



Latvijas Republikas tiesībsargs

Baznīcas iela 25, Rīga, LV-1010, tālr.: 67686768, fakss: 67244074, e-pasts: tiesibsargs@tiesibsargs.lv, www.tiesibsargs.lv

ATZINUMS

pārbaudes lietā Nr. 2018-27-26K

Rīgā

2019. gada 18. janvārī Nr. 6-6/2

Pēc adresātu saraksta

Par celto trauksmi un tās rezultātā radītajām sekām

Tiesībsargs ir izskatījis pārbaudes lietu, kas tika ierosināta pēc personas A (turpmāk arī - iesniedzēja) iesnieguma, par iespējumu darba devēja - SIA "B" nelabvēlīgu seku radīšanu, atlaižot iesniedzēju no darba, sakarā ar celto trauksmi par SIA "B" un SIA "B" darījumu partnera – Jelgavas pilsētas pašvaldības, prettiesisku rīcību.

1. Iesniedzējas skaidrojums par celto trauksmi un radītajām nelabvēlīgajām sekām

Iesniedzēja SIA "B" strādāja no 2015. gada 2. novembra par floristi.

Iesniedzēja kopš uzsāka darbu SIA "B" bija lieciniece tam, ka Jelgavas domes un Pašvaldības iestāžu centralizētās grāmatvedības (turpmāk arī - PICG) darbinieki veica nelikumīgus pasūtījumus pie SIA "B". Proti, bieži savus privātos pirkumus lika "pierakstīt iestādes rēķinam", kā arī tika iegādāts alkohols, kas pēc tam dokumentos tika "noslēpts kā ziedis". Pasūtījumu veikšana notika, vispirms veicot ierakstus pēcapmaksas grāmatā (kladē), un pēc tam, pamatojoties uz šiem ierakstiem, tika sagatavotas pavadzīmes - rēķini apmaksai.

2017. gada 10. oktobrī SIA "B" veikalu (C ielā, Jelgavā) atnāca PICG grāmatvede E¹ un pasūtīja personīgi ziedus, kurus lika iesniedzējai ierakstīt pēcapmaksas grāmatā (kladē). Iesniedzēja šajā situācijā izteica nožēlu par šādu E rīcību, viņai sakot: "Žēl, ka mēs visi tā nevaram rīkoties..."

2017. gada 11. oktobrī uz veikalu atnāca Jelgavas pilsētas domes darbinieks F², izsakot aizrādījumu iesniedzējai, ka nedrīkstot tā teikt, kā viņa bija izteikusies attiecībā uz E. "Pašvaldībā", iesniedzējas vārdiem sakot, "šī notikuma dēļ ir ticis sacelts pamatīgs skandāls."³

Pēc šiem notikumiem iesniedzējai SIA "B" grāmatvede G (vienlaikus arī viena no īpašniecēm) darīja zināmu, ka Jelgavas pilsētas domes darbiniece E bija vērsusies pie SIA "B" vadības, "spiežot" veikala īpašniekus iesniedzēju atlaist, citādāk SIA "B" turpmāk vairs

¹ Tiesībsarga rīcībā ir 29.11.2017. SIA "B" pavadzīmes kopija, kurā E ir parakstījusies kā preču pieņēmēja Jelgavas pilsētas domes iestāžu Centralizētās grāmatvedības vārdā par pasūtījumu pieņemšanu periodu no 2017.gada 1.augusta – 28.novembrim.

² Tiesībsarga rīcībā ir 31.10.2017. SIA "B" pavadzīmes kopija, kurā F ir parakstījis kā preču pieņēmējs Jelgavas pilsētas domes iestāžu Centralizētās grāmatvedības vārdā.

³ Ar iesniedzēju Tiesībsarga biroja darbinieki tikās konsultācijā 2018. gada 18. maijā.

neuzvarēšot Jelgavas pilsētas domes iepirkumos. Turklāt dažas dienas vēlāk pēc 2017.gada 10.oktobra notikuma SIA "B" grāmatvede G iesniedzējai ir likusi rakstīt paskaidrojumu par apkalpošanu (par atļaušanos izteikt pārmetumus klientiem), piedāvājot iesniedzējai pašai arī uzrakstīt atlūgumu. Iesniedzēja atteicās to darīt.

Turpmākās attiecības ar darba devēju iesniedzēja raksturo: "Sākās spiediens, iegāstu meklēšana, lai mani atbrīvotu." Iesniedzēja kā piemēru min, ka par dažādiem darba jautājumiem lika rakstīt paskaidrojumus: piemēram, pa nakti novītusi puķe tika pārņemta man kā neizdarīts darbs; tāpat paskaidrojums bija jāraksta par putekļu netīrīšanu; par aiziešanu no darba 1,5 h ātrāk saslimšanas dēļ, kaut gan bija atprasījies. Oktobrī vai iespējams novembrī, SIA "B" grāmatvede G divas reizes jautāja iesniedzējai, vai viņa pati negrib iet prom no darba.

Iesniedzēja norāda, ka Jelgavas pilsētas dome ir lielākais SIA "B" maksātājs (ienākumu avots) par precī un pakalpojumiem. Iepriekš, t.i., līdz 2017. gada 10. oktobra incidentam, SIA "B" darbiniekiem maksāja minimālo algu, kā arī papildus "algu aploksnē". Pēc 2017. gada 10. oktobra incidenta "algu aploksnē" vairāk nemaksāja. Šī iemesla dēļ krasi mainījās iesniedzējas kolēģu attieksme pret viņu. Attiecības kļuva rezervētas. Tieši neviens to neteica, taču to varēja nojaust. Iesniedzēja attieksmi raksturo šādi: "Ko Tu te, Tevis dēļ nemaksā naudu." Kādā reizē kolēģes H klātienē teica, vai iesniedzējai varbūt pašai jāaiziet no dara, lai nepiemēro pantu.

