

Disciplinārsodu piemērošana

Darbinieku disciplināra sodīšana var likties pārlieku birokrātiska procedūra, kas piemērota tikai ārkārtas gadījumiem. Taču šīs procedūras piemērošana dzīvē var krietni atvieglot uzņēmuma darbu un aiztaupīt tam iespējamās sarežģījumus. Darbinieka sodīšanai nevajadzētu būt šīs procedūras piemērošanas mērķim. Procedūras jēga ir darbinieka rīcības vispusīga un objektīva izvērtēšana un šīs izvērtēšanas rezultātā pieņemtā lēmuma juridiskā fiksācija.

Disciplinārai sodīšanai ir nopietnas sekas. Augstākās tiesas Senāts (09.03.2011. spriedums lietā Nr. SKC–281/2011) ir norādījis: „Par kļūdainu vērtējams atzinums, ka piezīmju un rājienu summēšanās kādā noteiktā periodā nerada darbiniekam nekādas tiesiskas sekas. Tieši piemērotais sods darbiniekam ir tas kritērijs, pamatojoties uz kuru atkārtota pārkāpuma gadījumā darba devējs var uzteikt darba līgumu. Piemērotie sodi var ierobežot darbinieka izaugsmes iespējas, ietekmēt atalgojumu nākotnē vai radīt viņam citas nelabvēlīgas sekas.”

Ja darbinieks pārkāpj uzņēmuma pieņemtos uzvedības noteikumus vai, vēl ļaunāk, likumu, uzņēmumam ir vērts veikt šī fakta novērtēšanu un fiksēšanu. Lai šis process būtu juridiski korekts un tā rezultātā būtu iespējams pieņemt saistošus lēmumus, svarīgi, lai šī procedūra tiktu veikta kārtībā, kas atbilst likuma izvirzītajām obligātajām prasībām.

Darba likumā paredzēti divi iespējamie disciplināra soda veidi – piezīme (mazāk būtiska pārkāpuma gadījumā) un rājiens (būtiskāka pārkāpuma gadījumā). Darbinieka sodīšana citos veidos, piemēram, naudas soda ieturēšana no tam izmaksājamās atļidzības utt., nav iespējama. Šī atziņa ir nostiprināta un atzīta judikatūrā: „Saistībā ar darbinieka uzvedību, t.i., par noteiktās darba kārtības vai darba līguma pārkāpšanu saskaņā ar Darba likuma 90. panta pirmo daļu, darbiniekam var izteikt rakstveida piezīmi vai rājienu” (Senāta 2011. gada 9. marta Spriedums lietā Nr. SKC–281/2011) un konstanti piemērota praksē.

Alternatīva divu minēto sodu piemērošanai ir atbrīvošana no darba saistībā ar darbinieka pārkāpumu – Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punktā paredzētais pamats. Senāts ir atzinis, ka „uzteikums atbilstoši Darba likuma normu struktūrai [...] nav disciplinārsods, bet darba devēja gribas akts darba tiesisko attiecību izbeigšanai, kas pamatots vienīgi uz apstākļiem, kas saistīti ar

darbinieka uzvedību, viņa spējām” (iepriekš minētais spriedums). Šis atziņas praktiskā nozīme var izpausties, sagatavojot uzteikuma tekstu. Proti, pareizi sagatavojot uzteikuma tekstu, būtu jāizvairās no tādas valodas lietošanas, kas varētu dot pamatu uzskatīt, ka darba devējs, uzsakot darbu, disciplināri soda darbinieku.

Pēc kādiem kritērijiem vērtēt pārkāpumu

Saskaņā ar judikatūru kritērijs, kas atšķir Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punkta (uzteikums par pārkāpumu) un 90. panta pirmās daļas (disciplinārsods) piemērošanu, pēc būtības ir viens: noteiktās darba kārtības vai darba līguma pārkāpuma būtiskums. „Minēto normu [disciplinārsods vai uzteikums] sastāvus norobežo vien pārkāpuma būtiskums. Tieši šī pazīme nosaka, kurā gadījumā var tikt piemērots disciplinārsods, bet kurā – darba līguma uzteikums. Taču tas norāda, ka vienlaikus gan disciplinārsods, gan uzteikums nevar tikt piemērots” (iepriekš minētais spriedums).

