



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

2012.gada augusta ziņojums

Darba strīdu mediācija

Rīga, 2012.gads

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

Saturs

1. Ievads.....	3
2. Starptautiskās Darba organizācijas un Eiropas Savienības tiesību akti, kas nosaka mediācijas vadlīnijas	4
3. Likumprojekts 'Mediācijas likums'	6
3.1. Mediācijas veidi	6
3.2. Mediācijas process	9
3.3. Mediatoram izvirzāmas prasības	13
4. Citu valstu pieredze	14
5. Kopsavilkums.....	18

1. Ievads

Darba attiecības bez strīdiem ir neiedomājamas. Ja darba strīdu neizdodas atrisināt pārrunu ceļā, strīdā iesaistītajām pusēm nākas meklēt palīdzību strīdu risināšanas institūcijās. Populārākais līdzeklis strīdu risināšanai ir tiesvedība. Taču, ņemot vērā tiesu noslogotību, pieprasījums pēc ārpus tiesas strīdu risināšanas mehānismiem, piemēram, šķīrējtiesas un mediācijas pakalpojumiem, kļūst lielāks.

Mediācija kā strīdu risināšanas mehānisms ir tiesību normās maz regulēts instruments, kuram tiek pievērsta aizvien lielāka uzmanība. Mediāciju salīdzinājumā ar tiesu procesu uzskata par lētāku, ātrāku un elastīgāku strīdu risināšanas mehānismu. Mediācija atšķiras no strīdu arbitrāžas ar to, ka mediators, trešā persona, kas pusēm palīdz risināt strīdu, nav kompetents šo strīdu izšķirt, pieņemot saistošu lēmumu. Vienkāršiem vārdiem runājot, jebkuru lēmumu procesā pieņem iesaistītās puses, nevis mediators.

Mediāciju bieži lieto kā sinonīmu "samierināšanai". Abos strīdu risināšanas modeļos strīdu palīdz risināt neitrāla un kompetenta trešā persona, atstājot lēmuma pieņemšanu pušu ziņā. Samierināšana no mediācijas atšķiras ar to, ka samierinātājs sniedz savu atzinumu situācijai, savā ziņā vērtējot, kurai pusei ir taisnība¹. Savukārt mediators izskaidro pusēm faktisko un tiesisko situāciju, iespējamus risinājumus un piedāvā noslēgt abpusēji izdevīgu vienošanos, taču nevērtē, kurai no pusēm ir taisnība.

Ja ASV ar mediācijas palīdzību vidēji tiek izšķirti 85% darba strīdu, Eiropā mediācijas popularitāte nav pārāk liela, pusēm izvēloties pārbaudītus 'autoritārus' instrumentus, kuros trešā puse izšķir strīdu un pieņem saistošu lēmumu, kā tiesā vai šķīrējtiesā.²

Taču pēdēja laikā mediācija Latvijā kļūst populārāka, neraugoties uz to, ka spēkā esošie tiesību akti mediāciju neregulē.³ Šāds strīdu risināšanas instruments novērš pušu iesaisti garos un dārgos tiesu procesos.

¹Zachert U. Conciliation, Mediation and Arbitrage Jurisdiction in Germany. Pieejams: ec.europa.eu p.5.

²Mediation in Labour Relations: What Can Be Learned From the North American and EU Example. Legislation and Arbitration Project. EuropeAid/113649/C/SV/Ru. Annex 5. Pieejams: www.libertas-institut.com/de/PDF/Mediation.pdf. p.1-3.

³Rone D. Darba tiesisko strīdu risināšana ar mediācijas metodēm. „Bilance”. – Nr. 13 (193), 01.07.2008.

Ņemot vērā, ka mediācijas termins darba tiesisko strīdu risināšanā sāk skanēt biežāk, kā arī to, ka Ministru kabinetā tiek izskatīts likumprojekts '*Mediācijas likums*⁴ (likumprojekts), arodbiedrībām ir nepieciešams redzēt savu lomu un iesaisti darba strīdu risināšana ar mediācijas palīdzību.

Šī ekspertīze sniedz informāciju arodbiedrību juristiem par mediācijas likumprojekta saturu, starptautiskiem un Eiropas līmeņa tiesību aktiem, kuri iezīmē vadlīnijas mediācijas procesa regulēšanai, kā arī par atsevišķu valstu praksi mediācijas procesa organizēšanā. Ekspertīzes mērķis ir atbildēt uz jautājumu, kāda ir arodbiedrību loma, piedaloties mediācijas procesā, kā arī kādas ir mediācijas procesa priekšrocības, salīdzinājumā ar citiem darba strīdu risināšanas līdzekļiem.

2. Starptautiskās Darba organizācijas un Eiropas Savienības tiesību akti, kas nosaka mediācijas vadlīnijas

Starptautiskajai Darba organizācijai (SDO) nav specifiska tiesību akta, kurš regulētu tieši mediācijas procesu. Galvenais dokuments ārpus tiesas darba strīdu risināšanas procesā ir 1951.gada rekomendācija Nr.92 „*Par samierināšanu un arbitrāžu*”.⁵

Rekomendācija Nr.92 paredz, ka strīdu risināšanā starp darba devēju un darbinieku ir jābūt pieejamai brīvprātīgas samierināšanas procedūrai un šai procedūrai jābūt pielāgotai nacionālajam regulējumam.⁶ Rekomendācija attiecas uz kolektīvajiem interešu un tiesību strīdiem (*industrial disputes*). Rekomendācija nosaka, ka, risinot strīdus ar samierināšanas metodi, pusēm – darba devējam un darbinieku pārstāvjiem - jābūt vienlīdzīgi pārstāvētām.

Atbilstoši rekomendācijai brīvprātīgajai samierināšanas procedūrai vajadzētu būt bezmaksas un ātrai. Jebkurai no pusēm ir jābūt iespējai ierosināt strīdu risināšanu samierināšanas ceļā.⁷

⁴Likumprojekts "Mediācijas likums" un ar to saistītie dokumenti ir pieejami Ministru kabineta mājas lapā: <http://www.mk.gov.lv/lv/mk/tap/>.