2018. gada 3. janvārī visas iesniedzējas kolēģes, izņemot I, uzrakstīja kolektīvu iesniegumu SIA "B" vadībai, norādot, ka kolektīvā ir ilgstošs konflikts ar iesniedzēju. Iesniegumā norādīts, ka iesniedzēja izsaka dažādus nepamatotus personiskus aizskārumus. Darba pienākumus neizpilda pienācīgi. Darba produktivitāte un zināšanas iesniedzējai neatbilst veikala standartiem. Kolēģes pauž viedokli, ka atsakās strādāt ar iesniedzēju, un lūdz izvērtēt iesniedzējas atbilstību ieņemamajam amatam.

Šo notikumu iespaidā iesniedzēja saslima, un kopš 2018. gada 5. janvāra līdz 2018. gada 31.janvārim viņai bija izsniegta darbnespējas lapa.

2018.gada 31.janvārī iesniedzēja noslēgtu darbnespējas lapu iesniedza darba devējam (klātienē, papīra formā). Šajā pašā dienā darbnespējas lapa tika iesniegta arī Valsts sociālas apdrošināšanas aģentūrā. Saņemot darbnespējas lapu, SIA "B" grāmatvede G informēja, ka jāpiezvana veikala vadītājam I par grafiku. Iesniedzēja piezvanīja I, kas informēja, ka būs jāstrādā vienai, jo kolēģes esot atteikušās strādāt ar iesniedzēju (atteicās ierasties darbā).

2018.gada 31.janvārī iesniedzēja vērsās Valsts darba inspekcijā ar iesniegumu par darba apstākļiem (darba apjoma nepamatota palielināšana).

Iesniedzēja norādīja, ka 2018.gada 1.februāra darba dienā viņai vienai tika uzlikts veikt visus veikala apkalpošanas pienākumus, kaut gan ikdienā to veic 2-3 cilvēki. Iesniedzēja ir norādījusi, ka vienam to paveikt esot fiziski grūti, taču, neskatoties uz to, iesniedzēja ieradās darbā un viena pati arī strādāja. Tajā dienā veikalā atradās arī veikala vadītāja I, kura nepārtraukti deva norādījumus par veicamajiem darbiem. Piemēram, noslauki plauktus, izmazgā grīdu, sakārto pušķus u.tml. Pamatdarba pienākumi ir apkalpot pircējus pie divām kasēm (viena kase – alkohola tirdzniecība, otra – ziedu tirdzniecība), kā arī izgatavot pasūtījumus – pušķus, vainagus u.tml. Papildu apkalpošanas pienākumiem ir puķu apkopšanas pienākumi.

2018. gada 1. februāra darba dienas vakarā SIA "B" valdes priekšsēdētāja J izsniedza iesniedzējai 2018. gada 1. februāra rīkojumu Nr.4 par iesniedzējas pārceļšanu uz SIA "B" struktūrvienību "D" no 2018. gada 2. februāra sakarā ar konfliktu starp darbiniekiem. Iesniedzēja tam nepiekrīta, jo šajā struktūrvienībā neapmierināja darba apstākļi (darbs siltumnīcās). Savukārt J mutiski (piespiedu tonī) paziņoja, ka uz darbu vairāk nav jāiet. Iesniedzēja mutisko rīkojumu uztvēra nopietni kā mutisku uzteikumu un uz darbu vairāk negāja, ņemot vērā, ka darba grafikā viņas vārds vairāk neparādījās. Iesniedzēja gaidīja minētā rīkojuma rakstisku apliecinājumu.

SIA "B" pēc 2018. gada 1. februāra komunikācijas ar iesniedzēju izdeva darba devēja uzteikumu (nav datēts) taču tajā norādītā pēdējā darba diena ir norādīta 2018.gada 2.marts. Valsts darba inspekcija ir konstatējusi, ka tas ir izdots 2018. gada 2. februārī. Šis uzteikums ir nosūtīts iesniedzējai ierakstītā vēstulē 2018. gada 5. februārī. Iesniedzēja to saņēma 2018.gada 12.februārī. Šajā datumā iesniedzēja arī ieradās SIA "B" birojā. Uzrakstīja paskaidrojumu SIA

“B” valdes priekšsēdētājam J par notikumiem darba vietā 2018.gada 1.februārī, kā arī saņēma darba devēja uzteikumu par atbrīvošanu no darba saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu (darbinieku skaita samazināšana). 2018.gada 12.februāra darba devēja uzteikumam iesniedzēja nepiekrita, bet vienlaikus vienojās ar darba devēju, ka darba attiecību pēdējais datums ir 2018.gada 13.februāris.

Iesniedzēja uzskata, ka viņas atlaišanas patiesais iemesls ir izteikumi bijušā darba devēja SIA “B” darījumu partnera - Jelgavas pilsētas pašvaldības, pārstāvei E par pašvaldības naudas līdzekļu nepamatotu tērēšanu, kā arī fakts, ka iesniedzēja atļāvās savu nostāju par šādas rīcības prettiesiskumu cita starpā izteikt savam SIA “B” vadībai un vēlāk arī tiesību sargājošām iestādēm. Iesniedzējas skatījumā, viņas atlaišana ir sekas viņas celtajai trauksmei. Turklāt pēc celtās trauksmes (pēc viedokļa paušanas par notiekošos veikalā) pret iesniedzēju ir ticis uzsākts bosings ar mērķi, lai viņa izbeigtu darba tiesiskās attiecības pēc pašas vēlēšanās.

2. Tiesībsarga vērtējums

2.1. Darba likuma 9. panta pirmā daļa nosaka, ka aizliegts sodīt darbinieku vai citādi tieši vai netieši radīt viņam nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības, kā arī tad, ja viņš informē kompetentās iestādes vai amatpersonas par aizdomām par noziedzīga nodarījuma vai administratīva pārkāpuma izdarīšanu darbavietā.

Saskaņā ar Darba likuma 7. panta pirmo un otro daļu ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu, kas nodrošināmas bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas — neatkarīgi no personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem.