Tātad, lai izlemtu, vai darbinieks ir sodāms, un apstiprinošas atbildes gadījumā izvēlētos piemērotāko darbinieka sodīšanas līdzekli, jāvērtē pārkāpuma būtiskums. Saskaņā ar judikatūru: „Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1. punktā lietotais jēdziens „būtiski” ir ģenerālklausula, kuras aizpildīšana ar saturu ir atstāta tiesību piemērotāju ziņā. (...) [L]ai pārkāpumu atzītu par būtisku, darba devējam ir jāspēj pierādīt, ka līguma vai noteiktās darba kārtības noteikumu ignorēšana uzņēmumam ir:

- radījusi vai, sagadoties citiem apstākļiem, varēja radīt zaudējumus; vai
- ietekmējusi parasto darba gaitu; vai
- radījusi vai varēja radīt citas negatīvas sekas” (Senāta 2012. gada 9. novembra spriedums lietā Nr. SKC–1275/2012).

Ivo
Maskalāns,
zvērinātu
advokātu
biroja
COBALT
zvērināts
advokāts



Tāpat pazīme, kas var tikt izmantota pārkāpuma vērtēšanā, ir pārkāpumu izdarījušā darbinieka subjektīvā attieksme pret pārkāpumu.

Lai gan minētais spriedums piedāvā zināmas vadlīnijas „būtiskuma” vērtēšanai, tomēr tās nedod vispārīgu priekšstatu par to, kas tieši tiesas ieskatā varētu tikt uzskatīts par būtisku pārkāpumu. Šāda tiesas veikta jēdziena „būtisks” interpretācija ir saprotama, jo iespējamo pārkāpumu un to ietekmes uz uzņēmuma darbību gadījumu skaits ir gandrīz neizsmeļams. Turklāt katra pārkāpuma izvērtēšanai ir ļoti svarīga ar to saistītu apstākļu kopsakarīga izvērtēšana. Šī apstākļa dēļ jebkāda iespējamo pārkāpumu kodifikācija un šablonizācija varētu būt lemta neveiksmei.

Ņemot vērā minēto, par labu pārkāpuma ietekmes vērtēšanas mērauklu (īpaši ņemot vērā likumdevēja pēdējā laika tendenci saskaņot Darba likuma regulējumu ar regulējumu, kas piemērojams ierēdņu dienesta regulēšanai) varētu kalpot Valsts civildienesta ierēdņu disciplinārbildības likumā (VCIDL) noteiktie kritēriji.

VCIDL 15. pantā kā kritērijs būtiskam pārkāpumam ir minēts pārkāpuma rezultātā nodarītais zaudējuma apmērs (šajā gadījumā – piecas minimālās mēnesalgas). Noteikti būtu jāņem vērā, ka šāds zaudējumu apmērs nevarētu tikt piemērots visiem gadījumiem automatiski un katrā gadījumā būtu jāizvērtē gan zaudējumu apmērs pret attiecīgā darbinieka atbildības līmeni, gan zaudējumu apmērs konkrētās situācijas un konkrētā uzņēmuma kontekstā.

Tomēr pietiekami bieži ir gadījumi, kad noteikt konkrētā pārkāpuma rezultātā uzņēmumam nodarīto zaudējumu mantisko apmēru ir ļoti sarežģīti vai pat neiespējami. Tādos gadījumos ir nepieciešams lietot citus vērtēšanas kritērijus.

Viens no šādiem kritērijiem varētu būt iespēja novērst pārkāpuma rezultātā nodarītā kaitējuma tiešās sekas. Proti, lai gan materiālās pārkāpuma sekas neatkarīgi no zaudējuma apmēra bieži (ja vien ir pieejami attiecīgie finanšu līdzekļi) ir iespējams novērst, būtiskākas sekas uzņēmuma darbībai var radīt pārkāpuma nemateriālās sekas, piemēram, kaitējums uzņēmuma reputācijai vai uzņēmuma mikroklimate pasliktināšanās (abas minētās sekas tiesas ir atzinušas par pietiekami būtiskām).

Tāpat pazīme, kas var tikt izmantota pārkāpuma vērtēšanā, ir pārkāpumu izdarījušā darbinieka subjektīvā attieksme pret pārkāpumu. **Būtu vērtējams, vai darbinieks ir izdarījis pārkāpumu, apzināti pārkāpjot likumu, likumu vai darba kārtības noteikumus.** Ja pārkāpums izdarīts apzināti, tas varētu būt papildu arguments, lai atzītu to par būtisku. Arī gadījumā, ja pārkāpums izdarīts aiz neuzmanības, tad, ja šī neuzmanība ir bijusi rupja (VCIDL 15. pantā lietotā rupjas neuzmanības definīcija: „[darbinieks] apzinājies savas rīcības nelabvēlīgo seku iestāšanās iespēju, bet vieglprātīgi paļāvies, ka tās neiestāsies vai varēs novērst”), šāda rīcība varētu būt papildu arguments pārkāpuma atzīšanai par būtisku.

