Lieta Nr. C71146323
Arhīva Nr. C-1463-23

Vidzemes rajona tiesa
SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā
Valmierā 2023. gada 19. jūlijā

Tiesa šādā sastāvā: tiesnesis Jānis Grīnbergs
ar tiesas sēdes sekretāri Veltu Vavžiku
piedaloties prasītājai /pers. A/, prasītājas pārstāvei zvērinātai advokātei Zanei Bormanei, atbildētāja pārstāvei /pers. B/
atklātā tiesas sēdē izskatīja civillietu /pers. A/ prasībā pret sabiedrību ar ierobežotu atbildību "/Nosaukums A/" par darba devēja piemērotā disciplinārsoda- piezīme atcelšanu.

Aprakstošā daļa

/pers. A/ (turpmāk prasītāja) cēlusi tiesā prasību pret sabiedrību ar ierobežotu atbildību "/Nosaukums A/" (turpmāk atbildētājs), kurā lūdz atcelt ar 2022. gada 9. decembra sabiedrības ar ierobežotu atbildību "/Nosaukums A/" rīkojumu Nr./rīkojuma numurs/ "Par disciplinārsoda piemērošanu /pers. A/" piemēroto disciplinārsodu- piezīmi.

Prasība pamatota ar apstākļiem, ka ar atbildētāja /datums/lēmumu nolemts atstāt negrozītu ar /datums/darba devēja rīkojumu "Par disciplinārsoda piemērošanu /pers. A/" (turpmāk rīkojums) prasītājai kā darbiniecei piemēroto disciplinārsodu — piezīmi. Prasītāja uzskata, ka tas ir piemērots nepamatoti un pārkāpjot disciplinārlietas izskatīšanai noteikto kārtību.

Prasītāja pie atbildētāja dažādos amatos ir nodarbināta jau kopš 2009. gada. Šobrīd prasītāja pie darba devēja ir nodarbināta māsas/vispārējās aprūpes māsas anestēzijā un intensīvajā aprūpē amatā.

Prasītāja nenoliedz, ka /datums/ prasītājai bija mutiska saruna ar Reanimācijas un anesteziolo̧ijas nodaļas virsmāsu /pers. C/. Tai pat laikā prasītāja nepiekrīt, ka iepriekš minētā saruna būtu norisinājušies tieši tā, kā to savā /datums/iesniegumā ir aprakstījusi virsmāsa. Sarunas pamatā bijis prasītājas jautājums /pers. C/ par to, kādēļ prasītājai darba grafikā netiek paredzēta iespēja strādāt uz pilnu slodzi. Pēc prasītājas ieskata, saruna norisinājās normālā tonī, kāds ne ar ko neatšķiras no vispārpieņemta toņa starp personām diskusiju laikā. Turklāt prasītāja nevienā brīdī nav apsaukājusi virsmāsu par meli. Aizrādījums, ko prasītāja esot norādījusi, ka virsmāsa īsti nesaka taisnību bija brīdī, kad virsmāsa, kā attaisnojumu pilnas slodzes nedošanai prasītājai, norādīja uz to, ka viņai esot vēl viens darbs Rīgā. Šajā sarunas epizodē prasītāja virsmāsai aizrādījusi, ka iepriekš minētais apgalvojums īsti neatbilst patiesībai. Tāpat prasītāja nevarot piekrist rīkojumā norādītajam, ka viņa sarunā esot kādam draudējusi vai arī teikusi, ka "virsmāsa man esot apnikusi". Cik atceroties konkrēto sarunu, tad vienīgais ko viņa virsmāsai vēl papildus esot norādījusi, ka no slimnīcas resursu izlietošanas viedokļa ir nesaimnieciski vieniem darbiniekiem darba grafikā paredzēt virsstundas, kaut gan prasītājas kā darbinieces resurss tiek izmantots nepilnīgi. Uz ko minētajā sarunas epizodē tieši virsmāsa esot sarunu pārtraukusi.

Tieši par šo sarunu prasītāja tika uzaicināta ierasties uz Ētikas komisijas sēdi ar norādi, ka tikšot apspriesti /pers. C/ /datums/iesniegumā minētie fakti. Pēc prasītājas ieskata, sēdes norise vairāk bija virzīta uz to, lai prasītāja labprātīgi piekristu izbeigt darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju. Prasītājai palika iespaids, ka komisijas sēdes vadītāju nemaz neinteresēja atrisināt jautājumu, kas bija sarunas pamatā, un virsmāsas iesniegums vairāk kalpoja kā ieganstu, lai piespiestu prasītāju aiziet no darba labprātīgi. Prasītājai piedāvāts parakstīt vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu uz Darba likuma 114. panta pamata.

Prasītāja neuzskata, ka viņa būtu pieļāvusi kādu pārkāpumu, par kuru viņai pienāktos disciplinārsods. Darba devējs nav savācis un disciplinārlietas izmeklēšanas gaitā nav izvērtējis citus no sarunā iesaistītajām pusēm neatkarīgus pierādījumus. Darba devējs arī nav motivējis un precīzi norādījis, kādi tad precīzi pierādījumi ir bijuši par pamatu tam, ka lielāka ticamība tiek piešķirta tieši virsmāsas iesniegumā minētajam faktu atspoguļojumam. Prasītājai radies priekšstats, ka viņa tiek sodīta par to, ka ir atļāvusies virsmāsai aizrādīt par darba grafiku sastādīšanas praksi. Tā vietā, lai šos jautājumus risinātu, darba devējs ir izvēlējies pret darbinieku vērst uzbrūkošu pozīciju. Piemēroto disciplinārsodu darba devējs jau ir izmantojis kā ieganstu, lai samazinātu prasītājai izmaksājamās prēmijas apmēru, tādējādi radot prasītājai arī finansiālus zaudējumus.