Darba likuma 28. panta otrā daļa paredz, ka ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs - maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.

Minētajās tiesību normās ir detalizētas vismaz trīs Latvijas Republikas Satversmē (turpmāk arī – Satversme) garantētās pamattiesības.

Pirmkārt, šīs Darba likuma tiesību normas detalizē Satversmes 91.pantā nostiprināto vienlīdzības principu un diskriminācijas aizlieguma principu darba tiesiskajās attiecībās. Satversmes 91. pants nosaka: “Visi cilvēki Latvijā ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā. Cilvēka tiesības tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas.”

Otrkārt, šīs Darba likuma tiesību normas detalizē Satversmes 94. panta pirmajā teikumā nostiprinātās tiesības uz personas neaizskaramību. Satversmes 94. panta pirmais teikums nosaka: “Ikvienam ir tiesības uz brīvību un personas neaizskaramību.”

Treškārt, šīs Darba likuma tiesību normas detalizē Satversmes 95. pantā nostiprinātās tiesības uz goda un cieņas aizsardzību.

Minētās Satversmes un Darba likuma normas ietver sevī aizliegumu veikt jebkāda veida psiholoģisko teroru darba vietā gan no darba devēja, gan kolēģu puses.

Ar psiholoģisko teroru saprotams mobings (darbinieku īstenots psiholoģiskais terors) un bosings (darba devēja vadības īstenots psiholoģiskais terors)⁴. Doktrīnā mobings un bosings kā parādība tiek raksturota no psiholoģijas, medicīnas, tiesību u.c. aspekta, un tas var izpausties dažādās formās⁵. Tipiski tas izpaužas kā negatīva, aizvainojoša darbība attiecībā uz kādu

⁴ Neimanis J. Psiholoģiskais terors darba vietā: juridiskie aspekti. Jurista Vārds, 19.10.2004/, Nr.40(345).

⁵ Sk. raksturojumu Neimanis J. Psiholoģiskais terors darba vietā: juridiskie aspekti. Jurista Vārds, 19.10.2004/, Nr.40(345), Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības 2012.gada pētījums “Mobings darba vietā”, http://www.lbas.lv/upload/stuff/201203/mobings.darba.vieta_29.02.2012_1.pdf; G.Vārta “Kā to atpazīt un aizstāvēt savas tiesības”, žurnāls “Una”, 2016.gada marta izdevums 32-36.lp.; Leymann H. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces.

personu; darbības sistemātiskums, atkārtotāšanās; pāridarītāja pārkums, kas izpaužas, piemēram, kā vadoša amata ieņemšana vai citu kolēģu iesaiste un uzskūšanās; kā fakts, ka pārējie kolēģi un vadība pieņem vai atbalsta šādu darbību⁶ u.c.

Igaunijas dzimumu līdztiesības un vienlīdzības komisāra birojs, apkopojot savu pieredzi mobinga lietās, ir atzinis, ka par mobingu tiek uzskatīta situācija, kad pret darbinieku tiek atkārtoti vērsta nepatīkama un pazemojoša attieksme, pret kuru darbiniekam ir grūti sevi aizstāvēt. Piemēram, mobings var izpausties, kā mazvērtības un baiļu sajūtas radīšana, tam izmantojot dažādas darba situācijas. Mobings bieži vien nozīmē neadekvātu vai ļaunprātīgu varas izmantošanu, aprunāšanu, publisku pazemošanu vai darba apstākļu apgrūtināšanu ar savu rīcību, piemēram, nedodot darbam nepieciešamu būtisku informāciju. Mobings var izpausties arī kā darbinieka sociāla izolēšana vai ignorēšana darbā, kad darbiniekam netiek dots darbs, tiek uzdoti pretrunīgi, bezmērķīgi vai darbinieka amatam neatbilstoši pienākumi⁷. Par vardarbību darbā tiek uzskatīta vardarbība, kas notiek darba vietā vai laikā, kad darbinieks pilda darba pienākumus. Vardarbība darbā var izpausties kā vienreizējs starpgadījums vai sistemātisks uzvedības modelis, kā arī norisināties jebkurā organizācijas līmenī (vadītāja vardarbība pret padoto, vardarbības izpausmes starp padotajiem vai klienta uzbrukums darbiniekam)⁸.

Juridiskās kategorijās mobings un bosings raksturojams kā vienlīdzīgas attieksmes pārkāpums, nenodrošinot vienlīdzīgus, taisnīgus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus, kas kā darba devēja pienākums visupirms noteikti Darba likuma 7., 9., 28. pantā. Vienlīdzīgie, taisnīgie un veselībai nekaitīgie darba apstākļi aptver arī no Satversmes izrietošās garantijas uz personas neaizskaramību, godu un cieņu.

2.2. Tiesībsarga likuma 1. pants paredz, ka šā likuma mērķis ir veicināt cilvēktiesību aizsardzību un sekmēt, lai valsts vara tiktu īstenota tiesiski, lietderīgi un atbilstoši labas pārvaldības principam.

Atbilstoši minētā likuma 11. pantam tiesībsargam ir šādas funkcijas:

- 1) veicināt privātpersonas cilvēktiesību aizsardzību;
- 2) sekmēt vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu un jebkāda veida diskriminācijas novēršanu;
- 3) izvērtēt un veicināt labas pārvaldības principa ievērošanu valsts pārvaldē;
- 4) jautājumos, kas saistīti ar cilvēktiesību un labas pārvaldības principa ievērošanu, atklāt trūkumus tiesību aktos un to piemērošanā, kā arī veicināt šo trūkumu novēršanu.

Ņemot vērā minēto, tiesībsargs vērtē, vai iesniedzējas bijušais darba devējs SIA "B" ir radījis nevienlīdzīgus un netaisnīgus darba apstākļus kā sekas tam, ka iesniedzēja ir cēlusi trauksmi par SIA "B" un SIA "B" darījumu partnera – Jelgavas pilsētas pašvaldības, prettiesisku rīcību.

