

*Dr.iur., Bc.paed., Kitija Bite, Lecturer
Baltic International Academy,
Riga, Latvia*

The principle of subsidiarity in the labour dispute resolution

Abstract. The author of the given article discusses the principle of subsidiarity, as fundamental to the functioning of the European Union, its legal regulations and its utility in resolving work related conflicts. National legal regulations define the code for resolving labour related conflicts rather thoroughly, indicating possible means of resolving such issues within the company (by discussions, calling a conflict resolving committee and with a conciliator/mediator); in the court and/or arbitration court; and by strike and/or lock-out. The order represented by the legislation implies the very meaning of the subsidiarity principle which is to seek settling disputes within the company itself. However, it is a common practise in Latvia to settle disputes in court rather than to use alternatives suggested by the law. The goal of the article is to research the legal regulations of the subsidiarity principle and to draft its improvement proposals for the cases of work related conflicts. The author comes to the following conclusion – the current legal regulations are sufficient to settle work related disputes using subsidiarity principle; although it is an ongoing practice to solve the issues in court. The author advocates compulsory application of the subsidiarity principle in settling conflicts of individual rights that should be adapted as a law.

Key words: subsidiarity, employment law, work conflicts, work conflict resolving committee, mediation, arbitration court, court.

*Dr.iur., Bc.paed., Kitija Bite, lektore
Baltijas Starptautiskā akadēmija,
Rīga, Latvija*

Subsidiaritātes princips darba strīdu risināšanā

Anotācija. Rakstā autore pēta vienu no Eiropas Savienības darbības principiem – subsidiaritātes principu – un tā tiesisko regulējumu un piemērošanu darba strīdu risināšanā. Nacionālās tiesību normas salīdzinoši detalizēti nosaka darba strīdu risināšanu, norādot darba strīdu risināšanas veidus: uzņēmumā (pārrunu ceļā, strīdus komisijā un ar samierinātāju), tiesā vai/un šķīrējtiesā, kā arī ar streika un/vai lokouta palīdzību. Šī likumdevēja noteiktā kārtība atspoguļo subsidiaritātes principa būtību – pēc iespējas censties atrisināt darba strīdus uzņēmumā. Tomēr Latvijā pastāv tendence strīdu izšķirt tiesā, neizmantojot likuma piedāvātās alternatīvās iespējas. Raksta mērķis ir izpētīt subsidiaritātes principa tiesisko regulējumu un izvirzīt tiesiskā regulējuma pilnveides iespējas darba strīdu gadījumos. Autore secina, ka tiesiskais regulējums ir pietiekošs, lai realizētu subsidiaritātes principa īstenošanu darba strīdu risināšanā, bet praktiski darba tiesību strīdi tiek risināti tiesas ceļā. Autore piedāvā Darba strīdu likumā (turpmāk – DSL) noteikt, ka subsidiaritātes princips ir obligāti piemērojams individuālo tiesību strīdu izšķiršanā.

Atslēgas vārdi: subsidiaritāte, darba tiesiskās attiecības, darba strīdi, darba strīdus komisijas, mediācija, šķīrējtiesa, tiesa.

Dr.iur., Vc.paed., Кития Бите, лектор
Балтийская международная академия
Рига, Латвия

Принцип субсидиарности в решении трудовых споров

Аннотация. Автор статьи исследует один из принципов функционирования ЕС – принцип субсидиарности, и его правовое регулирование и применение при решении трудовых споров. Национальные правовые нормы достаточно детально определяют порядок разрешения трудовых споров, указывая на следующие способы разрешения трудовых споров: на предприятии (путем переговоров, при участии комиссии по спорам и примирителя), в суде и/или в третейском суде, а также посредством забастовки и/или локаута.

Данный, установленный законодателем, порядок отражает сущность принципа субсидиарности – стремиться, по возможности, решить трудовой спор на предприятии. Тем не менее, в Латвии наблюдается тенденция разрешать трудовые споры в суде, не прибегая предварительно к предложенным в законе альтернативным возможностям.

Цель статьи – исследовать правовое регулирование принципа субсидиарности и выдвинуть предложения по усовершенствованию правового регулирования в отношении трудовых споров.

Автор приходит к выводу, что для реализации принципа субсидиарности при решении трудовых споров, действующее правовое регулирование является достаточным, однако на практике трудовые споры решаются судебным путем. Автор предлагает предусмотреть в законе «О трудовых спорах» положение о том, что принцип субсидиарности должен быть обязательно применен при решении индивидуальных трудовых споров.

Ключевые слова: субсидиарность, трудовые правоотношения, трудовые споры, комиссия по трудовым спорам, медиация, третейский суд.

