

Darba strīdu ārpustiesas risināšana

*Dr. iur. IRĒNA LIEPIŅA
LATVIJAS Sakaru darbinieku arodbiedrības PRO prezidente
Vidzemes Augstskolas (VIA) docente
Darba tiesības 2024, ATTA centrs Rīga, 25.01.2024.*



Darba strīdu risināšanas plāns

Institūcijas izvēle

- Pārrunas
- Darba/ izlīgšanas komisija – Darba strīdu nolikums/ koplīgums
- Citi pasākumi

Pušu autonomija

- līguma brīvība;
- likuma robežas un savlaicīgums.

Ārpustiesas risināšana

Civilprocesa likuma 219.panta pirmā daļa paredz, ka tiesa atstāj prasību bez izskatīšanas, ja:

- prasītājs nav ievērojis attiecīgajai lietu kategorijai noteikto lietas iepriekšējās ārpustiesas izskatīšanas kārtību;
- līdz prasības celšanai nav veicis likumā noteiktos pasākumus, lai noregulētu savu strīdu ar atbildētāju.

Civilprocesa likums



LATVIJAS VĒSTNIEŠA BIBLIOTĒKA

Darba strīdu likums

DSL attiecināms uz:

darbiniekiem, arodbiedrībām,
un arī attiecībā uz mācekļiem un praktikantiem,
ja citā likumā nav noteikts citādi, darba devējiem
(darba devēju grupu), nozares pārvaldes
institūciju u.c.

Darba pretendenti?

DARBA STRĪDU LIKUMAM

15

IZDEVĒJS	Saeima
VEIDS	Likums
PIEŅEMTS	26.09.2002.
STĀJĀS SPĒKĀ	01.01.2003.
PUBLICĒTS	"Latvijas Vēstnesis", Nr. 149, 16.10.2002.

1

21

grozījums

pants

Likuma 1. pants:

"Likuma mērķis ir nodrošināt darba strīdu taisnīgu un ātru izšķiršanu, nosakot darba strīdu izšķiršanas institūcijas un darba strīdu izšķiršanas procesuālo kārtību."

Likuma 2. panta otrā daļa:

"Darba strīdus atkarībā no strīda priekšmeta un iesaistītajām personām iedala individuālos tiesību strīdos, kolektīvos tiesību strīdos un kolektīvos interešu strīdos."

Latvijas Republikas
LIKUMU VALSTI

LIKUMI

Darba strīdi

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.



Darba strīdi

- **Tiesību**

- **Individuālais** (*slēdzot, grozot, izbeidzot vai pildot darba līgumu*);
- **Kolektīvais** (*slēdzot, grozot, izbeidzot vai pildot darba koplīgumu*);
- *kā arī piemērojot vai tulkojot normatīvo aktu noteikumus, darba koplīguma vai darba kārtības noteikumus.*

- **Interesu**

- **kolektīvais** (*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 risināšana

- **Individuālais**

- Pārrunas;
- Darba strīdu komisija;
- Tiesa;
- ~~šķīrējtiesa~~

- **Kolektīvais**

- **tiesību**

- izlīgšanas komisijā
- tiesā
- šķīrējtiesā

- **interesu**

- izlīgšanas komisijā
- privātais un publiskais samierinātājs vai samierinātāju kolēģija;
- šķīrējtiesā
- kolektīva rīcība (streiks, lokauts).

Darba strīdu risināšana

- Darba strīdu prevencija un risināšana = interešu pārstāvības veids
- Arodbiedrībām ir tiesības bez īpaša pilnvarojuma pārstāvēt savus biedrus individuālu tiesību strīdu izšķiršanā, kā arī celt prasību tiesā savu biedru interesēs (DSL 8.p.)



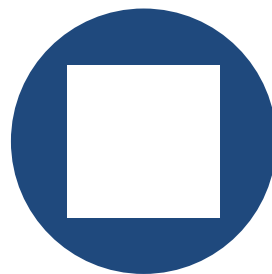
Darba strīdu risināšana: pārrunas



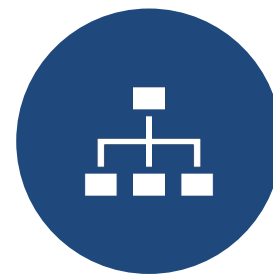
KONKURĒJOŠAIS



WIN-WIN VEIDS



Draudzīgais veids



***ORGANIZĀCIJAS
VEIDS***

Mērķis: radīt vērtību un
veicināt sadarbību

Darba strīdu risināšana

Pārrunas: win-win

- struktūra: sagatavošanās, ievads, intereses, risinājumi, nobeigums, argumenti un analītika pirms un pēc);
- SWOT or SO/WT: stiprās un vājās puses, iespējas, riski.
- Gudrais līgums;
- Objektīvi kritēriji;
- Risinām problēmu nevis cilvēku (*hard to the problem; soft to the person*);
- Izslēdzam no apziņas win-lose, and lose-lose. Koncentrējamies uz win-win.



Pārrunu simulācija

<https://sim.bfore.be/instructions> Beļģijā izstrādāta sistēma



Bargaining Simulation Tool

This simulation game leads you through multiple rounds of wage bargaining for a fictitious company. It can be used as a tool for training and for learning about wage bargaining and inequalities.

You will discover that by making wage claims, social indicators such as levels of inequality between workers can be influenced, and that hard choices may need to be made favouring one group over another or trade-off purchasing power and employment. Whether you are successful in the game depends on your own views of fairness, not on a preset target, and this will be evaluated afterwards.

Going through the first round takes about 5 minutes, and subsequent rounds can be done in just two minutes once you have developed your strategy. A five-round simulation will take about 15 minutes, and a ten-round simulation about 25 minutes.

