
Grozījumi:

15.01.2015. likums / LV, 11 (5329), 16.01.2015. / Stājas spēkā 17.01.2015.

Saeima ir pieņēmusi un Valsts
prezidents izsludina šādu likumu:

Darba strīdu likums

I nodaļa Vispārīgie noteikumi

1.pants. Likuma mērķis

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

2.pants. Darba strīds

(1) 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 institūciju.

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

3.pants. Likuma piemērošanas joma

(1) Likums piemērojams arī attiecībā uz mācekļiem un praktikantiem, ja citā likumā nav noteikts citādi.

(2) Izšķirot individuālus un kolektīvos tiesību strīdus, piemērojams Darba likums un Civilprocesa likums, ciktāl šajā likumā nav noteikts citādi.

(3) Izšķirot kolektīvos interešu strīdus, piemērojams Darba likums un Streiku likums, ciktāl šajā likumā nav noteikts citādi.

II nodaļa Individuāli tiesību strīdi un to izšķiršana

4.pants. Individuāls tiesību strīds

Individuāls tiesību strīds ir tādas domstarpības starp darbinieku vai darbiniekiem (darbinieku grupu) un darba devēju, kuras rodas, slēdzot, grozot, izbeidzot vai pildot darba līgumu, kā arī piemērojot vai tulkojot normatīvo aktu noteikumus, darba koplīguma vai darba kārtības noteikumus.

5.pants. Individuāla tiesību strīda izšķiršana uzņēmumā

(1) Individuāli tiesību strīdi uzņēmumā pēc iespējas izšķirami pārrunās starp darbinieku un darba devēju.

(2) Darba devējs un darbinieku pārstāvji var vienoties par darba strīdu komisijas izveidošanu uzņēmumā, lai izšķirtu individuālus tiesību strīdus, attiecībā uz kuriem nav panākta vienošanās pārrunās starp darbinieku un darba devēju. Darba devējs un darbinieku pārstāvji var vienoties arī par citu kārtību, kādā izšķirami individuāli tiesību strīdi uzņēmumā.

6.pants. Darba strīdu komisija

(1) Par darba strīdu komisijas izveidi uzņēmumā darba devējs un darbinieku pārstāvji noslēdz rakstveida vienošanos, kurā nosaka darba strīdu komisijas skaitlisko sastāvu, darba strīdu komisijas locekļu ievēlēšanas kārtību, kompetenci, individuālu tiesību strīdu izšķiršanas procesuālo kārtību, termiņus, kā arī citus jautājumus, kas saistīti ar darba strīdu komisijas darbību. Vienošanos par darba strīdu komisijas izveidi var ietvert darba koplīgumā. Izmaksas, kas saistītas ar darba strīdu komisijas izveidošanu un darbību, sedz darba devējs, ja vienošanās neparedz citādi.

(2) Darba strīdu komisijas sastāvā ir vienāds skaits darbinieku un darba devēja pārstāvju, kā arī darba strīdu komisijas priekšsēdētājs, kuru ievēlē darba strīdu komisijas locekļi. Lietas darba strīdu komisija izskata ne mazāk kā triju locekļu sastāvā, ieskaitot komisijas priekšsēdētāju. Jebkurā gadījumā darba strīdu komisijas locekļu skaitam jāatbilst nepāra skaitlim. Darba strīdu komisijas locekļus konkrētas lietas izskatīšanai norīko darba strīdu komisijas priekšsēdētājs, ievērojot nosacījumu, ka lietas izskatīšanā tiek iesaistīts vienāds skaits darbinieku un darba devēja pārstāvju.

(3) Darba strīdu komisijas loceklis nav tiesīgs piedalīties lietas izskatīšanā, ja viņš ir personiski tieši vai netieši ieinteresēts attiecīgās lietas iznākumā vai ja ir citi apstākļi, kas rada pamatotas šaubas par viņa objektivitāti. Individuāla tiesību strīda puses vai to pārstāvji var pieteikt darba strīdu komisijas loceklim noraidījumu. Lēmumu par pieteikto noraidījumu pieņem darba strīdu komisijas locekļi, kuri norīkoti attiecīgās lietas izskatīšanai.