2.3. Vērtējot iesniedzējas gadījumu, ir konstatējams, ka iesniedzēja ir paudusi nosodošu pilsonisku nostāju pašvaldības pārstāvim par viņa rīcības nepareizību, proti, ka Jelgavas domes pārstāve pasūtījumu noformē nevis kā personīgu pirkumu un par to samaksā, bet gan liek ierakstīt pasūtījumu grāmatā kā pašvaldības pasūtījumu, par kuru tiek maksāts ar pašvaldības naudas līdzekļiem. Par šādas rīcības prettiesiskumu iesniedzēja ir paudusi arī savam darba devējam 2017.gada 24.oktobra rakstveida paskaidrojumā. Par šiem faktiem strīds nepastāv. To nenoliedza SIA "B" vadība, tiekoties ar tiesībsarga pārstāvjiem 2018.gada

Violence and Victims, Vol. 5, No. 2,1990, <http://www.levmann.se/English/frame.html>; Ja vajātājs ir vadītājs, to bieži sauc par bosingu. Žurnāls Psiholoģijas pasaule, 2005/02.

⁶ Sk. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības 2012.gada pētījums "Mobings darba vietā", http://www.lbas.lv/upload/stuff/201203/mobings.darba.vieta_29.02.2012_1.pdf 7.lp.

⁷ Töökius. Psühholoogiline eneseabi (Mobings. Psiholoģiskā pašpalīdzība). SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE JA VÕRDSE KOHTLEMISE VOLINIKU KANTSELEI (Igaunijas dzimumu līdztiesības un vienlīdzības komisāra birojs). Teksti autors: Kaia Kastepõld-Tõrs, 2016., 7.lp., <https://enut.ee/tookius-psuhholoogiline-eneseabi/>

⁸ Turpat, 8.lp.

26.jūnijā. Tas, ka iesniedzēja ir paudusi savu nostāju Jelgavas domes PICG grāmatvede E tieši izriet no tā, ka darba devējs ir prasījis paskaidrojumu par to, tātad attiecīgo informāciju bija saņēmis no sadarbības partnera – Jelgavas domes.

Satversmes 100. panta pirmais teikums nosaka, ka ikvienam ir tiesības uz vārda brīvību, kas ietver tiesības brīvi iegūt, paturēt un izplatīt informāciju, paust savus uzskatus.

Pirmkārt, Darba likuma 9. panta pirmās daļas tvērumā iesniedzēja ar savu rīcību darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā ir izmantojusi Satversmes 100. panta pirmajā teikumā nostiprinātās tiesības paust savu uzskatu, proti, atklāti un drosmīgi paudusi savu nostāju darba devējam par tā un Jelgavas pilsētas pašvaldības rīcību prettiesiskumu attiecībā uz nodokļu maksātāju naudas tērēšanu.

Otrkārt, jāņem vērā, ka viena no vārda brīvības izpausmēm ir trauksmes celšana⁹. Saeima 2018. gada 11. oktobrī ir pieņēmusi Trauksmes celšanas likumu¹⁰, kas gan stāsies spēkā tikai 2019. gada 1. maijā, tomēr ar to likumdevējs nedefinējis, ka trauksmes cēlētājs ir fiziskā persona, kura sniedz informāciju par iespējamu pārkāpumu, kas var kaitēt sabiedrības interesēm, ja persona šo informāciju uzskata par patiesu un tā gūta, veicot darba pienākumus vai dibinot tiesiskās attiecības, kas saistītas ar darba pienākumu veikšanu¹¹.

Jānorāda, ka trauksmes celšanas mehānismi paredz kā iekšējās (darba devējam), tā ārējās (kompetentajai valsts iestādei) ziņošanas iespējas. Lai arī brīdī, kad iesniedzēja puda savu nostāju, nebija trauksmes celšanas tiesiskā regulējuma, un SIA “B” nepastāv trauksmes celšanas mehānisma, tomēr pēc būtības var atzīt, ka iesniedzēja sākotnēji, paužot savu nostāju pašvaldības pārstāvim un darba devējam, ir cēlusi trauksmi. Proti, iesniedzēja sākotnēji bez formālas ziņošanas valsts iestādēm par iespējamo prettiesisko rīcību informēja darba devēju un tā sadarbības partneri par viņu rīcības neatbilstību likumam. Jānorāda, ka Trauksmes celšanas likums neliedz darba ņēmējam celt trauksmi arī atklāti, par to paziņojot darba devējam. Turklāt atklātas trauksmes celšanu paredz arī Darba likuma 9. panta pirmā daļa, ko iesniedzēja, kā jau tika minēts, ir darījusi Satversmes 100. panta pirmā teikuma noteikumu ietvaros.

Ar šādu atklātu rīcību darba ņēmējs uzņēmās risku, ka pret viņu var tikt vērstas negatīvas sekas. Vienlaikus attiecīgais viedoklis veicina sabiedrības intereses, proti, attiecīgais viedoklis saprātīgam darba devējam un it īpaši pašvaldībai raisītu maksimāli godprātīgu un tiesisku rīcību, lai darba devējs nezaudētu reputāciju¹², savukārt pašvaldība kļiedētu jēlkādas šaubas par rīcību, kas neatbilst sabiedrības interesēm. Godprātīga darba devēja rīcības rezultātā darba ņēmējam nevajadzētu ciest par viņa atklātību.

Tas, ka atklāta viedokļa paušana darba devējam ir pieļaujama un aizsargājama, savukārt negatīvo seku radīšana – atlaišana, no darba devēja puses par izteikto viedokli, ir nosodāma rīcība paredz Eiropas Cilvēktiesību tiesas 2015. gada 13. janvāra spriedumā lietā Rubins pret Latviju paustās atziņas¹³. Līdz ar to iesniedzējas tiesības paust atklātu viedokli darba devējam cita starpā ir aizsargājams arī ar Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību konvencijas 10.pantu, kas paredz ikvienam ir tiesības brīvi paust savus uzskatus¹⁴.

