

LATVIJAS UNIVERSITĀTES
JURIDISKĀ FAKULTĀTE
CIVILTIESISKO ZINĀTŅU KATEDRA

**DARBINIEKA CIVILTIESISKĀ UN DISCIPLINĀRĀ
ATBILDĪBA**

BAKALaura DARBS

Autore: **Elizabete Sekļucka**

Studentes apliecības Nr.: es19127

Darba vadītāja: asoc. prof., Dr. iur. **Annija Kārklīņa**

RĪGA 2022

ANOTĀCIJA

Bakalaura darbā “Darbinieka civiltiesiskā un disciplinārā atbildība” aplūkots un analizēts darbinieka civiltiesiskās un disciplinārās atbildības regulējums un tiesu prakse gan Latvijā, gan Eiropas valstīs.

Pētījuma uzdevums ir izpētīt dažādus normatīvos regulējumus, tiesu praksi un literatūru, kas saistīta ar civiltiesiskās un disciplinārās atbildības saturu, piemērošanu, veidiem un citiem būtiskiem aspektiem.

Pētījuma mērķis ir, izpētot būtiskākās atšķirības starp darbinieka civiltiesiskās un disciplinārās atbildības saturu Latvijā un ārzemēs, secināt, vai Latvijā ir nepieciešami normatīvā regulējuma, kas saistīti ar darba tēmu, uzlabojumi.

Atslēgas vārdi: darbinieks, darba devējs, atbildība, zaudējumi, disciplinārsods

ABSTRACT

The bachelor's thesis “Employee Civil and Disciplinary Liability” discusses and analyzes the regulation of employee civil and disciplinary liability and court practice in Latvia and some European countries.

The task of the thesis is to study various normative regulations, court practice and literature related to the content, application, types and other important aspects of civil and disciplinary liability.

The aim of the research is to study the most important differences between the content of the employee's civil and disciplinary liability in Latvia and abroad, to conclude whether improvements in the regulatory framework related to the topic of the work are needed in Latvia.

Keywords: employee, employer, liability, damage, disciplinary action

SATURS

IEVADS	5
1. DARBINIEKA CIVILTIESISKĀ ATBILDĪBA	7
1. 1. Darbinieka civiltiesiskās atbildības pamats un apmērs	7
1. 2. Darbinieka radīto zaudējumu atlīdzināšanas kārtība	17
1. 3. Darbinieka atbrīvošana no civiltiesiskās atbildības	20
1. 4. Vairāku darbinieku civiltiesiskā atbildība	22
2. DARBINIEKA DISCIPLINĀRĀ ATBILDĪBA	24
2. 1. Disciplinārās atbildības saturs un veidi	24
2. 1. 1. Piezīme kā disciplinārsods	26
2. 1. 2. Rājiens kā disciplinārsods	29
2. 1. 3. Citi ārvalstīs sastopamie disciplinārsoda veidi	31
2. 2. Darbinieka tiesības disciplinārsoda gadījumā	32
2. 3. DL 90. panta un 101. panta pirmās daļas 1. punkta nošķiršanas problemātika	35
KOPSAVILKUMS	39
IZMANTOTĀS LITERATŪRAS UN AVOTU SARAKSTS	41

IEVADS

Darba tiesībām ir liela nozīme gandrīz ikviena cilvēka dzīvē. Atlīdzība par darbu visbiežāk ir cilvēka vienīgais iztikas avots, lai spētu eksistēt.

Slēdzot darba līgumu, persona uzņemas strādāt konkrēta darba devēja labā un arī piekrīt atrasties noteiktā atkarībā no darba devēja. Prof. Kaspars Balodis norāda, ka darbinieka atkarība no darba devēja izpaužas divējādi – personiskā un ekonomiskā atkarība. Personiskā atkarība izpaužas kā pienākums pakļauties darba devēja rīkojumiem un noteiktai varai, turpretim ekonomiskā atkarība ir vairāk saistīta ar pamatvajadzību nodrošināšanu. Uz šo atkarību pamata darba devējam ir tiesības noteikt darbiniekam būtiskus apstākļus, piemēram, kur strādās, cik ilgi, par kādu samaksu. Visiem šiem noteikumiem ir jābūt darba tiesību, precīzāk Darba likuma, ietvarā. Tāpēc arī galvenais darba tiesību uzdevums ir aizsargāt darbinieku no darba devēja iespējamās ļaunprātīgas varas izmantošanas.¹

Tā kā Darba likuma normas ir vienīgais darbinieka tiesību aizsargmehānisms, tā regulējumam ir jābūt ar konkrētu noteiktības pakāpi, jo darba tiesību piemērotājs un interpretētājs vairumā gadījumu ir darba devējs. Nepareiza normu piemērošana noved pie darbinieka likumisko interešu aizskaršanas, kas ir pretrunā ar darba tiesību pamatuzdevumu.

Darba autore uzskata, ka darbinieka atbildības regulējums pieprasa īpašu skaidrību un pamatotību, jo neskaidrs regulējums var dot iespēju darba devējam ļaunprātīgi to izmantot, kas secīgi var radīt darbiniekam gan emocionālus pārdzīvojumus, gan arī finansiālus zaudējumus. Tāpēc arī darba autore uzskata, ka, lai gan šis temats jau ir samērā daudz pētīts, tomēr katrs autors nonāk pie saviem secinājumiem, kuriem var būt arī juridiska vērtība, tādējādi arī tēmas aktualitēte nemazinās. **Darba autores mērķis** ir noskaidrot, vai Latvijā ir nepieciešami Darba likumā ietvertā darbinieka civiltiesiskās un disciplinārās atbildības normatīvā regulējuma uzlabojumi.

Bakalaura darbā autore plāno analizēt dažādus būtiskus aspektus, kas saistīti ar darbinieka civiltiesisko un disciplināro atbildību, tās saturu, piemērošanu un veidiem, kā arī salīdzina līdzības un atšķirības ar ārvalstu regulējumiem. Autore pēc nejaušības principa izvēlēsies dažādas Eiropas valstis, lai iegūtu pēc iespējas dažādāku iespaidu par to, kā šie abi darbinieka atbildības veidi tiek regulēti un piemēroti.

Lai sasniegtu izvirzīto mērķi, autore ir izvirzījusi šādus **darba uzdevumus**:

1. izpētīt civiltiesiskā un disciplinārās atbildības regulējumu Darba likumā;

¹ Balodis K. Ievads civiltiesībās. Rīga: Zvaigzne ABC, 2007, 42. lpp

2. noskaidrot, kā šie atbildības veidi tiek piemēroti tiesu praksē;
3. izpētīt un analizēt, kā atšķiras darbinieka civiltiesiskās atbildības regulējumi Latvijā un autorei nejausi izvēlētajās ārvalstīs.

Darbā izmantotās metodes:

1. analītiskā – normatīvo aktu un juridiskās prakses materiālu analizēšana;
2. salīdzinošā – salīdzinot civiltiesiskās un disciplinārās atbildības regulējumu Latvijā un ārvalstīs;
3. aprakstošā – izpētot un apkopojot gan tiesību doktrīnu, gan regulējumu, gan normatīvā regulējuma piemērošanu.

Darba struktūru veido divas galvenās nodaļas. Pirmā nodaļa ir sadalīta četrās apakšnodaļās. Otrā nodaļā sastāv no divām apakšnodaļām, no kurām viena ir sadalīta vēl sīkākās apakšnodaļās.

Bakalaura izstrādē izmantoti Latvijas Republikas un ārzemju normatīvie akti, juridiskās prakses materiāli, juridiskā literatūra un interneta resursi.

1. DARBINIEKA CIVILTIESISKĀ ATBILDĪBA

1. 1. Darbinieka civiltiesiskās atbildības pamats un apmērs

Darbinieka civiltiesiskā atbildība ir noteikta Darba likumā (turpmāk – DL) no 86. panta līdz 89. pantam.² 86. pantā noteikts pamats, uz kāda darbiniekam var iestāties civiltiesiskā atbildība. Panta pirmajā daļā noteikts, ka darbiniekam ir pienākums atlīdzināt visus radušos zaudējumus darba devējam, kas radušies darbinieka noteiktas rīcības dēļ.

Iemesli darbinieka civiltiesiskajai atbildībai var būt trīs:

1. ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla neveic darba līgumā noteiktos darba pienākumus;
2. vai veic tos nepienācīgi;
3. vai arī citādas vainojamas, prettiesiskas darbības.

Šādai rīcībai ir jārada zaudējumi darba devējam, lai rastos pamats civiltiesiskajai atbildībai. Ja nav konstatēti zaudējumi, nav arī pamata darbinieka civiltiesiskajai atbildībai.

DL nav dota atsevišķa zaudējumu definīcija, tādēļ darbinieka atbildības pamats un vainas saturs ir jāskata pēc Civillikuma³, jo DL 26. panta trešajā daļā ir noteikts, ka darba līgumam piemērojami Civillikuma noteikumi, ja vien nav noteikts citādi. Arī vispārējā tiesību doktrīnā atzīts, ka darbinieka atbildība pret darba devēju tomēr balstās uz vispārējiem civiltiesību principiem.⁴

Zaudējumu atlīdzināšanas galvenā funkcija ir prasītājam atlīdzināt radušos zaudējumus, t. i., “novietot” prasītāju tādā pašā mantiskā stāvoklī, kādā viņš atradās pirms radās zaudējumi. Tomēr mūsdienu tiesību doktrīnā tiek izvirzīts viedoklis, ka zaudējumu atlīdzības mērķis nevar būt iepriekšējā mantiskā stāvokļa atjaunošana, bet gan, ka atjaunojams ir tikai tāds stāvoklis, kāds būtu, ja aizskārums nebūtu bijis, un tādā gadījumā arī būtu jārunā par atrautās peļņas atlīdzināšanu.⁵ Taču pienākumu atlīdzināt atrauto peļņu DL paredz tikai 86. panta trešās daļas gadījumā, citādos gadījumos, izslēdzot atrautās peļņas atlīdzināšanu, tāpēc arī darba tiesību ietvarā, pēc darba autores domām, joprojām galvenais mērķis ir atjaunot cietušā mantisko stāvokli, neskarot jautājumu par to, kā būtu bijis, ja nebūtu zaudējumu.

² Darba likums. Latvijas Vēstnesis, 105, 06.07.2001. [17.04.2022]

³ Civillikums. Valdības Vēstnesis, 41, 20.02.1937. [17.04.2022]

⁴ Spuznar A. Part Three: Civil Liability of an Employee toward His Employer, His Fellow-Employees and Third Parties Employee Liability. Pieejams: https://heinonline-org.databases.lanet.lv/HOL/Page?collection=journals&handle=hein.journals/rutlr18&id=487&men_tab=srchresults [aplūkots 16.04.2022]

⁵ Torgāns K. Kārklīņš J. Bitāns A. Līgumu un deliktu problēmas Eiropas Savienībā un Latvijā. Prof. K. Torgāna zinātniskā redakcijā. – Rīga: Tiesu nama aģentūra, 2017, 207.-208.lpp

Nekādā gadījumā zaudējumu atlīdzināšanas mērķis nedrīkst būt sodīšana. Līguma pārkāpums nav kriminālpārkāpums, kuram pēc būtības ir daudz smagākas sekas un raksturs. Tāpēc arī atbildības mērķiem ir jāatšķiras.⁶ Nav pieļaujams, ka darba devējs sniedz prasību tiesā pret darba devēju par ļoti nebūtiskiem zaudējumiem, lai vienkārši kaitētu un sava ziņā sodītu darbinieku. Tiesāšanās procesam piemīt ne tikai nepatīkams, bet arī finansiāls un morāls aspekts.

Augstākās tiesas Senāts (turpmāk – Senāts) norāda, ka darbinieka zaudējumu atlīdzības apmēra noteikšana nav nosakāma tikai DL vai Civillikuma normatīvajā ietvarā, pantu piemērošanai ir jāņem vērā abu normatīvo aktu regulējums. Lemjot par zaudējumu atlīdzināšanu, situācijā, kurā vainīgs ir darbinieks, nepietiek tikai ar Civillikumā norādītajiem zaudējumu konstatēšanas priekšnosacījumiem, līdztekus arī jāizzina, vai nepastāv DL 86. panta ceturtās daļas noteikumi, kas izslēdz darbinieka civiltiesisko atbildību.⁷

Gan Senāta judikatūrā, gan civiltiesiskajā doktrīnā tiek atzīti trīs tiesiskie pamati, lai konstatētu zaudējumu atlīdzināšanas pienākuma esamību: 1) tiesību aizskārēja neattaisnojama rīcība, kas attiecīgos gadījumos ietver arī novērtējumu no vainojamības viedokļa; 2) zaudējumu esamība; 3) cēloniskais sakars starp zaudējumu esamību un neatļauto darbību.⁸

Pārfrazējot iepriekš nosauktos atbildības pamatus darba tiesību ietvarā, secināms, ka darbiniekam ir jāatlīdzina zaudējumi darba devējam, ja darbinieka rīcībā ir saskatāma prettiesiska vainojama rīcība, kas vairumā gadījumu būs tiešs darba līguma pārkāpums, darba devējam ir iestājušies zaudējumi, kā arī darbinieka prettiesiskā vainojamā rīcība ir tiešā sakarā ar zaudējuma faktu darba devējam.

Vārdu savienojums “prettiesiskas darbības” ir pietiekami plašs, tādējādi likumdevējs ir atstājis satura papildīšanu likuma piemērotāja ziņā. Tiesību teorijā par prettiesiskām darbībām tiek traktētas tādas, kuras neatbilst tiesību prasībām un pārkāpj tās.⁹ Profesors K. Torgāns norāda, ka prettiesiskas darbības, sašaurinot civiltiesību ietvarā, var būt ne tikai aktīvas darbības, kas kaitē līguma objektam, bet arī pasīvas, piemēram, līguma nepildīšana vispār, kā arī noteiktu līgumu noteikumu nepildīšana.¹⁰

⁶ McKendrick E. Contract law. Malaysia: Macmillan Press LTD, 1997, 355.lpp

⁷ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2007.gada 14.marta spriedums lietā Nr. SKC-110/2007. Pieejams: <https://www.at.gov.lv/lv/tiesu-prakse/judikaturas-nolemumu-arhivs/civillietu-departaments/hronologiska-seciba?lawfilter=0&year=2007> [aplūkots 20.04.2022]

⁸ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2008.gada 2.aprīļa spriedums lietā Nr. SKC – 143/2008, 6.lpp. Pieejams: <https://www.at.gov.lv/lv/tiesu-prakse/judikaturas-nolemumu-arhivs/civillietu-departaments/hronologiska-seciba?lawfilter=0&year=2008> [aplūkots 21.04.2022]

⁹ Neimanis J. Ievads tiesībās. Rīga: autora izdevums, 2004, 454.punkts, 132.lpp,

¹⁰ Torgāns K. Saistību tiesības. Otrais papildinātais izdevums. – Rīga: Tiesu nama aģentūra, 2018, 142.lpp.

Lai gan prettiesisku darbību regulējums nav pilnīgi viennozīmīgs, darba autore uzskata, kā arī konstatē no aplūkotajiem literatūras avotiem, ka nav grūti apzināt, kas attiecīgajā situācijā būtu uzskatāms par prettiesisku, jo vārda sakne “pret” jau norāda, ka darbība ir vērsta pret konkrētu vai vispārpastāvošu tiesisko kārtību, kas pēcāk atstāj maz vietas subjektīvajam vērtējumam. Turpretim lielākas neskaidrības un nevienprātības praksē ir ar vainas elementa konstatēšanu civiltiesiskajā atbildībā.

Cilvēka *vaina* pats par sevi ir pietiekami filozofisks temats, kas ietver sevī arī morāli. Uz vainu kā cilvēka iekšējo sajūtu var palūkoties no diviem skatu punktiem, pirmkārt, no personas, kuru ir iespējams pamats vainot, un, otrkārt, persona, kura uz to noraugās no malas.¹¹

Tomēr vaina morālē un vaina tiesībās ir nošķirama, jo, paskatoties uz vainu no tiesību prizmas, tā iestājas par jebkuru prettiesisku darbību, kas tiek aizsargāta ar likumiskām interesēm. Vaina no tiesību viedokļa nav atkarīga no vainas cilvēka morālē.¹² Darbinieks var būt izpaudis darba devēja komercnoslēpumu, kas, ļoti iespējams, ir gan darba līguma, gan DL pietiekami nopietns pārkāpums, taču pats par to nejusties vainīgs, un tādēļ vainai no morāles šādā gadījumā nebūs nekādas nozīmes.

