



DARBA TIESĪBU APAKŠNOZARE

ALKOHOLA REIBUMS KĀ UZTEIKUMA IEMESLS DARBA UN DIENESTA TIESISKAJĀS ATTIECĪBĀS

*Dr. iur., Bc. paed. Kitija Bite,
Baltijas Starptautiskās akadēmijas docente, Latvija*

Ievads

Darbs ir viens no veidiem, kā indivīds gūst ienākumus un nodrošina pamatvajadzības un intereses. Līdz ar to var teikt, ka darbs ir cilvēka dzīves labklājības pamats. Personai tiek garantēta konstitucionālā tiesība brīvi izvēlēties darbu, kas atbilstu tās profesionālajām spējām¹. Tātad valsts aizsargā personastiesības izvēlēties nodarbošanos. Latvijā, līdzīgi kā lielākajā daļā pasaules valstu, paralēli pastāv vairāki nodarbinātības veidi, proti, darba tiesiskās attiecības, valsts dienests, civiltiesiski nodarbinātības līgumi, piemēram, uzņēmuma vai autoratlīdzības līgums u.c. Katram no šiem nodarbinātības veidiem ir savi specifiski nodarbinātības attiecību uzsākšanas nosacījumi un pastāv arī dažādi nodarbinātības tiesisko attiecību izbeigšanas veidi.

Rakstā pētītas darba tiesiskās attiecības saistībā ar:

- Darba likumā regulēto uzteikumu *alkohola reibuma dēļ* un
- Valsts policijas tiesībām atstādināt amatpersonu ar speciālo dienesta pakāpi no dienesta pienākumu veikšanas un piemērot disciplinārsodu, saistībā ar pienākumu veikšanu *alkohola ietekmē vai reibumā*.

Darba līguma pārtraukšanas vispārīgie principi jau 1984. gadā noteikti Starptautiskās Darba organizācijas konvencijā par darba tiesisko attiecību uzteikumu pēc darba devēja iniciatīvas². Tajā noteiktas divas būtiskas lietas – konvencijas nosacījumi attiecināmi tikai uz darba līguma nodarbinātajām personām, un darba tiesiskās attiecības ir pārtraucamas tikai trijos gadījumos: ja tas saistīts ar strādājošā spējām, strādājošā uzvedību vai uzņēmēja, iestādes vai dienesta ražošanas nepieciešamību dēļ³. Pārējos gadījumos darba tiesiskās attiecības

nav pārtraucamas un tām ir jāturpinās. Latvija, ratificējot šo konvenciju, tās normas iestrādāja Darba likumā. Likums nosaka, ka darba tiesiskās attiecības pārtraucamas tikai, pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā, tikai strikti noteiktos 11 gadījumos⁴. Viens no šiem ar darbinieka uzvedību saistītiem gadījumiem ir: darbinieks, veicot darbu, ir alkohola [...] reibuma stāvoklī⁵. Tātad var izbeigt darba tiesiskās attiecības ar darbinieku, ja tas darba veikšanas laikā ir alkohola reibumā.

Savukārt dienests Valsts policijā nav nodarbinātības tiesiskās attiecības uz darba līguma pamata, bet valsts dienests. Līdz ar to uz valsts dienestu nav attiecināma Konvencija par darba tiesisko attiecību uzteikumu pēc darba devēja iniciatīvas, un valsts ir brīva izvēlē noteikt uzteikuma tiesisko pamatu personām valsts dienestā. Valsts policijai saistošs ir Iekšlietu ministrijas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likums (turpmāk tekstā, t. sk. atsaucēs – Dienesta gaitas likums)⁶. Dienesta gaitas likums tieši nenosaka dienesta attiecību pārtraukšanu, amatpersonai atrodies alkohola ietekmē vai reibumā, bet paredz šādas amatpersonas atstādināšanu no dienesta pienākumu veikšanas⁷ un disciplinārlietas uzsākšanu, kā rezultātā var tikt piemērots kāds no Iekšlietu ministrijas un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm disciplinārbildības likumā (turpmāk – Disciplinārbildības likums) noteiktais disciplinārsods, bargākais no kuriem ir atvaļināšana no dienesta⁸. Jāpiebilst, ka Disciplinārbildības likums neparedz alkohola ietekmi vai reibumu kā tiešu iemeslu dienesta

attiecību izbeigšanai, bet kā apstākli, kas pastiprina atbildību par disciplinārpārkāpumu⁹.

Pētījuma **aktualitāti** nosaka pretrunīga normu piemērošana gan valsts dienestā, gan darba tiesiskajās attiecībās. Proti, problemātisks ir jautājums par jēdzienu *alkohola ietekme* un *reibums* diferencēšanu, kam ir izšķiroša nozīme, uzsakot darba tiesiskās attiecības, bet normatīvie akti nesniedz jēdzienu skaidrojumu, tikai norāda, no cik promilēm ir konstatējama alkohola ietekme. Atšķiras arī darba devēja tiesības pārtraukt nodarbinātības tiesiskās attiecības: ir jākonstatē darbinieka alkohola reibums, bet disciplinārlietas uzsākšanas iemesls Valsts policijas darbiniekam ir gan alkohola reibums, gan ietekme. Tāpat Valsts policijā problemātisks ir jautājums par regulējuma trūkumu, kādā amatpersonas tiek nogādātas medicīniskai pārbaudei alkohola ietekmes vai reibuma konstatēšanai. Kā arī Valsts policijas amatpersonas atvaļināšana tiek veikta disciplinārprocesa gaitā pieņemta lēmuma rezultātā, kur iestādei tiek piešķirta plaša rīcības brīvība izvērtēt, kuru no disciplinārsodiem piemērot alkohola ietekmes vai reibuma gadījumā. Normatīvajos aktos nav reglamentēts pienākums darba devējam atvaļināt amatpersonu no dienesta, bet tikai noteikts, ka, konstatējot alkohola ietekmi vai reibumu, amatpersona jāatstādina no dienesta pienākumu veikšanas un jāuzsāk disciplinārprocess.

Pētījuma **mērķis** ir, analizējot tiesisko regulējumu un tiesu praksi attiecībā uz darba tiesisko attiecību uzteikumu un izbeidzot dienesta tiesiskās attiecības alkohola dēļ, identificēt problēmas un izteikt priekšlikumus tiesiskā regulējuma uzlabošanai.