Būtiski uzsvērt, šīs tiesības iesniedzēja ir izmantojusi vismaz 3 mēnešus pirms atlaišanas. Tas nozīmē, ka darba devējam pēc šādas iesniedzējas rīcības varēja būt motivācija radīt

⁹ Sk. Ministru kabineta izstrādāto un 2017.gada 8.martā Saeimai iesniegtā likumprojekta “Trauksmes cēlēju aizsardzības likums” anotāciju,

<https://titania.saeima.lv/LIVS12/saeimalivs12.nsf/0/D0E4D462A120A90EC22580DD004F7AE1?OpenDocument#>

¹⁰ Sk. <https://likumi.lv/ta/id/302465-trauksmes-celsanas-likums>

¹¹ Trauksmes celšanas likums, 1. panta 4.punkts. <https://likumi.lv/ta/id/302465-trauksmes-celsanas-likums#p1>

¹² Reputācija ir vien no iemesliem, kādēļ tiek mudināts privātais sektors veidot trauksmes celšanas iekšējās ziņošanas mehānismus. Sk. Ministru kabineta izstrādāto un 2017.gada 8.martā Saeimai iesniegtā likumprojekta “Trauksmes cēlēju aizsardzības likums” anotāciju,

<https://titania.saeima.lv/LIVS12/saeimalivs12.nsf/0/D0E4D462A120A90EC22580DD004F7AE1?OpenDocument#>

¹³ Sk. https://www.tiesas.lv/Media/Default/.../RUBINS%20pret%20LATVIJU_09092015.doc

¹⁴ Sk. <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-likumi/id/649>

negatīvās sekas, t.sk. izbeigt darba tiesiskās attiecības ar iesniedzēju kā SIA "B" neērtu darbinieku. Par to liecina vairāki apstākļi.

Pirmkārt, kā liecina publiski pieejamā informācija Iepirkumu uzraudzības biroja mājas lapā¹⁵ un Jelgavas pilsētas domes mājas lapā¹⁶, SIA "B" būtisku komercdarbības daļu rada darījumi ar Jelgavas pilsētas pašvaldību. Piemēram,

- 1) Ziedu piegāde 2014.gadā 1 publiskais iepirkums par kopējo summu 10 000,00 euro;
- 2) Ziedu un ziedu izstrādājumu piegāde 2015.gadā, 3 publiskie iepirkumi par kopējo summu: 65 000,00 euro;
- 3) Ziedu un ziedu izstrādājumu piegāde 2017.gadā, 1 publiskais iepirkums par kopējo summu: 41 999,00 euro;
- 4) Ziedu un ziedu izstrādājumu piegāde 2018.gadā, 2 publiskie iepirkumi par kopējo summu: 52734,85 euro.

No minētā izriet, ka SIA "B" bija ekonomiska interese saglabāt Jelgavas pilsētas domi kā sadarbības partneri. Un iesniedzējas kā darbinieces attieksme to varēja sagraut.

Otrkārt, kā liecina tiesībsarga pārbaudes lietas materiāli, pirmšķietami tie fakti, par kuriem iesniedzēja bija paudusi savu nostāju darba devējam un Jelgavas pilsētas domes pārstāvim, ir bijuši tādi, kas darba devējam bija neērti, t.sk. nevēlami publiskošanai. Par to liecina ne vien iesniedzējas iesniegtās pēcapmaksas grāmatās (klades) atsevišķu lappušu (kur cita starpā norādīts par alkohola pasūtījumiem un ziedu pasūtījumiem personīgām vajadzībām) un pavadzīmju – rēķinu (kur attiecīgajā laika posmā pasūtītais alkohols netiek atšifrēts) fotokopijas, bet arī divu valsts iestāžu, pie kurām iesniedzēja tikai atlaišanas procesa laikā cēla trauksmi valsts iestādēm par notiekošo Jelgavas pilsētas pašvaldībā, secinātais.

Proti, 2018. gada 7. februārī iesniedzēja vērsās Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojā un Valsts kontrolē par iespējamām Jelgavas pilsētas domes amatpersonu un SIA "B" noziedzīgajiem nodarījumiem, cita starpā norādot uz iesniedzējai radītajām negatīvajām sekām. Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojs iesniedzējas iesniegumu pārsūtīja Valsts policijas Zemgales reģiona pārvaldei, kura 2018. gada 5. jūnijā ir uzsākusi kriminālprocesu pēc Krimināllikuma 217. panta pirmās daļas¹⁷ par iespējamām nelikumīgām darbībām Jelgavas pilsētas domē un Jelgavas pilsētas pašvaldības iestādē Pašvaldības iestāžu centralizētā grāmatvedība.

Valsts kontrole par 2017. gadu ir veikusi SIA "B" un Jelgavas pilsētas domes saistību izpildes un iepirkuma tiesiskuma izvērtējumu, sniedzot atzinumu ziņojumā "Par Latvijas Republikas 2017. gada pārskatu par valsts budžeta izpildi un par pašvaldību budžetiem, Rīga, 2018"¹⁸. Valsts kontrole ir secinājusi:

1) Izlases veidā pārbaudot SIA "B" rēķinos norādītos preču nosaukumus un cenas, tika konstatētas preču iegādes, kas nebija identificējamās līguma 2. pielikumā "Tehniskais piedāvājums"¹⁹.

2) Izvērtējot Administrācijas grāmatvedības uzskaitē reģistrētos darījumus ar SIA "B", tika konstatēts, ka Administrācija nav nodrošinājusi noslēgtā līguma izpildes kontroli, kuram 2017.gada februārī beidzās līguma termiņš; Administrācija, neveicot normatīvajā aktā noteikto publisko iepirkumu, turpināja preču iegādi SIA "B". Pēc līguma termiņa beigām līdz 2018.gada 28.februārim veikto preču iegāžu kopsummai sasniedzot 15 825,10 euro (bez PVN)²⁰.

