



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

2011.gada septembra ziņojums

Individuālo darba strīdu risināšana

Rīga, 2011.gads

Šis ziņojums ir veidots ar Eiropas Savienības Eiropas Sociālā fonda finansiālu atbalstu. Par ziņojuma saturu atbild Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība.

Saturs

1. Ievads
2. Individuālo darba strīdu risināšana Lietuvā
3. Individuālo darba strīdu risināšana Vācijā

1. Ievads

Latvijā individuālo darba strīdu risināšanas procesu regulē Darba likums¹ un Darba strīdu likums.² Darbinieki savas aizskartās darba tiesības var aizstāvēt darba strīdu komisijās, ja tādas ir izveidotas uzņēmumā, un tiesā.

Diemžēl darba strīdu izskatīšanas procesa efektivitāte ir izpelņījusies daudz kritikas. Šobrīd darbinieku individuālie darba tiesību strīdi galvenokārt tiek risināti, vēršoties tiesā Civilprocesa likumā³ noteiktajā kārtībā. Savukārt darba strīdu komisijas nav attīstīti un izplatīti darba strīdu risināšanas veids Latvijā. Darba strīdu izskatīšana tiesās saskaras ar sarežģītu šķērsli – ilgu lietu izskatīšanas periodu tiesu noslogotības dēļ, kas visu darba aizsardzības sistēmu padara par neefektīvu.⁴ Ņemot vērā darba strīdu risināšanas procesa kritiku, rodas jautājumi par citu valstu regulējumu un pieredzi individuālo darba strīdu risināšanā, lai rastu piemērus iespējamiem procesa uzlabojumiem Latvijā.

Šīs ekspertīzes ietvaros tiks apkopots individuālo darba strīdu izskatīšanas process divās valstīs – Lietuvā un Vācijā. Ekspertīze sniedz piemēru par individuālo darba strīdu risināšanu civiltiesās un darba tiesās.

2. Individuālo darba strīdu risināšana Lietuvā

Lietuvas individuālo darba strīdu risināšanas sistēma ir samērā līdzīga Latvijas darba strīdu risināšanai – tās pamatā ir darba strīdu izskatīšana civiltiesās. Pirms tiesu izskatīšanas darba strīdu izskatīšanas procesā Lietuvā, tāpat kā Latvijā, darbojas arī darba strīdu komisijas.⁵ Individuālo darba strīdu risināšana ir regulēta Darba Kodeksā.⁶

¹ 20.06.2001. likums "Darba likums" ("LV", 105 (2492), 06.07.2001.; Ziņotājs, 15, 09.08.2001.) [stājas spēkā 01.06.2002.] ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 20.07.2011.

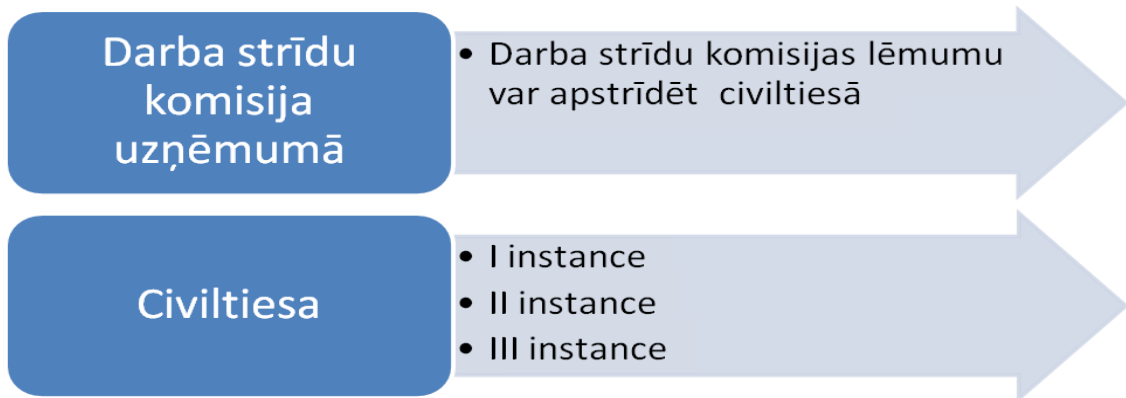
² 26.09.2002. likums "Darba strīdu likums" ("LV", 149 (2724), 16.10.2002.; Ziņotājs, 21, 14.11.2002.) [stājas spēkā 01.01.2003.].