Lai gan vaina ir pietiekami svarīgs psiholoģiskais elements nodarījuma apstākļu konstatēšanā un izzināšanā, vainu tiesību doktrīnā un judikatūrā vairs nav pieņemts izdalīt kā otro un patstāvīgo elementu, lai konstatētu personas pienākumu kompensēt zaudējumus. Iepriekš darba autore jau noskaidroja, ka Senāta judikatūrā arī tiek atzīti tikai trīs elementi, lai konstatētu zaudējumu atlīdzības pienākumu, vainas elementu neizdalot atsevišķi, bet gan iekļaujot to prettiesiskas rīcības tvērumā, tādējādi ietverot vainojamības vai vainas attaisnojuma izzināšanu.¹³

Ir novērojama nelāga tendence arī pietiekami nesenos rajonu tiesu, kā pirmās instances, spriedumos par zaudējumu atlīdzību, kas ne vienmēr skar tieši darbinieka atbildības jautājumus, bet ir saistīti ar vispārpieņemtiem zaudējumu atlīdzības priekšnoteikumiem, kas ir aktuāli arī darba strīdos. Tiesneši joprojām motīvu daļā vainu izdala kā patstāvīgu zaudējumu pienākuma atlīdzināšanas elementu.¹⁴ Šāda tiesneša atsaukšanās uz novecojušu doktrīnu, protams, uzreiz nenozīmē, ka spriedums nav tiesisks

¹¹ Par stukaču vainu domājot. 2. daļa Pieejams: <https://satori.lv/article/par-stukacu-vainu-domajot-ii> [aplūkots 18.03.2022]

¹² Bitāns A. Civiltiesiskā atbildība un tās veidi. Rīga: IZDEVNIECĪBAS AGB, 1997, 78.lpp

¹³ Zvērinātu advokātu birojs “BDO Zelmenis&Liberte”. Darba likums ar komentāriem. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2020, 209.lpp

¹⁴ Sk., Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesas 2022.gada 18.marta spriedumu lietā Nr. C29416021 punkts [5.2]. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/475467.pdf> [aplūkots 03.05.2022]; Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesas 2022.gada 1.aprīļa spriedums lietā Nr.C2941882. punkts [4.11]. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/476609.pdf> [aplūkots 03.05.2022]

un ir atceļams, bet, autoresprāt, norāda uz to, ka vainas nozīme civillietās vēl nav simtprocentīgi skaidra pat pašiem tiesu varas simboliem – tiesnešiem.

Arī Civillikums nav viennozīmīgs un konkrēts attiecībā uz vainu vai tās definīciju, taču ir noteiktas vainas pakāpes, kurām ir liela nozīme arī attiecībā uz darbinieka civiltiesisko atbildību. No Civillikuma 1640. panta izriet, ka pastāv divas vainas formas: neuzmanība un ļauns nolūks. Tālāk, 1644. pantā, tiek nodalīta viegla un rupja neuzmanība.

Vainas pakāpes, kas ir konkrēti izdalītas DL 23. nodaļā, ir ļauns nolūks un rupja neuzmanība. 86. panta trešajā daļā noteikts, ka, ja zaudējumus darbinieks radījis ar ļaunu nolūku, un tie nav saistīti ar nolīgtā darba veikšanu, tad darbiniekam ir pienākums atlīdzināt visus zaudējumus, kas radušies darba devējam.

Ļauns nolūks tiek uzskatīts par vienīgo vainas kategoriju, kurā ir izteikts cilvēka psihes elements, kad persona mērķtiecīgi vēlas panākt kādas konkrētas kaitīgas sekas. Kaitējums, kas nodarīts ar ļaunu nolūku, nonāk pilnīgi pretrunā ar darbinieka fundamentālāko pienākumu, kas noteikts arī DL 50. pantā, ka darbiniekam jāveic savi darba pienākumi ar rūpību, kāda būtu taisnīgi sagaidāma no viņa, lai spētu veikt atbilstoši nolīgtā darba raksturam.

Tomēr lielākā daļā gadījumu, zaudējumi, kas tiek nodarīti darba devējam, visbiežāk ir saistīti ar darbinieka profesionālās atbilstības trūkumiem, savu spēju pārvērtēšanu vai vienkāršu neuzmanību un nav saistīti ar apzinātu nodomu kaitēt un radīt zaudējumus. Tomēr, izrietoši no Darba likuma 86. panta trešās daļas, tas, vai tiek konstatēts ļauns nolūks vai rupja neuzmanība, nemaina darbinieka pienākumu atlīdzināt nodarītos zaudējumus, ja tie nodarīti ar darbībām, kas nav saistīti ar nolīgto darbu.

Nākamais būtiskais elements, kas ir nepieciešams, lai konstatētu darbinieka pienākumu atlīdzināt zaudējumus, ir zaudējumu esamība. Civillikuma 1770. pantā ir noteikts, ka ar zaudējumiem ir jāsaprot katrs mantiski novērtējams pametums. Mantiski novērtēt zaudējumus, ja tiem nav tīra skaitliska satura, nav viegli, bet arī nav neiespējami, jo katram darbiniekam ir sava vērtība, ko tas nes darba devējam. Vērtība neapšaubāmi ir arī tajā, cik konkrētais darbinieks ienes darba devējam, pildot savus darba pienākumus. Lielos uzņēmumos to aprēķināt ir daudz grūtāk, tomēr mazākos, kur nodarbināto skaits nav liels, visbiežāk darba devējs uzrauga katram darbiniekam noteiktos darba mērķis un uzdevumus, un pēcāk aprēķina laiku un resursus, kuri patērēti, lai attiecīgo mērķi sasniegtu.¹⁵

¹⁵ What's Your Employee Value? Pieejams: <https://www.investopedia.com/financial-edge/1011/whats-your-employee-value.aspx> [aplūkots 19.03.2022]

Zaudējumi arī var tikt novērtēti starpībā starp mantas stāvokli, kas radušies pēc konkrētās prettiesiskās un vainojamās rīcības, un to mantas stāvokli, kas bijis vai kādam būtu bijis jābūt, ja šāds zaudējums nebūtu nodarīts.¹⁶ Tāpēc arī nevajadzētu rasties neizmērojamām grūtībām konstatēt zaudējumu apmērus.

Lai gan cēloņsakarības pastāvēšana ir obligāts civiltiesiskās atbildības elements (kā tas ir nostiprinājies gan doktrīnā, gan Senāta judikatūrā), strīdi par cēlonisko sakaru starp darbinieka prettiesisko vainojamo rīcību un zaudējumu iestāšanos darba devējam ir samērā reti. Tāpēc arī tiesas, izskatot darba strīdus, tam nepievērš padziļinātāku uzmanību, kā vien, tikai nosauc, ka cēloņsakarība ir viens no zaudējumu atlīdzināšanas pienākumu esamības priekšnoteikumiem un nosaka, ka attiecīgā prettiesiskā rīcība ir bijusi cēloniskā sakarā ar zaudējumiem, kas iestājušies darba devējam.

Loģiskās analīzes rezultātā nav grūti secināt, ka, piemēram, kravas pārvadātāja neapstāšanās pie *stop zīmes* ir tiešā sakarā ar ceļa satiksmes negadījumu, jo, neapstājoties pie *stop zīmes*, šoferis nav devis ceļu tam auto, kas atradies uz galvenā ceļa, un šāds ceļu satiksmes negadījums ir radījis tiešus zaudējumus (sasists auto, sabojāta krava) darba devējam. Protams, šādā aspektā būtu jāvērs uzmanību par ļoti lielu iespējamību, ka šoferis ir pieļāvis rupju neuzmanību vai pat ļaunu nolūku, un tādā gadījumā pēc DL 86. panta ceturtās daļas (Civillikuma 2347. pantā noteikts, ka darbs ar transportu ir saistīts ar paaugstinātu risku apkārtējiem, un tādējādi ir uzskatāms par darbu, kas saistīts ar zaudējumu rašanās paaugstinātu risku) pastāv iespēja, ka darbiniekam būtu jāatlīdzina gan tiešie, gan netieši zaudējumi.

Šādā gadījumā arī darba devējam nebūtu grūti pierādīt, ka darbinieka prettiesiskā rīcība ir tiešā cēloniskā sakarā ar zaudējumu iestāšanos. Ļoti vērtīgu tēzi attiecībā uz šādu, tiešu cēloņsakarības konstatēšanu ir paudusi Eiropas Savienības tiesa. Tiesa norāda, ka, lai izpildītos atbildības priekšnosacījums par cēloņsakarības esamību starp apgalvoto rīcību un norādīto kaitējumu, apgalvotajam kaitējumam ir **pietiekami tieši** (*darba autores izcēlums*) jāizriet no pārņemtas rīcības, kas ir kaitējuma noteicošais cēlonis.¹⁷ Vienīgā problēma saskatāma tajā, ka ne vienmēr ir pietiekami tieši skaidri saredzams, ka darbinieka prettiesiskā rīcība ir tiešā sakarā ar kaitējumu, kas iestājies.

Strīdīgi gadījumi šādā sakarā var veidoties, kad darbinieks, piemēram, ilgstoši un mērķtiecīgi bojājis ļoti vērtīgu darba devējam piederošu darba inventāru, bet vienīgajā reizē, kad tas patiešām saplīsa, bija pilnīgi nesaistītu iemeslu dēļ, kad darbinieks to paņēma

¹⁶ Slaidiņa V. Skultāne I. Darba tiesības. Papildinātais un pārstrādātais izdevums. Rīga: Zvaigzne ABC, 2017, 98.lpp

¹⁷ EST spiedums apvienotajās lietās T-252/07, T-271/07 un T-272/07 Sungro, SA u.c. pret Eiropas Savienības Padomi un Eiropas Komisiju.

rokās, pat nepielietojis. Šādā gadījumā zaudējums (mantiskā izteiksmē novērtējams vairs nederīgais instruments) nebūs iestājies tiešas darbinieka prettiesiskas rīcības rezultātā, bet gan pastarpināti, tādēļ nebūs konstatējama pietiekami tieša saikne starp darbinieka prettiesisko vainojamo rīcību un zaudējumiem, kas iestājušies. Tomēr tas vēl nenozīmē, ka darbinieka civiltiesiskā atbildība neiestāsies.

Šādā gadījumā liela nozīme būs tam, kā un vai darba devējs spēs pierādīt, ka darbinieks ilgstoši bojājis attiecīgo priekšmetu, jo jau Padomju tiesību literatūrā norādīts, ka "gadījumos, kad tiesībpārkāpēja darbība galarezultātu ir izraisījusi nevis tieši, bet pastarpināti, tiesai (..) ir nepieciešams izmantot dažādas ekspertīzes un pierādījumus, lai noskaidrotu katra cēloņa nozīmi galarezultāta radīšanā."¹⁸ Taču, pārfrazējot mūsdienu civilprocesa ietvarā un ievērojot sacīkstes principu, lai noskaidrotu katras prettiesiskās bojāšanas nozīmi zaudējumu rašanās rezultātā, darba devējam ir jāiesniedz visi pieejamie pierādījumi un jālūdz nozīmēt ekspertīze, uz to pamata tiesa varētu noskaidrot, vai konkrētās rīcības ir cēloniskā sakarā ar rezultātu.

Tagadējā DL redakcijā, 86. panta otrajā daļā, darbinieka atbildības apmērs ir ierobežots tikai ar pienākumu atlīdzināt tagadējās peļņas samazinājumu. Tomēr, ja zaudējumi darba devējam nodarīti ar ļaunu nolūku vai ar tādām darbībām, kas nav iekļautas viņa darba pienākumos, darbiniekam ir jāatlīdzina visi radītie zaudējumi. DL ļoti būtisks elements zaudējumu atlīdzības apmēra noteikšanā ir vainas pakāpe.

Pēc darba autores domām, visnotaļ interesants, tomēr nekonkrēts, ir darbinieka atbildības apmēra ierobežojums Somijas darba tiesībās. Saskaņā ar Somijas Darba līgumu likumu¹⁹, darbinieks ir atbildīgs par zaudējumiem, ko nodarījis darba devējam, tīši vai aiz neuzmanības, kas ir pazīstams arī Latvijas DL. Somijas Darba līgumu likumā nav ietvertas atsevišķas norādes par to, kādā apmērā darbinieks ir atbildīgs par darba devējam nodarītajiem zaudējumiem, taču ir noteikts, ka šādus jautājumus regulē atsevišķs vispārīgs tiesību akts – Somijas deliktu atbildības likums (412/1974).²⁰

Somijas deliktu atbildības likuma 4. nodaļas 1. sadaļas pirmās daļas punktā noteikts, ka darbinieks ir atbildīgs par zaudējumiem, ko nodarījis kļūdas vai bezdarbības dēļ, līdz summas apmēram, kas tiek uzskatīts par saprātīgu (*angliski – reasonable*), tomēr ņemot vērā arī kaitējuma apmēru un smagumu. Kā arī, ja darbinieka nolaidība ir bijusi minimāla un nodarītie zaudējumi ir nelieli, darbiniekam atbildība par to neiestājas.

¹⁸ Vēbers J., Torgāns K., Šulcs V., Padomju Civiltiesības. Rīga: Zvaigzne, 1986, 69.lpp.

¹⁹ Työsopimuslaki [Somijas darba līgumu likums]. Pieejams: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055> [aplūkots 24.04.2022]

²⁰ Tort Liability Act (412/1974) [Somijas Deliktu atbildības likums] Pieejams: https://finlex.fi/en/laki/kaannokset/1974/en19740412_19990061.pdf [aplūkots 24.04.2022]

Doktrīnā norādīts, ka Somijas Deliktu atbildības likums ir balstīts uz pilnas atlīdzināšanas principu, taču jautājumos, kas saistīti ar zaudējumu atlīdzību, kā galvenais tiek izvirzīts preventīvais mērķis, ievērojot ekonomiskos faktoros.²¹ Tas, autoresprāt, arī izskaidro nenoteiktos jēdzienus regulējumā, jo vārda “saprātīgs” nozīme ir atkarīga no katra cilvēka subjektīvā vērtējuma. Kā piemēram, kādam cilvēkam 500 *euro* nenozīmē neko, bet kādam citam šī summa nozīmē izdzīvošanu, no kā arī izriet ekonomiskais faktors, nosakot zaudējumu atlīdzību.

Salīdzinoši ar Somiju, daudz stingrāks regulējums par darbinieka atbildības apmēru ir noteikts Norvēģijā. Darbinieka atbildības pamats un apmērs ir noteikts līdzīgi kā Somijā ar atsevišķu normatīvu aktu. Likumā par darba ņēmēja aizsardzību un darba vidi 86. pantā²² noteikts, ka darbiniekam, kurš aiz neuzmanības pārkāpis darba līguma noteikumus vai šajā, iepriekšminētajā likumā, noteiktos pienākumus, ir jāmaksā naudas sods. Kaut gan naudas sods šķiet jau pietiekami stingrs, par pārkāpumiem, kas izdarīti tīši vai rupjas neuzmanības dēļ, darbiniekam var piemērot brīvības atņemšanu līdz pat trīs mēnešiem. Taču tas nav vēl pats bargākais sods, ja darba noteikumu vai likumu pārkāpums izdarīts īpaši atbildību pastiprinošos apstākļos, darbiniekam var piemērot brīvības atņemšanu līdz pat vienam gadam.

Norvēģijas vispārējā civilsodu kodeksā²³ 132. a pantā noteikts, ka, lemjot par īpaši vainu pastiprinošiem apstākļiem, īpaša nozīme tiek piešķirtam tam, vai nodarījums ir apdraudējis kādas personas dzīvību vai veselību, vai nodarījums izdarīts vienu vai vairākas reizes, kā arī divas vai vairākas personas kopīgi un vai nodarījumam ir iepriekš sistemātiski organizēts saturs.

Latvijas civiltiesiskās atbildības regulējumā nav iekļauts civiltiesiskās vainas pastiprinošo apstākļu uzskaitījums, kas ietekmētu atlīdzības apmēru, kā vien tikai tas, ka, ja kaitējums ir nodarīts ar ļaunu nolūku un tā izdarīšana nav cēloniskā sakarā ar nolīgtā darba veikšanu, tikai tad darbiniekam ir pienākums atlīdzināt darba devējam visus radušos zaudējumus.

Lai cik atšķirīgs šķistu Latvijas un Norvēģijas regulējums par civiltiesisko atbildību, tomēr ir saskatāmas manāmas līdzības starp Latvijas Krimināllikumā 48. panta pirmajā

²¹ Winiger B., Koziol H., Koch A.B., Zimmermann R. Essential Cases on Damage. Germany: Hubert&CO, 2021, 7.punkts, 46.lpp.

²² Act No. 4 of 4 February 1977 respecting workers' protection and the working environment [Norvēģijas likums par darba ņēmēju aizsardzību un darba vidi]. Pieejams: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/13291/64814/E95NOR01.htm> [aplūkots 24.04.2022]

²³ General Civil Penal Code [Norvēģijas vispārējais civilsodu kodekss]. Pieejams: <https://app.uio.no/ub/ujur/oversatte-lover/data/lov-19020522-010-eng.pdf> [aplūkots 24.04.2022]

daļā²⁴ paredzētajiem vainu pastiprinošajiem apstākļiem un Norvēģijas Civilsodu likumā noteiktajiem, īpaši civiltiesisko vainu pastiprinošiem apstākļiem. Pēc darba autores domām, šī saskatāmā līdzība starp abu valstu likumiem, kas regulē krimināltiesisko atbildību un civiltiesisko atbildību, jau vien pierāda, ka arī darbinieka civiltiesiskās atbildības institūts Norvēģijā ir ļoti strikts un konkrēts, un šāds regulējums, pēc darba autores domām, nebūtu veiksmīgs Latvijā, jo civiltiesiskā atbildība pārklātos ar krimināltiesiskās atbildības institūtu, kas pēcāk izraisītu neskaidras robežas starp atbildību veidiem.

No iepriekš aplūkotā redzams, ka dažu valstu regulējumi ir salīdzinoši nekonkrēti attiecībā pret darbinieka atbildības apmēru, turpretim ļoti konkrēta robeža darbinieka atlīdzības apmēram ir noteikta Lietuvas Republikas darba kodeksa 153. pantā.²⁵

Šajā pantā norādīts, ka darbiniekam ir pienākums maksāt kompensāciju darba devējam par visu nodarīto kaitējumu, taču kompensācijas apmērs nedrīkst pārsniegt darbinieka vidējo izpeļņu vairāk nekā trīs reizes. Līdzīgi gan Latvijas regulējumā, gan iepriekš aplūkotajos lielāks atbildības apmērs ir noteikts par zaudējumiem, kas nodarīti rupjas neuzmanības dēļ. Ja darbinieks ir pieļāvis rupju neuzmanību, piespriedās kompensācijas apmērs nedrīkst pārsniegt sešu mēnešu vidējo izpeļņu.

