

Darbinieka disciplinārā un civiltiesiskā atbildība

Atslēgvārdi: disciplinārsods, piezīme, rājiens, civiltiesiskā atbildība, zaudējumu atlīdzība

1. Latvijas Republikas Darba likumā, atšķirībā no Valsts civildienesta ierēdņu disciplināratbildības likuma, paredzēti tikai divi disciplinārsodu veidi – piezīme un rājiens, neraugoties uz to, ka dažkārt praksē sastopama kļūdaina izpratne, ka disciplinārsodam pielīdzināma atstādināšana no darba (Darba likuma 58. pants) un darba tiesisko attiecību izbeigšana (darba devēja uzteikums, kas regulēts Darba likuma 101. pantā). Ārvalstu normatīvajos aktos regulējums par darbiniekiem piemērojamiem disciplinārsodiem mēdz būt detalizētāks, un daudzu ārvalstu normatīvie akti paredz arī plašāku darba tiesiskajās attiecībās piemērojamo disciplinārsodu klāstu.

2. Normatīvie akti neparedz gradāciju starp abiem disciplinārsodu veidiem – piezīmi un rājienu. Praksē vispārpieņemts uzskatīt, ka piezīme ir *maigāks* soda veids, taču praktisku nozīmi piezīmes un rājienu nošķiršana iegūst tikai pie tiem darba devējiem, kuri savos iekšējos darba kārtības dokumentos noteic atšķirīgas sekas šo abu disciplinārsodu gadījumā.

3. Nereti disciplinārsoda piemērošanas kontekstā praksē ir sarežģīti iekļauties termiņā, kura ietvaros iespējams sodīt darbiniekus, jo Darba likuma 90. panta trešā daļa noteic, ka *piezīmi vai rājienu izsaka ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas, neieskaitot darbinieka pārejošas darbnespējas laiku, kā arī laiku, kad darbinieks ir atvaļinājumā vai neveic darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ, bet ne vēlāk kā 12 mēnešu laikā no pārkāpuma izdarīšanas dienas*. Šīs prasības ievērošana komplicēta ir tajās situācijās, kad pārkāpums ir ilgstošs vai tiek atklāts novēloti, vai arī gadījumos, kad darbinieks ir devies ilgstošā atvaļinājumā (piemēram, bērna kopšanas atvaļinājumā, kurš var būt ilgāks par 12 mēnešiem).

4. Lai darbiniekam iestātos civiltiesiskā atbildība, nepieciešams konstatēt darba devējam nodarītu zaudējumu esamību, savukārt disciplināratbildība var iestāties jau konstatējot darba līguma vai darba kārtības noteikumu (plašākā nozīmē) pārkāpuma faktu kā tādu, resp., šajos gadījumos nav nepieciešama nelabvēlīgu seku iestāšanās.

5. Visām disciplinārsoda piemērošanas gaitā veicamām darbībām ir izvirzīta obligāta rakstveida forma, t.i., darba devējam ir pienākums rakstveidā pieprasīt paskaidrojumu pirms disciplinārsoda piemērošanas, darbiniekam ir pienākums sniegt rakstveida paskaidrojumu un disciplinārsoda piemērošanas gadījumā darba devējam disciplinārsodu jāizsaka rakstveidā. Rakstveida formas prasība noteikta darbinieku interešu aizsardzības nolūkos un, lai atvieglotu strīdu izskatīšanu par disciplinārsodu atcelšanu tiesā. Rakstveida formas neievērošana var būt pamats disciplinārsoda atcelšanai.

6. Nolūkā nodrošināt darbinieku tiesisko aizsardzību un tiesu atslogošanu, Darba likums paredz divpakāpju procedūru darbinieku prasījumiem par disciplinārsodu atcelšanu. Vispirms, darbiniekam ir tiesības viena mēneša laikā kopš disciplinārsoda izteikšanas dienas prasīt disciplinārsoda atcelšanu uzņēmuma iekšienē (DL 94. panta kārtībā), savukārt, ja darba devējs disciplinārsodu neatceļ, darbiniekam viena mēneša laikā kopš darba devēja negatīvā lēmuma saņemšanas dienas ir tiesības celt prasību tiesā. Likumdevējs Darba likumā iestrādājis prezumpciju, ka darba devēja klusēšana (t.i., lēmuma par to, ka disciplinārsods netiek atcelts neizsniegšana) automātiski nozīmē, ka Darba devējs disciplinārsodu ir atcēlis.

7. No kriminālprocesa mērķa un tiesībām uz taisnīgu tiesu izriet, ka apsūdzētās personas efektīva piedalīšanās klātienē lietas iztiesāšanā ir kriminālprocesa pamatu veidojošs elements. Arī direktīvā 2016/343 ir uzsvērts, ka piedalīšanās klātienē lietas iztiesāšanā ir personas tiesības. Atkāpes no šīm tiesībām normālos apstākļos iespējamas vien pēc pašas personas iniciatīvas. Tas nozīmē, ka valstij ir pienākums nodrošināt, ka persona var praktiski un efektīvi īstenot tiesības uz taisnīgu tiesu un taisnīgu procesu un piedalīties krimināllietas iztiesāšanā.

8. Tiesai lemjot, vai ir pamats piemērot Darba likuma 87. panta trešajā daļā paredzēto darbinieka daļēju atbrīvojumu no atbildības atbilstoši darbinieka mantas stāvoklim, ir jāvērtē darbinieka mantas stāvoklis lietas izskatīšanas brīdī. Vienlaikus, tiesai ir jāvērtē arī to, kāds mantas stāvoklis darbiniekam ir bijis pārkāpuma nodarīšanas brīdī. Un gadījumā, ja ir konstatējams, ka darbinieks savu mantas stāvokli ir apzināti pasliktinājis, lai panāktu Darba likuma 87. panta trešās daļas piemērošanu pret viņu, šādā gadījumā tiesai nav tiesības samazināt darbinieka atbildības apmēru, jo darbinieks ir rīkojies pretēji labas ticības principam, un šāda rīcība nebauda tiesas aizsardzību. Pierādīšanas pienākums par darbinieka mantas stāvokli, kas dotu darbiniekam tiesības prasīt civiltiesiskās atbildības samazinājumu, gulstas uz darbinieku. Darbiniekam nav jāceļ pretprasību, lai panāktu atbildības samazinājumu, jo pietiekoši ir par to iesniegt pierādījumus tiesā un izteikt to lūguma veidā.

9. Gadījumā, ja darbinieks ir labprātīgi atlīdzinājis zaudējumus darba devējam, darbiniekam nav tiesības celt prasību tiesā uz Darba likuma 87. panta ceturtās daļas pamata, lūdzot atbrīvot no atbildības un piedzīt attiecīgo samazinājuma summas daļu no darba devēja. Izņēmums no šī noteikuma ir piemērojams gadījumā, ja darbinieks pierāda, ka vienošanās par zaudējumu atlīdzināšanu ir noslēgta gribas trūkumu iespaidā, kas šādu vienošanos padara par spēkā neesošu no tās noslēgšanas brīža (ab initio).