⁵ International Labour Organisation. Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, 1951 (No. 92). Pieejama angļu valodā: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312430

⁶ Rekomendācijas 1.punkts.

⁷ Rekomendācijas 3.punkts.

Savukārt, ja puses strīdu izvēlējās risināt samierināšanas ceļā, tās būtu jāmudina atturēties no streikiem vai lokautiem līdz brīdim, kad samierināšanas process ir beidzies.⁸ Visbeidzot visas vienošanās, kuras puses noslēdz samierināšanas procedūras laikā, būtu jāstāda rakstiski un tās jāuzskata par līdzvērtīgam citiem saistošajiem strīdu risināšanas iznākumiem.⁹

Attiecībā uz kolektīvo strīdu risināšanu publiskajā sektorā ir jāpiemin SDO 1978.gada konvencija Nr.151 '*Par darba attiecībām (valsts dienests)*'.¹⁰ Attiecībā uz publisko sektoru konvencijas Nr.151 8.pants paredz, ka strīdi par nodarbinātības noteikumiem un nosacījumiem jāizšķir, izmantojot neatkarīgu un objektīvu mehānismu, piemēram, brīvprātīga samierināšana (mediācija) un šķīrējtiesa, kas izveidotas tā, lai nodrošinātu iesaistīto pušu uzticēšanos strīda izšķiršanai.

Savukārt Eiropas Savienības līmenī svarīgākais dokuments ir Eiropas Parlamenta un Padomes 2008. gada 21.maija direktīva 2008/52/EK *par konkrētiem mediācijas aspektiem civillietās un komerclietās* (Direktīva).¹¹ Neskatoties uz to, ka Direktīva pamatā attiecas uz strīdu izšķiršanu pārrobežu strīdos, tā aicina dalībvalstis piemērot Direktīvas noteikumus arī iekšējiem mediācijas procesiem.¹² Direktīvas Preambula uzsver, ka mediācijai vajadzētu būt labprātīgai, proti, tādai, kurā puses pašas ir atbildīgas par mediācijas procesu un var to organizēt atbilstīgi savām vēlmēm, un jebkurā laikā var to izbeigt. Tiesām vajadzētu būt iespējai vērst pušu uzmanību uz iespēju izmantot mediāciju, kad vien tas ir atbilstīgi.¹³

Direktīva **mediāciju** definē kā strukturētu procesu (neatkarīgi no tā, kā tas būtu nosaukts vai minēts), kurā divas puses vai vairāki strīdā iesaistītie paši brīvprātīgi cenšas vienoties par izlīgumu ar mediatora palīdzību. Šo procesu var sākt strīdā iesaistītās puses vai arī to var ieteikt vai noteikt tiesa, vai arī tas var būt paredzēts dalībvalsts tiesību aktos.¹⁴ Attiecīgi **mediators** ir jebkura trešā persona, kura ir lūgta efektīvi, objektīvi un kompetenti veikt mediāciju, neatkarīgi no tās

⁸ Rekomendācijas 4.punkts.

⁹ Rekomendācijas 5.punkts.

¹⁰ C151 - Labour Relations (Public Service) Convention, 1978 (No. 151). Pieejama angļu valodā: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312296.

¹¹ Eiropas Parlamenta un Padomes 2008. gada 21. maija direktīva 2008/52/EK par konkrētiem mediācijas aspektiem civillietās un komerclietās.

Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:136:0003:0008:LV:PDF>.

¹² Direktīvas Preambulas 8.punkts.

¹³ Direktīvas Preambulas 13.punkts.

¹⁴ Direktīvas 3 a) pants.

nosaukuma vai profesijas attiecīgajā dalībvalstī un veida, kā šī trešā persona ir norīkota vai lūgta veikt mediāciju.

Direktīvas normas nosaka valsts pienākumu rūpēties par mediācijas procesa kvalitāti, veicinot mediatoru un mediācijas pakalpojumu rīcības kodeksu izstrādi un ievērošanu, izstrādājot kvalitātes kontroles mehānismus mediācijas pakalpojumu sniegšanai, kā arī veicinot mediatoru sākotnēju un turpmāku apmācību, lai nodrošinātu, ka mediāciju veic efektīvi, objektīvi un kompetenti.¹⁵

Visbeidzot Direktīva paredz prasības attiecībā uz mediācijas konfidencialitāti un normas par lietu noilguma termiņa ievērošanu mediācijas gadījumā. Direktīva uzsver, ka mediācijas procesā ir ievērojama konfidencialitāte, līdz ar to, ja vien strīda puses nevienojas par ko citu, ne mediatoriem, ne mediācijas procesa piemērošanā iesaistītajām personām neprasa sniegt liecības civillietu un komercietu tiesvedībā vai šķīrējtiesas procesā attiecībā uz informāciju, kas izriet no mediācijas procesa vai ir ar to saistīta. Izņēmumi paredzēti tikai gadījumos, kad informācijas sniegšana ir vajadzīga sevišķi svarīgu attiecīgas dalībvalsts sabiedriskās kārtības apsvērumu dēļ vai ja mediācijā panāktā izlīguma saturs izpaušana ir vajadzīga, lai īstenotu vai izpildītu konkrēto izlīgumu.¹⁶

Savukārt attiecībā uz noilguma termiņa iestāšanos mediācijas procesa dēļ Direktīva paredz, ka mediācija nedrīkst liegt pusēm konkrētā strīda sakarā uzsākt tiesvedību vai lietas izskatīšanu šķīrējtiesā pēc noilguma termiņu beigām, kas iestājušies mediācijas procesa laikā.¹⁷

3. Likumprojekts 'Mediācijas likums'

Lai pārņemtu Direktīvas prasības un veidotu vienotus mediācijas pamatprincipus un jēdzienus, Tieslietu ministrija ir izstrādājusi likumprojektu.

3.1. Mediācijas veidi

Kā norādīts likumprojekta anotācijā, ir izdalāmi četri mediācijas veidi.

¹⁵ Direktīvas 4.pants.

¹⁶ Direktīvas 7.1.pants.

¹⁷ Direktīvas 8.1.pants.