Rakstā izmantotas tādas **pētniecības metodes** kā analītiskā un sintēzes metode, lai pētītu jēdzienus “alkohola ietekme” un “alkohola reibums”; savukārt ar indukcijas un dedukcijas metodes palīdzību izteikti atzinumi par uzteikuma un atvaļināšanas no dienesta tiesiskā regulējuma atsevišķiem aspektiem; ar deskriptīvo metodi raksturota alkohola ietekmes un reibuma būtība un uzteikuma piemērošanas problēmas. Rakstā izmantotas šādas tiesību normu interpretācijas metodes: gramatiskā – atsevišķu tiesību normu jēdzienu izziņāšanai; sistēmiskā, lai noskaidrotu alkohola ietekmes un reibuma tiesību institūta kopsakarības tiesisko attiecību sistēmā; teleoloģiskā, lai izziņātu likumdevēja gribu, ietverot tiesību normās alkohola reibumu un alkohola ietekmi kā iemeslu darbinieka uzteikumam un atvaļināšanai no dienesta.

Svarīgākās teorētiskās un prakses atziņas

Kā jau norādīts ievadā, darba devējam likums ir piešķīris tiesības neturpināt nodarbinātības tiesiskās attiecības, ja darbinieks vai amatpersona ir atradies darbā un/vai veicis darba/dienesta pienākumus, atrodoties alkohola ietekmē vai reibumā. Tomēr likumdevējs ir paredzējis atšķirīgu regulējumu darba tiesisko un dienesta tiesisko attiecību pārtraukšanai, tādejādi parādot civiltiesisko attiecību atšķirību no valsts dienesta.

Dr. iur. K. Dišlers teicis, ka valsts dienests ir tiesisks stāvoklis, kas raksturojas ar šinī stāvoklī nostādīto personu īpatnējiem pienākumiem un tiesībām. Valsts dienesta īsu definīciju varam pieņemt šādu: valsts dienests ir publiski tiesisks stāvoklis, kurā atrodas personas, kam uzticēta valsts uzdevumu pildīšana¹⁰. Piedevām normatīvais regulējums nošķir policijas darbinieka [...] dienestu no privātā un publiskā darba¹¹ – respektīvi, dienesta nosacījumi atšķiras no privātā sektora ar to, ka publiskajā sektorā valsts dienests tiek reglamentēts gan ar ārējiem, gan iekšējiem normatīvajiem aktiem¹², kas atšķirīgi no privāttiesiskajām attiecībām. Valsts dienestu pildošās personas atrodas īpašās attiecībās ar valsti, kas izpaužas šo personu tiesību ierobežošanā, un tām tiek uzlikti īpaši pienākumi¹³. Tas ļauj secināt, ka valsts dienestā atšķirībā no darba tiesībām var noteikt citas prasības nodarbinātības izbeigšanai.

Nodarbinātības tiesisko attiecību pārtraukšana rakstā analizēta trijos etapos: 1) nodarbinātības tiesisko attiecību pārtraukšanas tiesiskais regulējums, t. sk. jēdzienu izpratne; 2) alkohola ietekmes vai reibuma konstatācija un 3) darba devēja rīcība pēc alkohola ietekmes vai reibuma konstatācijas.

1. Nodarbinātības tiesisko attiecību pārtraukšanas tiesiskais regulējums, t. sk. jēdzienu izpratne

Darba tiesisko attiecību ietvaros likumā noteikti vienpadsmit iemesli, saskaņā ar kuriem darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu. Šis uzskaitījums ir ekskluzīvs un nav paplašināms. Viens no uzteikuma iemesliem ir darba veikšana alkohola reibumā¹⁴. Šeit konstatējami divi juridiski neskaidri jēdzieni, kas var apgrūtināt normas piemērošanu – “veicot darbu” un “alkohola reibuma stāvoklis”. Tiesu praksē ir gadījumi, kad darbinieki, apstrīdot uzteikumu, norāda, ka alkohola reibuma stāvoklī netika

veikti darba pienākumi, jo reibums tika konstatēts pirms darba laika sākuma. Tomēr tiesa šo normu iztulko paplašināti, norādot, ka darbinieka mērķis, ierodoties darbā [...] bija pildīt savus darba pienākumus. Tas apstākļi, ka viņš nenokļuva līdz to konkrētai izpildei, nebija atkarīgi no darbinieka gribas, bet gan no maiņas priekšnieka rīcības, kurš nepielaida pie darba¹⁵. Tātad, tiesa skatījās uz atrašanās darbā mērķi, nepaļaujoties tikai uz gramatisko tiesību normu interpretācijas metodi, – veikt darba pienākumus, līdz ar to alkohola reibums nav pieļaujams arī pirms darba laika, ja darbinieks gatavojas pildīt darba pienākumus. Jāprezūmē, ka paplašināta interpretācija iespējama arī saistībā ar reibumu pēc darba laika beigām, jo būtisks ir arī fakts – darbinieka atrašanās darba vietā alkohola reibumā, kas var apdraudēt paša darbinieka un apkārtējo drošību.

Dienestatiesiskajās attiecībās likumdevējs ir paredzējis piecpadsmit iemeslus dienesta tiesisko attiecību izbeigšanai. Atšķirībā no darba tiesiskajām attiecībām, kur uzteikums ir darba devēja izvēle visos 11 gadījumos, dienesta tiesiskajās attiecībās likumdevējs ir Dienesta gaitas likumā paredzējis vienpadsmit gadījumus, kuros darba devējam obligāti jāatvaļina amatpersona no dienesta, un 4 gadījumus atstājis darba devēja izvēlei – atvaļināt vai nē¹⁶. Dienesta tiesisko attiecību pārtraukšana alkohola dēļ nav paredzēta nevienā no 15 Dienesta gaitas likumā noteiktajiem gadījumiem. Šis jautājums ir risināms disciplinārprocesa ietvaros Disciplinārbildības likuma noteiktajā kārtībā, kur viens no disciplinārsoda viediem ir atvaļināšana no dienesta¹⁷. Alkohola ietekme vai reibums noteikts nevis kā atvaļināšanas patstāvīgs iemesls, bet gan kā apstākļi, kas pastiprina atbildību par disciplinārpārkāpumu¹⁸.

