



IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

ESF projekts „Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana”

4.2.aktivitāte „Normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze”

Eiropas Savienības normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze

2009.gada novembra un decembra ziņojumu  
konsolidētā versija

**Darba strīdu risināšana un darba tiesas kā viens  
no mehānismiem**

## Ievads jeb Kas ir darba tiesas?

Lai gan darba tiesas ir plaši pazīstams tiesību institūts visā pasaulē, nav vienkārši sniegt vispārīgu tā raksturojumu, jo jāņem vērā, ka darba tiesas darbojas ļoti dažādās tiesību sistēmās. Tādēļ ir gandrīz neiespējami analizēt darba tiesas „kā tādas”. Lai tomēr mēģinātu to izdarīt, šim darbam jāpieiet zināmā mērā hermeneitiski: pilnībā izprast darba tiesu jēdzienu un to nozīmi var tikai kontekstā ar nacionālajām darba tiesību sistēmām. Līdz ar to vispirms jānovelk vispārīgas kontūras ap atsevišķiem jēdzieniem, kuru izpratne ir svarīga, analizējot darba tiesu institūtu.

### Ko īsti nozīmē jēdziens „darba tiesa”?

Mēģinājums definēt šo jēdzienu ir grūts uzdevums. Tādēļ iesācumam būtu labāk mēģināt definēt darba tiesu specifiskās īpatnības un to, kas tās atšķir no vispārējās jurisdikcijas jeb *parastajām* tiesām. Lai gan arī attiecībā uz šo mēģinājumu ir sastopams viedoklis, ka gluži veltīgas ir pūles atrast skaidru un mūsdienīgu darba tiesu īpašo iezīmju definīciju, kas tās atšķir no *parastajām* tiesām. Tieši tāpat kā *parastajās* tiesās, arī darba tiesās tiesneši piemēro tiesību normas, un strīds parasti ir starp divām pusēm. Tāpat arī pieejamība, nepiespiestība un procesa ātrums nav atšķirības pazīme – tiesas procesa ātrumu, efektivitāti un neformalitāti ir iespējams panākt arī vispārējās jurisdikcijas tiesas procesa ietvaros. Tādēļ ir viedoklis, ka vienīgā pazīme, kas skaidri nošķir darba tiesas no vispārējās jurisdikcijas tiesām, ir to kompetence un specializācija.<sup>1</sup>

Tomēr šis secinājums nesniedz atbildi uz jautājumu, kādēļ atsevišķas valstis izvēlējušās šo kompetenci un specializāciju nodrošināt īpašās darba tiesās, kamēr citas valstis ir mierā ar to, ka tas ir vispārējās jurisdikcijas tiesu ziņā. Vispārīnājumi šeit nav vietā, jo iemesli, kādēļ vienā valstī ir darba tiesas, bet otrā nav, ir radušies vēsturiski un attiecīgās valsts tiesību sistēmas attīstības gaitā, kā arī, ņemot vērā attiecīgās sabiedrības vēlmes un vajadzības. Tieši tādēļ tie ir tik ļoti individuāli.

Raksturojot darba tiesu specifiku un riskējot ar pārmetumiem par banalitāti, var norādīt uz to, ka darba tiesas nešaubīgi izskata lietas, kas attiecas uz darbu, tas ir, lietas, kas izriet no attiecībām starp darba devēju un darbinieku vai darba devēju un darbinieku grupām. Tik tiešām grūti iedomāties, ka darba tiesas varētu notiesāt noziedzīgu nodarījumu izdarītājus vai šķirt laulības.

Līdz ar to šķiet, ka vienīgā darba tiesu atšķirīgā iezīme ir fakts, ka, izlemjot lietas, tās piemēro darba tiesību normas. Varētu pat sacīt, ka tās piemēro tikai darba tiesību normas. Vienīgais gadījums, kad darba tiesa varētu lūkoties pēc citu tiesību nozaru

---

<sup>1</sup> Bob Hepple „Labour courts: Some Comparative Perspectives”, 1988, p.171.

principiem vai tiesību normām, ir, piemērojot analogiju situācijās, kas palikušas neatrisinātas citos tiesību avotos.

Skaidrības labad jāatzīmē, ka šajā kontekstā ar terminu „darba tiesību normas” juridiskajā literatūrā tiek saprasts visas tiesību sistēmā atrodamās tiesību normas, kas attiecas uz darba tiesiskajām attiecībām, tostarp likumi, darba koplīgumi un individuāli darba līgumi. Līdz ar to darba tiesību normas nebūt nav tikai tās, kas nodrukātas likumos. Tā ir sena ābece patiesība, ka tiesības ir vairāk nekā tas, kas rakstīts uz papīra. Darba tiesības sakņojas darba tiesisko attiecību sistēmās un darba tiesību strīdu risināšanas mehānismos. Dažkārt gadās tā, ka tas, ko prasa likums, nonāk pretrunā ar darba tiesisko attiecību praksi. Tādēļ darba tiesu nolēmumi ir taisnīgi, jo ļauj tām pielāgot (vai mainīt) likuma normas tā, lai tās atbilstu pastāvošajai darba tiesību izpratnei un praksei.<sup>2</sup>

### Ar ko nodarbojas darba tiesas?

Tieši tāpat kā *parastās* tiesas, arī darba tiesas risina strīdus. Lai jebkura tiesa varētu risināt strīdus, ir jāpastāv kādai tiesiskai problēmai vai konfliktam par tiesībām. Tiesību literatūrā atzīts, ka darba tiesu uzdevums nav izspriest, kurām tiesībām būtu jāpastāv; tas ir darba koplīgumu slēgšanas jautājums. Darba tiesas parasti nodarbojas ar strīdiem par tiesību īstenošanu vai piemērošanu.<sup>3</sup> Strīdi par tiesību īstenošanu vai piemērošanu nozīmē pastāvošu un likumos, individuālajos darba līgumos vai darba koplīgumos noteiktu tiesību interpretāciju un piemērošanu; vismaz teorētiski tie nav saistīti ar mēģinājumiem iegūt tādas tiesības, kas pašlaik nepastāv.

Tāpat ir sastopams iedalījums kolektīvajos un individuālajos strīdos. Jāatzīmē, ka Latvijas Darba likums regulē tikai kolektīvo strīdu izšķiršanu, iedalot tos tiesību un interešu strīdos. Proti, Darba likuma 8.nodaļā regulēti strīdi, kas izriet no darba koplīguma attiecībām vai ir ar tām saistīti. Gan tiesību, gan interešu strīdi vispirms tiek izskatīti izlīgšanas komisijā, kuras sastāvā ir abas koplīguma puses – vienāds skaits abu pušu pārstāvju. Gadījumā, ja izlīgšanas komisijā netiek panākta vienošanās tiesību strīdā, tas ir izšķirams tiesā vai šķīrējtiesā. Savukārt gadījumā, ja netiek panākta vienošanās interešu strīdā, tas nav pakļauts izskatīšanai tiesā, bet ir izšķirams darba koplīgumā noteiktajā kārtībā.

Neskatoties uz nacionālo tiesību sistēmu atšķirībām, jāatzīst, ka vienīgais, kas visām pasaules darba tiesību sistēmām ir kopīgs, ir darba tiesību strīdi. Vienmēr rodas kādas situācijas, kad darba devējs un darbinieks ir pretējās domās un nevar panākt

---

<sup>2</sup> Bert Essenberg „Labour Courts in Europe” (Proceedings of a meeting organized by the International Institute for Labour Studies), Geneva, ILS, 1986, p.3.

<sup>3</sup> W.Blenk „European labour courts: *Industrial action and procedural aspects*”. Proceedings of the Third Meeting of European Labour Court Judges. Geneva, International Labour Office, 1993, p.4.

savstarpēju vienošanos. Jebkurš konflikts, protams, ir nepatīkams, tomēr nevar noliegt, ka tā ir neizbēgama dzīves sastāvdaļa, it īpaši darba attiecībās. Tam par iemeslu nereti ir darba devēju un darbinieku dažādie domāšanas veidi. Ja daļu no konfliktiem izdodas novērst, pārrunu ceļā vai noslēdzot darba koplīgumu, tad tomēr paliek arī tādi strīdi, kurus ārpustiesas ceļā atrisināt neizdodas.

Analizējot darba tiesu nozīmi un lomu, jāatzīst, ka īpaša nozīme pievēršama normām, kas regulē lietas izskatīšanas procesu šajās tiesās. Kaut arī likums vienmēr ir vērsts uz to, lai atlīdzinājums tiktu sniegts iespējami vieglāk, ērtāk un lētāk, darba tiesu kontekstā tas ir sevišķi svarīgi.

Aplūkojot darba tiesu institūtu, rodas dažādi vispārīgi jautājumi. Piemēram, kam ir tiesības vērsties šajā tiesā? To parasti regulē atsevišķi normatīvie akti par darba tiesām, tomēr ir svarīgi izlemt, kā un kas varēs piekļūt darba tiesai. Vai pārstāvība ir obligāts nosacījums, vai arī process tiek regulēts tā, ka darbinieks pats var pārstāvēt sevi tiesas procesā? Vai šajā procesā darbosies sacīkstes princips vai arī objektīvās patiesības noskaidrošanas princips? Kā tiek vākti pierādījumi?

Tāpat ir svarīgi noteikt šo lietu izskatīšanas kārtību un secību. Atsevišķas lietas, iespējams, būtu jānosaka par īpaši prioritārām, jo sekas tam, ja tās tiks izskatītas rindas kārtībā atbilstoši vispārīgajiem noteikumiem, varētu būt nesamērīgi smagas.

## Spānija

Institūcijas, kas pieņem nolēmumus sociālo un darba tiesību jomā, veido īpašu tiesu varas atzaru.<sup>4</sup> Spānijas Augstākās tiesas Sociālo lietu palāta (*Sala de lo Social del Tribunal Supremo*) tika izveidota 1931.gadā. No 1940.gada primārā jurisdikcija šajos jautājumos tika piešķirta provinču darba tiesām (*Magistraturas de Trabajo*), kuras nolēmumus apelācijas kārtībā var pārsūdzēt Centrālajai darba tiesai (*Tribunal Central de Trabajo*) un iepriekš minētajai Augstākās tiesas Sociālo lietu palātai. Pēc konstitūcijas pieņemšanas 1978.gadā un 1985.gada Tiesu varas likuma apstiprināšanas darba tiesu sistēma tika reorganizēta, lai to pielāgotu vispārējās jurisdikcijas tiesu sistēmai. Pašreiz darba tiesu sistēma ietver sociālās tiesas (*Juzgados de lo Social*), autonomo reģionu Augstāko tiesu Sociālo lietu palātas, Sociālo lietu palātu Nacionālajā Augstākajā tiesā un Sociālo lietu palātu Augstākajā tiesā. Lietu piekritība katrai no šīm institūcijām ir atkarīga no lietas rakstura un nopietnības, kā arī no tā, vai lieta tiek izskatīta pirmajā vai apelācijas instancē. Spānijas Konstitucionālā tiesa – nozīmīgākā institūcija, kas atbildīga par konstitūcijas interpretāciju, – savos nolēmumos ir izvirzījusi nopietnas atziņas par darba pamattiesībām, it īpaši biedrošanās brīvību, arodbiedrību brīvību un tiesībām uz

<sup>4</sup> Labour Courts. Spain. <http://www.eurofound.europa.eu/emire/SPAIN/LABOURCOURTS-ES.htm>

streiku. Analizējot situāciju Spānijā, secināms, ka darba tiesām ir nozīmīga loma darba strīdu – gan kolektīvu, gan individuālu – risināšanā, lai gan arī tādu ārpus tiesas procedūru kā meditācija un samierināšana nozīme ir sākusi pieaugt. Tiesu darbība ir devusi krietnu praksi jeb zināšanas, kas ir būtiskas, lai saprastu, interpretētu un piemērotu darba tiesību normas.

