaksām. Šie noteikumi ir saistoši darba strīdu komisijas izveidei, jo tās darbības uzsākšanu plānots finansēt, īstenojot pilotprojektu par darba strīdu risināšanas iespējām.

Aplūkojot **darba strīdu komisijas viena gada darbībai** nepieciešamo budžetu, ir noteiktas šādas budžeta pozīcijas:

- personāla atalgojums, kas sastāv no:
 - o darba strīda komisijas priekšsēdētāja atalgojuma;
 - o darba strīda komisijas locekļu – sociālo partneru izvirzīto pārstāvju – atalgojuma;
 - o lietvežu – administratīvā atbalsta personāla atalgojuma.
- komandējumu un darba braucienu izdevumi (transporta izdevumi un dienas nauda);
- materiāli tehniskais nodrošinājums (telpu nomas izdevumi, apsaimniekošanas izdevumi, sakaru pakalpojumi, biroja preces).

Turpmākajos aprēķinos ir aplūkoti visi iepriekš minētie izdevumi. Lai noteiktu personāla un komandējumu izmaksas, tika veikti pieņēmumi, cik daudz amatpersonu/darbinieku strādās darba strīdu komisijā un kāds būs tām noteiktais atalgojums, par pamatu izmantojot Ministru kabineta 2010. gada 30. novembra noteikumus Nr. 1075 „Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs” un Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma nosacījumus, atbilstoši kuriem tiek noteikts darba samaksas apmērs VDI.

Ņemot vērā pētījuma 7.2.1. nodaļā noteikto darba strīdu komisiju skaitu (piecas), ir noteikts, ka katram no tām ir nepieciešams viens priekšsēdētājs un divi lietveži uz pilnu slodzi, savukārt darba strīdu komisijas locekļu iesaiste ir plānota atbilstoši faktiski nostrādātajam darba stundu skaitam. Vienas darba strīdu komisijas darbībai nepieciešami divi komisijas locekļi. Tādējādi 22. tabulā kolonā „Darbinieku skaits” ir norādīts summārais darbinieku skaits visās darba strīdu komisijās, nākamajā ailē norādot plānoto darba slodzi. Ņemot vērā precīzo informāciju par darba strīdu komisijas locekļu atalgojumu Igaunijā (sk. pētījuma 1.1. nodaļu) un pētījuma dalībnieku pārlicību, ka darba strīdu komisijas locekļu atalgojumam ir jābūt nozarē konkurētspējīgam (sk. pētījuma 7.1. nodaļu), darba grupa veica šādus pieņēmumus attiecībā par to, kuras šobrīd esošās VDI amata pozīcijas izmantot, lai noteiktu darba strīdu komisijas amatpersonu un darbinieku vidējo atalgojumu⁶⁸:

- darba strīdu komisijas priekšsēdētājs – reģionālās valsts darba inspekcijas vadītājs (amatu saime, līmenis un kategorija: 26.3 V);
- administratīvā atbalsta personāls – lietvedis (amatu saime, līmenis un kategorija: 18.3 II);
- darba strīdu komisijas locekļi – inspektors (amatu saime, līmenis un kategorija: 26.3 IIB).

Pētījuma 22. tabulā ir sniegts pārskats par darba strīdu komisijas viena gada atalgojuma budžetu, ņemot vērā šajā un iepriekšējā nodaļā izklāstītos pieņēmumus par darba strīdu komisijas darba organizāciju un pētījuma izstrādes brīdī spēkā esošo regulējumu par darba devēja valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu likmes apmēru. Piemaksas, prēmijas, darba devēja sociāla rakstura pabalsti u.c. veiktajos aprēķinos nav iekļauti to zemās prognozējamības dēļ. Tādējādi redzams, ka darba strīdu komisijas viena gada atalgojuma budžets varētu sasniegt 193 953 EUR, ņemot vērā 2018. gadā spēkā esošās cenas un mēneša amata algu apmērus.

68 Atalgojuma informācijai izmantots materiāls: VDI (bez datuma). „Informācija par amatpersonu un darbinieku mēnešalgas apmēru sadalījumā pa amatu grupām (bruto, euro)”. Pieejams: <http://www.vdi.gov.lv/lv/Par-mums/valsts-darba-inspekcija/> (sk. 05.12.2018.)

22. tabula. Darba strīdu komisijas locekļu atalgojuma budžets gadā (EUR) 2018. gada cenās

AMATA POZĪCIJA	DARBINIEKU SKAITS	SLODZE	MĒNEŠA AMATALGA (BRUTO, EUR)	MĒNEŠU SKAITS	KOPĒJIE IZDEVUMI
Darba strīdu komisijas priekšsēdētājs	5	1	1286,00	12	77 160,00
Lietvedis	10	1	485,00	12	58 200,00
Darba strīdu komisijas loceklis	10	0,25	698,00	12	20 940,00
DD VSAOI (24,09%)	-	-	-	-	37 653,00
KOPĀ	-	-	-	-	193 953,00

Savukārt nosakot komandējuma un darba braucienu izdevumus, tiek pieņemts, ka divas darba strīdu komisijas veic darba strīdu izskatīšanu izbraukumā vienu reizi mēnesī, prom esot vienu dienu, par ko saņem dienas naudu atbilstoši spēkā esošajam tiesiskajam regulējumam. Vidējā distance, ko šādā gadījumā darba strīdu komisijas locekļi varētu mērot turp-atpakaļ, ir 300 km (sasiedzamas Latvijas pilsētas 150 km rādiusā ap Rīgu, t.i., piemēram, Jēkabpils, Valmiera, Saldus, Kuldīga u.tml.), atbilstoši kurai ir aprēķināts degvielas patēriņš un tā izmaksas. Šādi izdevumi gadā sasniegtu aptuveni 792 EUR.

Saskaitot personāla un komandējumu izdevumu aprēķinu rezultātā iegūtos rezultātus, redzams, ka **darba strīdu komisijas viena gada darbībai** nepieciešamais budžets ir vismaz **194 745 EUR gadā**, pieņemot, ka kopumā Latvijā darbosies piecas darba strīdu komisijas. Ņemot vērā MK noteikumu Nr.127 (01.03.2016.) 19.9. apakšpunktā minētos nosacījumus, tika aprēķināts, ka materiāli tehniskā nodrošinājuma izmaksas sasniegtu **52 500 EUR**. Tomēr nosacījumi par uzturēšanas maksas attiecību pret pārējām izmaksām (t.i., pieļaujamas 15% apmērā kā netiešās izmaksas), paredz, ka no Eiropas Savienības projekta līdzekļiem materiāli tehniskajam nodrošinājumam būs iespējams atvēlēt 29 092,95 EUR, t.i., mazāk par aprēķinātajām izmaksām.

Aplūkojot **darbības uzsākšanai** nepieciešamo budžetu, ir noteiktas šādas budžeta pozīcijas:

- tiesību aktu grozījumu sagatavošanas izdevumi – politikas veidotāju, t.i., Labklājības ministrijas izdevumi;
- metodisko norādījumu izstrāde, kādā veidā citu VDI struktūrvienību amatpersonām/darbiniekiem nosūtīt saņemtos iesniegumus (prasītāju iesniegtās sūdzības) uz izskatīšanu darba strīdu komisijā;
- prasītāju (darba devēju un darbinieku) iesniegumu darba strīda komisijā veidlapu paraugu izstrāde iedalījumā pēc galvenajām darba strīdu tēmām (līdzīgi kā tas ir veikts Igaunijā);
- informatīvo materiālu un reklāmas kampaņas izmaksas, lai nodrošinātu mērķa grupu informētību par iespēju vērsties darba strīdu komisijā;
- personāla atlases un apmācības izdevumi;
- materiāli tehniskā nodrošinājuma sākuma iegādes izdevumi (biroja inventārs u.tml.), kas saskaņā ar MK noteikumiem Nr.127 (01.03.2016.) ir iekļaujami ikgadējos izdevumos.

Darbības uzsākšanai nepieciešamā budžeta aprēķināšana sīkāk nav veikta, ņemot vērā informācijas trūkumu par nepieciešamo cilvēkstundu skaitu tiesību aktu izstrādei, personāla atlasei un apmācībām u.c. iepriekš nosauktajām budžeta pozīcijām. Tās ir norādītas indikatīvi, lai akcentētu šādu izmaksu pastāvēšanu. Turklāt darba strīdu komisijas darbības uzsākšana var radīt vajadzību noteiktas darbības (tiesību aktu projektu izstrādi, metodisko norādījumu izstrādi u.tml.) veikt atkārtoti, reaģējot uz atklātām problēmām.

Neskatoties uz šajā nodaļā sniegtajiem aprēķiniem, divu pētījuma darba apakšuzdevumu izpilde ir ierobežota, un proti, noteikt potenciālās viena darba strīda risināšanas izmaksas VDI darba strīdu komisijas ietvaros ir iespējams aptuveni, savukārt šo izmaksu salīdzināšana ar viena darba strīda risināšanas izmaksām pie esošā tiesiskā regulējuma un veidiem no valsts puses praktiski nav iespējama. Šeit ierobežojumus rada informācijas pieejamība par darba strīdu risināšanai atvēlēto budžetu Latvijas tiesās, un proti, publiski ir pieejama tikai informācija par tiesu darbības ikgadējo budžetu. Tā ietver visa veida tiesvedību (t.i., civiltiesisko, administratīvo un kriminālo) izdevumus, tādējādi ir attiecināma uz viena tiesvedības procesa kā tāda īstenošanu Latvijā, nevis specifiski uz darba strīdiem, kas veido ārkārtīgi mazu daļu no kopējā prasību skaita apjoma. Tiesu kopējā budžeta izmantošanu ekonomiskās efektivitātes aprēķiniem ierobežo vēl citi aspekti, un proti, tā kā statistika par visu veidu tiesvedībām (civillietas, administratīvās lietas un krimināllietas) ir pieejama ne agrāk kā par 2016. gadu (un nav pieejama informācija par saņemto un izskatīto kasācijas sūdzību skaitu), tad vienas tiesvedības vidējās izmaksas ir aprēķinātas par 2016. gadu.

Potenciālo viena darba strīda risināšanas izmaksu VDI darba strīdu komisijas ietvaros noteikšanai ir izmantoti divi pieņēmumi – aprēķinātais darba strīdu komisijas viena darbības gada budžets (sk. iepriekš) un pieņēmums par pakalpojuma pieprasījumu. Pieņēmums par pakalpojuma pieprasījumu ir veikts, ņemot vērā VDI saņemto iesniegumu skaitu gadā (pēdējais gads, par kuru pieejami pilni dati, ir 2017. gads, kad tika saņemti 3464 iesniegumi). Šāds pieņēmums ir veikts, balstoties uz Igaunijas un Lietuvas darba strīdu komisiju pieredzi, kura rāda, ka iesniegumu skaits par pārkāpumiem atbilst tam iesniegumu skaitam, ko normālā darbības gadā saņem darba strīdu komisija. Aprēķinu rezultātā ir iegūts, ka viena darba strīda izskatīšana VDI darba strīdu komisijas ietvaros varētu izmaksāt vismaz 71,38 EUR (2018. gada cenās), neskaitot darbības uzsākšanā ieguldītos resursus. Pieejamie dati par Lietuvu rāda, ka viena darba strīda izskatīšana 2017. gadā izmaksāja aptuveni 85-100 EUR. Uzsākot darbību, darba strīdu komisijas sākotnējā slodze visdrīzāk būs zemāka un attiecīgi – viena gadījuma izskatīšanas izmaksas augstākas, kamēr iestāde sāks darboties stabilā režīmā. Lietuvas pieredze rāda, ka pirmo rezultātu iegūšanai ir nepieciešams, lai noteiktajā režīmā darba strīdu komisija darbotos vismaz pusotru gadu pēc atbilstošo tiesību aktu grozījumu pieņemšanas un spēkā stāšanās, turklāt ar nosacījumu, ka potenciālajiem darba strīdu dalībniekiem tiek mērķtiecīgi ieteikts izmantot darba strīdu komisijas pakalpojumus.

Izmantojot publiski pieejamo informāciju par 2016. gada tiesu administrēšanai izlietoto budžetu⁶⁹, uzskaitot pabeigto lietu skaitu civillietās, administratīvajās lietās un krimināllietās pirmās instances un apelācijas tiesā 2016. gadā, aprēķināts, ka vienas lietas izskatīšana vidēji izmaksāja 858,40 EUR. Šeit jāņem vērā, ka aprēķiniem ir indikatīvs raksturs, jo neietver lietu pārsūdzību kasācijas tiesā, nav iespējams izvērtēt resursus, kas patērēti administratīvajā darbā, turklāt konkrētajā gadā var tikt pabeigtas lietas, kas uzsāktas iepriekšējos gados u.tml.

Aplūkojot izmaksu aprēķinu rezultātus un veiktos pieņēmumus, secināms, ka pašreizējās informācijas pieejamības apstākļos nav iespējams salīdzināt iegūtos rezultātus par darba strīda risināšanas izmaksām VDI darba strīdu komisijas ietvaros un viena darba strīda risināšanas izmaksām pie esošā tiesiskā regulējuma tiesā no valsts puses. Tomēr, balstoties uz ārvalstu pieredzes analīzi (sk. pētījuma 1. nodaļu) un strīdā iesaistīto pušu izmaksu aplēsēm (sk. pētījuma 6. nodaļu), redzams, ka ārpustiesas darba strīdu risināšanas efektivitāte noteikti vērojama strīdā iesaistīto dalībnieku (prasītāja un atbildētāja) pusē, būtiski ietaupot patērētos laika un finanšu resursus.