¹⁵ <https://www.iub.gov.lv/lv/iubsearch/q/41703005910/nm/1/>

¹⁶ Sk. <http://www.jelgava.lv/lv/pasvaldiba/iepirkumi/aktive-iepirkumi/>

¹⁷ Minētā norma paredz brīvības atņemšanu uz laiku līdz vienam gadam vai īslaicīgu brīvības atņemšanu, vai piespiedu darbu, vai naudas sodu – par uzņēmumam (uzņēmēj sabiedrībai), iestādei vai organizācijai likumos noteikto grāmatvedības dokumentu, gada pārskatu, statistikas pārskatu vai statistiskās informācijas slēpšanu vai viltošanu.

¹⁸ Sk. http://www.lrvk.gov.lv/uploads/reviziju-zinojumi/2017/2.4.1-35_2017/SGP2017_18.10.2018_IP_publico%C5%A1anai.pdf

¹⁹ Sk. ziņojuma "Par Latvijas Republikas 2017. gada pārskatu par valsts budžeta izpildi un par pašvaldību budžetiem, Rīga, 2018, 189.lp.

²⁰ Sk. ziņojuma "Par Latvijas Republikas 2017. gada pārskatu par valsts budžeta izpildi un par pašvaldību budžetiem, Rīga, 2018, 189.lp.

3) SIA "B" 31.01.2017. pavadzīmē Nr.52-V iekļauti kopskaitā 50 ziedu pušķi ar dekoratīvu noformējumu vai ziedu pušķi ar māksliniecisku noformējumu, kuru nosaukumi un piemērotā cena nav identificējama iepirkuma Nr.JPD2015/134/MI tehniskajā piedāvājumā norādītajiem preču nosaukumiem un piedāvātajām cenām ziedu pušķiem par 1 vienību decembra, janvāra un februāra mēnesī, kā arī pārskata periodā iegādātie saldumu grozi un tūtas²¹.

4) Nav iespējams noteikt Jelgavas pilsētas pašvaldības Administrācijas un Jelgavas pilsētas pašvaldība iestādes "Pašvaldības iestāžu centralizētā grāmatvedība" no SIA "B" mēnesī faktiski saņemto preču daudzumu, jo nav Piegādātāja, atbilstoši normatīvajam aktam līdz preču nodošanas brīdim sagatavotu preču piegādes dokumentu, kas apliecinātu preču piegādes un saņemšanas faktu²².

Jānorāda, ka Valsts kontroles konstatētie pārkāpumi Jelgavas pilsētas domes grāmatvedībā attiecībā uz 2017. gada sākumā veiktajiem darījumiem ar SIA "B" saskan ar iesniedzējas iesniegto dokumentu kopijās norādīto 2017. gada beigās.

Ņemot vērā atzīto, ka iesniedzēja darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā ir izmantojusi savas tiesības, un ka pastāv ticami apstākļi, kas liecina, ka darba tiesisko attiecību izbeigšana ar iesniedzēju, ir saistīta ar iesniedzējas izmantoto tiesību realizāciju, ir piemērojams Darba likuma 9. panta otrajā daļā nostiprinātais apgrieztās pierādīšanas princips. Tas paredz - ja strīda gadījumā darbinieks norāda uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu darba devēja radītajām nelabvēlīgajām sekām, darba devējam ir pienākums pierādīt, ka darbinieks nav sodīts vai viņam nav tieši vai netieši radītas nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības.

2.4. Iesniedzēja iesniegumā norāda, ka negatīvās sekas pēc 2017. gada 10. oktobra notikuma no darba devēja puses izpaudās vairākos veidos, kas rezultātā beidzās ar darba tiesisko attiecību izbeigšanu.

Pirmkārt, iesniedzēja norāda, ka SIA "B" vadība uzstājīgi un vairākkārtīgi aicināja iesniedzēju uzrakstīt atlūgumu brīvprātīgi.

Pārbaudes lietas ietvaros Tiesībsarga biroja darbinieki, pamatojoties uz Tiesībsarga likuma 21. pantu, tikās ar iesniedzējas bijušā darba devēja SIA "B" valdes locekli un līdzīpašnieci īpašnieci J, kā arī grāmatvedi un līdzīpašnieci G par iesniedzējas atlaišanu un darba apstākļiem.

Pārrunās no minētajām SIA "B" amatpersonām tika noskaidrots, ka iesniedzējas atlaišana ir notikusi, novērtējot 2017. gada finanšu rādītājus struktūrvienībā "V". Tā kā struktūrvienība "V" strādāja ar zaudējumiem, tika nolemts samazināt vienu štata vienību – pārdevējas floristes amatu. Izvērtējot visu struktūrvienības "V" pārdevēju floristu kvalifikāciju un darba ražīgumu, secināja, ka kvalifikācijas un darba ražīgums vismazākais ir iesniedzējai.

SIA "B" amatpersonas iesniedzēju raksturoja, kā slinku, bez floristam nepieciešamām prasmēm un iemaņām (nav kompozīcijas izjūtas, krāsu izjūtas utt.). Kopš iesniedzēja strādā uzņēmumā ir bijuši vairāki pārkāpumi, piemēram, iesniedzēja nepildīja darba pienākumus, atstāja darba vietu veselības stāvokļa dēļ u.c. Uz tiesībsarga pārstāvju jautājumu, vai šie pārkāpumi ir tikuši fiksēti (paskaidrojumi, disciplināri sodi), SIA "B" amatpersonas apgalvoja, ka esot prasīti paskaidrojumi, bet disciplinārsodi nav piemēroti. Uz tiesībsarga pārstāvju lūgumu izsniegt minētos paskaidrojumus, G atteicās tos izsniegt, tā kā nav bijušas disciplinārās pārbaudes.