Attiecībā uz dienesta pienākumu izpildes laiku Dienesta gaitas likums nosaka, ka amatpersonu atstādina no dienesta pienākumu izpildes, ja ir aizdomas par to, ka amatpersona, pildot dienesta pienākumus, ir alkohola [...] ietekmē vai reibumā¹⁹. Tātad no normas teksta izriet, ka alkohola ietekme vai reibums ir saistāms ar brīdi, kad amatpersona veic dienesta pienākumus. Tomēr Valsts policija ir noteikusi iestādes detalizētu regulējumu, paredzot, ka nodarbinātajam dienesta pienākumu izpildes (darba) laikā vai dienesta pienākumu izpildes

(darba) vietā ir aizliegts lietot alkoholiskos dzērienus [...], kā arī atrasties dienesta pienākumu izpildes (darba) laikā vai dienesta pienākumu izpildes (darba) vietā alkoholisko dzērienu [...] ietekmē vai reibumā²⁰. Ar šo nav pārkāpta iestādes likumā noteiktā kompetence, jo iestādes vadītājs ir atbildīgs par dienesta organizāciju un ir tiesīgs savas kompetences ietvaros izdot iestādes lokālo normatīvo aktu, lai īstenotu iestādes funkcijas²¹. Līdz ar to arī dienesta tiesiskajās attiecībās jēdziens “pildot dienesta pienākumus” ir jāsaprot plašāk – arī tad, ja amatpersona atrodas dienesta vietā un neveic dienesta pienākumus.

To apstiprina arī tiesas argumentācija citā spriedumā: „pieteicēja darba pienākumus un uzvedību regulējošās tiesību normas nepieļauj pieteicēja atrašanos darba vietā alkohola reibumā, neatkarīgi no tā, vai pieteicējs pilda amata pienākumus”²².

Tomēr tiesu prakse parāda, ka šī norma tiek tulkota vēl plašāk – nav svarīgi, vai pieteicējs atrodas atvaļinājumā vai viņam ir darbnespēja, jo tādējādi pieteicēja rīcība kaitē dienesta reputācijai. No dienesta tiek atvaļinātas arī Valsts policijas amatpersonas, kuras vada transporta līdzekli alkohola reibumā ārpus dienesta laika. Piemēram, ja policijas darbinieks ir vadījis automašīnu alkohola reibumā ārpus dienesta laika un ir konstatēti papildus pārkāpumi, piemēram, bēgšana no pārkāpuma vietas vai nepakļaušanās policijas darbinieku vairākkārtējiem likumīgiem rīkojumiem un prasībām, konsekvēnti tiek piemērots bargākais disciplinārsods – atvaļināšana no dienesta²³. Var secināt, ka dienesta tiesiskajās attiecībās dienesta pienākumu izpildes laiks ir jāizprot vēl plašāk nekā darba tiesiskajās attiecībās, kad konstatē alkohola reibumu. Valsts policija ir izstrādājusi iekšējo regulējumu, paplašinot Dienesta gaitas likumā noteikto jēdzienu, “veicot dienesta pienākumus”, ietverot šajā jēdzienā arī laiku ārpus tiešo dienesta pienākumu veikšanas laika, bet tiesu spriedumos atvaļināšana tiek atzīta par likumīgu, ja Valsts policijas amatpersona ārpus darba laika vada transportlīdzekli, atrodoties alkohola reibumā, ārpus dienesta vietas. Protams, šajā gadījumā tiek ņemti vērā papildu apstākļi – iestādes prestižs un amatpersonas pienākums ar savu rīcību nediskreditēt iestādi. Tomēr jānorāda uz to, cik plaši dienesta tiesiskajās attiecībās var interpretēt jēdzienu “pildot dienesta pienākumus”.

Nākošais problēmjautājums ir saistīts ar *alkohola ietekmes un reibuma gradācijas* izpratni. Doktrīnā saistībā ar *Darba tiesiskajām attiecībām*

norādīts, ka Darba likums nenosaka nekādu reibuma pakāpes gradāciju, galvenais ir fakts – reibuma stāvoklis²⁴. Darba devējam uzteikumā ir juridiski korekti jāpamato alkohola reibuma stāvokļa esamība. *Dienesta tiesiskajās attiecībās* par juridiski nozīmīgu elementu tiek uzskatīts gan alkohola reibums, gan ietekme. Secināms, ka valsts ir noteikusi striktāku regulējumu attiecībā uz alkohola klātbūtni organismā personām, kuras veic dienesta pienākumus, nekā darba tiesiskajās attiecībās. Tomēr tas nav pamatoti, jo alkohola klātbūtne nodarbinātā organismā nav saistīta ar darba vai dienesta tiesiskajām attiecībām, kas ir atšķirīgas, bet gan ar paša nodarbinātā un/vai citu personu drošību. Darba likums paredz, ka darba devējam ir jānodrošina drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus²⁵, kas sistēmiski jāskata darba aizsardzības tiesību normu kontekstā. Darba aizsardzības likums paredz darba devēja pienākumu garantēt un uzlabot nodarbināto drošību un veselības aizsardzību darbā, un šī norma piemērojama visās nodarbinātības jomās²⁶. Tātad jebkurš darba devējs ir atbildīgs par nodarbināto drošību un, pieņemot, ka alkohola klātbūtne nodarbinātā organismā var būt par iemeslu darba drošības pārkāpumiem, darba devējs nedrīkstētu pieļaut nekādu alkohola klātbūtni darba vietā. Autore secina, ka valsts dienestā jautājums par darba aizsardzību un alkohola ietekmes vai reibuma nepieļaušanu darba laikā ir risināts sistēmiskāk. Arī darba tiesiskajās attiecībās būtu jāietver noteikums, ka var uzteikt darba tiesiskās attiecības, ja darbinieks atrodas alkohola ietekmē.