## Vācija

Darba strīdu risināšanai Vācijā ir izveidota trīspakāpju sistēma.<sup>5</sup> Pirmā instance ir Darba tiesas, Federālo zemju darba tiesas un Federālā darba tiesa. Katra lieta vispirms tiek izskatīta attiecīgajā vietējā darba tiesā kā pirmajā instancē. Tiesas sastāvā, izskatot lietas vietējās un federālo zemju darba tiesās, ir viens profesionāls tiesnesis, kā arī divi tiesas piesēdētāji. Izskatot lietu Federālajā darba tiesā, tiesas sastāvā ir trīs profesionāli tiesneši un divi tiesas piesēdētāji. Tiesas sastāva priekšsēdētājs vienmēr ir profesionāls tiesnesis. Ja kāds no Federālās darba tiesas tiesnešu sastāviem vēlas atkāpties no Federālās darba tiesas iepriekš iedibinātās prakses vai arī ir jāizlemj fundamentāli būtiski tiesību jautājumi, lietu izskata Senāts paplašinātā sastāvā („*Lielais Senāts*”), kas sastāv no Federālās darba tiesas priekšsēdētāja, Senāta priekšsēdētāja ar vislielāko darba stāžu, četriem citiem profesionāliem tiesnešiem un četriem tiesas piesēdētājiem.

Federālo zemju darba tiesas izskata lietas apelācijas kārtībā par pirmās instances darba tiesu nolēmumiem, un Federālā darba tiesa izskata lietas apelācijas kārtībā par federālo zemju darba tiesu nolēmumiem un arī tieši par pirmās instances darba tiesu nolēmumiem, bet tikai attiecībā uz tiesību normu piemērošanu un lietas juridisko apstākļu izvērtējumu.

Tā kā Vācijā nav ministrijas, kas administrētu tiesu sistēmu un atbildētu par visiem tiesu varas atzariem, pirmās instances darba tiesas un federālo zemju darba tiesas atrodas individuālu federālo zemju Darba lietu ministriju pārraudzībā; Federālo darba tiesu uzraugošā institūcija ir Federālā Darba un sociālo lietu ministrija.

## Portugāle

Darba strīdu risināšanas sistēma Portugālē sakņojas jau 15.gadsimtā, lai gan pirmā organizētā darba tiesu sistēma tika izveidota 19.gadsimta beigās.<sup>6</sup> Tās dēvēja par

---

<sup>5</sup> System of Labour Courts. Germany.

<http://www.eurofound.europa.eu/emire/GERMANY/SYSTEMOFLABOURCOURTS-DE.htm>

<sup>6</sup> Labour Courts. Portugal. <http://www.eurofound.europa.eu/emire/PORTUGAL/LABOURCOURTS-PT.htm>

meditācijas tribunāliem (*Tribunais de árbitros-avindores*). 1933.gadā šī sistēma tika pilnībā pārveidota, dodot vietu Darba ministrijas (nevis Tieslietu ministrijas, kas atbild par vispārējās jurisdikcijas tiesām) pakļautībā esošai jaunai darba tiesu sistēmai. Šī sistēma aptvēra visu valsts teritoriju, tajā bija īpaši tiesneši un amatpersonas, un to regulēja īpaši normatīvie akti. Pēc 1976.gada konstitūcijas pieņemšanas darba tiesas tika iekļautas vispārējās jurisdikcijas tiesu sistēmā kā īpaša tās daļa. Tomēr, tā kā darba tiesas patlaban neaptver visu valsts teritoriju, tie strīdi, kas radušies teritorijā, kurā nav darba tiesas, tiek izskatīti vispārējās jurisdikcijas tiesā. Darba strīdu specifika ir novedusi pie tā, ka arī augstākā līmeņa tiesās ir izveidotas speciālas darba lietu palātas – apelācijas instances tiesu (otrā instance) un Augstākās tiesas Darba lietu palātas. Darba tiesu kompetence aptver visus civiltiesiskos un līgumattiecību strīdus par jautājumiem, kas radušies no darbinieka individuālajām nodarbinātības attiecībām, un plešas līdz pat dažādiem ar tām saistītiem jautājumiem, piemēram, negadījumi darbā un arodsaslimšanas, sociālā drošība un labklājība un darba tiesiskās attiecības (šī jēdziena plašākajā nozīmē, ieskaitot arodbiedrības). Darba tiesu kompetence ietver arī prettiesisku rīcību, piemēram, normatīvo aktu un koplīguma normu pārkāpumus. Šajā sakarā jāatzīmē, ka darba tiesas ir kompetentas izskatīt sūdzības par valsts iestāžu pieņemtiem lēmumiem darba tiesību un sociālās drošības jomā.

## **Nīderlande**

Nīderlandē nav speciālu darba tiesu.<sup>7</sup> Gadījumos, kad rodas strīdi par jautājumiem, kas izriet no darba līguma vai darba koplīguma, tie tiek izskatīti pirmās instances vispārējās jurisdikcijas tiesā (rajona tiesas). Apelāciju par šo tiesu nolēmumiem vairākumā gadījumu var iesniegt apgabaltiesā. Arī apgabaltiesas atsevišķos gadījumos ir pirmās instances tiesas, piemēram, lietās par uzņēmuma vadītāja atlaišanu. Problēma ir tā, ka tiesas process bieži vien aizņem ļoti ilgu laiku. Iespējamais risinājums ir lūgt rajona tiesu vai apgabaltiesu pieņemt lēmumu par pagaidu noregulējumu. Tomēr šāds lēmums vienalga ir tikai provizorisks, un galīgais nolēmums pēc lietas izskatīšanas pabeigšanas var būt savādāks. Šo problēmu dēļ daudzi darba koplīgumi satur normas, kas paredz citādu – respektīvi, ārpus tiesas – strīdu izskatīšanas kārtību.

---

<sup>7</sup> Legal Procedure in Labour Cases. Netherlands.

<http://www.eurofound.europa.eu/emire/NETHERLANDS/LEGALPROCEDUREINLABOURCASES-NL.htm>

## Darba strīdu risināšana Latvijā

Diskusijas par darba strīdu risināšanas procedūru efektivitāti ir ar senu vēsturi. Jau Uzņēmējdarbības vides uzlabošanas pasākumu plāna 2007.gadam<sup>8</sup> informatīvās daļas 6.punktā ir minēts, ka komersanti bieži vien norāda uz tiesas procesu neefektivitāti, izskatot darba strīdus. Komersanti uzskata, ka efektīvākai un ātrākai darba strīdu risināšanai nepieciešams izveidot speciālas darba tiesas. To mērķis būtu padarīt ātrāku un efektīvāku darba strīdu izskatīšanu tiesās. Lai izvērtētu šī mērķa sasniegšanas iespējas, Tieslietu ministrijai kopā ar Labklājības ministriju uzdots sagatavot un noteiktā kārtībā iesniegt Ministru kabinetā informatīvo ziņojumu „Par pasākumiem darba strīdu izskatīšanas efektivitātes palielināšanai”.

2009.gada 5.maijā Ministru kabinets uzklaušija Tieslietu ministrijas speciālistu sagatavoto informatīvo ziņojumu „Par pasākumiem darba strīdu izskatīšanas efektivitātes palielināšanai” (turpmāk tekstā – Informatīvais ziņojums).<sup>9</sup> Informatīvajā ziņojumā raksturots pašreizējais darba strīdu risināšanas tiesiskais regulējums un esošā situācija šajā jomā.

Darba tiesību aizsardzībai kā valsts uzdevumam ir konstitucionāli tiesiska nozīme, tā kā Latvijas Republikas Satversmes 106., 107. un 108.pants paredz ikviena tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos un darbavietu, saņemt veiktajam darbam atbilstošu samaksu, tiesības uz iknedēļas brīvdienām un ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kā arī arodbiedrību brīvību, tiesības uz koplīgumu un tiesības streikot.

### Tiesu sistēma

Satversmes 82.pants noteic, ka tiesu Latvijā spriež rajona (pilsētas) tiesas, apgabaltiesas un Augstākā tiesa, bet kara vai izņēmuma stāvokļa gadījumā arī kara tiesas. Savukārt Satversmes 85.pantā papildus jau minētajām tiesām norādīta arī Satversmes tiesa. Saskaņā ar minētajiem un vēl citiem normatīvajiem aktiem, kas regulē tiesu sistēmu, Latvijā šobrīd pastāv trīspakāpju tiesu sistēma, turklāt atsevišķos likumā noteiktos gadījumos personām un personu grupām ir tiesības vērsties arī Satversmes tiesā.

Likuma „Par tiesu varu” 1.panta piektā daļa paredz, ka nav pieļaujama speciālu (ārkārtēju) tiesu izveidošana, kuras neievēro ar likumu noteiktās procesuālās normas

---

<sup>8</sup> Uzņēmējdarbības vides uzlabošanas pasākumu plāns no 2007.gada 1.janvāra līdz 31.decembrim, apstiprināts ar Ministru kabineta 2007.gada 7.jūnija rīkojumu Nr.350 „Par Uzņēmējdarbības vides uzlabošanas pasākumu plānu 2007.gadam”. [http://209.85.135.132/search?q=cache:iCQCFR-EOHQJ:www.liaa.gov.lv/uploaded\\_files/Uzn\\_vides\\_uzlabos\\_plans2007.doc+uz%C5%86%C4%93m%C4%93jdarb%C4%ABbas+vides+uzlabo%C5%A1anas+pas%C4%81kumu+pl%C4%81ns+2007.gadam&cd=4&hl=lv&ct=clnk&gl=lv](http://209.85.135.132/search?q=cache:iCQCFR-EOHQJ:www.liaa.gov.lv/uploaded_files/Uzn_vides_uzlabos_plans2007.doc+uz%C5%86%C4%93m%C4%93jdarb%C4%ABbas+vides+uzlabo%C5%A1anas+pas%C4%81kumu+pl%C4%81ns+2007.gadam&cd=4&hl=lv&ct=clnk&gl=lv)

<sup>9</sup> Informatīvais ziņojums „Par pasākumiem darba strīdu izskatīšanas efektivitātes palielināšanai”, 2009.gada 5.maijs. <http://polsis.mk.gov.lv/view.do?id=3004>

un aizstāj minētās tiesas. Jāatzīmē, ka pašlaik jēdziens „speciālā (ārkārtējā) tiesa” nav definēts normatīvajos aktos, un Latvijā patlaban neviena speciālā tiesa nav izveidota.