1) Tīrā mediācija

To veic mediators ārpus tiesas procesa. Puses var brīvi izvēlēties mediatoru, līdz ar to mediatoru starpā pastāv brīva konkurence, kas savukārt nosaka mediācijas pakalpojuma kvalitātes standartus.

2) Tiesas atvasinātā mediācija

Šo mediāciju veic sertificēts mediators pēc tiesas ierosinājuma. Šajā gadījumā tiesvedības procesu aptur uz mediācijas laiku.

3) Tiesas mediācija

Tiesas mediāciju veic tiesas mediators, kas var būt tiesnesis, tiesas darbinieks vai cita tiesas nozīmētā persona. Šo mediāciju veic tiesas procesa ietvaros. Ja mediāciju veic tiesnesis, tas neskata attiecīgo lietu pēc būtības.

4) Integrētā mediācija

Integrētās mediācijas gadījumā tiesa tiesvedības procesā mēģina rast iespēju pušu sadarbībai, izmantojot un savstarpēji kombinējot tiesvedības procesa un mediācijas procesa iezīmes.

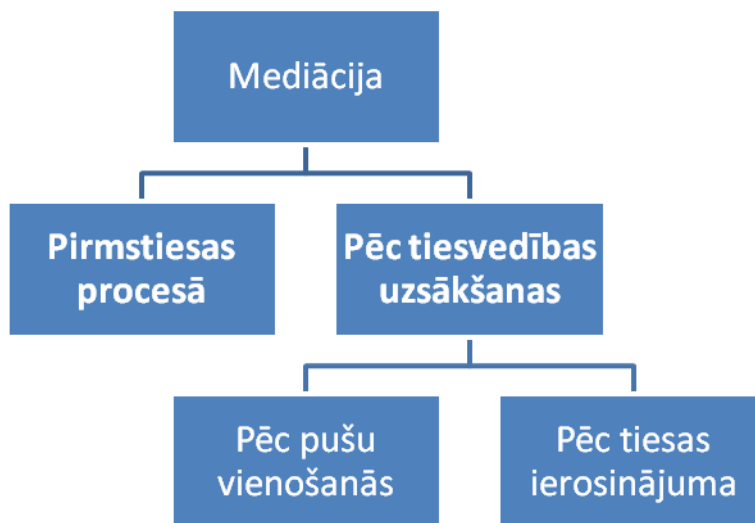
Likumprojekts nedefinē atsevišķi dažādus mediācijas veidus, taču nosaka, ka mediāciju domstarpību risināšanai var izmantot pirmstiesas procesā, kā arī pēc tiesvedības procesa uzsākšanas, tajā skaitā, pēc tiesneša ieteikuma (tiesas ieteikta mediācija vai tiesas atvasinātā mediācija).

Kā norādīts anotācijā, šobrīd Latvijā ir attīstījies tīrās mediācijas modelis un mediācijas jomā aktīvi darbojas dažādas nevalstiskās organizācijas. Taču mediācija pārsvarā darbojas pašorganizācijas ceļā, līdz ar to ir nepieciešams noteikt mediācijas kvalitātes standartus.¹⁸ Pašā likumprojektā izdalīti divi galvenie mediācijas veidi:

¹⁸ Likumprojekta „Mediācijas likums” sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija). Pieejama: www.mk.gov.lv/doc/2005/TMAnot_230112_Mediacija.84.docx. (Likumprojekta anotācija). Skat. arī: Oļevska I, Bērtaitis S. ‘Dažas piezīmes par mediāciju un tās ieviešanu’. 27. janvāris, 2010. Pieejams: <http://www.ifinances.lv/lat/tiesibas?doc=1281>.

- mediācija pirmstiesas procesā;
- mediācija pēc tiesvedības procesa uzsākšanas, kurā ietilpst tiesas ieteiktā mediācija, proti, ja puses piekritušas tiesneša vai tiesas ieteikumam izmantot mediāciju.¹⁹

Likumprojekts nosaka, ka tiesas ieteiktajai mediācijai piemēro likumprojektā ietvertās mediācijas prasības (vispārējo regulējumu) tik tālu, cik Civilprocesa likumā nav noteikts citādi.²⁰



Likumprojekts definē **mediāciju** kā strukturētu brīvprātīgas sadarbības procesu, kurā puses cenšas panākt savstarpēji pieņemamu vienošanos savu domstarpību atrisināšanai ar mediatora starpniecību.²¹

Lai mediācija notiktu efektīvi, likumdevējs nosaka galvenos mediācijas pamatprincipus:

- brīvprātība;
- konfidencialitāte;
- neitralitāte un neieinteresētība;
- pušu vienlīdzība un sadarbība.

Brīvprātība mediācijas procesā nozīmē to, ka pusēm ir tiesības brīvi lemt par piedalīšanos mediācijā, mediācijas uzsākšanu vai neuzsākšanu, mediatora izvēli,

¹⁹ Likumprojekta 15.panta pirmā daļa.

²⁰ 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 01.07.2012.; Likumprojekta 15.panta otrā daļa.

²¹ Likumprojekta 1.panta 1.apakšpunkts.

mediācijas norisi mediatora noteiktajās robežās, mediācijas pārtraukšanu un izbeigšanu ar vai bez vienošanās noslēgšanas.²²

Konfidencialitāte paredz, ka informācija, kas iegūta mediācijā vai ir ar to saistīta, ir neizpaužama, ja vien strīda puses nav vienojušās citādi un mediators vienai pusei nedrīkst izpaust otras puses sniegto informāciju, ja tā tam nav piekritusi. Tāpat likumprojekts paredz aizliegumu noprotināt mediatoru kā liecinieku par faktiem, kas viņam kļuvuši zināmi mediācijas laikā, kā arī mediācijas dalībnieku tiesības atteikties liecināt par faktiem, kas viņiem kļuvuši zināmi mediācijā. Tāpat kā Direktīva, likumprojekts paredz izņēmumus no šī aizlieguma, proti:

- šāda informācija nepieciešama tiesību aizsardzības un tiesu varas institūcijām normatīvajos aktos noteiktās kompetences ietvaros;
- tās izpaušana ir nepieciešama, lai nodrošinātu bērna tiesību vai interešu aizsardzību, kā arī novērstu kaitējumu personas fiziskai vai psiholoģiskai integritātei;
- mediācijā panāktas vienošanās satura izpaušana ir vajadzīga, lai īstenotu vai izpildītu konkrēto vienošanos.²³

Svarīgs princips ir neitralitāte un neieinteresētība, kas attiecas uz mediatoru. Mediācijas laikā mediatoram ir jābūt neitrālai attieksmei pret pusēm, ļaujot pusēm pašām panākt savstarpēji pieņemamu vienošanos un viņš nedrīkst būt personiski ieinteresēts mediācijas iznākumā.²⁴ Šādi - nelemjot par to, kurai no pusēm ir taisnība - izpaužas mediatora profesionalitāte.