Tomēr interesants aspekts, kas nebija saskatāms citu šajā apakšnodaļā aplūkotajos valstu normatīvajos aktos, ir tāds, ka Lietuvas darba kodeksa 152. panta pirmā daļa nosaka to, ka darbinieka atbildības apmēru veido gan tieši zaudējumi, gan negūtie ienākumi neatkarībā no vainas pakāpes.

Tātad Lietuvā darbinieka pamata atbildības apmēru sastāda gan tieši zaudējumi, gan negūtie ienākumi pretēji tam, kā tās ir Latvijas DL 86. panta regulējumā, kur noteikts, ka darbinieks neatbild par atrauto peļņu, ja vien kaitējums nav norādīts ar ļaunu nolūku. DL 86. panta otrā daļa un tā paša panta trešā daļā, kā norāda Senāts, ir savstarpēji izslēdzoši. Ja tiek konstatēts darbinieka ļauns nolūks kā smagākā vainas forma, un nodarītie zaudējumi nav saistīti ar nolīgtā darba veikšanu, tad nav piemērojama 86. panta otrā daļa, līdz ar to darbiniekam iestājās pienākums atlīdzināt arī negūto peļņu.²⁶

Atrauto peļņu jeb negūto ienākumu piedziņu Lietuvas Augstāka tiesa tomēr vērtē piesardzīgi, norādot, ka prasījumi par zaudējumu atlīdzināšanu par labu darba devējam nevar būt tik apjomīgi, lai pēcāk radītu zaudējumus pašam darbiniekam, no kura atlīdzība

²⁴ Krimināllikums. Latvijas Vēstnesis, 199/200, 08.07.1998. [24.04.2022]

²⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (TAR, 2016-09-19, Nr. 2016-23709) [Lietuvas Republikas darba tiesību kodekss]. Pieejams: <https://www.infolex.lt/ta/368200> [aplūkots 29.04.2022]

²⁶ Latvijas Republikas Senāta Civillietu departamenta 2021. gada 28. janvāra spriedums lietā SKC-15/2021 Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/437579.pdf> [aplūkots 29.04.2022]

tiek piedzīta. Darba devējam tomēr nevajadzētu distancēties no riskiem, kas saistīti ar darbiniekam pielīgto darbu, un arī pašam ir jāuzņemas zināma atbildība par iespējamajām negatīvajām sekām. Samaksa par darba lielākoties ir darbinieka vienīgais ienākumu avots, un tādējādi, ievērojot samērīguma principu starp darbinieka un darba devēja interesēm, tiesa arī var samazināt piespriežamo zaudējumu apmēru.²⁷

Lai gan virspusīgi šķiet, ka Lietuvas regulējums ir nepielaidīgāks attiecībā uz darbinieka atbildību, jo paredz ar zaudējumu atlīdzības pienākumu atmaksāt arī negūtos ienākumus, aplūkojot tiesu praksi, ir manāms, ka arī kaimiņvalstī darbinieks tiek atzīts par darba līguma vājāko pusi. Tiesa vērš uzmanību uz samērīguma principu, kas jāievēro arī darba attiecībās, lai būtiski nepasliktinātu vienas vai otras puses stāvokli.

Šāda pieeja, pēc darba autores domām, izskaidrojama ar to, ka Lietuvas darba tiesībās viens no galvenajiem darba tiesību principiem ir piesardzības princips (*lietuviski – protingumo princips*). Šis princips nosaka, ka katras personas rīcības konkrētajā gadījumā ir jāizvērtē, pamatojoties uz rūpīgu un racionālas uzvedības standartu. Turpretim godīguma princips (*sąžiningumo principa*) pieprasa, ka personai, piemēram, darbiniekam maksimāli jācenšas, ka iespējamie zaudējumi tiek samazināti, un objektīvi skatoties, šāds cilvēks rīkojas godīgi pret darba devēju un mantu vai pienākumiem, kas viņam uzticēti. Šis godīguma princips nosaka pienākumu arī darba devējam. Ja veicamais darbs ir saistīts ar kādiem veselības vai riska draudiem, godīguma princips pieprasa, lai darba devējs, pirms darbinieks uzsāk darbu, informē attiecīgo personu par konkrētiem riskiem. Līdz ar to, ja darbinieks sāk apzināties konkrētus riskus darba vietā vai veicamajos uzdevumos, tad preventīvi arī iespējams aizsargāties no iespējama kaitējuma un zaudējumu iestāšanās.²⁸

Velkot paralēles starp Latvijas un Lietuvas regulējumu, kontrastējošas atšķirības starp regulējumiem nav saskatāmas. Abu valstu tiesiskais regulējums ir vērsts uz to, lai pasargātu darba ņēmēju no situācijām, kad darba devējs var izmantot savu noteicošo varu pārmērīgi un vienprātīgi.

Nedaudz lielāks uzsvars uz darbinieka rīcības rakstura izvērtēšanu, salīdzinot ar iepriekš šajā apakšnodaļā aplūkotajām valstīm, redzams Beļģijas tiesību aktos, kas regulē darbinieka un darba devēja tiesības un pienākumus.

²⁷ Lietuvos Aukščiausiasio Teismo nutartis Civilinė byla Nr. 3K-3-54-684/2021[Lietuvas Republikas Augstākās tiesas Civillietu palātas spriedums] Pieejams: <https://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaiaska/tekstas.aspx?id=2acac2e4-eacf-4a61-85e2-c2967cfa9274> [aplūkots 29.04.2022]

²⁸ Darbo teisės principai ir jų taikymas Lietuvos teismų praktikoje. Pieejams: <https://www.registrucentras.lt/bylos/dokumentai/literatura/Darbo%20teis%C4%97s%20principai%20ir%20j%C5%B3%20taikymas%20Lietuvos%20teism%C5%B3%20praktikoje.pdf> [aplūkots 29.04.2022]

Beļģijas Likuma par darba līgumiem 18. pantā,²⁹ līdzīgi kā iepriekš aplūkotajos valstu likumos, atsevišķi kā pilnas atlīdzības pienākuma priekšnoteikums tiek izdalīta rupja neuzmanība un ļauns nolūks. Tomēr interesants aspekts ir manāms tajā, ka tiek izdalīta arī viegla nolaidība (*franciski - faute légère*).

Šī panta otrajā teikumā noteikts, ka darbinieks ir atbildīgs par vieglu nolaidību tikai tad, ja tā ir drīzāk ierasta (raksturīga) šim darbiniekam, vairāk nekā nejauša, un šai rīcībai ir jāatkārtojas.

Varētu šķīst, ka viegla nolaidība ir tas pats, kas viegla neuzmanība Civillikuma izpratnē. Pēc Civillikuma 1646. panta viegla nolaidība ir tāds rūpības un čakluma trūkums, kāda vispār jāievēro krietnam un rūpīgam saimniekam. Taču Beļģijas Valsts federālajā mājaslapā ir norādīts, ka viegla nolaidība darba attiecību izpratnē ir neliela kļūda, kurai paliek pakļauts ikviens, pat īpaši rūpīgs un uzmanīgs darbinieks.³⁰ Civillikums nosaka konkrēta uzvedības elementa trūkumu, kādam vajadzēja būt, lai nerastos attiecīgais kaitējums (piemēram, čaklības trūkums), turpretim viegla neuzmanība Beļģijas regulējumā obligāti nepieprasa pienākumu, ka vajadzēja rīkoties citādāk, bet gan prognozē iespējamību, kas var notikt ar ikvienu.

Kā, piemēram, lai arī cik rūpīgi kasieris uzmanīgi rīkotos ar naudu, vienmēr pastāv iespēja uz naudas iztrūkumu, no kasiera neatkarīgu apstākļu dēļ, tomēr šādi iztrūkumi nedrīkst būt ierasti tieši konkrētam darbiniekam. Tādējādi saskaņā ar Beļģijas Likumu par darba līgumiem darbinieka atbildība un darba devēja tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību iestāsies tikai tādā gadījumā, ja šādi iztrūkumi, kaut nelieli, bet radīsies konstanti. Tieši šī atkārtotības pazīme var norādīt uz iespējamu darbinieka tīšu vieglprātību pret darba pienākumiem vai profesionālās atbilstības trūkumiem, uz ko būtu jāvērs uzmanība arī darba devējam.

Šādā regulējumā ir saskatāma likumdevēja racionāla pieeja attiecībā uz neprognozējamām dzīves situācijām, un darbinieka tiesiskā stāvokļa stabilizēšana darba attiecībās. Lai arī cik progresīva un daudzsološa šāda pieeja šķiet, Latvijā šāda darbinieka civiltiesiskās atbildības pieeja nevarētu tikt tiesiski integrēta, jo tad nāktos veikt pamatīgas izmaiņas vainas civiltiesiskajā konceptā.

²⁹ Loi relative aux contrats de travail. [Beļģijas likums par darba līgumiem]. Pieejams: <https://wipolex-res.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/fr/be/be175fr.pdf> [aplūkots 30.04.2022]

³⁰ Obligations du travailleur et de l'employeur. Pieejams: https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/execution-du-contrat-de-travail/obligations-du-travailleur-et-de#toc_heading_1 [aplūkots 30.04.2022]

1. 2. Darbinieka radīto zaudējumu atlīdzināšanas kārtība

Darba likuma 79. pirmā daļa paredz to, ka darba devējam ir tiesības ieturēt no darbinieka izmaksājamās daļas tādu zaudējumu atlīdzību, kādu darbinieks ir nodarījis darba devējam ar savu vainojamu prettiesisku rīcību. Šāda ieturējuma priekšnoteikums ir darbinieka rakstveida piekrišana.

Taču rakstveida piekrišana nav vienīgais priekšnoteikums, lai darba devējs būtu tiesīgs veikt ieturējumu no darba devēja izmaksājamās darba algas. Tiek atzīti kopā trīs priekšnoteikumi:

1. konstatēta zaudējumu esamība;
2. ir pierādīts, ka zaudējumu esamības pamatā ir darbinieka prettiesiska rīcība;
3. darbinieka rakstveida piekrišana par ieturējumu no nopelnītās darba algas.³¹

Šādam darba devēja ieturējumam ir arī noteikti griesti attiecībā pret izmaksājamo darba mēnešalgu – tie nevar pārsniegt 20 procentu apmēru. Kā arī, kā nosaka DL 80. panta pirmās daļas otrais teikums, ieturējuma apmēram ir jābūt tik lielam, lai pēc ieturējuma darbiniekam saglabātos darba samaksa vienas valstī noteiktās mēnešalgas apmērā un, ja darbiniekam ir kāds apgādājama, par katru nepilngadīgo apgādājamo – valsts sociālā nodrošinājuma apmērā.

Šobrīd valstī noteiktā minimālā darba alga ir 500 *euro* pirms nodokļu nomaksas.³² Piemēram, ja darbinieka pamatalga ir 860 eiro, kā arī nav nepilngadīgo apgādājamo un darba devējam ir pamats piemērot ieturējumus no darbinieka izmaksājamās summas, lai atlīdzinātu zaudējumus, darba devējs ir tiesīgs piemērot maksimālo 20 procentu likmi zaudējumu atlīdzināšanai, jo izpildīsies prasība par to, lai darbiniekam saglabātos likumā minimālā izmaksa – darbiniekam pienāksies 688 eiro pirms nodokļu nomaksas.

Turpretim lielākas neskaidrības šobrīd ir zaudējumu atlīdzību, kur jāņem vērā valsts sociālās nodrošinājuma apmērs. Līdz ar ievērojamām izmaiņām sociālajā jomā un pabalstu reformām³³, saskaņā ar Valsts sociālo pabalstu likuma 4. panta piekto daļu – tiesība uz valsts sociālā nodrošinājuma pabalstu ir invaliditātes, vecuma vai apgādnieka zaudējuma gadījumā.³⁴ Taču DL attiecīgais pants nosaka, ka “saglabājama darba samaksa [...] par

³¹ Zvērinātu advokātu birojs “BDO Zelmenis&Liberte, 2020, 214.lpp

³² Ministru kabineta 2015. gada 24. novembra noteikumi Nr. 656 "Noteikumi par minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros un minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu". Latvijas Vēstnesis, 232, 26.11.2015. [30.04.2022]

³³ Ministru kabineta 2020. gada 17. decembra noteikumi Nr. 788 "Noteikumi par valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta un apbedīšanas pabalsta piešķiršanas un izmaksas kārtību". Latvijas Vēstnesis, 247, 22.12.2020.[30.04.2022]

³⁴ Valsts sociālo pabalstu likums. Latvijas Vēstnesis, 168, 19.11.2002. [30.04.2022]

katru apgādībā esošu nepilngadīgo bērnu līdzekļi valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta apmērā.”

Šādas nesakritības starp regulējumiem rada lielu tiesisko neskaidrību, kas ir pretrunā ar tiesiskās noteiktības principu, kas nosaka, ka normatīvajam regulējumam ir jārada situāciju un tiesisko attiecību noteiktību.³⁵ Pārsvarā šo regulējumu interpretē un piemēro darba devējs, kuram nav padziļinātas izpratnes par tiesību normām, un normas nepareiza piemērošana var novest vai nu pie lielākiem zaudējumiem pašam darba devējam vai arī darbiniekam. Darba autore izvairās izteikt kategoriskus apgalvojumus par to, kā vajadzētu mainīt normu tās neskaidrības un nenoteiktības dēļ.

Tomēr ir vēl kāda būtiska nianse attiecībā uz to, kā tiek pieprasīta zaudējumu atlīdzība no darbinieka. Saskaņā ar DL 79. panta otro daļu, darba devēja tiesības celt prasību pret darbinieku par zaudējumu atlīdzību tiesā ir ierobežotas ar divu gadu termiņu, sākot skaitīt no dienas, kad zaudējums nodarīts. Nav nozīmes, ka darba devējs zaudējumu radušos faktu uzzinājis uzreiz, pēc gada vai gandrīz pēc diviem gadiem, kad prasījuma tiesības jau ir gandrīz iztecējušas

Līdzīgs, tomēr mazliet specifiskāks regulējums ir Igaunijā. Igaunijas Darba līguma likuma 74. panta ceturtnā daļā³⁶ nosaka, ka darba devēja prasījuma tiesības pret darbinieku par zaudējumu atlīdzību izbeidzas 12 mēnešu laikā no dienas, kad darba devējs uzzināja vai viņam vajadzēja uzzināt par zaudējumu rašanās faktu, bet ne vēlāk kā trīs gadus pēc zaudējumu izcelšanās brīža.

Šāds termiņa pamatojums un tas, ka prasījuma tiesība sāk notecēt tikai ar brīdi, kad darba devējs uzzināja vai viņam vajadzēja uzzināt, Igaunijas darba tiesībās tiek skaidrots ar to, ka vispārēji Igaunijā ir noteikts četru mēnešu termiņš prasības iesniegšanai, tomēr darba strīdi ir komplicētāki un darba devējam ir jādod pietiekami daudz laika, lai apzinātu un noteiktu konkrētu zaudējumu apmēru. Šāds termiņa regulējums nav vērtējams kā labvēlīgs tikai darba devējam. Ilgāks termiņa nolikums var pavērst situāciju tādējādi, ka darba devējs nevērsīsies tiesā uzreiz pēc zaudējumu konstatēšanas, jo, ļoti iespējams, vāks vēl pierādījumus par zaudējumu esamību, un tas dos darbiniekam ilgāku termiņu labprātīgai zaudējumu kompensēšanai.³⁷ Šāds regulējums liekas pietiekami pārdomāts, tomēr, pēc darba autores domām, nebūtu veiksmīgāks un darbiniekam izdevīgāks, jo pēc DL nav nozīmes vai un kad darba devējs uzzināja par zaudējumu iestāšanos faktu, termiņš sākas ar

³⁵ EST spriedums apvienotajās lietās T-50/06 RENV un T-69/06 RENV Īrija un Auginish Alumina Ltd pret Eiropas Komisiju.

³⁶ Töölepingu seadus [Igaunijas darba līgumu likums].Pieejams: <https://www.riigiteataja.ee/akt/131032022010> [30.04.2022]

³⁷ Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Pieejams: https://www.sm.ee/sites/default/files/toolepinguseaduse_selgitused_sisu_web.pdf [aplūkots 07.05.2022]

dienu, kad reāli zaudējumi arī radušies. Darbiniekam neapšaubāmi ir izdevīgāk, ja darba devējs par radušajiem zaudējumiem uzzinājis tik novēloti, ka termiņš ir gandrīz beidzies vai jau beidzies pilnībā. Protams, godīgs darbinieks uzreiz informētu darba devēju par radušos situāciju un zaudējumu faktu, taču tas jau ir morāles un taisnprātības jautājums, pret kuru jebkurš likums ir bezspēcīgs.

Arī Igaunijā darba devējam nodarītos zaudējumus darbinieks var atlīdzināt ar atvilkumu no algas, pēc Igaunijas Darba līgumu likuma 78. panta pirmās daļas un tieši tāpat, kā tas ir Latvijā, uzsvars tiek likts uz darbinieka rakstveida piekrišanu par attiecīgo ieturējumu no izmaksājamās darba algas. Šāds ieturējuma priekšnoteikums novērojams demokrātiskās, it īpaši Eiropas valstīs, kur darbinieks tiek atzīts kā līguma vājākā puse, kurai nepieciešama lielāka tiesiskā aizsardzība.