Kad darbinieka rīcību varētu attaisnot

Atsevišķos gadījumos darbinieka rīcība arī tad, ja formāli tā atbilst pārkāpuma pazīmēm, varētu būt attaisnojama. Attiecīgi darbinieks par šādu rīcību nebūtu disciplināri sodāms. Tāds varētu būt gadījums, kad pārkāpums izdarīts galējās nepieciešamības situācijā. Tas ir, darbinieks ir veicis darbības, kas bija nepieciešamas, lai novērstu kaitējumu uzņēmumam, ja attiecīgo kaitējumu konkrētajos apstākļos nav bijis iespējams novērst ar citiem līdzekļiem un ja radītais kaitējums ir mazāks nekā novērsta.

Tāpat apstākļi, kas varētu izslēgt darbinieka sodīšanas iespēju, ir profesionālais risks, kas varētu būt īpaši aktuāls darbiniekiem, kuriem piešķirta pietiekama rīcības brīvība savu amata pienākumu pildīšanai. Piemēram, investīciju brokeri, kura amata pienākumos ietilpst finanšu līdzekļu ieguldīšana vērtspapīros, nevarētu sodīt par šo līdzekļu ieguldīšanu vērtspapīros, kas nav nesuši gaidāmo atdevi. Protams, tas neattiecas uz gadījumiem, ja darbinieks ir rīkojies ļaunprātīgi vai pieļāvis rupju neuzmanību un nav darījis pietiekami, lai novērstu šādas riskantas rīcības iespējamo kaitējumu uzņēmuma vai tā klientu interesēm.

JURISTA
PADOMS



► VCIDL likuma 13. pantā ir minēti vairāki kritēriji, kas pastiprina vai mīkstina atbildību par izdarīto pārkāpumu. Tā **atbildība var tikt mīkstināta, ja darbinieks:**

- pēc savas iniciatīvas novērsis pārkāpuma sekas, labprātīgi atļidzinājis nodarīto zaudējumu vai novērsis radīto kaitējumu;
- labprātīgi atzinies pārkāpuma izdarīšanā;
- pārkāpumu izdarījis, būdams stipra psihiska uzbudinājuma stāvoklī smagu personisku iemeslu vai ģimenes apstākļu dēļ;
- sniedzot informāciju, ir palīdzējis atklāt citus ar pārkāpumu saistītus pārkāpumus vai nepilnības. Savukārt **atbildība var tikt pastiprināta, ja darbinieks:**
- turpinājis prettiesisko darbību, neievērojot prasību to izbeigt;
- pārkāpumu izdarījis, ar nodomu izmantojot stihisku nelaimi vai citus ārkārtējus apstākļus;
- pārkāpumu izdarījis disciplinārsoda darbības laikā;
- pārkāpumu izdarījis alkohola, narkotisko, psihotropo vai toksisko vielu ietekmē.

No praktiskā viedokļa ir vērtīgi noteikt pārkāpuma būtiskuma vērtēšanas kritērijus darba kārtības noteikumos vai citā dokumentā (uzņēmuma politika, vadlīnijas, ētikas kodekss utt.). Šādu kritēriju rakstveida uzskaitījums var palīdzēt pamatot izvēlētas rīcības (soda, tā neesamības vai uzteikuma) izvēli iespējamā strīda gadījumā. Tāpat šādu paša uzņēmuma veidotu kritēriju esamība var labāk norādīt uzņēmuma darbiniekiem uz to, kādas vērtības uzņēmumam ir īpaši svarīgas un kādu rīcību uzņēmums uzskata par īpaši kaitējošu tā uzņēmējdarbībai vai reputācijai.

Saskaņā ar aktuālo tiesu praksi darbinieka rīcības izvērtējumam būtu jāiekļauj vērtējums par:

- izdarītā pārkāpuma smagumu;
- apstākļiem, kādos pārkāpums izdarīts;
- darbinieka personiskajām īpašībām un līdzšinējo darbu.

Pirmo divu minēto punktu izvērtējumam var būt piemērojami iepriekš aprakstītie kritēriji, kas vērtējami, nosakot to, vai pārkāpums ir būtisks.

Ja pārkāpumi izdarīti jau iepriekš

Savukārt darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējais darbs būtu vērtējami atrauti no izdarītā pārkāpuma. Līdzšinējā darba izvērtējumā var tikt ietverts gan darbinieka sniegums, kas novērtēts atbilstoši objektīviem rādītājiem, gan disciplinārsodu vēsture, kas ir daļa no darbinieka līdzšinējā darba un personiskajām īpašībām.