Visbeidzot saskaņā ar pušu vienlīdzības un sadarbības principu pusēm ir tiesības uz vienādu iespēju un tiesību nodrošināšanu mediācijā. Puses pieņem lēmumus sadarbības rezultātā.²⁵

3.2. Mediācijas process

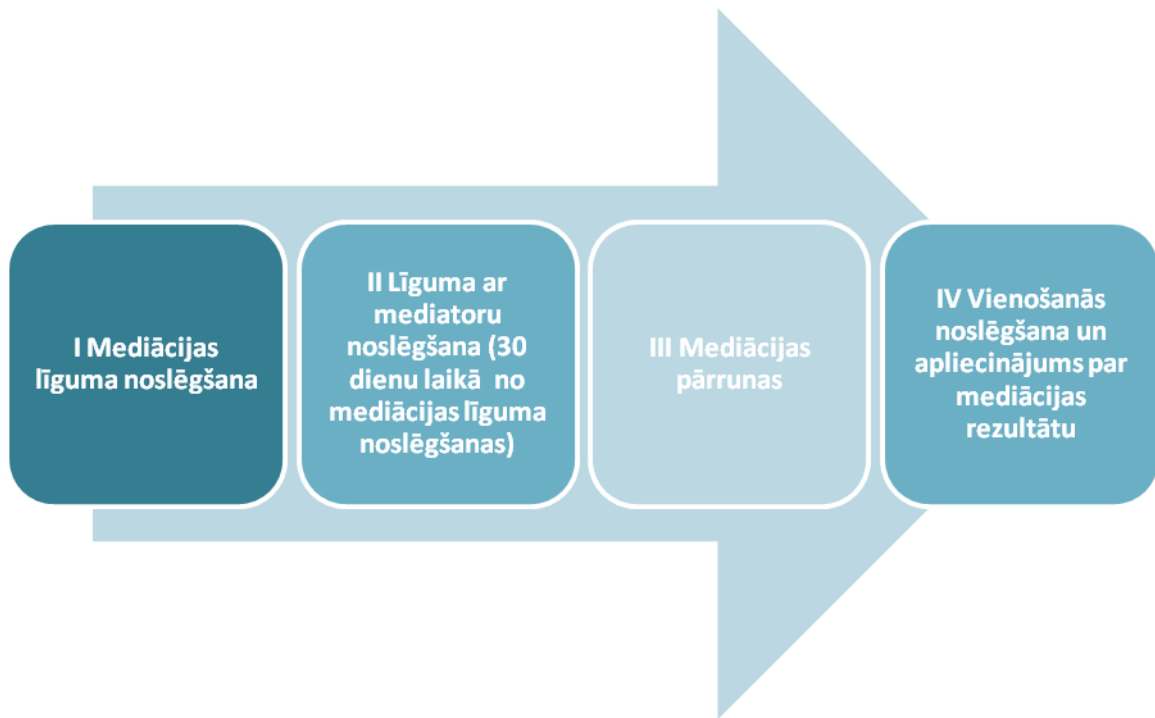
Mediācijas procesā var izdalīt atsevišķus posmus:

²² Likumprojekta 3.pants

²³ Likumprojekta 4.pants.

²⁴ Likumprojekta 6.pants.

²⁵ Likumprojekta 5.pants.



I Mediācijas līguma noslēgšana

Pirmajā posmā mediācijas puses vienojas par to, ka strīdu vēlas atrisināt ar mediāciju un saistībā ar šo noslēdz mediācijas līgumu (starp pusēm noslēgts līgums par mediācijas izmantošanu, ko var noformēt atsevišķa rakstveida dokumenta veidā).²⁶ Puses var vienoties mutiski vai rakstveidā.

Tāpat mediācijas klauzulu (vienošanos par iespējamo domstarpību, kas var rasties nākotnē, risināšanu mediācijas ceļā) var ietvert jebkurā rakstveida līgumā. Gadījumā, ja puses ir ietvērušas mediācijas klauzulu savā līgumā, strīda risināšana caur tiesu būs pieļaujama tikai, ja

- 1) priekšlikums domstarpības risināt, izmantojot mediāciju, ir noraidīts;
vai
- 2) mediācija izbeigusies bez vienošanās, ko apliecina mediators sastādīts rakstveida apliecinājums.

Ja puses iekļāvušas savā līgumā mediācijas klauzulu, piemēro likumprojekta normu par prasības celšanas noilgumu mediācijas gadījumā, proti, prasības celšanas termiņa tecējums tiek apturēts brīdī, kad pusei nosūtīts mediācijas izmantošanas priekšlikums.²⁷

²⁶ Likumprojekta 1.panta 5.apakšpunkts un 7.panta pirmā daļa.

²⁷ Likumprojekta 8.panta otrā daļa.

