

Tiesību akti

- Darba likums
- Darba strīdu likums (vēl nav stājies spēkā)

Darba strīdu jēdziens

Darba strīds ir jebkuras no darba tiesiskajām attiecībām izrietošas vai ar darba tiesiskajām attiecībām saistītas domstarpības starp darbinieku un darba devēju. Darba strīdus iedala individuālos tiesību strīdos, kolektīvos tiesību strīdos un kolektīvos interešu strīdos.

Kolektīvie strīdi (DL 25. 27.pants)

Kolektīvie tiesību strīdi

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 iztulkojot normatīvo aktu noteikumus, darba koplīguma vai darba kārtības noteikumus.

Kolektīvie interešu strīdi

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.

Strīdu izšķiršana izlīgšanas komisijā

Tiesību strīdus un interešu strīdus, kas izriet no darba koplīguma, izšķir izlīgšanas komisija, kura sastāv no pušu pilnvarotiem pārstāvjiem.

Strīda gadījumā darba koplīguma puses:

- raksta domstarpību protokolu;
- ne vēlāk kā triju dienu laikā to iesniedz izlīgšanas komisijai.

Izlīgšanas komisija šo protokolu izskata septiņu dienu laikā. Lēmums tiek pieņemts vienojoties. Tas ir saistošs abām darba koplīguma pusēm un tam ir darba koplīguma spēks.

Tiesību strīdu izšķiršana tiesā

Ja izlīgšanas komisijā netiek panākta vienošanās tiesību strīdā, tas izšķirams tiesā vai pēc pušu vienošanās šķīrējtiesā. Līgums par strīda nodošanu izšķiršanai šķīrējtiesā slēdzams rakstveidā. Šo līgumu kā atsevišķu noteikumu (šķīrējtiesas klauzulu) var ietvert darba koplīgumā.

Interešu strīdu izšķiršana

Ja izlīgšanas komisijā netiek panākta vienošanās interešu strīdā, to izšķir darba koplīgumā noteiktajā kārtībā.

Kolektīvo strīdu izšķiršanas kārtība sīkāk tiks noteikta Darba strīdu likumā.

Strīdu izšķiršana ar streika palīdzību

Darba devējam jāņem vērā, ka gadījumā, ja netiek panākta vienošanās par kolektīvo strīdu, darbiniekiem ir tiesības izmantot streiku kā galējo līdzekli savu ekonomisko vai profesionālo interešu aizstāvēšanai. Streika ierosināšana, pieteikšana un piedalīšanās streikā nav uzskatāma par darba līguma un darba tiesību pārkāpumu un tāpēc nevar būt par pamatu darbinieku atlaišanai no darba.

Darba devējam darbiniekiem, kas piedalās streikā:

- jāsauglabā darba vieta;
- viņus nedrīkst disciplināri sodīt;
- nav jāizmaksā darba samaksa un nav jāveic par viņiem sociālās apdrošināšanas iemaksas, ja vien kolektīvā darba strīda puses nav vienojušās citādi.

Attiecībā uz darbiniekiem, kas nepiedalās streikā un turpina darbu, ir saistoši visi darba līguma un darba koplīguma noteikumi. Darba devējam jāizmaksā viņiem darba samaksa atbilstoši attiecīgajam darba līgumam un darba koplīgumam. Darba devējs šos darbiniekus nedrīkst piespiest uzņemties streikojošo darbinieku darbu.

Lokauts

Darba strīdu likumprojektā ir paredzēts, ka gadījumā, ja darbinieki kā galējo strīda izšķiršanas līdzekli ir izmantojuši streiku, darba devējam būs tiesības uz lokautu. Lokauts ir darba devēja atbildes rīcība savu ekonomisko interešu aizsardzībai. Darba devējs varēs atteikties nodarbināt darbiniekus un izmaksāt darba samaksu, ja streiks būtiski ietekmēs uzņēmuma saimniecisko darbību. To darbinieku skaits, pret kuriem tiks vērsts lokauts, nedrīkstēs būt lielāks par streikojošo darbinieku skaitu.

Individuālie tiesību strīdi

Darba devējam būtu jāveicina, lai visi individuālie tiesību strīdi, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, tiktu atrisināti, pusēm vienojoties pārrunu ceļā. Darba devējam būtu jānosaka kārtība, kādā uzņēmumā tiek risināti darba strīdi, piemēram, izveidojot darba strīdu komisiju (komisijas izveidošanas kārtība un tās pilnvaras tiks noteiktas Darba strīdu likumā).

Sūdzību izskatīšana (DL 94.pants)

Darba devējam ir pienākums nodrošināt darbiniekiem iespēju iesniegt sūdzību. Tāpēc darba devējam uzņēmumā ir jāizvirza persona, kurai darbinieki vai darbinieku pārstāvji var iesniegt sūdzību savu aizskarto tiesību vai interešu aizsardzībai, piemēram, par šādu personu varētu tikt izvirzīts personāldaļas vadītājs.

Darba devējam ir jānodrošina, ka:

- sūdzība tiek izskatīta nekavējoties un atbilde par pieņemto lēmumu tiek paziņota sūdzības iesniedzējam ne vēlāk kā septiņu dienu laikā pēc sūdzības saņemšanas;
- darbiniekam un darbinieku pārstāvim ir tiesības piedalīties sūdzības izskatīšanā, sniegt paskaidrojumus un izteikt savu viedokli;
- darbiniekam, kas iesniedzis sūdzību, netiek radītas nekādas nelabvēlīgas sekas sakarā ar sūdzības iesniegšanu.

Strīdu izšķiršana tiesā (DL 30.pants)

Ikvienai individuālā tiesību strīda pusei ir tiesības griezties tiesā, ja strīds nav ticis izšķirts pārrunās starp darbinieku un darba devēju.

Darba devējam jāņem vērā, ka gadījumā ja:

- darbinieks ceļ prasību tiesā par viņa tiešu vai netiešu diskrimināciju atkarībā no dzimuma darba devējam ir pienākums pierādīt, ka atšķirīgas attieksmes pamatā ir objektīvi apstākļi, kas nav saistīti ar darbinieka dzimumu;
- darbinieks ceļ prasību tiesā par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu vai atjaunošanu darbā - darba devējam ir pienākums pierādīt, ka, atlaižot darbinieku no darba, uzteikums ir bijis tiesiski pamatots un ka viņš nav pārkāpis darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības.

Noilguma termiņš (DL 31.pants)

Visi prasījumi, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, noilgst divu gadu laikā, izņemot gadījums, ja likumā noteikts īsāks noilguma termiņš. Piemēram, gadījumā, kad darbinieks uzskata, ka darba devējs pārbaudes laikā ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, darbiniekam prasība jāceļ viena mēneša laikā no dienas, kad viņš saņēmis darba devēja uzteikumu.

Ja darba devējam bija pienākums izsniegt darbiniekam rakstveida aprēķinu, noilguma termiņš sākas ar aprēķina izsniegšanas dienu. Ja darba devējs aprēķinu neizsniedz, attiecīgais prasījums noilgst triju gadu laikā no dienas, kad aprēķins bija jāizsniedz.