Ievads

Jau 2009.gadā Labklājības ministrijas sniegtā informācija norāda, ka individuālie tiesību strīdi, galvenokārt, tiek risināti, vērsoties tiesā [5, 3.lpp.]. Statistikas dati liecina, ka darba strīdi un prasījumi no tiem 2013.gadā pirmās instances tiesā bija 1,9% (2012.gadā - 1,9%, 2011.gadā – 2,6%), bet apgabaltiesā 5,9% (2012.gadā – 6,7%, 2011.gadā – 8,8%) no civilprocesu kopējā skaita [19]. Lai arī lietu pieaugums, salīdzinot ar iepriekšējiem gadiem, nav vērojams, statistika liecina, ka darba strīdu risināšana lielā mērā tiek īstenota civilprocesa ceļā. 2014.gadā I.Krūmiņa norāda: «[...] mums arī jāņem vērā mūsdienu sabiedrības fenomēns – tiesāšanas, interese tiesāties, nevis izlīgt» [12, 16.lpp.], kas liecina par sabiedrībā (ne tikai darba tiesiskajās attiecībās) pastāvošo

tendenci – nemeklēt domstarpību risinājumu, bet primāri koncentrēties uz tiesvedības procesa ierosināšanu. Labklājības ministrija, sniedzot viedokli par darba strīdu risināšanas efektivitāti, uzvērusi zemo sabiedrības informētības līmeni par strīdu risināšanas iespējām ārpus tiesas un apstākli, ka Latvijā joprojām nav attīstīta alternatīvo strīdu risināšanas metožu izmantošana [5, 5.lpp.].

Ņemot vērā tiesu noslodzi un procesa izmaksas, jāsecina, ka pētījuma **aktualitāte** – viena no Eiropas Savienības principa neīstenošana un/vai nepiemērošana domstarpību gadījumā darba tiesiskajās attiecībās – ir palikusi nemainīga vismaz pēdējos piecus gadus. Efektīva un ātra darba strīdu izskatīšanas mehānisma īstenošana būtu viena no aktuālākajām jomām darba strīdu izšķiršanā.

Pētījuma **mērķis** ir - izpētot subsidiaritātes principa tiesisko regulējumu, izvirzīt tiesiskā regulējuma pilnveides iespējas darba strīdu gadījumos.

Rakstā izmantotas tādas **pētniecības metodes** kā analītiskā un sintēzes metode, lai pētītu jēdzienus un tiesiskā regulējuma attīstības tendences; savukārt ar indukcijas un dedukcijas metodes palīdzību autore izteiks slēdzienus par darba tiesību strīdu tiesiskā regulējuma atsevišķiem aspektiem; ar deskriptīvo metodi autore raksturo subsidiaritātes principa būtību un darba strīdu tiesisko regulējumu. Grafiskā metode izmantota, lai shematiski attēlotu darba strīdu risināšanas veidus un kārtību. Rakstā tiks izmantotas šādas tiesību normu interpretācijas metodes: gramatiskā – atsevišķu tiesību normu jēdzienu izzināšanai; sistēmiskā, lai noskaidrotu darba strīdu risināšanas tiesiskā regulējuma kopsakarības; teleoloģiskā, lai izzinātu likumdevēja gribu, ietverot darba strīdu risināšanas veidus tiesību normās.

Svarīgākās atziņas teorijā, praksē. Latvijas Republikas Satversmes astotās nodaļas «Cilvēka pamattiesības» 106., 107. un 108. panti paredz, ka darba tiesību aizsardzība ir konstitūcijā noteikts valsts uzdevums, kura izpildei viens no svarīgākajiem uzdevumiem ir nodrošināt taisnīgu un efektīvu darba tiesisko attiecību uzraudzības, kontroles un domstarpību risināšanas mehānismu [5, 1.lpp.].

Pēc darba tiesisko attiecību dibināšanas domstarpības var rasties ne tikai starp darba devēju un darbinieku, bet arī darbinieku starpā par jebkādiem darba tiesību un interešu gadījumiem. Līdz ar to nav mazsvarīgi, kā valsts ir neregulējusi darba strīdu risināšanu. Viens no svarīgākajiem uzdevumiem darba tiesisko attiecību jomā ir nodrošināt taisnīgu un efektīvu darba tiesisko attiecību uzraudzības, kontroles un strīdu izšķiršanas mehānismu.

Vārdnīcā jēdziens *strīds* tiek definēts kā domstarpības, konflikts, nesaskaņas vai disputes, norādot šos vārdus gan kā sinonīmus, gan attiecībā uz jurisprudenci nošķirot strīdu no tā sinonīmiem: attiecībā uz lietām, kas izšķiramas tiesā, juridiski pareizs ir termins *strīds* (autore uzsvērum), jo runa ir nevis par uzskatu neatbilstību, bet gan par tiesisko attiecību esības

vai neesības noskaidrošanu un juridisku faktu konstatēšanu [18].

Darba strīds tiek traktēts dažādi – 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 [3, 2.pants].

Jebkurš ar apkalpes līgumu vai darba apstākļiem saistīts strīds starp darba devēju un jūrnieku, ko izskata, ievērojot Latvijas darba likumu kodeksa normas [11, 37.lpp.]. Lai arī otrajā definīcijā viena no pusēm definēta kā jūrnieki, abas definīcijas identificē būtiskās darba strīda pazīmes: divas puses – darba devējs un darbinieks, un ar darba tiesiskajām attiecībām saistītas domstarpības starp abām pusēm. Tātad darba strīds iespējams tikai starp darbinieku un darba devēju; strīdi starp darbiniekiem nebūs darba strīdi.

