

Kā pierādīt disciplinārsodu

Alise Paškovska, SIA "ZAB COBALT", jaunākā juriste

Kādi pierādījumi darba devējam jāsniedz, lai pamatotu disciplinārsodu darbiniekam, ja darbinieks šo sodu apstrīd?

Kā norādīts Senāta 2017.gada 17.maija spriedumā SKC-126/2017, disciplinārsods darba tiesībās nav vienkāršs darba devēja neformāls pārmetums, bet gan darba devēja disciplinārās varas izpausme pār darbinieku, kas piemērojams par darba kārtības vai darba līguma pārkāpumiem. Darba likuma (DL) [90.pants](#) paredz, ka par noteiktās darba kārtības vai darba līguma pārkāpšanu darba devējs pēc savas izvēles darbiniekam var izteikt rakstveida piezīmi vai rājienu, minot tos apstākļus, kas norāda uz pārkāpuma izdarīšanu. Rājiens tiek uzskatīts par smagāku pārkāpumu salīdzinājumā ar piezīmi.

Iepazīstināšana ar pārkāpumu

Pirms piezīmes vai rājiena izteikšanas darba devējs rakstveidā iepazīstina darbinieku ar viņa pārkāpuma būtību un pēc tam pieprasa no viņa rakstveida paskaidrojumu. Piezīmi vai rājienu var izteikt noteiktā laikā – ne vēlāk kā mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas. Šajā laikā neieskaita darbinieka pārejošas darbnespējas laiku, kā arī laiku, kad darbinieks ir atvaļinājumā vai neveic darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ, bet ne vēlāk kā 12 mēnešu laikā no pārkāpuma izdarīšanas dienas. Par katru pārkāpumu var izteikt tikai vienu piezīmi vai rājienu.

Darba devējam ir pienākums izsniegt darbiniekam rakstveida rīkojumu, ar kuru darbiniekam ir izteikta piezīme vai rājiens. Ja darba devējs ir izteicis piezīmi vai rājienu tikai mutvārdos, šāds aizrādījums netiek uzskatīts par disciplinārsodu un nerada tiesiskas sekas. Senāts 2022.gada 13.decembra [spriedumā lietā SKC-858/2022](#) ir norādījis, ka rīkojumā jābūt skaidriem, konkrētiem un pietiekamiem apstākļiem, kas norāda uz pārkāpumu. Ja

darbiniekam no rīkojuma nav saprotams, par ko tieši viņš sodīts, viņam faktiski tiek liegtas efektīvas aizstāvības iespējas.

Darbiniekam ir tiesības lūgt disciplinārsoda atcelšanu. Ja darba devējs pieņem lēmumu piezīmi vai rājienu neatcelt, darbinieks mēneša laikā no šī lēmuma saņemšanas dienas var celt prasību tiesā.

Likumā noteiktie pierādījumi

Līdzko disciplinārsods tiek apstrīdēts, liela nozīme ir pierādījumiem. Saskaņā ar Civilprocesa likuma (CPL) [92.pantu](#) pierādījumi ir ziņas, uz kuru pamata tiesa nosaka tādu faktu esamību vai neesamību, kuriem ir nozīme lietas izspriešanā. Savukārt CPL [93.pants](#) nosaka, ka katrai pusei jāpierāda tie fakti, uz kuriem tā balsta savus prasījumus vai iebildumus. To var izdarīt tikai ar attiecināmiem un pieļaujamiem pierādījumiem, proti, tādiem, kuri ir būtiski konkrētās lietas izspriešanai un atbilst likumā noteiktajam pierādīšanas līdzekļu lokam. CPL paredz šādus pierādīšanas līdzekļus:

- pušu un trešo personu paskaidrojumi;
- liecinieku liecības;
- rakstveida pierādījumi;
- lietiskie pierādījumi;
- ekspertīze.

Lai pamatotu disciplinārsodu, jāpierāda, ka

- ir noticis pārkāpums, par ko atbildīgs tieši konkrētais darbinieks, un
- piezīme vai rājiens piemērots saskaņā ar DL 90.pantā noteikto procedūru un termiņiem.

Savukārt darbiniekam jāpierāda savi iebildumi, piemēram, ka pārkāpums nav noticis vai likumā noteiktā procedūra nav ievērota. Senāts 2020.gada 27.jūlija spriedumā lietā SKC-1087/2020 uzsvēris, ka papildus jāspēj pamatot arī pārkāpuma būtiskums, to

izklāstot nevis deklarātīvi, bet konkrēti norādot tā radītās vai potenciālās negatīvās sekas, piemēram, finansiālus zaudējumus, darba organizācijas traucējumus vai kaitējumu darba devēja reputācijai.

Pierādījumi praksē

Vispirms, kā pierādījums ir pats rakstveida rīkojums par disciplinārsodu. Tomēr var būt arī citi pierādījumi – darba laika uzskaites žurnāli, elektroniskās piekļuves sistēmu izdrukas, videonovērošanas ieraksti, darba uzdevumu izpildes dati, klientu sūdzības, inventarizācijas vai auditu atzinumi, alkometru protokoli.

Piemēri

Ja disciplinārsods piemērots par atkārtotiem kavējumiem, darba devējs kā pierādījumu var uzrādīt piekļuves sistēmas ierakstu izdrukas, kur katru dienu fiksēts darbinieka ierašanās laiks, un akta veidā fiksētu situāciju konkrētā datumā.

Ja strīds ir par atrašanos reibumā, nozīmīgs var būt alkometra testa protokols un kolēģu liecības par novērotajām pazīmēm.

Ja runa ir par darba pienākumu nepildīšanu, var būt izšķiroša iekšējā sarakste, kur redzams uzdevums, termiņš un neatbildēšana vai neizpilde.

Būtiska nozīme ir arī liecinieku liecībām – kolēģiem, vadītājiem, citiem darbiniekiem vai pat klientiem, kuri paši redzējuši strīdīgo situāciju.

Visbeidzot, atsevišķos gadījumos noderīgi arī eksperta vai valsts iestāžu atzinumi, piemēram, inventarizācijas akts, kurā konstatēts iztrūkums, un tam pievienota komisijas analīze, vai policijas protokols par incidentu darba vietā. Tie papildina pierādījumu kopumu, jo tiesa pierādījumus vērtē nevis izolēti, bet kopsakarībā, izvērtējot katra pierādījuma ticamību un to, kā tie viens otru papildina.