Salīdzinot regulējumus Baltijas valstu starpā, arī regulējums Lietuvas Darba kodeksā ir pietuvināts gan Latvijas, gan Igaunijas darba regulējumam. Arī Lietuvas, tāpat kā nule aplūkotajā Latvijas un Igaunijas regulējumā, Darba kodeksa 156. panta pirmajā daļā ir noteikts, ka darbinieka norādītos zaudējumus, kas pēc pušu godprātīgas vienošanās nav samaksāti natūrā vai naudā, pusēm vienojoties, ar darba devēja rakstisku rīkojumu var ieturēt no darbiniekam izmaksājamās samaksas. Arī Lietuvā kā svarīgs priekšnoteikums zaudējumu atlīdzības ieturēšanai ir pušu vienošanās, bet uzsvars tiek likts uz darba devēja rakstveida rīkojumu. Lai gan ieturējumu procedūra mazliet atšķiras no Latvijas un Igaunijas regulējuma, tomēr saskatāms, ka arī Lietuvā svarīga sastāvdaļā no zaudējumu ieturēšanas procedūras ir pušu vienošanās, tajā skaitā arī darbinieka izteikta piekrišana un uz darbinieka piekrišanas izdots rakstveida rīkojums. Lai gan pēc regulējuma nav pilnībā skaidrs, vai šis rakstveida rīkojums arī jāparaksta darbiniekam, pušu vienošanās pieprasījums jau nozīmē, ka rīkojums ir izdots uz saskaņotas pušu gribas pamata.

Latvijā un Igaunijā pamanāmi atšķiras regulējums, no kura sāk skaitīt termiņa tecējumu, ar kuru darba devējam ir tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību no darbinieka. Lietuvas darba kodeksa 156. panta pirmās daļas trešajā teikumā norādīts, ka darba devēja rīkojums par zaudējumu atlīdzināšanu var tikt pieņemts ne vēlāk kā trīs mēnešus no dienas, kurā nodarīts kaitējums. Tātad šādu rīkojumu par zaudējumu atlīdzību no darbinieka darba devējs ir tiesīgs izdot, ja nav pagājuši trīs mēneši kopš dienas, kurā radušies zaudējumi. Šajā pantā, līdzīgi kā DL, zaudējumu atlīdzināšanas termiņu sāk skaitīt no dienas, kad zaudējums radies, nevis no brīža, kad darba devējs uzzināja vai viņam vajadzēja uzzināt.

1. 3. Darbinieka atbrīvošana no civiltiesiskās atbildības

Ne vienmēr ir viennozīmīgi konstatējams, ka pie zaudējumu iestāšanās fakta ir vainīgs tikai darbinieks. DL 87. pants nosaka trīs vispārīgus gadījumus, kad darbinieks pilnīgi vai daļēji ir atbrīvojams no civiltiesiskās atbildības par darba devējam nodarītajiem zaudējumiem – ja darbinieks ir pildījis darba devēja rīkojumus, kas arī ir darbinieka pienākums, vai arī darba devējs nav nodrošinājis pienācīgus darba apstākļus vai darba aprīkojumu.

Šāds darba devēja pienākums – novērst iespējamus zaudējumus savu spēju robežās – ir noteikts arī Civillikumā kā vispārīgajā normā. Civillikuma 1776. pants nosaka pienākumu arī cietušajam rīkoties tā, lai attiecīgajos apstākļos, kā tas ir bijis saprātīgi pieļaujams, novērstu potenciālo zaudējumu palielināšanos. Uz šāda, vispārīga pienākuma pamata, arī tiesību aizskārējs drīkst prasīt, lai tiktu samazināts atlīdzināmo zaudējumu apmērs tādā apmērā, kādus varēja novērst pats cietušais.

Saskaņā ar DL 28. pantu, darbinieks, slēdzot darba līgumu, uzņemas veikt nolīgto darbu, pakļauties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem. Turpretim darba devējam ir jānodrošina viss nepieciešamais, lai darbinieks varētu veikt savu nolīgto darbu, tajā skaitā arī materiālos līdzekļus, piemērotu darba vidi. Visbiežāk, uzsākot darba attiecības, darba devējs prezumē, ka attiecīgais darbinieks ir pietiekami kompetents un atbilstošs, lai veiktu nolīgto darbu. Darbiniekam ir jāveic nolīgtie pienākumi, kuri ne vienmēr ir pilnīgi atkarīgi no darbinieka profesionālajām spējām, tāpēc ļoti iespējams, ka vēl ir nepieciešami papildus līdzekļi vai padomi. Var gadīties situācijas, ka darbinieks ir pielietojis visas savas zināšanas, pieejamos līdzekļus, bet izgatavotā detaļa nav atbilstoša, jo darba devējs nebija nodrošinājis nepieciešamo instrumentu vai devis nepareizus norādījumus, kuriem darbiniekam ir pienākums pakļauties. Tādēļ, lai gan darbinieks bija pildījis sev nolīgtos pienākumus un darījis visu pareizi, darba devējam tik un tā iestājās zaudējumi, jo šī detaļa neatbilst pasūtītajai, bet galu galā risks un atbildība par gala rezultātu ir jāuzņemas darba devējam.³⁸ Kā arī, kā tas izriet no DL 87. panta pirmās daļas pēdējā teikuma – ja šādā gadījumā darba devējs celtu prasību par zaudējumu atlīdzību, būtu jāvērtē apstākļi, kas noteiktu, cik vainīgs ir darbinieks pats un cik darba devējs.

Vēl būtiski ir iezīmēt to, ka DL 87. panta otrā daļa nosaka pietiekami būtisku pienākumu darba devējam. Darba devējam ir jābrīdina iespējamu zaudējumu rašanās risku, ja darbinieks to nebija paredzējis un viņam nebija jāparedz. Piemēram, darba devējs

³⁸ Gailums I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 2.grāmata, C daļa (28.- 99.pants). Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, 2002, 7.lpp

nepabrīdina, ka kādas tehnikas elektrības vads ir bojāts, un darbinieks, sākot darbu, to ieslēdz, tas aizdegas, un pazūd elektrība visā rūpnīcā. Nav pamata prasīt darbiniekam, ka viņam šādas sekas bija jāparedz; ja darba devējs būtu brīdinājis par attiecīgo problēmu, zaudējumi nebūtu iestājušies.

No tiesu prakses viedokļa redzams, ka prasībās, kur darba devējs pieprasa darbiniekam atlīdzināt radušos zaudējumus, darbinieku pretprasībās tiek “piekabināts” DL 87. pants, lai rastu attaisnojumus tam, ka darbinieks ir jāatbrīvo no civiltiesiskās atbildības, tomēr bieži vien neizdodas pierādīt, ka darba devējs nav nodrošinājis attiecīgus apstākļus vai arī nav brīdinājis par zaudējumu rašanās risku.³⁹

Tomēr ir arī nedaudzi gadījumi, kad atbildētājam, darbiniekam, izdodas pierādīt, ka zaudējumi tiešām ir radušies tādēļ, ka darba devējs nav nodrošinājis atbilstošus darba apstākļus. Šāda situācija ir redzama Rīgas apgabaltiesas Civillietu kolēģijas 2016. gada spriedumā⁴⁰, kur prasību cēla juridiska persona kā darba devējs pret vairākiem darbiniekiem par zaudējumu atlīdzību. Šis spriedums skar arī būtisku jautājumu par darbinieku solidāro atbildību, taču to darba autore mazliet padziļinātāk aplūkos nākamajā apakšnodaļā.

Iepriekš norādītajā spriedumā strīds bija par zaudējumiem, kas pārdevēju dēļ darba devējam (veikalā) bija radušies. Šī strīda gaitā izkristalizējās arī prasītāja kā darba devēja nepieciešamā rūpība un preventīvā rīcība attiecībā uz zaudējumu rašanās risku. Tiesa secināja, ka pats prasītājs ir vainojams tajā, ka ir iestājušies zaudējumi. Tiesa nonāca pie visnotaļ savdabīga, bet arī interesanta un pamatota secinājuma, ka, ņemot vērā pārdevēju algu uzņēmumā un to, ka darbs ir saistīts ar paaugstinātu zaudējumu rašanās risku, darba devējam kā krietnam un rūpīgam saimniekam bija pēc iespējas jāizdara viss, lai mazinātu attiecīgo risku – ierīkot signalizāciju, uzstādīt apsarga pogu pie kases, u. c. Šādu palīgglīdzekļu neesamība uzliek pārdevējam neproporcionāli lielu atbildību, novērš uzmanību no tiešo darba pienākumu pildīšanas un palielina risku, ka radīsies zaudējumi. Galā tiesa atzina, ka darba devējs nebija nodrošinājis pienācīgus darba apstākļus un prasību noraidīja.

Šāds spriedums būtiski iezīmē to, ka, lemjot par DL 87. panta piemērošanu, jāņem vērā apstākļi, kas saistīti ar darbinieka nolīgtajiem pienākumiem, darba raksturu (vai darbs

³⁹ Sk., Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesa 2019.gada 29.aprīļa spriedums lietā Nr.C29556517. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/400619.pdf>; Latvijas Republikas Latgales apgabaltiesas Civillietu kolēģijas 2017.gada 29.marta spriedums lietā Nr. C12215016. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/306953.pdf> [aplūkots 19.05.2022]

⁴⁰ Rīgas apgabaltiesas Civillietu kolēģijas 2016.gada 2.marta spriedums lietā Nr. C29475210. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/268992.pdf> [aplūkots 19.05.2022]

ir vai nav saistīts ar paaugstinātu zaudējumu rašanos risku), un to, vai darba devējs pats ir veicis preventīvus pasākumus, kas reāli varētu ietekmēt risku, ka zaudējumi varētu rasties.

1. 4. Vairāku darbinieku civiltiesiskā atbildība

DL 88. panta regulējumā ir iekļauta norāde, kā noteikt atbildības apmēru gadījumos, kad zaudējumi darba devējam ir radušies vairāku darbinieku prettiesiskas, vainojamas rīcības dēļ. Tādā gadījumā katra darbinieka atbildība ir nosakāma atbilstoši viņa līdzdalībai notikumā, kad radās zaudējumi, kā arī ir jāizvērtē katra darbinieka vainas pakāpe, t. i, vai kāds darbinieks nav rīkojies ļaunā nolūkā un otrs tikai pieļāvis rupju neuzmanību.

Gadījumos, kad nav nodibināta solidāra saistība, svarīga ir darba devēja atbilstoša rīkošanās. Darba devējam ir jāizvērtē katra darbinieka rīcība un vainas pakāpe, tajā skaitā jānoskaidro, vai kādai no personām bija iespēja novērst zaudējumus vai arī kādai no personām darba līgumā vai amata aprakstā bija noteikts pienākums vai atbildība par konkrētu seku iestāšanos.⁴¹

DL 88. panta otrajā daļā norādīts, ka darbinieki, kuri darba veikšanu līgumā tieši uzņēmušies kā kopparādnieki, par zaudējumiem atbildēs solidāri. Solidāras saistības gadījumā katram no vairākiem parādniekiem (šajā gadījumā darbiniekiem) ir pienākums izpildīt visu saistību kopumā un tādējādi kompensēt visus iestājušos zaudējumus.⁴² Kopsakarā interpretējot šī panta abas daļas, izsecināms, ka solidāra saistība darba attiecībās ir nodibināma ar mirkli, kad tiek slēgts darba līgums vai arī ar atsevišķu savstarpējo vienošanos. Turpretim, ja šāda līguma punkta vai vienošanās nav, gadījumos, kad nepieciešams apzināt apstākļus, kas saistīti ar zaudējumiem, darba devēja pienākums ir izsvērt katra darbinieka līdzdalību un vainas pakāpi.

Civillikuma 1674. pants nosaka, ka pēc likuma solidāra saistība nodibinās, kad izpildījuma priekšmets ir nedalāms. Kā norādīts šī panta komentāros, ne katra saistība, kura jāveic vairākām personām kopā, ir solidāra.⁴³ Šāda nostāja arī tiek atbalstīta DL, kurš attiecībā pret Civillikumu ir uzskatāms par speciālo normu, un tādējādi noteicošais regulējums ir tajā, ka primāri atbildība ir sadalāma uz personām attiecībā pret izdarīto un vainu, tādējādi “apgāžot” Civillikuma regulējumu, ka, ja līguma izpildījuma priekšmets ir nedalāms, tad automātiski nodibinās solidāra saistība.

⁴¹ Zvērinātu advokātu birojs “BDO Zelmenis&Liberte, 2020, 174.lpp

⁴² Torgāns K. 2018, 74.lpp

⁴³ Latvijas Republikas Civillikuma komentāri: Ceturtā daļa. Saistību tiesības. Autoru kolektīvs prof. K.Torgāna vispārīgā zinātniskā redakcijā. – Rīga: Mans Īpašums, 2000, 165.lpp

Nedalāma darbība ir tāda, kurā atsevišķi nevar izsvērt pienākumu vai arī puses nav vēlējušās katram noteikt konkrētu veicamo daļu.⁴⁴ Nedalāmas saistības parasti izpaužas līgumos, kur izpildījums ir atkarīgs no visas nolīgtais darba grupas, piemēram, būvnieku brigāde. Lai gan brigādē katram darbiniekam noteikti ir savs konkrēts darba uzdevums, līguma objekts ir noteikts gala rezultāts (ēka, laukums, utt.), kuru var sasniegt, tikai kopīgi sadarbojoties visiem darbiniekiem. Tomēr šādā gadījumā, ja nebūs slēgta vienošanās par solidarū atbildību, darba devējam būs pienākums vērtēt katra darbinieka rīcību atsevišķi.

Ir vēl kāda būtiska nianse, kas nav noregulēta likumā, bet ir pietiekami svarīga, lai noteiktu kādai darbinieku grupai pienākumu solidarū atbildēt par zaudējumiem. Solidarū atbildību ir godīgi noteikt tikai personām, kas strādā vienā amatā un arī reāli veic vienu un to pašu darbu, un darbs ir saistīts ar vienādu zaudējumu rašanās risku, uz to arī norāda Zemgales apgabaltiesas Civillietu kolēģija 2015. gada spriedumā.⁴⁵ Lai gan spriedums nav no pašiem aktuālākajiem, darba autore pievienojas tā paustajā atziņā un uzskata, ka tā joprojām ir pietiekami aktuāla.

No darba devēja puses nebūtu godīgi noteikt solidarū atbildību starp diviem pārdevējiem, no kuriem tikai viens reāli veic darbu pie kases, kas arī rada paaugstinātu risku, ka darba devējam radīsies neprognozēti zaudējumi, un otrs darbinieks atrodas tikai noliktavā. Protams, attiecībā uz darba līgumu un vienošanās pastāv pušu autonomijas princips un darbinieks var nepiekrīt kādam tā saturam, tomēr lielākajā daļā gadījumu darbs ir iztikas nepieciešamība, nevis tikai iegriba, un ir jāpiekrīt darba devēja nosacījumiem.

⁴⁴ Turpat.

⁴⁵ Zemgales apgabaltiesas Civillietu koleģijas 2015.gada 17.aprīļa spriedums lietā Nr. C13060313 Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/216167.pdf> [aplūkots 18.05.2022]

2. DARBINIEKA DISCIPLINĀRĀ ATBILDĪBA

2. 1. Disciplinārās atbildības saturs un veidi

Disciplinārā atbildība ir viena no četriem juridiskās atbildības veidiem (pārējās – civiltiesiskā atbildība, kriminālatbildība un administratīvā atbildība). Tomēr disciplinārā atbildība ir vienīgais atbildības veids, kas nav vispārpiemērojams, šo atbildības veidu var piemērot tikai pret personām, kas atrodas darba vai jebkāda citāda veida nodarbinātības attiecībās. Kā arī disciplinārā atbildība ir vienīgais no atbildības veidiem, kura pamatmērķis ir preventīvi sekmēt normāla darba vai dienestu pienākumu izpildi.⁴⁶ Uz to arī norāda DL 90. panta pirmajā daļā noteiktais pamats, par ko drīkst piemērot disciplinārsodu – par noteiktas darba kārtības vai darba līguma pārkāpšanu. No tā izriet, ka disciplinārsoda piemērošanai nedrīkst būt sodošs raksturs, bet gan tikai preventīvs – lai sekmētu to, ka darbinieks atturētos no pārkāpumu izdarīšanas turpmāk.

Disciplinārā atbildība kā patstāvīgs tiesību institūts ir balstīts uz noteiktu mērķu un principu pamata. Disciplinārās atbildības pamatā ir tādi principi kā tiesiskuma princips, lietderības princips, nevainīguma prezumpcijas princips.⁴⁷ Šis uzskatījums nav izsmeļošs, bet darba autore mazliet detalizētāk aplūkos tikai tos, kuri satur svarīgākās nostādnes disciplinārās atbildības piemērošanai un tās saturam.

Viens no fundamentālākajiem disciplinārās atbildības principiem ir tiesiskuma princips. Tiesiskuma princips disciplināratbildības ietvarā sevī iekļauj svarīgākās nostādnes disciplinārsoda piemērošanai, tajā skaitā arī ļoti būtisku aspektu, ka disciplinārsodu darbiniekam drīkst piemērot tikai tās personas, kuras ir pilnvarotas to darīt, un kuru tiešajiem norādījumiem darbinieks ir pakļauts. Nebūs spēkā tāds disciplinārsods, ko izteicis maiņas vadītājs darbiniekam, ja maiņas vadītājam nav tieši piešķirtas tiesības disciplināri sodīt darbinieku. Šāds noteikums izriet jau no iepriekš šajā darbā aplūkotā subordinācijas elementa būtiskuma darba attiecībās. Kā arī disciplināro atbildību tās piemērotājs drīkst realizēt tikai likuma ietvaros, piemēram, nedrīkst noteikt disciplinārsodu, kādu DL nav paredzējis, nedrīkst divas reizes sodīt par vienu un to pašu pārkāpumu utt.

