

Kad rīcība darbavietā pārkāpj robežas

Lauris Klagišs, SIA "Zvērināta advokāta Laura Klagiša birojs", zvērināts advokāts, sertificēts personas datu apstrādes speciālists

Kādos gadījumos darba devējs drīkst uzteikt darba līgumu, ja darbinieka rīcība bijusi pretēja labiem tikumiem? Skaidrojam, ko praksē nozīmē "labie tikumi", kādos gadījumos šo uzteikuma pamatu piemēro un kad uzskatāms, ka darbinieks ir pilnībā zaudējis darba devēja uzticību.

Priekšnoteikumi uzteikumam

Tiesu prakse ir konsekventi un skaidri atzinusi, ka jēdziens "labi tikumi" ir tā saucamā ģenerālklausula. Tas nozīmē, ka likumā tīši nav un nemaz nevar būt izveidots izsmelošs, precīzs saraksts ar visām iespējamām dzīves un darba situācijām, kuras būtu uzskatāmas par netikumīgām.

Šīs ģenerālklausulas saturs katrā konkrētā gadījumā ir jāpiepilda tiesai, ļoti rūpīgi izvērtējot pilnīgi visus lietas apstākļus. Šis plašais un ietilpīgais jēdziens ietver gan sabiedrībā vispārpieņemtās morāles normas (godīgums, pieklājība, cieņa pret citiem), gan arī tiesiski ētiskos principus un vērtības, kas jau ir nostiprinātas dažādos valsts tiesību aktos.

Lai darba devējs varētu uzteikumā likumīgi piemērot Darba likuma (DL) [101.panta](#) 1.daļas 3.punktu, ir jāizpildās diviem būtiskiem nosacījumiem. Lai uzteikums būtu tiesisks, šiem priekšnoteikumiem jāpastāv kumulatīvi – tas nozīmē, ka abi ir jākonstatē vienlaicīgi:

darbinieka rīcībai, kas obligāti ir saistīta ar viņa darba pienākumu izpildi vai darba vidi, ir jābūt reāli pretējai labiem tikumiem;

šai konkrētajai rīcībai ir jābūt tādai, kas objektīvi vairs nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu.

Ja viens no šiem priekšnoteikumiem trūkst, piemēram, rīcība bija neētiska, bet ne tik smaga, lai nevarētu turpināt strādāt, uzteikums tiesā tiks atzīts par prettiesisku.

Praktiski piemēri

Negodprātība un atklāta nelojalitāte

Viens no smagākajiem pārkāpumiem ir darbība konkurenta interesēs. Piemēram, konfidencialu dokumentu sagatavošana konkurējošai kapitālsabiedrībai, turklāt vēl izmantojot sava esošā darba devēja resursus, tiesā vienmēr tiek atzīta par klaju lojalitātes pārkāpumu un rīcību, kas spilgti ir pretēja labiem tikumiem. Par rupju negodprātīgu rīcību atzīta situācija, kad darbinieks savā darba laikā piesaista potenciālos klientus paša dibinātam, konkurējošam uzņēmumam, nekaunīgi izmantojot darba devēja resursus.

Darba devēja maldināšana

Apzināta svarīgas informācijas slēpšana un apzināti nepatiesu paskaidrojumu sniegšana par nozīmīgu notikumu organizācijā (piemēram, klusēšana par zādzību) ir atzīta par negodprātību un rīcību pretēji labiem tikumiem. Šāda rīcība tiek vērtēta īpaši kritiski un bargi, ja darbinieks ieņem specifisku amatu, kas pats par sevi prasa augstu uzticamību, piemēram, apsargs vai drošības dienesta darbinieks. Finansiāla negodprātība arī neatstāj vietu kompromisiem. Apzināta un mērķtiecīga nepatiesas informācijas ievadīšana uzņēmuma grāmatvedības programmā ar vienu vienīgu mērķi – lai aprēķinātu un izmaksātu lielāku darba samaksu, nekā tas ir bijis oficiāli noteikts darba līgumā, tiek nepārprotami atzīta par smagu, negodprātīgu un sodāmu rīcību.

Cieņu aizskaroša un klaji neētiska rīcība

Liela uzmanība mūsdienās tiek pievērsta mikroklimatam. Seksuāla rakstura uzmācšanās ir viens no nepieņemamākajiem pārkāpumiem. Gadījums, kad notikusi kolēģes fotografēšana bez viņas atļaujas klaji pazemojošā pozā, šī iegūtā attēla tālāka izplatīšana citiem kolēģiem uzņēmumā un viņu aicināšana darbinieci apsmiet un komentēt, tiesā ir atzīta par nevēlamu, galēji nepieklājīgu, personas cieņu dziļi aizskarošu un seksuāla rakstura rīcību, kas viennozīmīgi ir pretēja labiem tikumiem.

