

Londona tradicionāli tiek uzskatīta par vienu no dārgākajām vietām strīda izskatīšanai šķīrējtiesā. Arī advokātu stundu likmes Londonā, pēc publiski pieejamiem datiem, ir augstas (vidēji no 450 GBP līdz pat 1000 GBP stundā).

Piemēram, LCIA šķīrējtiesneša honorārs nevar pārsniegt 450 GBP stundā un šķīrējtiesas personāla stundu likme svārstās no 150 līdz 250 GBP stundā saskaņā ar izmaksu sarakstu (angļu valodā – *Schedules of Costs*). Vidēji vienas puses izdevumi saistībā ar šķīrējtiesneša honorāru veido 35 000 GBP, un vidējie šķīrējtiesas izdevumi saistībā ar lietas administrēšanu veido 30 000 GBP, kas kopā veido summu līdz 70 000 GBP. Savukārt izdevumi par ekspertu piesaistišanu vidēji veido līdz 30 000 GBP, un ceļošanas izdevumi, viesnīcas lieciniekiem un citām iesaistītām personām veido arī aptuveni 30 000 GBP. Tādējādi kopējās izmaksas, bez juristu honorāra, var būt līdz pat 130 000 GBP.

Vienas puses advokātu darba apjoms viena šķīrējtiesas procesa ietvaros var sasniegt 400 stundas, kas, reizinot ar vidējo stundas likmi 450 GBP apmērā, ir 180 000 GBP. Advokātiem var rasties arī citi papildu izdevumi.

Tādējādi kopējās izmaksas, izskatot strīdu šķīrējtiesā Londonā, vidēji var sasniegt 310 000 GBP jeb 345 000 EUR. Turklāt šie izdevumi zaudējušajai pusei var dubultoties, ņemot vērā principu, ka izmaksas seko notikumam.

Secinājumi

Sagatavojot šķīrējtiesas klauzulu, ir jāvadās pēc vadlīnijām un jāizmanto attiecīgas šķīrējtiesas paraugklauzulas.

Ja iespējamā strīda paredzamais apjoms ir mazāks par 1 000 000 EUR (piemēram, aprīkojuma piegāde par 400 000 EUR), tad Londona kā šķīrējtiesas vieta nav izdevīga dārgo izmaksu dēļ.

Kā laba alternatīva Londonai strīda risināšanā, kas nepārsniedz 1 000 000 EUR, varētu būt Vīne (VIAC) vai Stokholma (SCC). Izmantojot attiecīgus šķīrējtiesas kalkulatorus un ievadot prasījuma summu 400 000 EUR apmērā un vienu šķīrējtiesnesi, kas piedalās strīda izšķiršanā, rezultāti attiecībā uz izmaksām ir šādi:

	Šķīrējtiesas izdevumi un šķīrējtiesneša honorārs kopā (bez PVN)
Pēc SCC šķīrējtiesas izdevumu kalkulatora ⁸	37 605 EUR
Pēc VIAC šķīrējtiesas izdevumu kalkulatora ⁹	no 22 875 līdz 28 475 EUR
Pēc Hamburgas Tirdzniecības kameras šķīrējtiesas ¹⁰ (angļu valodā – <i>Court of Arbitration of the Hamburg Chamber of Commerce</i>) kalkulatora ¹¹	21 000 EUR

Jauna kārtība disciplinārsodu apstrīdēšanā

2018. gada 28. novembrī stājās spēkā jauni grozījumi Darba likumā, ar kuriem citu starpā tika ieviesta skaidrība darbiniekiem piešķirtu disciplinārsodu apstrīdēšanā.

Līdz šim Darba likuma 90. pantā tika noteikts, ka darbiniekam ir tiesības prasīt piezīmes vai rājiena atcelšanu mēneša laikā no piezīmes vai rājiena izteikšanas dienas Darba likuma 94. pantā noteiktajā kārtībā.

Savukārt Darba likuma 94. pants paredzēja, ka darbiniekam ir tiesības savu aizskarto tiesību vai interešu aizsardzības nolūkā iesniegt sūdzību uzņēmumā attiecīgi pilnvarotai personai un ka šāda sūdzība uzņēmumā ir jāizskata un atbilde par pieņemto lēmumu jāsniedz nekavējoties, bet ne vēlāk kā septiņu dienu laikā pēc sūdzības saņemšanas.

Līdz šim palika neatbildēti jautājumi, kas noteik, ja darba devējs atbildi uz darbinieka sūdzību nesniedz noteiktajā termiņā vai nesniedz vispār; kā risināma situācija, ja neizdodas panākt vienošanos starp darbinieku un darba devēju par pārkāpumam piemērojamo sankciju. Tāpat pastāvēja dažādi viedokļi attiecībā uz to, cik ilgā laikā darbiniekam ir tiesības vērsties tiesā, lai apstrīdētu piemērotu disciplinārsodu (vai Darba likumā noteiktais vispārīgais noilguma termiņš – divi gadi vai atbilstoši Augstākās tiesas Senāta atziņai 2008. gada 31. marta spriedumā lietā SKC–119/2008 – viens mēnesis) un to, no kura laika brīža šāds noilgums termiņš būtu jāsāk skaitīt.

Lai ievicinātu tiesisko noteiktību, Darba likumā ietverta norma, kas nosaka, ka gadījumā, ja pēc sūdzības izskatīšanas darba devējs neatceļ piezīmi vai rājienu, tad darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā viena mēneša laikā no dienas, kad saņemts darba devēja atteikums atcelt piemēroto piezīmi vai rājienu. Savukārt gadījumā, ja darba devējs septiņu dienu laikā nebūs sniedzis darbiniekam atbildi par pieņemto lēmumu attiecībā uz to, vai disciplinārsods tiek atcelts vai ne, tad būs jāpieņem, ka darba devējs piezīmi vai rājienu ir atcēlis.



Māris Simulis, zvērinātu advokātu biroja Sorainen jurists

Materiāls tapis sadarbībā ar

SORAINEN