Tāpat abas definīcijas nošķir darba strīdus no citiem tiesību strīdu veidiem, paredzot līguma slēgšanu par darba tiesiskajām attiecībām. Līdz ar to darba tiesību strīdi kā domstarpības starp darbinieku un darba devēju ir īpašs tiesību vai interešu strīds, kas izriet no darba līguma tiesiskajām attiecībām.

Subsidiaritātes principa būtību autore analizēs gan no gramatiskā, gan analītiskā aspekta. Saknei *subsidium* latīņu valodā ir divas nozīmes: 1) aizvietot – subsidiaritāte ierobežo personas vai teritoriālās kopienas tiesību un pienākumu aizvietošanu ar valsts vai ES kompetenci; 2) palīdzēt – subsidiaritāte pieļauj aizvietošanu tikai tajos gadījumos, kad privātpersona, ģimene vai mazākā mēroga teritoriālā vara patstāvīgi nespēj īstenot kompetenci labā kvalitātē [15, 287.lpp.].

Subsidiaritāte ir jebkuras cilvēku sabiedrības organizācijas virsprincips, saskaņā ar kuru kopīgi (vai augstākā līmenī) ir jādara tikai tas, ko nevar tikpat labi un veiksmīgi paveikt katrs atsevišķi (vai zemākā līmenī) [16, 16.lpp.]

Subsidiaritātes princips EK līgumā tika ietverts 1992.gadā ar Māstrihtas līguma grozījumu [10, 115.lpp.]. Subsidiaritātes principam ES ierādāma īpaša vieta. Tā uzdevums ir sekmēt ES un dalībvalstu kompetenču precīzāku nošķiršanu

no darbības jomas, kurās pamatlīgumi nenosaka ES ekskluzīvu kompetenci. Tā pamatmērķis ir noteiktas patstāvības pakāpes noteikšana zemāka līmeņa institūcijai attiecībā pret augstāka līmeņa institūciju [10, 136.lpp.].

Lielās asociācijas nespēj labi nodrošināt daudzas lietas, ko senāk spēja paveikt mazas asociācijas. Ir pilnīgi nepareizi atņemt indivīdam to, ko viņi spēj paveikt ar savu iniciatīvu un prasmī, nododot to kopienai, tāpat prettiesiski un liels ļaunums ir lietu pareizās kārtības izjaukšana, nododot lielākai un augstākai organizācijai to, ko mazāka vai padota organizācija spēj paveikt [14, 79. paragrāfs 177.-228.p.].

Pilnvaru sadalei starp dažādiem pārvaldes līmeņiem svarīgākais ir Eiropas Konstitūcijā noteiktais subsidiaritātes princips, kuru var uzskatīt par optimālas pilnvaru īstenošanas garantu. Princips paredz, ka lēmumi tiek pieņemti pēc iespējas tuvāk iedzīvotājiem [20, 13.lpp.].

Cita starpā arī Satversmes tiesa norāda uz subsidiaritātes principa piemērošanu: «No [...] subsidiaritātes principa izriet, ka personai, vērstoties Satversmes tiesā ar konstitucionālo sūdzību, jāizsmel reālās un efektīvās iespējas aizsargāt aizskartās pamattiesības. [...] prasība izsmelt reālās un efektīvās iespējas aizstāvēt aizskartās pamattiesības attiecas uz tādiem tiesību aizsardzības līdzekļiem, kas personai ir pieejami procesuālā ziņā» [9, 14.punkts].

Arī attiecībā uz darba tiesībām lietderīgi būtu ievērot subsidiaritātes principu. Kā norāda V.Slaidiņa un I.Skultāne, darba strīdu izšķiršanas procedūras pamatprincips ir vispirms censties panākt, lai strīda puses pašas atrisina domstarpības savstarpēju sarunu ceļā. Tas attiecas uz visu veidu darba strīdiem un visām strīda izšķiršanas stadijām. Tikai tad, ja tas nav iespējams, ir izmantojams valsts noteiktais darba strīdu izšķiršanas mehānisms [17, 264.lpp.].

Kā redzams no subsidiaritātes principa teorētiskā aspekta, šis princips būtu lietderīgs tieši darba tiesībās, lai panāktu ātru un taisnīgu tiesību aizskāruma izlīdzināšanu, ieviešot alternatīvus strīdus risināšanas veidus. Kā norāda I.Kucina, modernā domstarpību risināšanas sistēmā tādi alternatīvie domstarpību risināšanas veidi kā mediācija, samierināšana un šķīrējtiesa atzīstami par tikpat patstāvīgiem kā tiesvedības process, kas Latvijā pašlaik ir visvairāk izmantotais domstarpību risināšanas veids. [13, 21.lpp.].