Lai gan Darba likuma 90. panta piektā daļa paredz, ka, „[j]a gada laikā no piezīmes vai rājiņa izteikšanas dienas darbiniekam nav izteikta jauna piezīme vai rājiens, viņš uzskatāms par disciplināri nesodītu”, arī pārkāpumi, kas izdarīti vairāk nekā pirms gada, var tikt ņemti vērā darbinieka personības vērtējumā. **Noteikti jāņem vērā, ka šie iepriekš izdarītie pārkāpumi paši par sevi nevar būt par pamatu stingrāka discipli-**

nārsoda piemērošanai vai darba līguma uzteikumam.

Senāts savā praksē vairākkārt ir piemērojis dubultās sodišanas aizlieguma principu (piemēram, 09.03.2011. spriedumā lietā Nr. SKC–281/2011), kas paredz, ka darbiniekam, kuram par izdarītajiem pārkāpumiem jau piemērots disciplinārsods, par to pašu pārkāpumu nevar tikt uzteikts darba līgums. Šāda rīcība ir patstāvīgs pamats uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu. Šajā gadījumā būtiski uzsvērt, ka darbinieka iepriekšējie pārkāpumi ņemami vērā kā daļa no darbinieka personības un iepriekšējā darba raksturojuma, taču tieši aktuālā darbinieka pārkāpuma izvērtējumam būtu lielā mērā jānosaka darba devēja vērtējums attiecīgās disciplinārlietas ietvaros un attiecīgi jābūt par pamatu tā lēmuma pieņemšanai konkrētajā lietā.

Tāpat jāņem vērā, ka gadījumā, ja darbinieks ir veicis vairākus pārkāpumus un visi šie pārkāpumi kopumā ir veidojuši pamatu attiecīgā darba devēja lēmuma pieņemšanai, katrs no izdarītajiem pārkāpumiem jāizvērtē atsevišķi. Šāda tiesas atziņa izdarīta Senāta 2012. gada 5. septembra spriedumā lietā Nr. SKC–1226/2012, kurā tiesa norādījusi uz nepieciešamību izvērtēt visus darbinieka pārkāpumus, kas bijuši par pamatu darba līguma uzteikumam.

Jāievēro Darba likumā noteiktie termiņi

Gandrīz tikpat svarīgi kā izdarīt objektīvu pārkāpuma izvērtējumu ir būtiski ievērot Darba likumā noteiktās prasības šīs procedūras veikšanā. Tā darbiniekam ir jāizsniedz rakstveida rīkojums, kurā no darbinieka pieprasīts rakstveida paskaidrojums par tā veikto pārkāpumu. Turklāt darbiniekam jānodrošina saprātīgs termiņš šādu paskaidrojumu sniegšanai. Pretējā gadījumā varētu tikt apšaubīta šī procesa objektivitāte, un darbiniekam būtu iespējams atsaukties uz savu tiesību nenodrošināšanu disciplinārlietas izskatīšanas laikā. Protams, par vienkāršākajiem pārkāpumiem, piemēram, darba kavējumu, darbiniekam varētu tikt pieprasīts tūlītējs paskaidrojums šādai rīcībai. Taču komplicētos gadījumos paskaidrojumu sniegšanas laiks būtu nosakāms atbilstoši skaidrojamo apstākļu komplicētībai un apjomam.

Jāatceras, ka **par pārkāpumu var sodīt ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas** (neieskaita attaisnotas prombūtnes laiku – ikgadējais apmaksātais atvaļinājums, svētku dienas, profesionālajā apmācībā vai kvalifikācijas celšanā pavadītais laiks un citi gadījumi) **un ne vēlāk kā 12 mēnešu no pārkāpuma izdarīšanas dienas** (ieskaitot prombūtnes laiku) laikā.

Darbiniekam ir tiesības prasīt piezīmes vai rājiņa atcelšanu mēneša laikā no tā izteikšanas dienas, sākotnēji pārsūdzot to pašam uzņēmumam. Darbiniekam jāsniedz atbilde uz šādu sūdzību septiņu dienu laikā pēc tās saņemšanas. Ja darbinieka lūgums par disciplinārsoda atcelšanu nav apmierināts, darbinieks var sniegt prasību tiesā par disciplinārsoda atcelšanu viena mēneša laikā no uzņēmuma atbildes saņemšanas dienas. **[J] P**