
Reibuma izskaušanas darbā juridiskie aspekti- darba devēja iespējas un problēmjaucājumi

Sigita Kravale
Juridiskā departamenta vadītāja

Atstādināšana no darba

DL 58.pants Atstādināšana no darba

(1) Atstādināšana no darba ir ar darba devēja rakstveida rīkojumu noteikts pagaidu aizliegums darbiniekam atrasties darba vietā un veikt darbu, par atstādināšanas laiku viņam neizmaksājot darba samaksu.

(3) Darba devējam **ir tiesības** atstādināt darbinieku no darba, ja šis darbinieks, veicot darbu vai arī atrodoties darba vietā, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī, kā arī citos gadījumos, kad darbinieka neatstādināšana no darba var kaitēt viņa paša vai trešo personu drošībai un veselībai, kā arī darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm.

Lietuvas Darba kodeksa 123.panta 1.daļa:

1. Ja darbinieks ierodas darbā alkohola, narkotiku vai citu toksisku vielu ietekmē, darba devējs nepielaiž darbinieku pie darba attiecīgajā dienā (maiņā) un neizmaksā darba samaksu. Citos gadījumos darba devējs ir tiesīgs atstādināt darbinieku no darba (pienākumiem) tikai uz likumā noteiktajiem pamatiem.

Atstādināšana no darba (II)

AT Senāts spriedumā SKC-766/2012: *“Darba likuma 58.panta trešās daļas mērķis ir nepieļaut situācijas, kad darbinieks, veicot darbu, var nodarīt kaitējumu sev vai trešajām personām, tādējādi ļaujot darba devējam ātri reaģēt uz šīm situācijām. Atstādināšana no darba nav pašmērķis, bet instruments iespējamo kaitīgo seku novēršanai.”*

AT Senāts spriedumā SKC-816/2010: *„tas, ka atstādināšana no darba nav disciplinārsods par kādu konkrētu pārbaudītu un pierādītu darbinieka pārkāpumu, bet gan ir darba devējam atvēlēts preventīvs līdzeklis iespējamu interešu apdraudējumu novēršanai, nenozīmē, ka darba devējam ir neierobežotas tiesības darbinieka atstādināšanai no darba, atsaucoties vien uz varbūtību, kas pamatota ar subjektīviem darba devēja apsvērumiem. (..) nepamatots ir viedoklis, ka pietiekams pamats darbinieka atstādināšanai varētu būt iespējamība jeb varbūtība, ka darbinieka neatstādināšana varētu kaitēt paša darbinieka drošībai un veselībai, darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm, kas darba devējam nav jāpierāda. (..) ja darbinieks, apstrīdēdams darba devēja izdotā rīkojuma par atstādināšanu no darba tiesiskumu un pamatotību, cēlis tiesā prasību, tad darba devējam ir pienākums ar likumīgiem līdzekļiem pierādīt, ka rīkojums ir tiesisks un ka darba devējam bija objektīvs un pamatots iemesls darbinieka atstādināšanai no darba”.*

Atstādināšana no darba (III)

- **DL 58.panta 4.daļa:** Ja darbinieka atstādināšana no darba ir bijusi **nepamatota** darba devēja vainas dēļ, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku, kā arī atlīdzināt ar atstādināšanu radušos zaudējumus.
- Atstādināšanas **termiņš**

Sankcijas

- Disciplinārsods- piezīme, rājiens (DL 90.p.)
- Mantiskas sankcijas?

AT Senāts: *Darba likums neparedz līgumsodu kā saistības pastiprinājumu un atbilstoši Darba likuma 6.pantam nav spēkā darba līguma noteikumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieka stāvokli.*

- Darba līguma uzteikums

Darba līguma uzteikuma pamats

DL 101.panta pirmās daļas 4.punkts:

Darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, vienīgi pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām, vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā, šādos gadījumos: (..)

(4) darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī.

Darba līguma uzteikuma pamats (II)

AT Senāts spriedumā **SKC-928/2010**- *“civillietu tiesas kolēģija pamatoti kvalificējusi kā rīcību pretēju labiem tikumiem Darba likuma 103.panta pirmās daļas 3.punkta izpratnē situāciju, kad darbinieks darba devēja organizētā un apmaksātā pasākumā, veicot pārrunas ar uzņēmumam svarīgiem klientiem, bijis tādā alkohola reibumā, kas apkauno prasītāju personīgi, kā arī būtiski kaitē darba devēja reputācijai, turklāt darbinieka uzvedība ir apdraudējusi līdzcilvēku veselību un dzīvību. Šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu, jo darba devējs nevar paļauties, ka darbinieks, pildot amata pienākumus, turpmāk rīkosies atbilstoši sabiedrībā vispārpieņemtām ētikas un morāles normām.”*

[**DL 101.p.1.d.3.pkt.**- darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu.]

