

Vai rājienu izteikšanai ir limits?



Darbiniekam par darba līguma un iekšējo darba kārtības noteikumu pārkāpšanu tiek izteikts rājiens. Pēc pusgada darbinieks atkal izdara līdzīgu pārkāpumu. Vai darba devējs var atkārtoti izteikt rājienu darbiniekam un samazināt tam darba algu? Vai darba devējs drīkst pārtraukt darba attiecības ar šo darbinieku, ja pārkāpumi turpinās?

Rājiens kā disciplinārsods

Rājiens, tāpat kā piezīme, atbilstoši Darba likuma (DL) [90.panta](#) 1.daļai ir viens no disciplinārsodu veidiem darba tiesiskajās attiecībās, ja darbinieks ir pārkāpis darba devēja noteikto darba kārtību vai noslēgto darba līgumu. Atziņas no tiesību doktrīnas apstiprina, ka disciplinārsoda, tostarp rājiena, mērķis ir panākt, lai pārkāpumu izdarījušais darbinieks ievērotu darba devēja noteikto darba kārtību un darba līguma noteikumus un turpmāk atturētos no šādiem vai līdzīgiem pārkāpumiem.

Jāatzīmē, ka gan tiesību doktrīnā, gan tiesu praksē ir atzīts, ka rājiens, iepretim piezīmei, ir uzskatāms par smagāko disciplinārsoda veidu. Tiesību normu regulējums ļauj darba devējam pašam izlemt, kuru no disciplinārsoda veidiem piemērot katrā konkrētajā situācijā. Tomēr darba devējs nedrīkst atstāt bez ievēribas samērīguma principu – katrā konkrētā gadījumā tam ir pienākums izvērtēt izdarītā pārkāpuma smagumu un noteikt atbilstošu piemērojamo disciplinārsoda veidu.

Tāpat ir būtiski uzsvērt, ka darba devējs par katru pārkāpumu var piemērot tikai vienu disciplinārsodu. Proti, kā izriet no DL [90.panta](#) 3.daļas, darba devējs nav

tiesīgs par vienu un to pašu pārkāpumu piemērot darbiniekam abus disciplinārsoda veidus un rezultātā vēl uzteikt darba tiesiskās attiecības.

Ne mazāk būtisks noteikums, kas darba devējam jāņem vērā disciplinārsoda piemērošanā, ir termiņš, kādā tas piemērojams, proti, ne vēlāk kā mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas, bet ne vēlāk kā 12 mēnešus no pārkāpuma izdarīšanas brīža.

Rājienu piemērošana

Ja darba devējs darbiniekam par izdarītu pārkāpumu ir izteicis rājienu, nevis piezīmi, tad, visticamāk, darbinieka izdarītais pārkāpums ir bijis samērā smags, tomēr nav bijis tik nopietns, lai uzteiktu darba līgumu.

Lai gan disciplinārsoda piemērošanas mērķis ir panākt, lai darbinieks ievērotu darba kārtības noteikumus un darba līgumu, tomēr konkrētajā gadījumā iepriekš izteiktais rājiens darbinieka rīcību, visticamāk, nav ietekmējis, ja reiz pēc pusgada viņš atkārtoti ir izdarījis līdzīgu pārkāpumu. Neviena tiesību norma neierobežo, cik rājienus darba devējs darbiniekam ir tiesīgs izteikt par jauniem pārkāpumiem. Darba devēja ziņā ir izvērtēt, vai darbiniekam, kurš regulāri izdara pārkāpumus un kuram par tiem tiek piemēroti disciplinārsodi, rājienu vietā nebūtu prātīgāk uzteikt darba līgumu un pārtraukt darba attiecības.

Kāda no disciplinārsodu veidiem piemērošana darbiniekam jau kalpo kā sods par izdarīto pārkāpumu, tāpēc cita veida sankcijas, tostarp darba algas samazināšana, nav pieļaujamas. Jāpiemin, ka samazināt darbiniekam darba algu bez viņa rakstiskas piekrišanas aizliedz arī DL regulējums. Turklāt darba algas samazināšana arī ar darbinieka rakstisku piekrišanu ir pieļaujama tikai gadījumā, ja darbinieks ir nodarījis darba devējam zaudējumus.

Uz jautājumu, vai DL regulē, pēc cik darbiniekam izteiktiem rājiem darba devējs ir tiesīgs uzteikt darba līgumu, atbilde ir – nē, DL tas nav noteikts.

Darba devējam konstatējot, ka darbinieks ir pārkāpis noteikto darba kārtību un/vai darba līgumu un izdarītais pārkāpums atbilst kādam no DL [101.panta](#) 1.daļas 1.–5.punktā paredzētajiem darba līguma uzteikuma gadījumiem, tas ir tiesīgs uzreiz uzteikt darbiniekam darba līgumu, nevis izteikt tikai rājienu par pārkāpumu, turpinot darba tiesiskās attiecības. Respektīvi, arī darba līguma uzteikumu ir pamats uzskatīt par soda veidu, darbiniekam izdarot darba kārtības noteikumu vai darba līguma pārkāpumu.

Ja darbinieks, kurš iepriekš jau ir pārkāpis darba kārtības noteikumus vai darba līgumu un par to saņēmis vienu vai vairākus rājienus, atkārtoti izdara pārkāpumu, tad darba devējam, ņemot vērā darbinieka iepriekšējo rīcību un attieksmi pret darba kārtības noteikumiem un darba līgumu, ir tiesības jauna pārkāpuma gadījumā uzreiz uzteikt darba līgumu, nevis atkal piemērot disciplinārsodu.

Var secināt, ka darba devējs ne vien ir tiesīgs par katru jaunu darbinieka pārkāpumu izteikt tam jaunu rājienu, bet arī izvērtēt, vai šāda darbinieka rīcība

pieļaujama ilgtermiņā un vai jauna pārkāpuma gadījumā būtu jāuzsaka darba līgums.

Darba devējs, kurš ilgstoši pieļauj rājienu izteikšanu darbiniekam, neuzsakot tam darba līgumu, pārējiem darbiniekiem var radīt nepareizu priekšstatu par attieksmi pret darba kārtības noteikumiem un darba līgumu. Proti, pārējiem darbiniekiem var rasties priekšstats, ka maksimālā soda sankcija, ko darba devējs piemēros par darba kārtības vai darba līguma pārkāpumiem, būs rājiens, nebaidoties, ka pārkāpuma gadījumā darba devējs var uzteikt darba līgumu.

<https://itiesibas.lv/raksti/atbild-eksperts/darba-tiesibas/business-vai-rajienu-izteiksai-ir-limits/28090>