(4) Darba strīdu komisijas locekļi, pildot savus pienākumus, ir neatkarīgi. Nav pieļaujama nekāda iejaukšanās darba strīdu komisijas darbā, kā arī darba strīdu komisijas locekļu ietekmēšana.

(5) Darba strīdu komisija lietu izskata 10 dienu laikā no dienas, kad darba strīdu komisijai iesniegts individuāla tiesību strīda puses iesniegums. Par lietas izskatīšanas laiku un vietu darba strīdu komisija paziņo pusēm ne vēlāk kā trīs dienas pirms attiecīgās lietas izskatīšanas uzsākšanas. Pušu neierašanās uz darba strīdu komisijas sēdi nav šķērslis lietas izskatīšanai un lēmuma pieņemšanai.

(6) Darba strīdu komisija lēmumus pieņem ar vienkāršu balsu vairākumu. Nevienam darba strīdu komisijas loceklim nav tiesīgs atturēties no balsošanas.

(7) Darba strīdu komisijas lēmumā norāda:

- 1) darba strīdu komisijas nosaukumu un sastāvu;
- 2) lēmuma pieņemšanas laiku un vietu;
- 3) lietas dalībniekus;
- 4) strīda priekšmetu;
- 5) lietas dalībnieku paskaidrojumus un iesniegtos pierādījumus;
- 6) lēmuma motīvus;
- 7) darba strīdu komisijas nolēmumu;
- 8) lietas dalībnieku tiesības vērsties tiesā.

(8) Darba strīdu komisijas lēmums stājas spēkā 10 dienu laikā no dienas, kad lietas dalībnieki saņēmuši lēmuma norakstu, ja šajā laikposmā kāda no pusēm nav cēlusi attiecīgu prasību tiesā.

(9) Spēkā stājies darba strīdu komisijas lēmums pusēm ir obligāts un izpildāms labprātīgi 10 dienu laikā, ja darba strīdu komisijas lēmumā nav noteikts cits izpildes termiņš.

(10) Ja darba strīdu komisijas lēmums netiek izpildīts labprātīgi, ieinteresētā puse ir tiesīga vērsties tiesā pēc darba devēja atrašanās vietas ar pieteikumu par izpildu raksta izsniegšanu darba strīdu komisijas lēmuma piespiedu izpildei.

(11) Darba strīdu komisijā neizšķir individuālus tiesību strīdus, kuru izskatīšana saskaņā ar šā likuma 7.panta trešo daļu ir pakļauta tieši tiesai.

7.pants. Individuāla tiesību strīda izšķiršana tiesā

(1) 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.

(2) Apstākļi, ka puses nav mēģinājušas izšķirt individuālu tiesību strīdu savstarpējās pārrunās, nevar būt par pamatu atteikumam pieņemt prasības pieteikumu un izskatīt lietu pēc būtības.

(3) Tieši tiesā, nevēršoties darba strīdu komisijā, izšķir individuālus tiesību strīdus:

- 1) par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, kā arī darbinieka atjaunošanu darbā;
- 2) pēc darba devēja pieteikuma, ja darbinieku arodbiedrība nepiekrīt ar darbinieku arodbiedrības biedru noslēgta darba līguma uzteikumam;
- 3) par savlaicīgi neizmaksātas darba samaksas piedziņu;
- 4) par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu;
- 5) pēc darbinieka vai darba devēja pieteikuma, ja uzņēmumā nav darba strīdu komisijas;
- 6) pēc darbinieka vai darba devēja pieteikuma, ja darba līgumu pieprasa izbeigt trešā persona.

(4) Individuāls tiesību strīds nav izšķirams šķīrējtiesā.

8.pants. Arodbiedrību tiesības pārstāvēt savus biedrus

Arodbiedrībām ir tiesības bez īpaša pilnvarojuma pārstāvēt savus biedrus individuālu tiesību strīdu izšķiršanā, kā arī celt prasību tiesā savu biedru interesēs.