Uz Ētikas komisijas sēdi netika uzaicināti tie darbinieki, kas nepastarpināti bija šīs sarunas dalībnieki. Tāpat ne rīkojumā, ne arī lēmumā nav norādīts, ka šīs darbinieces būtu sniegušas kādas liecības par notikušo.

Kā redzams no rīkojuma, tad piezīme darbiniekam ir piemērota nevis par darba kārtības vai darba līguma pārkāpumiem, bet gan par slimnīcas Ētikas kodeksa 2.4.3., 2.4.4., 3.3. un 3.8.punktā noteikto ētikas normu iespējamu neievērošanu. Darba devējs tā arī nav norādījis uz konkrētiem darbinieka izdarītiem darba kārtības vai darba līguma pārkāpumiem. Lēmumu par prasītājas sodīšanu ar disciplinārsodu - piezīmi faktiski ir pieņēmusi Ētikas komisija, kuras kompetencē, saskaņā ar darba devēja Ētikas kodeksu, neietilpst ne darbinieku disciplinārlietu izmeklēšana, ne arī darbinieku disciplināra sodīšana. Iesnieguma izskatīšana ētikas komisijas sēdē nevar tikt uzskatīta par jau ierosinātas disciplinārlietas pret darbinieku izskatīšanu.

Ja šāds ētikas komisijas rosinājums par disciplinārlietas ierosināšanu būtu bijis, tad tālāk disciplinārlietai būtu jābūt izskatītai likumā noteiktajā kārtībā, tai skaitā, ievērojot Darba likuma 90. panta otrajā daļā noteikto kārtību, proti, pirms piezīmes vai rājiena izteikšanas darba devējs rakstveidā iepazīstina darbinieku ar viņa izdarītā pārkāpuma būtību un pēc tam pieprasa no viņa rakstveida paskaidrojumu par izdarīto pārkāpumu. Konkrētajā gadījumā šī kārtība nav ievērota.

Atbildētājs rakstveida paskaidrojumos tiesai norādījis, ka neatzīst prasību. Darba attiecības starp pusēm pastāv kopš /datums/. Kopš /datums/ prasītāja strādā māsas/vispārējās aprūpes māsas anestēzijā un intensīvajā aprūpē amatā.

Ētikas komisija /datums/saņēmusi Reanimācijas un anesteziolo̧ijas nodaļas virsmāsas /pers. C/ iesniegumu par to, ka prasītāja /datums/uzaicinājusi nodaļas virsmāsu uz sarunu, bet konstruktīvas sarunas vietā izvēlējusies agresīvu komunikāciju - kliegusi un paceltā balss tonī pieprasījusi paskaidrojumus par darba laika grafika sastādīšanu. Tāpat iesniegumā minēts fakts, ka prasītāja vairākkārt apsaukājusi nodaļas virsmāsu par meli un minējusi, ka

virsmāsa viņai ir apnikusi. Agresīvajā tonī uzsāktajā sarunā prasītāja draudējusi arī ziņot par, viņasprāt, nepareizu darba laika grafika sastādīšanu Valsts darba inspekcijā. Turklāt šī saruna un apvainojumi notikuši citu kolēģu klātbūtnē un vietā, kur to varējuši dzirdēt ne tikai darbinieki, bet arī pacienti. /pers. C/ lūgusi Ētikas komisijai izskatīt jautājumu par prasītājas uzvedību un necieņu pret viņu kā virsmāsu.

Ne Ētikas komisijas sēdē, ne prasītājas sūdzībā par /datums/rīkojumu prasītāja nav apstrīdējusi lietas būtību, vai sniegusi liecības savai aizstāvībai, vien norādījusi uz viņasprāt notikušiem disciplinārsoda piemērošanas procedūras pārkāpumiem. Prasības pieteikumā tiesai prasītājas norādītie fakti ir pretrunā ne tikai faktiskajiem lietas apstākļiem, bet arī pašas prasītājas norādītajam. Ētikas komisijas sēdē prasītāja atzinusi, ka viņai bija paaugstināts balss tonis, tā viņa runājot un mainīt tur neko nevarot. Komisijas sēdē prasītāja neapstrīdēja virsmāsas /pers. C/ iesniegumā norādīto faktu atbilstību patiesībai. Prasītāja atzinusi savu rīcību par neatbilstošu, solījusi apmeklēt psihoterapeitu un atvainoties nodaļas virsmāsai. Prasītāja savā sūdzībā norāda, ka publiski virsmāsu nav kritizējusi, taču prasības pieteikumā tiesai norāda pretējo un, ka sarunu dzirdēja operācijas nodaļas virsmāsa /pers. D/, operāciju māsa /pers. E/ un māsu palīgs /pers. F/. Ētikas komisijas sēdē prasītāja teikusi, ka virsmāsa vairākkārt melojusi par darba laika plānošanu, ko viņa virsmāsai ir norādījusi.