Tālāk analizēsim jēdzienu *ietekme* un *reibums* izpratni. Jebkurā nodarbinātības gadījumā ir jābūt tiesiski noteiktai gradācijai, kad konstatē alkohola ietekmi, kad reibumu. Nodarbināto pārbaudes kārtība regulēta Ministru kabineta noteikumos Nr. 394 “Alkohola, narkotisko, psihotropo vai toksisko vielu ietekmes pārbaudes kārtība” (turpmāk – Noteikumi Nr. 394)²⁷. Noteikumos Nr. 394 noteikts, ka alkohola **ietekme** ir konstatējama tad, ja alkohola koncentrācija pārbaudāmās personas asinīs pārsniedz 0,5 promiles (ieskaitot). Nekāda cita gradācija alkohola koncentrācijai organismā nav noteikta. No Noteikumu Nr. 394 nosaukuma varētu secināt, ka šis regulējums paredzēts tikai alkohola ietekmes pārbaudes kārtībai, bet Noteikumu Nr. 394 29. punktā medicīniskās pārbaudes rezultātā tiek noteikti 11 stāvokļi, no kuriem divi ir alkohola ietekme un alkohola reibums. Tātad spēkā esošais tiesiskais regulējums paredz ar šo tiesību normu fiksēt alkohola reibumu, bet nav tiesību normas, kas

nosaka, kāds ir promiļu līmenis, lai reibums tiktu konstatēts. Tiesas, piemērojot šo normu, balstās uz judikatūru un uz Veselības inspekcijas izstrādātām vadlīnijām: “alkohola reibumu konstatē, ja alkohola koncentrācija pārbaudāmās personas asinīs pārsniedz 1,0 promili (ieskaitot), ar klīnisko simptomātiku – izteikti kustību koordinācijas traucējumi, nestabila gaita, garastāvokļa nelīdzsvarotība, pavājināta mīmika utt.”²⁸.

Vienveidīgas likuma normu piemērošanas interesēs, būtu pareizi precīzi noteikt promiļu daudzumu, lai jebkura persona varētu zināt alkohola reibuma un alkohola ietekmes kritērijus. Šie noteikumi būtu jāietver Noteikumu Nr. 394 28.1. apakšpunktā.

2. Alkohola ietekmes vai reibuma konstatācija

Ja nodarbinātais atrodas alkohola ietekmē vai reibumā, jebkura darba devēja uzdevums ir konstatēt un fiksēt šādu faktu. *Darba tiesiskajās attiecībās* likumdevējs nav noteicis nekādas alkohola reibuma konstatēšanas līdzekļus²⁹. Saskaņā ar tiesu praksi, tā kā Darba likumā nav paredzēta īpaša šī fakta (reibuma) pierādīšanas kārtība, tad atrašanos alkohola [...] 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.)³⁰. Saskaņā ar Darba likuma 101. panta otro daļu darba devējam pat noteikts pienākums pieprasīt no darbinieka paskaidrojumu, ja uzteikums tiks izteikts sakarā ar darbinieka atrašanos alkohola reibumā. Šie jautājumi analizēti raksta turpinājumā.

Tiesu praksē secināts, ka “[...] darba tiesiskajās attiecībās likumdevējs nav minētās Darba likuma normas piemērošanu saistījis ar Noteikumiem Nr. 394 vai ierobežojis tā pierādīšanu ar alkohola reibuma konstatēšanu noteiktā veidā medicīnas iestādē. [...] Tiesa neapšaubā atbildētāja mērķi nodrošināt uzņēmumā drošību, veicot pastiprinātas darbinieku pārbaudes, lai izslēgtu alkohola, narkotisko un citu apreibinošu vielu ietekmi, veicot darba pienākumus. [...] Uzņēmums savos iekšējos normatīvos aktos var paredzēt ievērojami stingrāku alkohola reibuma konstatācijas kārtību kā Darba likums un paredzēt personas nogādāšanu ārstniecības iestādē. Tā kā darba devējs nav noteicis ar iekšējiem noteikumiem alkohola daudzumu,

ar kuru nevar pielaist darbinieku pie darba un kārtību, kādā pārbaude veicama, tad tiesa vadās pēc Noteikumu Nr. 394 28. punkta [...]”³¹. No tiesas motivācijas izriet divi būtiski secinājumi, proti, darba devējam ir tiesības savā uzņēmumā noteikt stingrāku kārtību ne kā Noteikumos Nr. 394, nosakot alkohola pieļaujamo promiņu līmeni, lai nepielaistu darbinieku pie darba pienākumu pildīšanas, bet tad ir jāizstrādā darba kārtības noteikumi vai speciāli kārtības noteikumi alkohola ietekmes un reibuma konstatācijai. Otrs secinājums – ja šādu noteikumu vai darba kārtības uzņēmumā nav, tad darba devējam obligāti jāpiemēro Noteikumu Nr. 394 regulējums. Respektīvi, jānosūta darbinieks medicīniskās pārbaudes veikšanai, kuras laikā tiks vai netiks konstatēts alkohola reibums.

Alkohola ietekmes vai reibuma konstatēšanai *dienesta tiesisko attiecību* ietvaros darba devējam ir paredzētas tiesības jebkuru aizdomu gadījumā amatpersonu atstādināt no dienesta pienākumu izpildes, lai noskaidrotu vai tā, pildot dienesta pienākumus, ir alkohola [...] ietekmē vai reibumā, un turklāt noteiktas augstākas amatpersonas tiesības nogādāt personu medicīniskās pārbaudes veikšanai³².

Šajā gadījumā likumdevējs ir noteicis atstādināšanas institūtu kā darba devēja instrumentu, ar kura palīdzību aizdomu gadījumā var pārliecināties par amatpersonas atrašanos alkohola ietekmē vai reibuma stāvoklī. Saskaņā ar likumā noteikto šo ietekmi vai reibumu jākonstatē, veicot medicīnisko pārbaudi. Šāds normas skaidrojums izriet no gramatiskās tiesību normu interpretācijas metodes. Arī teleoloģiskā tiesību normu interpretācijas metode ļauj izteikt apgalvojumu, ka normas mērķis ir nepieļaut amatpersonas turpmāku pienākumu veikšanu un nogādāt amatpersonu pārbaudes veikšanai. Tomēr praksē ir gadījumi, kad darba devējs alkohola ietekmi vai reibumu konstatē ar citiem līdzekļiem, piemēram, alkometru. Alkohola ietekmes vai reibuma konstatēšanu šādā veidā Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāts (turpmāk – Senāts) ir atzinis par atbilstošu likumam, noraidot Apgabaltiesas argumentu, ka saskaņā ar Dienesta gaitas likuma 14. panta septīto daļu alkohola ietekmes konstatēšanai bija nepieciešams veikt medicīnisko pārbaudi. Alkohola koncentrācijas izelpotajā gaisā mērījumu veikšana nav pietiekama, lai pierādītu alkohola ietekmi³³. Senāts norādīja, ka minētā tiesību norma paredz iestādes vadītāja pienākumu aktīvi rīkoties, pastāvot aizdomām par padoto

atrašanos reibuma stāvoklī. No minētās tiesību normas neizriet, ka alkohola reibumu drīkst konstatēt tikai, veicot medicīnisko pārbaudi³⁴.