69 Sk. piemēram: https://www.ta.gov.lv/UserFiles/1488804308_ta_publiskais_parskats_2016.pdf (sk. 05.12.2018.)

Pētījuma rezultātu secinājumu un rekomendāciju nodaļa ir strukturēta atbilstoši tā problemātikai un galvenajām ziņojumā aplūkotajām tēmām. Tā aptver, pirmkārt, ārvalstu pieredzes kopsavilkumu, īpaši akcentējot citu Baltijas valstu – Igaunijas un Lietuvas – pieredzi, kas daudzu pielietoto risinājumu ziņā ir līdzīga, kā arī Latvijas tiesiskajā regulējumā ietverto darba strīdu risināšanas principu īsu pārskatu. Otrkārt, nodaļā sniegts kopsavilkums par darba strīdu risināšanas ierastākajām praksēm Latvijā, kā arī darba devēju un nodarbināto attieksmi pret darba strīdu risināšanu. Treškārt, balstoties uz pētījuma rezultātiem, ir sniegts vispārīgs pārskats, kādi instrumenti izmantojami, lai Latvijā paaugstinātu darba strīdu risināšanas efektivitāti. Ceturtkārt, tā kā viens no aplūkojamajiem instrumentiem ir darba strīdu komisijas kā VDI struktūrvienības izveidošana, viena apakšnodaļa ir veltīta tās galveno darbības principu uzskaitījumam, kā arī ieguvumu un risku, kas izriet no šī brīža institucionālās vides Latvijā, analīzei.

Vispārējais tiesiskais regulējums Latvijā un ārvalstu pieredze

Definējot vispārīgi, darba strīds ir domstarpības starp darba devēju un tā nodarbinātajām personām (darbiniekiem) par nodarbinātības apstākļiem, piemēram, darba laiku, ilgumu, atalgojumu u.tml., kuras tiek risinātas kolektīvu vai individuālu sarunu laikā. Tādējādi darba strīdi var būt gan individuāla rakstura, iesaistoties tikai darba devējam un kādam vienam darbiniekam, gan kolektīva rakstura, kad strīds ar darba devēju rodas kādai darbinieku grupai vai tās strukturētākai organizatoriskai vienībai – arodbiedrībai. Neskatoties uz šo vispārīgo darba strīda definīciju, konkrētas tās robežas nosaka katras valsts tiesiskais regulējums. Pētījumā veiktā ārvalstu pieredzes izpēte un tās salīdzinājums ar Latvijas tiesisko regulējumu rāda, ka praksē piemērotās darba strīdu definīcijas var aptvert gan šaurāku, gan plašāku kontekstu, piemēram, ietverot vai neietverot darba strīdu situāciju sarakstā darba attiecību nodibināšanas laika posmu (darbinieku atlasī vai darba līguma noslēgšanu). Tāpat atšķirīgi ir mehānismi, kas Eiropas Savienības dalībvalstīs tiek lietoti, lai risinātu darba strīdus.

Kopumā darba strīdu risināšanas mehānismus var iedalīt divās lielās grupās – pirmkārt, pirmstiesas jeb ārpusstiesas darba strīdu risināšanas ceļā (abu pušu pārrunās, iesaistot dažāda līmeņa vidutājus) un, otrkārt, darba strīdu risināšana tiesā (parasti – atbilstoši Civilprocesa likumam). Ārpustiesas darba strīdu risināšanas mehānismu izmantošana dažādās Eiropas Savienības dalībvalstīs un Latvijā atšķiras. Šajā pētījumā tika aplūkoti piecu valstu – Igaunijas, Lietuvas, Lielbritānijas, Zviedrijas un Ungārijas – pieredze. Daļa no izvēlētajām valstīm institucionālā un sociālo partneru aktivitātes darba tirgus regulēšanā ziņā ir zināmā mērā līdzīgas Latvijai (Igaunija, Lietuva un Ungārija), savukārt citas (Lielbritānija un Zviedrija) – pārstāv valstis, kurās pastāv gan plašāka ārpusstiesas darba strīdu risināšanas metožu dažādība, gan tās ir aktīvi izmantotas darba strīdu risināšanā. Tādējādi izvēlētais valstis ļāva iegūt plašāku skatījumu uz darba tirgus regulēšanas mehānismu attīstības iespējām, raksturojot arī mehānismus, kas pārskatāmā nākotnē Latvijā nebūs ieviešami zemā nodarbināto personu iesaistīšanās līmeņa arodbiedrībās un atbilstošas darba tiesību aizstāvības pieredzes trūkuma dēļ, gan tādus ārpusstiesas darba strīdu risināšanas mehānismus, kas Latvijā būtu ieviešami samērā vienkārši.

Kopumā ārvalstu pieredzes analīze rāda, ka nozīmīga loma darba strīdu gadījumos ir piešķirta ātra risinājuma pieejamībai. Visos gadījumos to nodrošina, pirmkārt, pārrunas starp darba devēju un darbinieku, taču, tiklīdz pārrunas kaut kādu iemeslu dēļ nav iespējamas, ātru situācijas risinājumu

nodrošina, otrkārt, tādu ārpustiesas darba strīdu risināšanas institūciju pieejamība, kurā darba strīdu izskatīšana rada mazu administratīvo slogu visām iesaistītajām pusēm. Lai šis mehānisms darbotos efektīvi, svarīgi ir arī citi tā pieejamību nodrošinošie aspekti, un proti, attiecīgo iestāžu ģeogrāfiskais pārklājums un strīda risināšanas iespēja tuvu tā norises vietai, un finanšu pieejamība, ko nodrošina bezmaksas pakalpojumi. Balstoties uz šiem principiem, būtiski ārpustiesas darba strīdu izskatīšanas mehānismi ir attīstīti četrās no aplūkotajām valstīs – Igaunijā, Lietuvā, Lielbritānijā un Zviedrijā. Trīs no nosauktajām valstīs – Igaunijā, Lietuvā un Lielbritānijā – darba strīdu risināšanai ārpus uzņēmuma ārpustiesas ceļā ir izveidotas atsevišķas publiskas institūcijas.

Igaunijā un Lietuvā darba strīdu risināšanai ārpustiesas ceļā ir izveidota darba strīdu komisija, kuras darbības administratīvo pusi nodrošina attiecīgi Igaunijas Valsts darba inspekcija vai Lietuvas Valsts darba inspekcija. Vienlaikus abās valstīs ir iespējams izmantot arī citus ārpustiesas darba strīdu risināšanas mehānismus, piemēram, publisko samierinātāju vai mediāciju, tomēr vērtēšanās darba strīdu komisijā tiek izmantota visbiežāk. 2016. gadā Lietuvā un 2017. gadā Igaunijā notika darba strīdu komisiju darbības pilnvaru paplašināšana, politikas veidotājiem un sociālajiem partneriem uzskatot tās par pietiekami efektīvām darba strīdu risināšanas metodēm. Kopš 2016. gadā pieņemtajiem grozījumiem, darba strīdu risināšana ārpustiesas ceļā Lietuvā ir kļuvusi par obligātu procedūru – civiltiesas nepieņem prasību pieteikumus par darba strīdiem, ja šis strīds iepriekš nav izskatīts darba strīdu komisijā. Savukārt Igaunijā šī procedūra joprojām nav obligāta, taču tā tiek uzskatīta par nozīmīgu alternatīvu tiesai. Tādējādi Igaunijā prasītājs var vērsties gan darba strīdu komisijā, gan civiltiesā, tomēr prakse rāda, ka vairums pieteikumu strīdu gadījumiem pirmsākumos tiek iesniegti darba strīdu komisijā.

Strīda izskatīšana darba strīdu komisijā gan Igaunijā, gan Lietuvā notiek pēc attiecīgās valsts Civilprocesa likuma normām. Kopumā šai sistēmai ir divas būtiskas priekšrocības, salīdzinot ar darba strīdu izskatīšanu tiesā, proti, darba strīdi tiek izskatīti ātri (Lietuvā – 30 dienu laikā, Igaunijā – 45 dienu laikā) un bez maksas. Lai gan darba strīda izskatīšana darba strīdu komisijā tiek atzīta par bezmaksas pakalpojumu, pusēm var rasties izdevumi, ja tās izlemj izmantot jurista vai advokāta pakalpojumus. Šajā gadījumā katra no pusēm pati sedz radušos izdevumus, un zaudējušai pusei tie nav jākompensē. Darba strīdu komisijas abās valstīs ir pieejamas visos reģionos, tomēr to pārklājuma blīvums atšķiras – Igaunijā katrā reģionā, izņemot Tallinu, darbojas tikai viens darba strīdu komisijas birojs, savukārt Lietuvā pārklājums ir blīvāks un valsts teritorijā 2018. gadā darbojās vairāk nekā 15 darba strīdu komisiju biroji.

Gan Igaunijā, gan Lietuvā darba strīdu komisija sastāv no trim locekļiem, no kuriem viens ir komisijas priekšsēdētājs, ko ieceļ VDI vadītājs, un divi locekļi ir sociālo partneru pārstāvji – viens darba devēju organizāciju un viens arodbiedrību izvirzīts pārstāvis. Darba strīdu komisijas priekšsēdētājam ir izvirzītas prasības attiecībā uz iegūto izglītību (vismaz augstākā izglītība jurisprudencē, specializācija darba tiesībās), darba pieredzi un atbilstību profesionālās ētikas standartiem. Darba strīdu komisijas locekļiem, par kuriem strādā sociālo partneru izvirzīti pārstāvji, arī tiek izvirzītas noteiktas prasības attiecībā uz valsts valodas zināšanām un ētikas standartu ievērošanu. Komisijas locekļiem šobrīd netiek izvirzīta prasība pēc noteikta līmeņa vai jomas izglītības. Tomēr šī norma nākotnē varētu tikt pārskatīta, jo pieredze rāda, ka arī komisijas locekļu iegūta juridiskā izglītība paaugstina darba strīdu komisijas darba efektivitāti. Lai darba strīdu komisijas darbotos efektīvi, komisijas locekļi – sociālo partneru pārstāvji – mainās (rotē). Šim nolūkam sociālo partneru pārstāvji iesniedz VDI potenciālo komisijas locekļu kandidātu sarakstus, kas pieejami katrā no valsts reģioniem. Atbilstoši reģionam, kurā notiek darba strīds, darba strīda komisijas priekšsēdētājs no tam pieejamā saraksta uzaicina uz strīda izskatīšanu piemērotus darba devēju organizāciju un arodbiedrību izvirzītos pārstāvjus.

Igaunijas un Lietuvas tiesību akti nosaka arī atalgojuma noteikšanas principus darba strīdu komisijas priekšsēdētājam un locekļiem. Kopējais princips ir tāds, ka atalgojums darba strīdu komisijas priekšsēdētājam, ņemot vērā tā kvalifikācijai izvirzītās prasības, tiek noteikts konkurētspējīgs un atbilstošs katras valsts amatpersonu atalgojumu līmenim. Savukārt darba strīdu komisijas locekļu atalgojums tiek noteikts atbilstoši patērētajam darba stundu skaitam (g.k., piedaloties strīda izskatīšanas sēdē), par pamatu ņemot salīdzinoši zemākas amatpersonas atalgojuma pozīcijas. Tādējādi komisijas locekļu (sociālo partneru pārstāvju) atalgojums abās valstīs ir būtiski zemāks nekā komisijas priekšsēdētāja atalgojums. Šāda atalgojuma starpība izriet arī no darba pienākumu sadales visu trīs locekļu starpā. Ja darba strīdus komisijas locekļiem ir jāpiedalās tikai strīda izskatīšanas sēdē un jābalso par pieņemamo lēmumu, tad darba strīdu komisijas priekšsēdētājs ir atbildīgs par lēmuma rakstisku sagatavošanu un lēmuma argumentētu izklāstu atbilstoši valstī pastāvošajam darba tiesību regulējumam.

Lielbritānijā darba strīdu risināšanu ārpus tiesas ceļā veic valsts dibināta, taču neatkarīga institūcija – Konsultāciju, izlīguma un šķīrējtiesas dienests (ACAS), kas darbojas pēc publiskā samierinātāja principiem. Dienests nodrošina brīvprātīgus un vairākumā bezmaksas (valsts apmaksātus) mediācijas un šķīrējtiesas pakalpojumus. Papildus dienests sniedz konsultācijas un apmācības darbiniekiem un darba devējiem ar mērķi palīdzēt viņiem atrisināt problēmas un uzlabot savstarpējo sadarbību. Dienestam ir nacionālais birojs un 10 reģionālie biroji, tādējādi nodrošinot pakalpojuma pieejamību visā valsts teritorijā.

Savukārt Zviedrijā, kurā ir labi attīstīts sociālais dialogs darba devēju organizāciju un arodbiedrību starpā un augsta strādājošo dalība arodbiedrībās, nozīmīgākais instruments darba strīdu risināšanai ārpus tiesas ceļā ir pārrunas. Savukārt tādi mehānismi kā Igaunijas, Lietuvas un Lielbritānijas gadījumā Zviedrijā ir mazattīstīti, piemēram, noteiktos gadījumos ir iespējams izmantot šķīrējtiesu un mediāciju, taču šīs metodes tiek izmantotas reti. Darbinieku iepriekš minētajās pārrunās Zviedrijā vienmēr pārstāv arodbiedrība, savukārt darba devēja pusi pārstāv pats darba devējs vai atbilstošā darba devēju organizācija. Arodbiedrības un darba devēju (to organizāciju) pārrunas var tikt organizētas dažādos līmeņos – ja vienošanās nav panākta vietējā līmenī, darba strīds tiek skatīts nacionālā līmeņa organizācijās. Šādi tiek atrisināti vairums individuālo darba strīdu, un parasti risinājums ir kompensācijas izmaksa darbiniekam. Ja darba strīdu neizdodas atrisināt pārrunu ceļā ne vietējā, ne nacionālajā līmenī, tad arodbiedrībai vai darba devējam ir tiesības vērsties tiesā, vairumā gadījumu – uzreiz specializētajā darba tiesā.