³ 14.10.1998. likums "Civilprocesa likums" ("LV", 326/330 (1387/1391), 03.11.1998.; Ziņotājs, 23, 03.12.1998.) [stājas spēkā 01.03.1999.] ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 30.09.2011.

⁴ Informatīvais ziņojums „Par pasākumiem darba strīdu izskatīšanas efektivitātes palielināšanai”. 05.05.2009. 3.-10.lpp. Pieejams: polsis.mk.gov.lv/LoadAtt/file25698.doc.

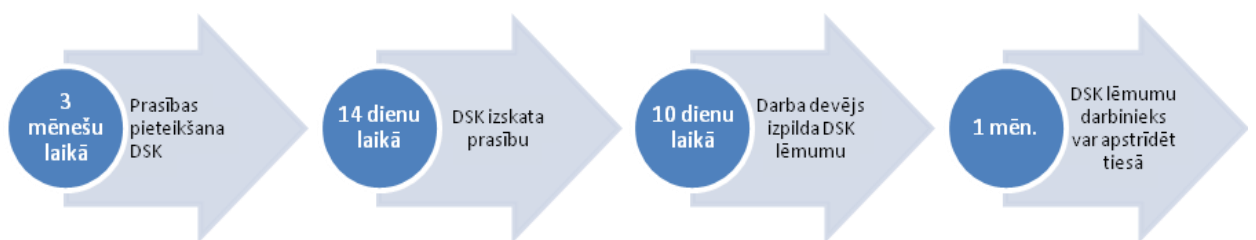
⁵ National Labour Law Profile: Lithuania. Settlement of individual labour disputes. Pieejams: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/li.htm#17>.

⁶ Labour Code. As last amended on 9 December 2010. Chapter XIX. Individual Labour Dispute. Pieejams angļu valodā: http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_e?p_id=391385.



Darba strīdu komisijas

Darba strīdu izskatīšana sākas darba strīdu komisijās uzņēmumos. Darba strīdu komisijas sastāv no darba devēju un darbinieku pārstāvjiem un atbilstoši likumam tiek izveidotas katrā uzņēmumā, organizācijā vai iestādē. Darba devējs nozīmē komisijas sekretāru (lietvedi), kurš nodrošina komisijas darba tehnisko izpildi. Ja uzņēmumā, iestādē vai organizācijā nav izveidota darba strīdu komisija, darba devējam, saņemot pieteikumu, ir pienākums septiņu dienu laikā izveidot komisiju. Komisijas darbības laiks ir divi gadi. Attiecībā uz komisijas priekšsēdētāja pienākumu pildīšanu katrās tikšanās ietvaros darba devēja un darbinieku pārstāvji mainās priekšsēdētāja pienākumu pildīšanā rotācijas kārtībā.



Darbinieks var pieteikt prasību izskatīšanai darba strīdu komisijā trīs mēnešu laikā no strīda izcelšanās dienas. Darba strīdu komisija sanāk uz sapulci septiņu dienu laikā no pieteikuma saņemšanas, izskata prasību un pieņem lēmumu 14 dienu laikā. Komisija lēmumu pieņem, komisijas locekļiem – darba devēja un darbinieku pārstāvjiem – savstarpēji vienojoties. Komisijas sekretārs piecu dienu laikā no lēmuma pieņemšanas dienas nogādā lēmuma kopiju darba strīdā iesaistītajām pusēm.

Svarīgi, ka Darba Kodekss neparedz prasību uz strīda izskatīšanu obligāti uzaicināt darbinieku, ņemot vērā, ka strīdu izskata darbinieku un darba devēju pārstāvji, nevis kvalificēti juristi un darbinieka paskaidrojumi var ietekmēt komisijas lēmumu. Līdz ar to strīda izskatīšana darba strīdu komisijā bieži notiek, pamatojoties uz iesniegtajiem dokumentiem un rakstveida paskaidrojumiem.⁷ Darba devējam ir pienākums izpildīt darba strīdu komisijas lēmumu 10 dienu laikā no lēmuma pieņemšanas dienas. Vienlaikus darbiniekam, ja viņš nav apmierināts ar komisijas lēmumu, ir tiesības viena mēneša laikā apstrīdēt komisijas pieņemto lēmumu tiesā. Tas pats attiecas arī uz situācijām, kad komisijai neizdodas pieņemt lēmumu viedokļu atšķirības dēļ vai neizdodas pieņemt lēmumu noteiktajā termiņā.