Prasītāja prasības pieteikumā melojot par Ētikas komisijas sēdes mērķi un gaitu. Pēc saņemtā /pers. C/ iesnieguma slimnīcas Ētikas komisijā, uz darba e-pastu un privāto e-pastu prasītājai nosūtīts uzaicinājums uz slimnīcas Ētikas komisijas sēdi, lai noskaidrotu situācijas apstākļus un saņemtu prasītājas skaidrojumu par virsmāsas iesniegumā minētajiem faktiem. Ētikas komisijas sēdes gaita ir dokumentēta protokolā, kura patiesumu apliecina komisijas priekšsēdētājs un pieci ētikas komisijas locekļi. Tajā redzams, ka prasītājai atkārtoti sniegts pilns /pers. C/ iesnieguma atreferējums un uzdoti konkrēti jautājumi, par šādas agresīvas rīcības motīviem. Arī Ētikas komisijas sēdes laikā prasītāja komunikācijā paudusi nievājošu, nekorektu, augstprātīgu un kolēģus pazemojošu attieksmi. Personāla vadības daļas vadītāja /pers. G/ norādījusi, ja prasītāja nevēlas mainīt savu komunikācijas stilu, pusēm ir iespēja arī izbeigt darba attiecības pusēm vienojoties. Uz ko prasītāja atbildējusi, lai sagatavo vienošanos.

Ētikas kodeksā un Darba kārtības noteikumos ir definēti efektīvas komunikācijas pamatprincipi un konfliktu risināšanas nosacījumi. Tā Ētikas kodeksa 2.4.3. punktā noteikts, ka darbinieks atbalsta un novērtē citu darbinieku darbu, izvairās publiski kritizēt kolēģus. 2.4.4.punktā noteikts, ka ar savu darbu un labvēlīgu attieksmi pret darba devēju darbinieks veido pozitīvu slimnīcas tēlu un reputāciju. Savukārt, 3.3.punktā noteikts, ka darbinieka savstarpējo attiecību pamatā ar pacientiem, kolēģiem un citām personām, ir cieņa, pieklājība, godīgums, izpalīdzība, sadarbība, savstarpēja uzticēšanās un atbalsts. Darbinieki nelieto aizvainojošus izteicienus, neaizskar personas godu, ir iecietīgi pret citu personu uzskatiem un pārliecību, bet 3.8.punktā paredzēts, ka konfliktus darbinieks risina konstruktīvu pārrunu ceļā, veicinot situācijas taisnīgu atrisinājumu, panākot kompromisu. Prasītāja ar savu parakstu ir apliecinājusi, ka ir iepazinusies un ievēros Ētikas kodeksu. Tāpat prasītāja ir iepazinusies ar amata aprakstu, kur 10.5. punktā minēta darbinieka atbildība "Par medicīnas ētikas un ētikas normu ievērošanu".

Prasītāja nepamatoti norādot, ka viņa tiek sodīta tāpēc, ka pieļaujamā veidā aizsargā savas tiesības. Atbildētājs ir pamatojis par kādiem pārkāpumiem un balstoties uz kādiem normatīvajiem aktiem prasītājai piemērots disciplinārsods. Noliedz arī, ka disciplinārsods ir ietekmējis naudas balvu izmaksas, jo prasītāja decembra naudas balvu saņēma pilnā apmērā (disciplinārsods vēl nebija stājies spēkā).

Ētikas kodeksa pārkāpums ir uzskatāms par Darba kārtības noteikumu pārkāpumu, par ko atbildētajam ir tiesības piemērot prasītājai disciplinārsodu. Darba kārtības noteikumos ir norādīti darbinieku uzvedības noteikumi, tajā skaitā, ievērot Ētikas kodeksa normas.

Nepiekrīt, ka darba devējs nav ievērojis Darba likumā noteikto kārtību disciplinārsoda piemērošanai - nav rakstveidā iepazīstinājis darbinieku ar viņa izdarītā pārkāpuma būtību un nav pieprasījis rakstveida paskaidrojumu par izdarīto pārkāpumu. Prasītāja ir bijusi informēta par izdarītā pārkāpuma būtību, norādot visu /pers. C/ iesnieguma saturu e-pasta sarakstē. Ētikas komisijas sēdē darīts viss, lai pieņemtu prasītājas paskaidrojumus, uzklausītu un uzzinātu viņas viedokli. Atbildētājs uzskata, ka prasītājas paskaidrojums par notikušo ir fiksēts rakstveidā Ētikas komisijas sēdes protokolā.

Ētikas komisija nav piemērojusi prasītājai disciplinārsodu, bet informējusi slimnīcas valdi, lai valdes priekšsēdētājs lemtu par tālāko rīcību. Atbildētājs uzskata, ka piemērojot disciplinārsodu - piezīmi prasītājai, ir rīkojies likumīgi, pietiekami izvērtējot gan prasītājas pārkāpuma būtību, gan ievērojot disciplinārsoda piemērošanas procedūru. Atbildētājs uzskatījis, ka prasītāja ir atzinusi savu vainu, tādēļ nav nepieciešami papildus pierādījumi no darbiniekiem (darbinieku liecības), ar kuriem prasītājai vēl kopā jāstrādā, lai nesaasinātu situāciju nodaļā vēl vairāk.