II Līguma ar mediatoru noslēgšana

Kad puses vienojušās par to, ka strīdu vēlas risināt ar mediācijas palīdzību, nākamais solis ir mediatora izvēle. Strīda puses mediatoru (vai vairākus mediatorus) izvēlas, savstarpēji vienojoties.²⁸

Gadījumā, ja puses nevar vienoties par mediatoru, tad piemēro īpašus, detalizētus noteikumus, kad mediatoru pusēm izvēlas biedrība „Mediācijas padome” (Mediācijas padome). Mediācijas padome 10 dienu laikā no līguma saņemšanas nosaka mediatoru no sertificētu mediatoru saraksta un paziņo pusēm mediatora vārdu, uzvārdu, tālruna numuru, kā arī vietu un laiku līguma ar mediatoru noslēgšanai. Ja puse, kas noteiktajā laikā nevar ierasties, iepriekš mediatoram paziņo attaisnojošus neierašanās iemeslus, mediators nosaka jaunu dienu un laiku 14 dienu laikā līguma ar mediatoru noslēgšanai, par ko paziņo pusēm. Ja kāda no pusēm neattaisnoti vai atkārtoti neierodas līguma ar mediatoru noslēgšanai vai līgumu ar mediatoru nevar noslēgt cita iemesla dēļ, mediators izsniedz apliecinājumu par to, ka līgumu ar mediatoru noslēgt nebija iespējams.²⁹

Kad puses vienojušās par mediatoru, tiek parakstīts līgums ar mediatoru. Atbilstoši likumprojektam līgumā iekļauj:

- pušu un mediatora piekrišanu mediācijas izmantošanai;
- domstarpību būtību;
- mediatora un pušu tiesības un pienākumus;
- mediatora pakalpojuma samaksas noteikumus un mediācijas izdevumus;
- citu informāciju, ko puses un mediators uzskata par nepieciešamu.

Svarīgi, ka nolīguma termiņš tiek apturēts brīdī, kad noslēgts līgums ar mediatoru.³⁰

III Mediācijas pārrunas

Mediācijas gaitā mediators un puses ievēro iepriekš norādītos principus. Mediatora pienākumos ietilpst mediatora funkciju, mediācijas dalībnieku tiesību un

²⁸ Likumprojekta 9.pants.

²⁹ Likumprojekta 7.panta ceturtdā daļa

³⁰ Ja vien strīda puses nav iepriekš vienojušās iekļaut mediācijas klauzulu savā līgumā. Šajā gadījumā prasības celšanas termiņa tecējums tiek apturēts brīdī, kad viena puse nosūta otrai pusei mediācijas izmantošanas priekšlikumu.

pienākumu mediācijā, kā arī mediācijas pamatprincipu izskaidrošana pusēm pirms sarunu sākšanas.³¹

Attiecībā uz mediācijas praktisko norisi, mediators atkarībā no lietas apstākļiem lemj, kā labāk organizēt mediācijas procesu - tikties ar pusēm kopīgi vai arī ar katru no pusēm individuāli.³² Kā ir norādīts likumprojekta anotācijā, bieži vien tikšanās ar abām pusēm sākotnēji nav iespējamas domstarpību rakstura un emociju dēļ, tāpēc vismaz sākotnējā mediācijas stadijā ir svarīgi pusēm tikties ar mediatoru atsevišķi.³³

Mediācijas laikā mediators uzklausa abas puses, izvērtē lietas apstākļus, sniedz pusēm palīdzību attiecībā uz situācijas risinājumu atrašanu un dažādu iespējamo risinājumu plusu un mīnusu apzināšanu.

IV Vienošanās noslēgšana un apliecinājums par mediācijas rezultātu

Mediācijas process izbeidzas ar:

- 1) vienošanos – mediācijas rezultātu, ar kuru puses atrisina savas domstarpības un kuru puses var noformēt atsevišķa rakstveida dokumenta veidā,³⁴ par ko mediators sagatavo rakstveida apliecinājumu par mediācijas izbeigšanos ar vienošanos;
- 2) noteiktajos gadījumos bez vienošanās, par ko mediators sagatavo apliecinājumu par mediācijas izbeigšanos bez vienošanās.

Ja mediāciju izbeidz ar vienošanos, mediators pēc pušu lūguma palīdz pusēm noformēt rakstisku vienošanos. Šo vienošanos puses izpilda labprātīgi un termiņā, (ja vien puses par tādu ir vienojušās). Tāpat vienošanos var nodot izpildei saskaņā ar Notariāta likuma³⁵ un Civilprocesa likuma normām.³⁶

Ja mediācija noris pēc tiesas ierosinājuma (tiesas ieteiktā mediācija), tad puses:

- a. noslēdz izlīgumu, kas atbilst Civilprocesa likuma normām un lūdz tiesu to apstiprināt;

³¹ Likumprojekta 11.panta pirmā daļa.

³² Likumprojekta 11.panta otrā daļa

³³ Likumprojekta anotācija. 10.lpp.

³⁴ Likumprojekta 1.panta 8.apakšpunkts.

³⁵ 01.06.1993. likums "Par Latvijas Republikas 1937.gada Notāru likuma spēka atjaunošanu un grozījumiem un papildinājumiem tajā (Notariāta likums)" (Ziņotājs, 26/27, 05.07.1993.; "LV", 48, 09.07.1993.) [stājas spēkā 01.09.1993.] ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 01.02.2011.

³⁶ Likumprojekta 12.panta otrā un trešā daļa.

- b. atsakās no prasības vai sūdzības;
- c. atzīst prasību vai sūdzību pilnīgi vai daļēji.³⁷

Mediāciju izbeidz bez vienošanās, ja:

- vismaz viena puse paziņo mediatoram vai otram pusei, ka iebilst mediācijas turpmākai izmantošanai;
- mediators pusēm paziņo par mediācijas izbeigšanu;
- vienas vai abu pušu, vai mediatora nāves gadījumā vai juridiskas personas likvidācijas gadījumā;
- citu iemeslu dēļ zūd nepieciešamība vai iespēja izmantot mediāciju.³⁸

Jebkurā no mediācijas rezultātiem – ar vienošanos vai bez vienošanās - ir svarīgs mediatora apliecinājums par mediācijas iznākumu.

3.3. Mediatoram izvirzāmas prasības

Būtiska loma mediācijas procesa regulējumā ir mediatoram izvirzāmās prasības, ņemot vērā arodbiedrību pārstāvju interesi par jautājumu – vai arodbiedrības biedri (juristi) var būt par mediatoru darba strīdā.