Neraugoties uz šādu skaidri un detalizēti noteiktu procesu, darba strīdu komisijas praktiskā efektivitāte ir apšaubāma un darba strīdu izskatīšana pamatā notiek tiesās. Arodbiedrību pārstāvji norāda, ka gadījumi, kad izdodas panākt vienošanos komisijā, ir reti. Darba devēju pārstāvji komisijā bieži ir neobjektīvi, savukārt darbinieku pārstāvji ir pasīvi, baidoties atklāti oponent darba devēja pārstāvjiem. Labs risinājums esošai neefektivitātei, Lietuvas sociālo partneru ieskatā, varētu būt moderatoru nozīmēšana darba strīdu izskatīšanai komisijās.⁸

Darba strīdu izskatīšana civiltiesā

Tiesu sistēmā pastāv trīs pakāpes: pirmā instance, apgabala (reģionālās) tiesas un augstākā tiesa. Darbinieki ir atbrīvoti no tiesas nodevas par prasības iesniegšanu. Bezmaksas juridiskā palīdzība ir pieejama tikai darbiniekiem, kuri saņem sociālo palīdzību no valsts. Darbinieku var pārstāvēt advokāts vai arodbiedrība, ja darbinieks ir arodbiedrības biedrs. Tiesa, izskatot prasību, var piešķirt darbiniekam aprēķināto vidējās izpeļņas zaudējumu kompensāciju, kā arī nemateriālo zaudējumu kompensāciju. Likums neparedz zaudējumu kompensācijas apmēra maksimumu.⁹

Ir atsevišķas prasību kategorijas, kuras izskata tiesā bez izskatīšanas darba strīdu komisijās:

⁷ Lithuania: Individual disputes at the workplace – alternative disputes resolution. Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0910039s/lt0910039q.htm>.

⁸ Turpat. Views of governments and social partners.

⁹ Judge Diana Labokaite. Summary of system for resolution of individual labour disputes in Lithuania. Pieejams: <http://www.ealcj.org/documents/Lithuania%20LABOUR%20DISPUTES%20Summary.pdf>.

- 1) strīdi attiecībā uz darba līgumu nosacījumiem, ja darbinieks nepiekrīt darba līguma pamatnosacījumu grozīšanai, darba uzteikums pēc darba devēja iniciatīvas, atlaišana no darba;
- 2) strīdi attiecībā uz atlaišanas pamatojuma formulēšanu;
- 3) strīdi starp arodbiedrību vai vairākiem darbiniekiem un darba devēju par likumā vai darba līgumā noteikto pienākumu nepildīšanu;
- 4) arodbiedrību prasība darba devējam noteiktajā termiņā atcelt lēmumu, kurš pārkāpj arodbiedrību biedra vai biedru likumā noteiktās darba, ekonomiskās vai sociālās tiesības;
- 5) darba attiecību izbeigšanas gadījumā prasības, kuras izriet no darba attiecībām.

Darbinieks var apstrīdēt atlaišanu no darba viena mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas dienas. Ja, tiesa izskatot lietu, nonāk pie secinājuma, ka atlaišana ir nepamatota, tā uzdod darba devējam atjaunot darbinieku darbā un izmaksāt vidējo izpeļņu par laiku no atlaišanas dienas līdz tiesas sprieduma izpildes dienai, kad darbinieks neveica darbu nepamatotās atlaišanas dēļ.