Tiesas sēdē prasītāja prasību uzturēja spēkā. Prasītājas puse paskaidrojumos atsaucās uz prasības pieteikumā jau norādīto. Papildus norādīja, ka strīds ir radies no /pers. C/ sarunas /datums/. Prasītāja nepiekrīt atbildētāja paskaidrojumos norādītajam, tiekot apmelota. Ētikas komisijas protokols esot nepilnīgs. No komisijas sēdes redzams, ka konflikts nav risināts. Prasītājai ir skaļa balss, to nenoliedz, bet pārējie apgalvojumi, kas minēti /pers. C/ rīkojumā, nav patiesi. Atzīst, ka sarunā, iespējams, balsi pacēlusi, bet ne bļāvusi. /pers. C/ teikusi "tu man riebies, un tādēļ šo darbu nedošu". Balsi pacēlusi, kad /pers. C/ melojusi. Par sarunas vietas izvēli norāda, ka tur parasti runājoties. Atzīst, ka veids nav normāls, varbūt nav savākusies. Citas vietas kur runāties nebija. Prasītāja nekad nav atzinusi ētikas normu pārkāpumus. Darba devējam bija jāiepazīstina ar pārkāpumu un tad jāprasa paskaidrojums. Nav notikusi notikuma izmeklēšana pēc būtības. Nav skaidrs, vai sarunu dzirdēja pacienti, nav norādes, ka šī bija publiska saruna. Ētikas komisijā prasītāja tika audzināta, kauninā ta, bet nav noskaidroti notikušā apstākļi. Ētikas komisijas sēdē centusies izskaidrot savu pozīciju, esot izprovocēta. Nav redzējusi, ka Ētikas komisijas sēde tiek protokolēta. Neviens viņu nav iepazīstinājis ar /pers. C/ iesniegumu. Uzskata, ka liecinieces ir konsultētas kā liecināt un ir aizliegts stāstīt patiesību.

Atbildētāja pārstāve tiesas sēdē prasību neatzina. Paskaidroja, ka strīds cēlies no divu personu sarunas. Visa slimnīca ir publiska telpa. Slimnīca sagaida pieklājīgu komunikāciju starp darbiniekiem, arī ar augstākstāvošu kolēģi. Ja arī bijusi kāda situācija, ko nevarēja izrunāt ar tiešo priekšnieci, palika iespēja vērsties pie virsmāsas vai valdes priekšsēdētāja. Šādas situācijas ar prasītāju ir bijušas jau iepriekš, /pers. C/ mērs bijis pilns un viņa ir nolēmusi vērsties Ētikas komisijā. Prasītājai tika nosūtīts /pers. C/ iesniegums, kurā pārkāpuma būtība ir izklāstīta un lūgts sniegt paskaidrojumus. Prasītāja izteikusi vēlmi piedalīties Ētikas komisijas sēdē. Sēdē prasītāja nav teikusi, ka viņai vajadzīgs laiks, lai sagatavotos sniegt paskaidrojumus. Paskaidrojumi no lieciniekiem ņemti mutvārdos, nav protokolēti. Prasītājas paskaidrojumi ir protokolēti Ētikas komisijas protokolā. Pati prasītāja zina kādi darbinieki sarunu dzirdējuši. Prasītāja pati ir atzinusi šīs darbības, tādēļ papildus pierādījumi nav meklēti. Prasītāja sodīta par neatbilstošu komunikāciju, balss pacelšanu, rupju un agresīvu rīcību. Galvenā māsa un personāla daļa veikusi pārrunas ar pārējiem dalībniekiem, kas bija klāt. Ētikas komisijai jautājums virzīts, kad gūts apstiprinājums, ka iesniegumā norādītais atbilst patiesībai. Ētikas komisija ir izmeklējusi iesniegumu, konstatējusi ētikas pārkāpumu un izvirzījusi priekšlikumu izteikt piezīmi.

Motīvu daļa

Tiesa, uzklausījusi puses un iepazinusies ar lietas materiāliem, atzīst, ka prasība nav pamatota un ir noraidāma.

Pušu starpā pastāv darba tiesiskās attiecības- prasītāja strādā sabiedrībā ar ierobežotu atbildību "/Nosaukums A/" par māsu/vispārējās aprūpes māsu anestēzijā un intensīvajā aprūpē.

A r /datums/ atbildētāja valdes priekšsēdētāja /pers. H/ rīkojumu prasītājai piemērots disciplinārsods - piezīme. No rīkojuma izriet, ka disciplinārsods piemērots par slimnīcas Ētikas kodeksa 2.4.3., 2.4.4., 3.3. (rīkojumā kļūdaini norādīts 3.3.3.) un 3.8. punktos noteikto ētikas normu neievērošanu. Norādīts, ka Ētikas komisija ir saņēmusi virsmāsas /pers. C/ iesniegumu par to, ka prasītāja /datums/sarunas laikā agresīvi komunicējusi,

runājusi paceltā balsī, pieprasījusi paskaidrojumus par darba laika grafika sastādīšanu, apsaukājusi virsmāsu par meli un teikusi, ka virsmāsa ir apnikusi, draudējusi ziņot Valsts darba inspekcijai. Prasītāja aicināta uz Ētikas komisijas sēdi, lai sniegtu paskaidrojumus. Komisijas sēdē prasītāja nav varējusi pienācīgi argumentēt savas rīcības iemeslus, neesot izteikusi apņemšanos mainīt savu attieksmi un savu rīcību nav nožēlojusi. Var secināt, ka darba devējs ir uzskatījis, ka prasītāja pārkāpusi Ētikas kodeksa normas, jo publiski nepamatoti kritizējusi citu slimnīcas darbinieku, attiecību pamatā uz kolēģi nav izrādīta cieņa, pieklājība, pārkāpts liegums lietot aizvainojošus izteicienus, neaizskart personas godu, būt iecietīgam pret citu personu uzskatiem.