You get updates on the social indicators at every round, and a comparison between the initial situation and your bargaining results at the end of the simulation.

Please do not forget complete and submit the short questionnaire at the end, so that we can learn from your bargaining experience.

Good luck on your bargaining job!

[Video instructions](#)

[Privacy disclaimer](#)

[Start the simulation](#)

 Funded by
the European Union

Darba strīdu risināšana

Samierinātājs

- Samierināšana šā likuma izpratnē ir kolektīva interešu strīda izšķiršana, pieaicinot trešo personu kā neatkarīgu un objektīvu samierinātāju, kurš palīdz kolektīva interešu strīda pusēm atrisināt domstarpības un panākt vienošanos.
- Tikai kolektīvajos interešu strīdos



Darba strīdu risināšana komisijas

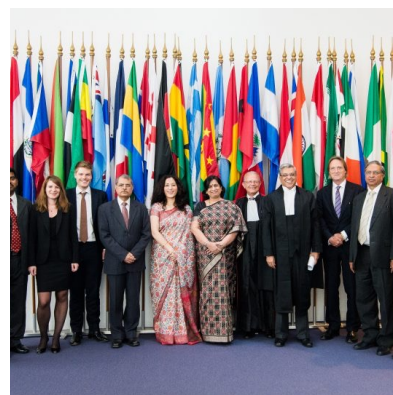
***DARBA
STRĪDU
KOMISIJA***

***Izlīgšanas
komisija***

Termiņi, domstarpību
protokols, arodbiedrība

Šķīrējtiesas

- Kolektīva interešu strīda izšķiršana šķīrējtiesā ir strīda izšķiršanas metode, kas paredz, ka trešā, neitrālā puse ir pilnvarota pieņemt lēmumu un izšķirt kolektīvu interešu strīdu, mēģinot panākt taisnīgu risinājumu un līdzsvarojot darbinieku vai darbinieku pārstāvju un darba devēju ekonomiskās intereses un ar tām saistītās intereses.



Citi pasākumi

#ProcuringDecent

Work.

<https://www.youtube.com/watch?v=kWLhmAJt8EM>

DELIVERING A FAIR DEAL FOR WORKERS

MANIFESTO FOR THE 2024 EUROPEAN PARLIAMENT ELECTIONS

NEWS

UNI JOINS DEMAND TO INCLUDE WORKERS' VOICES AT AI SAFETY SUMMIT IN UK

Call for papers

Future of work: rethinking workers' rights in the digital age

Deadline
20 December 2023

etui.

UNI Europa & partners sign the first-ever cross sectoral EU guidelines to eliminate workplace violence & harassment

News

UNION CAMPAIGNS MAKE A DIFFERENCE

GENDER EQUALITY

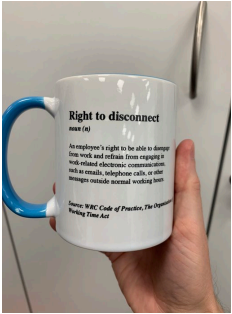
VIOLENCE AND HARASSMENT ON THE WORLD OF WORK

RISING TOGETHER AGAINST GENDER-BASED VIOLENCE

RATIFY ILO CONVENTION 190

RISING TOGETHER AGAINST GENDER-BASED VIOLENCE

GOOD INDUSTRIAL JOBS



Jurisdikcija

vispārīgā

īpašā

Aizsargājošā (darbiniekiem)

izņēmuma

Norunātā

Darba strīds: emocijzīmes

- Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija savā 2023.gada 6.aprīļa spriedumā lietā C68346322, kas stājies spēkā, arī apstiprinoši atzinusi, ka, atbildot uz ziņu lietotnē “Slack”, “īkšķis uz augšu” emocijzīmes izmantošana nozīmē piekrišanu vienošanās noslēgšanai.
- <https://www.sorainen.com/lv/publikacija/itiesibas-lv-emocijzime-ka-apstiprinajums-darijumam/>



slack



Komercnoslēpuma strīdi

Komercnoslēpums ir neizpaužama saimnieciska rakstura informācija, tehnoloģiskās zināšanas un zinātniska vai cita rakstura informācija.

Komercnoslēpuma pazīmes:

- informācija ir slepena, jo nav vispārzināma vai pieejama personām, kuras parasti izmanto šāda veida informāciju;
 - Informācijai ir faktiskā vai potenciāla komerciālā vērtība tādēļ, ka tā ir slepena;
 - komercnoslēpuma turētājs attiecībā uz to ir veicis konkrētajai situācijai atbilstošus un saprātīgus komercnoslēpuma slepenības saglabāšanas pasākumus.
- Komercnoslēpuma turētājs ir ikviena fiziskā vai juridiskā persona, kura likumīgi ieguvusi komercnoslēpumu un ir tiesīga to pārvaldīt (kontrolēt), tostarp izmantot un izpaust.

Komercnoslēpuma aizsardzības likuma 2.pants (Komerclikuma 19.pants izslēgts ar grozījumiem, kas stājā spēkā 01.08.2021.).

Darba samaksa

= darbiniekam regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu, kura ietver:

- 1) darba algu;
- 2) normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktās piemaksas (*par papildu darbu, par virsstundām un darbu svētku dienās, par nakts darbu, par darbu, kas saistīts ar īpašu risku*)
- 3) prēmijas ;
- 4) jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu (DL 59. pants).



Darba tiesisko attiecību izbeigšana

- Darbinieka uzteikums (DL 100.pants);
- Darba devēja uzteikums (DL 101.panta pirmā daļa);
- Darbinieka un darba devēja rakstveida vienošanās (DL 114.pants);
- Trešo personu pieprasījums vai tiesas spriedums (DL 115).

Paldies!

irena@lsab.lv