III nodaļa Kolektīvi tiesību strīdi un to izšķiršana

9.pants. Kolektīvs tiesību strīds

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

10.pants. Prasības iesniegšana kolektīva tiesību strīda gadījumā

(1) Ja ir radies pamats kolektīvam tiesību strīdam, kolektīva tiesību strīda puse rakstveidā iesniedz otrai pusei iesniegumu, kurā norāda savas prasības.

(2) Kolektīva tiesību strīda otra puse, kura saņēmusi iesniegumu, to nekavējoties izskata un triju dienu laikā pēc iesnieguma saņemšanas rakstveidā paziņo iesnieguma iesniedzējam savu atbildi. Ja atbilde uz iesniegumu ir noraidoša vai arī netiek sniegta, kolektīvs tiesību strīds izšķirams šā likuma 11.pantā noteiktajā kārtībā.

11.pants. Kolektīva tiesību strīda izšķiršana izlīgšanas komisijā

(1) Kolektīvus tiesību strīdus izšķir izlīgšanas komisijā. Izlīgšanas komisiju ne vēlāk kā triju dienu laikā pēc šā likuma 10.panta otrajā daļā minētā termiņa izveido kolektīva tiesību strīda puses, pilnvarojot vienādu skaitu pārstāvjus.

(2) Kolektīva tiesību strīda gadījumā puses raksta domstarpību protokolu un ne vēlāk kā triju dienu laikā pēc šā likuma 10.panta otrajā daļā minētā termiņa iesniedz to izlīgšanas komisijai. Izlīgšanas komisija izskata minēto protokolu un septiņu dienu laikā pēc protokola saņemšanas pieņem lēmumu. Izlīgšanas komisijas sēdes tiek protokolētas. Ja kolektīva tiesību strīda puses par to vienojas, izlīgšanas komisija kolektīvu tiesību strīdu var izšķirt un lēmumu pieņemt arī pēc šajā daļā minētā termiņa izbeigšanās.

(3) Izlīgšanas komisija lēmumu pieņem, komisijas locekļiem vienojoties. Lēmums ir saistošs abām kolektīva tiesību strīda pusēm, un tam ir darba koplīguma spēks.

12.pants. Kolektīva tiesību strīda izšķiršana tiesā vai šķīrējtiesā

(1) Ikvienai kolektīva tiesību strīda pusei ir tiesības mēneša laikā vērsties tiesā, ja kolektīvs tiesību strīds netiek izšķirts izlīgšanas komisijā. Ikvienai kolektīva tiesību strīda pusei ir tiesības vērsties tiesā, ja mēneša laikā no šā likuma 10.panta pirmajā daļā minētā iesnieguma iesniegšanas dienas netiek izveidota izlīgšanas komisija vai netiek uzsākta kolektīva tiesību strīda izšķiršana izlīgšanas komisijā.

(2) Ja puses rakstveidā par to vienojas, kolektīvu tiesību strīdu var nodot izšķiršanai šķīrējtiesā.

IV nodaļa Kolektīvi interešu strīdi un to izšķiršana

13.pants. Kolektīvs interešu strīds

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.

14.pants. Prasības iesniegšana kolektīva interešu strīda gadījumā

(1) Ja ir radies pamats kolektīvam interešu strīdam, kolektīva interešu strīda puse rakstveidā iesniedz otrai pusei iesniegumu, kurā norāda savas prasības.

(2) Kolektīva interešu strīda otra puse, kura saņēmusi iesniegumu, to nekavējoties izskata un triju dienu laikā pēc iesnieguma saņemšanas rakstveidā paziņo iesnieguma iesniedzējam savu atbildi. Ja atbilde uz iesniegumu ir noraidoša vai arī netiek sniegta, kolektīvs interešu strīds izšķirams šā likuma 15.pantā noteiktajā kārtībā.