⁴⁶ Briede J, Danovskis E, Kovaļevska A. Administratīvās tiesības. Mācību grāmata. – Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2016, 194.lpp

⁴⁷ O. Kuzmenko, V. Sereda. Principles of disciplinary action. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. серія юридична. - 2014. - Вип. 2., 497.lpp Piscejams: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvlduvs_2014_2_53. [aplūkots 29.04.2022]

Disciplinārās atbildības lietderības princips iezīmē to, ka tiesiskais piespiedu pasākums (disciplinārsods), kas reāli ietekmē darbinieku, var tik pamatos tikai ar leģitīmu un attaisnojamu mērķi. Kā pamatots mērķis šajā gadījumā nozīmē to, ka darba darba devējs, piemērojot un lemjot par disciplinārsodu, lēmumu balsta tikai uz pierādītiem faktiem, ņem vērā pārkāpuma būtiskumu, darbinieka raksturu, darba stāžu, amata īpatnības, vai iepriekš darbiniekam ir piemērots disciplinārsods un citus apstākļus, kas var ietekmēt pamatota lēmuma pieņemšanu. Šajā principā iekļaujams arī tas, ka darba devējs drīkst brīvprātīgi atcelt darbiniekam piemēroto disciplinārsodu pirms likumā noteiktā termiņa. DL 90. panta piektā daļa nosaka, ka darbinieks uzskatāms par disciplināri nesodītu, ja kopš disciplinārsoda izteikšanas dienas pagājis gads. Tātad darba devējs ir tiesīgs atcelt disciplinārsodu arī atrāk, negaidot, kad iestāsies likumā noteiktais termiņš, ja uzskata to par lietderīgu.

Nevainīguma prezumpcija ir plaši pazīstama krimināltiesībās un kriminālprocesā, tomēr tā ir arī attiecināms uz disciplinārsoda piemērošanu. Šis princips aizliedz kādu atzīt par vainīgu un piemērot sodu par jebkāda nodarījuma paveikšana, ja vien pierādīta un atzīta konkrētās personas vaina. Disciplinārās atbildības kontekstā šis princips ietver arī to, ka darbiniekam nav jāpierādā sava nevainība. Pierādīšanas pienākums, lai tiesiski piemērotu disciplinārsodu, gulstas uz darba devēju. Šāds darba devēja pienākums arīdza izriet no DL 9. panta, kas aizliedz darba devējam radīt nelabvēlīgas sekas. Šī panta otrā daļa paredz apgrieztās pierādīšanas principu, kas nosaka, ka darba devējam ir jāpierādā, ka darbinieks nav sodīts, vai viņam apzināti nav radītas nelabvēlīgas sekas.

Darbinieka disciplinārā atbildība DL ir noteikta tikai vienā – 90. pantā. Turklāt to, ka tajā ir regulēta darbinieka disciplinārā atbildība var izsecināt tikai no panta pirmās daļas satura, kas nosaka, ka par noteiktās darba kārtības noteikumu vai darba līguma pārkāpšanu darba devējs darbiniekam var piemērot rakstveida piezīmi vai rājienu.

Tātad par disciplinārsodiem DL izpratnē uzskatāmi tikai divi – rakstveida piezīme vai rājiens. DL priekštecī, Latvijas Darba likumu kodeksa pamata redakcijā⁴⁸, bija paredzēti vairāki disciplinārsodu veidi, kas pēc ietekmes bija smagāki vieni par otru. Kā pirmie divi ir noteikti piezīme un rājiens, kas arī ir visplašāk pielietoti mūsdienās. Nākamais seko stingrs rājiens, kas darba autorē vieš zināmu neizpratni, jo arī tālākajā kodeksā nav paskaidrots, kādos gadījumos jāpiemēro parasts rājiens un kādos – stingrs rājiens. Pēcāk no disciplinārsodiem seko pazemināšana uz mazāk atalgotu vai to pašu amatu noteiktu laika posmu, vai arī pats smagākais sods – atlaišana.

⁴⁸ LPSR Augstākās Padomes un Valdības Ziņotājs, Nr. 17, 27.04.1972 [zaudējis spēku] [30.04.2022]

Ne Latvijas, ne Baltijas (Lietuvas un Igaunijas), pat ne Krievijas Federācijas normatīvajos aktos, kas regulē darbinieka disciplināro atbildību, nav noteikts tāds disciplinārsoda veids kā stingrs rājiens. Arī mūsdienā Latvijas tiesību doktrīnā stingrs rājiens kā disciplinārsods nav daudz pētīts, jo tas tika izslēgts no Latvijas Darba likumu kodeksa ar grozījumiem, kas stājās spēkā 28.04.1993⁴⁹, neilgi pēc Latvijas neatkarības atjaunošanas.

Vispārēji stingrs rājiens ir pieņemts kā tāds pārejas posms no parasta rājiena, kas pēc soda pakāpes jau ir uzskatāms par mazliet bargāku nekā aizrādījums, uz vissmagāko disciplinārsoda veidu – atlaišanu –, ja vien valsts normatīvie akti un darba līgums to pieļauj.⁵⁰

Tātad – stingrs rājiens kā disciplinārsoda veids var pastāvēt tikai tādā valsts tiesiskajā sistēmā, kura vēl nav atteikusies no atlaišanas kā galējā un pēdējā disciplinārsoda veida. Arī Latvijas tiesiskā sistēma ir atteikusies no atlaišanas kā disciplinārsoda, tomēr pēc DL 101. panta pirmās daļas darba devējs ir tiesīgs uzteikt darba līgumu, ja darbinieks būtiski pārkāpis darba noteikumus vai līgumu.

2. 1. 1. Piezīme kā disciplinārsods

Kā jau iepriekš darba autore norādīja, Latvijā darba attiecībās, kas nodibinātas ar darba līgumu, ir noteikti tikai divi disciplinārsodi – piezīme un rājiens. Taču tie nav vienīgie disciplinārsodi, kas ir sastopami Latvijā. Valsts civildienesta disciplinārās atbildības likuma 11. pantā⁵¹ ir noteikts daudz plašāks disciplinārsodu klāsts atšķirībā no DL iekļautajiem. Attiecīgajā likumā ir ietverti pieci disciplinārsoda veidi, taču bakalaura darba ietvaros darba autore aplūkos un analizēs tikai DL norādītos disciplinārsodus.

DL klusē par to, kādos gadījumos var tikt piemērota piezīme vai rājiens un kādi ir kritēriji, lai šos abus disciplinārsodus nošķirtu vienu no otra. Praksē rājiens tomēr tiek pieņemts kā smagāks disciplinārsods, bet darba devējs ir tiesīgs izvēlēties, kuru no abiem disciplinārsodiem piemērot.⁵² Taču nenoliedzami ir svarīgi vienu disciplinārsoda veidu norobežot no otra, balstoties uz katras situācijas faktiskajiem apstākļiem, jo nepareizi vai

⁴⁹ 1993. gada 6. aprīļa likums "Par grozījumiem un papildinājumiem Latvijas darba likumu kodeksā". Latvijas Vēstnesis, 16, 22.04.1993. [zaudējis spēku] [29.04.2022]

⁵⁰ В чем разница между выговором и строгим выговором? Дисциплинарные взыскания: заповеди для кадровика Pieejams: <https://eurodomik.ru/installation/v-chem-raznica-mezhdu-vygovorom-i-strogim-vygovorom-disciplinarnye-vzyskaniya.html> [aplūkots 29.04.2022]

⁵¹ Valsts civildienesta ierēdņu disciplināratbildības likums. Latvijas Vēstnesis, 83, 30.05.2006. [02.05.2022]

⁵² Zvērinātu advokātu birojs "BDO Zelmanis&Liberte". Rīga: 176.lpp

negodīgs disciplinārsods var atstāt sekas gan uz darbinieka profesionālo, gan privāto dzīvi, kas var izpausties aizvainojumā un demotivācijā.

Jau padomju tiesību doktrīnā tika atzīts, ka “disciplinārsods atspoguļo kā tiesību pārkāpēja, tā arī viņa prettiesiskās rīcības nosodījuma pakāpi un nodarītā zaudējuma apmēru.”⁵³ Šāds apgalvojums, autore sprāt, nav zaudējis savu aktualitāti un piemērojamību arī mūsdienās, jo disciplinārsodam ir jābūt samērīgam ar darbinieka nodarījumu un nodarīto zaudējumu apmēru. Tomēr no šādas pieejas nevar runāt par tiešajiem mantiskajiem zaudējumiem, bet gan drīzāk par zaudējumiem, ko darba devējs cieš no tā, ka darbinieks nepienācīgi izpildījis savus darba pienākumus, jo tad disciplināratbildība dublētos ar civiltiesisko atbildību.

No prakses viedokļa par disciplinārsoda piemērošanu un strīdos par to, saskatāms, ka piezīme tiek izteikta gadījumos, kad pēc nodarījuma izvērtēšanas netiek konstatēts, ka nodarījums būtu izraisījis būtiskas sekas, un iestājušās sekas ir ir novēršamas. Kā, piemēram, Rīgas apgabaltiesas Civillietu kolēģijas 2017. gada 4. augusta spriedumā⁵⁴ redzams, ka prasītājam bija piemērota piezīme kā disciplinārsods, jo nebija konstatētas tik būtiskas sekas un nenovēršams kaitējums, lai piemērotu rājienu. DL ir arī nekonkrēts attiecībām uz sekām, kādas var iestāties, ja darbiniekam piemērots viens vai otrs disciplinārsods, kā arī atstāj lielu rīcības brīvību tā piemērotājam. Šajā gadījumā, kā norādīts sprieduma aprakstošajā daļā, darbiniecei izteiktās piezīmes rezultātā ticis samazināts darbinieces ikgadējais novērtējums, no kura ir atkarīgs ikgadējais pabalsts. Lai gan piemēroto disciplinārsodu tiesa atcēla, jo rīkojumā par tā piemērošanu un faktiskajos apstākļos, kādos tas bija noticis, bija apstākļu nesakrītības, tomēr arī šāds gadījums iezīme, ka praktiski piemērojot disciplinārsodu, tā nošķiršanai būtu jāanalizē pārkāpuma būtiskumu un nodarītās sekas.

Turklāt nekādā gadījumā vienīgais disciplinārsoda mērķis nevar būt darbinieka sodīšana, disciplinārsods pēc savas būtības ir līdzeklis, ar kura palīdzību darba devējs ir tiesīgs uzlabot darbinieka uzvedību un nodrošināt balansu starp darbinieka un darba devēja interesēm.

Šāda pareiza pieeja disciplinārsodam kā līdzeklim saskatāma arī Kurzemes apgabaltiesas Civillietu kolēģijas 2019. gada 28. jūlija spriedumā.⁵⁵ Šajā gadījumā, kā izriet no lietas faktiskajiem apstākļiem un atbildētāja paskaidrojumiem, piezīme kā

⁵³ Padomju darba tiesības. O.Zonnes redakcijā. Rīga – Zvaigzne, 220.lpp

⁵⁴ Sk.Rīgas apgabaltiesas Civillietu kolēģijas 2017.gada 4.augusta spriedums lietā Nr. C32387111, 2.3.p.

Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/337888.pdf> [aplūkots 14.05.2022]

⁵⁵ Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2021.gada 28.jūlija spriedums lietā Nr.C69162921 7.2.p. un 12.p. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/457159.pdf> [aplūkots 14.05.2022]

disciplinārsods prasītājam ticis piemērots, lai norādītu darbiniekam, ka attiecīgā rīcība (šajā gadījumā tā bija savlaicīga informācijas nesniegšana par vilciena negadījumu) nav pieļaujama un tā nevar atkārtoties turpmāk. Kā arī šāds pārkāpums nav bijis smags, jo nav radījis neatgriežamas sekas, bet šādu rīcību nevar atstāt bez ievēribas. Tādējādi šajā gadījumā disciplinārsods vairāk izmantots kā preventīvs līdzeklis, lai novērstu, ka darbinieks nākotnē tā nerīkotos.

Līdzīgas iezīmes kā ir DL attiecībā uz noteiktās darba kārtības pārkāpumiem saskatāmas arī Polijas Darba kodeksā.⁵⁶ Arī Polijas regulējumā pamats disciplinārajai atbildībai un disciplinārsoda veidi nav tieši nosaukti par disciplinārsodiem. Likuma 6. nodaļas regulē darbinieka atbildību par kārtības uzturēšanu (*angliski – employees' liability for maintaining order*), un šīs nodaļas 108. pantā noteikts, ka, ja darbinieks neievēro darbā noteikto kārtību, noteikumus par drošību un veselību, vai darbā ierašanos vai atrašanos kārtību, tajā skaitā arī darba kavējuma attaisnošanas kārtību, tad darba devējs kā sodu drīkst piemērot aizrādījumu (*poliski - karę upomnienia*) vai rājienu (*poliski - karę nagany*), tomēr atsevišķos gadījumos, piemēram, par atrašanos darba vietā alkohola reibumā var piespriest pat naudas sodu, tomēr šāds naudas sods nedrīkst būt lielāks par darbinieka vienas dienas darba algu. Arī Polijas darba regulējumā nav noteikts, kādos gadījumos jāpiemēro aizrādījums, kādos rājiens vien šī paša likuma 6. nodaļas 111. pantā noteikts, ka, piemērojot sodu, īpaši jāņem vērā darbinieka pārkāpuma raksturs, vainas pakāpe un iepriekšējā attieksme pret darbu. Redzams, ka arī Polijā likumdevējs atstājis gandrīz tikpat lielu rīcības brīvību attiecībā uz to, kādos gadījumos var piemērot aizrādījumu vai rājienu, tikai ir precizēti apstākļi, kuru pārkāpumu gadījumā darbinieku drīkst disciplināri sodīt.

Aplūkojot, kā reāli praksē tiek piemērots aizrādījums, kādā apgabaltiesas spriedumā norādīts, ka aizrādījums ir vieglākais no disciplinārsoda veidiem un tā pielietošana ir attaisnojama pat neliela darbinieka vaina.⁵⁷ Šāda nostāja, ka darba devējs ir tiesīgs piemērot aizrādījumu pat tādā gadījumā, ja ir konstatēta kaut neliela darbinieka vaina, ir diametrāli pretēja tādai, kāda ir saskatāma Latvijas tiesu praksē. Autores uzskatā šāda nostāja pazudina disciplinārsoda kā tiesiska līdzekļa jēgu – mudināt ievērtu darba kārtību, ne sodīt.

⁵⁶ Labour Code of 26 June 1974 [Polijas Darba kodekss] Pieejams: <http://ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/45181/91758/F1623906595/The-Labour-Code%20consolidated%201997.pdf> [aplūkots 02.05.2022]

⁵⁷ Wyrok SR w Kętrzynie z 11.03.2020 r., IV P 37/19, LEX nr 2924707. [Polijas Kentšinas apgabaltiesas spriedums]. Pieejams: <https://sip.lex.pl/#/jurisprudence/523018403/1/iv-p-37-19-wyrok-sadu-rejonowego-w-ketrzynie?cm=URELATIONS> [aplūkots 02.05.2022]

Lai gan ne DL, ne Polijas Darba kodeksā nav noteiktas konkrētas sekas, kādas var iestāties, ja tiek piemērots aizrādījums vai rājiens, tomēr apstākļi, ka Polijā aizrādījumu var piemērot, ja tiek konstatēti 108. pantā norādītie pamati un kaut neliela darbinieka vaina, piemēram, viegla neuzmanība, mudina secināt, ka Polijā disciplinārās atbildības institūts ir nepielaidīgāks attiecībā pret to, ja darbinieks nevēlēti attiecās pret saviem darba pienākumiem.

2. 1. 2. Rājiens kā disciplinārsods

Iepriekšēja apakšnodaļā darba autore noskaidroja, ka piezīme tiek pieņemta par vieglāko disciplinārsoda veidu un, loģiski izsecinot, rājiens ir uzskatāms par nopietnāko.

Arī par konkrētu pamatu un sekām darbiniekam izteiktās piezīmes gadījumos DL klusē, tādējādi jāmeklē atbildes tiesu spriedumos kā reālās prakses piemēros. Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesas 2017. gada 13. jūlija spriedumā⁵⁸ pamatā tika risināts strīds starp darbinieku un darba devēju par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu. Šajā lietā darba devējs bija izteicis pat vairākus rakstveida rājienus, pamatojoties uz to, ka darbinieks bija sistemātiski pārkāpis darba līguma un darba kārtības noteikumus, kā arī ne pēc pirmā, ne otrā izteiktā rājienu darbinieks nebija izdarījis secinājumus par savas rīcības nepieļaujamību un labojis to. Turklāt šāda klaja izteikto rājienu ignorēšana rezultējās ar to, ka darba devējs uzteica darba līgumu, pamatojoties uz DL 101. panta pirmās daļas 1. punktu. Lai gan tiesa uzteikumu atzina par spēkā neesošu, jo netika ievērota tiesiskā kārtība, kas ir jāievēro, uzteicot darba līgumu pēc attiecīgā panta, šis spriedums parāda to, ka disciplinārsoda iedarbība un nepieciešamība to piemērot vairākas reizes ir atkarīga no paša darbinieka emocionālā stāvokļa. Ja darbinieks neapzināsies morālo nozīmi rājienam, tad, ļoti iespējams, ka ne ar vienu, ne diviem, ne trijiem rājiem nebūs pietiekami, lai persona sāktu uzlabot attieksmi un uzvedību.