SIA "B" amatpersonas skaidroja, ka iepriekš viņa netika atlaista, jo vadība mēģināja izturēties ar izpratni pret iesniedzēju sakarā ar iesniedzējas veselības problēmām. Kad saskārās ar

²¹ Sk. ziņojuma "Par Latvijas Republikas 2017. gada pārskatu par valsts budžeta izpildi un par pašvaldību budžetiem, Rīga, 2018, 235.lp.

²² Sk. ziņojuma "Par Latvijas Republikas 2017. gada pārskatu par valsts budžeta izpildi un par pašvaldību budžetiem, Rīga, 2018, 189.lp.

iesniedzējas attieksmi pret darbu, iesniedzējai bija ieminējušās, vai nebūtu labāk meklēt citu darbavietu, pat bija sarunājušas vietu citā, mazākā puķu veikalā. Taču attiecīgā veikala vadība atteicās pieņemt darbā sakarā ar iesniedzējas neprofesionalitāti floristikā.

SIA "B" amatpersonas sniedza paskaidrojumu par atlaišanas apstākļiem. Proti, ka sākumā, t.i., 2018. gada 2. februārī piedāvāja pārcelt darbā siltumnīcās (ražošanas struktūrvienība). Iesniedzēja atteicās. Iesniedzēja kopš 2018. gada 2. februāra nenāca uz darbu. Izsūtīja pa pastu uzteikumu. Iesniedzēja ieradās darbā 2018. gada 12. februārī, kad arī viņai tika izsniegts uzteikums, uz kura pēc Valsts darba inspekcijas telefoniskas konsultācijas tika uzrakstīts, ka puses vienojas par darba tiesisko attiecību pārtraukšanu ar 2018. gada 13. februāri, nevis pēc mēneša, kā to paredz Darba likums.

No pārrunām ar SIA "B" amatpersonām tika gūts apstiprinājums, ka iesniedzēja pēc 2017. gada 10. oktobra notikuma tika aicināta uzrakstīt atlūgumu.

Otrkārt, iesniedzēja norāda, ka pēc 2017. gada 10. oktobra notikuma lika rakstīt paskaidrojumus par katru "sīkumu".

Pārbaudes lietas ietvaros tika noskaidrots, ka šāda prakse SIA "B" pastāv, par ko liecina paskaidrojumi, ko iesniedzēja ir rakstījusi 2017. gada 24. oktobrī, 2018. gada 12. februārī. Turklāt šādu praksi nenoliedza arī SIA "B" amatpersonas sarunā ar tiesībsarga pārstāvjiem. Lai pārliecinātos, par ko ir prasīti paskaidrojumi, tiesībsargs lūdza izsniegt minētos paskaidrojumus. SIA "B" atteicās tos izsniegt.

Ņemot vērā:

- ka SIA "B" amatpersonas atteicās izsniegt no iesniedzējas ņemtus paskaidrojumus,

- ka iesniedzēja SIA "B" strādāja no 2015. gada 2. novembra, bet līdz 2017. gada beigām darba devēja pretenzijas par viņas darbu un attieksmi pret darbu pierādījumu formā nav konstatējamas,

iesniedzējas apgalvojums ir atzīstams par ticamu.

Treškārt, iesniedzēja norāda, ka pēc 2017. gada 10. oktobra notikuma pret viņu negatīvi vērsās kolēģes (tika īstenots mobings).

Pārbaudes lietas ietvaros Tiesībsarga biroja darbinieki pārrunās ar darbiniekiem tika gūts apstiprinājums, ka kolēģus neapmierina iesniedzējas attieksme pret darbu. Pārrunās varēja noprast, ka starp iesniedzēju un kolēģiem ir konflikts. Taču pārbaudes lietas ietvaros iegūtie materiāli vienlaikus liecina, ka šāds konflikts ir iezīmējies tikai pēc 2017. gada 10. oktobra, kā to apgalvo iesniedzēja, ko apliecina SIA "B" darbinieku kolektīvs iesniegums 2018. gada 31. janvārī. Vairākas iesniedzējas kolēģes ar iesniedzēju strādā jau kopš 2015. gada 2. novembra. Par šo laika periodu nav neviena pierādījuma, kas liecinātu par nespēju sastrādāties vai konfliktiem. Šādus dokumentus SIA "B" nav iesniedzis.

Ņemot vērā minēto, iesniedzējas apgalvojums par kolēģu negatīvo attieksmi tieši pēc 2017. gada 10. oktobra notikuma, ir ticams un pierādīts.

Ceturtkārt, iesniedzēja norāda - negatīvā sekas izpaudās arī tādējādi, ka iesniedzēja pēc mēneša ilgas slimošanas pirmajā darba dienā, t.i., 2018. gada 1. februārī, tika nodarbināta veikalā viena pati, kaut gan parasti attiecīgos uzdevumus veic 2 – 3 cilvēki.

Pārbaudes lietas ietvaros no SIA "B" darbiniekiem tika noskaidrots, ka darbs SIA "B" struktūrvienībā "V" ir intensīvs, smags, jo ir pārdevēja darbs un florista darbs, cita starpā ir jāveic ziedu un telpu apkope, jāpieņem pasūtījumi u.tml. Parasti strādā 2 - 3 cilvēki. Ir reizes, ka ir viens pārdevējs, tad viņam talkā nāk veikala vadītāja.

Tiesībsargs konstatēja, ka veikalā ļoti reti ir gadījumi, kad strādā tikai viens darbinieks kopā ar veikala vadītāju, piemēram, no SIA "B" darba uzskaites tabelēm redzams tāds bija viens gadījums 2018. gada martā un jūnijā. Taču pārsvarā bez vadītāja strādā vēl 2 vai 3 darbinieki.

Lai arī iesniedzējas nodarbināšana pēc mēneša ilgas slimošanas pirmajā darba dienā ir pieņemta SIA "B" prakse, tomēr attiecīgā darba raksturs un sekojošie šīs darba dienas notikumi – mēģinājums iesniedzēju pārcelt uz citu vietu, rezultātā mutiski uzsakot darba attiecības, liecina, ka šāda darba devēja rīcība ir bijusi ārpus ierastās prakses. Par to nepārprotami liecina arī SIA "B" darba uzskaites tabele 2018.gada februārim, kurā iesniedzēja kā darbinieks vispār vairāk netika uzrādīta.