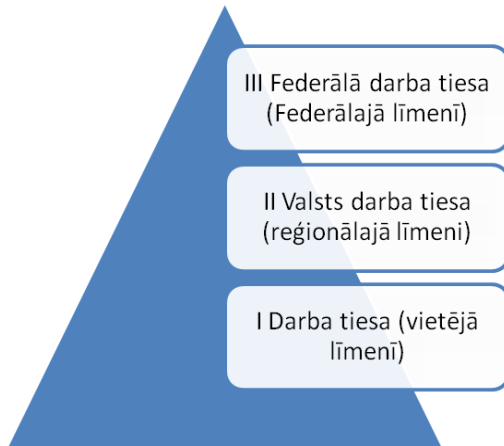
Ja darbinieku nav iespējams atjaunot darbā ekonomisku, tehnisku vai organizatorisku iemeslu dēļ, tiesa atzīst atlaišanu par prettiesisku. Šajā gadījumā darba devējam piespriež izmaksāt darbiniekam vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējuma laiku no atlaišanas dienas līdz tiesas sprieduma spēkā stāšanās dienai. Papildus tiesa var lemt par atlaišanas pabalsta izmaksu vidējās izpeļņas apmērā, ņemot vērā darbinieka darba attiecību attiecīgajā darba vietā ilgumu: sākot ar viena mēneša vidējās izpeļņas apmēru, ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja bija nodarbināts mazāk par 12 mēnešiem, līdz sešu mēnešu vidējās izpeļņas apmēram, ja darbinieks bija nodarbināts vairāk nekā 240 mēnešus. Darba līgumu šajā gadījumā uzskata par izbeigtu ar tiesas sprieduma spēkā stāšanās dienu.¹⁰

3. Individuālo darba strīdu risināšana Vācijā

Vācijā darba strīdu sistēma ir atšķirīga no Latvijas un Lietuvas procesiem. Darba strīdu risināšana notiek Darba tiesās, kurām ir ekskluzīva kompetence darba strīdu

¹⁰ Lithuania: Individual disputes at the workplace – alternative disputes resolution. Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0910039s/lt0910039q.htm>.

risināšanā. Individuālo un kolektīvo strīdu izskatīšanu regulē Darba tiesu likums.¹¹ Ik gadu darba tiesas izskata ap 650.000 lietu, no kurām 90% attiecas tieši uz individuālajiem darba strīdiem.



Darba tiesu līmeņi un kompetence

Pastāv trīs darba tiesu instances:

1. Vietējas darba tiesas;
2. Reģionālās darba tiesas;
3. Federālā darba tiesa.

Darba tiesas izskata strīdus par likumā noteikto darba tiesību pārkāpumiem, piemēram, nepamatotu atlaišanu, darba līguma izbeigšanu, strīdus par darba samaksu, atvaļinājumiem, pabalstiem, zaudējumu atlīdzību, konkurences ierobežojumu, kā arī strīdus par koplīgumu normu interpretāciju.

Darba tiesas visās instancēs paredz nozīmēto tiesnešu iesaisti – attiecīgi no darbinieku un darba devēju puses.¹² Pirmajā un otrajā instancē lietas izskata trīs tiesneši – viens kvalificētais tiesnesis, tiesas priekšsēdētājs, un divi nozīmēti tiesneši. Trešajā instancē lietas izskata pieci tiesneši - trīs kvalificēti tiesneši un divi nozīmēti tiesneši.

Tiesvedības izmaksas

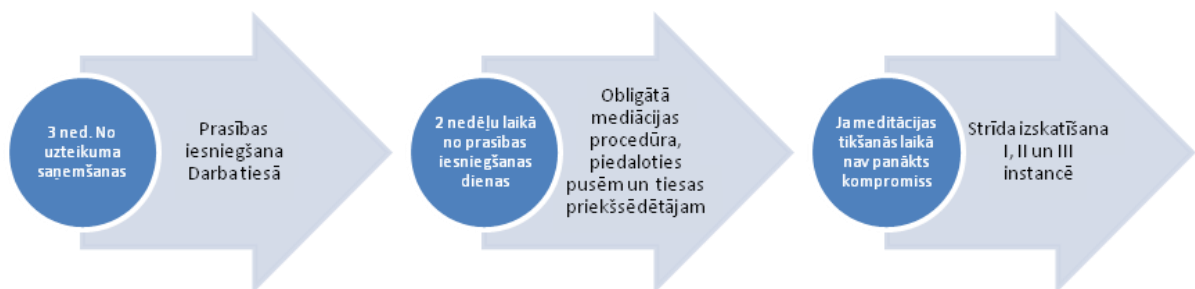
Attiecībā uz tiesvedības izmaksām darba tiesu nodevas ir darbiniekam „draudzīgākas” nekā citu tiesvedību nodevas. Nav paredzēta tiesu nodevas samaksa pirms

¹¹Bundesarbeitsgericht - Federal Labour Court. General Information. Pieejama: <http://www.bundesarbeitsgericht.de/englisch/general.html>

¹²Turpat.

tiesas lēmuma pieņemšanas. Jebkurā gadījumā katra puse pati apmaksā sava jurista pakalpojumus un tas padara darba tiesas pieejamākas un ierobežo darbinieka risku, lietu izskatot tiesā, proti, darbiniekam, arī zaudējot lietu, nav jāapmaksā darba devēja jurista pakalpojumi. Turklāt pirmajā instancē nav paredzēta prasība, ka puses tiesvedībā pārstāv kvalificēts jurists.

