

Kristaps Ceplis
sadarbībā ar juridisko pakalpojumu firmu
Dajo

Darba strīdi un to risināšana

- ▶ Darba likums
- ▶ Darba strīdu likums
- ▶ Streiku likums



LIETIŠKĀS
INFORMĀCIJAS
DIENESTS

IZDEVNIECĪBA

Rīga 2009

UDK 349.2

Ce 683

Kristaps Ceplis

Darba strīdi un to risināšana

Konsultē *DaJo* valdes loceklis, jurists **Dainis Pilskungs**

© Kristaps Ceplis, 2009

© SIA «Lietišķās informācijas dienests», 2009

Literārā redaktore Sandra Priedīte

Maketētājs Arvis Villa

Vāka dizains Arvis Villa

Grāmatu nodaļas vadītāja Rita Baroniņa

Visas tiesības aizsargātas. Aizliegts jebkādu grāmatas daļu reproducēt jebkādā formā un veidā bez rakstiskas autortiesību turētāja atļaujas.

Izdevējs: SIA «Lietišķās informācijas dienests»

Adrese: Graudu ielā 68, Rīgā, LV-1058

Tālrunis 67606110

Fakss 67606120

www.lid.lv

ISBN 978-9984-826-50-9

Saturs

Darba strīdi un to risināšana

Ievads	4
Kas vainīgs?	6
Kā risināt strīdus?	10
Darba strīdi lielos un mazos uzņēmumos	18
Nākotnes vīzija	21
Secinājumi	23
Piemēri	25

Pielikumi

Amata apraksts	30
Darba līguma paraugs	36
Paraugš prasības pieteikumam tiesā	42

Likumi

Darba likums	46
Darba strīdu likums	104
Streiku likums	112

Ievads

Kā ikvienā komunikācijā, arī starp darba devēju un darbinieku vienmēr pastāv strīdu risks. Pilnībā norobežoties no iespējamiem darba strīdiem nav iespējams, un šādu strīdu rašanos paredz darba likumdošana. Piemēram, Darba likuma 9. panta otrā daļa pieļauj iespēju, ka var rasties strīdi par nelabvēlīgu seku radišanu. 29. panta trešā daļa tuvāk raksturo tādu iespējamo strīdu, kas saistīts ar atšķirīgas attieksmes aizliegumu. 78. panta trešā daļa precizē, kā rīkoties gadījumā, ja darbinieks apstrīd darba devēja atprasījuma tiesību pamatu vai apmēru, savukārt 128. panta otrā daļa pieļauj iespēju, ka var rasties strīdi par to naudas summu izmaksu, kas pienākas darbiniekam. Labākais nodrošinājums pret darba strīdu radītām problēmām ir gatavība strīdu situācijai, iepriekš izanalizējot un ņemot vērā likumu normas, kuras regulē darba strīdu risināšanas kārtību.

Darba likuma izteiksmē «darba strīds ir jebkuras no darba tiesiskajām attiecībām izrietošas vai ar darba tiesiskajām attiecībām saistītas domstarpības starp darbinieku, darbiniekiem (darbinieku grupu) vai darbinieku pārstāvjiem un darba devēju, darba devējiem (darba devēju grupu), darba devēju organizāciju vai šādu organizāciju apvienību, vai nozares pārvaldes institū-

ciju». Atkarībā no strīda priekšmeta un iesaistītajām personām darba strīdus iedala individuālos tiesību strīdos, kolektīvos tiesību strīdos un kolektīvos interešu strīdos. Turklāt svarīgi ir apzināties, ka darba strīdi var rasties gan darba attiecību laikā, gan arī kad darba attiecības starp pusēm ir izbeigtas.

Individuālo tiesību strīdu galvenā pazīme ir vienas konkrētas personas neapmierinātība ar darba apstākļiem vai uzdevumiem, un biežāk izteiktie argumenti skaidro, kāpēc uzdevums nav paveicams.

Kolektīvo tiesību strīdos pastāv ne vairs viena indivīda problēmas, bet personālsastāva neapmierinātība. Parasti kolektīvie tiesību strīdi rodas, risinot jautājumus par koplīgumu, darba kārtību un citiem notikumiem, kas ietekmē daudzus darbiniekus. Savukārt kolektīvie interešu strīdi rodas, piemēram, darba devējam mainot darba apstākļus.

Uzskaitīt visus iespējamos darba strīdus nav iespējams un ir lieki, jo situācijas var rasties ļoti atšķirīgas, tāpēc arī risinājumi ir dažādi.