Tiesu prakses apkopojumā lietās par valsts dienestu norādīts: “Vairākās disciplinārlietās Augstākajai tiesai nācies uzsvērt, ka alkohola reibums ir pierādāms ar dažādiem pierādīšanas līdzekļiem, tostarp liecinieku liecībām”³⁵. Un – mērķis, ko ar šo tiesību normu vēlējies sasniegt likumdevējs, ir nevis ierobežot augstākas amatpersonas, nosakot tikai vienu iespējamo pierādījumu iegūšanas veidu – pārbaude medicīniskās iestādē, bet noteikt šo amatpersonu aktīvas rīcības pienākumu aizdomu gadījumā par padoto atrašanos reibuma stāvoklī dienesta pienākumu pildīšanas laikā. Normas mērķis nav detalizēt, kādā veidā konstatēt alkohola vai citu apreibinošo vielu ietekmi vai reibumu, bet tieši tiesības veikt pārbaudi. Tiesības veikt pārbaudi aizdomu par reibumu gadījumā ir noteiktas likumā, un tieši šī norma ir tā, kas ietekmē personas tiesības, nosakot pienākumu pakļauties pārbaudei. Savukārt viena vai otra pārbaudes veida izvēle nav personas tiesību ierobežojums, bet faktisko apstākļu konstatēšanas atšķirīga kārtība³⁶.

Var piekrist tam, ka kā papildu pierādījumi var tikt izmantotas liecinieku liecības, bet tomēr nevar piekrist Senāta apgalvojumam, ka normā nav regulēts veids, kādā konstatē vielu ietekmi vai reibumu. Šī Dienesta gaitas likuma norma skaidri norāda, ka atstādināšana, kas tiek veikta darba aizsardzības un drošības pasākumu ietvaros, ir jāveic tāpēc, lai konstatētu alkohola ietekmi vai reibumu. Pie tam likumdevējs konkrēti ir norādījis, ka “augstāka amatpersona to nogādā medicīniskās pārbaudes veikšanai”³⁷. No šīs normas nekādi nevar atvasināt darba devēja tiesības kaut kā citādi konstatēt alkohola ietekmi vai reibumu, ja likumdevējs konkrēti norādījis augstākas amatpersonas pienākumu, kas izpaužas darbības vārdā “nogādāt” padoto amatpersonu medicīniskās pārbaudes veikšanai. Normas gramatiskā konstrukcija norāda uz darba devēja aktīvu rīcību –nogādāšana ar mērķi veikt medicīnisku pārbaudi, nevis to konstatēt uz vietas bez medicīniskas pārbaudes. Vārdnīcā sniegts jēdziena *medicīna* skaidrojums; tā ir zinātne par cilvēka organisma uzbūvi, funkcijām un slimībām (to izcelsmi, norisi, diagnostiku, ārstēšanu un profilaksi)³⁸. Medicīniskā pārbaude būtu organisma uzbūves, funkciju un slimību diagnostika, ārstēšana un profilakse. Šīs darbības nevar veikt persona bez speciālas izglītības un kvalifikācijas.

Likumā ir noteikts, ka amatpersonas alkohola ietekmi vai reibumu konstatē nevis darba devējs, bet attiecīgā ārstniecības iestādes persona, kura sniedz rakstisku atzinumu par alkohola ietekmi vai reibumu Noteikumu Nr. 394 noteiktajā kārtībā. Šajos noteikumos ir paredzēts, ka medicīnisko pārbaudi veic sertificēts narkologs vai citas specialitātes ārsts, [...] ārstniecības iestādē, kurā var veikt izmeklējumus³⁹.

Noteikumu Nr. 394 3. punktā noteikts to subjektu loks, kas tiesīgi iespējamo alkohola ietekmi personai konstatēt: 1) Noteikumos Nr. 394 uzskaitītajās ārstniecības iestādēs, ja darba devējs ir nosūtījis nodarbināto medicīniskās pārbaudes veikšanai, vai 2) jebkurā ārstniecības iestādē, ja persona ir guvusi traumu; 3) dažādas amatpersonas (t. sk. Valsts policijas amatpersonas), kuras veic pārbaudi ar portatīvu mērierīci, lai noskaidrotu, vai persona ir lietojusi alkoholu⁴⁰. Senāta secinājums, ka darba devēja tiesības konstatēt ar alkometru alkohola ietekmi vai reibumu, ir pareizs, bet argumentācija varētu būt pilnīgāka. Darba devējam tiesības izmantot portatīvo mērierīci ir noteiktas Noteikumos Nr. 394, bet tās nav paredzētas Dienesta gaitas likumā. Būtībā būtu jāpiemēro augstāka juridiskā spēka norma – Dienesta gaitas likums, kas paredz amatpersonas nogādāšanu medicīniskās pārbaudes veikšanai.

Šeit ir vēl viena tiesiskā regulējuma problēma – kā saskaņā ar Dienesta gaitas likumu notiek amatpersonas nogādāšana medicīniskās pārbaudes veikšanai? Normas juridiskā konstrukcija ļauj secināt, ka to nosaka konkrētā augstākstāvošā amatpersona. Tomēr šāda nekonkrētība var radīt situāciju, kad katrā gadījumā nogādāšana notiks atšķirīgi. Lai nepieļautu atšķirīgu attieksmi un tiesību normu kolīziju, atbilstošs regulējums būtu jāiekļauj Dienesta gaitas likuma 14. panta septītajā daļā.