15.pants. Kolektīva interešu strīda izšķiršana izlīgšanas komisijā

(1) Kolektīvus interešu strīdus izšķir izlīgšanas komisijā. Izlīgšanas komisiju ne vēlāk kā triju dienu laikā pēc šā likuma 14.panta otrajā daļā minētā termiņa izveido kolektīva tiesību strīda puses, pilnvarojot vienādu skaitu pārstāvjus.

(2) Kolektīva interešu strīda gadījumā puses raksta domstarpību protokolu un ne vēlāk kā triju dienu laikā pēc šā likuma 14.panta otrajā daļā minētā termiņa iesniedz to izlīgšanas komisijai. Izlīgšanas komisija izskata minēto protokolu un septiņu dienu laikā pēc protokola saņemšanas pieņem lēmumu. Izlīgšanas komisijas sēdes tiek protokolētas. Ja kolektīva interešu strīda puses par to vienojas, izlīgšanas komisija kolektīvu interešu strīdu var izšķirt un lēmumu pieņemt arī pēc šajā daļā minētā termiņa izbeigšanās.

(3) Izlīgšanas komisija lēmumu pieņem, komisijas locekļiem vienojoties. Lēmums ir saistošs abām kolektīva interešu strīda pusēm, un tam ir darba koplīguma spēks.

(4) Ja izlīgšanas komisijā netiek panākta vienošanās, kolektīvu interešu strīdu izšķir darba koplīgumā noteiktajā kārtībā. Ja šāda kārtība nav noteikta, kolektīvs interešu strīds izšķirams ar samierināšanas metodi vai šķīrējtiesā.

(5) Ja kolektīvs interešu strīds netiek izšķirts izlīgšanas komisijā un tā puses nevienojas par kolektīva interešu strīda izšķiršanu ar samierināšanas metodi, pusēm ir tiesības ar kolektīvu rīcību aizsargāt savas intereses. Šādas tiesības kolektīva interešu strīda pusēm ir arī tad, ja tās nevienojas par kolektīva interešu strīda nodošanu izšķiršanai šķīrējtiesā saskaņā ar šā likuma 20.pantu. Tiesības uz kolektīvu rīcību rodas arī tad, ja 10 dienu laikā no šā likuma 14.panta pirmajā daļā minētā iesnieguma iesniegšanas dienas netiek izveidota izlīgšanas komisija vai netiek uzsākta kolektīva interešu strīda izšķiršana izlīgšanas komisijā vai izmantojot samierināšanas metodi, vai šķīrējtiesā.

16.pants. Samierināšana

(1) 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.

(2) Kolektīva interešu strīda izšķiršana ar samierināšanas metodi uzsākama pēc kolektīva interešu strīda pušu savstarpējas vienošanās.

(3) Laikā, kad kolektīvs interešu strīds tiek izšķirts, izmantojot samierināšanas metodi, kolektīva interešu strīda pusēm jāatturas izmantot tiesības uz kolektīvu rīcību (tai skaitā streiku un lokautu).

17.pants. Samierinātājs

(1) Samierinātājs var būt viena persona vai samierinātāju kolēģija, kuras sastāvā ir vismaz trīs personas. Jebkurā gadījumā samierinātāju kolēģijā esošo personu skaitam jāatbilst nepāra skaitlim. Samierinātāju kolēģijas priekšsēdētāju, abpusēji vienojoties, izraugās dalībai samierinātāju kolēģijā izvirzītie kolektīva interešu strīda pušu pārstāvji.

(2) Par samierinātāju var būt jebkura rīcībspējīga persona, ja tā rakstveidā piekritusi būt par samierinātāju.

(3) Samierinātājs var būt privāts vai publisks. Publisks samierinātājs šā likuma izpratnē ir persona (personas), kas iekļauta sarakstā, kuru reizi divos gados apstiprina Nacionālā trīspusējā sadarbības padome. Sociālie partneri katrs izvirza vismaz 10 kandidātus iekļaušanai minētajā sarakstā. Privāts samierinātājs šā likuma izpratnē ir persona, kuru kolektīva interešu strīda puses izvirza par samierinātāju, bet kura nav iekļauta minētajā sarakstā.