Otrajā un trešajā instancē ir noteikta prasība par kvalificētā jurista vai arodbiedrības pārstāvja obligātu pārstāvību lietā. Līdz ar to darbinieki, kuri ir arodbiedrībā, atrodas privilēģētā stāvoklī, jo tos tiesvedībā var pārstāvēt viņu arodbiedrības pārstāvji. Darbinieki, kuriem nav finansiālo resursu savas pārstāvības nodrošināšanai un kuri nav arodbiedrības biedri, var izmantot iespēju pieprasīt speciālā konsula pārstāvniecību atbilstoši Darba tiesu likumam. Tāpat kā citos tiesvedību veidos, likumā noteiktajos ganiījumos darbinieki var saņemt tiesisko palīdzību no valsts.¹³



Ja darbinieks vēlas apstrīdēt darba uzteikumu, viņš var iesniegt prasību tiesā trīs nedēļu laikā no uzteikuma saņemšanas dienas. Termiņš uzteikuma apstrīdēšanai ir īsāks, salīdzinot ar Lietuvas viena mēneša laiku. Ja darbinieks neapstrīd uzteikumu trīs nedēļu laikā, uzteikums automātiski tiek atzīts par pamatotu un likumam atbilstošu.

Divu nedēļu laikā no pieteikuma saņemšanas tiesa uzsāk tiesvedību un īsteno likumā paredzēto obligāto mediācijas procesu.

Obligātā mediācija pirmās instances tiesā

Mediācijas mērķis ir panākt pušu brīvprātīgu vienošanos. Obligātā mediācija ir paredzēta visos darba strīdu jautājumos. Divu nedēļu laikā no tiesvedības sākumā tiesa organizē mediācijas sēdi?, kurā piedalās pušu pārstāvji un darba tiesas priekšsēdētājs kā mediators. Nozīmētie tiesneši nepiedalās mediācijas sēdē. Aptuveni puse no lietām tiek atrisinātas mediācijas laikā. Tiek uzskatīts, ka strīdos par nepamatotu atlaišanu darba

¹³ Achim Seifert and Elke Funken-Hötzel. WRONGFUL DISMISSALS IN THE FEDERAL REPUBLIC OF GERMANY. Comparative Labour Law and Policy Journal. Vol.25:487. p.507.

devēji ir ekonomiski ieinteresēti atrisināt strīdu mediācijas laikā, samaksājot kompensācijas darbiniekam. Tas ir pamatots ar to, ka strīdu izskatīšanas laiks bieži ieilgst (līdz pat diviem gadiem) un procesa zaudējuma gadījumā tiesa piespriež darba devējam izmaksāt darbiniekam darba samaksu par visu tiesvedības procesu, kas parasti veido liela apmēra summu un ir liels slogs, it īpaši maziem un vidējiem uzņēmumiem.

Praksē, ņemot vērā pušu ekonomiskās intereses, Darba tiesas izpilda mediācijas mehānisma funkcijas vairāk nekā tiesvedības funkcijas. Rezultātā, piemēram, lietās par nepamatotu atlaišanu, darbinieku prasība par atjaunošanu darbā bieži tiek aizvietota ar atlaišanas pabalstiem.¹⁴

Lietas izskatīšana Darba tiesu instancēs

Ja mediācijas sēdē nav panākta vienošanās strīdu nodot izskatīšanai pirmās instances tiesā. Pusēm ir tiesības apstrīdēt pirmās instances tiesas spriedumu otrās un attiecīgi trešās instances tiesā. Strīdiem par darba uzteikuma apstrīdēšanu tiek dota priekšroka. Likums paredz, ka tos izskata nekavējoties. Praksē diemžēl lietu izskatīšana ir samērā gara. Lietas izskatīšanas ilgums ir atkarīgs no lietas sarežģītības pakāpes. Ja ir nepieciešama pierādījumu pārbaude, tiesa nozīmē citu sēdi. Lietas izskatīšana vienā instancē vidēji aizņem sešus mēnešus. Kopumā lietas izskatīšana visās trijās instancēm var ilgt līdz pat diviem gadiem.¹⁵ Pēc tiesvedības administrācijas budžeta samazināšanas tiesvedības ilgums ir palielinājies vēl vairāk.