Prasītāja, izmantojot savas Darba likuma 90. panta ceturtā daļā un 94. pantā noteiktās tiesības, ir lūgusi darba devējam piemēroto sodu atcelt. Ar atbildētāja 2023. gada 16. janvāra lēmumu atteikts atcelt ar rīkojumu piemēroto sodu- piezīmi. No Darba likuma 90. panta ceturtās daļas izriet, ka darbiniekam, saņemot šādu atteikumu, ir tiesības prasības kartībā apstrīdēt disciplinārsoda piemērošanu tiesā.

Prasītāja ir apstrīdējusi tiesā piemēroto disciplinārsodu, norādot, ka ir pārkāpta likumā noteiktā soda piemērošanas kārtība un sods piemērots nepamatoti pēc būtības, jo nav pārkāpusi Ētikas kodeksa normas.

Darba likuma 90. panta pirmā daļa nosaka, ka par noteiktās darba kārtības vai darba līguma pārkāpšanu darba devējs darbiniekam var izteikt rakstveida piezīmi vai rājienu, minot tos apstākļus, kas norāda uz pārkāpuma izdarīšanu. Panta otrā daļa paredz, ka pirms soda izteikšanas darba devējs rakstveidā iepazīstina darbinieku ar viņa izdarītā pārkāpuma būtību un pēc tam pieprasa no viņa rakstveida paskaidrojumu par izdarīto pārkāpumu.

Prasītāja norāda, ka lēmumu par disciplinārsoda piemērošanu faktiski ir pieņēmusi slimnīcas Ētikas komisija, kuras kompetencē nebija lemt par disciplinārlietas ierosināšanu un to izskatīt.

Tiesa šajā apstāklī nekonstatē nekādus būtiskus pārkāpumus, ko darba devējs būtu pieļāvis. Atbilstoši atbildētāja apstiprinātam Ētikas komisijas nolikumam, šīs darba devēja institūcijas kompetencē ir nodots izvērtēt slimnīcas darbinieku rīcības un uzvedības atbilstību slimnīcas Ētikas kodeksa normām. No nolikuma izriet, ka komisijai ir dotas tiesības izskatīt sūdzības par darbinieku ētikas normu pārkāpumiem un ziņot valdes priekšsēdētājam par darbinieku ētikas pamatprincipu pārkāpumiem, sniegt priekšlikumu par disciplinārlietas ierosināšanu un soda piemērošanu (nolikuma 20., 23., 24.punkti).

Konkrētā lietā ir secināms, ka slimnīcas darbiniece /pers. C/ ir vērsusies Ētikas komisijā saistībā ar, viņasprāt, prasītājas neētisku rīcību, lūdzot to izvērtēt. Ētikas komisija ir šo iesniegumu 2022. gada 29. novembra sēdē izskatījusi un pieņēmusi lēmumu piedāvāt prasītājai vienoties par darba tiesisko attiecību izbeigšanu uz vienošanās pamata un piemērot viņai disciplinārsodu- piezīmi. Saprotams, ka šis komisijas lēmums ir nodots slimnīcas valdes priekšsēdētājam, kurš 2022. gada 9. decembrī ir pieņēmis lēmumu par disciplinārsoda piemērošanu.

Lai arī no šīs atbildētāja iestādē realizētās procedūras nav precīzi saprotams, kad darba devējs ir pieņēmis lēmumu uzsākt disciplinārlietu, jo šāds rakstisks lēmums nav izdots, tiesa uzskata, ka pēc būtības disciplinārlieta ir uzsākta- notikušā apstākļu izvērtēšana iestādē ir sākta, saņemot /pers. C/ sūdzību un noslēgusies ar minēto 2022. gada 9. decembra rīkojuma izdošanu. Darba likums tieši neparedz, ka darba devējam ir jāierosina disciplinārlieta un tas jādara rakstveidā. Procedūras formalitātes var izvēlēties pats darba devējs. Tāpat tiesa neatzīst, ka Ētikas komisija būtu piemērojusi prasītājai piezīmi. Lai arī komisijas lēmumā gramatiski tas nav precīzi noformulēts, saprotams, ka komisijas lēmums ir ar ieteikuma raksturu, konstatējot darbinieka pārkāpumu un iesakot viņu sodīt. To apliecina arī valdes priekšsēdētāja tālākā rīcība un pieņemtais lēmums.

Tiesa konstatē, ka ir ievērotas Darba likuma 90. panta otrās daļas prasības, informēt rakstveidā darbinieku par viņa izdarītā pārkāpuma būtību un pieprasīt no viņa paskaidrojumu par izdarīto pārkāpumu.

No tiesai iesniegtiem pierādījumiem izriet, ka Ētikas komisija /datums/ir nosūtījusi prasītājai e-pastā informāciju, ka ir saņemts virsmāsas iesniegums par viņas rīcību /datums/. E-pastā ir atreferēta iesnieguma būtība un tajā minētie fakti. Norādīts uz iespējamo Ētikas normu pārkāpumiem un aicināts viņu ierasties uz Ētikas komisijas sēdi, lai sniegtu savu skaidrojumu. Prasītāja uz /datums/Ētikas komisijas sēdi ir ieradusies un tajā ir sniegusi mutiski paskaidrojumus par sūdzībā minētiem apstākļiem. Viņas paskaidrojumi ir rakstiski fiksēti Ētikas komisijas sēdes protokolā. Tiesai nav nekāda pamata apšaubīt, ka prasītājas paskaidrojumi ir atspoguļoti patiesi. Komisijas protokolu ir parakstījuši seši komisijas locekļi. Tiesa nevar pieļaut, ka visi komisijas locekļi ir falsificējuši protokolā sēdes gaitu. Turklāt pati prasītāja nemaz neapstrīdēja, ka paskaidrojumus komisijai ir sniegusi, vien noradīja, ka tie nav precīzi atspoguļoti.