Likumprojekts izvirza personai, kura vēlas būt sertificēts mediators, vairākas prasības. Par mediatoru var būt persona, kura:

- 1) sasniegusi 25 gadu vecumu;
- 2) saņēmusi valsts atzītu augstāko izglītību apliecinošu izglītības dokumentu;
- 3) prot valsts valodu augstākajā līmenī;
- 4) noklausījusies mediatora apmācības kursu, sekmīgi nokārtojusi sertificēta mediatora eksāmenu un ieguvusi sertifikātu.³⁹

Aizliegums būt par mediatoru ir noteikts personai, kura:

- notiesāta par tīša noziedzīga nodarījuma izdarīšanu vai pret kuru izbeigts kriminālprocess par tīša noziedzīga nodarījuma izdarīšanu uz nereabilitējoša pamata;
- ir aizdomās turētā vai apsūdzētā krimināllietā;
- saskaņā ar tiesas spriedumu nevar nodarboties ar mediācijas pakalpojumu sniegšanu.⁴⁰

³⁷ Likumprojekta 16.panta pirmā daļa.

³⁸ Likumprojekta 13.panta pirmā daļa.

³⁹ Likumprojekta 17.panta pirmā daļa.

⁴⁰ Likumprojekta 17.panta otrā daļa.

Attiecīgi jebkura persona, kura atbilst likumprojektā noteiktajām prasībām, var kļūt par mediatoru. Likumprojekts šādā veidā liek uzsvaru uz personas kvalifikāciju, prasmēm un reputāciju, nevis uz personas nodarbošanos. Līdz ar to par mediatoru var būt arī darbinieku vai darba devēju pārstāvji, kuri ir ieguvuši mediators sertifikātu atbilstoši likumprojekta prasībām.

Vienlaikus ir jāatceras, ka viens no mediācijas principiem ir objektivitāte, proti, mediators personiska neieinteresētība lietas iznākumā. Arodbiedrības pārstāvis ir pēc būtības ieinteresēts lietas iznākumā, jo biedri ir pilnvarējuši viņu pārstāvēt savas intereses un aizstāvēt savas tiesības sarunās ar darba devēju. Līdz ar to nevar viennozīmīgi apgalvot, ka arodbiedrības jurists, kurš darbojas arodbiedrības labā, var būt objektīvs mediators darba strīdā starp darba devēju un vienu no arodbiedrības biedriem, kuram šī arodbiedrība sniedz pakalpojumus, pat ja jurists atbilst mediatoram izvirzītajām prasībām un ir saņēmis mediators sertifikātu. Šajā gadījumā visām iesaistītajām personām ir jābūt gatavām diskusijai par potenciālo interešu konfliktu.

Savukārt nevar noliegt to, ka arodbiedrību juristi var darboties mediators lomā darba strīdos, kuros darbinieks nav arodbiedrības biedrs. Šeit būtu jāuzsver arodbiedrību juristu profesionālā kompetence darba tiesību jautājumos. Vienlaikus jāapzinās, ka puses mediatoru izvēlas labprātīgi, attiecīgi jābūt pārliecībai par mediators neitralitāti attiecīgajā darba strīdā, jo īpaši no darba devēja puses.

4. Citu valstu pieredze

Eiropas valstīs mediācija ir ļoti izplatīta. Visvairāk to piemēro kolektīvo interešu strīdu gadījumā. Taču tikpat efektīvi to piemēro arī individuālajos darba tiesību strīdos.⁴¹ Pēc SDO sniegtās informācijas dažādās valstīs ārpusstiesas strīda risināšanas pakalpojumus (samierināšanas, arbitrāžas un mediācijas

⁴¹ Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives. International Labour Office. Geneva.

Pieejams:

http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/geneva/download/events/cyprus2007/cyprus_dialogue.pdf. p.16.

pakalpojumus) organizē dažādos veidos un var sniegt vairāku veidu institūcijas, piemēram:⁴²

- valsts institūcijas (amatpersona darba inspekcijā), piemēram, Beļģijā, Somijā, Dānijā, Igaunijā, Kiprā un Maltā;
- neatkarīga publiska strīdu izšķiršanas aģentūra, piemēram, Lielbritānijā, Īrijā, Zviedrijā un Ungārijā;
- neatkarīga privāta strīdu izšķiršanas aģentūra, piemēram, Spānijā;
- neatkarīga amatpersona darba inspekcijā, piemēram, Čehijā un Slovākijā;
- neatkarīga autonoma strīdu izskatīšanas institūcija, kuru izveido sociālie partneri, piemēram, Vācijā, Latvijā (kolektīvo strīdu izlīgšanas komisija), Lietuvā, Polijā un Slovēnijā.

Lielbritānija

1975.gadā Lielbritānijā tika nodibināts Konsultāciju, mediācijas un arbitrāžas pakalpojumu dienests (ACAS).⁴³ Dienests ir valsts dibināta, taču neatkarīga organizācija, kura nodrošina brīvprātīgus un vairākumā bezmaksas mediācijas un arbitrāžas pakalpojumus. Papildus dienests sniedz konsultācijas un apmācības darbiniekiem un darba devējiem ar mērķi palīdzēt viņiem atrisināt problēmas un uzlabot savstarpējo sadarbību.⁴⁴

Dienestu vada padome, kuras sastāvā ir darba devēju, arodbiedrību, sabiedrisko organizāciju pārstāvji un akadēmiķi.

Nīderlande

Kopš 2000.gada publiskajā sektorā Nīderlandē darbojas Strīdu risināšanas institūts valdībai un nodarbinātajiem (*Instituut Conflictmanagement Overheid en Arbeid (NICOA); Conflictmanagement Institute for Government and Employment – angļu val.*).

⁴² SDO sniegtā informācija attiecas uz kolektīvo strīdu mediāciju. Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration:European and ILO Perspectives. International Labour Office . Geneva. Pieejams: <http://www.ilo.org>. p.12.

⁴³The UK Advisory, Conciliation and Arbitration Service (Acas).

Vairāk informācijas: <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1461>.