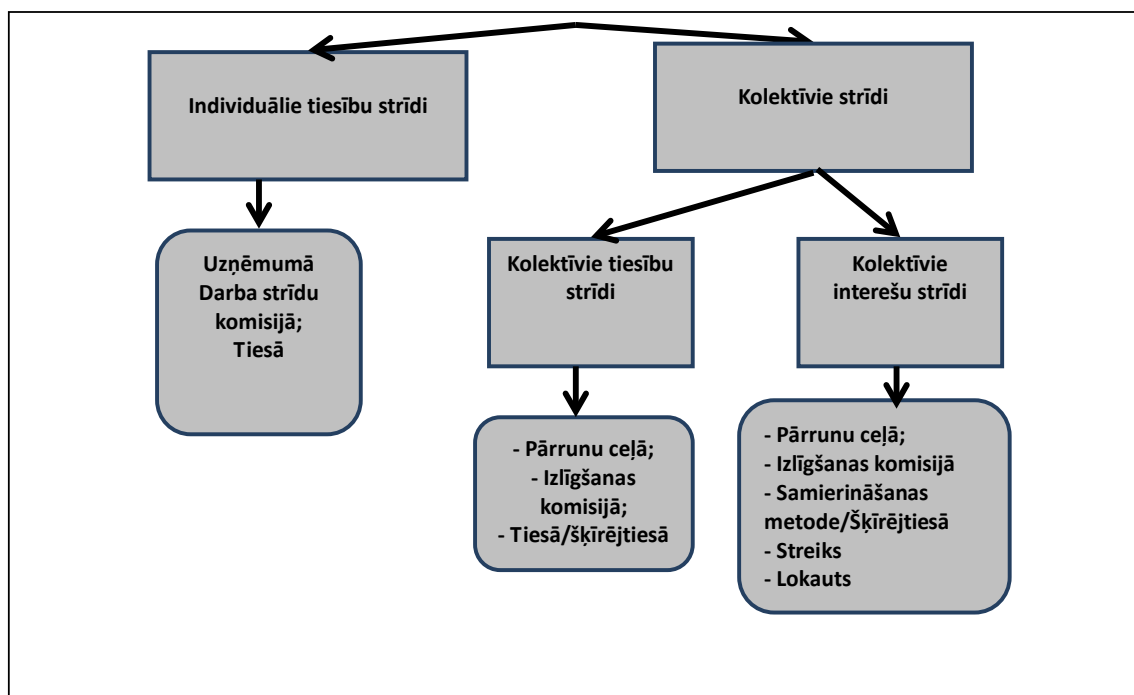
Tālāk autore pētīs tiesisko regulējumu, vai un kā Latvijā subsidiaritātes princips ietverts nacionālajā tiesību sistēmā attiecībā uz darba tiesību strīdiem, un kādi ir alternatīvo strīdu risināšanas tiesiskie veidi.

Tiesiskais regulējums

Starptautiskā līmenī strīdu izšķiršanas jautājums nostiprināts ANO 1948.gada Vispārējā Cilvēktiesību deklarācijā, ANO 1966.gada starptautiskajos paktos, Starptautiskās darba organizācijas konvencijās Nr.87 «Par asociāciju brīvību un tiesību aizsardzību, apvienojoties organizācijā», Nr.98 «Partiesībām uz apvienošanas organizācijās un koplīgumu slēgšanu», Nr.154 «Par kolektīvo pārrunu atbalstīšanu» un rekomendācijās Nr.93, 130, 163, Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijā un Eiropas 1961.gada Sociālajā Hartā [6, 2.punkts].

Viena no ES direktīvām, kas saistīta ar darba tiesiskajām attiecībām, direktīva par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem norāda, ka dalībvalstis savās tiesību sistēmās ievieš vajadzīgos pasākumus, lai visiem darbiniekiem, kas uzskata, ka viņu intereses ir aizskartas, jo nav izpildītas šīs direktīvas prasības, būtu iespējas celt prasību tiesā pēc tam, kad izmantota citu kompetentu iestāžu palīdzība [2, 8.pants pirmā daļa].

Latvijā darba strīdu risināšana notiek saskaņā ar Darba likumā un DSL noteikto kārtību. Savukārt darba strīdu risināšana tiesā notiek atbilstoši Civilprocesa likuma noteiktajai kārtībai. Gan Darba likums, gan DSL paredz darba strīdus risināt ne tikai tiesā, bet izmantot likumdevēja noteiktus alternatīvus strīdus risināšanas veidus. Darba likums paredz darba strīdus risināt divos veidos – koplīguma ietvaros kā tiesību strīdus un interešu strīdus, kā arī individuālo strīdu izšķiršanu darba līguma ietvaros starp darba devēju un darbinieku [4, 25.-27., 30.pants]. Koplīguma ietvaros iespējami gan tiesību, gan interešu strīdi, bet darba līguma ietvaros – tikai tiesību strīdi. Kolektīvajos strīdos Darba likums paredz strīdu izlīgšanas komisijas izveidi, bet individuālajos strīdos – ja situācija nevar tikt atrisināta uzņēmumā, tā izšķirama tiesā. Darba likums arī nosaka, kur risināms katrs no strīda veidiem. Pārskatāmības labad autore piedāvā darba strīdu risināšanas shēmu.