Paralēli valsts tiesu sistēmai pastāv arī šķīrējtiesas. Saskaņā ar Civilprocesa likuma (turpmāk tekstā – CPL) 486.panta trešo daļu jebkura fiziska vai juridiska persona ir tiesīga izveidot pastāvīgo šķīrējtiesu. Šķīrējtiesu var izveidot arī konkrēta strīda izšķiršanai (*ad hoc* šķīrējtiesas). Šķīrējtiesa nav vispārējās jurisdikcijas tiesa un neietilpst Latvijas tiesu sistēmā. Šķīrējtiesu darbību regulē CPL D daļas noteikumi, bet pastāvīgo šķīrējtiesu darbību papildus regulē arī to reglamentu noteikumi.

### Darba strīdu izšķiršanas kārtība pašlaik

Lai rastu risinājumu gadījumos, kad ir pārkāpti normatīvie akti darba tiesību jomā, netiek ievērotas darba līguma un darba koplīguma normas, vai arī ir kādas citas domstarpības starp darba tiesisko attiecību dalībniekiem, ir nepieciešams darba strīdu izšķiršanas mehānisms. Nav iespējams nodrošināt taisnīgu un efektīvu darba tiesību ievērošanu, ja nepastāv kontroles, uzraudzības un strīdu risināšanas procedūras.

Darba strīdu izšķiršanu regulē Darba likuma (turpmāk tekstā – DL) 8.nodaļa un Darba strīdu likums. Savukārt darba strīdu risināšanu tiesā, tāpat strīdu risināšanas procesuālo pusi, reglamentē Civilprocesa likums.

Darba strīdu likums no minētajiem normatīvajiem aktiem visizsmeļošāk regulē darba strīdu risināšanu – darba strīdu izšķiršanas institūcijas un darba strīdu izšķiršanas procesuālo kārtību. Saskaņā ar Darba strīdu likuma 2.pantu darba strīd 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. Atkarībā no strīda priekšmeta un iesaistītajām personām darba strīdi tiek iedalīti: 1) individuālos tiesību strīdos, 2) kolektīvos tiesību strīdos un 3) kolektīvos interešu strīdos.

### Individuāls tiesību strīds

Saskaņā ar Darba strīdu likumu 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.

Attiecībā uz individuāla tiesību strīda izšķiršanu Darba strīdu likuma 5.pants noteic, ka tie pēc iespējas izšķirami pārrunās starp darbinieku un darba devēju. Tomēr darba devējs un darbinieku pārstāvji var vienoties par darba strīdu komisijas izveidošanu



uzņēmumā likuma 6.pantā noteiktajā kārtībā, 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.

Gadījumā, kad individuāls tiesību strīds netiek izšķirts pārrunās starp darbinieku un darba devēju vai arī kādu no pusēm neapmierina darba strīdus komisijas lēmums, ikvienai individuāla tiesību strīda pusei ir tiesības vērsties tiesā. Šādas tiesības personai piemīt arī tad, ja puses nav mēģinājušas izšķirt individuālu tiesību strīdu savstarpējās pārrunās un nav tikusi sasaukta darba strīdu komisija, tajos gadījumos, kas minēti Darba strīdu likuma 7.panta trešajā daļā: 1) par darba devēju uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, kā arī darbinieku atjaunošanu darbā; 2) pēc darba devēja pieteikuma, ja darbinieku arodbiedrība nepiekrīt ar darbinieku arodbiedrības biedru noslēgta darba līguma uzteikumam; 3) par savlaicīgi neizmaksātās darba samaksas piedziņu; 4) par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu; 5) pēc darbinieka vai darba devēja pieteikuma, ja uzņēmumā nav darba strīdu komisijas; 6) pēc darbinieka vai darba devēja pieteikuma, ja darba līgumu pieprasa izbeigt trešā persona. Turklāt individuālus tiesību strīdus nav pieļaujams izšķirt šķīrējtiesā.

Kā norādīts Informatīvajā ziņojumā, Labklājības ministrija sniegusi informāciju, ka individuālie tiesību strīdi galvenokārt tiek risināti, vērstoties tiesā.

Noteikumi attiecībā uz strīdu risināšanu tiesā izklāstīti ziņojuma turpmākajā daļā.

### Kolektīvs tiesību strīds

Darba strīdu likuma 9.pants paredz, ka kolektīvs tiesību strīds ir tādas domstarpības starp darbiniekiem (darbinieku grupu) vai darbinieku pārstāvjiem un darba devēju, darba devējiem (darba devēju grupu), darba devēju organizāciju vai šādu organizāciju apvienību, vai nozares pārvaldes institūciju, kuras rodas, slēdzot, grozot, izbeidzot vai pildot darba koplīgumu, kā arī piemērojot vai tulkojot normatīvo aktu noteikumus, darba koplīguma vai darba kārtības noteikumus. Kā redzams no definīcijas, kolektīva strīda gadījumā, atšķirībā no individuāla strīda, tā priekšmets nevar būt domstarpības, kas izriet no darba līguma.

Atbilstoši Darba strīdu likuma 10.pantam, ja ir radies kolektīvs tiesību strīds, tajā iesaistītā puse rakstveidā iesniedz otram pusei iesniegumu, kurā norāda savas prasības. Otra puse nekavējoties izskata saņemto iesniegumu un triju dienu laikā rakstveidā paziņo iesniedzējam savu atbildi. Ja atbilde ir noraidoša vai arī netiek sniegta, kolektīvais tiesību strīds tiek izšķirts izlīgšanas komisijā, ko izveido kolektīvā tiesību strīda puses, pilnvarojot vienādu skaitu pārstāvju. Ikvienai kolektīva tiesību strīda

pusei ir tiesības vērsties tiesā, ja kolektīvs tiesību strīds netiek izšķirts izlīgšanas komisijā, tā netiek izveidota viena mēneša laikā pēc iesnieguma iesniegšanas dienas vai netiek uzsākta kolektīva tiesību strīda izšķiršana izlīgšanas komisijā. Ja puses rakstveidā par to vienojas, kolektīvu tiesību strīdu var nodot izšķiršanai šķīrējtiesā.

### Kolektīvs interešu strīds

Kā paredz Darba strīdu likuma 13.pantā ietvertā definīcija, 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.

Saskaņā ar Darba strīdu likumu kolektīva interešu strīda risināšanas kārtība ir līdzīga kolektīva tiesību strīda risināšanas kārtībai. Papildus Darba strīdu likuma 15.panta ceturtā daļa paredz, ka gadījumā, ja izlīgšanas komisijā netiek panākta vienošanās, kolektīvu interešu strīdu izšķir darba koplīgumā noteiktajā kārtībā. Ja šāda kārtība nav noteikta, kolektīvs interešu strīds izšķirams ar samierināšanas metodi vai šķīrējtiesā.

Ja kolektīvs interešu strīds netiek izšķirts izlīgšanas komisijā un tā puses nevienojas par kolektīva interešu strīda izšķiršanu ar samierināšanas metodi, pusēm ir tiesības ar kolektīvu rīcību aizsargāt savas intereses. Šādas tiesības kolektīvā interešu strīda pusēm ir arī tad, ja tās nevienojas par kolektīva interešu strīda nodošanu izšķiršanai šķīrējtiesā. Tiesības uz kolektīvu rīcību rodas arī tad, ja 10 dienu laikā no iesnieguma iesniegšanas dienas netiek izveidota izlīgšanas komisija vai netiek uzsākta kolektīva interešu strīda izšķiršana izlīgšanas komisijā vai izmantojot samierināšanas metodi, vai šķīrējtiesā.

Analizējot Darba likuma un Darba strīdu likuma normas to savstarpējā kopsakarā, secināms, ka visu trīs veidu darba strīdus vispirms jācenšas atrisināt darba vietā – pārrunās starp darbinieku un darba devēju, darba strīdu komisijā vai izlīgšanas komisijā. Tātad kā primārais strīda risināšanas mehānisms ir strīda risināšana starp iesaistītajām pusēm, nejaucot tajā personas vai institūcijas „no malas”. Tikai tad, ja savstarpēja strīda risināšana nenoved pie puses apmierinoša rezultāta, vai arī kāda no pusēm vispār atsakās no sarunām un strīda risināšanas, tiek paredzēta citas – ārējas un, presumējams, neatkarīgas institūcijas iejaukšanās. Individuāla tiesību strīda gadījumā tā ir tiesa (bet ne šķīrējtiesa!), kolektīva tiesību strīda gadījumā – tiesā vai šķīrējtiesā, kolektīva interešu strīda gadījumā – šķīrējtiesā.

## Darba strīdu izskatīšana tiesā

Saskaņā ar Tiesu administrācijas apkopoto statistiku par civillietu izskatīšanu pirmajā instancē 2009.gada 1.pusgadā<sup>10</sup> šajā laikā ir pabeigta kopskaitā 21 457 civillietu izskatīšana pirmajā instancē, starp kurām 502 lietas bija par darba strīdiem (prasības par atjaunošanu darbā un prasības par darba samaksas piedziņu un citiem darba strīdiem). Līdz ar to 2009.gada 1.pusgadā izskatītie darba strīdi veido 2,34% no visu pirmajā instancē izskatīto civillietu skaita. 2008.gadā pirmajā instancē tika izskatītas 36 908 civillietas, no kurām 577 bija lietas par darba strīdiem, kas veido 1,6% no izskatīto civillietu kopskaita. Savukārt 2007.gadā pirmajā instancē tika izskatītas 31 750 civillietas, no kurām 448 lietas bija par darba strīdiem, kas veido 1,4% no visu izskatīto civillietu kopskaita. Tādējādi no statistikas redzams, ka ar darba strīdiem saistīto civillietu skaits un to īpatsvars pret visām pārējām civillietām pirmajā instancē gadu no gada pieaug.

Savukārt apelācijas instancē 2009.gada 1.pusgadā izskatītas 1731 civillietas, starp kurām 147 bijušas darba strīdi. Tātad tie veido 8,49% no visu izskatīto civillietu kopskaita. Salīdzinājumam 2008.gadā visu apelācijas instancē izskatīto civillietu skaits bija 3076, no kurām 202 bijušas darba strīdi, kas veido 6,57% no visa civillietu skaita. 2007.gadā apelācijas instancē izskatītas 2838 civillietas, no kurām 190 bija darba strīdi, kas veido 6,69% no visa izskatīto civillietu kopskaita. Līdz ar to arī apelācijas instances tiesā izskatīto darba strīdu skaits un īpatsvars ar katru gadu turpina pieaugt.