Darba līguma uzteikuma kārtība

DL 101.panta 2. un 3.daļa:

(2) Ja darba devējs ir nodomājis uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz šā panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4. vai 5.punkta noteikumiem, viņam ir pienākums [pieprasīt no darbinieka rakstveida paskaidrojumu](#).

Lemjot par iespējamo darba līguma uzteikumu, darba devējam ir pienākums [izvērtēt izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējo darbu](#).

(3) Darba devējs var uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz šā panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4. vai 5.punkta noteikumiem, ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas, neieskaitot darbinieka pārejošas darbnespējas laiku vai laiku, kad viņš ir bijis atvaļinājumā vai nav veicis darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ, bet ne vēlāk kā 12 mēnešu laikā no pārkāpuma izdarīšanas dienas.

Darba līguma uzteikuma aizliegumi

- **DL 110.p.1.d.:** Darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam-[arodbiedrības biedram](#)- bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas, **izņemot** gadījumus, kas noteikti šā likuma 47.panta pirmajā daļā un **101.panta pirmās daļas 4.**, 8. un 10.punktā. (..) Ja darbinieku arodbiedrība nepiekrīt darba līguma uzteikumam, viena mēneša laikā no atbildes saņemšanas dienas darba devējs var celt prasību tiesā par darba līguma izbeigšanu.

Darba līguma uzteikuma aizliegumi (II)

- AT Senāts lietā **SKC-879/2011**: *“Arodbiedrībai ir iespēja izvēlēties sniegt vai nesniegt atbildi uz darba devēja pieprasījumu, tomēr, sniedzot atbildi, likums neuzliek tai par pienākumu motivēt savu lēmumu. Tas nozīmē, ka savā lēmumā arodbiedrība var norādīt, ka tā piekrīt vai nepiekrīt darba līguma uzteikumam, nepaskaidrojot, pēc kāda tieši Darba likuma punkta tā piekrīt uzteikumam un kādi ir šāda lēmuma pieņemšanas apsvērumi.”*
- AT Senāts lietā **SKC-1106/2013**: *Savā lēmumā arodbiedrība var norādīt, ka tā piekrīt vai nepiekrīt darba līguma uzteikumam, nepaskaidrojot, kāds ir šāda lēmuma likumiskais un faktiskais pamatojums. Līdz ar to arodbiedrības atteikšanās dot piekrišanu darba līguma uzteikumam, nevar radīt nelabvēlīgas sekas atbildētājam pat tādā gadījumā, ja būtu konstatējama Darba likuma 11.panta, kas nosaka, ka darbinieku pārstāvju (tai skaitā arodbiedrību) tiesības izmantojamas tā, lai nemazinātu uzņēmuma darbības efektivitāti, principu pārkāpums vai šādas rīcības neatbilstība Civillikuma 1.pantā nostiprinātajam labas ticības principam.*

Darba līguma uzteikuma aizliegumi (III)

- **DL 109.p.3.d.:** Darba devējam nav tiesību uzteikt darba līgumu darbinieka [pārejošas darbnespējas](#) laikā, izņemot šā likuma 101.panta pirmās daļas 11.punktā noteikto gadījumu, kā arī laikā, kad darbinieks ir [atvaļinājumā](#) vai [neveic darbu citu attaisnojošu](#) iemeslu dēļ.

Pierādīšana

MK 02.06.2008. Noteikumi Nr. 394 “Alkohola, narkotisko, psihotropo vai toksisko vielu ietekmes pārbaudes kārtība”

AT Tiesu prakses apkopojums: *“Tā kā Darba likuma normās nav paredzēta īpaša šī fakta [reibuma] pierādīšanas kārtība, tad atrašanos alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī var konstatēt ar jebkuriem Civilprocesa likuma 17.nodaļā paredzētajiem pierādīšanas līdzekļiem (ar paša darbinieka paskaidrojumu, ar attiecīga akta sastādīšanu, ar liecinieku liecībām, ar medicīnas darbinieku atzinumu, ārstu ekspertīzes atzinumu u.c.)”*

Rīgas pilsētas Centra rajona tiesa 10.09.2013. spriedumā lietā C27132113 (stājies spēkā): *“Nevienā tiesību normā nav noteikts pienākums darba devējam fakti, ka darbinieks ir atradies darbā alkohola reibuma stāvoklī, pierādīt ar eksperta atzinumu.”*