Kādu citu, tikpat būtisku aspektu attiecībā uz rājienu iezīmē Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2021. gada 29. oktobra spriedums.⁵⁹ Šī strīda pamatā bija prasītājas prasība atcelt rīkojumu par rājienu izteikšanu, kā arī atcelt lēmumu par atteikšanos atcelt izteikto rājienu. Šajā gadījumā prasītājai, kura ieņēma būvvaldes vadītājas amatu, tika izteikts rakstveida rājiens par darba līguma, darba noteikumu un amata apraksta pārkāpumiem, kas izpaudušies kā necienīga un nepiedienīga uzvedība,

⁵⁸ Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesa 2017. gada 13. jūlija spriedums lietā nr.C30435617. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/325051.pdf> [aplūkots 05.05.2022]

⁵⁹ Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2021. gada 29. oktobra spriedums lietā Nr.C69195221. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/469678.pdf> [aplūkots 05.05.2022]

pildot darba pienākumus. Apelācijas spriedumā tika iztirzāts jautājums par būvvaldes vadītājas pienākumu ievērot speciālas profesionālās ētikas normas, kuru neievērošana var rezultēties ar disciplinārsodu. Lai gan prasītāja norādīja, ka nav izstrādātas speciālas ētikas normas, kas būtu jāievēro, ja persona atrodas būvvaldes vadītāja amatā, apgabaltiesa šādu argumentu atzina par nepamatotu un noraidīja, un savu nostāju pamatoja ar to, ka “Vienmēr pastāv rāmji, kas ierobežo brīvību. Nav tā, ka persona vienmēr var teikt, kas uz mēles. Sabiedrība nedrīkst klaji apšaubīt tādas lietas, kas ir vispārpieņemtas. Tas attiecināms uz profesionālo ētiku.”⁶⁰ Kā arī tiesa norādīja, ka, stājoties amatā, persona apņemas arī ievērot profesionālo ētiku, un tādējādi necienīga vai neprofesionālu izteikumu lietošana darba laikā ir uzskatāma par darba līgumu, darba noteikumu un amata apraksta pārkāpumu. Tiesa noraidīja prasību par disciplinārsoda atcelšanu un atstāja to spēkā.

Šāds spriedums pietiekami skaidri iezīmē to, ka iemesls rājienam viennozīmīgi var nebūt tikai fizisks darba līguma vai citu saistošu darba noteikumu neizpildījums, bet arī vispārpieņemta uzvedības modeļa un ētiku normu pārkāpšana un ignorēšana.

Līdzīgi, kā tika konstatēts iepriekšējā apakšnodalā, ka Polijā attiecībā uz aizrādījumu kā disciplinārsodu piešķir lielu nozīmi darbinieka vainas elementam, arī strīdos par rājienu atcelšanu Polijas tiesa saglabā tādu pašu nostāju. Pietiekami nesenā Polijas apgabaltiesas spriedumā⁶¹ tiesa pauž līdzīgu viedokli, kas ir nostiprināts arī Latvijā, ka rājiens tiek uzskatīts par bargāku disciplinārsoda veidu nekā aizrādījums, lai gan šo sodu pamatojums ir vienāds – noteiktu darba kārtības noteikumu vai darba līguma pārkāpums.

Tomēr abām valstu tiesām ir atšķirīgi viedokļi par vainu disciplinārsoda izvēlē un piemērošanā darba attiecībās. DL 90. pantā nevienā daļā nekonkretizē darbinieka vainas apzināšanas momentu. Nozīme vainai attiecībā uz disciplinārsoda piemērošanu saskatāma tikai normatīvajos aktos, kas regulē disciplināro atbildību personām, kuras pilda valstij svarīgas funkcijas, piemēram, Valsts amatpersonu disciplinārās atbildības likums (5. pants, 12. panta pirmā daļa u.c.) vai Militārās disciplināratbildības likums (9. pants, 20. pants u.c.)⁶²

Turpretim daudz lielāka nozīme darbinieka vainas esamībai darba attiecību ietvaros ir piešķirta Polijas darba tiesībās. Iepriekšminētajā spriedumā tiesa norādīja, ka nosacījums, lai darbiniekam piemērotu atbildību par darba līguma vai noteiktas darba kārtības pārkāpšanu, ir darbinieka vaina, un darba devēja nespēja pierādīt darbinieka vainu

⁶⁰ Turpat.

⁶¹ Wyrok SR w Suwałkach z 25.10.2021 r., IV P 11/21, LEX nr 3315387. [Suvalku apgabaltiesas spriedums]. Pieejams: <https://sip.lex.pl/#/jurisprudence/523409083/1/iv-p-11-21-wyrok-sadu-rejonowego-w-suwalkach?cm=URELATIONS> [aplūkots 06.05.2022]

⁶² Militārās disciplināratbildības likums. Latvijas Vēstnesis, 223, 17.11.2020. [06.05.2022]

pierāda to, ka nav pamata piemērot disciplinārsodu. No vienas puses, šādai nostājai varētu piekrist, jo būtu jāvērtē darbinieka psiholoģiskā attieksme attiecībā pret izdarīto pārkāpumu, lai izvērtētu, vai attiecīgajā situācijā vajadzētu sodīt. Tomēr, no otras puses, šāda nostāja ir apšaubāma. Ne tikai nacionālā, bet daudz plašākā mērogā ir vispārpieņemts, ka disciplinārsodam ir jābūt ar preventīvu (lai nākotnē darbinieks izvairītos no darba līgumam vai noteikumiem neatbilstošas rīcības), ne sodošu mērķi. Disciplināra sodīšana par katru mazāko darbinieka vainu var rezultēties ar darbinieka demotivāciju, un disciplinārsodu saņemšana var izveidoties par jau ierastu rituālu, tādējādi šāds atbildības institūts zaudētu visu savu jēgu.

2. 1. 3. Citi ārvalstīs sastopamie disciplinārsoda veidi

Bulgārija ir viena no nedaudzajām valstīm Eiropā, kas atlaišanu ir saglabājusi kā galējo un smagāko disciplinārsodu. Bulgārijas Darba kodeksa 188. pantā ir noteikti trīs disciplinārsodi – rājiens (*angliski – reprimand*), brīdinājums par atlaišanu un atlaišana.⁶³ Saskatāms, ka Bulgārijā nav paredzēts tāds sods kā piezīme, kas pēc pārkāpuma rakstura vispārīgi atbilstu vieglākajam soda veidam, un kā vieglākais disciplinārsoda veids šajā valstī ir noteikts rājiens.

Iemesli darba attiecību pārtraukšanai uz disciplinārsoda pamata ir uzskaitīti Bulgārijas Darba kodeksa 190. pantā. Palūkojoties uz šo regulējumu no Latvijas tiesiskā regulējuma, atlaišanas iemesli šķiet pārmērīgi stingri. Piemēram, pēc šī paša panta, 190. trešās daļas, darba devējs ir tiesīgs atlaist darbinieku, ja darbinieks ierodas darbā par vēlu vai beidz pildīt darba pienākumus vismaz stundu pirms darba laika beigām, un šāda rīcība atkārtojas ne mazāk, kā trīs reizes viena mēneša laikā. Kā arī saskaņā ar iepriekšminētā panta otro daļu, arī neattaisnota neierašanās darbā divas dienas pēc kārtas ir pietiekams iemesls, lai darbinieku disciplināri sodītu un uzteiktu darba līgumu.

Arī Bulgārijas Darba kodeksā tāpat kā Latvijas DL darba devējam ir izvirzīts pienākums rūpīgi izvērtēt nodarītā pārkāpuma smagumu, tā rašanās apstākļus un darbinieka uzvedību, kā arī jāpieņem darbinieka paskaidrojums mutvārdos vai rakstveidā. Darba devējam, izvēloties situācijai atbilstošāko disciplinārsodu, ir jābalstās uz gan rakstveidā, gan mutvārdos iegūtajiem pierādījumiem, un tieši šāda, duāla darbinieka

⁶³ Labour Code [Bulgārijas darba kodekss] Pieejams: [https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/61136/119317/F134436446/BGR-61136%20\(EN\).pdf](https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/61136/119317/F134436446/BGR-61136%20(EN).pdf) [aplūkots 08.05.2022]

paskaidrojumu saņemšana var maksimāli nodrošināt, lai kompetentās personas, kam ir tiesības piemērot disciplinārsodu, pieņemtu godīgu un informētu lēmumu.⁶⁴

Salīdzinoši ar citiem šajā darbā aplūkotajiem valstu normatīvajiem aktiem un disciplinārsodu veidiem darba attiecībās visnotaļ savdabīgs regulējums ir saskatāms Rumānijā. Rumānijas Darba kodeksa 248. pantā ir visnotaļ plaša disciplinārsodu veidu uzskaitījums, kā, piemēram, rakstisks brīdinājums, pazemināšana amatā, kas nedrīkst pārsniegt 60 dienas, kā arī 5-10% samazinājumi no pamatalgas uz laiku no viena līdz trim mēnešiem, un kā pēdējais – individuālā darba līguma izbeigšana (darba devēja uzteikums).⁶⁵

Līdzīgi gan kā Latvijā, gan, piemēram, Polijā, arī Rumānijā viens no disciplinārsoda veidiem ir brīdinājums, kas Rumānijā tiek uzskatīts par vieglāko soda veidu, jo tam tiek piešķirts tikai morāls un brīdinošs saturs. Tomēr šāds brīdinājums nevarētu tikt uzskatīts par piezīmi vai rājieni Latvijas DL izpratnē, jo Rumānijā brīdinājuma ignorēšana tiešā veidā var iespējams rezultēties pat ar vissmagāko disciplinārsodu – individuālā darba līguma izbeigšanu.⁶⁶

Pēc darba autores domām, juridiskā satura ziņā savdabīgs disciplinārsods ir pazemināšana amatā, jo šis soda veids sevī ietver gan morālo aspektu, gan arī funkcionālo un pat finansiālo. No cilvēka morāles viedokļa šis sods noteikti ir vissiedarbīgākais un, ļoti iespējams, pat smagākais, jo persona uz konkrētu laika posmu zaudē savu hierarhisko stāvokli darba kolektīvā, kam var būt liela ietekme uz personas morālo apziņu, un arīdzan, ja personu pazemina amatā, samazinās arī personas ienākumi, un šādam sodam ir arī finansiālais aspekts. Kā arī, protams, nav iespējams pazemināt personu amatā, kura jau atrodas zemākajā amata pakāpē, tādējādi šādu disciplinārsodu var attiecināt tikai uz darbiniekiem, kas atrodas vadošos amatos.⁶⁷

2. 2. Darbinieka tiesības disciplinārsoda gadījumā

DL 90. panta ceturtā daļa paredz darbinieka tiesības prasīt piezīmes vai rājiena atcelšanu mēneša laikā no disciplinārsoda izteikšanas dienas tā paša likuma 94. panta

⁶⁴ International labour and employment laws. Bulgaria. Pieejams:

<https://www.dgkv.com/uf/publications/ILE%20-%20Bulgaria.pdf> [aplūkots 06.05.2022]

⁶⁵ Codul Muncii din 24 ianuarie 2003. [2003.gada 24.janvāra Rumānijas Darba kodekss]. Pieejams:

<https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/128647> [aplūkots 06.05.2022]

⁶⁶ Ce efect are sanctiunea ‘avertisment scris’? Pot contesta o astfel de sanctiunea? Pieejams:

<https://legislatiamuncii.manager.ro/a/991/ce-efect-are-sanctiunea-avertisment-scris-pot-contesta-o-astfel-de-sanctiune.html> [aplūkots 09.05.2022]

⁶⁷ Retrogradarea din functie ca sanctiune disciplinara aplicata de angajator. Pieejams:

<https://legestart.ro/retrogradarea-din-functie-ca-sanctiune-disciplinara-aplicata-de-angajator/> [aplūkots 09.05.2022]

noteiktajā kārtībā. Lai mazinātu iespējamību, ka darba strīds nonāks līdz tiesai, DL 94. panta pirmajā daļā noteikts, ka darbiniekam ir tiesības iesniegt sūdzību uzņēmumā attiecīgi pilnvarotajai personai, lai aizsargātu savas aizskartās tiesības vai intereses.

DL 90. pants kopumā ir grozīts četras reizes, no tām pēdējā reizē, 2018. gadā, tika mainīts regulējums un noteikta kārtība, kā risināma situācija, ja darbiniekam neizdodas vienoties ar darba devēju par disciplinārsoda atcelšanu.⁶⁸ Līdz 2018. gada 1. novembra grozījumiem DL neregulēja jautājumu, par to, kā rīkoties gadījumos, ja, izskatot sūdzību, darba devējs tomēr nolēmj neatcelt disciplinārsodu, vai arī, kādas ir darbinieka tiesības, ja darba devējs neizskata sūdzību vai nav sniedzis konkrētu atbildi.

Kā norādīts likumprojekta “Grozījumi Darba likumā” anotācijā, grozījumu mērķis ir līdzsvarot darba līguma pušu intereses un mudināt darba devēju godprātīgi reaģēt uz darbinieka sūdzību.⁶⁹ Grozāmā regulējuma pamatā ir būtiska viedokļu kolīzija praksē. No vienas puses, Darba likuma 31. pants nosaka vispārēju divu gadu noilguma termiņu prasījumiem, kas izriet no darba attiecībām, ja vien atsevišķi nav noteikts īsāks termiņš. No otra puses, Senāts jau 2008. gadā norādīja, ka, sistēmiski tulkojot vairākas DL normas un ievērojot DL regulējumu par nemantiska rakstura prasījumiem, kas nav saistīti ar atlīdzības piedziņu, ir piemērojams viena mēneša noilguma termiņš.⁷⁰

Vērtējot šo kolīziju, darba autore ir neizpratnē, kā Saeima tik ilgi varēja nereaģēt uz šādu likuma “robu” no likuma pieņemšanas 2002. gadā līdz pat 2018. gadam. DL normām ir jābūt ar maksimālu noteiktības un skaidrības pakāpi, lai darbiniekam, atverot likumu, būtu skaidras viņa/-as tiesības un pienākumi. Valsts nevar gaidīt no darbinieka, lai ikreiz, kad viņš/-a vēlētos noskaidrot un īstenot savas subjektīvās tiesības, nāktos meklēt Senātā judikatūras praksi attiecībā uz likuma “robiem”.

Tomēr pozitīvi ir vērtējams tas, ka, lemjot par panta grozījumiem, ir ņemts vērā reālais, praksē pielietotais mēneša termiņš, nevis uz teorētiskiem pieņēmumiem balstīts termiņš.

Lai novērstu tiesu pārslodzi attiecībā uz darba strīdiem, ir atzīts, ka darbiniekam piespriedtā disciplinārsoda apstrīdēšanas kārtība ir noteikta divos līmeņos:

1. darbinieks var disciplinārsoda atcelšanu DL 94. panta kārtībā;

⁶⁸ 2018. gada 1. novembra likums "Grozījumi Darba likumā". Latvijas Vēstnesis, 225, 14.11.2018. [22.05.2022]

⁶⁹ Likumprojekta “Grozījumi Darba likumā” anotācija. Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS12/saeimalivs12.nsf/0/E9D444D40AB34C7EC225829B003AE40C?OpenDocument> [aplūkots 22.05.2022]

⁷⁰ Tiesu prakses apkopojums “Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem”, 2010/2011, 49.lpp
Pieejams: <https://www.at.gov.lv/files/uploads/files/docs/petijumi/darba%20stridi.pdf> [aplūkots 22.05.2022]

2. ja darba devējs to neatceļ, tikai tad darbinieks var celt prasību par disciplinārsoda atcelšanu viena mēneša laikā no darba devēja lēmuma saņemšanas dienas.⁷¹

Šādā gadījumā redzams, ka darbinieka tiesības iestājas secīgi. Vispirms darbiniekam ir tiesības apstrīdēt piespriesto disciplinārsodu uzņēmuma attiecīgi pilnvarotajai personai, kas var gadīties tā pati persona, kura izlēmusi izdot rīkojumu par disciplinārsoda piemērošanu. Tikai tādā gadījumā, ja darba devējs piemēroto disciplinārsodu neatceļ, tad darbiniekam rodas tiesības vērsties tiesā ar prasību par disciplinārsoda atcelšanu.

Taču var šķīst neobjektīvi, ka sūdzību izskata viena un tā pati persona, uz kuras iniciatīvas pamata izdots rīkojums par disciplinārsodu. Tomēr pats sūdzības pamats pieprasa vēlreizēju apstākļu pārlūkošanu un izanalizēšanu, tādējādi, izskatot attiecīgo sūdzību, var nonākt pie secinājuma, ka disciplinārsodam tomēr nebija pamata vai arī ka situācija bija risināma citādāk.

Ja rodas šaubas par to, vai būs iespējams objektīvi izšķirt strīdu, darbiniekam iesniedzot sūdzību uzņēmuma attiecīgi pilnvarotajai personai, darba devējs un darbinieks var vienoties par darba strīdu komisijas izveidi. Saskaņā ar Darba strīdu likuma 5. panta otro daļu – darba devējs un darbinieku pārstāvji var vienoties par darba strīdu komisijas izveidi, lai izšķirtu individuālus tiesību strīdus.⁷² Lai gan šajā pantā norādīts, ka darba devējs vienojas ar darbinieku pārstāvjiem, gadījumos, kad uzņēmumā nav ievēlēti darbinieku pārstāvji, darba devējs var vienoties par darba strīdu komisijas izveidi ar darbiniekiem.⁷³

Arī Igaunijā ir paredzēta iespēja atrisināt darba strīdus ar darba strīdu komisijas starpniecību. Igaunijas Darba strīdu risināšanas likuma 4. pants nosaka, ka darba strīdu komisija ir darba strīdu ārpustiesas izskatīšanas institūcija.⁷⁴ Tā paša likuma trešais pants nosaka, ka darba strīdus darba strīdu komisijā izšķir tikai uz abpusēja (darba devēja un darbinieka) vienošanās pamata, tāpat kā tas ir Latvijā.