Saistībā ar alkometra izmantošanu alkohola ietekmes vai reibuma konstatācijai Senāts ir izteicis arī šādu tēzi: Senāts savā praksē ir norādījis, ka nav racionāla izskaidrojuma tam, kādēļ nebūtu pieļaujama alkohola reibuma pārbaudes veikšana ar alkometru amatpersonai, kura pilda dienesta pienākumus, ja jau šāds pārbaudes veids ir piemērojams attiecībā uz transportlīdzekļu vadītājiem⁴¹. Autore apšaubā šādas tēzes juridisko korektumu, ņemot vērā, ka Noteikumi Nr. 394 ir izdoti saskaņā ar Ārstniecības likuma normām un to mērķis ir alkohola ietekmes pārbaudes kārtība. Šī kārtība neattiecas uz transportlīdzekļa vadītājam

konstatējamo alkohola koncentrāciju asinīs un izelpotajā gaisā⁴². Tātad saskaņā ar Noteikumu Nr. 394 nosacījumiem var pārbaudīt jebkuru gadījumu (ne tikai nodarbinātības tiesiskajās attiecībās), kad persona atradies alkohola ietekmē vai reibumā, bet ne transportlīdzekļa vadītājus. Transportlīdzekļa vadītājiem alkohola koncentrāciju nosaka saskaņā ar Ministru kabineta noteikumiem “Kārtība, kādā nosakāma alkohola koncentrācija asinīs un izelpotajā gaisā un konstatējams narkotisko vai citu apreibinošu vielu iespaids”⁴³, kas izdoti uz Ceļu satiksmes likuma normu pamata, un nav paredzēti citu subjektu alkohola pārbaudei veikšanai kā tikai transportlīdzekļu vadītāji. Līdz ar to katru Ministru kabineta noteikumu mērķis ir atšķirīgs, tāpat kā atšķirīgi ir normatīvie akti, kuri nosaka deleģējumu Ministru kabinetam izstrādāt kārtību alkohola pārbaudei.

Tomēr jāpiekrīt, ka saskaņā ar Noteikumiem Nr. 394 darba devējs dienesta tiesiskajās attiecībās ir tiesīgs pārbaudīt alkohola ietekmi vai reibumu, gan izmantojot medicīnas pārbaudi, gan alkometru.

3. Darba devēja rīcība pēc alkohola ietekmes vai reibuma konstatācijas

Kad darba devējs ir konstatējis, ka nodarbinātais ir atradies alkohola ietekmē vai reibumā, un tas atbilstoši fiksēts, darba devējam ir jāpieņem lēmums – turpināt nodarbinātības attiecības vai tās pārtraukt. Jebkurā gadījumā no darba devēja tiek prasīts izvērtēt katru situāciju individuāli un, nolemjot pārtraukt nodarbinātības tiesiskās attiecības, pamatot pieņemto lēmumu.

Darba tiesiskajās attiecībās Darba likums paredz rakstiska paskaidrojuma pieprasīšanu no darbinieka un izdarītā pārkāpuma smaguma, apstākļu, kādos tas izdarīts, kā arī darbinieka personisko īpašību un līdzšinējā darba izvērtēšanu⁴⁴.

Tiesu praksē secināts, ka, 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. Faktiski šī tiesību norma nosaka darba devējam pienākumu izvērtēt pārkāpuma samērīgumu ar konkrētajām sekām – darba līguma uzteikumu. Taču, tāpat kā attiecībā uz pārkāpuma būtiskumu, strīda gadījumā tiesai ir jāpārbauda, vai ir ievērots samērīgums⁴⁵.

Ja darba devējs vēlas turpināt darba tiesiskās attiecības, tas to var darīt, jo Darba likuma 101.

pants paredz uzteikumu kā darba devēja izvēli. Ja darba devējs izsniegs uzteikumu, tad tam jābūt pamatotam un samērīgam, ko var vērtēt tiesa, izskatot lietu pēc būtības. Darba devējam ir svarīgi ievērot Darba likumā noteikto uzteikuma izsniegšanas procedūru.

Kā jau minēts, *dienesta tiesiskajās attiecībās* alkohola ietekme vai reibums nav patstāvīgs atvaļināšanas iemesls, bet disciplinārbildību pastiprinošs apstāklis pārkāpuma gadījumā. Līdz ar to amatpersonas rīcības izvērtēšana, ja tā atradusies alkohola ietekmes vai reibuma stāvoklī, notiek disciplinārprocesa ietvaros.

Disciplinārbildības likums paredz sešus disciplinārsoda veidus. Pieci disciplinārsodi pieļauj turpināt dienesta tiesiskās attiecības un tikai pēdējais – atvaļināšana no dienesta – paredz pārtraukt dienesta tiesiskās attiecības⁴⁶. Disciplinārprocess paredz izvērtēt amatpersonas pārkāpumu. Arī tiesai jāvērtē, “vai par izdarīto disciplinārpārkāpumu atrašanos dienestā alkohola ietekmē piemērotais sods – atvaļināšana no dienesta, kas ir bargākais sods, – ir atbilstošs izdarītajam pārkāpumam. Īpaši izvērtējams soda piemērošanas lietderīgums un samērīgums. Ņemot vērā vispārējo disciplinārsodīšanas mērķi – nodrošināt, lai dienestā tiktu ievērotas un pildītas noteiktās prasības, atturot gan pārkāpuma izdarītāju, gan citas personas no turpmāku pārkāpumu izdarīšanas, kas ar 2010. gada 16. septembra likumu „Grozījumi Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm disciplinārbildības likumā” (stājās spēkā 2010. gada 1. oktobrī) ir ietverts Disciplinārbildības likuma 13. panta pirmajā daļā, nosakot, ka disciplinārsoda mērķis ir sodīt vainīgo amatpersonu un panākt, lai tā un citas amatpersonas ievērotu dienesta disciplīnu un atturētos no disciplinārpārkāpumu izdarīšanas, secināms, ka disciplinārsods – atvaļināšana no dienesta – piemērojams tikai tādā gadījumā, ja no konkrētās amatpersonas nav panākama un saprātīgi sagaidāma dienesta disciplīnas ievērošana”⁴⁷. No teiktā var secināt, ka darba devējam ir jāizvērtē nodarītais pārkāpums, atbildību pastiprinošie un mīkstinošie apstākļi, lai noteiktu, vai sods ir samērīgs ar izdarīto pārkāpumu. Tāpat jāvērtē vai alkohola ietekme un reibums ir savienojami ar dienesta tiesisko attiecību turpināšanu – vai amatpersona labosies, vai citas amatpersonas izdarīs atbilstošus secinājumus un koriģēs uzvedību.