Ungārijā galvenais darba strīdu izskatīšanas mehānisms ārpus uzņēmuma ir vērsšanās darba tiesā, savukārt ārpus tiesas strīda izskatīšanas metodes (piemēram, mediācija) piemērojamas tikai ar abu strīdā iesaistīto pušu piekrišanu. Mediāciju, kas ir salīdzinoši jauns maksas pakalpojums, kurš ieviests kopš 2013. gada, ir iespējams saņemt gan tiesas, gan ārpus tiesas ceļā.

Aplūkojot piecu ārvalstu pieredzi, redzams, ka specializētās darba tiesas pastāv iedzīvotāju skaita ziņā lielākās valstīs – Lielbritānijā, Zviedrijā un Ungārijā. Paralēli visās trīs valstīs pastāv arī civiltiesas, kuru loma darba strīdu izskatīšanā ir atšķirīga. Arī Igaunijā un Lietuvā, diskutējot ar efektīvākajiem darba strīdu risināšanas mehānismiem, ir izskatīta darba tiesu izveide, tomēr šī ideja kopumā nav atzīta par lietderīgu.

Aplūkojot Latvijas situāciju, darba tiesiskajām attiecībām piemērojamie tiesību avoti to hierarhiskā kārtībā ir uzskaitīti Darba likuma 1. pantā, nosakot, ka darba tiesiskās attiecības regulē Latvijas Republikas Satversme, Latvijai saistošās starptautisko tiesību normas, Darba likums un citi normatīvie

akti, kā arī darba koplīgums un darba kārtības noteikumi. Nosaukto dokumentu starpā darba tiesiskajām attiecībām piemēro galvenokārt Darba likumu un daļēji – Civillikumu. Savukārt darba strīdu gadījumā galvenie tiesību akti, kas ietver būtiskāko normu kopumu, ir Darba likums, Civillikums un Darba strīdu likums.

Lai gan Darba strīdu likums ir tiesību akts, kurš nosaka gan darba strīdu definīciju, gan tā risināšanas mehānismus kopumā Latvijā, veiktais pētījums rāda, ka informēti par Darba strīdu likumu ir tikai darba tiesību nozares eksperti (politikas veidotāji un īstenotāji, juristi, t.sk., advokāti, sociālo partneru pārstāvji), kā arī atsevišķi lielo uzņēmumu darba devēju pārstāvji vai arodbiedrību pārstāvji uzņēmumos. Vairums darba devēju un darbinieku par Darba strīdu likumu nav informēti, lai gan darba strīdu risināšanā izmanto tajā ietvertos mehānismus (pārrunas darba devēja un darbinieka starpā vai vienojas par citu kārtību, kādā izšķirami darba tiesību strīdi uzņēmumā).

Ārvalstu izpētes rezultāti rāda, ka darba strīdu izšķiršanas kārtība var tikt noteikta gan kā atsevišķs tiesību akts līdzīgi tam, kā tas ir Latvijā, gan darba strīdu izskatīšana var tikt reglamentēta ar Darba likuma vai citu normatīvo aktu (piemēram, koplīguma) palīdzību. Tādējādi, neskatoties uz zemo informētību par Darba strīdu likumu Latvijā, tas ir saglabājams kā atsevišķs tiesību akts, kas ļauj pārskatāmi apkopot un pēc nepieciešamības – papildināt – pastāvošo darba strīdu izskatīšanas kārtību vienā dokumentā.

1. rekomendācija

Rekomendācija: Saglabājot Darba strīdu likumu kā atsevišķu tiesību aktu, kurš nosaka vispārējo darba strīdu risināšanas ietvaru Latvijā un dažādu darba strīdu risināšanas veidu pielietošanas kārtību, nepieciešams veikt darba devēju un darbinieku informēšanas kampaņas par tajā noteiktajiem ārpusstiesas darba strīdu risināšanas mehānismiem. Attīstot ārpusstiesas darba strīdu risināšanas mehānismus Latvijā, kā tas ir ieteikts veiktā pētījuma rezultātā, ir jāveic atbilstoša Darba strīdu likuma aktualizācija.

Raugoties no tiesiskā regulējuma aspekta, Latvijā pastāv dažādas iespējas risināt darba strīdus, kas izveidojušies darba devēja un darbinieka starpā ārpusstiesas ceļā – veicot pārrunas, veidojot darba strīdu komisiju uzņēmumā, pieaicinot publiskus vai privātus samierinātājus (piemēram, juristus, mediatorus u.tml.), kā arī civiltiesiskā kārtā darba strīdus ir iespējams risināt tiesā. Salīdzinot ar citām valstīm, Latvijā šobrīd nav izveidots starpposms, kas ļauj, neatrisinot strīdu zemākā pakāpē (darba devēja un darbinieka pārrunās), to skatīt vidēja posma institūcijā pirms nozīmīgu resursu ieguldījuma tiesas procesā, un proti, Latvijā nepastāv valsts finansēta ārpusstiesas darba strīdu risināšanas institūcija ar noteiktu vietu un lomu darba strīdu risināšanas institucionālajā kārtībā. Tādējādi viens no šī pētījuma pamatuzdevumiem

bija veikta izvērtējuma, vai Latvijā pieejamo ārpustiesas darba strīdu izskatīšanas mehānismu klāstu ir nepieciešams papildināt ar jauniem instrumentiem, un, gadījumā, ja šāda nepieciešamība tiktu konstatēta, izstrādāt priekšlikumus tam, kādi jauni darba strīdu risināšanas mehānismi Latvijā būtu ieviešami.

Darba strīdu risināšanas prakšu Latvijā apskats

Kopumā šī pētījuma dati rāda, ka līdz šim Latvijā raksturīgs darba strīdus risināt ar divu metožu palīdzību – pārrunu ceļā (t.sk. iesaistot starpniekus) un tiesas ceļā. Darba devējiem (uzņēmumiem) ir raksturīgas dažādas stratēģijas darba strīdu risināšanā, piemēram, daļa darba devēju vēlas darba strīdu atrisināt pārrunu ceļā, lai izvairītos no tiesas, savukārt citi uzņēmēji rīkojas otrādi – atsakās vadīt pārrunas ar darbiniekiem, norādot, ka gadījumā, ja viņi vēlas risināt strīdu vai pierādīt savu prasību pamatotību, darbiniekam ir jāvērsas tiesā. Pēdējā rīcība var būt arī apzināta darba devēja stratēģija, lai izvairītos no strīda risināšanas, jo pētījuma dati rāda, ka lielai nodarbināto daļai pastāv grūtības pieņemt lēmumu (bailes, nedrošības dēļ u.tml.) un trūkst zināšanu, lai sagatavotu dokumentus, kas nepieciešami, lai iesniegtu prasību tiesā. Lai gan grūtības pieņemt lēmumu vērsties ar prasību tiesā ir novērotas gan augstas, gan zemākas kvalifikācijas nodarbināto grupās, tomēr visneaizsargātākie šādās situācijās ir mazāk kvalificētie un reģionos strādājošie, kur tiesu pieejamība (vērtējot no ģeogrāfiskā izvietojuma aspekta un strīdā iesaistītās puses spējas segt tiesvedības izmaksas) ir vēl zemāka.

Pārrunās darba devēju un darbinieku starpā var tikt iesaistīti dažādi vidutāji (starpnieki), piemēram, arodbiedrības pārstāvji (t.sk. uzticības personas), uzņēmuma personāla speciālisti un juristi, ārpakalpojuma juristi un mediatori. Arodbiedrības kā starpnieka iesaistīšanās darba strīdu risināšanā ir tipiska prakse uzņēmumos, kuros darbojas arodbiedrība, parasti darbiniekam saprotamā veidā izskaidrojot dažādus darba tiesību un uzņēmuma darbības specifiskos aspektus, tādējādi veicot darba strīdu prevenciju. Ja uzņēmumā nav arodbiedrības, bieži vien līdzīgas funkcijas veic personāla speciālisti un/vai juristi, kuri var būt apguvuši dažādas sarunu vešanas un starpniecības prasmes. Atsevišķos gadījumos uzņēmumos darba strīdu risināšanai var tikt pieaicināti sertificēti mediatori, kā arī personāla speciālisti un/vai juristi var būt ieguvuši mediatora prasmes.

Saskaņā ar Darba strīdu likuma 5. panta otro daļu, Latvijas uzņēmumos var tikt izveidota darba strīdu komisija, lai izšķirtu individuālus tiesību strīdus, attiecībā uz kuriem nav panākta vienošanās pārrunās starp darbinieku un darba devēju. Neskatoties uz šāda normatīvā regulējuma pastāvēšanu, pētījuma īstenošanas laikā iegūtā informācija rāda, ka tāda praktiski sastopama tikai darbinieku skaita ziņā lielos uzņēmumos, turklāt tādos, kuri ir saglabājuši uzņēmumā arodbiedrību un darba koplīgumu. Pat šādā situācijā uzņēmumos tiek dota priekšroka pārrunu procesam, kā rezultātā darba strīdu komisija kāda darba strīda izskatīšanai tiek sasaukta reti (piemēram, reizi gadā vai retāk). Papildus iemesls reti darba strīdu komisijas sasaukšanai strīda izskatīšanai, ir administratīvais process – darba strīdu komisijas darbību regulē likums, tā izveidei ir izvirzītas noteiktas prasības, sēdes gaita un pieņemtais lēmums ir jāprotokolē. Attiecīgi pārrunas, kas vienlaikus ir neformālāks process, taču tikpat efektīvs, kļūst par ierastāko darba strīdu risināšanas veidu uzņēmumos. Papildus tam gan darba devējiem, gan darbiniekiem ir raksturīgs, ka, atrisinot darba strīdu pārrunu ceļā, tas visumā netiek uzskatīts par darba strīdu, un otrādi – par darba strīdu tiek uzskatīta tikai tāda situācija, kad tā risināšanai tika iesaistītas vai bija jāiesaista starpnieki, vai arī kāda no pusēm iesniedza prasību tiesā.

Pētījuma kontekstam iegūstot informāciju par raksturīgākajiem darba strīdu veidiem, redzams, ka dažādu ieinteresēto pušu (ekspertu, darba devēju un darbinieku) pieredze atšķiras. Kopumā visas

iepriekš minētās pētījuma mērķa grupas ir atzinušas, ka Latvijā rodas galvenokārt individuāli, nevis kolektīvi strīdi, kas izriet no esošās strādājošo salīdzinoši zemās pārstāvniecības arodbiedrībās. Tomēr attiecībā uz konkrētām darba strīdu tēmām dažādas mērķa grupas akcentē atšķirīgu problemātiku. Turklāt, salīdzinot iegūto aprakstošo informāciju ar datiem par VDI saņemto iesniegumu tēmām, kas ir visplašākais avots par potenciālajiem darba strīdiem Latvijā, redzams, ka šobrīd visbiežāk VDI redzeslokā nonāk darba strīdi par darbiniekam pienākošos naudas summu izmaksu, atlaižot no darba, darba algas izmaksu, darba līgumu noformēšanu, darba laiku un atpūtas laiku, darba aizsardzības jautājumiem un darba uzteikumu. Savukārt Tiesu informatīvās sistēmas dati, kuri iedala visus darba strīdus divās lielās tēmu grupās, rāda, ka pēdējo divu gadu laikā aptuveni viena ceturtdaļa pirmās instances tiesā saņemto lietu attiecas uz atjaunošanu darbā un pārējās trīs ceturtdaļas – uz darba samaksas piedziņu un citiem darba strīdiem, lai gan iepriekš saņemtās lietas par atjaunošanu darbā veidoja aptuveni vienu trešdaļu no visiem iesniegumiem.

Salīdzinot VDI izskatīto iesniegumu tēmas un pētījuma mērķa grupās minēto darba strīdu jomas, redzams, ka šobrīd VDI redzeslokā (iesniegumu formā) praktiski nenonāk jautājumi par darba organizāciju un pārstrukturēšanu, strīdi, kas saistīti ar darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanu un produktivitāti. VDI redzeslokā retāk, nekā tas izriet no intervijām, nonāk jautājumi par darba uzteikumu, kas varētu būt saistīts ar to, ka Darba likuma 122.pantā skaidri noteikts termiņš, kādā ir jāvērsas tiesā, lai apstrīdētu uzteikumu. Savukārt ekspertu un darba devēju intervijās un gadījumu izpētē to, ka darba līguma noformēšana (vai rakstiska nenoformēšana) var būt darba strīda iemesls, ir minējuši tikai tie speciālisti, kuri saskaras ar mazkvalificētu un mazāk izglītotu darbaspēku.

Kopumā dažādu jomu eksperti ir izteikuši viedokli, ka tiesā tiek risināti aptuveni 20% darba strīdu, kas kopumā rodas Latvijas uzņēmumos. Komentējot darba strīdu raksturu un izskatīšanu tiesā, pētījumā intervētie eksperti norādīja, ka darba strīdu lietas pēdējo gadu laikā ir kļuvušas arvien komplicētākas, piemēram, vienā prasībā tiesai var tikt iekļauti vairāki jautājumi, piemēram, darba organizācija un atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšana (diskriminācija) u.tml.

VDI un Tiesu informatīvās sistēmas dati par saņemto iesniegumu vai lietu skaitu un tēmām ļauj noteikt aptuveno pieprasījumu pēc palīdzības, ja tos nepieciešams risināt ārpus uzņēmuma, it sevišķi dažādos valsts ekonomiskās dzīves cikla apstākļos. Iesniegumu skaits VDI būtu īpaši jāņem vērā, jo, kā liecina Igaunijas un Lietuvas pieredze, tas ir ticams pamats, lai prognozētu sagaidāmo iesniegumu skaitu darba strīdu komisijā, ja, sekojot abu minēto valstu paraugam, Latvijā tāda tiktu izveidota.