Vēl būtiski analizēt arī tādu statistikas rādītāju kā darba strīdu izskatīšanas ilgums mēnešos. No 2009.gada 1.pusgadā pirmajā instancē izskatītajām 502 lietām 253 jeb 50,4% izskatītas līdz trīs mēnešiem (ieskaitot). 32,27% lietu izskatītas trīs līdz sešu mēnešu (ieskaitot) laikā, 10,76% lietu izskatītas sešu līdz 12 mēnešu (ieskaitot) laikā, bet ilgāk kā vienu gadu izskatītas 6,57% lietu.

Starp 147 apelācijas instances tiesā izskatītajiem darba strīdiem 2009.gada 1.pusgadā 66,7% izskatītas līdz trīs mēnešiem (ieskaitot), 25,17% izskatītas trīs līdz sešu mēnešu (ieskaitot) laikā, 4,76% izskatītas sešu līdz 12 mēnešu (ieskaitot) laikā, savukārt ilgāk par vienu gadu izskatīti 2,72% darba strīdu.

Salīdzinājumam 2008.gadā starp pirmajā instancē izskatītajiem darba strīdiem 43,18% tika izskatīti līdz trīs mēnešiem (ieskaitot), bet apelācijas instances tiesā

---

<sup>10</sup> Statistikas pārskats par civillietām pirmajā instancē Latvijas tiesās 2009.gada 1.pusgadā.

<http://www.ta.gov.lv/index.php/lv/29/58/246/index.html>

45,54% darba strīdu tika izskatīti laikā līdz trīs mēnešiem (ieskaitot). Līdz ar to no statistikas secināms, ka lielākā daļa darba strīdu gan pirmās instances, gan apelācijas instances tiesā tiek izskatīti trīs mēnešu laikā, turklāt pēdējā pusgada dati uzrāda vēl lielāku šajā termiņā izskatīto darba strīdu īpatsvaru.

Tādējādi, analizējot darba strīdu skaita pieaugumu kopsakarā ar to izskatīšanas ātrumu vispārējās jurisdikcijas tiesā, var secināt, ka tiesas līdz šim veiksmīgi tiek galā ar darba strīdu izskatīšanu. Visādā ziņā izskatāmo darba strīdu skaita pieaugums vismaz pagaidām neuzrāda lietu izskatīšanas termiņa pagarināšanos, ko varētu skaidrot ar tiesu pārmērīgu noslodzi.

Šīs statistikas sakarā Labklājības ministrija uzskata, ka lietās par atjaunošanu darbā, no vienas puses, laikietilpīgais lietas izskatīšanas process ir neizdevīgs darba devējam, jo ilgās lietas izskatīšanas dēļ darbiniekam, kas saskaņā ar tiesas spriedumu prettiesiski atlaists no darba un atjaunots iepriekšējā darbā, izmaksājamas apjomīgas kompensācijas par darba piespiedu kavējumu. Turklāt šajā laika posmā ir iespējama arī darbinieka profesionālo prasmju samazināšanās. No otras puses, darbinieks pēc konkrētā laika posma vairs nav ieinteresēts atgriezties iepriekšējā darba vietā. Šie aspekti ietekmē ne tikai darbinieku, darba devēju un darba procesu uzņēmumā, bet arī trešās personas – darbiniekus, kuri ir pieņemti darbā pēc tam, kad uzteikts darba līgums iepriekšējam darbiniekam.

Aplūkojot statistiku par darba strīdu izskatīšanas ilgumu vispārējās jurisdikcijas tiesās, svarīgi arī saprast, kādi ir biežāk sastopamie apstākļi, kas to negatīvi ietekmē. Rajonu (pilsētu) tiesu un apgabaltiesu tiesneši šajā sakarā uzsver, ka tiesas sēde lietās, kas saistītas ar darba strīdiem, tiek noteikta pēc iespējas savlaicīgāk un ievērojot Civilprocesa likuma 149.panta astotajā daļā noteikto, 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.

Kā biežāk sastopamos iemeslus, kas negatīvi ietekmē darba strīdu izskatīšanas ilgumu, tiesneši norādījuši, ka prasītājs nespēj formulēt prasības pamatu; netiek savlaicīgi iesniegti pierādījumi (galvenokārt no atbildētāju puses); pārstāvji ir aizņēmti citos procesos; nav skaidras izpratnes par to, kā rīkoties ar piedzenamajām summām attiecībā uz ieturējumiem; daudzos strīdos ir nepieciešams apgūt sarežģītus materiālus tehnoloģiju jomā, lai izvērtētu pušu rīcības pamatotību konkrētajos apstākļos.

Savukārt Labklājības ministrija, sniedzot viedokli par darba strīdu risināšanas efektivitāti, uzsvērusi sabiedrības zemo informētības līmeni par strīdu risināšanas

iespējām ārpus tiesas un apstākli, ka Latvijā joprojām nav attīstīta alternatīvo strīdu risināšanas metožu izmantošana.

Kā viens no darba strīdu izskatīšanas termiņa saīsināšanas veidiem Tiesu iekārtas attīstības pamatnostādnēs 2009. – 2015.gadam<sup>11</sup> kā prioritārs tiesu informatīvās sistēmas attīstības virziens noteikta zvērinātu advokātu kalendāra darbības pilnveide. Nodrošinot efektīvu šīs funkcijas darbību tiesu informatīvajā sistēmā, būtu iespējams savlaicīgi konstatēt advokāta aizņemtību citā tiesas vai pirmstiesas procesā un izvairīties no lietas izskatīšanas noteikšanas tajā pašā datumā, tādējādi maksimāli samazinot lietu izskatīšanas atlikšanu skaitu, kas noticis dēļ advokāta aizņemtības citā tiesas procesā.

### Darba strīdu izskatīšana ārpus tiesas

Atbildot uz vispārējās jurisdikcijas tiesu tiesnešu un Labklājības ministrijas pausto viedokli, ka sabiedrība ir visai slikti informēta par strīdu risināšanas iespējām un strīdu risināšana ārpus tiesas ceļā nav pietiekami attīstīta, pirmkārt, var norādīt uz Valsts darba inspekciju (turpmāk tekstā – VDI) un Valsts darba inspekcijas likumu. Tā 3.pants paredz, ka VDI funkcija ir valsts uzraudzības un kontroles īstenošana darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības jomā. Izpildot šo funkciju, VDI cita starpā veicina sociālo dialogu, veic pasākumus, lai sekmētu domstarpību novēršanu starp darba devēju un darbiniekiem, un, ja nepieciešams, pieaicina darbinieku pārstāvjus, kā arī sniedz darbiniekiem un darba devējiem bezmaksas konsultācijas par darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības normatīvo aktu prasībām.

2009.gada 1.pusgadā VDI izskatījusi 2758 iesniegumus par darba tiesībām. Starp tiem vairāk nekā puse – 1511 iesniegumi – bijuši par darba samaksu.<sup>12</sup> Savukārt pa tālruni šajā laika periodā sniegtas 12 916 konsultācijas darba tiesībās, starp kurām lielākā daļa – 4744 konsultācijas – sniegtas saistībā ar atlaišanu no darba. Apmeklētāju pieņemšanas laikā šajā periodā sniegta 11 981 konsultācija darba tiesībās, kuru lielākā daļa – 4469 konsultācijas – bijušas par atlaišanu no darba. Salīdzinājumam 2008.gadā apmeklētāju pieņemšanas laikā sniegta 19 831 konsultācijas par darba tiesībām, pa bezmaksas konsultatīvo tālruni tika sniegta 23 728 konsultācijas darba tiesībās un izskatīti 4439 iesniegumi darba tiesību jomā.

Redzams, ka saskaņā ar 2009.gada 1.pusgada statistiku visa 2009.gada rādītāji, visticamāk, būs augstāki nekā 2008.gadā. Kā atzīst pati VDI, galvenais cēlonis

<sup>11</sup> Ministru kabineta 2009.gada 7.oktobra rīkojums Nr.685 „Par Tiesu iekārtas attīstības pamatnostādnēm 2009. – 2015.gadam”. <http://www.likumi.lv/doc.php?id=198914>

<sup>12</sup> Valsts darba inspekcijas 2009.gada 1.pusgada pārskats.

[http://www.vdi.gov.lv/files/dokumenti/statistika/kopsavilkums\\_2009\\_1pusgads.pdf](http://www.vdi.gov.lv/files/dokumenti/statistika/kopsavilkums_2009_1pusgads.pdf)

būtiskajam iesniegumu un konsultāciju skaita pieaugumam ir ekonomiskās aktivitātes straujā lejupslīde, kā rezultātā sarucis uzņēmumu ražošanas apjoms, kas savukārt radījis nepieciešamību samazināt arī ar darbaspēku saistītās izmaksas – samazinot nodarbināto skaitu, ne vienmēr ievērojot Darba likumā noteikto atlaišanas procedūru, taupot finanšu līdzekļus, neizmaksājot nodarbinātajiem darba līgumā noteikto darba samaksu utt.

Paralēli tam, ka iesniegumu un konsultāciju skaits nemitīgi pieaug, jānorāda uz to, ka pēdējā gada laikā būtiski samazināts VDI darbībai paredzētais finansējums, kas tādējādi ir bijis par iemeslu gan darbinieku skaita samazināšanai, gan darba dienu skaita samazināšanai.<sup>13</sup> Turklāt bez visa tā VID darbība attiecībā uz darbinieku iesniegumu un sūdzību izskatīšanu nereti kritizēta arī par to, ka tai nav likumā paredzētu tiesību, konstatējot darbinieka tiesību pārkāpumu no darba devēja puses, vērsties tiesā. Tādējādi VDI atbilde uz darbinieka iesniegumu vai sūdzību satur informāciju par to, ka darba devējs patiešām rīkojies prettiesiski, neizmaksājot darba līgumā noteikto darba samaksu, prettiesiski atlaižot no darba u.tml., kam seko norāde, ka darbiniekam šajos apstākļos ir tiesības vērsties tiesā ar attiecīgu prasību. Tomēr, ņemot vērā darbinieku vairākuma zināšanas un kompetenci darba tiesību niansēs un tiesvedības procesā, liela daļa darbinieku paliek tikai pie VDI atbildes un neuzņemas tiesāšanos pret juridiski un, vairākumā gadījumu, arī materiāli spēcīgāko darba devēju.