Darba likuma 90. panta otrās daļas mērķis paredzēt darbiniekam tiesības būt informētam, kādu pārkāpumu viņa rīcībā darba devējs ir saskatījis, un garantēt darbiniekam tiesības pirms gala lēmuma pieņemšanas paust savu viedokli un būt uzklausītam, šādi realizējot savu aizstāvību. Tādejādi, tiesas ieskatā, šīs garantētās tiesības attiecībā uz prasītāju pēc to jēgas un mērķa ir ievērotas. Disciplinārsoda piemērošanas kartības formalitāšu precīza neievērošana (piemēram, nepieprasot sniegt rakstveida paskaidrojumu, bet uzklausot mutiski un paskaidrojumus fiksējot) pati par sevi nevar radīt sekas, lai tiesa atzītu, ka šāds pārkāpums ir tik būtisks, lai darbinieka sodīšana nebūtu pieļaujama.

Minētais atbilst judikatūrā nostiprinātām atziņām līdzīga rakstura darba strīdu lietās, ka ne katra darba līguma uzteikšanas kārtības neievērošana var būt pamats darba devēja uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu. Tiesai jāvērtē cik būtiski pārkāpums ir aizskāris darbinieka intereses (Senāta 2010. gada 24. februāra spriedums lietā Nr. SKC 289/2010, 2017. gada 4. jūlija spriedums lietā SKC503/217).

Lai tiesa izvērtētu prasītājas iespējamā pārkāpuma faktiskos apstākļus, tiesai ir iespēja analizēt sekojošus pierādījumus: /pers. C/ /datums/iesniegumu atbildētāja Ētikas komisijai, Ētikas komisijas /datums/sēdes protokolu, liecinieču /pers. F/, /pers. D/ un /pers. E/ liecības tiesas procesā un pašas prasītājas paskaidrojumus tiesai par notikušā apstākļiem.

No /pers. C/ iesnieguma izriet, ka /datums/ prasītāja aicinājusi viņu uz sarunu operācijas zālē. Saruna bijusi par prasītājas darba grafiku. Sarunas laikā prasītāja sākusi uz viņu kliegt, pacēlusi balss toni, izrādījusi neapmierinātību ar darba grafiku. Sarunas laikā prasītāja viņu nosaukusi par meli un teikusi, ka viņa ir apnikusi. Tas noticis operāciju zāles koridorā, to varēja dzirdēt personāls, zālē bija pacients un notika operācija. Uzskata, ka prasītāja pret viņu ir izrādījusi necieņu, šāda rīcība viņu aizskārusi, degradējusi operācijas zāles tēlu.

No Ētikas komisijas sēdes protokola izriet, ka prasītāja, komentējot notikušo, ir atzinusi, ka tāds ir viņas balss tonis, tā viņa runājot un tur neko mainīt nevarot. Prasītāja norādīja, ka /pers. C/ ir melojusi par darba laika plānošanu, par ko viņai norādījusi. Prasītāja arī norādīja, ka apmeklēšot psihoterapeitu, piekrīt atvainoties nodaļas virsmāsai, bet īsti neredz motivāciju to darīt. Tiesai nav pamats uzskatīt, ka protokolā prasītājas paskaidrojumi nebūtu pareizi atspoguļoti. Tiesa jau norādīja, ka 6 komisijas locekļi ar parakstiem ir apliecinājuši protokola saturu. Bez tam, tiesa secina, ka šajā protokolā minētais būtiski neatšķiras no prasītājas mutiskiem paskaidrojumiem tiesas sēdē.

Lieciniece/pers. F/ tiesas sēdē liecināja, ka bijusi atpūtas telpā, dzirdējusi prasītājas balsi koridorā, tā bijusi skaļa. Runa bijusi par grafiku. /pers. C/ balss nav bijusi paaugstināta. Darba devēja pārstāvis par šiem notikumiem ar viņu neesot runājis. Pati novērtē, ka prasītājas tonis bijis nepieņemami skaļš, faktiski bļāvusi. Nevarot pateikt vai tobrīd kāds bijis koridorā. Citas lietas, ka prasītājs šādi būtu rīkojies, neatceras.

Lieciniece/pers. D/ tiesai liecināja, ka pusminūti sēdējusi pie operāciju plānotāja. 1 metru no viņas sēdēja prasītāja un /pers. C/. Sācies dialogs, bija skaļas balsis un viņa aizgājusi projām. Piefiksējusi, ka prasītāja runājusi skaļāk. Kad uztraucas, viņa tā darot. /pers. C/ runājusi mierīgi. Runājuši par darba grafiku. Domā, ka šādai sarunai bija jānotiek kabinetā, nevis publiski. Viņai bijis nepatīkami dzirdēt tik skaļu toni, tādēļ aizgājusi projām. Arī citas reizes ir bijis, ka prasītāja runā skaļāk kā nepieciešams, viņai esot tāda balss. Par šo situāciju ar viņu runājusi no slimnīcas administrācijas /pers. G/.