Kopumā gan VDI, gan Tiesu informatīvās sistēmas dati rāda, ka augstākais pieteikumu vai iesniegumu skaits par darba strīdu situācijām bija ekonomiskās recesijas apstākļos – 2010. gadā. Savukārt turpmākajā laika posmā VDI un Tiesu informatīvās sistēmas dati atšķiras. Pieteikumu skaits tiesā par darba strīdu situācijām laika posmā no 2010. līdz 2017. gadam ir konsekventi samazinājies, attiecīgi 2010. gadā tiesā tika saņemtas 1370 lietas, savukārt pēdējo gadu laikā pirmajā tiesas instancē saņemto lietu skaits nedaudz pārsniedz 400 pieteikumu gadā.

VDI saņemto iesniegumu skaits ir samazinājies laika posmā līdz 2013. gada beigām, strauji nokrītot, sākot ar 2014. gadu, kad vienlaikus mainījās izskatīto iesniegumu uzskaites sistēma, pēc kā notiek pakāpenisks iesniegumu skaita pieaugums. Tā 2010. gadā VDI ir izskatījusi 4650 iesniegumus, 2014. gadā – 2968, savukārt 2017. gadā VDI ir izskatījusi 3464 iesniegumus. Vienlaikus jāņem vērā, ka VDI Latvijā šobrīd nav tiesīga izskatīt darba strīdu – VDI tikai veic uzraudzību un kontroli darba tiesisko attiecību un darba

aizsardzības jomā, uzliekot administratīvo sodu konstatēta pārkāpuma gadījumā. Savukārt pārkāpuma konstatēšana neparedz vienlaicīgu mandātu pielietot piespiedu mehānismus, lai pārkāpums tiktu novērsts. Tādējādi reālā darba strīdu situācija var palikt nerisināta pat tad, ja VDI pārkāpumu konstatē atkārtoti – arī šādā situācijā joprojām vienīgais VDI rīcībā esošais instruments ir administratīvā soda uzlikšana, kurš nereti tiek arī pārsūdzēts.

Nolēmuma izpilde ar piespiedu mehānismu palīdzību darba strīdu gadījumos Latvijā ir iespējama tikai tiesā. Savukārt attiecībā uz darba strīdu izskatīšanu tiesā visas pētījuma mērķa grupas akcentējušas šīs procedūras ilgumu. To apliecina arī pieejamie Tiesu informatīvās sistēmas dati. 2017. gadā vidējais lietas izskatīšanas garums pirmās instances tiesā bija 9,1 mēnesis. Ilgāk pirmajā instancē tiek izskatītas lietas saistībā ar darba samaksas piedziņu un citiem jautājumiem, kas daļēji notiek arī tāpēc, ka prasībām par atjaunošanu darbā ir noteikti skaidrāki lietas izskatīšanas termiņi. Īpaši gari termiņi lietās par darba samaksas piedziņu un citiem jautājumiem ir bijuši laika posmā no 2013. līdz 2015. gadam – vidēji 20 mēneši. Tas nozīmē, ka tikai 2013. – 2015. gadā ir pabeigtas prasības, kas tika iesniegtas pirmās instances tiesā 2010. – 2011. gadā, kas varēja negatīvi atsaukties uz prasītāja iespējām panākt sprieduma, ja tas bijis labvēlīgs, izpildi atbildētāja (uzņēmuma) maksāspējas izmaiņu dēļ. Neskatoties uz tiesu noslodzi, atjaunošanas darbā prasību izskatīšanas ilgums pirmās instances tiesā kopš 2010. gada ir bijis samērā līdzīgs, un 2017. gadā tas bija 4,7 mēneši. Tomēr mērķa grupu pārlicību par darba strīdu izskatīšanas ilgumu tiesā ietekmē arī fakts, ka pirmās instances tiesu lēmumi bieži (2017. gadā – 74% gadījumu) tiek pārsūdzēti apelācijas tiesā, it sevišķi gadījumos, kad strīds noticis par atjaunošanu darbā. Saskaņā ar Tiesu informatīvās sistēmas datiem darba strīda vidējais izskatīšanas ilgums apelācijas tiesā ir 3-4 mēneši, un, lai gan statistika par pārsūdzību kasācijas tiesā pētījuma autoriem nav pieejama, gadījumu izpētes laikā iegūtā informācija norāda, ka, ja spriedums ir bijis reiz pārsūdzēts apgabaltiesā, zaudējusī puse to noteikti centīsies pārsūdzēt Augstākajā tiesā.

Aplūkotajā laika posmā Latvijā ir īstenotas vairākas politikas iniciatīvas, kuru mērķis ir uzlabot tiesas vešanas procedūru. Tā kopš 2011. gada 1. oktobra darba strīdos, kuri ietver tikai naudas piedziņu līdz 2 500,00 EUR apmēram, ir iespējams piemērot vienkāršotu un paātrinātu prasījumu izskatīšanas procedūru tiesā. Savukārt laika posmā no 2015. gada līdz 2018. gadam ir īstenota Latvijas tiesu teritoriālā reforma, kuras mērķis ir risināt ar tiesu efektivitātes paaugstināšanu saistītus problēmjautājumus, piemēram, izlīdzināt tiesu atšķirīgo noslodzi, samazināt lietu izskatīšanas ilgumu u.tml. Tāpat kopš 2015. gada 1. janvāra ir stājies spēkā tiesas ieteiktās mediācijas modelis civilprocesā, t.sk. darba strīdos, tādējādi veicinot dažādu civiltiesiska rakstura strīdu izskatīšanu ārpus tiesas ceļā. Vienlaikus pētījuma rezultāti rāda, ka mediācija darba strīdos tiek pielietota reti, un vairumā gadījumu tas notiek situācijās, kad darba devējs un darbinieks vēlas saglabāt darba attiecības un risināmais darba strīds attiecas uz darba organizācijas jautājumiem.

Pētījumā iegūtā informācija un veiktie izmaksu aprēķini (izteikti galvenokārt laika patēriņā, cilvēkstundās) darba strīdu risināšanai norāda, ka kopumā ārpus tiesas darba strīdu risināšanas metodes patērē mazāk resursu gan laika ziņā, gan iesaistīto personu skaita ziņā, kā arī kopumā, vērtējot administratīvās procedūras procesa ilgumu, kamēr tiek panākts situācijas risinājums. Vienlaikus jānorāda, ka uzņēmumos, kuros ir attīstīta darba strīdu risināšanas prakse ārpus tiesas ceļā, iedibinātā sistēma un iesaistīto personu loks atbilstoši to atbildības līmeņiem ir ārkārtīgi atšķirīgs, kas ierobežo iespējas šī pētījuma ietvaros raksturot vistipiskāko modeli. Neskatoties uz to, kopējās novērotās likumsakarības attiecībā uz ieguldīto resursu pieaugumu visos darba strīdu risināšanas gadījumos Latvijas uzņēmumos ir līdzīgas.

Vismazāk finanšu un laika resursu tiek patērēts, risinot darba strīdus pārrunu ceļā starp darba devēju un darbinieku, tomēr tas ir iespējams situācijās, kad uzņēmumā pastāv noteikta komunikācijas kultūra, kas paredz darbinieku uzklauššanu un domstarpību risināšanu pārrunu ceļā. Būtiska nozīme pārrunu procesā ir cieņpilnām personu savstarpējām attiecībām, kas mazina emociju eskalācijas iespēju. Izmaksas, kas rodas šādā situācijā, veido galvenokārt pārrunām veltītais darba laiks vai daļa atpūtas laika. Tas noteikti ir ieguldījums no darba devēja puses, jo viņš apmaksā savu vai tā speciālista, kas iesaistīts pārrunās, sarunām veltītās darba stundas, turklāt, ja darba devējs maksā algu strīdā iesaistītajam darbiniekam par to laiku, kas veltīts sarunām, arī tās ir darba devēja izmaksas. Darbinieka pusē šīs izmaksas var rasties un var nerasties atkarībā no vienošanās ar darba devēju. Ja darba devējs piekrīt apmaksāt darbinieka laiku, ko viņš/viņa veltījis sarunām ar darba devēju, tad viņam pašam tās nav izmaksas, un otrādi. Ja darbiniekam ir jāvelta savs brīvais laiks sarunām ar darba devēju, tās ir darbinieka papildu izmaksas. Vienlaikus redzams, ka sarunām veltītais stundu skaits parasti ir samērā neliels. Atkarībā no darba strīda veida un tēmas (piemēram, darba samaksas izmaksa, darbinieka atlaišana) vidējais pārrunām veltītais laiks no darba devēja puses ir 2-3 stundas, vairāk laika ir jāvelta, risinot darba strīdus par darba organizācijas jautājumiem (līdz vidēji 15 stundām). Darbinieka pārrunām veltītais laiks parasti ir mazāks, jo darba devējam papildu laiku prasa dokumentu sagatavošana, kas pierāda viņa pozīcijas pamatotību. Atkarībā no uzņēmuma abām pusēm var rasties dažādas papildu izmaksas (piemēram, transports).

Nākamais izmaksu ziņā optimālais darba strīdu risināšanas veids ir pārrunas, iesaistot starpniekus (piemēram, darba strīdu komisija, mediācija u.tml.), tomēr šīs grupas ietvaros pastāv nozīmīgas izmaksu atšķirības. Tiklīdz starpnieka iesaistīšana ir maksas pakalpojums, tā strīdā iesaistīto pušu izmaksas pieaug atbilstoši starpnieka pakalpojumu cenrādim un papildus iesaistīto personu skaitam. Vienlaikus saglabājas iepriekš minētās izmaksas, kas rodas darba devējam un darbiniekam, risinot strīdu tiešu pārrunu ceļā. Tādējādi, piemēram, darba strīda izskatīšana uzņēmuma darba strīdu komisijas sēdē, ja komisiju veido septiņi locekļi, summāri prasa 56 darba stundas no darba devēja puses, ja viņš apmaksā visu komisijas locekļu darbu. Praksē darba strīdu komisiju sastāvs uzņēmumos ir atšķirīgs – tas variē robežās no trīs līdz deviņām personām, un pastāv atšķirīgas prakses attiecībā uz komisijas locekļu darba laika samaksu. Tās var segt gan tikai darba devējs, gan citos gadījumos arodbiedrība sedz savu izvirzīto locekļu darba laika izmaksas. Savukārt mediācijas gadījumā variācijas izmaksās ir atkarīgas no nepieciešamo sesiju skaita, lai izskatītu darba strīdu. Parasti mediācijas izmaksas iesaistītās puses sedz uz pusēm, taču darba strīdu gadījumos, kur tiek uzsvērts, ka citas darba strīda risināšanas metodes no darbinieka izmaksu viedokļa ir lētākas, var tikt piemērota arī tāda prakse, ka konsultanta atlīdzība tiek segta pēc pušu savstarpējās vienošanās. Tas nozīmē, ka mediācijas izmaksas var pilnībā uzņemties segt darba devējs, taču var būt vienošanās, ka arī darbinieks sedz daļu no pieaicinātā speciālista izmaksām, lai nodrošinātu abu pušu motivāciju konstruktīvi risināt sarunas.

Darba strīdu risināšana tiesas ceļā ir izmaksu ziņā visietilpīgākais strīda risināšanas veids, jo ietver nozīmīgu laika un finanšu resursu patēriņu, sagatavojot prasību un pamatojot to tiesā. Nozīmīgu resursu patēriņa daļu veido tiesvedības kopējais garums, kura laikā notiek vairākas lietas izskatīšanas sēdes un kam ir raksturīga arī pirmās instances sprieduma pārsūdzēšana apelācijas un arī kasācijas tiesā. Gan iepriekš aplūkotā Tiesu informācijas sistēmas statistika, gan ekspertu, darba devēju un darbinieku viedoklis, kas pieredzējuši darba strīdu izskatīšanu tiesā, rāda, ka darba strīda izskatīšana tiesā ir laikietilpīga. Tādējādi tiesa ir institūcija, kurā šobrīd netiek īstenots viens no galvenajiem principiem, kas kopumā tiek ievēroti, risinot darba strīdus ārvalstīs, un proti, ātra risinājuma panākšana.

Darba strīdu risināšana tiesas ceļā ietver divu veidu izdevumus: tiesas izdevumus (valsts nodeva, kancelejas nodeva, lietas izskatīšanas izdevumi) un ar lietas vešanu saistītos izdevumus (piemēram,

izdevumi par advokāta vai jurista palīdzību, ar pierādījumu savākšanu saistītie izdevumi, ierašanās tiesā u.tml.). Tā kā darbiniekam, ja viņš cēlis prasību tiesā pret darba devēju, vispārējā gadījumā nav jāsedz tiesas izdevumi, tad, kā rāda pētījumā iegūtā informācija, tas noteiktās nodarbināto grupās var radīt maldīgu priekšstatu arī par lietas vešanas izdevumu neesamību (it sevišķi, ja darbinieks kā prasītājs sākotnēji nolemj sevi tiesā pārstāvēt pats). Šis maldīgais priekšstats var būt par iemeslu nepārdomātai un pierādījumos nepietiekami balstītai prasības pret darba devēju celšanai tiesā, kas rada papildu slogu tiesu sistēmai. Tādējādi, runājot par darba strīdu risināšanas mehānismu attīstību Latvijā, informatīvajās kampaņās būtu jāatvēr vieta arī darbinieku izglītošanai par patiesajām darba strīda izskatīšanas izmaksām ar tiesas starpniecību, uzsverot ārpus tiesas darba strīdu izskatīšanas metožu efektivitāti (sk. nākamo secinājumu nodaļu „Vispārējās rekomendācijas darba strīdu risināšanas efektivitātes paaugstināšanai Latvijā”).