Skat. arī. Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration:European and ILO Perspectives. International Labour Office . Geneva. Pieejams: <http://www.ilo.org>

⁴⁴ Vairāk informācijas par mediācijas procesu var atrast arodbiedrību pārstāvjiem speciāli izveidotajā materiālā: Mediation: A guide for trade union representatives. ACAS. TUC. Pieejams: www.acas.org.uk.

NIKOA mediatori risina individuālus un kolektīvus darba strīdus publiskajā sektorā, savukārt darba strīdus privātajā sektorā var risināt arī mediācijas ceļā, taču tās popularitāte ir zema. Privātajā sektorā darba strīdus mediācijas ceļā pārsvarā piedāvā risināt advokātu biroji un juridisko konsultāciju uzņēmumi.⁴⁵

Puses var vienoties risināt darba strīdu mediācijas ceļā, kā arī mediāciju var ieteikt tiesa. Mediācijas ceļā var risināt dažāda veida strīdus, piemēram, par netaisnīgu atlaišanu, darba līguma nepildīšanu. Mediācijas izmaksas nav strikti atrunātas, puses var vienoties, kā tiks segtas mediatora pakalpojumu izmaksas. Praksē bieži darba devējs apmaksā mediācijas pakalpojumus pats.⁴⁶

Visiem mediatoriem ir nepieciešams iziet sertifikācijas procesu Nīderlandes mediācijas institūtā (*Nederlands Mediation Instituut*), kurš ir nodibināts ar mērķi popularizēt mediāciju sabiedrībā un sekot mediācijas kvalitātes standartu ievērošanai. Institūts uztur sertificētu mediatoru sarakstu, izstrādā un publicē mediācijas noteikumus un sniedz konsultācijas par mediācijas pakalpojumiem.⁴⁷

Čehija

Čehijā individuālos darba strīdos mediāciju pārsvarā piemēro diskriminācijas lietās un strīdos starp darbiniekiem (padotības attiecībās). Mediācijas pakalpojumus sniedz advokātu biroji vai nevalstiskās organizācijas un mediācija nav piesaistīta tiesas procesam.⁴⁸

Kolektīvajos darba strīdos mediācija ir obligāta prasība pirms streika uzsākšanas. Kolektīvā strīda puses, ja strīdu neizdodas atrisināt pārrunu ceļā, var lūgt Nodarbinātības ministriju nozīmēt tām mediatoru no ministrijas mediatoru saraksta vai abu pušu izvēlētu mediatoru. Mediators sniedz pusēm priekšlikumus strīda atrisināšanai. Ja strīdu mediācijas ceļā neizdodas atrisināt 30 dienu laikā, mediāciju uzskata par neveiksmīgu un strīda risināšanu tālāk nodod arbitrāžai.⁴⁹

⁴⁵ Annie de Roo 'The Settlement of (Collective) Labour Disputes in the Netherlands' National Report Faculty of Law. Erasmus University Rotterdam. p.12-13.

⁴⁶ The Netherlands: Individual disputes at the workplace – alternative disputes resolution. Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0910039s/nl0910039g.htm>

⁴⁷ The Netherlands Mediation Institute NMI. Skat: http://www.nmi-mediation.nl/english/about_nmi.php

⁴⁸ Czech Republic: Individual disputes at the workplace – alternative disputes resolution. Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0910039s/cz0910039g.htm>.

⁴⁹ Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives. International Labour Office . Geneva. p.16.

Portugāle

Portugālē kolektīvo strīdu gadījumā mediācijas pakalpojumu piemēro tad, ja samierināšanas process Nodarbinātības ministrijā nav devis rezultātu. Mediāciju veic publiskās vai privātās institūcijas. Publiskā institūcija ir Nodarbinātības ministrijas organizēts mediācijas pakalpojums, savukārt privātu mediāciju veic privātais mediators, kuru izvēlas puses.

Individuālo darba strīdu gadījumā var izmantot Nodarbinātības mediācijas sistēmu (*Labour Mediation System*). Šī sistēma ir izveidota ar trīspusējo sociālo partneru (Tieslietu ministriju, darba devēju konfederāciju un arodbiedrību konfederāciju) vienošanos 2006.gadā. Šo sistēmu aktīvi popularizē Tieslietu ministrija un tā ļauj pusēm ātri un lēti atrisināt individuālus darba strīdus ar kompetentu speciālistu palīdzību.

Strīdus risina trīs mēnešu laikā (ja vien puses nevienojas pagarināt šo termiņu) un abām pusēm kopā tas izmaksā 50 EUR. Ar mediāciju var risināt gandrīz visus darba strīdus, piemēram, algu un kompensāciju izmaksu atlaišanas gadījumā. Taču strīdi par nelaiemes gadījumiem darbā nav risināmi mediācijas ceļā.

Ja mediācijas rezultātā nav panākta vienošanās, puses var risināt strīdu tiesvedības ceļā.

Neraugoties uz iepriekš minēto, mediācija nav ļoti populāra Portugālē, jo puses neuzticas Mediācijas sistēmai, kā arī darba devēji bieži vienkārši ignorē mediācijas piedāvājumu. Rezultātā mediācijas lietu skaits šobrīd nav liels.⁵⁰

Vācija

Vācijā darba strīdu risināšana noris Darba tiesās.⁵¹ Strīdu risināšanas darba tiesās mērķis ir vienkārša un ātra lietas izskatīšana bez liekām izmaksām, līdz ar to jebkuru strīdu, kurš nonāk darba tiesā, vispirms izskata samierināšanas procesā. Samierināšanas procesā, kuru vada viens tiesnesis vienpersoniski, puses var vienoties risināt strīdu mediācijas ceļā. Tiesneša mērķis ir palīdzēt pusēm noslēgt

⁵⁰ Portugal: Individual disputes at the workplace – alternative disputes resolution. Pieejama: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0910039s/pt0910039q.htm>.

⁵¹ Skat LBAS 2011.gada septembra ekspertīzi 'Individuālo darba strīdu risināšana'. Pieejama: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201110/individuālo_darba_stridu_risināsana_30.09.2011_final_1.pdf.

vienošanos bez tiesas oficiālās tiesas sēdes. Tādējādi mediāciju pārsvarā nepiemēro, pirms strīds nonāk darba tiesā (mediācija pārsvarā ir tiesas ieteikta mediācija).