Darba likums diezgan vispārēji regulē strīdu risināšanu, jo, pastāvot speciālajai tiesību normai – Darba strīdu likumam, nav nepieciešamības dublēt vienas un tās pašas normas divos likumos. Tomēr attiecībā uz subsidiaritātes principa ieviešanu darba tiesībās, Darba likums divās normās ir ietvēris būtisku nosacījumu: aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas, ja darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības [4, 9.pants pirmā daļa], ko var vērtēt kā iedrošinājumu risināt strīdu uzņēmumā, aizliedzot darba devējam radīt nelabvēlīgas sekas darbiniekam savu interešu aizsardzībai. Otrā norma ir darbinieka tiesības savu aizskarto tiesību vai interešu aizsardzības nolūkā iesniegt sūdzību uzņēmumā un aizliegumu darba devējam radīt nelabvēlīgas sekas sakarā ar sūdzību iesniegšanu [4, 94.pants pirmā un trešā daļa]. Būtisks ir Darba likumā norādītais termiņš sūdzības izskatīšanai – 7 dienu laikā pēc sūdzības saņemšanas darba devējam ir jāsniedz atbilde [4, 94.pants otrā daļa]. Šis patiešām ir vērtējams kā ļoti ātrs mehānisms aizskarto tiesību vai interešu strīdu risināšanai. Cits jautājums ir par strīda risināšanas efektivitāti un kvalitāti, vai puses būs apmierinātas ar saņemto atbildi un strīda risinājumu.

Speciālā tiesību norma – DSL – detalizētāk nosaka, kādi strīdi, kur risināmi. Tā kā DSL iedala

visus no darba tiesiskajām attiecībām izrietošos strīdu individuālajos un kolektīvajos, arī autore pieturēsies pie šāda dalījuma. DSL konkrēti norāda, ka **individuālie tiesību strīdi** pēc iespējas izšķirami pārrunās starp darbinieku un darba devēju, bet, ja pārrunās strīds nav izšķirts, tad puses var vienoties par darba strīdu komisijas izveidošanu uzņēmumā, lai izšķirtu individuālos tiesību strīdus [3, 5.pants]. Likumdevējs nav norādījis termiņus darbinieka un darba devēja pārrunām, ļaujot pusēm lemt par strīda risinājuma virzību, bet strīdu komisijai lēmums jāpieņem 10 dienu laikā no iesnieguma saņemšanas par individuālo tiesību strīdu [3, 6.pants 5.daļa].

Lai arī likumdevējs nav norādījis imperatīvā formā, ka individuālie tiesību strīdi obligāti izskatāmi pārrunu ceļā un tikai pēc tam uzņēmumā izveidotā strīdu komisijā, šāds regulējums norāda uz likumā ietvertu subsidiaritātes principu, atstājot strīda pušu ziņā izvēles tiesības. Toties subsidiaritātes princips izpaužas likumdevēja norādījumos, ka darba strīdu komisijas lēmums stājas spēkā 10 dienu laikā no dienas, kad puses saņēmušas norakstu, ja šajā laika posmā kāda no pusēm nav cēlusi attiecīgu prasību tiesā [3, 6.pants 8.daļa]. Šī norma norāda uz nākamo pakāpi strīdu risināšanā, ja strīds nav atrisināts zemākā līmenī.

DSL 7.pants ne tikai norāda tos gadījumus, kad puses var vērsties tieši tiesā savu individuālo tiesību aizskāruma gadījumā, nevēršoties darba strīdu komisijā, bet arī akcentē pušu tiesības vērsties tiesā, ja strīds netiek izšķirts pārrunās vai kāda no pusēm nav apmierināta ar darba strīdu komisijas lēmumu [3, 7.pants].

Analizējot DSL 7.pantu kopsakarībā ar DSL 5.pantu, autore secina, ka likumdevēja mērķis risināt individuālos tiesību strīdus pēc iespējas uzņēmumā, nevar tikt sasniegts, jo vienas puses likumdevējs ir ietvēris DSL 7.pantā subsidiaritātes principu, norādot individuālo tiesību strīdu izšķiršanas pakāpeniskumu, bet tai pašā laikā neierobežojot pušu tiesības vērsties uzreiz tiesā ar prasību interešu aizskāruma gadījumā. Pašreizējai likuma redakcijai ir tikai vēlējuma izteiksme subsidiaritātes principa ievērošanā individuālo tiesību strīdu izšķiršanas gadījumos. Tāpat ar pašreizējo tiesisko regulējumu netiks sasniegts DSL mērķis – darba strīdu taisnīga un ātra izšķiršana. Uz ātrumu un efektivitāti darba tiesību strīdu izšķiršanas gadījumos norāda arī likumprojekta anotācija [7, 1.punkts].

Darba likums imperatīvā formā paredz individuālo tiesību strīdu izšķiršanu vispirms uzņēmumā, tad tiesā [4, 30.pants], bet saskaņā ar DSL būs jāievēro šī DSL kā speciālās tiesību normas 3.pantā ietvertais regulējums, ka, izšķirot individuālus [...] tiesību strīdus, piemērojams Darba likums un Civilprocesa likums, ciktāl DSL nav noteikts citādi [3, 3.pants otrā daļa]. Kā redzams no iepriekš veiktās analīzes, DSL paredz izvēles iespēju, kā risināt individuālos tiesību strīdus – uzņēmumā vai tiesā.