Pētījuma rezultāti rāda, ka, ņemot vērā prognozējamās tiesāšanās (ar lietas vešanu saistītās) izmaksas, daļa darbinieku, kuriem nav bijusi iespēja risināt darba strīdu pārrunu ceļā ar darba devēju, atsakās no tālākiem mēģinājumiem risināt strīdu tiesā. Tas tāpēc, ka lietas izskatīšanas laikā darbiniekam var būt vajadzība algot advokātu vai juristu, kurš pārzina procedūru un spēj paredzēt otras strīdā iesaistītās puses iespējamo rīcību, un, ja darbinieka rīcībā nav pietiekamu pierādījumu, lai pamatotu savu prasību, nozīmīgu izmaksu daļu veido arī pierādījumu vākšanas (piemēram, noteiktu dokumentu izprasīšanas no citām valsts institūcijām) izmaksas. Tādējādi darbiniekam, vērsoties ar prasību tiesā, ir jābūt kapacitātei segt savas izmaksas, jo iespēja prasīt, lai tiesa piespriež atbildētājam atlīdzināt prasītājam (darbiniekam) lietas vešanas izdevumus, ir tikai tad, kad lieta ir iztiesāta pēc būtības. Tā kā daļai nodarbināto, it sevišķi zemākas kvalifikācijas un Latvijas reģionos strādājošajiem, šādas kapacitātes nav, darba strīds paliek neizskatīts.

Līdzīgas nozīmīgas izmaksas darba strīda izskatīšana tiesā rada arī darba devējam, it sevišķi, atlaišanas no darba gadījumā un gadījumā, ja darbinieks (prasītājs) vērsies tiesā saistībā ar diskrimināciju darbavietā. Šajos gadījumos pierādījumu vākšana gulstas uz darba devēju, kuram ir jāiesniedz atbilstoši dokumenti, kas norāda uz pieņemtā lēmuma objektīvajiem apstākļiem un pamatotību. Šādu dokumentu sagatavošana ir laiktietilpīga. Tā prasa, pirmkārt, esošu rīkojumu, iekšējās kārtības noteikumu u.tml. dokumentu kopiju sagatavošanu, kas nosaka darba organizāciju uzņēmumā un kuri ir svarīgi pierādījumi, ja darbinieks tiek atlaists, pamatojoties uz būtisku darba kārtības noteikumu pārkāpumu, turklāt par laika posmu, kurš ir saistošs prasības izskatīšanai. Otrkārt, tā ietver arī finanšu zaudējumu vai finanšu efektivitātes aprēķinu veikšanu, lai pierādītu darbinieka izdarīto kaitējumu (piemēram, lai pamatotu tiesā darba uzteikumu).

Neskatoties uz īstenoto tiesu reformu, kuras mērķis cita starpā ir paaugstināt lietu izskatīšanas ātrumu un efektivitāti, izvērtējot pētījuma dalībnieku līdzšinējo pieredzi darba strīdu risināšanā pēdējo piecu gadu laikā un ņemot vērā iepriekš minētos šķēršļus darba strīdu risināšanai Latvijā, secināms, ka tiesu reforma pati par sevi nespēs atrisināt nozīmīgākos šajā pētījumā identificētos šķēršļus, kas rodas darba strīdu risināšanas gaitā. Tādējādi paralēli īstenotajai tiesu reformai joprojām pastāv arī pieprasījums pēc darba strīdu risināšanas sistēmas uzlabošanas, piedāvājot vairāk alternatīvu, kā risināt darba strīdus ārpus tiesas ceļā, samazinot strīda pušu administratīvo un finanšu slogu.

Vispārējās rekomendācijas darba strīdu risināšanas efektivitātes paaugstināšanai Latvijā

Pētījuma secinājumi ir pamats apgalvojumam, ka darba strīdu risināšanas efektivitātes paaugstināšanas problemātikai atkal ir jāķļūst par Latvijas politikas veidotāju dienaskārtības jautājumu. Pētījuma veikšanas

laiks kopumā ir labvēlīgs šo jautājumu aktualizēšanai, jo Eiropas Savienības fondu Darbības programmas „Izaugsme un nodarbinātība” 7.3.1. specifiskā atbalsta mērķa „Uzlabot darba drošību, it īpaši bīstamo nozaru uzņēmumos” projekta ietvaros ir atbalstītas dažādas iniciatīvas, kuru mērķis ir uzlabot darba drošību, it sevišķi bīstamo nozaru uzņēmumos, kas ietver nodarbināto drošības un veselības aizsardzības uzlabošanu un darba vides sakārtošanu atbilstoši darba aizsardzības un darba tiesību prasībām, sociālā dialoga veicināšanu, darba devēju un darbinieku informētību par darba tiesībām un darba strīdu risināšanas metodēm. Visu šo aktivitāšu sasniegtajam rezultātam būtu jābūt arī darba strīdu risināšanas iespēju pieejamības un efektivitātes paaugstināšana.

Papildus atbalstam, ko darba strīdu risināšanas efektivitātes paaugstināšanai sniedz Eiropas Savienības fondi nodarbinātības jomā, Tieslietu ministrija un tās padotībā esošās iestādes sadarbībā ar Sertificētu mediatoru padomi pēdējo trīs gadu laikā (2016. – 2018. gadā) ir īstenojušas projektus, lai veicinātu mediācijas pieejamību un izmantošanu. Lai gan īstenotie projekti ir orientēti galvenokārt uz palīdzību ģimenes lietās, šo pakalpojumu būtu iespējams paplašināt un veicināt to izmantošanu arī darba strīdos.

2. rekomendācija

Rekomendācija: ņemot vērā ārpusstiesas darba strīdu risināšanas priekšrocības, darba tiesību politikas veidotājiem un īstenotājiem, īstenojot starpinstitucionālu sadarbību ar Tieslietu ministriju un sadarbību ar sociālajiem partneriem, ieteicams turpināt iesāktās iniciatīvas, kas veicina darba strīdu risināšanu sarunu vai starpniecības ceļā starp darba devējiem un darbiniekiem. Rekomendācija īstenojama, veicot dažādas aktivitātes.

- Pirmkārt, viens no virzieniem ir aktīvu vispārēju informatīvo kampaņu īstenošana Eiropas Savienības fondu projektu un citu iniciatīvu ietvaros, lai veicinātu izpratni par abu pušu ieguvumiem, savlaicīgi un ārpusstiesas ceļā risinot darba strīdu.

- Otrkārt, atsevišķs rīcības virziens īstenojams sadarbībā ar Tieslietu ministriju, vēršot uzmanību uz iespēju atbalstīt tiesas ieteiktu mediāciju arī darba strīdos (piemēram, piedāvājot bezmaksas mediācijas konsultācijas un apmaksājot noteiktu sesiju skaitu).

- Treškārt, rūpīgi izvērtēt iesaistīto institūciju kapacitāti īstenot pilotprojektu, kas paredz jaunu ārpusstiesas darba strīdu risināšanas metožu ieviešanu Latvijā, savlaicīgi ieguldot resursus šajā pētījumā identificēto risku mazināšanai. Sīkāka informācija par ieteicamo rīcību ir sniegta turpmākajā pētījuma rezultātu izklāstā un no tā izrietošajās rekomendācijās.

Darba strīdu risināšanas sistēmas uzlabošanu ir iespējams panākt ar dažādu metožu kopumu, īstenojot gan noteiktas aktivitātes atsevišķi, gan arī vairākas no tām paralēli. Kā minēts iepriekšējā rekomendācijā, pirmkārt, ir redzama vajadzība pēc šobrīd uzsākto sociālo reklāmu par darba tiesībām un to aizstāvēšanas veidiem un iespējām turpināšana. Darba devēju un darbinieku viedokļu izpēte rāda, ka sabiedrības informētība par darba tiesībām joprojām ir zema, vismaz gadījumos, kad nepieciešams ievērot noteiktas

procedūras (izdot rīkojumus, vest darba laika uzskaiti, konstatēt darbinieku pārkāpumus, uzteikt darbu u.tml.) vai uz pierādījumu pamata balstīt savas prasības tiesā. Tāpat pastāv noteikti maldīgi priekšstati vai nepilnīga informācija par darba strīdu risināšanas kārtības tiesā norisi un šī procesa iespējamajām izmaksām. Papildus tam darba tiesību jomā notiek pastāvīgas izmaiņas, kurām mikro un mazo uzņēmumu īpašniekiem un jebkura veida ierindas darbiniekam ir grūtības izsekot. Tādējādi ir redzama vajadzība pēc regulārām sociālajām kampaņām un konsultācijām, kas ļauj būtiski paaugstināt darba tirgus dalībnieku izpratni par darba tiesību jautājumiem.

Tāpat šo informatīvo aktivitāšu ietvaros būtiski ir sniegt atbalstu darba devējiem uzņēmuma iekšējo darba strīdu risināšanas prakšu izveidošanai, attīstīšanai un pilnveidošanai, izstrādājot, piemēram, darba strīdu risināšanas vadlīnijas dažāda lieluma uzņēmumiem. Uzņēmēju konsultēšana darba strīdu risināšanā šobrīd jau ir plānota Darbības programmas „Izaugsme un nodarbinātība” 7.3.1. specifiskā atbalsta mērķa „Uzlabot darba drošību, it īpaši bīstamo nozaru uzņēmumos” projekta ietvaros. Konsultācijas darba devējiem projekta ietvaros nodrošina projekta partneris – Latvijas Darba devēju konfederācija (LDDK), savukārt konsultācijas nodarbinātajiem nodrošina projekta partneris – Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS).

Iepriekš minētā projekta ietvaros ir plānota arī VDI darbinieku kapacitātes paaugstināšana, t.sk., apmācības moduļu aktualizācija un izstrāde, preventīvie un izglītojošie pasākumi, kā arī informācijas un publicitātes pasākumi. Tomēr šobrīd publiski pieejamā informācija neļauj pārliecināties, vai iepriekš minētā projekta ietvaros ir plānotas tik specifiskas darbības kā metodisko materiālu izstrāde, lai atbalstītu uzņēmumus darba strīdu risināšanas prakšu attīstībai uzņēmumu iekšienē. Savukārt Lielbritānijas pieredzes apskats rāda, ka institūcija, kas veic darba strīdu agrīnu izšķiršanu ārpusstiesas ceļā (ACAS), veic būtisku konsultatīvo darbu un izstrādā metodiskos norādījumus darba devējiem, kā risināt darba strīdus uzņēmumos. Tādējādi VDI, īstenoto pasākumu ietvaros, arī būtu jāpievērš uzmanība līdzīgu metodisko materiālu izstrādei. Kā nozīmīgs papildu resurss ir vērtējama iniciatīva „Konsultē vispirms!” virzienā uz klientu orientētu valsts pārvaldi, kuras ietvaros VDI arī var sniegt darba devēju un darbinieku konsultācijas darba strīdu jautājumos.

3. rekomendācija

Rekomendācija: stiprināt darba devēju un darbinieku izpratni par ārpusstiesas darba strīdu risināšanas metodēm un ieguvumiem, īstenojot virkni aktivitāšu plānoto Eiropas Savienības fondu ieguldījumu ietvaros un paredzot to sistemātisku atbalstu arī pēc Eiropas Savienības fondu atbalsta noslēguma. Izpratnes veicināšanai izmantojami daudzveidīgi informatīvie kanāli un metodes – metodiskie norādījumi, infografikas, konsultācijas, veicinot atklātas diskusijas un forumus, kuros piedalītos ne tikai lieli un pieredzējuši uzņēmumi, bet arī mikro un mazie uzņēmumi no dažādiem Latvijas reģioniem. Veidojot informatīvos pasākumus, partneriem ir jāseko, lai tiktu aptverti dažāda lieluma uzņēmumi un reģioni, lai samazinātu zināšanu plaisu, kas pastāv dažāda lieluma Latvijas darba devēju un darbinieku starpā. Pasākumi īstenojami gan ar VDI, gan sociālo partneru starpniecību.

Kā nozīmīgas infografiku un vizuālo informatīvo materiālu tēmas šī pētījuma ietvaros ir minamas:

- a** *informācija par nepieciešamību noslēgt darba līgumu, iepazīšanos ar darba kārtības noteikumiem un algas aprēķiniem, t.i., galvenajiem dokumentiem, kas tiek izmantoti par pierādījumiem, risinot darba strīdus;*
- b** *priekšrocībām, kādas darba strīdu risināšanā sniedz arodbiedrības esamība uzņēmumā – un proti, pastāv lielākas iespējas atrisināt strīdu uzņēmuma iekšienē;*
- c** *savlaicīga darba strīda risināšanas ieguvumi;*
- d** *darba strīdu izskatīšanas tiesā radītais slogs;*
- e** *informācija par darba strīdu komisijām Igaunijā un Lietuvā, lai ilustrētu sistēmu līdzību un Latvijas jaunveidojamās struktūras „radniecību”.*

Otrkārt, pētījuma dati rāda, ka kopumā pastāv pieprasījums arī pēc tādas, publiskā finansējuma atbalstītas ārpusstiesas darba strīdu risināšanas institūcijas izveidošanas, kāda darbojas citās ES valstīs, arī Igaunijā un Lietuvā. Abās valstīs pie Valsts darba inspekcijas darba devējiem un darbiniekiem ir pieejama darba strīdu komisija, kuras uzdevums ir izskatīt darba strīdus ievērojami ātrākos termiņos, nekā tas notiek tiesā. Ja kāda no pusēm nav apmierināta ar darba strīdu komisijas pieņemto lēmumu, prasība par darba strīdu iesniedzama civiltiesā. Arī citās valstīs pastāv dažādas ārpusstiesas darba strīdu risināšanas institūcijas, kura daļā valstu veido nozīmīgu starpposmu pirms prasības iesniegšanas tiesā.

Vienlaikus, atbildot uz Latvijas darba tiesību ekspertu jautājumu, kādā veidā atvieglot pierādījumu vākšanu darba strīda izskatīšanai, jāatzīmē, ka visās pētījumā analizētajās valstīs darba strīda izskatīšana darba strīdu komisijā notiek atbilstoši Civilprocesa likumam, t.i., ievērojot pušu „sacīkstes principu”. Tādējādi redzams, ka vairāki no darba strīdu risināšanas šķēršļiem, ar ko saskaras Latvijas nodarbinātie, proti, zināšanu un prasmju trūkums, kā aizstāvēt sevi civilstrīdā, grūtības iegūt nepieciešamos dokumentus un pierādījumus un finanšu ieguldījumi darba strīda risināšanai, arī ārvalstu darba strīdu risināšanas ārpusstiesas ceļā praksēs mēdz saglabāties.