(4) Ja kolektīva interešu strīda puses nevar vienoties par savstarpēji pieņemamu samierinātāju, tās izvirza katra sev vēlamu privātu vai publisku samierinātāju un par to informē labklājības ministru. Labklājības ministrs attiecīgā strīda izšķiršanai izvēlas publisku samierinātāju, kurš vienlaikus ir arī attiecīgās samierinātāju kolēģijas priekšsēdētājs.

18.pants. Samierinātāja pienākumi un tiesības

(1) Samierinātāja pienākums ir veikt nepieciešamās darbības (to skaitā piedāvāt priekšlikumus strīda izšķiršanai), lai samierinātu kolektīva interešu strīda puses un panāktu vienošanos. Šāda vienošanās izsakāma rakstveidā, un tai ir darba koplīguma spēks.

(2) Samierinātājam savi pienākumi jāpilda godprātīgi, nepakļaujoties nekādai ietekmei, viņam jābūt objektīvam un neatkarīgam.

(3) Samierinātājam ir tiesības pieprasīt no kolektīva interešu strīda pusēm nepieciešamo informāciju, kas saistīta ar attiecīgo kolektīvu interešu strīdu.

19.pants. Samierināšanas izmaksas

(1) Samierināšana, kurā piedalās publisks samierinātājs, kolektīva interešu strīda pusēm ir bez maksas.

(2) Publiskiem samierinātājiem savu pienākumu veikšanas laikā saglabājama viņu pamatdarba vieta un vidējā

izpeļņa, tomēr kopējais laiks, kurā persona saskaņā ar šo likumu veic samierinātāja pienākumus, nedrīkst pārsniegt trīs mēnešus viena kalendāra gada laikā.

20.pants. Kolektīva interešu strīda izšķiršana šķīrējtiesā

(1) 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.

(2) Šķīrējtiesas veidošanā kolektīva interešu strīda izšķiršanai piemērojami Šķīrējtiesu likuma noteikumi.

(3) Kolektīva interešu strīda izšķiršanā šķīrējtiesā piemērojami Šķīrējtiesu likuma noteikumi.

(4) Šķīrējtiesas nolēmums tiek pieņemts ar vienkāršu balsu vairākumu, ja šķīrējtiesā ir vairāk nekā viens šķīrējtiesnesis. Šķīrējtiesas nolēmuma izpilde ir brīvprātīga. Ja tas tomēr netiek izpildīts, pusei ir tiesības izmantot kolektīvu rīcību, lai panāktu strīda izšķiršanu. Ja puses panāk rakstveida vienošanos par šā nolēmuma izpildi, tai ir darba koplīguma spēks.

(5) Laikā, kamēr kolektīvs interešu strīds tiek izšķirts šķīrējtiesā, kolektīva interešu strīda pusēm jāatturas izmantot tiesības uz kolektīvu rīcību (tai skaitā streiku un lokautu).

(Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 15.01.2015. likumu, kas stājas spēkā 17.01.2015.)

21.pants. Lokauts

(1) Ja kolektīva interešu strīda izšķiršanai darbinieku pārstāvji vai darbinieki (darbinieku grupa) kā galējo strīda izšķiršanas līdzekli izmanto streiku, darba devējam, darba devējiem (darba devēju grupai) vai darba devēju organizācijai, vai šādu organizāciju apvienībai ir tiesības uz atbildes rīcību savu ekonomisko interešu aizsardzībai — uz lokautu.

(2) Lokauts šā likuma izpratnē ir darba devēja, darba devēju (darba devēju grupas) vai darba devēju organizācijas, vai šādu organizāciju apvienības atteikšanās nodarbināt darbiniekus un izmaksāt darba samaksu, ja streiks būtiski ietekmē uzņēmuma saimniecisko darbību. To darbinieku skaits, pret kuriem vērsts lokauts, nedrīkst būt lielāks par streikojošo darbinieku skaitu.