Līdzīgu kārtību likumdevējs paredzējis **kolektīvo tiesību strīdu risināšanai**. Nosakot, ka vispirms ir pārrunu procedūra, kas izpaužas kā prasības iesniegšana otrai pusei, paredzot atbildes iesniegšanu triju dienu laikā. Ja atbilde uz iesniegumu ir noraidoša vai tā netiek sniegta, strīds tālāk izskatāms strīda izlīgšanas komisijā [4, 10.pants]. Atšķirībā no individuālajiem tiesību strīdiem kolektīvajos tiesību strīdos komisija tiek dēvēta par izlīgšanas ne darba strīdu komisiju. Tas norāda uz likumdevēja gribu kolektīvajos tiesību strīdos panākt izlīgumu, jo abas puses iesaistītas ne individuālu personu domstarpību risināšanā, bet kolektīvu. Strīda rezultāts būs vai nu kolektīvs ieguvums, vai nu kolektīvs

zaudējums, bet saglabājot pušu darba tiesiskās attiecības uzņēmumā.

Izlīgšanas komisija 7 dienu laikā izskata pušu iesniegtos domstarpību protokolus (tos puses iesniedz 3 dienu laikā pēc izlīgšanas komisijas izveidošanas) un pieņem lēmumu. Lēmums ir saistošs abām pusēm un tas iegūst koplīguma spēku [3, 11.pants]. Šis ir ļoti efektīvs un ātrs strīdu izskatīšanas mehānisms, jo ļauj uzņēmumā 10 dienu laikā panākt izlīgumu.

Ja izlīgšanas komisijā strīds netiek izšķirts, likums paredz ikvienai no strīda pusēm vērsties tiesā. Vai arī tiesības vērsties tiesā tajos gadījumos, ja netiek izveidota izlīgšanas komisija vai netiek uzsākta strīda izšķiršana komisijā [3, 12.pants pirmā daļa].

Būtiska ir DSL 12.pantā ietvertā norma, ka kolektīvos tiesību strīdus var nodot izšķiršanai šķīrējtiesā, ja puses par to rakstiski vienojas [3, 12.pants otrā daļa]. Autore pozitīvi vērtē tiesisko regulējumu kolektīvo tiesību strīdu izšķiršanas gadījumā, jo likumdevējs ne tikai pieprasa ievērot subsidiaritātes principu, bet paredz alternatīvu strīdu izskatīšanas mehānismu.

Kolektīvie interešu strīdi ir īpašs domstarpību veids starp pusēm jautājumos, kas skar kolektīvo pārrunu procesu, nosakot jaunus darba apstākļus vai nodarbinātības noteikumus [3, 13.pants]. Šajā gadījumā likumdevējs nosaka līdzīgu mehānismu kā kolektīvajos tiesību strīdu gadījumos – vispirms puses iesniedz savas prasības rakstveidā un 3 dienu laikā sniedz atbildi. Ja atbilde ir noraidoša vai netiek sniegta, strīdu izšķir izlīgšanas komisijā. Pēc minētā triju dienu termiņa, ja strīds tiek virzīts izlīgšanas komisijā, to izveido triju dienu laikā, bet iesniegtos pušu domstarpību protokolus izlīgšanas komisija izskata 7 dienu laikā. Lēmums iegūst koplīguma spēku un ir saistošs abām pusēm [3, 15.pants pirmā līdz trešā daļa].

Ja izlīgšanas komisijā netiek panākta vienošanās, kolektīvie interešu strīdi izšķirami darba koplīguma noteiktajā kārtībā, bet, ja šāda kārtība nav noteikta, tad strīds izšķirams ar samierināšanās metodi vai šķīrējtiesā [3, 15.pants 4.daļa]. Tātad likumdevējs paredzējis ne tikai subsidiaritātes principa ievērošanu, bet arī alternatīvu strīdu izšķiršanas mehānismu, iesaistot samierinātāju vai šķīrējtiesu. Likumdevēja noteiktā forma, izmantojot saikli vai, norāda uz izvēles iespējām strīda izšķiršanā, bet ne uz abu

alternatīvo līdzekļu izmantošanu. Autore ieteiktu grozīt likuma normu un saikli vai aizstāt ar saikli un, kas ļautu pēc samierināšanas vēl izmantot šķīrējtiesu. Tas ir svarīgi, jo kā galējo līdzekli kolektīvo interešu strīdu gadījumā likumdevējs ir noteicis streiku vai lokautu [3, 15.pants 5.daļa, 21.pants], ja pēc strīdu izskatīšanas izlīgšanas komisijā netiek panākta vienošanās par strīda izskatīšanu ar samierināšanās metodi vai strīda izskatīšanu šķīrējtiesā.

Pētījuma rezultāti un to izvērtējums

Pētījumā autore analizēja darba strīdu izšķiršanas tiesisko regulējumu, izvērtējot subsidiaritātes principa ievērošanu darba strīdu risināšanā. Iegūtie rezultāti liecina, ka likumdevējs ir darba strīdu izšķiršanas tiesisko regulējumu ietvēris gan Darba likumā, gan speciālajā tiesību normā – DSL. Subsidiaritātes principa būtība lietderīgi izpaustos darba strīdu izšķiršanā, izvēloties darba strīdus risināt vispirms uzņēmumā un/vai ar alternatīviem strīdus risināšanas veidiem, tikai tad tiesā. Tādejādi atslogojot tiesas darbu un nodrošinot ātru un efektīvu darba tiesību vai interešu aizskāruma atjaunošanu vai atrisināšanu. Pašreizējais tiesiskais regulējums, ievērojot subsidiaritātes principu, ļautu darba tiesiskos strīdus izšķirt aptuveni divu nedēļu laikā praktiski bez finanšu līdzekļu izmantošanas.