Lieciniece/pers. E/ liecināja, ka bijusi atpūtas telpā. Atnākusi /pers. C/. Prasītāja piecēlusies un gājusi ar /pers. C/ runāties par darba grafiku. Runājušas atmošanās palātā. Saruna sākumā bijusi normālā tonī, tad tā palikusi skaļāka, abas pacēlušas balsi, kā jau kad nevar vienoties. Nevarot

pateikt, ka tieši prasītāja ir runājusi skaļāk. Domā, ka notikušais nav pareizs, jo bija jāiet kaut kur prom runāt. Domā, ka virsmāsai vajadzēja novirzīt sarunu uz kabinetu. Abas vienādi pacēla balsi, nevar īpaši izcelt prasītāju. Ir reizes, kad prasītāja palielina balss toni. Ir jau ilgstošs konflikts, kad prasītāja prasa palielināt slodzi. Neviens par šo notikumu no darba devēja puses ar viņu nav runājis.

Pati prasītāja par aplūkojamiem notikumiem tiesai paskaidroja, ka, iespējams ir balsi pacēlusi, bet ne bļāvusi. /pers. C/ teikusi, ka "tu man riebjies". Balsi pacēlusi, kad /pers. C/ sākusi melot. Atzīst, ka šāds komunikācijas veids nav normāls, varbūt nav savākusies.

No minētiem pierādījumiem un paskaidrojumiem tiesa atzīst par pierādītu sekojošo. /datums//Nosaukums A/ telpās koridorā prasītāja ir aicinājusi uz sarunu Reanimācijas un anestezioloģijas nodaļas virsmāsu /pers. C/. Prasītāja sarunājusies ar /pers. C/ par savu darba grafiku, izsakot pretenzijas, ka netiek pietiekami nodarbināta. Prasītāja ir runājusi paaugstināta balss tonī (bļāvusi), verbāli uzbrūkot /pers. C/. Prasītāja pārmetusi virsmāsai melošanu.

Prasītājas balss skaļums kopsakarā ar sarunas saturu, tiesas ieskatā, nevar atbilst vispārpieņemtām uzvedības normām- sagaidāmam komunikācijas veidam ar darba kolēģi. Šāda prasītājas rīcība, ņemot vērā tās publisko raksturu, varēja radīt nepatīkamas emocijas un cieņas aizskārumu sarunas partnerī. Sarunas skaļums un tās veids radīja nepatīkamas emocijas un šķita traucējošs darba kolēģiem, kas atradās blakus. Tiesa nevar izslēgt, ka skaļo prasītājas balss toni un izraisīto konfliktsituāciju varēja dzirdēt arī citas personas, tajā skaitā, slimnīcas pacienti. Tiesa norāda, ka no saprātīgas personas ir sagaidāms, ka darbinieks savas domstarpības vai pretenzijas pret tiešo vadītāju vai darba devēju risina civilizēti un apkārtējiem pieņemamā veidā. Un tieši, pieklājīgi komunicējot, uzdodot jautājumus, rakstot iesniegumu vai sūdzību iestādes vadībai vai tamlīdzīgi. Tiesa nevar akceptēt kā pieņemamu prasītājas rīcību, izvēloties domstarpības risināt skaļā balsī (bļaujot), publiski citu klātbūtnē un uzbrūkošā manierē. Neatkarīgi no sarunas satura, tiesa nesaskata, ka prasītājai bija pamats konkrētā situācijā zaudēt savaldību.

Lietā nepastāv strīds, ka /Nosaukums A/ ir apstiprināts Ētikas kodekss un tas ir saistošs slimnīcas darbiniekiem. Tiesa piekrīt atbildētāja pozīcijai, ka prasītāja ar savu rīcību ir pārkāpusi iestādes Ētikas kodeksā iestrādātos pamatprincipus. No Ētikas kodeksa 2.4.3. punkta izriet, ka darbinieks izvairās publiski kritizēt kolēģus. Kodeksa 3.3. punkts paredz, ka darbinieka savstarpējo attiecību pamatā ar kolēģiem ir cieņa, pieklājība. Darbinieks nelieto aizvainojošus izteicienus, neaizskar personu godu, ir iecietīgs pret citu personu uzskatiem un pārliecību. No kodeksa 3.8. punkta savukārt izriet, ka darbiniekam konflikti jārisina konstruktīvu pārrunu ceļā. Tiesa uzskata, ka prasītāja ar augstāk aprakstīto 2022. gada 3. novembra rīcību ir šos Ētikas kodeksa principus pārkāpusi.

Tiesai ir iesniegti pierādījumi, ka prasītāja ir iepazīstināta ar Ētikas kodeksu. Saskaņā ar prasītājas parakstīto darba līgumu, viņa ir apņēmusies pildīt amata aprakstā noteiktos darba pienākumus, ievērot darba kārtības noteikumus. Amata aprakstā ir noradīts, ka prasītāja ir atbildīga par ētikas normu ievērošanu. Tiesas ieskatā, darba devēja apstiprinātu ētikas normu kodeksu var pielīdzināt darba kārtības noteikumiem, jo tas nosaka uzvedības normas, kas jāievēro veicot darba pienākumus. Prasītāja nav apstrīdējusi atbildētāja norādīto, ka pienākums ievērot ētikas normas ir ietverts arī darba kartības noteikumos. Darba devējs ir izveidojis institūciju, kas izvērtē ētikas normu iespējamu pārkāpumu, un izstrādājis Ētikas komisijas nolikumu kā personu var saukt pie disciplināratbildības, ja šāds pārkāpums tiek pieļauts. Tiesa norāda, ka konkrētā gadījumā būtu nepareizi radīt tiesisku pieņēmumu, ka darbinieks pieļauj rupju ētikas normu pārkāpumu un darba devējam nav tiesisku līdzekļu, lai darbinieku par to sodītu.