Veicot valsts uzraudzības un kontroles īstenošanu darba tiesisko attiecību jomā, kā to paredz Valsts darba inspekcijas likums, darbinieku iesniegumu un sūdzību izskatīšanā arī VDI saskaras ar problēmu, ka strīda izskatīšana pēc būtības neietilpst VDI kompetencē. Kā piemēru var minēt gadījumu, kad, atlaižot darbinieku no darba, ir radies strīds par viņam pienākošos naudas summas apmēru un darba devējam ir pienākums izmaksāt to naudas summu, kuru puses neapstrīd. Saskaņā ar Valsts darba inspekcijas likuma 5.panta otrās daļas 9.punktu par darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu pārkāpšanu VDI amatpersonām ir tiesības administratīvi sodīt darba devējus, kā arī citas personas. Taču VDI kompetencē neietilpst uzdot kādam pildīt darba līguma noteikumus, to skaitā, uzlikt darba devējam par pienākumu izmaksāt darbiniekam darba samaksu vai izvērtēt atlaišanas no darba likumību. Šādu individuālo tiesību strīdu risināšanas kārtību paredz Darba strīdu likuma 7.pants, saskaņā ar kura 3.punktu darbinieks par savlaicīgi neizmaksātas darba samaksas piedziņu var vērsties tieši tiesā. VDI uzdevumos neietilpst pieteikumu sagatavošana vai darbinieka pārstāvēšana tiesā gadījumos, kad aizskartas viņa tiesības un intereses.

---

<sup>13</sup> Valsts darba inspekcijas aktualitātes.

[http://www.vdi.gov.lv/index.php?zinas\\_id=776&lang\\_id=1&menu\\_id=16&start=0](http://www.vdi.gov.lv/index.php?zinas_id=776&lang_id=1&menu_id=16&start=0)

Tiesības uz procesuālo dokumentu sagatavošanu prasības iesniegšanai tiesā atsevišķām personu kategorijām paredz Valsts nodrošinātās juridiskās palīdzības likums, taču kārtība, kādā izskata iesniegumus par juridiskās palīdzības saņēmēja statusa iegūšanu, ir laikietilpīga. Tādējādi var tikt nokavēts likumā noteiktais termiņš prasības iesniegšanai tiesā. Piemēram, viena mēneša termiņš prasības iesniegšanai par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un atjaunošanu darbā. Jo, piemēram, Valsts nodrošinātās juridiskās palīdzības likuma 23.pants noteic, ka iesniegumu par juridisko palīdzību Juridiskās palīdzības administrācija izskata 21 dienas laikā no iesnieguma saņemšanas dienas, un nepieciešamības gadījumā tai ir tiesības pieprasīt no iesniedzēja papildu informāciju, kas aptur atbildes sniegšanai noteiktā termiņa tecējumu. Turklāt Juridiskās palīdzības administrācijas pozitīvas atbildes gadījumā jārēķinās ar laiku, kas būs nepieciešams palīdzības sniedzējam, lai iepazītos ar konkrētās lietas materiāliem. Tas nozīmē, ka pat gadījumos, kad nekāda papildu informācija nav nepieciešama, ir pamats šaubām, vai darbinieks iekļausies viena mēneša termiņā no, piemēram, uzteikuma saņemšanas dienas.

Veicot pārbaudes, VDI nereti konstatē, ka abas strīdā iesaistītās puses izmanto pilnīgi dažādus argumentus. Piemēram, darbinieks apgalvo, ka veicis virsstundu darbu un nav saņēmis atbilstošu piemaksu, savukārt darba devējs norāda, ka rakstveida vienošanās ar darbinieku par virsstundu darba veikšanu nav bijusi, darbinieks virsstundu darbu nav veicis, ko apliecina darba laika uzskaites tabulas, un paskaidro, ka visas darbiniekam pienākošās naudas summas ir izmaksātas. Šādā gadījumā VDI rīcībā nav normatīvajos aktos noteikta mehānisma, kā starp pusēm izcēlušos strīdu atrisināt. Darbinieka nospraustais mērķis – no darba devēja saņemt darba samaksas daļu, kas, viņaprāt, nav izmaksāta atbilstoši likumam, nav sasniedzams, kā rezultātā, pēc VDI ieskatiem, tiek nelietderīgi izmantoti valsts budžeta līdzekļi un samazināta VDI kapacitāte.

Saskaņā ar Valsts darba inspekcijas likuma 5.panta otro daļu VDI amatpersonām cita starpā ir tiesības pieņemt lēmumus darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības jautājumos, kā arī izteikt brīdinājumus un dot rīkojumus darba devējiem, lai nodrošinātu darba tiesiskās attiecības un darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu prasību ievērošanu, pilnīgi vai daļēji apturēt uzraudzībai un kontrolei pakļauto personu vai objektu darbību, administratīvo pārkāpumu izskatīšanai noteiktajā kārtībā administratīvi sodīt darba devējus, kā arī citas personas un normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā iesniegt tiesībaizsardzības iestādēm materiālus par darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības normatīvo aktu pārkāpumiem.

Darba strīdu likuma mērķis ir nodrošināt darba strīdu taisnīgu un ātru izšķiršanu, nosakot darba strīdu izšķiršanas institūcijas un darba strīdu izšķiršanas procesuālo

kārtību. Augstāk minētie fakti, kas liecina par VDI iesniegto sūdzību skaita palielināšanos, no vienas puses, un pastāvošo ārpus tiesas strīdu risināšanas mehānismu neefektivitāti, no otras puses, liecina par arvien pieaugošu nepieciešamību pēc papildu mehānisma vai iespējas, kā personas varētu ātri un efektīvi saņemt nepieciešamās konsultācijas un sagatavot procesuālos dokumentus prasības pieteikuma iesniegšanai tiesā.

Ievērojot augstāk minētos apstākļus, par teicamu iniciatīvu jāatzīst un par tādu jau atzīta Eiropas Sociālā fonda projekta „Darba attiecību un darba drošības normatīvo aktu praktiska piemērošana nozarēs un uzņēmumos” ietvaros izveidotie pieci konsultatīvie centri dažādos Latvijas reģionos un Rīgā.<sup>14</sup> Projektu īsteno Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, un tās piesaistīti konsultanti darbiniekiem gan sniedz konsultācijas darba tiesību un darba aizsardzības jautājumos, gan nepieciešamības gadījumā arī sagatavo procesuālos dokumentus prasības pieteikumu iesniegšanai tiesā. Ņemot vērā gan straujo bezdarbnieku skaita pieaugumu pēdējā gada laikā, gan pieaugošo darba strīdu skaitu, gan arī VDI finansiālās un cilvēkresursu kapacitātes samazināšanos, šie konsultatīvie centri pilda svarīgu lomu darbinieku izglītošanā un konsultēšanā (citiem vārdiem, strīdu risināšanā ārpus tiesas), kā arī darbinieka tiesību aizsardzībā arī tiesas ceļā.

Skaitļi liecina, ka, piemēram, Rīgā, kur konsultantiem ir lielākā darba slodze, laikā no 2009.gada 1.janvāra līdz 1.decembrim sniegtas 526 konsultācijas, sastādīti 220 prasības pieteikumi un 86 pirmstiesas brīdinājumi (vēstule darba devējam ar darbinieka prasību, tās juridisko pamatojumu un norādi, ka pārkāpuma nenovēršanas gadījumā darbinieks vērsīsies tiesā).<sup>15</sup>

Turklāt liela daļa darbinieku informāciju par konsultatīvajiem centriem saņem tieši no VDI darbiniekiem, kuri nevar sniegt darbiniekam nepieciešamo juridisko palīdzību gan tādēļ, ka to iepriekš minētajās situācijās neparedz normatīvie akti, gan arī samazinātās kapacitātes dēļ.

### Darba tiesu vieta un loma darba strīdu risināšanas kārtībā

No augstāk aplūkotajiem jautājumiem izriet, ka attiecībā uz darba strīdu risināšanu, pirmkārt, jāizdala divi dažādi strīdu risināšanas veidi. Proti, strīdu risināšana ārpus tiesas un strīdu risināšana tiesā.

---

<sup>14</sup> Vairāk par projektu skatīt [http://www.lbas.lv/lbas\\_projekts\\_01.php](http://www.lbas.lv/lbas_projekts_01.php)

<sup>15</sup> Konsultanta darba tiesisko attiecību jautājumos Kaspara Rācenāja apkopotie dati, kas publicēti forumā „Darba tiesības un to ievērošana ekonomiskās krīzes pārvarēšanai” Rīgā, 2009.gada 7.decembrī.



Pašreizējā situācijā Latvijā redzams, ka ar darba strīdu risināšanu ārpus tiesas nodarbojas: 1) VDI, veicot uzraudzību un kontroli; 2) Juridiskās palīdzības administrācijas nodrošinātie eksperti, jo Valsts nodrošinātās juridiskās palīdzības likuma 9.pantā paredzēta arī ārpus tiesas juridiskās palīdzības sniegšana; 3) Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības izveidoto konsultatīvo centru konsultanti.

Redzot gan konsultāciju skaitu, gan konstatēto pārkāpumu apjomu un aizvien pieaugošo bezdarbnieku skaitu, var secināt, ka valstī nav pietiekami daudz institūciju vai speciālistu, kas spētu kvalitatīvi un ātri nodrošināt palīdzību darba strīdu risināšanā ārpus tiesas. Tieši tādēļ lielākā daļa darbinieku strīda gadījumā vai nu nedara neko, jo ir pasīvi vai apzinās darba devēja finansiālo un juridisko pārsvaru, vai arī dodas tieši uz tiesu, nemeklējot nekādus citus strīda risināšanas veidus – nezināšanas vai nevēlēšanās dēļ.

Tādēļ jāpiekrīt Labklājības ministrijas paustajam viedoklim, ka darba strīdu risināšana ārpus tiesas nav pietiekami attīstīta, kas savukārt noved pie tā, ka lielākā daļa strīdu tiek risināti tiesā.

To parāda arī statistikas dati, saskaņā ar kuriem aizvien pieaug vispārējās jurisdikcijas tiesās izskatāmo darba strīdu skaits, un pieaug arī to īpatsvars citu civillietu vidū. Tai pat laikā lietu izskatīšanas ilgums pirmās instances un apelācijas instances tiesā nav pārmērīgi garš. Neskatoties uz to, gan lietu dalībnieki, gan arī tiesneši atzīst, ka tiesas procesi reizēm var vilkties pārāk ilgi darbinieku zināšanu trūkuma vai atbildētāja ļaunprātības dēļ.

Šādos apstākļos ir jārod atbilde uz jautājumu, vai atsevišķas institūcijas – sauksim to par Darba tiesu – izveidošana varētu palīdzēt risināt kādu no minētajām problēmām. Proti, vai šī institūcija palīdzētu risināt darba strīdus ārpus tiesas, un/vai tā darbotos kā atsevišķa tiesu institūcija, kurā darba strīdi tiktu izskatīti ātrāk un darbiniekam saprotamāk? Šie jautājumi savukārt ietver vēl virkni pakārtotu jautājumu – kāda būs šīs institūcijas vieta tiesu sistēmā? Kas būs personas, kas strīdus izšķirs? Kā šīs institūcijas darbosies un kas tās finansēs? Kāds būs šīs institūcijas pieņemtā nolēmuma juridiskais spēks un pārsūdzības iespējas? Kur šādas institūcijas atradīsies – vai tā būs viena nacionāla līmeņa institūcija vai vairākas, kas atradīsies dažādos Latvijas reģionos? Kādi normatīvie akti būtu jāgroza, lai šādas institūcijas izveidotu un nodrošinātu to darbību? Ar kādiem finanšu resursiem būtu jārēķinās Latvijai, izdarot izvēli par labu darba tiesām?