Secinājumi, priekšlikumi

Pētījuma rezultātā autorei radās šādi secinājumi:

- 1) subsidiaritātes principa būtība – iespēju robežās decentralizēt varu, nododot to, cik iespējams, tuvāk iedzīvotājiem. Darba strīdu gadījumā – pēc iespējas meklējot risinājumu uzņēmumā vai citos alternatīvos strīdus izšķiršanas veidos un tikai tad tiesā;
- 2) likumdevējs Darba likumā sistēmiski ietvēris subsidiaritātes principu, ka darbiniekam ir tiesības uzņēmumā izšķirt savu interešu aizskārums un ka darba devējs par šo tiesību īstenošanu neradīs nelabvēlīgas sekas;
- 3) Darba likums paredz individuālo tiesību strīdu izšķiršanu uzņēmumā, tikai tad tiesā;
- 4) DSL kā speciālā tiesību norma paredz individuālo tiesību strīdu izšķiršanu gan

uzņēmumā, gan tiesā, atstājot izvēles iespējas pušu ziņā. Šī likumdevēja nodrošinātā izvēles iespēja liedz pilnībā īstenot DSL mērķi – darba strīdu taisnību un ātru izšķiršanu, jo, risinot strīdus situāciju tiesas ceļā, ātra strīdu izšķiršana nebūs iespējama;

- 5) subsidiaritātes princips ne tikai ietverts tiesiskajā regulējumā, bet arī imperatīvi noteikta principa ievērošana kolektīvo tiesību strīdu izšķiršanas gadījumā;
- 6) kolektīvotiesību strīdu gadījumos likumdevējs piedāvā alternatīvu strīdu izšķiršanas mehānismu – šķīrējtiesas izmantošanu;
- 7) arī kolektīvajos interešu strīdos likumdevējs paredzējis ievērot subsidiaritātes principu un paredzot alternatīvos strīdu izšķiršanas mehānismus – samierinātājs un šķīrējtiesa;
- 8) kopumā kolektīvajos darba strīdos likumdevējs paredzējis un noteicis subsidiaritātes principa ievērošanu un piemērošanu, bet individuālajos darba tiesisko attiecību strīdos pusēm ir izvēles brīvība, ievērot subsidiaritātes principu vai to neievērot;
- 9) formāli Latvija ievērojusi subsidiaritātes principa ietveršanu nacionālajā tiesiskajā regulējumā darba strīdu izšķiršanā, bet faktiski subsidiaritāte darba strīdos tiek maz izmantota.

Autore kā **priekšlikumu** izvirza:

- DSL, līdzīgi kā Darba likumā noteikt, ka individuālie tiesību strīdi izšķirami vispirms uzņēmumā un tikai tad tiesā, svītrojot DSL 7.panta otro daļu un pirmo daļu izsakot, piemēram, šādā redakcijā: «(1) Ikviens individuāls tiesību strīds izšķirams uzņēmumā. Ikvienai individuāla tiesību strīda pusei ir tiesības vērsties tiesā, ja individuāls tiesību strīds netiek izšķirts pārrunās starp darbinieku un darba devēju vai arī kādu no pusēm neapmierina darba strīdu komisijas lēmums»;
- DSL 15.panta 4. un 5.daļā saikli vai aizstāt saikli un, tādejādi nodrošinot gan samierināšanas, gan šķīrējtiesas metodes izmantošanu kā divus alternatīvus strīdu izšķiršanas veidus.

**МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ
22-26 АПРЕЛЯ 2014 ГОДА**

Izmantotie avoti:

1. Latvijas Republikas Satversme: Latvijas Republikas likums // Latvijas Vēstnesis Nr.43, 01.07.1993.
2. Padomes 1991.gada 14.oktobra Direktīva par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem (91/533/EEK) // Oficiālais Vēstnesis L 288, 18/10/1991 Lpp.0032-0035.
3. Darba strīdu likums: Latvijas Republikas likums // Latvijas Vēstnesis Nr.149, 16.10.2002.
4. Darba likums: Latvijas Republikas likums // Latvijas Vēstnesis Nr.105, 06.07.2001.
5. Labklājības ministrijas 05.05.2009. informatīvais ziņojums «Par pasākumiem darba strīdu izskatīšanas efektivitātes palielināšanai» // Pieejams: www.polsis.mk.gov.lv/LoadAtt/file25698.doc (aplūkots 24.03.2014.)
6. Latvijas Republikas Ministru kabineta 09.10.2001. sēdes protokola Nr.48 izraksts. Darba strīdu izšķiršanas mehānisma koncepcija // Latvijas Vēstnesis Nr.156, 31.10.2001.
7. Likumprojekta Darba strīdu likums anotācija // Pieejams: www.helios-web.saeima.lv/bin/lasa?LP1154_0 (aplūkots 05.02.2014.)
8. Priekšlikumi Likumprojektam Darba strīdu likums // Pieejams: www.helios-web.saeima.lv/saeima7/reg.likprj (aplūkots 05.02.2014.)
9. Satversmes tiesas spriedums lietā Nr.2012-23-01 «Par Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 257.panta pirmās daļas atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 105.pantam» ietvertās ziņas // Latvijas Vēstnesis Nr.209, 25.10.2013.
10. Eiropas tiesības. Red. T.Jundzis // Rīga, Juridiskā koledža, 2007, 627 lpp.
11. Juridisko terminu vārdnīca // Rīga, Kamene, 2002, 265 lpp.
12. Krūmiņa, I. Administratīvās tiesas juridiskās kultūras telpā // Jurista Vārds, Nr.5, 04.02.2014.
13. Kucina, I. Paveiktais un sagaidāmais tiesu sistēmā // Jurista Vārds, Nr.4, 28.01.2014.
14. Pius XI. Encyclical Letter Quadragesimo Anno (May 15, 1931) // Pieejams: www.vatican.va/holy_father/pius_xi/encyclicals/documents/hf_p-xi_enc_19310515_quadragesimo-anno_en.html (aplūkots 05.02.2014.)
15. Pūķis, M. Pašu valdība. Rīga, Latvijas Pašvaldību savienība, 2010, 512 lpp.
16. Rudevskis, J. Subsidiaritātes princips un valsts vīzija Eiropas Cilvēktiesību tiesas judikatūrā // Jurista Vārds Nr.1., 07.01.2014.
17. Slaidiņa, V., Skultāne, I. Darba tiesības // Rīga: Zvaigzne ABC, 2011, 295 lpp.
18. Strīds. Juridiskās terminoloģijas apakškomisijā izstrādātie termini // Pieejams: www.termi.lza.lv/term.php?term=strids&list=&lang=LV&h=yes (aplūkots 21.03.2014.)
19. Tiesu administrācijas statistika // Pieejams: www.ta.gov.lv/lv/statistika_un_petijumi__29/statistikas_dati_58/civillietas_246 (aplūkots 25.03.2014.)
20. Vaidere, I., Vanags, E., Vanags, I., Vilka I. Reģionālā politika un pašvadību attīstība Eiropas Savienībā un Latvijā // Rīga, Latvijas Universitātes Akadēmiskais apgāds, 2006, 295 lpp.

References:

1. The Constitution of the Republic of Latvia // Official gazette «Latvijas Vestnesis», Nr.43, 01.07.1993.
2. Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees on the conditions applicable to the contract or employment relationship // Official Journal L 288 , 18/10/1991 P. 0032 - 0035
3. Labour Dispute Law // Official gazette «Latvijas Vestnesis» Nr.149, 16.10.2002.
4. Labour Law // Official gazette «Latvijas Vestnesis», Nr.105, 06.07.2001.
5. 05.05.2009 Ministry of Welfare. informative report «Measures to increase the efficiency of work related dispute settlement» // www.polsis.mk.gov.lv/LoadAtt/file25698.doc

6. Excerpts from the minutes of the Latvian Cabinet of Ministers session on 09.10.2001, Statement No. 48 on the work related dispute settlement mechanism concept // Official gazette «Latvijas Vestnesis» Nr.156, 31.10.2001.
7. Draft Law on Labour Disputes Law annotation // www.helios-web.saeima.lv/bin/lasa?LP1154_0
8. Suggestions for the draft Law on Labour Disputes // www.helios-web.saeima.lv/saeima7/reg.likprj
9. Constitutional Court decision in Case Nr. 2012-23-01 «On the Latvian Administrative Violations Code Article 257 correspondence to the first paragraph of Article 105 of the Latvian Constitution» // Official gazette «Latvijas Vestnesis», Nr.209, 25.10.2013.
10. European Law. Edit. T.Jundzis // Riga, College of Law, 2007, 627 p.
11. Legal Glossary of terms // Riga, Kamene, 2002, 265 lpp.
12. Krumina, I. Administrative Court in the legal culture dimension // Journal «Jurista Vards», Nr.5, 04.02.2014.
13. Kucina, I. Expectations and accomplishment in the court system// Journal «Jurista Vārd», Nr.4, 28.01.2014.
14. Pius XI. Encyclical Letter Quadragesimo Anno (May 15, 1931) // www.vatican.va/holy_father/pius_xi/encyclicals/documents/hf_p-xi_enc_19310515_quadagesimo-anno_en.html
15. Pukis, M. Local Government. Riga, Latvian Association of Local government Authorities, 2010, 512 p.
16. Rudevskis, J. The principle of subsidiarity and the national vision in the European Court of Human Rights case law // Journal «Jurista Vards»Nr.1., 07.01.2014.
17. Slaidina, V., Skultane, I. Labour Law // Riga: Zvaigzne ABC, 2011, 295 p.
18. The dispute. «Legal terms developed by the legal terminology sub committee»// www.termini.lza.lv/term.php?term=strids&list=&lang=LV&h=yes (21.03.2014.)
19. Administration of Justice Statistics // www.ta.gov.lv/lv/statistika_un_petijumi__29/statistikas_dati_58/civillietas_246
20. Vaidere, I., Vanags, E., Vanags, I., Vilka I. Regional policy and the development of local governments in the European Union and Latvia // Ria, LU Academic Publishers, 2006, 295 p.