Valstīs, kurās darba strīdi ārpusstiesas ceļā tiek risināti bieži, piemēram, Zviedrijā, būtisku atbalstu darbiniekiem sniedz arodbiedrība, un tiek atzīts, ka tādā gadījumā, ja darbinieks nav arodbiedrības biedrs, viņš/viņa principā paliek ārpus efektīvās iedibinātās darba strīdu risināšanas sistēmas. Ārvalstu pieredze un atsevišķu Latvijas arodbiedrību (un uzņēmumu arodbiedrību) pieredze rāda, ka arodbiedrības ir nozīmīgs resurss savlaicīga darba strīdu risināšanai ārpusstiesas ceļā. Šie pētījuma rezultāti ir par pamatu secinājumam, ka ir nepieciešams turpināt atbalstīt sociālo partneru (darba devēju organizāciju un arodbiedrību) kapacitāti, t.sk., tās pieaugumu reģionos, kas ir samērā nozīmīgs priekšnoteikums ārpusstiesas darba strīdu izskatīšanas mehānismu attīstībai.

4. rekomendācija

Rekomendācija: plānojot Eiropas Savienības fondu ieguldījumu, turpināt sociālo partneru – darba devēju organizāciju un arodbiedrību – atbalstu un kapacitātes stiprināšanu, vienlaikus izstrādājot ilgtspējīgākus finansējuma piesaistīšanas modeļus, kas vērsti uz biedru skaita palielināšanu un darba tirgus dalībnieku apzināšanos par apvienošanās lietderīgumu. Atbalstot sociālos partnerus, attīstīt tādu rezultātīvo rādītāju sasniegšanu, kas paaugstina iesaistīšanās pakāpi darba strīdu risināšanā ar ārpustiesas metožu palīdzību.

Domājot par darba strīdu komisijas izveidi, tiesību aktu izpēte rāda, ka Ministru kabineta 2016. gada 1. marta noteikumi Nr. 127 „Darbības programmas „Izaugsme un nodarbinātība” 7.3.1. specifiskā atbalsta mērķa „Uzlabot darba drošību, it īpaši bīstamo nozaru uzņēmumos” īstenošanas noteikumi” jau šobrīd paredz, ka pilotprojekts par darba strīdu risināšanas iespējām pie VDI ir īstenojams ES fondu 2014.-2020. gada plānošanas periodā. Vienlaikus pētījuma dalībnieku attieksme pret darba strīdu komisijas pie VDI kā ārpustiesas darba strīdu risināšanas struktūrvienības izveidi ir atšķirīga. Pētījuma īstenošanas laikā Latvijas eksperti un potenciālie darba strīdu komisijas klienti (darba devēji un nodarbināto pārstāvji) pauda šaubas par VDI spēju pētījuma īstenošanas laikā un īsā laika posmā pēc tā noslēguma īstenot šādu aktivitāti. Tiek uzskatīts, ka šim nolūkam ir nepieciešama ilgstošāka un sistemātiska sagatavošanās, iesākumā būtiski paaugstinot VDI kapacitāti.

Darba strīdu komisijas kā VDI struktūrvienības izveidošana un darbība būtu atbalstāma, ja tiktu nodrošināta neitralitāte un objektivitāte attiecībā uz abām strīda pusēm – kā pret darba devēju, tā pret darbinieku. Šajā kontekstā daļai pētījuma dalībnieku bija kritiska attieksme par šādas institūcijas izveidošanu pie VDI, kas, viņuprāt, biežāk aizstāv darbinieku intereses un tiesības. Daļa pētījuma dalībnieku uzskatīja, ka kvalitatīvu pavērsienu attieksmē pret strīdā iesaistītajām pusēm, izveidojot darba strīdu komisiju, ir iespējams panākt tikai tad, ja par komisijas locekļiem tiks iecelti tādi speciālisti, kuriem ir ne tikai zināšanas par darba tiesību praktisku piemērošanu, bet arī vairāku gadu pieredze darbā privātajā sektorā.

Runājot par darba strīdu komisijas izveidošanu, daļa interviju dalībnieku uzskatīja, ka šādai funkcijai – darba strīdu izskatīšana un risināšana – jau tagad būtu jābūt VDI kompetencē, tāpēc nav pamatoti veidot pavisam jaunu institūciju, bet drīzāk ir jāstiprina VDI kapacitāte darba strīdu risināšanas jomā. Pētījuma dalībnieki uzsvēra, ka svarīgs darba strīdu komisijas darbības priekšnoteikums salīdzinājumā ar tiesu būtu spēja nodrošināt, ka strīdu risināšana tiešām notiek īsos termiņos. Par būtisku aspektu VDI kapacitātes stiprināšanas kontekstā pētījuma dalībnieki uzskatīja VDI amatpersonu un potenciālo darba strīdu komisijas locekļu atalgojumu. Tika uzsvērts, ka darba strīdu komisijai būs iespējams piesaistīt kompetentus nozares speciālistus un tā spēs strādāt efektīvi tikai tad, ja komisijas locekļiem piedāvātais atalgojums būs atbilstošs un konkurētspējīgs darba tirgū.

Nemot vērā, ka visu iepriekš minēto pasākumu VDI kapacitātes paaugstināšanai īstenošanai jāatvēl atbilstošs laika posms, savukārt atalgojuma noteikšana darba strīdu komisijas locekļiem var radīt plašas diskusijas, kas izriet no spēkā esošā tiesiskā regulējuma – Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma – piemērošanas, pastāv risks, ka pilotprojekts par darba strīdu komisijas izveidi tiks īstenots sasteigti. Tas savukārt var atstāt negatīvu iespaidu uz šī mehānisma iedzīvināšanas iespējām Latvijā kopumā, radot šaubas par tā lietderīgumu gan darba devēju, gan nodarbināto, kā arī darba tiesību ekspertu vidū. Tādējādi, pieņemot pozitīvu lēmumu par darba strīdu komisijas izveidošanu Latvijā pie VDI, nepieciešams izveidot tādu to darbības modeli, kas jau īsā laika posmā pēc darbības uzsākšanas spēj piedāvāt kvalitatīvu darba strīdu risināšanas pakalpojumu. Pienācīgi nesagatavotas darba strīdu komisijas darbības uzsākšana var radīt risku, ka ārpustiesas darba strīdu risināšanas mehānismu attīstība Latvijā ilgtermiņā tiks nozīmīgi kavēta.

5. rekomendācija

Rekomendācija: ņemot vērā pieprasījumu pēc efektīvu darba strīdu risināšanas mehānismu ārpustiesas ceļā attīstīšanas Latvijā, no vienas puses, un potenciālo institūciju zemo kapacitāti īstenot šādu nozīmīgu jauninājumu darba tiesību politikas jomā īsā laika posmā, no otras puses, politikas veidotājiem būtu jāapsver iespēja atlikt pilotprojekta īstenošanu, kamēr nav mazināti pētījumā identificētie riski darba strīdu komisijas darbības uzsākšanai. Šo rekomendāciju pamato nepieciešamība attīstīt ilgtspējīgus darba strīdu komisijas darbības principus.

Galvenie riski un jautājumi, kuri būtu jārisina pirms darba strīdu komisijas kā VDI struktūrvienības izveidošanas un darbības uzsākšanas, ir:

- a** *institūcijas amatpersonu neitralitāte un objektivitāte;*
- b** *institūcijas locekļu profesionalitāte, kompetences un ekspertīze darba tiesību jomā, t.sk., izpratne par privātā sektora vajadzībām dažādās tautsaimniecības nozarēs;*
- c** *sociālo partneru atbalsts un spēja piedāvāt izvirzītajām kompetences un ētikas prasībām atbilstošus kandidātus (sk. sīkāk nodaļu „Darba strīdu komisijas kā VDI struktūrvienības izveidošana”);*
- d** *strīdu izskatīšanas ātrums un operativitāte;*
- e** *darba tirgus dalībnieku (darba devēju un nodarbināto) informētība par darba strīdu komisijas darbību (sk. sīkāk nodaļu „Darba strīdu komisijas kā VDI struktūrvienības izveidošana”);*
- f** *institūcijas reputācija un autoritāte.*

Treškārt, papildus darba strīdu komisijas pie VDI izveidei, pētījuma dalībnieki saredz nepieciešamību uzlabot darba strīdu izskatīšanas ātrumu tiesās, tāpēc iesaka tiesnešiem biežāk ierosināt un noturēt sagatavošanās tiesas sēdes, kurās tiek izskatīts, kādi pierādījumi tiek iesniegti, tiesnesim aicinot vēlreiz abas puses meklēt mierizlīgumu pirms sākt tiesas procesu. Saskaņā ar pieejamo informāciju tiesu teritoriālās reformas mērķu vidū sagatavošanās sēžu noturēšanas kā ieteicamās prakses nostiprināšana netika minēta. Tomēr sagatavošanās sēdes pirms darba strīda izskatīšanas ir nozīmīga darba strīda izskatīšanas procesa sastāvdaļa Zviedrijas darba tiesā, savukārt samierināšana pirms tiesas procesa uzsākšanas ir raksturīga prakse arī citās aplūkotajās ārvalstīs.

6. rekomendācija

Rekomendācija: papildus plāniem attīstīt ārpustiesas darba strīdu izskatīšanas mehānismus, būtu atbalstāmas arī tiesu sistēmas reformas, kas vērstas uz tās efektivitātes celšanu, iedzīvinot praksē sagatavošanas tiesas sēdes noturēšanu kā nozīmīgu strīda izskatīšanas procesa sastāvdaļu, kas ļauj pusēm pārliecināties par savu argumentu skaidrību un lemt par mierizlīguma panākšanu agrīnā strīda izskatīšanas stadijā. Šāda prakse vienlaikus ļautu pusēm, balstoties uz sagatavošanas sēdē gūtajiem iespaidiem, būt gatavām lietas izskatīšanai, saīsinot izskatīšanas termiņus, tādējādi netieši samazinot arī potenciālo laika un finanšu resursu ieguldījumu.

Aplūkojot visas trīs iepriekš minētās iespējas uzlabot darba strīdu risināšanas efektivitāti Latvijā, redzams, ka tās ir īstenojamas vienlaicīgi un paralēli gan kopā, gan atsevišķi vienai no otras. Šo metožu priekšrocība ir arī tā, ka dažādām iestādēm, kas īstenotu atbilstošus pasākumus, nav noteikti nepieciešama savas rīcības saskaņošana, reformas var tikt īstenotas katrai jomai atbilstošā kārtībā un tempā.

Darba strīdu komisijas kā VDI struktūrvienības izveidošana

Visbūtiskākais instruments, ar kuru varētu panākt nozīmīgu pavērsienu darba strīdu risināšanas politikas īstenošanā Latvijā, ir darba strīdu komisijas izveidošana pie VDI. Vienlaikus ir svarīgi, ka līdz ar komisijas izveidošanu, tiek īstenota rinda pasākumu, kas nodrošina gan atbilstoša tiesiskā regulējuma izstrādi, gan materiāli tehniskā nodrošinājuma piešķiršanu un darbinieku kompetenci, gan sociālo partneru iesaisti (sk. iepriekš nodaļu „Vispārējās rekomendācijas darba strīdu risināšanas efektivitātes paaugstināšanai Latvijā”). Izveidojot darba strīdu komisiju Latvijā, jāņem vērā, ka tā neatrisinās visas grūtības, ar kurām

saskaras darba devēji un strādājošie, savstarpēji risinot darba strīdus (piemēram, konkrētu faktu un savas pozīcijas pierādīšana darbiniekam joprojām var būt problemātiska, ja darba devējs nevēlas sadarboties), tomēr šādas institūcijas izveidošana ir vērtējams kā pozitīvs solis darba tiesisko attiecību vides uzlabošanas virzienā Latvijā.

Sociālo partneru iesaiste un atbalsts darba strīdu komisijas izveidošanai ir nepieciešams divu iemeslu dēļ. Pirmkārt, ārvalstu pieredze rāda, ka sociālie partneri ir nozīmīgs instruments, lai risinātu darba strīdus ārpusstiesas ceļā. Igaunijā un Lietuvā sociālo partneru pārstāvji veidoja daļu no komisijas sastāva, savukārt Zviedrijā sociālie partneri ir iesaistīti darba strīdu risināšanā visos līmeņos – gan pārrunās, gan veidojot darba tiesu sastāvu. Sociālo partneru iesaiste darba strīdu izskatīšanā ļauj nodrošināt katras strīda puses pozīcijas labāku izpratni, attiecīgi mazinot vajadzību piesaistīt profesionālu juristu. Tādējādi paredzams, ka efektīva darba strīdu komisijas darbība arī Latvijā nav iespējama bez sociālo partneru atbalsta šādas institūcijas izveidošanai. Sociālo partneru iesaiste nodrošinās ne tikai visu ieinteresēto pušu klātbūtni darba strīda izskatīšanā, bet arī ir lietderīgs risinājums, ņemot vērā Latvijas valsts pārvaldes reformas kontekstu, un proti, jaunas struktūrvienības izveidošana, deleģējot daļu funkciju nevalstiskajam sektoram, būs efektīvāka, elastīgāka un prasīs mazāk resursu.

Otrkārt, mazticams, ka sociālo partneru – darba devēju organizāciju un arodbiedrību – pārstāvju deleģēšana dalībai darba strīdu komisijai notiks pārdomāti un efektīvi, ja sociālie partneri nebūs ieinteresēti atbalstīt šī risinājuma ieviešanu. Tādējādi, ja politikas veidotāji lems par labu darba strīdu komisijas izveidošanai ar sociālo partneru iesaisti, taču bez iepriekš panākta to atbalsta, komisijas darbība var tikt būtiski traucēta.