Ja strīdu izdodas atrisināt ar mediāciju, puses nemaksā tiesvedības izmaksas, izņemot prasības iesniegšanas izmaksas. Šādi tiek efektīvi motivēta strīda izskatīšana mediācijas ceļā, novērsta nepieciešamība rīkot tiesas sēdes un garas tiesvedības rindas.⁵²

5. Kopsavilkums

Mediācija kā darba strīdu risināšanas instruments Latvijā šobrīd ir samērā nepopulāra. Darbinieki, aizstāvot savas tiesības, vairāk uzticas tiesas procesam, pat neskatoties uz to, ka tas bieži vien ir ilgstošs. Vienlaikus mediācijas procesam ir vairākas priekšrocības salīdzinājumā ar tiesvedību.

Pirmkārt, mediācija ir ātrāks process, pusēm nav nepieciešams gaidīt garas lietas izskatīšanas rindas.

Otrkārt, mediācijas iznākums ir vienošanās starp pusēm, kas nozīmē abām pusēm pieņemama kompromisa risinājuma atrašanu. Atbildība par strīda risināšanu tiek uzlikta pašām pusēm. Tas veicina disciplīnu un strīda izskatīšanas ātrumu.

Treškārt, mediācijā, salīdzinājumā ar tiesu, arbitrāžu vai pat samierināšanu, nevērtē, kurai pusei ir taisnība, kas emocionāli var veidot lielāku uzticību šim procesam.

Ceturtkārt, puses pašas izvēlas brīdi strīdā, kurā piemērot mediāciju, līdz ar to puses var risināt tikko iesākušos strīdu, neradot un nepalielinot zaudējumus. Mediācija šādi var atgriest puses sākotnējās attiecībās ar mērķi turpināt darba attiecības savstarpējā cieņā un uzticībā. Turpretim tiesas procesa laikā attiecības starp pusēm parasti neatgriezeniski sabojājas.

⁵²Germany: Individual disputes at the workplace – alternative disputes resolution. Pieejama: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0910039s/de0910039q.htm>.

Visbeidzot mediācija, salīdzinājumā ar tiesas procesa striktajiem risinājumiem (zaudējumu atlīdzība, atjaunošana darbā), var piedāvāt ļoti elastīgus risinājumus, piemēram, atvairināšanos, vienošanos par darba līguma nosacījumu grozījumiem vai darba apstākļu izmaiņām, vienošanos periodiski pārskatīt noslēgto līgumu.

Lai mediācijas procesam noteiktu vienotus kvalitātes standartus, kā arī pārņemtu Direktīvas, kura paredz mediācijas standartus līdzvarot visā Eiropā, prasības, Tieslietu ministrija izstrādājusi likumprojektu. Likumprojekts būtībā pārņem Direktīvas normas un nosaka mediācijas procesa pamatprincipus un galvenos posmus. Tā pieņemšana ir būtiska, jo palīdzēs ieviest mediācijas pakalpojumus, tostarp tiesas ieteiktu mediāciju. Tiesas ieteiktā mediācija var efektīvi popularizēt mediācijas pakalpojumu, ņemot vērā to, ka darba strīda puses strīda risināšanai parasti vēršas tiesā.

Arodbiedrību loma darba strīdu risināšanā ar mediācijas palīdzību ir aktīvi popularizēt šo pakalpojumu. Šādi arodbiedrības var palīdzēt saviem biedriem risināt darba strīdus daudz ātrāk un efektīvāk. Taču arodbiedrības iesaiste neaprobežojas ar mediācijas popularizēšanu. Arodbiedrību darbības galvenais instruments ir koplīgumu slēgšana. Attiecīgi, slēdzot koplīgumus, arodbiedrības var ietvert tajos mediācijas klauzulu, iepriekš atrunāt mediatora izvēli, kā arī izmaksu segšanu. Šādi arodbiedrības ne tikai veicinās ātrāku strīdu izskatīšanu, bet arī palīdzēs novērst daudzus strīdus.

Var secināt, ka galvenā arodbiedrību loma un palīdzība strīdu risināšanā ir saviem biedriem piedāvāt darba strīdu risināšanu ar mediāciju, spēt izklāstīt mediācijas priekšrocības un atbalstīt biedrus mediācijas procesā, kā arī ietvert koplīgumos mediācijas klauzulu.

Arodbiedrību juristi paši var kļūt par mediatoriem. Likumprojektā, nosakot prasības mediatoram, likts uzsvars uz personas kompetenci, godīgumu un reputāciju. Likumprojektā nav noteiktas citas mediatoram nepieciešamās prasmes un īpašības. Labam mediatoram ir jābūt apveltītam ar brīnišķīgām komunikācijas prasmēm, jābūt pieejamam, tolerantam, pacietīgam, spējīgam uz klausīt puses, analizēt un rezumēt informāciju. Šajā ziņā nav nozīmes tam, ar ko persona nodarbojas. Taču ir nepieciešams uzsvērt, ka viens no mediācijas principiem ir neitralitāte. Līdz ar to arodbiedrības juristi var palīdzēt risināt tikai tos darba

strīdus, kurā darba ņēmēja puse nav arodbiedrības pārstāvētie biedri. Pretējā gadījumā šāds mediators nonāk interešu konfliktā.

Viens no izaicinājumiem mediācijas popularizēšanā darba strīdu risināšanai ir ar mediāciju saistītas izmaksas. Atbilstoši likumprojektam mediatora pakalpojumi pusēm nav bezmaksas un mediatora pakalpojumus neapmaksā valsts. Līdz ar to puses apmaksā mediatora pakalpojumus saskaņā ar mediatora cenrādi un pašas vienojas par mediācijas izmaksu segšanu līgumā ar mediatoru. Viens no risinājumiem ir izmaksu segšanas regulēšana koplīgumos. Papildus arodbiedrībām atkarībā no saviem budžeta līdzekļiem ir vērts apsvērt iespēju kā priekšrocību apmaksāt mediācijas pakalpojumus saviem biedriem.

N.Mickeviča
31.08.2012.