Tiesu praksē atzīts: „vispārzināms ir fakts, ka sabiedrības vērtējumā nav pieļaujama

policijas darbinieka atrašanās alkohola reibuma stāvoklī dienesta pienākumu pildīšanas laikā, jo šādas amatpersonas darbs ir saistīts gan ar paaugstinātas bīstamības objektiem – ieročiem, transportlīdzekļiem, gan ar saskarsmi ar citām personām. Līdz ar to tiesai nav šaubu, ka ar atrašanos alkohola reibuma stāvoklī dienesta pienākumu pildīšanas laikā pieteicējs ir diskreditējis dienesta vietu (Valsts policiju), ar to nodarīdams būtisku kaitējumu dienesta vietas reputācijai. Policijas darbiniekam dienesta pienākumu pildīšanas laikā esot alkohola reibuma stāvoklī, var tikt radītas neatgriezeniskas sekas personām saistībā ar kriminālprocesuālo darbību nepienācīgu veikšanu, kā arī var tikt apdraudēti dienesta biedri, jo reibuma stāvoklī esoša persona nespēj adekvāti reaģēt un rīkoties bīstamās situācijās. No tiesiskā regulējuma kopumā redzams, ka amatpersonai, pat izdarot nenozīmīgu pārkāpumu alkohola reibumā, turklāt pat amatpersonai neatrodoties darba vietā un nepildot dienesta pienākumus, amatpersona ir atvaļināma no dienesta”⁴⁸.

No šiem dažiem tiesu spriedumiem ir secināms, ka gan darba devējs, gan arī tiesa amatpersonas atrašanos alkohola ietekmē vai reibumā pārsvarā vērtē kritiski un piemēro bargāko no disciplinārsodiem – atvaļināšanu no dienesta.

Pētījuma rezultāti un to izvērtējums

Pētījumā autore analizēja darba tiesiskajās attiecībās un dienesta tiesiskajās attiecībās aktuālu tematu – alkohols kā iemesls darba tiesisko attiecību pārtraukšanai un disciplinārsoda – amatpersonas atvaļināšana no dienesta piemērošanai. Abos gadījumos uzteikums un atvaļināšana ir bargākais piemērojamais līdzeklis, ja persona bijusi alkohola ietekmē vai reibuma stāvoklī darba vai dienesta vietā. No tiesu prakses var secināt, ka nav svarīgi, vai nodarbinātais veic darba/dienesta pienākumus vai nē, svarīgi ir atrašanās darba vietā alkohola ietekmē un/ vai reibumā. Dienesta tiesiskajās attiecībās amatpersona pat var neatrasties dienesta vietā, atvaļināšana no dienesta tiks piemērota, ja amatpersona no dienesta brīvā laikā alkohola ietekmē vai reibumā veiks iestādes reputācijai kaitīgas darbības.

Tiesiskā kārtība uzteikuma izsniegšanai un atvaļināšanai no dienesta ir atšķirīga. Tas arī ir saprotams, jo valsts dienests ir specifisks nodarbinātības veids, kur valsts kā darba devējs

var noteikt īpašus nosacījumus gan personas pieņemšanai dienestā, gan atvaļināšanai no tā. Valsts dienests neparedz pušu līdzvērtību dienesta tiesiskās attiecībās, gluži otrādi, paredz, ka persona atrodas hierarhiskā subordinācijā attiecībā pret darba devēju – valsti. Savukārt darba devējs un darbinieks darba civiltiesiskajās attiecībās ir līdzvērtīgi civiltiesiskā līguma partneri. Abos gadījumos, izbeidzot nodarbinātības tiesiskās attiecības, alkohola ietekme un reibums tiek atzīti par gana svarīgu iemeslu, lai neturpinātu nodarbinātības tiesiskās attiecības. Tomēr darba devējam ir jārikojas normatīvo aktu noteiktajos ietvaros, ievērojot noteikto procedūru.

Rakstā konstatētas tiesiskā regulējuma problēmas, nosakot alkoholu kā iemeslu uzteikumam vai atvaļināšanai no dienesta, kā arī tiesiskajā regulējumā alkohola ietekmes vai reibuma konstatācijai. Secināts, ka arī tiesu prakses atziņas un tēzes nereti ir neargumentētas un neatbilst tiesiskajam regulējumam.

Pētījuma rezultātā izdarīti šādi **secinājumi** un **priekšlikumi**:

Starptautiskās tiesību normas par darba devēja uzteikumu regulē tikai darba tiesiskās, bet ne dienesta tiesiskās attiecības. Līdz ar to valsts ir tiesīga noteikt īpašu darba devēja uzteikuma kārtību valsts dienesta personām.

Alkohola ietekme un/vai reibums kā iemesls nodarbinātības tiesisko attiecību izbeigšanai noteikts Darba likumā, un tas saistīts ar darbinieka uzvedību. Darba devējam šādā gadījumā, izvērtējot pārkāpuma būtību, darbinieka uzvedību, attieksmi utt., ir **tiesības**, bet ne pienākums uzteikt darba līgumu.

Dienesta tiesiskajās attiecībās alkohola klātbūtne noteikta kā iemesls uzteikumam. Amatpersonas pārkāpumi izskatāmi disciplinārprocesa ietvaros, kur alkohola klātbūtne tiek vērtēta kā atbildību pastiprinošs apstāklis. No dienesta amatpersonu atvaļina, piemērojot disciplinārsodu. Šajā gadījumā darba devējam ir **pienākums**, bet ne tiesības izbeigt dienesta tiesiskās attiecības. Saskaņā ar tiesu praksi, alkohola ietekme vai reibums var būt gan kā atbildību pastiprinošs apstāklis, izdarot pārkāpumu, vai pamatpārkāpums – kad amatpersona, lietojot alkoholu, pārkāpj tiesību normas.