Atbildes uz šiem jautājumiem tiks meklētas ziņojuma turpmākajās nodaļās.

## **Iespējamie risinājumi darba strīdu ātrākai un efektīvākai izskatīšanai**

Tieslietu ministrijas sagatavotajā Informatīvajā ziņojumā piedāvāti četri iespējamie risinājumi: speciālo tiesu vai šķīrējtiesu izveide; alternatīvo strīdu risināšanas mehānismu izmantošanas veicināšana; efektīvs pirmstiesas strīda risināšanas mehānisma izveide; un tiesnešu apmācība un sabiedrības izglītošanas pasākumi.

### Speciālo tiesu vai šķīrējtiesu izveide

Pieņemot speciāli tiesu vai šķīrējtiesu izveidi kā vienu no risinājumiem darba strīdu izšķiršanas kvalitātes uzlabošanai, noteikti jāpievērš uzmanību tādām apstākļiem kā tiesas pieejamība. Tā ir viens no Satversmē nostiprināto tiesību uz taisnīgu tiesu būtiskākajiem pamatprincipiem. Tātad, ja tiek izveidota viena tiesa, kuras darbības teritorija ir visa Latvijas Republika, šīs tiesas pieejamība var būt apgrūtināta un līdz ar to apdraudēta arī personas tiesību uz taisnīgu tiesu efektīva realizācija. Gadījumā, ja tiktu izveidota viena speciāla darba tiesa, stratēģiski tai būtu jāatrodas vietā, kur no visiem Latvijas reģioniem ir nodrošināta pietiekami laba un regulāra satiksme. Par šādu vietu atzīstama, piemēram, Rīga. Tomēr pat tad personām, kas dzīvo attālākos rajonos, nokļūšanai darba tiesā būtu nepieciešamas vairākas stundas. Tādēļ pastāv iespēja, ka minētās personas nevērstos tiesā darba strīda risināšanai un līdz ar to tiktu mazināta viņu darba tiesisko attiecību aizsardzība. Šeit var vilkt zināmas paralēles ar administratīvo tiesu izveidošanu Rīgā. Laikā no 2004.gada februāra līdz 2009.gada sākumam Administratīvā rajona tiesa bija tikai viena un tā atradās Rīgā. Taču 2009.gada janvārī, atklājot Administratīvās rajona tiesas tiesu namus arī Liepājā, Jelgavā, Valmierā un Rēzeknē, toreizējais tieslietu ministrs Gaidis Bērziņš atzina: „Viens no tiesiskas valsts pamatnosacījumiem ir tiesu pieejamība, taču, ja ir tikai viens Administratīvās rajona tiesas nams Rīgā, tad grūti runāt par tās pieejamību cilvēkiem, kas dzīvo lielā attālumā no galvaspilsētas. Turklāt šobrīd tiesa ir ļoti noslogota, un uz lietas izskatīšanu ir jāgaida gads vai pat ilgāk. Administratīvo rajona tiesu izveide reģionos, kā arī lietu izskatīšanas termiņu paātrināšana ir bijusi viena no manām galvenajām prioritātēm, strādājot tieslietu ministra amatā. Esmu gandarīts, ka nākamā [tas ir, 2009.] gada janvārī reģionālie tiesu nami varēs uzsākt darbu. Protams, rezultāts nebūs jūtams uzreiz, jo sākumā būs jāizskata jau uzkrātās lietas, kā arī problēmas sagādā tas, ka nepietiekamu zināšanu dēļ gada sākumā nebūs nokomplektēts viss tiesu namu personālsastāvs, taču ceru, ka ilgtermiņā rezultāts būs ievērojams.” Jāpiezīmē vien tas, ka administratīvās tiesas 2004.gadā tika izveidotas tieši tiesu noslogotības un lietu izskatīšanas garo termiņu dēļ, paužot pārliecību, ka administratīvajās tiesās lietas tajā tiks izskatītas ievērojami ātrāk.

Tādējādi, lai nodrošinātu šādas tiesu institūcijas pieejamību un personas tiesību uz taisnīgu tiesu realizāciju, būtu izvērtējama iespēja veidot vismaz vairākas šādas institūcijas dažādos Latvijas reģionos. Iespējams, ka Tieslietu ministrijas sagatavotajā Informatīvajā ziņojumā norādītais, ka būtu jāveido speciāla darba tiesa katrā rajonā (tas ir, 34 pirmā līmeņa tiesas) un katrā tiesu apgabalā (tas ir, piecas otrā līmeņa tiesas), ir tomēr par daudz. Turklāt, lai nodrošinātu katras tiesas darbu un realizētu lietu nejaušas sadales principu, pirmā līmeņa tiesā nevar būt mazāk par četriem tiesnešiem. Savukārt, veicot tiesnešu iespējamās noslodzes prognozi (saņemto lietu skaitu gadā izdalot ar tiesnešu skaitu), secināms, ka vidēji viens tiesnesis gadā saņems trīs lietas. Tādēļ tiešām redzams, ka izveidot 34 patstāvīgas pirmā līmeņa speciālās tiesas nav racionāli un lietderīgi.

Jāpiebilst, ka no racionalitātes un lietderības trūkuma nav iespējams izvairīties, atsevišķu tiesu vietā veidojot speciālus tiesas sastāvus darba strīdu izskatīšanai esošo tiesu ietvaros. Tādējādi netiktu nodrošināta likumā „Par tiesu varu” noteiktā neatkarīgas tiesas principa ievērošana, proti, netiktu ievērots nejaušības princips lietu sadalē, jo persona jau iepriekš zinātu, kurš tiesnesis izskatīs viņas lietu un tiesneša noraidīšanas gadījumā lietas izskatīšana tajā pašā tiesā nebūtu iespējama.

Līdz ar to par piemērotāku variantu būtu atzīstama piecu speciālo darba tiesu izveide katrā tiesu apgabalā. Tad Latvijā būtu piecas šādas institūcijas, kas izskatītu darba strīdus. Tieslietu ministrija savā Informatīvajā ziņojumā norāda, ka piecu speciālo tiesu izveidei būtu nepieciešami vairāk kā trīs miljoni latu, savukārt tiesu darbības nodrošināšanai un uzturēšanai katru gadu papildus būtu nepieciešami vairāk kā divi miljoni latu. Ir grūti atbalstīt vai apšaubīt aprēķinu pamatotību, tomēr ir skaidrs, ka vismaz pašreizējos apstākļos, kad valsts izdevumi tiek maksimāli samazināti, būtu grūti panākt šādu speciālu institūciju izveidi, jo jebkurā gadījumā ir skaidrs, ka tā būs saistīta ar papildu izdevumiem.

Attiecībā uz šķīrējtiesām pašreiz spēkā esošie normatīvie akti paredz, ka tās neietilpst valsts tiesu sistēmā un to izveide un darbības nodrošināšana nav valsts funkcija. Šķīrējtiesas process ir atzīstams par nevalstisku un alternatīvu vispārējās jurisdikcijas tiesu procesam. Saskaņā ar Civilprocesa likuma 486.pantu šķīrējtiesu pastāvīgai darbībai vai konkrēta strīda izšķiršanai var izveidot jebkura fiziska vai juridiska persona. Savukārt Civilprocesa likuma 487.pants izsmeļoši nosauc tos strīdus, kurus var nodot izskatīšanai šķīrējtiesā. Atbilstoši tam ne pastāvīgā ne *ad hoc* šķīrējtiesa nav kompetenta izskatīt strīdus, kas pastāv starp darbinieku un darba devēju un radušies, slēdzot, grozot, izbeidzot vai pildot darba līgumu, kā arī piemērojot vai tulkojot normatīvo aktu noteikumus, darba koplīguma vai darba kārtības noteikumus.

Saskaņā ar Darba strīdu likuma 12.panta otro daļu un 20.pantu šķīrējtiesās var tikt risināti kolektīvi tiesību strīdi un kolektīvi interešu strīdi.

No minētā secināms, ka likumdevējs Latvijā nolūkā nodrošināt un aizsargāt darbinieka Satversmē noteiktās pamattiesības īpaši noteicis izņēmumu no šķīrējtiesām pakļauto lietu loka, nosakot, ka individuālo darba strīdu izskatīšanai šķīrējtiesai nav pakļauta. Tieslietu ministrija Informatīvajā ziņojumā atzīst, ka šāds izņēmums atzīstams par pamatotu un saglabājams arī turpmāk.

Šajā situācijā var saprast likumdevēja mērķi – pasargāt indivīdu (proti, darbinieku) no iespējama viņa pamattiesību aizskārums, ko var radīt šķīrējtiesas procesa specifiskās nianšes (proti, šķīrējtiesu tiesnešiem nav izvirzītas nekādas prasības, līdz ar to tie varētu būt darba devējam lojāli cilvēki, process ir salīdzinoši ātrs un vienkāršots, kas var būt priekšrocība darba devēja pusei, kas kā juridiski un finansiāli spēcīgāka var to izmantot savā labā, un, visbeidzot, šķīrējtiesas spriedums nav pārsūdzams, kas izslēdz iespēju taisnību meklēt augstākās tiesu instancēs). Tai pat laikā nevar viennozīmīgi apgalvot, ka šāda situācija ir šķērslis jebkādām turpmākām debatēm par to, ka varētu tikt izveidota šāda speciāla „kvazi tiesa” vai „kvazi šķīrējtiesa”, kuras sastāvā būs abu iesaistīto pušu pārstāvji, tādējādi novēršot „spēli vienos vārtos”. Šādā gadījumā, protams, jāveic atbilstoši grozījumi vai papildinājumi attiecīgajos normatīvajos aktos (Civilprocesa likumā, likumā „Par tiesu varu”, Darba likumā), paredzot šādas institūcijas sastāvu, izveides kārtību, darbības mehānismu, nolēmumu spēku u.tml. jautājumus.

#### Alternatīvo strīdu risināšanas mehānismu izmantošanas veicināšana

Attiecībā uz individuālajiem darba strīdiem likums šobrīd ir viennozīmīgs – to izskatīšana šķīrējtiesā nav atļauta. Tomēr vēl ir kolektīvie tiesību un interešu strīdi, kuru risināšana šķīrējtiesā ir atļauta jau saskaņā ar pašlaik spēkā esošo normatīvo regulējumu. Tā kā praksē šķīrējtiesu iesaistīšana šādu strīdu risināšanā nav izplatīta, tad šī mehānisma izmantošanas veicināšana ir iespējama bez jaunu normatīvo aktu vai esošo normatīvo aktu grozījumu izstrādes un papildu līdzekļu ieguldīšanas.

Kā rāda statistika, šobrīd personas, kuru starpā izcēlies strīds saistībā ar darba tiesiskajām attiecībām, galvenokārt nemaz nemeklē alternatīvas strīda risināšanas iespējas, kas izskaidrojams arī ar vispārēju informācijas un izpratnes trūkumu. Šīs problēmas novēršanai Tieslietu ministrija ir veikusi vairākus pasākumus alternatīvo strīdu risināšanas mehānismu izveides un ieviešanas jomā.