Arī Lietuvā ir paredzēta iespēja izskatīt strīdus darba tiesību komisijā, bet šādas tiesības nav noteiktas ar atsevišķu normatīvu aktu, bet gan iekļauts Lietuvas Republikas Darba kodeksā.⁷⁵ Turklāt izrietoši no Darba kodeksa 216. panta pirmās daļas izsecināms, ka darba strīdi, kas saistīti, ir obligāti izskatāmi Darba strīdu komisijā. Būtiskākais, kas

⁷¹ Dindune R. Platā K. Darba likuma komentāri. Dienas bizness, 2020, 7.2.22. sadaļa.

⁷² Darba strīdu likums. Latvijas Vēstnesis, 149, 16.10.2002. [22.05.2022]

⁷³ Gailums I. 2002, 170.lpp

⁷⁴ Töövaidluse lahendamise seadus [Igaunijas darba strīdu risināšanas likums]. Pieejams: <https://www.riigiteataja.ee/akt/124112020006> [aplūkots 22.05.2022]

⁷⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (TAR, 2016-09-19, Nr. 2016-23709). [Lietuvas Republikas darba tiesību kodekss.] Pieejams: <https://www.infolex.lt/ta/368200> [aplūkots 22.05.2022]

atšķiras no Latvijas un Igaunijas regulējuma, ir tas, ka nav obligāti nepieciešama savstarpēja vienošanās starp darba devēju un darbinieku, ka strīdu atrisinās Darba strīdu komisijā. Tomēr tas ir viegli izskaidrojams ar to, ka vēršanās Darba strīdu komisijā ir pienākums, ne tiesība.

Ir vēl kāds veids, kā situācijas var atrisināt, un, iespējams, tas pat ir labvēlīgākais no visiem tieši darbiniekam – ja darbinieka iesniegtā sūdzība nav izskatīta DL 94. panta otrās daļas 1. teikumā noteiktajā termiņā (septiņas dienas) vai nav sniedzis lēmumu par darbinieka iesniegto sūdzību, prezumējums, ka darba devējs piemēroto disciplinārsodu ir atcēlis. Šāds prezumējums DL ir iekļauts ar 2018. gada 1. novembra grozījumiem, un, pēc darba autores domām, ir efektīvs līdzeklis, kā mudināt darba devēju nopietni attiekties pret disciplinārsodu sūdzību izskatīšanu.

2. 3. DL 90. panta un 101. panta pirmās daļas 1. punkta nošķiršanas problemātika

DL 90. pantā noteikts, ka disciplinārsodu piemēro par noteiktas darba kārtības vai darba līguma pārkāpšanu, tā paša likuma 101. panta pirmās daļas 1. punktā norādīts, ka darba devējam ir tiesības uzteikt darba līgumu, ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību. No šī var secināt, ka iemesls disciplinārsodam var būt arī iemesls darba devēja uzteikumam un darba attiecību pārtraukšanai. Tomēr ne visos gadījumos.

Vienīgā atšķirība iepriekšminētajos pantos ir būtiskuma pakāpei, uz to arī norāda Senāta Civillietu departaments 2011. gada 9. marta spriedumā.⁷⁶ Senāts spriedumā vērš uzmanību uz to, ka pārkāpuma būtiskums kā pazīme ir norobežojošais elements attiecībā uz to, kādos gadījumos darba devējs ir tiesīgs piemērot disciplinārsodu un kādos – darba līguma uzteikumu. Tas, ka tikai par būtisku darba līguma vai noteikumu pārkāpumu darba devējs var uzteikt darba līgumu, norāda uz to, ka nav pieļaujams vienlaicīgi piemērot gan disciplinārsodu, gan uzteikumu.

Likumā norādītais termins “būtisks” ir pārāk nekonkrēts, un tā pielāgošana katrai individuālajai situācijai var rezultēties ar to, ka darba devējs savu dominējošo stāvokli darba attiecības izmanto ļaunprātīgi. Arī tiesām ir liela nozīme ģenerālklauzulu piemērošanā, jo tiesas likumu interpretē pret attiecīgo gadījumu un, lai pareizi to piemērotu, ir ļoti svarīgu gan noskaidrot faktiskos apstākļus, gan tos pareizi subsumēt

⁷⁶ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2011. gada 9. marta spriedums lietā Nr. SKC –281/2011, 7.p. Pieejams: <https://www.at.gov.lv/downloadlawfile/3165> [aplūkots 09.05.2022]

attiecīgajai materiālo tiesību normai.⁷⁷ Tikai tā var panākt taisnīgu un pareizu normas piemērošanu.

Latvijas tiesību doktrīnā tiek atzīts, ka darba līguma juridiskās dabas pamatā ir subordinācijas attiecības starp darba devēju un darba ņēmēju.⁷⁸ Kā arī Francijas Kasācijas tiesa ir norādījusi uz to, ka bez subordinācijas attiecībām nemaz nevar būt darba līguma, un tieši darbinieka pakļautība darba devējam ir tas, kas darbinieku atšķir no pašnodarbinātas personas. Tieši no šīm subordinācijas attiecībām izriet darba devēja tiesības dot rīkojumus, kontrolēt to izpildi un sodīt darbinieku nepienācīgā darba uzdevumu izpildes gadījumā.⁷⁹

To, ka jēdziens “būtisks” ir ģenerālklausula un ir uzmanīgi tulkojams attiecīgajā situācijā, arī atkārtoti uzsver Senāta Civillietu departaments, 2012. gada 9. novembra spriedumā.⁸⁰ Senāts spriedumā norāda, ka darba devēja pienākums ir rūpīgi izvērtēt pārkāpuma būtiskumu. Svarīgi ir piemērot pareizo tiesisko līdzekli pret pārkāpumu, lai netiktu pārkāps samērīgums. Tomēr realitāte ir tāda, ka DL normu piemērotājs pārsvarā ir darba devējs bez padziļinātām juridiskām zināšanām un šādi, nekonkrēti un brīvi ar saturu piepildāmi jēdzieni situāciju var pavērst par labu tieši normas piemērotājam.

Pēc autores domām, robeža likumā starp disciplinārsodu, kura pamatā ir darba noteikumu vai darba līguma pārkāpums, un uzteikumu, kur vienīgā atšķirība no nule minētā ir būtiskums, ir pārāk nekonkrēta. Arī DL nav noteikta konkrēta “mēraukla”, pēc kuras būtu jāvadās, lai pareizi piemērotu disciplinārsodu un ievērotu būtiskuma nosacījumu, taču godīgam un taisnīgam darba devējam, izvērtējot pārkāpumu, būtu jāņem vērā ne tikai to, kāds ir bijis pārkāpums, bet arī papildus faktori, kā piemēram, darbinieka stāžs, vai darbinieks iepriekš ir bijis disciplināri sodīts, arī paša darbinieka attieksme pret izdarīto un atbildes reakcija uz darba devējam apgalvojumiem.⁸¹

Lai gan tieši paskaidrojuma saturs var būt noteicošais faktors, lai pareizi un taisnīgi piemērotu atbilstošu disciplinārsoda veidu vai tomēr darba līguma uzteikumu, jo pārkāpums ir bijis tik smags, ka darba attiecības nevarētu turpināt, tomēr tā nav kategoriska prasība. Arī tiesu praksē, kas saistīta ar šo jautājumu, tiek norādīts, ka darbiniekam nav imperatīva pienākuma sniegt paskaidrojumus, ja darba devējs uzskata, ka darbinieks ir būtiski pārkāpis darba noteikumus vai līgumu. Paskaidrojumu sniegšana ir

⁷⁷ Jonikāns V. Darba likumā ietvertu ģenerālklausulu aizpildīšana. Latvijas Republikas Augstākās tiesas biļetens nr.6/2013, 69.lpp

⁷⁸ Sinaiskais V. Latvijas Civiltiesību apskats. Lietu tiesības. Saistību tiesības. – Rīga, Latvijas Juristu biedrība, 1996, 159.lpp

⁷⁹ Cour de cassation Pourvoi n° 19-13.316 ECLI:FR:CCASS:2020:SO00374 [Francijas Kasācijas tiesas spriedums]. Pieejams: <https://www.courdecassation.fr/decision/5fca56cd0a790c1ec36ddc07> [aplūkots 02.05.2022]

⁸⁰ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2012.gada 9.novembra spriedums lietā Nr. SKC - 1275/2012, 7.p. Pieejams: <https://www.at.gov.lv/downloadlawfile/3083> [aplūkots 09.05.2022]

⁸¹ Disciplinary sanctions. Pieejams: <https://lincs law.co.uk/blog/disciplinary-sanctions/> [aplūkots 03.05.2022]

tikai darbinieka brīva izvēle un iespēja izstāsīt savu subjektīvo vērtējumu situācijai.⁸² Tomēr paskaidrojumu nesniegšana, darba autoresprāt, var darba devējam dot lielāku rīcības brīvību, kas var rezultēties darba attiecību nepamatotā pārtraukšanā.

Vispārēji ir atzīts, ka darba līgums ir balstīts uz pušu autonomijas principa, t. i. puses (darba devējs un darbinieks) var brīvi izvēlēties vai vispār vēlas slēgt darba līgumu. No vienas puses, pienākums sniegt paskaidrojumus varētu šķist kā pušu autonomijas principa pārkāpums, jo uzliek pienākumus, ko līguma puse nemaz nevēlas, bet, no otras puses, saskaņā ar DL 28. panta pirmo un otro daļu, slēdzot darba līgumu, darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem. Tādējādi šāds pienākums nebūtu pretrunā ar pušu autonomijas principu, jo, slēdzot darba līgumu, pusei kļūst saistoši gan DL noteikumi, gan darba līgums, gan darba iekšējie darba kārtības noteikumi. Kā arī pienākums sniegt paskaidrojumus pirms disciplinārsoda piemērošanas vai arī darba līguma uzteikšanas iespējams varētu pat samazināt darba strīdu skaitu prasībās par disciplinārsoda vai uzteikuma atcelšanu, jo ne darbinieks, ne darba devējs nevarētu atsaukties uz nezināšanu par apstākļiem, kas saistīti ar disciplinārsoda piemērošanu vai darba līguma uzteikumu, jo abas puses būtu rakstiski snieguši savu situācijas perspektīvu. Lai gan likumdevējs DL 101. panta otrajā daļā darba devējam ir noteicis pienākumu pieprasīt rakstveida paskaidrojumu no darbinieka un izvērtēt attiecīgā pārkāpuma smagumu, pirms uzteikt darba līgumu pēc tā paša panta pirmās daļas 1. punkta. Tomēr katra cilvēka psiholoģiskais stāvoklis ir pavisam citādāks, kāds cilvēks pienākumu sniegt paskaidrojumu var uztvert kā brīdinājumu par radušās situācijas nopietnību, turpretim kāda cita persona pat var nesaprast, ko izdarījusi un kāpēc jāsniedz paskaidrojumus un kādas var būt tiesiskās sekas.

DL 101. panta pirmās daļas 1. punkta piemērotājs vairumā gadījumu ir darba devējs bez specifiskām juridiskām zināšanām, tāpēc arī Senāta judikatūrā nostiprinātās atziņas par būtiskumu attiecīgā panta daļā viņam var būt svešas. Lai preventīvi sekmētu darbinieka kā vājākās līguma puses tiesisko stāvokli darba attiecībās un iespējami samazinātu darba strīdus, autore aicina mazliet vairāk konkretizēt attiecīgā panta daļas saturu, nosakot, ka darba devējs ir tiesīgs uzteikt darba līgumu pēc DL 101. panta pirmās daļas pirmā punkta. Attiecīgo pantu izteikt šādi – “darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību, un šāds pārkāpums darba devējam radījis neatgriezeniskas sekas.” Neatgriezenisku seku nosacījums pasargātu darbinieku no darba devēja brīvas interpretācijas par būtiskuma kritēriju, kā arī neatgriezenisku seku

⁸² Rīgas Apgabaltiesas Civillietu kolēģijas 2022.gada 3.februāra spriedums lietas arhīva Nr. CA-0646-22/30, 12.p. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/473003.pdf> [aplūkots 07.05.2022]

pierādīšana, darba autores uzskatā, ir vieglāk pierādāma kā būtiskuma pakāpe pārkāpumā, tādējādi darba devējam strīdu gadījumā būtu vieglāk pierādīt, ka ir tiesiski uzteicis darba līgumu.

Ja neatgriezeniskas sekas netiktu konstatētas, bet pārkāpums tomēr būtu nopietns, tad darba devējs būtu tiesīgs piemērot disciplinārsodu, kurš būtu pamatots uz abpusējiem rakstveida paskaidrojumiem. Tādējādi arī disciplinārsods nezaudētu savu mērķi kā tiesisks piespiedu līdzeklis un nevarētu uzskatīties, ka tas ir ticis piemērots bez iemesla.

Satversmes tiesa jau gandrīz pirms 20 gadiem ir atzinusi, ka darba attiecībās darbinieks ir ekonomiski neaizsargātākā līguma puse.⁸³ Tādējādi pienākums sniegt rakstveida paskaidrojumus, pirms darba devējs ir izlēmis, vai darbinieka uzvedība ir sodāma, un tikai uz rakstveida paskaidrojumu pamata izteikts disciplinārsods vai uzteikums pēc DL 101. panta pirmās daļas 1. punkta varētu sekmēt saasinātās situācijas pārdomātu attīstību. Kā arī, ja darba devējs tomēr secinātu, ka darbinieka pārkāpums ir bijis pietiekams, lai piemērotu disciplinārsodu, bet nav radījis neatgriezeniskas sekas, lai uzteiktu darba līgumu, tad šāds disciplinārsods, protams, ja darbinieks pats vēlētos turpināt darba attiecības, darbotos kā sava veida brīdinājuma signāls, lai tomēr apdomātu savu uzvedību un tās sekas, un arī sekmētu darbinieka, kā līguma vājākās puses, tiesisko aizsardzību.

⁸³ Satversmes tiesas 2005. gada 17. janvāra spriedums lietā Nr. 2004-10-01, 9.3.1.p. Pieejams: https://www.satv.tiesa.gov.lv/wp-content/uploads/2016/02/2004-10-01_Spriedums.pdf [aplūkots 20.04.2022]

KOPSAVILKUMS

Pētījuma rezultātā autore izvirza aizstāvēšanai šādas tēzes:

1. Lemjot par to, vai ir pamats darbinieka atbrīvošanai no civiltiesiskās atbildības, kas noteikta DL 87. pantā, darba devējam jāņem vērā arī blakus faktori, kas saistīti ar darba attiecībām. Tajā skaitā arī informāciju par darbinieka nolīgtajiem pienākumiem, darba raksturu (vai darbs ir vai nav saistīts ar paaugstinātu zaudējumu rašanos risku), un to, vai darba devējs pats ir veicis preventīvus pasākumus, kas reāli varētu ietekmēt risku, ka zaudējumi varētu rasties. Tādējādi arī izvērtējot darba devēja subjektīvo vaino.

2. Lai gan Lietuvas darba kodekss kā pamatpienākumu paredz atlīdzināt arī negūto pelņu darba devējam, kurš ceļ prasību par zaudējumu atlīdzību, prasības apmēri nedrīkst būt tik apjomīgi, ka pēcāk rada zaudējumus pašam darbiniekam. Arī darba devējam ir jāuzņemas zināma atbildība par risku, ka var iestāties negatīvas sekas.

3. Ļoti neskaidrs regulējums ir saskatāms DL 80. pantā attiecībā uz ieturējuma summu, kas obligāti jā saglabā par apgādībā esošu nepilngadīgu bērnu valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta apmērā. Normas neskaidrību darba devējs var izmantot ļaunprātīgi sava labuma gūšanai.

4. Igaunijā darba devēja tiesības celt zaudējumu atlīdzības prasību sāk beigties tikai tad, kad darba devējas uzzināja vai viņam vajadzēja uzzināt par zaudējumu esamību. Šāda nostāja tiek pamatota ar labvēlīgāku apstākļu radīšanu abām pusēm. Tomēr Latvijā DL sekmē darbinieka kā līguma vājākās puses tiesisko stāvokli, nosakot, ka zaudējumu atlīdzības prasības termiņš sāk beigties ar brīdi, kad zaudējumi reāli radušies, neatkarīgi no momenta, kad darba devējs to uzzinājis.

5. Lai gan likums šo skaidri neregulē, autore uzskata, ka solidāru atbildību ir godīgi noteikt tikai personām, kas strādā vienā amatā un arī reāli veic vienu un to pašu darbu, un darbs ir saistīts ar vienādu zaudējumu rašanās risku.

6. Lai gan Latvijas un Polijas darba tiesību regulējums attiecībā uz disciplinārsodu kopumā ir līdzīgs, autore nepiekrīt disciplinārsoda pieejai, kas tiek piemērota Polijā – pamats disciplinārsodam ir kaut neliela darbinieka vaina. Sodīšana par katru nodarījumu, kurā saredzama darbinieka vaina, ir pretēji disciplinārsoda kā tiesiska darba devēja līdzekļa mērķim, kas var rezultēties ar darbinieka demotivāciju, disciplinārsoda saņemšana var izveidoties par jau ierastu praksi, un tādējādi zaudētu visu savu tiesisko jēgu.

7. Iemesls rājienam viennozīmīgi var nebūt tikai fizisks un tiešs darba līguma vai citu saistošo noteikumu neizpildījums, bet gan arī sabiedrībā vispārpieņemta uzvedības modeļa un ētikas normu pārkāpšana un ignorēšana. Ja darba specifika to pieprasa, personai profesionālā ētika jāievēro arī ārpus darba laika.