Piektkārt, kā negatīvās sekas iesniedzēja min SIA "B" amatpersonu mēģinājumu pārcelt iesniedzēju uz citu struktūrvienību. Lai gan formāli darba devējs šādu rīkojumu varēja izdot, t.sk. risinot formāli konstatētu darbinieku konfliktu, tomēr jāņem vērā jau secinātais, ka attiecīgais konflikts ir radies pēc 2017. gada 10. oktobra notikuma. Attiecīgi atzīstams, ka pārcelšanas iemesls būtībā ir iesniedzējas celtā trauksme.

Turklāt ir ņemams vērā, kā notika pārcelšanas process – iesniedzējai pēc slimošanas pirmās darba dienas vakarā tika paziņots par attiecīgo darba devēja lēmumu (rīkojumu), t.i., nevis par konflikta risināšanas iespēju, bet par kategorisku rīkojumu. Tāpat ir jāņem vērā, ka pārcelšana ir bijusi tikai formalitāte, par ko liecina jau pieminētā SIA "B" darba uzskaites tabele 2018.gada februārim, kurā iesniedzēja kā darbinieks vispār vairāk netika uzrādīta.

Sestkārt, jānorāda kā no minētajiem apstākļiem ir atzīstams, ka iesniedzējai pēc 2017.gada 10.oktobrī un 2017.gada 24.oktobrī celtās trauksmes, izmantojot Satversmes 100.panta pirmajā teikumā nostiprinātās tiesības paust savu uzskatu, SIA "B" ir radījis nevienlīdzīgus un netaisnīgus darba apstākļus, t.sk. radot virkni nelabvēlīgu seku, kas rezultējušās ar darba tiesisko attiecību vienpusēju uzteikumu. Un darba devējs – SIA "B" nav pierādījis pretējo, kā to paredz Darba likuma 9. panta otrā daļa.

2.5. Ievērojot minēto, iesniedzējas gadījumā SIA "B" izvirzītā versija, ka iesniedzēja ir atlaista sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu, ir uzskatāma par formālu. Par to liecina arī citi apstākļi. Piemēram, uzteikums ir pamatots tikai Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. punktu – uzteikums sakarā ar darbinieku samazināšanu. Savukārt uzteikums, kurā ir norādīta tikai tiesību norma, bet nav norādīti uzteikuma pamatā esošie apstākļi, saskaņā ar Darba likuma 102. pantu nav uzskatāms par pamatotu uzteikumu. Taču pamatojumu SIA "B" ir sniegusi tikai tad, ka iesniedzēja vērsās tiesā. Proti, SIA "B" iesniedza valdes sēdes 2018. gada 25. janvāra protokolu Nr.1 un valdes sēdes 2018. gada 26.janvāra protokolu Nr. 2. Jānorāda, ka šos dokumentus cita starpā no SIA "B" pieprasīja Valsts darba inspekcija 2018. gada 8. februāra pārbaudē, t.i., tad, kad minētajiem valdes sēdes protokoliem bija jābūt SIA "B" rīcībā. Valsts darba inspekcija ir apliecinājusi, ka šos dokumentus SIA "B" nav izsniedzis. Līdz ar to ir pamats secināt, ka uzteikumu pamatojošie dokumenti ir radīti tikai pēc prasības celšanas tiesā.

Arī darbinieču darba ražīguma vērtējums iesniegtajā SIA "B" valdes sēdes 2018. gada 26. janvāra protokolā Nr.2 ir apšaubāms. Minami tikai daži apstākļi, kas norāda uz to, ka vērtējums ir balstīts uz subjektīviem apsvērumiem, nevis uz objektīviem faktiem, ka iesniedzēja ir strādājusi slikti vai ir mazāk kvalificēta darbiniece salīdzinājumā ar citām darbiniecēm. Tiesībsarga pārbaudes lietā SIA "B" neiesniedza nevienu dokumentu, kas pierādītu šajā protokolā minētos iesniedzējas pārkāpumus. Minētajā protokolā norādīts, ka vienas darbinieces darba stāžs profesijā ir 12 gadi, kas salīdzinājumā ar iesniedzēju ir lielāks, taču pārbaudes lietā iegūtā informācija liecina, ka attiecīgās darbinieces pieredze florista amatā ir tikai no 2017. gada 1. augusta. Minētais ne vien norāda uz nepatiesas informācijas norādīšanu SIA "B" valdes sēdes 2018. gada 26. janvāra protokolā Nr.2, bet arī uz to, ka iesniedzējai tomēr ir lielāka darba pieredze kā vienam no citiem darbiniekiem, ar kuru darba tiesiskās attiecības tika saglabātas.

3. Tiesībsarga rekomendācija

Tiesībsarga likuma 12. pants paredz, ka pildot šajā Tiesībsarga likumā noteiktās funkcijas, tiesībsargs cita starpā, izskatot pārbaudes lietu:

- sniedz iestādei ieteikumus un atzinumus par tās darbības tiesiskumu, lietderību un labas pārvaldības principa ievērošanu (4.punkts);
- risina strīdus starp privātpersonām un iestādēm, kā arī ar cilvēktiesībām saistītus strīdus starp privātpersonām (5.punkts);
- veicina izlīgumu starp strīda pusēm (6.punkts).

Ņemot vērā atzinumā konstatēto, tiesībsargs rekomendē:

- 1) SIA "B" nākotnē nepieļaut nevienlīdzīgu un netaisnīgu darba apstākļu radīšanu daba ņēmējiem;
- 2) SIA "B" un iesniedzējai slēgt izlīgumu, izbeidzot uzsākto tiesvedību.

Ar cieņu

tiesībsargs

J.Jansons