Atsevišķi piemēri no tiesu prakses

- *AT Senāts 14.12.2012. lietā SKC-886/2012 (Rīgas pilsētas Centra rajona tiesa prasību noraidījusi pēc būtības; Rīgas apgabaltiesa prasību noraidījusi sakarā ar prasības celšanas termiņa nokavējumu):*
 - *27.decembrī paskaidrojumu pieprasījums un uzteikums, jo 10.12. darbiniece bijusi alkohola reibumā;*
 - *Rīgas pašvaldības policijas Centra rajona pārvaldes 23.12. izziņa- darbiniece atradusies sabiedriskā vietā alkohola reibumā;*
 - *darbiniece norāda- 10.12. beigusi darbu aptuveni 15, jo iepriekšējā dienā strādājusi ilgāk; pēc darba beigām devusies apsveikt bijušo kolēģi vārda dienā, kolēģe cienājusi ar šampanieti, bet ap plkst. 16 atgriezusies darba vietā paņemt personiskās mantas; izejot no ēkas, aizturējusi pašvaldības policija, ekspertīzē asinīs konstatētas 0,92 promiles*

Atsevišķi piemēri no tiesu prakses (II)

- *Rīgas pilsētas Kurzemes rajona tiesa 02.05.2013. spriedumā lietā C28443612 darbinieka prasību pilnībā noraidījusi; apelācijas instances tiesa darbinieka prasību apmierinājusi (spriedums stājies spēkā 18.03.2014.):*
 - *alkometra izdrukā konstatētie promiņu rādījumi plkst. 15:01 un 15:20;*
 - *alkometra verificēšanas sertifikāts;*
 - *liecinieces liecība- darbinieks tajā dienā trīcējis un lūpas bijušas zilas*
 - *VSIA “Rīgas psihiatrijas un narkoloģijas centrs” medicīniskās pārbaudes protokolā fiksētais fakts, kurā darbinieks norādījis, ka iepriekšējā vakarā bija iedzēris alu*
 - *VSIA “Rīgas psihiatrijas un narkoloģijas centrs” veiktās pārbaudes (plkst. 17:28) rezultāts- darbinieka asinīs konstatētas 0 promiles*

Aktuālā tiesu prakse (III)

- *Rīgas pilsētas Centra rajona tiesa 10.09.2013. spriedumā lietā C27132113 prasību noraidījusi (stājies spēkā 24.01.2014.):*
 - *notikums 21.decembrī, 21.12. sastādīts akts; 27.12. prasīts paskaidrojums; 25.01. uzteikums;*
 - *darba devēja sastādīts akts, ko parakstījuši 3 darbinieki- konstatēts, ka darbiniece pienākumus veica alkohola reibumā, par ko liecina alkohola smaka, neadekvāts runas un izturēšanās veids, grūtīga gaita un stāja, nespēja veikt savus profesionālos darba uzdevumus- nospēlēt savu orķestra partiju;*
 - *liecinieka liecība- darbiniece nevarēja veikt savus pienākumus, mēģinājums tika pārtraukts vairākas reizes; darbiniece atnāca uz darba vietu un atzinās, ka iepriekšējā dienā ir lietojusi alkoholu; no darbinieces elpas varēja just alkohola smaku;*
 - *liecinieka liecība- smaržoja pēc alkohola; neko nevarēja nospēlēt; ka darbiniece bija iereibusi, liecināja daudz apstākļu, piemēram, tas, ka prasītāja pienāca lieciniekam klāt un kaut ko jautāja, jo parasti prasītāja ar liecinieku nesarunājās;*
 - *liecinieces liecība- sajuta alkohola smaku;*
 - *liecinieka liecība- mēģinājuma laikā nevarēja atskaņot sarežģītu epizodi; liecinieks ir parakstījis aktu, bet ar to neiepazīstoties, parakstīja, jo gribēja piedalīties šajā tiesas sēdē; pats neredzēja, vai darbiniece bija kādas apreibinošas vielas ietekmē;*
 - *pati prasītāja tiesai norādīja, ka iepriekšējā dienā bija lietojusi alkoholu.*

Alternatīvas?