Tāpat Tieslietu ministrija, lai izstrādātu priekšlikumus mediācijas kā patstāvīga civiltiesisku strīdu risināšanas veida attīstībai Latvijā, ir izstrādājusi koncepciju

„Mediācijas ieviešana Latvijā civiltiesisko strīdu risināšanā”, kas 2009.gada 18.februārī ir izskatīta Ministru kabineta sēdē.<sup>16</sup> Mediācija minētās koncepcijas ietvaros uzskatāma par pušu sadarbības procesu, kurā neitrālā persona (mediators), izmantojot dažādas metodes un profesionālās prasmes, palīdz strīda pusēm sasniegt brīvprātīgu, savstarpēji pieņemamu strīda risinājumu. Mediators nepieņem pusēm saistošu lēmumu, izņemot, ja strīda puses to ir īpaši lūgušas.

Ņemot vērā to, ka meditācija kā patstāvīgs domstarpību risināšanas veids Latvijā vēl ir tikai attīstības stadijā, statistikas dati par iespējamu tiesu noslodzes samazināšanos nav pieejami. Tomēr, kā rāda iepriekšējās nodaļās analizētā statistika, tiesās izskatīto darba strīdu īpatsvars arvien pieaug. Līdz ar to var prezumēt, ka meditācijas process darba strīdu izskatīšanā vēl nav pārāk attīstīts.

### Efektīva pirmstiesas strīda risināšanas mehānisma izveide

Tā kā VDI strauji palielinājies iesniegumu skaits attiecībā uz darba samaksas savlaicīgu neizmaksāšanu vai izmaksu nepilnā apmērā, uzteikuma likumību, uz atjaunošanu darbā un citiem ar darba tiesībām saistītiem pārkāpumiem. Veicot valsts uzraudzības un kontroles īstenošanu, VDI saskaras ar problēmu, ka strīda izskatīšana pēc būtības neietilpst VDI kompetencē, tādēļ Informatīvajā ziņojumā secināts, ka pastāv nepieciešamība izveidot papildu tiesisko mehānismu darba tiesisko attiecību taisnīgā noregulēšanā pirmstiesas procesa stadijā. Lai gan šobrīd normatīvie akti (konkrēti Darba strīdu likums) paredz arī iespēju strīdus, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, izskatīt cita starpā darba strīdu komisijās, Labklājības ministrijas sniegtā informācija liecina, ka šāds mehānisms nav attīstīts un izplatīts Latvijā.

Piemēram, Igaunijā darba strīdu risināšanas efektivitātes palielināšanai 1996.gadā izveidotas darba strīdu komitejas, kuru lēmumi gadījumā, ja netiek pārsūdzēti tiesā, tiek nodoti izpildei tiesu izpildītājam, proti, tiem ir izpildu dokumenta statuss.

Nereti atzīts, ka Latvijai vajadzētu daļēji pārņemt tieši Igaunijas darba strīdu komiteju (tiesu) modeli, pielāgojot to Latvijas apstākļiem un paredzot tā izveidi uz VDI bāzes. Darba strīdu komitejas varētu tikt veidotas kā koleģiālas institūcijas, kas iespējami īsākā laikā izskatītu individuālos darba strīdus. Atzīstot šādu modeli par pieņemamu un nākotnē ieviešamu, papildus vajadzētu apsvērt šādu komiteju ieviešanu kontekstā ar Latvijā šobrīd pastāvošo institucionālo sistēmu, to regulējošajiem normatīvajiem aktiem, darba strīdu izskatīšanas ilgumu, komiteju darbības pamatus, pilnvaras un sastāvu, darba strīdu komiteju skaitu, kā arī komiteju izveidei nepieciešamo

---

<sup>16</sup> Ministru kabineta 2009.gada 18.februāra rīkojums Nr.121 „Koncepcija „Mediācijas ieviešana civiltiesisku strīdu risināšanā”. <http://polsis.mk.gov.lv/view.do?id=2936>

finansējumu. Lai nodrošinātu darba strīdu komiteju pieejamību un objektīvu, kvalitatīvu, kā arī savlaicīgu iesniegumu izskatīšanu, būtu nepieciešams izveidot vairākas darba strīdu komitejas – Rīgā un Latvijas reģionos.

Kā vienu no pēdējā laikā efektīvākajiem pirmstiesas un ārpusstiesas darba strīdu risināšanas mehānismiem tieši no darbinieku viedokļa jānorāda jau iepriekš minētie konsultatīvie centri dažādos Latvijas reģionos, kas izveidoti Eiropas Sociālā fonda projekta „Darba attiecību un darba drošības normatīvo aktu praktiska piemērošana nozarēs un uzņēmumos” ietvaros. Lai arī šajos centros konsultanti sniedz konsultācijas tikai darbiniekiem, prakse rāda, ka kā pirmais risinājums vienmēr tiek meklēta vienošanās ar darba devēju, it īpaši gadījumos, kas skar darba samaksas neizmaksāšanu vai nepilnīgu izmaksu. Tā kā daudzos gadījumos darba devējs, saprotot situācijas nopietnību un to, ka darbinieks zina savas tiesības un nepieciešamības gadījumā vērsīsies tiesā, nokārto līgumsaistības ar darbinieku, ar šādu konsultāciju palīdzību tiek atslogotas tiesas visā Latvijā. Līdzīga situācija ir arī attiecībā uz darba devējiem, jo arī Latvijas Darba devēju konfederācija īsteno Eiropas Sociālā fonda projektu, kura ietvaros ir izveidoti konsultatīvie centri darba devējiem.

Līdz ar to šādi konsultatīvie centri noteikti atzīstami par efektīviem darba strīdu pirmstiesas izskatīšanas mehānismiem, un to darbības apjoms un efektivitāte būtu tikai paplašināma. Un uz šo centru bāzes, piesaistot vēl valsts institūciju kā trešo pusi (piemēram, VDI), būtu iespējams veidot atsevišķu institūciju darba strīdu ārpusstiesas izskatīšanai, nosaucot to par komiteju kā Igaunijā, vai kā savādāk.

### Tiesnešu apmācība un sabiedrības izglītošanas pasākumi

Lai celtu darba strīdu risināšanas procesa kvalitāti, tādējādi palielinot procesa efektivitāti un novēršot iespējamu lietas izskatīšanas atkārtotu atlikšanu, papildus iepriekš norādītajam veicama arī tiesnešu apmācība un sabiedrības izglītošana par personas tiesībām un pienākumiem darba strīdu izskatīšanas procesā tiesā.

Tiesnešu īpaši norādītie problēmjaucājumi darba strīdu sakarā ir: piedzenamo summu noteikšana un ieturējumi, kuriem šādās apmācībās būtu pievēršama pastiprināta uzmanība. Tāpat veicināma savstarpējas pieredzes apmaiņa, kas tiesnešiem dotu iespēju pārrunāt neskaidrus vai neviennozīmīgi interpretētus jautājumus, tādējādi veicinot vienotas tiesu prakses veidošanos un nostabilizēšanos.

Tikpat būtiska loma ir arī informējoša rakstura pasākumiem sabiedrības izpratnes veicināšanai un darba strīdu ārpus tiesas risināšanas mehānismu popularizēšanai. Visādos veidos jāmēģina izvairīties no tā, ka vienīgais iespējamais un efektīvais darba strīdu risināšanas mehānisms sabiedrības apziņā ir tiesa. Lai to panāktu,

pārējiem – ārpustiesas – mehānismiem jābūt gana „pievilcīgiem” un jāiekaro sabiedrības uzticība. To var panākt ar ātru, caurspīdīgu un saprotamu strīdu risināšanas procesu, kompetentiem un taisnīgiem strīdu risinātājiem, kā arī mehānismu, kā ātri un efektīvi izpildīt nolēmumu.

## **Igaunijas pieredze**

Igaunijas Darba inspekcijai (*Tööinspeksioon, Labour Inspectorate*) ir daudz līdzīga ar VDI Latvijā. Tai ir valsts aģentūras statuss un tā atrodas Sociālo lietu ministrijas padotībā. Tās galvenās funkcijas ir ar darba vidi saistīto normatīvo aktu piemērošana, valsts uzraudzības īstenošana attiecībā uz darba drošības un veselības normatīvo aktu ievērošanu darba tiesiskajās attiecībās, kā arī sabiedrības – darba devēju un darbinieku – informēšana par iespējamiem darba vides kaitējumiem. Šo funkciju īstenošanai Igaunijas Darba inspekcija plāno, koordinē un īsteno valsts uzraudzību pār darba tiesisko attiecību un darba drošību regulējošo normatīvo aktu ievērošanu, veic preventīvu darbu ar mērķi padarīt darba vidi drošāku un uzlabot darba dzīves kvalitāti, iesniedz ministrijām un valsts iestādēm priekšlikumus attiecībā uz normatīvo regulējumu minētajos jautājumos, izmeklē negadījumus darbā, veido statistiku par negadījumiem darbā u.c.<sup>17</sup>

Tomēr ir viena funkcija, kas būtiski atšķir VDI no Igaunijas Darba inspekcijas, proti, pēdējās funkcijās ietilpst arī individuālo darba strīdu izšķiršana. Šīs funkcijas īstenošanai Igaunijas Darba inspekcija savas kompetences ietvaros izdod administratīvos aktus un risina darba strīdus, uzsāk kriminālprocesus un veic steidzamas izmeklēšanas darbības.

Līdz ar to Igaunijā Darba inspekcija ir viena no institūcijām, kas ir tiesīga patstāvīgi izspriest individuālus darba strīdus, kas atbilstoši normatīvajam regulējumam Latvijā nozīmē – izšķirt 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.

Individuālu darba strīdu izšķiršanu Igaunijā regulē Individuālo darba strīdu likums (*Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus, Individual Labour Dispute Resolution Act*).<sup>18</sup> Likuma 2.pagrāfs satur termina „individuāls darba strīds” definīciju, kas pēc būtības ir gandrīz identiska Latvijas Darba strīdu likumā noteiktajai individuāla tiesību strīda definīcijai.

---

<sup>17</sup> Sīkāku informāciju par Igaunijas Darba inspekciju var iegūt šeit: <http://www.ti.ee/index.php?page=1059&>

<sup>18</sup> <http://www.legaltext.ee/en/andmebaas/ava.asp?m=022>

Likuma 3.paragrāfs paredz, ka individuāls darba strīds vispirms risināms, darba devējam un darbiniekam (darbinieku grupai) savstarpēji vienojoties vai nepieciešamības gadījumā izveidojot samierināšanas komiteju, kuras sastāvu, kompetenci un darba kārtību nosaka pēc pušu vienošanās. Redzot, ka strīdu nebūs iespējams atrisināt vienošanās ceļā, pusēm ir tiesības vērsties speciālā darba strīdu risināšanas institūcijā, proti, darba strīdu komitejā vai tiesā. Turklāt darba strīdu komitejai dodama priekšroka, jo gadījumā, ja darbinieks vērsas ar prasību tiesā, bet paralēli tam arī darba strīdu komitejā, tiesai prasības pieteikuma pieņemšana ir jāatsaka, ļaujot vispirms strīdu izskatīt darba strīdu komitejā.