7. rekomendācija

Rekomendācija: sagatavojot darba strīdu komisijas pilotprojektu, politikas veidotājiem un īstenotājiem aicināt sociālos partnerus iesaistīties diskusijā par tās darbības principiem, komisijas locekļiem izvirzītajām prasībām, noteiktu darbību īstenošanas termiņiem u.tml. Panākot visām pusēm pieņemamu vienošanos par darba strīdu komisijas darbības principiem, katras puses kompetences robežās vienoties ar sociālajiem partneriem par šajā pētījumā minētos risku, kas varētu kavēt darba strīdu komisijas darba efektivitāti, mazināšanu un vēlamo situāciju, kāda ir jāpanāk, lai pieņemtu galīgo lēmumu par darba strīdu komisijas izveidi, kas darbotos pie VDI kā atsevišķa struktūrvienība. Līdzīgi kā šobrīd ir Igaunijā, vēršanās darba strīdu komisijā, iesaistītajām pusēm risinot darba strīdus, ir jānosaka kā brīvprātīga, vienlaikus rekomendējoša rakstura. Izvērtējot riskus un kapacitāti veidot darba strīdu komisiju, ņemt vērā zemāk izklāstītos ieteicamos darba strīdu komisijas darbības nosacījumus un principus.

Kopumā turpinājumā raksturotais darba strīdu komisijas konceptuālais modelis ir izstrādāts, balstoties Igaunijas un Lietuvas pieredzes analīzē, ņemot vērā Latvijas kontekstu. Izvērtējot Latvijas ekspertu vērtējumu un abu minēto Baltijas valstu pieredzi, secināms, ka darba strīdu komisija ir veidojama trīs locekļu sastāvā, kuru vada priekšsēdētājs, kas ir VDI vadītāja iecelts ierēdnis, un kurā blakus priekšsēdētājam darba strīdu izskatīšanā piedalās divi locekļi, no kuriem viens ir darba devēju organizāciju izvirzīts pārstāvis un otrs – arodbiedrību izvirzīts pārstāvis. Ņemot vērā līdzšinējo sadarbību, kandidātus darba strīdu komisijas locekļu amatam izvirzītu Latvijas Darba devēju konfederācija un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Vienlaikus būtu jāapsver iespēja uzlikt Latvijas Darba devēju konfederācijai par pienākumu sadarboties ar citām organizācijām, izvirzot darba devēju puses kandidātus darba strīdu komisijas locekļu sastāvam. Šis pieņēmums izriet no tā, ka, lai gan Latvijas Darba devēju konfederācijas kā sociālā partnera pozīcijas ir nostiprinātas ar „Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes nolikumu”, citām organizācijām arī var būt vērā ņemama un sistēmas attīstībā izmantojama pieredze (piemēram, Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kamera piedāvā komercstrīdu mediācijas pakalpojumu, tādējādi tā jau ir guvusi praktisku pieredzi ārpusstiesas strīdu izskatīšanā).

Darba strīdu komisijas locekļu kvalifikācijai ir jāizvirza noteiktas prasības, sociālo partneru izvirzītajiem komisijas locekļu kandidātiem jābūt pārliecinātiem par interesi darboties ilgtermiņā. Komisijas locekļu kandidātu sarakstu un skaitu nepieciešams atjaunot vismaz reizi trīs gados. Tomēr iesākumā, kamēr izveidojas noteikts komisijas darbības modelis, iespējams, ka komisijas locekļu kandidātu sarakstus būs nepieciešams atjaunot ievērojami biežāk. Tā kā sociālo partneru izvirzītajiem pārstāvjiem tā būs jauna sadarbības pieredze, patieso priekšstatu par noteiktu kandidātu piemērotību komisijas locekļu amatam ir iespējams iegūt, tikai uzsākot darbu.

Komisijas priekšsēdētājam nepieciešama augstākā juridiskā izglītība vismaz maģistra grāda līmenī ar specializāciju vai iepriekšējo pieredzi darba tiesībās. Politikas veidotājiem ir jāizvērtē nepieciešamība veikt darba strīdu komisijas priekšsēdētāja oficiālu atestāciju (prasmju pārbaudi). Sociālo partneru izvirzītajiem komisijas locekļiem ir izvirzāmas noteiktas iepriekšējā darba pieredzes un profesionālās darbības ētikas prasības.

Darba strīdu komisijai ir jābūt pieejamai visos Latvijas reģionos, nodrošinot (1) Rīgā izvietotas darba strīdu komisijas izbraukuma sēdes reģionos vai (2) organizējot darba strīdu komisijas citās republikas nozīmes pilsētās, vismaz vienā no pilsētām katrā reģionā. Šim priekšlikumam līdzīgs darba strīdu komisijas darbības modelis pastāv Igaunijā. Citās Latvijas pilsētās, kurās ir izvietotas VDI struktūrvienības, darba strīdu komisija varētu darboties izbraukumā, vadoties pēc aktuālā pieprasījuma. Kā iespējama sākotnējais modelis pētījumā ir piedāvāts šāds: trīs darba strīdu komisijas darbojas Rīgā, no kurām vismaz divas pēc nepieciešamības veic izbraukumus, lai noturētu sēdes Jelgavā, Jēkabpilī, Jūrmalā, Rēzeknē, Valmierā un Ventspilī. Rodoties nepieciešamībai paplašināt darba strīdu komisiju darbību, nākotnē politikas veidotāji var lemt par papildu struktūrvienību radīšanu un blīvāku pārklājumu.

Piedāvātais sākotnējais darba strīdu komisijas darbības modelis vienlaikus ļauj preventīvi nodrošināt darba strīdu komisiju lēmumu augstu kvalitāti (objektivitāti un spriedumu pamatotību), kas bija viena no sākotnējām problēmām, kas radās, izveidojot darba strīdu komisijas Igaunijā un Lietuvā. Pastāv arī nozīmīgas šaubas, vai arī nākotnē būs lietderīgi veidot darba strīdu komisijas katrā VDI filiālē mazos novadu centros. Šādās vietās, visticamāk, būs nepieciešama darba strīdu komisijas darbība izbraukuma kārtībā.

Normatīvais regulējums, kurā būtu jānosaka galvenie darba strīdu komisijas darbības aspekti ir Darba strīdu likums, kurā ir jāieestrādā nosacījumi par:

- darba strīdiem, kas izskatāmi darba strīdu komisijā;
- darba strīdu komisijas sastāvu un prasībām darba strīdu komisijas locekļiem;
- iesniegumu iesniegšanas kārtību darba strīdu komisijā;
- iesniegumu izskatīšanas kārtību darba strīdu komisijā (t.sk., ilgumu un lēmuma pieņemšanas termiņu);
- darba strīdu komisijas lēmuma stāšanās spēkā nosacījumiem.

Atbilstoši darba strīdu komisijas darbību regulējošām tiesību normām, ir izstrādājami grozījumi citos tiesību aktos (Civilprocesa likumā, Valsts darba inspekcijas likumā un Darba likumā), kas paredz jaunas ārpustiesas darba strīdu izskatīšanas institūcijas izveidošanu un iekļaušanu vispārējā darba strīdu risināšanas sistēmā. Kopumā veicamo grozījumu apjoms ir atkarīgs no politikas veidotāju noteiktās darba strīdu komisijas darbības kompetences, kas pētījuma izstrādes laikā ir noteikta indikatīvi. Valsts darba inspekcijas likuma grozījumi nepieciešami, lai nodrošinātu darba strīdu komisijas darbības tiesisko pamatu, savukārt Darba likums ir būtisks tiesību avots, jo nosaka termiņus, kādos prasība ir iesniedzama tiesā. Tādējādi, paredzot vērsanos darba strīdu komisijā noteiktu domstarpību gadījumos, ir jāpārlicinās, vai tiesību aktu normas jau sākotnēji neizslēdz noteiktu darba strīdu izskatīšanas iespēju ar ārpustiesas metožu palīdzību. Veicot grozījumus, ir jāparedz arī Civilprocesa likuma papildināšana, kas piešķir darba strīdu komisijas lēmumam izpildu raksta statusu, lai nepieciešamības gadījumā lēmuma izpilde notiek līdzīgi tiesas lēmuma izpildei (līdzīgi kā tas ir noteikts Igaunijā un Lietuvā), kā arī novērš darba strīda vienlaicīgu izskatīšanu tiesā un darba strīdu komisijā.

Svarīgs priekšnoteikums darba strīdu komisijas darbības efektivitātei ir iesniegumu izskatīšanas ātruma noteikšana tiesību aktos. Balstoties uz ārvalstu pieredzes analīzi, ieteicamais termiņš ir nosakāms 30 – 45 kalendāro dienu apjomā. Darba strīdu komisijas lēmumam rakstiskā formā būtu jābūt pieejamam nedēļas laikā pēc darba strīda izskatīšanas klātienēs sēdē.

Tā kā viens no nozīmīgiem aspektiem, lai nodrošinātu kvalificētu speciālistu piesaisti darba strīdu komisijas priekšsēdētāja amatam, ir atalgojuma konkurētspēja, pētījuma ietvaros, balstoties uz Igaunijas un Lietuvas pieredzi, tika veikti pieņēmumi par piedāvājamā atalgojuma noteikšanas principiem, ņemot vērā pašreizējo dažāda līmeņa VDI amatpersonu darba pienākumu aprakstu (MK noteikumi Nr. 1075 (30.11.2010.) „Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs”), samaksas apmēru, kas izriet no Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma.

Ņemot vērā, ka darba strīdu komisijas priekšsēdētājam būs jāvada sava struktūrvienība, jāpieņem lēmumi, kur nepieciešama liela pieredze un dziļa vairāku jomu izpratne, tad secināms, ka darba strīdu komisijas priekšsēdētāja amata pienākumi vislabāk atbilst pozīcijai „vada kontroles struktūrvienību”, t.i., reģionālās valsts darba inspekcijas vadītāja (amatu saime, līmenis un kategorija: 26.3 V) pozīcijai. Darba strīdu komisijas darbības nodrošinājumam būs nepieciešami lietveži (šobrīd – vismaz divi lietveži katrai no kopumā piecām darba strīdu komisijām) ar atalgojumu atbilstoši administratīvā atbalsta personāla darba samaksas līmenim (amatu saime, līmenis un kategorija: 18.3 II).

Savukārt, nosakot darba strīdu komisijas locekļu darba samaksas līmeni, ir jāņem vērā divi apstākļi, un proti, pirmkārt, precīzu atskaites punktu to sagaidāmās darbības klasifikācijai Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogā nav iespējams atrast un, otrkārt, Igaunijā un Lietuvā darba samaksas apmērs komisijas locekļiem tiek noteikts ievērojami zemāks attiecībā pret priekšsēdētāja atalgojumu. Tādējādi pētījuma īstenošanas gaitā ir veikts pieņēmums, ka darba strīdu komisijas locekļu darba pienākumi būtu pielīdzināmi vismaz inspektora līmenim (amatu saime, līmenis un kategorija: 26.3 IIB, t.i., pieņem sarežģītus nestandarta lēmumus (arī lēmumus par administratīvā soda uzlikšanu) pirmspārbaudes un pēcpārbaudes lietā). Balstoties uz šiem pieņēmumiem, ir veikti darba strīdu komisijas kā VDI struktūrvienības atalgojuma budžeta aprēķini. Vienlaikus, ņemot vērā precīzu atbilstošu amata pozīciju trūkumu Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogā, varētu būt ieteicama plašāka diskusija par piemērotākajiem atskaites punktiem, it sevišķi, attiecībā uz administratīvā personāla un darba strīdu komisijas locekļu darba samaksu, kas šobrīd nav uzskatāma par konkurētspējīgu, tādējādi neizpilda tai izvirzītos nosacījumus.

Ņemot vērā izklāstītos pieņēmumus par darba strīdu komisijas darba organizāciju un pētījuma izstrādes brīdī spēkā esošo tiesisko regulējumu, darba strīdu komisijas viena gada atalgojuma budžets varētu sasniegt vismaz 193 953 EUR (atbilstoši 2018. gada cenām). Papildu resursus prasītu komandējumu un darba braucienu nodrošināšana un materiāli tehniskais nodrošinājums, kas, atbilstoši aplēsēm, veidotu aptuveni 53 300 EUR.

Pētījuma rezultātā veicot izmaksu aprēķinus par darba strīda risināšanas izmaksām VDI darba strīdu komisijas ietvaros un viena darba strīda risināšanas izmaksām pie esošā tiesiskā regulējuma tiesā no valsts puses, redzams, ka korekti salīdzināmu informāciju šobrīd iegūt nav iespējams. Tomēr, balstoties uz ārvalstu pieredzes analīzi un strīdā iesaistīto pušu izmaksu aplēsēm, redzams, ka ārpusstiesas darba strīdu risināšanas iespējas noteikti ir efektīvākas, vērtējot no strīdā iesaistīto dalībnieku (prasītāja un atbildētāja) viedokļa. Strīda risināšana ārpusstiesas ceļā būtiski ietaupa pušu patērētos laika un finanšu resursus, ļaujot aizstāvēt savas darba tiesības arī mazāk aizsargātām nodarbināto grupām.

Izveidojot darba strīdu komisiju, politikas veidotājiem jārēķinās, ka turpmākajos gados būs nepieciešama sistemātiska tā darbības uzraudzība, attīstot un pilnveidojot tiesisko regulējumu un savlaicīgi reaģējot uz tās darbības laikā atklātajām problēmām.

