

Darbs

Jurista padoms: Kā reaģēt uz kolēģa apvainojumiem e-pastā?

<http://www.db.lv/darbs/jurista-padoms-ka-reaget-uz-kolega-apvainojumiem-e-pasta-387774>

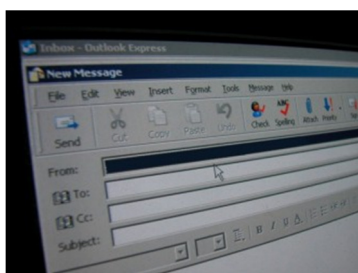


Foto: SXC

2013. gada 11. februāris 10:58

Vai situācijai, kad darba e-pasta sarakstē kolēģis (paralēlas struktūrvienības vadītājs) ir lietojis necenzētu leksiku un personiskus apvainojumus, var būt kādas tiesiskas sekas?

Atbild Andis Burkevics, ZAB SORAINEN zvērināts advokāts:

Jā, un šajā gadījumā pat nav būtiskas atšķirības, vai necenzēta leksika un personiskie apvainojumi lietoti sarakstē ar kolēģi, vai, piemēram, ar darba devēja klientu. Par šo situāciju būtu jāziņo darba devējam, kuram ir pienākums reaģēt. Pretējā gadījumā darba devējs pārkāptu Darba likuma 28. panta otrajā daļā minēto pienākumu nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus, kas ietver arī darba devēja pienākumu nodrošināt uzņēmumā normālu psiholoģisko klimatu. Tā kā minētais fakts ir fiksēts e-pasta sarakstē, tad nevajadzētu būt grūtībām pierādīt, kādi apvainojumi un kad ir tikuši izteikti, kura persona tos ir izteikusi, kam tie ir adresēti. Šajā gadījumā darba devējam būtu tiesības vainīgajam darbiniekam izteikt piezīmi vai rājienu, jo ētikas un morāles normas saskarsmē ar kolēģiem un, protams, arī ar klientiem, ir jāievēro arī tad, ja šāds pienākums nav īpaši uzsvērts darbinieka darba līgumā vai darba kārtības noteikumos. Tāpat, iespējams, šajā gadījumā kolēģa veiktās darbības, izvērtējot visus apstākļus, varētu tikt uzskatītas par tādām, kas attaisnotu darba līguma uzteikumu, pamatojoties uz Darba likuma 101. panta pirmās daļas 3. punktu - darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu. Lemjot par iespējamo darba līguma uzteikumu, darba devējam ir pienākums

izvērtēt izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts, kā arī darbinieka personiskās tīrības un līdzšinējo darbu (Darba likuma 101. panta otrā daļa). Neatkarīgi no tā, vai darba devējs vēlētos darbiniekam piemērot disciplinārsodu, vai uzteikt darba līgumu, pirms tam no darbinieka jāpieprasa rakstveida paskaidrojums.