Saskaņā ar Individuālo darba strīdu likumu darba strīdu komitejas ir neatkarīgas ārpustiesas individuālo darba strīdu risināšanas institūcijas, kuras darbojas saskaņā ar Igaunijai saistošiem starptautiskajiem līgumiem, likumiem un citiem normatīvajiem aktiem, kas regulē darba tiesiskās attiecības, kā arī darba koplīgumiem un darba līgumiem.

Lai darba strīdu komiteja būtu kompetenta darboties, tās sastāvā ir jābūt komitejas priekšsēdētājam un vismaz pa vienam pārstāvim no darbinieku un darba devēju puses. Darba strīdu komitejas priekšsēdētājam ir jāuzaicina komitejā vienādu skaitu pārstāvju no darba devēju un darbinieku puses.

Juridiski darba strīdu komitejas atrodas Igaunijas Darba inspekcijas reģionālajās nodaļās. Pēc vispārīgā principa tās sastāvā ir komitejas priekšsēdētājs un darba devēju un darbinieku pārstāvji. Atsevišķos gadījumos komitejas priekšsēdētājs ir tiesīgs vienpersoniski izskatīt strīdu – tas ir gadījumā, kad puse, pret kuru ir iesniegta prasība, rakstveidā atzīst visu pret to izvirzīto prasību pamatotību. Darba strīdu komitejas priekšsēdētājs ir Darba inspekcijas reģionālās nodaļas amatpersona, tātad pārstāv trešo – valsts pusi. Darba devēju un darba ņēmēju centrālajām organizācijām ir jāizvirza noteikts skaits savu pārstāvju darbam darba strīdu komitejā.

Darba strīdu komitejas darbības tehnisko pusi (telpas, kancelejas preces u.tml.) nodrošina Darba inspekcija. Darba strīdu komitejas administratīvos izdevumus un izdevumus, kas saistīti ar darba strīdu izšķiršanu, sedz no valsts budžeta – no Darba inspekcijai iedalītajiem līdzekļiem šim mērķim.

Darba devēju un darba ņēmēju organizāciju pārstāvji komitejā tiek atbrīvoti no savu tiešo darba pienākumu veikšanas savās organizācijās uz to laiku, kamēr tie pilda pienākumus darba strīdu komitejas sastāvā. Viņu darba līgumi uz laiku tiek apturēti. Laikā, kamēr šīs personas darbojas darba strīdu komitejā, viņu algas un ceļa izdevumi tiek segti no valsts budžeta. Darba alga atbilst attiecīgā Igaunijas likumā noteiktajai valsts ierēdņu algu augstākajai pakāpei, piemērojot tai koeficientu 0,6.



Attiecībā uz darba strīdu izšķiršanas procedūru Individuālo darba strīdu likums paredz, ka darba strīdu komiteja trīs darba dienu laikā pēc rakstveida pieteikuma saņemšanas izlemj par attiecīgā darba strīda pieņemšanu izskatīšanai. Pieteikumu jāiesniedz darbinieka darba vietas darba strīdu komitejai rakstveidā divos eksemplāros. Ja darbinieka darba vieta atrodas tādā teritorijā, kas ietver vairākus apgabalus (proti, vairāku darba strīdu komiteju darbības teritorijā), pieteikums iesniedzams darba devēja atrašanās vietas darba strīdu komitejā. Arī arodbiedrības un likumā noteiktos gadījumos darba devēju organizācijas ir tiesīgas vērsties darba strīdu komitejā, pievienojot attiecīgas pilnvaras apliecinājošus dokumentus.

Darba strīdu komitejai iesniedzamajā pieteikumā jāietver praktiski tā pati informācija, kas prasības pieteikumā tiesai: darba strīdu komitejas nosaukums, dati par pieteikuma iesniedzēju un personu, pret kuru tas iesniegts, skaidri un konkrēti formulēta prasība, prasības pamatā esošie fakti, kas to pamato, kā arī dokumenti, kas šos faktus un prasību apliecina.

Pēc tam, kad pieteikums pieņemts izskatīšanai, to jāizskata ne vēlāk kā viena mēneša laikā, skaitot no nākamās dienas pēc pieteikuma saņemšanas. Ja sēde tiek atlikta, komitejas priekšsēdētājs nosaka nākamās sēdes datumu, kas ir ne vēlāk kā vienu mēnesi pēc iepriekšējās sēdes. Pēc strīda puses pamatota lūguma šos termiņus var pagarināt.

Darba strīdi tiek izskatīti, piedaloties darbiniekam un darba devējam vai viņu pārstāvjiem. Ja persona, pret kuru iesniegta prasība, to pilnībā atzīst, strīdu ar pušu rakstveidā izteiktu piekrišanu var izskatīt arī bez pušu piedalīšanās. Attiecībā uz gadījumiem, kad kāda no pusēm bez pamatota iemesla neierodas uz sēdi vai neiesniedz prasītos dokumentus, Individuālo darba strīdu likums paredz komitejas priekšsēdētāja tiesības piemērot naudas sodu līdz pat 100 dienu algas apmērā.

Pēc tam, kad lieta izskatīta komitejas sēdē (turklāt procesā, kas pēc būtības ir ļoti līdzīgs civillietas izskatīšanai tiesā), komiteja tajā pat dienā pieņem lēmumu. Lēmuma pieņemšanas procesā piedalās tikai komitejas locekļi. Lēmumi komitejā tiek pieņemti ar balsu vairākumu. Lēmumi, tāpat kā tiesas spriedumi, sastāv no ievada daļas, aprakstošās daļas, motīvu daļas un rezolutīvās daļas.

Komitejas pieņemtais lēmums tiek paziņots strīdus pusēm piecu darba dienu laikā pēc lietas izskatīšanas sēdē. Sēdes dienā puses tiek informētas par to, vai prasība ir pilnībā vai daļēji apmierināta vai noraidīts, un par datumu, kad būs pieejams pilns lēmuma teksts.

Ja puses nepiekrīt pieņemtajam lēmumam, tām ir tiesības vērsties pilsētas (rajona) tiesā, lai tā vēlreiz izskatītu šo strīdu viena mēneša laikā pēc tam, kad saņemta darba

strīdu komitejas lēmuma kopija. Turklāt būtiski atzīmēt, ka tiesā jāvēršas ar patstāvīgu jaunu prasību – tā nav ne apelācijas, ne blakus sūdzība par darba strīdu komitejas pieņemto lēmumu!

Darba strīdu komitejas lēmums stājas spēkā pēc tam, kad notecējis termiņš, kurā puses var vērsties tiesā, ja neviena no tām šīs tiesības nav izmantojusi. Kad lēmums stāties spēkā, tas ir juridiski saistošs abām pusēm. Lēmumi tiek izpildīti atbilstoši tai procedūrai, kas noteikta attiecībā uz tiesas nolēmumu izpildi.

Nekavējoties tiek izpildīti šādi lēmumi: 1) par algu izmaksu, bet ne vairāk kā divu mēnešu algu apmērā; 2) par darbinieka atjaunošanu darbā. Ja darba devējs neizpilda lēmumu par darbinieka atjaunošanu darbā, lēmuma piespiedu izpilde tiek veikta ar tiesu starpniecību tajā kārtībā, kāda noteikta attiecībā uz tiesas nolēmumu piespiedu izpildi.

Ievērojot Igaunijā noteikto kārtību darba strīdu ārpustiesas risināšanai un mēģinot to piemērot Latvijā pašlaik pastāvošajam regulējumam, var secināt, ka šādu darba strīdu komiteju varētu izveidot uz pašreizējās Valsts darba inspekcijas bāzes, veidojot to no trīs pusēm – valsts (Valsts darba inspekcijas pārstāvja personā), darba devēju organizācijas un arodbiedrības. Kā jau norādīts iepriekš, šādām struktūrām Latvijā vajadzētu būt vairākām, tostarp reģionos, lai nodrošinātu to pieejamību darba strīdu dalībniekiem. Tālākais būtu normatīvā regulējuma sakārtošanas jautājums, paredzot strīdu izskatīšanas kārtību un lēmuma spēkā stāšanās un izpildes kārtību, kas pēc būtības lielā mērā atbilst Civilprocesa likuma noteikumiem attiecībā uz civillietu izskatīšanu tiesā. Lai izvairītos no liekas neskaidrības, atzīstams ir Igaunijas regulējums, saskaņā ar kuru gadījumos, kad puses nepiekrīt darba strīdu komitejas lēmumam, tās ir tiesīgas vērsties pirmās instances tiesā, turklāt ar pirmreizēju prasību, nevis apelācijas kārtībā. Tādējādi, no vienas puses, darba strīdu komiteja ir klasisks ārpustiesas strīdu risināšanas mehānisms, kas ļauj pusēm izšķirt strīdu, neiesaistot tajā tiesu varu, savukārt, no otras puses, tas lieki nesarežģī tiesu sistēmu, mēģinot atrast darba strīdu komitejas lēmumu vietu starp tiesu nolēmumiem un veidot īpašu to pārsūdzēšanas kārtību. Sakārtojot visus minētos jautājumus, atliek vien parūpēties, lai darba strīdu komitejas sastāvs būtu respektabls, ar nevainojamu reputāciju un šis mehānisms būtu darba strīdu pusēm labi zināms un pieņemams. Attiecībā uz darbiniekiem par šo jautājumu atbildība būtu jāuzņemas arodbiedrībām, kuras, saskaroties ar strīdus situāciju, spētu pārliecināt darbinieku par to, ka ar prasību vispirms jāvēršas tieši darba strīdu komitejā, nevis tiesā. Vienlaikus jānodrošina šo komiteju kapacitāte, lai tās spētu ievērot likumā noteiktos termiņus un strīdus patiešām izskatīt ātri, turklāt nezaudējot kvalitāti. Tikai tad, ja darba devēji un darbinieki zinās par šādas komitejas esamību un tā spēš iegūt pušu uzticību un

atzinību, šāds mehānisms iegūs praktisku jēgu. Lai tā būtu, jāmacās no pašreizējās pieredzes un iemesliem, kādēļ Darba strīdu likumā paredzētā iespēja individuālos tiesību strīdus risināt darba strīdu komisijā faktiski nedarbojas, kā to apliecina Labklājības ministrijas sniegtā statistikas informācija. Saprotot šos iemeslus un novēršot tos, iespējams radīt ātru, efektīvu un uzticamu darba strīdu risināšanas mehānismu, kurā arī arodbiedrību pārstāvji var lemt par strīdu izšķiršanu, esot vienādās pozīcijās ar valsts un darba devēju pārstāvjiem.

Zanda Grundberga

30.12.2009.