(3) Lēmumu par lokauta pieteikšanu pieņem darba devējs, darba devēji (darba devēju grupa) vai darba devēju organizācija, vai šādu organizāciju apvienība kopsapulcē, kura sasaukta attiecīgās darba devēju organizācijas vai šādu organizāciju apvienības statūtos noteiktajā kārtībā un kurā piedalās vismaz trīs ceturtdaļas no attiecīgās darba devēju organizācijas vai šādu organizāciju apvienības biedriem. Darba devēju organizācijas vai šādu organizāciju apvienības lēmums ir pieņemts, ja par to nobalso trīs ceturtdaļas no klātesošajiem attiecīgās darba devēju organizācijas vai šādu organizāciju apvienības biedriem.

(4) Ne vēlāk kā 10 dienas pirms lokauta uzsākšanas darba devējs attiecīgajiem darbinieku pārstāvjiem vai darbiniekiem, pret kuriem vērsts lokauts, kā arī Valsts darba inspekcijai un Nacionālās trijspusējās sadarbības padomes sekretāram rakstveidā iesniedz:

1) lokauta pieteikumu, kurā norāda:

a) lokauta uzsākšanas datumu, laiku un lokauta vietu,

b) lokauta iemeslus,

c) to darbinieku skaitu, pret kuriem vērsts lokauts;

2) kopsapulces lēmumu par lokauta pieteikšanu un protokolu, kurā fiksēts balsu skaits, ar kādu pieņemts minētais lēmums, ja lēmumu par lokauta pieteikšanu pieņem darba devēji (darba devēju grupa) vai darba devēju organizācija, vai šādu organizāciju apvienība.

(5) Lokauts ir aizliegts valsts pārvaldes un pašvaldību iestādēs, kā arī uzņēmumos, kas saskaņā ar Streiku likumu uzskatāmi par sabiedrībai nepieciešamiem dienestiem.

(6) Lokauta norises atbilstību šim likumam un citiem normatīvajiem aktiem uzrauga Valsts darba inspekcija. Valsts

darba inspekcijai ir tiesības atlikt lokauta uzsākšanu vai pārtraukt lokautu uz laiku līdz trim mēnešiem, ja nepieciešams veikt pasākumus dabas katastrofas, liela mēroga avārijas vai epidēmijas novēršanai vai seku likvidēšanai.

(7) Lokauts vai lokauta pieteikums atzīstams par nelikumīgu, ja:

- 1) pārkāpti šā panta noteikumi;
- 2) tas vērsts pret tiesībām brīvi apvienoties organizācijās.

(8) Lokautu vai lokauta pieteikumu par nelikumīgu var atzīt tikai tiesa. Pieteikums par lokauta pieteikuma atzīšanu par nelikumīgu iesniedzams tiesā piecu dienu laikā no lokauta pieteikšanas dienas. Ja līdz lokauta pieteikumā norādītajam lokauta uzsākšanas datumam tiesā ir iesniegts pieteikums par attiecīgā lokauta pieteikuma atzīšanu par nelikumīgu, lokautu nedrīkst uzsākt līdz brīdim, kad stājas spēkā tiesas spriedums.

(9) Par nelikumīgu atzīts lokauts nekavējoties jāpārtrauc. Ja lokauts vēl nav uzsākts un tiesa atzinusi lokauta pieteikumu par nelikumīgu, lokautu uzsākt aizliegts.

(10) Darba devējam ir pienākums atlīdzināt zaudējumus, kas nodarīti lokauta laikā, ja tas atzīts par nelikumīgu.

Pārejas noteikums

Ar šā likuma spēkā stāšanos spēku zaudē Latvijas Republikas Augstākās padomes Prezidija 1992.gada 2.aprīļa lēmums "Par "Nolikuma par darba strīdu komisiju" apstiprināšanu" (Latvijas Republikas Augstākās Padomes un Valdības Ziņotājs, 1992, 17.nr.).

Likums stājas spēkā 2003.gada 1.janvārī.

Likums Saeimā pieņemts 2002.gada 26.septembrī.

Valsts prezidente V.Vīķe-Freiberga

Rīgā 2002.gada 16.oktobrī