- **Darba kārtības noteikumi** vai speciāls iekšējais normatīvais akts
 - pienākums veikt alkohola koncentrācijas izelpā pārbaudi/ medicīnisko pārbaudi.
(Vai “**būtisks**” darba kārtības pārkāpums? Arodbiedrības piekrišana)
- Darba līgums
 - piekrišana video filmēšanai un citādai fiksācijai

Alternatīvas? (II)

- *Administratīvā rajona tiesa 23.10.2012. lietā A420577011 (spriedums stājies spēkā):*
 - *darbiniekam 4.jūlijā darba veikšanas laikā konstatētas 1,52 promiles. Darbinieks 04.07. iesniedz iesniegumu ar lūgumu viņu atbrīvot no darba pēc paša vēlēšanās;*
 - *darbinieks tiesā norāda uz spaidiem- struktūrvienības vadītāja vietnieks izdarījis morālu spiedienu, draudēts ar disciplinārlietu, kuras rezultātā darbinieks tiks atbrīvots no amata*
 - *liecinieka liecība- struktūrvienības vadītājs bija ļoti emocionāls, izrādīja neapmierinātību ar konstatēto situāciju, uzstājīgā formā lika pieteicējam rakstīt iesniegumu par atbrīvošanu no darba pēc paša vēlēšanās, norādot, ka pretējā gadījumā viņš tiks atbrīvots par disciplīnas pārkāpumu.*
 - *tiesa- struktūrvienības vadītājs, lai gan pārmērīgi emocionālā un kategoriskā formā, informēja pieteicēju par iespējamajām sekām- disciplinārlietas ierosināšanu, kuras rezultāts ar lielu iespējamību var izrādīties atbrīvošana no amata. Minētās piedraudētās sekas pieteicējam nebija pamata uztvert kā nepelnītu un pārmērīgu ļaunumu, kurš novēršams, tikai padoties spiedienam un uzrakstot ieteikto iesniegumu.*

Fortum prakse

- **Fortum Darba līgums:** «Darbinieks apņemas nelietot alkoholiskos dzērienus, narkotiskās, psihotropās vai citādas apreibinošās vielas, tostarp medikamentus, kuru lietošanu Darbiniekam nav noteicis ārsts (izņemot medikamentus, kuru lietošana ir saprātīgi nepieciešama un vispārpieņemta ārkārtas situācijās, par to nekavējoties paziņojot Darba devējam), darba laikā, kā arī ārpus darba laika, atrodoties darba vietā vai pildot darba pienākumus, vai pārstāvot Darba devēju. Ja Darbiniekam saskaņā ar ārsta norādījumiem jālieto jebkādus medikamentus, kas var ietekmēt Darbinieka koncentrēšanās spējas, reakcijas ātrumu vai atstāt līdzīgu ietekmi uz Darbinieku, Darbinieka pienākums ir par to informēt Darba devēju, un šādā gadījumā Darba devējs lemj par iespēju Darbiniekam veikt darba pienākumus vai citādi risināt radušos situāciju. Ņemot vērā Darbinieka darba specifiku un darba vietu un Darba devēja saimniecisko darbību un ar to saistīto bīstamību, Līdzēji vienojas un Darbinieks ar šo piekrīt, ka Darba devējs ir tiesīgs jebkurā brīdī veikt pārbaudes nolūkā noskaidrot, vai Darbinieks nav lietojis alkoholu vai citas apreibinošās vielas. Šādas pārbaudes Darba devējs ir tiesīgs veikt patstāvīgi un/vai pieaicinot trešās personas (ieskaitot ārstniecības personas), kā arī izmantojot atbilstošas ierīces un aprīkojumu (piemēram, ierīces alkohola koncentrācijas noteikšanai izelpā). Darbinieks piekrīt pakļaut sevi minētajām pārbaudēm. Ja Darbinieks motivēti atsakās pakļaut sevi kādai konkrētai Darba devēja realizētai pārbaudei, Darbinieks šādā gadījumā apņemas pakļaut sevi Darba devēja pieaicinātas vai norādītas ārstniecības personas veiktai pārbaudei. Izmaksas, kas saistītas ar ārstniecības personas veiktu pārbaudi, sedz Darba devējs, izņemot gadījumu, kad šādā pārbaudē konstatēts, ka Darbinieks ir lietojis augšminētās vielas, kad Darbinieka pienākums ir segt vai atlīdzināt Darba devējam ar ārstniecības personas veikto pārbaudi saistītās izmaksas. Ja Darbinieks atsakās vai izvairās pakļaut sevi ārstniecības personas veiktai pārbaudei vai Darba devēja veiktai alkohola pārbaudei izmantojot ierīci alkohola koncentrācijas noteikšanai izelpā, Līdzēji vienojas, ka šāds atteikums vai izvairšanās no pārbaudes tiks uzskatīta par būtisku darba līguma un darba kārtības pārkāpumu un var būt par pamatu Darba līguma uzteikšanai.»

Fortum prakse (II)

- «0 politika» attiecībā uz darbiniekiem, kā arī uzņēmējiem un pakalpojumu sniedzējiem
- Pakalpojumu sniedzēju Ētikas kodekss
- Pēkšņas pārbaudes

Paldies!