Svarīgi, ka lietas par darba uzteikumu apstrīdēšanu izskatīšanas laikā un, pamatojoties uz darbinieka pieteikumu, tiesa var lemt par darbinieka atjaunošanu darbā līdz lēmuma pieņemšanas brīdim. Tiesa pieņem šādu lēmumu, ja uzteikums ir acīmredzami nepamatots vai ja uzteikumu apstrīd uzņēmuma darbinieku padome un darbinieks iesniedz prasību tiesā, vai arī ja uzteikums ir atzīts par nepamatotu pirmajā instance un lieta tiek izskatīta otrajā instancē.¹⁶

Pirmās instances tiesas spriedumu var pārsūdzēt apelācijas tiesā, reģionālajā tiesā, ja zemākās instances tiesa ir piešķīrusi apelācijas tiesības vai arī ja prasības summa pārsniedz 600 eiro. Papildus apelāciju var iesniegt par visām prasībām attiecībā uz darba

¹⁴ Turpat.p.510.

¹⁵ Turpat 509. Skat. arī National Labour Law Profile: Federal Republic of Germany. Pieejams: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/ger.htm>.

¹⁶ Memorandum - General Overview Employment Law/Germany. Pieejams: leglobal.org/wordpress/wp-content/.../LEGlobal_Memo_Germany_web.pdf

attiecību spēkā esamību un izbeigšanu. Apelācijas instances tiesa, izskatot lietu, izvērtē procesuālo un materiālo normu pārkāpumus, kā arī lietas faktiskos apstākļus. Puses var iesniegt papildus pierādījumus vai faktus. Lietas dalībniekus var pārstāvēt juristi un arodbiedrību un darba devēju asociāciju pārstāvji.

Trešajā instancē, Federālajā darba tiesā, reģionālās tiesas spriedumu var pārsūdzēt, ja reģionālā tiesa ir lēmusi par šādu iespēju. Atbilstoši likumam pārsūdzēšanas tiesības piešķir, ja lietā tiek izskatīts svarīgs tiesību jautājums vai ja spriedums secinājumi izriet no Federālās Tiesas sprieduma, Augstāko Federālo tiesu apvienotā senāta vai Federālās Darba tiesas nolēmuma. Tāpat apelācijas tiesības piešķir, ja ir noticis procesuāls pārkāpums vai ja spriedums ir pamatots ar apsvērumiem, attiecībā uz kuriem pusēm nebija iespējas iesniegt savus paskaidrojumus un viedokļus. Atteikumu piešķirt apelācijas tiesības var pārsūdzēt.

Izņēmuma gadījumos pirmās instances tiesas spriedumu var tieši pārsūdzēt Federālajā tiesā, izmantojot „tiešu apelāciju par tiesību jautājumu.” Tiešu apelāciju var iesniegt tikai:

- ja abas tiesvedības puses tam piekrīt un
- ja lietā tiek izskatīts īpaši svarīgs darba tiesību pamatjautājums.

To pieļauj strīdos starp koplīguma pusēm vai strīdos par koplīguma spēkā esamību, kā arī koplīgumu normu interpretāciju. Tiešās apelācijas lietās tiesa vērtē tikai likuma interpretācijas un piemērošanas jautājumus un neskata lietas faktiskos apstākļus.

Tiesa vērtē, vai zemākās instances spriedums atbilst materiālajām vai procesuālajām tiesību normām. Ja tiesa atklāj, ka lēmumā, kuru pieņēmusi reģionālā tiesa, trūkst lietas faktisko apstākļu, tā nosūta lietu izskatīšanai atpakaļ reģionālajai tiesai.

Kopumā Federālās darba tiesas svarīgs uzdevums bez lietu izskatīšanas ir nodrošināt tiesu spriedumu atbilstību un saskaņotību darba tiesību jomā, kā arī attīstīt jaunas darba tiesības, jautājumos, kuros ir likuma robs.¹⁷

Nataļja Mickeviča

30.09.2011.

¹⁷ Bundesarbeitsgericht - Federal Labour Court. General Information. Pieejama: <http://www.bundesarbeitsgericht.de/englisch/general.html>.