Darbinieka rīcībai ir jābūt tādai, kas objektīvi vairs neļauj pusēm turpināt savstarpējās darba tiesiskās attiecības

Šādos izteikti sensitīvos gadījumos tiesa īpaši norāda, ka ļoti būtiska nozīme ir tieši pašas cietušās personas viedoklim un subjektīvajām izjūtām. Tāpat darba attiecībās nedrīkst agresīvi un pazemojoši izturēties pret trešajām personām. Piemēram, ārstniecības personas rīcība, izrādot provokatīvu, klaji agresīvu un pat draudīgu komunikāciju ar nepilngadīgu pacientu, turklāt lietojot necenzētus vārdus, ir atzīta par smagu profesionālās ētikas normu pārkāpumu un rīcību pretēji labiem tikumiem. Tiesa šādos gadījumos vienmēr ņem vērā to, ka konkrētā profesija (mediķis, skolotājs) jau savā būtībā prasa ārkārtīgi augstus ētikas un savaldības standartus.

Kad "sliktu tikumu" sliekšnis nav sasniegts

Svarīgi ir saprast, ka tiesa ļoti skrupulozi vērtē, vai darbinieka rīcība tiešām ir pietiekami smaga un destruktīva, lai to varētu kvalificēt kā pretēju labiem tikumiem. Pavisam ne katrs ikdienišķs pārkāpums, vārdu apmaiņa vai konflikts sasniedz šo likumā noteikto sliekšni. Pirmkārt, nedrīkst piemērot nesamērīgu sodu.

Piemēram, ja darbinieks emociju uzplūdā lieto necenzētus vārdus privātā sarunā ar priekšnieku, īpaši, ja darbinieks nav iepriekš disciplināri sodīts, var tikt atzīts par pilnīgi nesamērīgu pamatu tik drastiskam solim kā atlaišanai.

Otrkārt, uzteikumu var iegāzt nepietiekami pierādījumi. Uzteikums, kurš ir balstīts tikai un vienīgi uz vispārīgām citu darbinieku vai nodaļu kolektīvām sūdzībām, bez precīzu, konkrētu faktoru norādīšanas un pilnvērtīgas to pierādīšanas tiesvedības laikā, nav un nevar būt tiesiski pamatots.

Tiesa ļoti skrupulozi vērtē, vai darbinieka rīcība tiešām ir pietiekami smaga un destruktīva, lai to varētu kvalificēt kā pretēju labiem tikumiem

Treškārt, tiek vērtēts, tas, vai rīcība ir attaisnojama. Ja darbinieks ļoti saspringtā konfliktsituācijā ar klientu rīkojas atbilstoši apstākļiem, piemēram, pieklājīgi, bet stingri palūdz klientam uzgaidīt, jo tajā pašā brīdī apkalpo citus klientus, tiesa šādu rīcību neuzskata par pretēju labiem tikumiem. Tas paliek spēkā pat tajos gadījumos, ja klients acīmredzami paliek neapmierināts ar šādu attieksmi un uzraksta sūdzību.

Ceturtkārt, ļoti liela nozīme ir darba devēja pienākumam veikt iekšējo izmeklēšanu. Ja darba devējs nav veicis vispusīgu un patiesi objektīvu visu apstākļu noskaidrošanu, uzteikums ļoti ātri var tikt atzīts par nepamatotu.

Neatgriezeniska uzticības zaudēšana

Kā jau ticis uzsvērts, otrs un absolūti obligāts nosacījums veiksmīgai DL [101.panta](#) 1.daļas 3.punkta piemērošanai ir tas, ka darbinieka rīcībai ir jābūt tādai, kas objektīvi vairs neļauj pusēm turpināt savstarpējās darba tiesiskās attiecības. Tiesu praksē šis nosacījums gandrīz vienmēr tiek saistīts ar darba devēja uzticības pilnīgu zaudēšanu.

Tomēr šai uzticības zaudēšanai ir jābūt objektīvi un pamatoti saistītai ar darbinieka konkrēto negatīvo rīcību. Ja iestājas situācija, kurā dominē darbinieka apzināta negodprātība, ilgstoša nelojalitāte vai ētikas normu klaji rupjš pārkāpums, tas likumsakarīgi var radīt tādu darba vidi, kurā darba devējs objektīvi, pamatoti vairs nevar un viņam nevajag paļauties, ka šis darbinieks turpmāk pildīs savus pienākumus godprātīgi un atbilstoši uzņēmuma kopējām interesēm un vērtībām. Tādos gadījumos darba attiecību saite ir sarauta uz visiem laikiem.