

Ivo Maskalāns, Zvērinātu advokātu biroja COBALT zvērināts advokāts

Vai vadītājs - veģetārietis drīkst aizliegt darbā ēst gaļu?

Ko uzņēmuma vadītājs drīkst vai nedrīkst pieprasīt no darbiniekiem, izstrādājot darba kārtības noteikumus? Vai vadītājs – veģetārietis drīkst pieprasīt, lai darbā neviens neēstu gaļu? Vai vadītājs – nesmēķētājs var aizliegt darba laikā darbiniekiem smēķēt, nosakot sodus par aizlieguma nepildīšanu?

Darba kārtības noteikumos, tāpat kā jebkuros citos dokumentos, kas reglamentē darba tiesiskās attiecības (darba līgums, uzņēmuma politikas, ētikas kodekss utt.), var tikt regulētas tikai tās personas darbības izpausmes, kas tieši saistītas ar veicamā darba izpildi vai nepieciešamas pušu starpā pastāvošo darba tiesisko attiecību primārā mērķa sasniegšanai. Tas neizslēdz uzņēmuma iespēju definēt savas darbības pamatprincipus, nosakot uzņēmuma pozīciju sociāli nozīmīgos jautājumos (kā smēķēšana, alkohola lietošana, veselīgs uzturs utt.), taču šāda uzņēmuma pozīcija nevar tikt piespiesta kārtā uzspiesta tā darbiniekiem, un, vēl jo vairāk, uzņēmuma darbinieki nedrīkst tikt sodīti par atšķirīgu pozīciju šādā jautājumā.

Darba likumā ietverti vairāki tiesību principi, kas aizliedz jebkāda veida darbinieku diskrimināciju un uzliek par pienākumu darba devējam izturēties vienlīdzīgi pret visiem saviem padotajiem neatkarīgi no subjektīviem faktoriem, kas nav saistīti ar darba pienākumu izpildi. Piemēram, likuma 7.panta 2.daļa nosaka: tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu nodrošināmas bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas – neatkarīgi no personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem.

Kā liecina likuma tekstā minētā frāze "vai citiem apstākļiem" un aktuālā tiesu prakse (piemēram, Augstākās tiesas Senāts spriedumā Nr.SKC-1702/2013 atzina personas vecumu kā aizliegtas diskriminācijas pamatu), likumā noteikto diskriminācijas pamatu uzskaitījums nav izsmeļošs, un par pārkāpumu var tikt uzskatīti arī citi diskriminācijas pamati, piemēram, veģetārisms vai smēķēšana.

Ja, piemēram, smēķēšana var būtiski ietekmēt darbinieka pienākumu izpildi vai darba drošību, darba devējam ir tiesības aizliegt darbiniekam smēķēt darba laikā (vai, ja tas nepieciešams, noteiktu laika posmu pirms tā). Tomēr šādos gadījumos cēloņsakarībai

starp smēķēšanu un darba pienākumu izpildi ir jābūt objektīvi pamatotai. Piemēram, vīna degustētājs nevar pilnvērtīgi novērtēt vīna kvalitāti, ja pirms tam smēķējis, utt.

Tātad attiecīgu aizliegumu iekļaušana uzņēmuma dokumentos iespējama tikai tad, ja tie būtiski ietekmē darba pienākumu izpildi vai darba drošību, un tikai tādos gadījumos par šādu aizliegumu pārkāpumu, iespējams, piemērot disciplinārsodu. Turklāt disciplinārsods piemērojams atkarībā no attiecīgā pārkāpuma būtiskuma un kaitējuma, kādu tas nodarījis darba devējam.