Lai darba strīdu komisijas darbības rezultātu efektivitāti būtu iespējams novērtēt jau īstermiņā (t.i., 1,5 gada laikā pēc tās darbības uzsākšanas), papildus iepriekš minētajām aktivitātēm attiecībā uz kvalificētu speciālistu nodrošinājumu, ir nepieciešams veikt arī intensīvu un sistemātisku informatīvo atbalstu, lai darba devēji un nodarbinātie uzzinātu par alternatīvām strīda risināšanas iespējām. Šādu informatīvo atbalstu nepieciešams nodrošināt darba strīdu komisijas darbības izsākšanas pirmajos gados, kamēr jaunā procedūra kļūst atpazīstama nodarbināto un darba devēju vidū.

IZMANTOTAIS LITERATŪRAS SARAKSTS

- 1) ACAS (2017). Annual Report and Accounts 2016–17. Pieejams: <http://www.acas.org.uk/media/pdf/e/s/Acas-annual-report-2016-2017.pdf>
- 2) ACAS (2018). Lielbritānijas institūcijas mājas lapa. Pieejams: <http://www.acas.org.uk>
- 3) Accace (16.02.2018). Labour Law and Employment in Hungary – 2018 Guide. Pieejams: <https://accace.com/labour-law-and-employment-in-hungary/>
- 4) Ádám, I. (12.01.2018.). New Civil Procedure comes into effect. Pieejams: <http://illes-law.hu/en/litigation/new-civil-procedure-comes-effect/>
- 5) Arbetsdomstolen (2018). Presentation of Swedish Labour Court. Zviedrijas darba tiesas mājas lapa. Pieejams: <http://www.arbetsdomstolen.se/pages/page.asp?lngID=7&lngLangID=1>
- 6) Balodis K. Ievads civiltiesībās. Rīga: Zvaigzne ABC, 2007
- 7) Blaziene, I., Zabarauskaite, R. (27.08.2018.). Working life in Lithuania: Background. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/lithuania#industrial-action-and-disputes>
- 8) Carey, S. (2017). SCC Practice Note: Mediation Proceedings 2003-2017. Arbitration Institute of Stockholm Chamber of Commerce. Pieejams: <https://sccinstitute.com/media/231969/scc-practice-note-mediation-final.pdf>
- 9) Civilprocesa likuma komentāri. I daļa (1.-28. nodaļa). Sagatavojis autoru kolektīvs. Prof. K. Torgāna zinātniskajā redakcijā. – Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2011
- 10) Civilprocesa likums, pieņemts: 14.10.1998., stājas spēkā: 01.03.1999., publicēts: “Latvijas Vēstnesis”, Nr.326/330 (1387/1391), 03.11.1998., “Ziņotājs”, Nr.23, 03.12.1998. <https://likumi.lv/doc.php?id=50500>
- 11) Co-determination Act (1976:580). Zviedrijas likums. Pieejams: <https://www.government.se/4ac87f/contentassets/bea67b6c1de2488cb454f9acd4064961/sfs-1976580-employment-co-determination-in-the-workplace-act>
- 12) Darba likums, pieņemts: 20.06.2001., stājas spēkā: 01.06.2002., publicēts: “Latvijas Vēstnesis”, Nr.105 (2492), 06.07.2001., “Ziņotājs”, Nr.15, 09.08.2001. <https://likumi.lv/doc.php?id=26019>
- 13) Darba strīdu likums, pieņemts: 26.09.2002., stājas spēkā: 01.01.2003., publicēts: “Latvijas Vēstnesis”, Nr.149 (2724), 16.10.2002., “Ziņotājs”, Nr.21, 14.11.2002. <https://likumi.lv/doc.php?id=67361>
- 14) Diskrimineringombudsmannen (2018). Disadvantaging a person on parental leave is prohibited. Zviedrijas Vienlīdzības Ombuda mājas lapa. Pieejams: <http://www.do.se/other-languages/english/disadvantaging-a-person-on-parental-leave-is-prohibited/>
- 15) Dr. iur. Daina Ose. Darba strīdu izskatīšana un prasības pieteikumu sagatavošana. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2013
- 16) Employment Tribunals Act (1996). Lielbritānijas likums. Pieejams: https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/17/pdfs/ukpga_19960017_en.pdf
- 17) European e-justice (06.04.2017). Mediation in Member States – Hungary. Pieejams: https://e-justice.europa.eu/content_mediation_in_member_states-64-hu-en.do?member=1
- 18) European Trade Union Institute (10.11.2016.). Hungary: Alternative Dispute Resolution Service launched in Hungary. Pieejams: <https://www.etui.org/ReformsWatch/Hungary/Hungary-Alternative-Dispute-Resolution-Service-launched-in-Hungary>
- 19) Fodor, G. T. (2010). Hungary: Individual disputes at the workplace – alternative disputes resolution. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/hungary/hungary-individual-disputes-at-the-workplace-alternative-disputes-resolution>
- 20) Gimenez-Salinas Colomer, S. (05.09.2016.). Mediation in the different countries with bar associations that belong to the European bars federation. Pieejams: http://www.fbe.org/barreaux/uploads/2017/10/Report_Mediation.pdf
- 21) GOV.UK (2018). Appeal to the Employment Appeal Tribunal (EAT). Pieejams: <https://www.gov.uk/appeal-employment-appeal-tribunal>

- 22) ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe (07.2018.). Individual labour dispute resolution systems in selected Central and East European (CEE) countries. Geneva: Labour Law and Reform Unit. European Judicial Network.
- 23) Jogpontok (2018). Pieejams: <https://www.jogpontok.hu/index.aspx?MN=Fooldal&MPG=nyito>
- 24) Kadarik, I. (16.11.2017). Estonia: New law to upgrade individual labour dispute mechanism. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/estonia-new-law-to-upgrade-individual-labour-dispute-mechanism>
- 25) Kiss, A. et al (27.07.2018.). Working life in Hungary: Industrial action and disputes. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/hungary#industrial-action-and-disputes>
- 26) Labor Code (Act I of 2012). Ch. XXIV. P-84. Ungārijas likums. Pieejams: <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2557/Labour%20Code.pdf>
- 27) Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (2012). „Tiesu prakses apkopojums darba tiesībās”, Pieejams: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201301/tp_prakses_apkopojums_dt.pdf
- 28) Latvijas Republikas Augstākās Tiesa (2011). „Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem”, Pieejams: <http://at.gov.lv/files/uploads/files/docs/petijumi/darba%20stridi.pdf>
- 29) Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2007.gada 28.februāra SPRIEDUMS Lietā Nr. SKC-89. Pieejams: www.at.gov.lv/downloadlawfile/3455
- 30) Law on the Approval, Entry into Force and Implementation of the Labour Code. Lietuvas likums. Pieejams: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/da9eea30a61211e8aa33fe8f0fea665f?jfwid=-1c2dtdwn6j>
- 31) Lovén, K. (09.02.2010.). Sweden: Individual disputes at the workplace – alternative disputes resolution. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/sweden-individual-disputes-at-the-workplace-alternative-disputes-resolution>
- 32) LR Satversme, pieņemts: 15.02.1922., stājas spēkā: 07.11.1922., publicēts: “Latvijas Vēstnesis”, Nr.43, 01.07.1993., “Ziņotājs”, Nr.6, 31.03.1994., “Valdības Vēstnesis”, Nr.141, 30.06.1922., “Diena”, Nr.81, 29.04.1993. <https://likumi.lv/doc.php?id=57980>
- 33) Mediācijas likums, pieņemts: 22.05.2014., stājas spēkā: 18.06.2014., publicēts: “Latvijas Vēstnesis”, Nr.108 (5168), 04.06.2014. OP numurs: 2014/108.1 <https://likumi.lv/doc.php?id=266615>
- 34) Mickeviča, N. (2012). Darba strīdu mediācija. Rīga: LBAS. Pieejams: http://www.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3418/darba.stridu.mediacija_n.mickevica_31.08.2012_lbas_final.pdf
- 35) Ministry of Social Security and Labour, Lithuania (2017). 2016/2017 Social Report. Pieejams: http://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/13545_social-report-2016-2017.pdf
- 36) Ministru kabineta noteikumi Nr. 1075 (30.11.2010.) „Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs”
- 37) Ministru kabineta noteikumi Nr. 127 (01.03.2016.) „Darbības programmas „Izaugsme un nodarbinātība” 7.3.1. specifiskā atbalsta mērķa „Uzlabot darba drošību, it īpaši bīstamo nozaru uzņēmumos” īstenošanas noteikumi”
- 38) Pigler, C., Jéger, V. (07.2018.). Dispute Resolution:Hungary. Pieejams: <https://gettingthedealthrough.com/area/9/jurisdiction/68/dispute-resolution-hungary/>
- 39) Platā K. Darba koplīguma loma darba tiesiskajās attiecībās. Metodiskais materiāls
- 40) Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on transparent and predictable working conditions in the European Union. COM/2017/0797 final - 2017/0355 (COD). Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017PC0797>
- 41) Rangwaldh, J., Astenius, N. (03.2018.). The Dispute Resolution Review – Edition 10: Sweden. Pieejams: <https://thelawreviews.co.uk/edition/the-dispute-resolution-review-edition-10/1167078/sweden>
- 42) Resolving individual labour disputes: a comparative overview (2016). Edited by Ebisui, M., Cooney, S., Fenwick, C. International Labour Office. Geneva: ILO
- 43) Riigi Teataja. Labour Dispute Resolution Act. Igaunijas likums. <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/506022018004/consolide>
- 44) Riigi Teataja. Salaries of Higher State Servants Act. Igaunijas likums. Pieejams: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/503072014001/consolide>
- 45) Roberthson Nicholas (2018). Chapter 18. United Kingdom. In: Roberthson Nicholas (Ed.) Labour and Employment Disputes Review. Law Business Research, pp. 160-172. Pieejams: <https://thelawreviews.co.uk/edition/the-labour-and-employment-disputes-review-%E2%80%93-edition-1/1167325/united-kingdom>

- 46) Siitam, N., Soomets, E. (2016). Resolutions of Labour Disputes by the labour Dispute Committee. Estonia: Tööinspeksioon. Pieejams: https://issuu.com/tooinspeksioon/docs/to_o_vaidluse_lahendus_eng_web
- 47) Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības, papildināts un pārstrādāts izdevums. Rīga: Zvaigzne ABC, 2017
- 48) State Labour Inspectorate, Lithuania (2018). Information about Labour Dispute Committee. Pieejams: https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=715
- 49) Steffek F. LLM. Mediation in the European Union: An Introduction. Cambridge, 2012.
- 50) Streiku likums, pieņemts: 23.04.1998., stājas spēkā: 26.05.1998., publicēts: "Latvijas Vēstnesis", Nr.130/131 (1191/1192), 12.05.1998., "Ziņotājs", Nr.11, 04.06.1998. <https://likumi.lv/doc.php?id=48074>
- 51) Šķīrējtiesu likums, pieņemts: 11.09.2014., stājas spēkā: 01.01.2015., publicēts: "Latvijas Vēstnesis", Nr.194 (5254), 01.10.2014., OP numurs: 2014/194.1 <https://likumi.lv/doc.php?id=269189>
- 52) The European Association of Labour Court Judges (12.2015.). The Resolution of Employment Disputes: Prepetory Questionnaire, Hungary. Pieejams: <http://ealcj.org/wp-content/uploads/2015/12/hungary.pdf>
- 53) The European Trade Union Institute (2018). Labour reforms in Lithuania: Background summary. Pieejams: <https://www.etui.org/ReformsWatch/Lithuania/Labour-reforms-in-Lithuania-background-summary>
- 54) Tieslietu ministrija (15.01.2018.) Tiesu reorganizācijas izmaksas šogad. Pieejams: <https://www.tm.gov.lv/lv/aktualitates/tm-informacija-presei/tiesu-reorganizācijas-izmaiņas-sogad>
- 55) Tieslietu ministrija (31.01.2018.) Mediācija. Pieejams: <https://www.tm.gov.lv/lv/cits/mediacija#medi%C4%81cija>
- 56) Tiesu administrācija (2017). Gada publiskais pārskats, 2016. https://www.ta.gov.lv/UserFiles/1488804308_ta_publiskais_parskats_2016.pdf
- 57) Tiesu administrācija. Tiesu informatīvās sistēmas 2. statistikas pārskata dati. Npublicēts materiāls.
- 58) Tiesu administrācija. Tiesu informatīvās sistēmas 50. statistikas pārskata dati. Npublicēts materiāls.
- 59) Tööinspeksioon (2018). Labour Relations, Labour Disputes > Settlement of labour disputes > Labour disputes. Pieejams: <http://ti.ee/en/labour-relations-labour-disputes/settlement-of-labour-disputes/labour-disputes/>
- 60) Torgāns K. Judikatūras teorija un pielietojamā judikatūra. Jurista vārds, Nr.47 (402), 13.11.2005. <http://www.juristavards.lv/doc/123357-judikaturas-teorija-un-pielietojama-judikatura/>
- 61) Valsts darba inspekcija. VDI izskatīto iesniegumu skaits pēc to galvenās tēmas 2010. – 2017. gads. Npublicēts materiāls
- 62) Valsts darba inspekcijas likums, pieņemts: 19.06.2008., stājas spēkā: 10.07.2008., publicēts: "Latvijas Vēstnesis", Nr.104 (3888), 09.07.2008., "Ziņotājs", Nr.15, 14.08.2008. <https://likumi.lv/doc.php?id=177910>
- 63) VDI (nav datuma). Informācija par amatpersonu un darbinieku mēnešalgas apmēru sadalījumā pa amatu grupām (bruto, euro). Pieejams: <http://www.vdi.gov.lv/lv/Par-mums/valsts-darba-inspekcija/>
- 64) Vontinius, J., J. (2016). Sweden. In: Ebisui, M. et al. Resolving individual labour disputes: A comparative overview. Geneva: International Labour Office. P.235-239. Pieejams: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_488469.pdf
- 65) Zvērinātu advokātu birojs "BDO Zelmēnis un Liberte". Darba likums ar komentāriem. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010