8. Latvijas Darba likums neparedz darba līguma uzteikumu kā disciplinārsoda viedu, taču valstīs, kur tas ir sastopams, tas pirmsšķietami tiek uzskatīts par smagāko disciplināro sankciju. Rumānijā noteiktā darba devēja tiesība pazemināt amatā darbinieku uz noteiktu laiku, ja darbinieks pārkāpj darba kārtību, pēc satura ir vēl smagāks un ietekmējošāks disciplinārsods par darba līguma uzteikumu. Pazemināšanu amatā var piemērot tikai personām, kuras jau atrodas konkrēta amata augstākā pakāpē, tāpēc, pazeminot darbinieku, persona zaudē savu hierarhisko stāvokli darba vietā, kam ir liels morāls iespaids, kā arī samazinās ienākumi, kas personu skar finansiāli

9. Autore rosina DL 101. panta pirmās daļas 1. punktu papildināt šādi: “darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību, un šāds pārkāpums darba devējam radījis neatgriezeniskas sekas.” Nosacījums par neatgriezeniskām sekām neļautu būtiskuma kritēriju darba devējam vērtēt tikai pēc savas subjektīvās pārliecības.

IZMANTOTĀS LITERATŪRAS UN AVOTU SARAKSTS

Literatūra

1. Balodis K. Ievads civiltiesībās. Rīga: Zvaigzne ABC, 2007
2. Bitāns A. Civiltiesiskā atbildība un tās veidi. Rīga: IZDEVNIECĪBA AGB, 1997
3. Briede J, Danovskis E, Kovaļevska A. Administratīvās tiesības. Mācību grāmata. – Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2016
4. Dindune R. Platā K. Darba likuma komentāri. Dienas bizness, 2020
5. Gailums I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 2.grāmata, C daļa (28.-99.pants). Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, 2002
6. Jonikāns V. Darba likumā ietvertu ģenerālklausulu aizpildīšana. Latvijas Republikas Ausgtākās tiesas biļetens nr.6/2013
7. Latvijas Republikas Civillikuma komentāri: Ceturtā daļa. Saistību tiesības. Autoru kolektīvs prof. K.Torgāna vispārīgā zinātniskā redakcijā. – Rīga: Mans Īpašums, 2000
8. Likumprojekta “Grozījumi Darba likumā” anotācija. Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS12/saeimalivs12.nsf/0/E9D444D40AB34C7EC225829B003AE40C?OpenDocument> [aplūkots 22.05.2022]
9. Neimanis J. Ievads tiesībās. Rīga: autora izdevums, 2004
10. Padomju darba tiesības. O.Zonnes redakcijā. Rīga – Zvaigzne, 1883
11. Par stukaču vainu domājot. 2. daļa Pieejams: <https://satori.lv/article/par-stukacu-vainu-domajot-ii> [aplūkots 18.03.2022]
12. Sinaiskais V. Latvijas Civiltiesību apskats. Lietu tiesības. Saistību tiesības. – Rīga, Latvijas Juristu biedrība, 1996
13. Slaidiņa V. Skultāne I. Darba tiesības. Papildinātais un pārstrādātais izdevums. Rīga: Zvaigzne ABC, 2017
14. Torgāns K. Kārklīšs J. Bitāns A. Līgumu un deliktu problēmas Eiropas Savienībā un Latvijā. Prof.K.Torgāna zinātniskā redakcijā. – Rīga: Tiesu nama aģentūra, 2017
15. Torgāns K. Saistību tiesības. Otrais papildinātais izdevums. – Rīga: Tiesu nama aģentūra, 2018
16. Vēbers J., Torgāns K., Šulcs V., Padomju Civiltiesības. Rīga: Zvaigzne, 1986

17. Zvērinātu advokātu birojs “BDO Zelmanis&Liberte”. Darba likums ar komentāriem. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2020
18. Disciplinary sanctions. Pieejams: <https://lincsllaw.co.uk/blog/disciplinary-sanctions/> [aplūkots 03.05.2022]
19. International labour and employment laws. Bulgaria. Pieejams: <https://www.dgkv.com/uf/publications/ILE%20-%20Bulgaria.pdf> [aplūkots 06.05.2022]
20. Kuzmenko O., Sereda V.. Principles of disciplinary action. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. серія юридична. - 2014. - Вип. 2., 497.lpp Pieejams: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvlduvs_2014_2_53. [aplūkots 29.04.2022]
21. McKendrick E. Contract law. Malaysia: Macmillan Press LTD, 1997
22. Okolie C.H., Udom D. I. Disciplinary actions and procedures in workplace: the role of HR managers. Pieejams: https://www.apgads.lu.lv/fileadmin/user_upload/lu_portal/apgads/PDF/J_Econ_Mngmnt/JEMR-8/jemr.8.06-Ugo.pdf [aplūkots 02.05.2022]
23. Spuznar A. Part Three: Civil Liability of an Employee toward His Employer, His Fellow-Employees and Third Parties Employee Liability. Pieejams: https://heinonline-org.databazes.lanet.lv/HOL/Page?collection=journals&handle=hein.journals/rutlr18&id=487&men_tab=srchresults [aplūkots 16.04.2022]
24. What’s Your Employee Value? Pieejams: <https://www.investopedia.com/financial-edge/1011/whats-your-employee-value.aspx> [aplūkots 19.03.2022]
25. Winiger B., Koziol H., Koch A.B., Zimmermann R. Essential Cases on Damage. Germany:Hubert&CO, 2021
26. Darbo teisės principai ir jų taikymas Lietuvos teismų praktikoje. Pieejams: <https://www.registrucentras.lt/bylos/dokumentai/literatura/Darbo%20teis%C4%97s%20principai%20ir%20j%C5%B3%20taikymas%20Lietuvos%20teism%C5%B3%20praktikoje.pdf> [aplūkots 29.04.2022]
27. Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Pieejams: https://www.sm.ee/sites/default/files/toolepinguseaduse_selgitused_sisu_web.pdf [aplūkots 07.05.2022]
28. Obligations du travailleur et de l'employeur. Pieejams: https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/execution-du-contrat-de-travail/obligations-du-travailleur-et-de#toc_heading_1 [aplūkots 30.04.2022]

29. Ce efect are sanctiunea 'avertisment scris'? Pot contesta o astfel de sanctiune?
Pieejams: <https://legislatiamuncii.manager.ro/a/991/ce-efect-are-sanctiunea-avertisment-scris-pot-contesta-o-astfel-de-sanctiune.html> [aplūkots 09.05.2022]
30. Retrogradarea din functie ca sanctiune disciplinara aplicata de angajator.
Pieejams: <https://legestart.ro/retrogradarea-din-functie-ca-sanctiune-disciplinara-aplicata-de-angajator/> [aplūkots 09.05.2022]
31. В чем разница между выговором и строгим выговором?
Дисциплинарные взыскания: заповеди для кадровика Pieejams:
<https://eurodomik.ru/installation/v-chem-raznica-mezhdu-vygovorom-i-strogim-vygovorom-disciplinarnye-vzyskaniya.html> [aplūkots 29.04.2022]

Latvijas Republikas normatīvie akti

32. Civillikums. Valdības Vēstnesis, 41, 20.02.1937. [17.04.2022]
33. Krimināllikums. Latvijas Vēstnesis, 199/200, 08.07.1998. [24.04.2022]
34. Darba likums. Latvijas Vēstnesis, 105, 06.07.2001. [17.04.2022]
35. Darba strīdu likums. Latvijas Vēstnesis, 149, 16.10.2002. [22.05.2022]
36. Valsts sociālo pabalstu likums. Latvijas Vēstnesis, 168, 19.11.2002. [30.04.2022]
37. Valsts civildienesta ierēdņu disciplinārbildības likums. Latvijas Vēstnesis, 83, 30.05.2006. [02.05.2022]
38. 2018. gada 1. novembra likums "Grozījumi Darba likumā". Latvijas Vēstnesis, 225, 14.11.2018. [22.05.2022]
39. Militārās disciplinārbildības likums. Latvijas Vēstnesis, 223, 17.11.2020. [06.05.2022]
40. Ministru kabineta 2015. gada 24. novembra noteikumi Nr. 656 "Noteikumi par minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros un minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu". Latvijas Vēstnesis, 232, 26.11.2015. [30.04.2022]
41. Ministru kabineta 2020. gada 17. decembra noteikumi Nr. 788 "Noteikumi par valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta un apbedīšanas pabalsta piešķiršanas un izmaksas kārtību". Latvijas Vēstnesis, 247, 22.12.2020.[30.04.2022]
42. 1993. gada 6. aprīļa likums "Par grozījumiem un papildinājumiem Latvijas darba likumu kodeksā". Latvijas Vēstnesis, 16, 22.04.1993. [zaudējis spēku] [29.04.2022]
43. LPSR Augstākās Padomes un Valdības Ziņotājs, Nr. 17, 27.04.1972 [zaudējis spēku] [30.04.2022]

Ārvalstu normatīvie akti

44. Act No. 4 of 4 February 1977 respecting workers' protection and the working environment [Norvēģijas likums par darba ņēmēju aizsardzību un darba vidi]. Pieejams: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/13291/64814/E95NOR01.htm> [aplūkots 24.04.2022]
45. General Civil Penal Code [Norvēģijas vispārējais civilsodu kodekss]. Pieejams: <https://app.uio.no/ub/ujur/oversatte-lover/data/lov-19020522-010-eng.pdf> [aplūkots 24.04.2022]
46. Labour Code [Bulgārijas darba kodekss] Pieejams: [https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/61136/119317/F134436446/BGR-61136%20\(EN\).pdf](https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/61136/119317/F134436446/BGR-61136%20(EN).pdf) [aplūkots 08.05.2022]
47. Labour Code of 26 June 1974 (Dz.U. 1974 Nr 24 poz. 141) [Polijas darba kodekss]. Pieejams: <http://ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/45181/91758/F1623906595/The-Labour-Code%20consolidated%201997.pdf> [02.05.2022]
48. Codul Muncii din 24 ianuarie 2003 [2003.gada 24.janvāra Rumānijas Darba kodekss]. Pieejams: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/128647> [aplūkots 06.05.2022]
49. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (TAR, 2016-09-19, Nr. 2016-23709). [Lietuvas Republikas darba tiesību kodekss.] Pieejams: <https://www.infolex.lt/ta/368200> [aplūkots 29.04.2022]
50. Loi relative aux contrats de travail [Beļģijas likums par darba līgumiem]. Pieejams: <https://wipolex-res.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/fr/be/be175fr.pdf> [aplūkots 30.04.2022]
51. Töölepingu seadus [Igaunijas darba līgumu likums]. Pieejams: <https://www.riigiteataja.ee/akt/131032022010> [aplūkots 30.04.2022]
52. Töövaidluse lahendamise seadus [Igaunijas darba strīdu risināšanas likums]. Pieejams: <https://www.riigiteataja.ee/akt/124112020006> [aplūkots 22.05.2022]
53. Työsopimuslaki [Somijas darba līgumu likums]. Pieejams: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055> [aplūkots 24.04.2022]

Juridiskās prakses materiāli

54. EST spriedums apvienotajās lietās T-252/07, T-271/07 un T-272/07 Sungro, SA u.c. pret Eiropas Savienības Padomi un Eiropas Komisiju.

55. EST spriedums apvienotajās lietās T-50/06 RENV un T-69/06 RENV Īrija un Aughinish Alumina Ltd pret Eiropas Komisiju

56. Satversmes tiesas 2005. gada 17. janvāra spriedums lietā Nr. 2004-10-01, 9.3.1.p. Pieejams: https://www.satv.tiesa.gov.lv/wp-content/uploads/2016/02/2004-10-01_Spriedums.pdf [aplūkots 20.04.2022]

57. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2007.gada 14.marta spriedums lietā Nr. SKC-110/2007. Pieejams: <https://www.at.gov.lv/lv/tiesu-prakse/judikaturas-nolemumu-arhivs/civillietu-departaments/hronologiska-seciba?lawfilter=0&year=2007> [aplūkots 20.04.2022]

58. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2008.gada 2.aprīļa spriedums lietā Nr. SKC – 143/2008, 6.lpp. Pieejams: <https://www.at.gov.lv/lv/tiesu-prakse/judikaturas-nolemumu-arhivs/civillietu-departaments/hronologiska-seciba?lawfilter=0&year=2008> [aplūkots 21.04.2022]

59. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2011. gada 9.marta spriedums lietā Nr. SKC –281/2011. Pieejams: <https://www.at.gov.lv/downloadlawfile/3165> [aplūkots 09.05.2022]

60. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2012.gada 9.novembra spriedums lietā Nr. SKC - 1275/2012. Pieejams: <https://www.at.gov.lv/downloadlawfile/3083> [aplūkots 09.05.2022]

61. Latvijas Republikas Senāta Civillietu departamenta 2021.gada 28.janvāra spriedums lietā SKC-15/2021 Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/437579.pdf> [aplūkots 29.04.2022]

62. Cour de cassation Pourvoi n° 19-13.316 ECLI:FR:CCASS:2020:SO00374 . [Francijas Kasācijas tiesas spriedums]. Pieejams: <https://www.courdecassation.fr/decision/5fca56cd0a790c1ec36ddc07>[aplūkots 03.05.2022]

63. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis Civilinė byla Nr. 3K-3-54-684/2021 [Lietuvos Respublikas Augstākās tiesas Civillietu palātas spriedums] Pieejams: <https://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaiaska/tekstas.aspx?id=2acac2e4-eacf-4a61-85e2-c2967cfa9274> [aplūkots 29.04.2022]

64. Zemgales apgabaltiesas Civillietu koleģijas 2015.gada 17.aprīļa spriedums
 lietā Nr. C13060313 Pieejams:
<https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/216167.pdf> [aplūkots 18.05.2022]
65. Rīgas apgabaltiesas Civillietu koleģijas 2016.gada 2.marta spriedums lietā Nr.
 C29475210. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/268992.pdf>
 [aplūkots 19.0.2022]
66. Latvijas Republikas Latgales apgabaltiesas Civillietu koleģijas 2017.gada
 29.marta spriedums lietā Nr. C12215016. Pieejams:
<https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/306953.pdf> [aplūkots 19.05.2022]
67. Rīgas apgabaltiesas Civillietu koleģijas 2017.gada 4.augusta spriedums lietā
 Nr. C32387111. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/337888.pdf>
 [aplūkots 14.05.2022]
68. Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas koleģijas 2021.gada 28.jūlija
 spriedums lietā Nr.C69162921. Pieejams:
<https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/457159.pdf> [aplūkots 14.05.2022]
69. Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas koleģijas 2021.gada 29.oktobra
 spriedums lietā Nr.C69195221. Pieejams:
<https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/469678.pdf> [aplūkots 05.05.2022]
70. Rīgas Apgabaltiesas Civillietu koleģijas 2022.gada 3.februāra spriedums
 lietas arhīva Nr. CA-0646-22/30. Pieejams:
<https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/473003.pdf> [aplūkots 07.05.2022]
71. Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesa 2017.gada 13.jūlija spriedums
 lietā nr.C30435617. Pieejams:
<https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/325051.pdf> [aplūkots 05.05.2022]
72. Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesa 2019.gada 29.aprīļa spriedums
 lietā Nr.C29556517. Pieejams:
<https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/400619.pdf>
73. Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesas 2022.gada 18.marta spriedumu
 lietā Nr. C29416021. Pieejams:
<https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/475467.pdf> [aplūkots 03.05.2022]
74. Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesas 2022.gada 1.aprīļa spriedums
 lietā Nr.C2941882. Pieejams:
<https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/476609.pdf> [aplūkots 03.05.2022]
75. Wyrok SR w Kętrzynie z 11.03.2020 r., IV P 37/19, LEX nr 2924707 [Polijas
 Kentšinas apgabaltiesas spriedums]. Pieejams:

<https://sip.lex.pl/#/jurisprudence/523018403/1/iv-p-37-19-wyrok-sadu-rejonowego-w-kecrzynie?cm=URELATIONS> [aplūkots 02.05.2022]

76. Wyrok SR w Suwałkach z 25.10.2021 r., IV P 11/21, LEX nr 3315387.

[Polijas Suvalku apgabaltiesas spriedums]. Pieejams:

<https://sip.lex.pl/#/jurisprudence/523409083/1/iv-p-11-21-wyrok-sadu-rejonowego-w-suwalkach?cm=URELATIONS> [aplūkots 06.05.2022]

77. Tiesu prakses apkopojums “Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem”, 2010/2011 . Pieejams:

<https://www.at.gov.lv/files/uploads/files/docs/petijumi/darba%20stridi.pdf> [aplūkots 22.05.2022]

Bakalaura darbs „Darbinieka civiltiesiskā un disciplinārā atbildība” izstrādāts
Latvijas Universitātes Juridiskajā fakultātē.

Ar savu parakstu apliecinu, ka pētījums ve ikts patstāvīgi, izmantoti tikai tajā norādītie
informācijas avoti un iesniegtā darba elektroniskā kopija atbilst izdrukai.

Darba autore: Elizabete Sekļucka _____
(paraksts)

Rekomendēju/nerekomendēju darbu aizstāvēšanai

Vadītāja: asoc.prof., Dr.iur. Annija Kārklīņa _____ 2022. gada __._____.
(paraksts)

Recenzents/-e: _____ 2022.gada __._____.
(paraksts)

Darbs iesniegts Latvijas Universitātes Juridiskās fakultātes Civiltiesisko zinātņu katedrā
2022. gada __._____.
Dekānes pilnvarotā persona: _____

(paraksts)

Darbs aizstāvēts bakalaura gala pārbaudījuma komisijas sēdē
2022. gada __._____, protokola Nr.____

Komisijas sekretārs/-e: _____
(paraksts)