Tādejādi tiesa uzskata par nepamatotiem prasītājas iebildumus, ka atbildība atbilstoši Darba likuma 90. panta pirmajai daļai par noteiktās darba kārtības vai darba līguma pārkāpšanu nevar iestāties par Ētikas kodeksa normu pārkāpumu. Atbilstoši tiesas iepriekš norādītai argumentācijai Ētikas kodekss ir tiesiski korekti apstiprināts, darbinieks ar to ir iepazīstināts un tā saistošā izpilde darbiniekam ir noteikta ar darba līgumu un no tā pakārtotiem aktiem. Turklāt prasītāja lietā nav apstrīdējusi, ka Ētikas kodeksa normas viņai būt saistošas.

Tiesa izvērtē, vai konkrētā situācijā prasītājas ētikas normu pārkāpums ir tāds, lai lemtu par disciplinārsoda piemērošanu un vai piemērotais sods ir taisnīgs un samērīgs. Tiesa izvērtē pārkāpuma raksturu, pārkāpēja personību un attieksmi pret savu rīcību.

Tiesa uzskata, ka pārkāpums pēc tā rakstura ir pietiekami nopietns, jo ētikas normu pārkāpums ir bijis publisks, aizskāris vairākas personas (kā personu pret ko tas ir vērsts, tā apkārtējos kolēģus), pārkāpums varēja ietekmēt slimnīcas reputāciju un tēlu pacientu acīs. Tiesai ir saprotams, ka prasītāja līdzīgu rīcību ir pieļāvusi jau iepriekš, notikušais nav ārkārtas vai izņēmuma gadījums. Tas izriet, no atbildētāja pārstāvja teiktā, ka /pers. C/ jau iepriekš ir saskārusies ar šādu prasītājas rīcību un viņas mērs ir bijis pilns. Arī liecinieces /pers. D/ un /pers. E/ apliecināja, ka prasītāja iepriekš ir pacēlusi balss toni risinot šādas strīdus situācijas. Atbildētājs ir iesniedzis pierādījumus, ka arī pēc notikušā- /datums/ prasītāja ir pārkāpusi pieklājīgas komunikācijas principus ar citu kolēģi- /pers. I/. Minētie fakti raksturo prasītājas personību. Tiesas ieskatā, prasītāja savu rīcību nav vērtējusi pietiekami paškritiski, faktiski nesaskatot ētikas normu pārkāpumu un neatzīstot, ka šādi rīkoties nav pieņemami. Prasītājas aizbildināšanās ar savu skaļo balss toni, tiesu nepārliecināja, ka viņa nebūtu pārkāpusi sagaidāmas pieklājīgas komunikācijas standartus. Prasītāja tiesas procesā spēja sniegt paskaidrojumus tiesai, nepaceļot balss toni.

Rezumējot analizētos apstākļus, tiesa atzīst, ka atbildētājam bija pietiekams tiesisks pamats par pieļauto rīcību- ētikas normu pārkāpumu, saukt prasītāju pie Darba likumā paredzētās disciplināratbildības. Piemērotais sods- piezīme, ir pats vieglākais soda veids. Tas atbilst izdarītā pārkāpuma raksturam un ir samērīgs. Disciplinārsoda kā jebkura soda mērķis ir ne tikai sodīt konkrēto personu, bet arī veikt preventīvu funkciju, tajā skaitā, atturēt šo personu un citus šādus pārkāpumus izdarīt turpmāk. Tiesa uzskata, ka konkrētā situācijā soda mērķis bija šādi sasniedzams.

Pastāvot šādiem apstākļiem, tiesa noraida prasītājas prasību atcelt darba devēja rīkojumu, ar kuru viņai piemērots disciplinārsods- piezīme.

Tiesa spriedumā sīkāt neanalizē citus pušu norādītos argumentus, jo tie nav attiecināmi uz izskatāmās lietas būtiskiem apstākļiem un nevar ietekmēt tiesas spriedumu. Tāpat tiesa nedod nekādu juridisku novērtējumu pēc būtības pušu strīdam par prasītājas darba grafika organizēšanu, jo prasība nav celta par prasītājas darba pienākumu apjoma pārskatīšanu vai darba organizēšanu. Disciplinārsods ir piemērots par prasītājas komunikācijas veidu, nevis komunikācijā izvirzīto pārmetumu pamatotību.

Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 190., 193.pantu, tiesa **nosprieda**:

Noraidīt /pers.A/ prasību pret sabiedrību ar ierobežotu atbildību "/Nosaukums A/" par darba devēja piemērotā disciplinārsoda- piezīme atcelšanu.

Spriedumu var pasūdzēt 20 (divdesmit) dienu laikā no tā pasludināšanas Vidzemes apgabaltiesā, iesniedzot apelācijas sūdzību Vidzemes rajona tiesā.

Sprieduma pieejamības datums tiešsaiste sistēmā- 2023. gada 19. jūlijs. Sprieduma pieejamības datums uzskatāms par sprieduma pasludināšanas datumu.

Tiesnesis J.Grīnbergs