Darba tiesiskajās attiecībās ir jākonstatē alkohola reibums, bet dienesta tiesiskajās attiecībās, lai uzsāktu disciplinārprocesi, ir jākonstatē alkohola ietekme vai alkohola reibums. Tātad valsts ir noteikusi, ka dienestu nedrīkst pildīt gan alkohola ietekmē, gan reibumā

esoša amatpersona, bet darbinieks nedrīkst pildīt savus pienākumus, atrodoties alkohola reibumā. To varētu skaidrot ar valsts tiesībām noteikt valsts dienestā esošām personām stingrākas prasības pienākumu veikšanai un tas atbilst starptautiskajām tiesību normām. Tomēr darba devējam ir jānodrošina droši un veselībai nekaitīgi darba apstākļi darba aizsardzības sistēmas ietvaros, bet dažās profesijās alkohola ietekme var būt tikpat bīstama un kaitīga kā alkohola reibums.

Līdz ar to arī darba tiesiskajās attiecībās alkohola ietekme būtu jānosaka kā uzteikuma iemesls, izsakot Darba likuma 101. panta pirmās daļas 4. punktu šādā redakcijā: “*darbinieks, veicot darbu, ir alkohola [...] ietekmes vai reibuma stāvoklī*”.

Normatīvajos aktos nav noteikts ne alkohola ietekmes, ne reibuma jēdziens. Likumdevējs tāpat nav noteicis detalizētu gradāciju alkohola ietekmei un reibumam, bet Ministru kabineta noteikumi “Alkohola, narkotisko, psihotropo vai toksisko vielu ietekmes pārbaudes kārtība” paredz alkohola ietekmi *no 0,5 promilēm (ieskaitot)*. Nekāda cita alkohola klātbūtnes gradācija nav noteikta. Līdz ar to nav noteikts, kur beidzas alkohola ietekme un sākas alkohola reibums. Bet saskaņā ar Darba likumā noteikto ir jākonstatē tieši alkohola reibums. Tiesu praksē ir nostiprinājusies judikatūra, piemērot Veselības inspekcijas vadlīnijas alkohola klātbūtnes konstatācijai personas organismā, kur alkohola reibums tiek noteikts no vienas promiles.

Piedāvāju **grozīt** Ministru kabineta noteikumu “Alkohola, narkotisko, psihotropo vai toksisko vielu ietekmes pārbaudes kārtība” 28.1. apakšpunktu un izteikt to šādā redakcijā: “*pārsniedz 0,5 promiles līdz 1,0 promilei (neieskaitot) vai tam atbilstošu koncentrāciju citā bioloģiskā vidē*”.

Gan darba, gan dienesta tiesiskajās attiecībās likumdevējs uzlicis par pienākumu darba devējam konstatēt alkohola klātbūtni nodarbinātā organismā un izvērtēt šo gadījumu. Darba likumā tas noteikts 101. panta otrajā daļā, bet amatpersonu rīcība, atrodoties alkohola ietekmē vai reibumā, tiek izvērtēta disciplinārprocesa ietvaros.

Alkohola reibumu darba devējs darba tiesiskajās attiecībās var konstatēt divējādi. Kā norādīts tiesu praksē, darba devējs var nosūtīt darbinieku medicīniskās pārbaudes veikšanai saskaņā ar Ministru kabineta noteikumiem “Alkohola, narkotisko, psihotropo vai toksisko vielu ietekmes pārbaudes kārtība” un, sagaidot

oficiālu atzinumu, izvērtēt darbinieka rīcību un pārtraukt darba tiesiskās attiecības vai tās turpināt. Otrs veids ir noteikt īpašu kārtību uzņēmumā, nosakot jebkādu alkohola reibuma gradāciju uzņēmumā. Likumdevējs nav ierobežojis darba devēja tiesības noteikt arī pilnīgu alkohola aizliegumu uzņēmumā. Ar šiem noteikumiem ir jāiepazīstina darbinieks. Tāpat darba devējs var noteikt īpašu kārtību, kā tiek konstatēta alkohola klātbūtne organismā, piemēram, izmantojot alkometra mērījumus. Tiesu praksē norādīts, ja uzņēmumā nav izstrādāta šāda kārtība, tad jāpiemēro ārēja tiesību norma – Ministru kabineta noteikumi.

Dienesta tiesiskajās attiecībās pirms disciplinārprocesa uzsākšanas darba devējam tiek dota iespēja atstādināt amatpersonu no dienesta pienākumu veikšanas, lai nogādātu amatpersonu medicīnas pārbaudes veikšanai alkohola konstatācijai. Tiesu praksē šī norma tiek interpretēta kā darba devēja tiesības aktīvi rīkoties, veicot pārbaudi. Tiesa jēdzienu “medicīnas pārbaude” interpretē ļoti plaši, iekļaujot tajā arī alkohola konstatāciju ar alkometru dienesta vietā, akceptējot to kā faktisko apstākļu konstatēšanas atšķirīgu kārtību. Šādai likuma normas interpretācijai nevar piekrist, jo amatpersonas nogādāšana medicīnas pārbaudei pieprasa darba devēja aktīvu rīcību, amatpersonu nogādājot vietā, kur tiek veikta medicīniskā pārbaude; līdz ar to šo medicīnisko pārbaudi nevar veikt darba devējs.

Ministru kabineta noteikumos “Alkohola,

narkotisko, psihotropo vai toksisko vielu ietekmes pārbaudes kārtība” noteikti trīs subjektu veidi, kas šo pārbaudi var veikt. Viens no subjektiem ir amatpersona, t. sk. Valsts policijas amatpersona, kura var veikt šo pārbaudi ar portatīvo ierīci, ja tā atbilst normatīvo aktu prasībām. Tāad likumdevējs ir paredzējis tiesības alkohola pārbaudi veikt dienesta vietā ar alkometru, bet pašreizējā redakcijā likums un Ministru kabineta noteikumi nav sistēmiski sakārtoti, līdz ar to šāda argumentācija nav juridiski korekta.

Dienesta gaitas likums neparedz, kā notiek amatpersonas nogādāšana medicīniskās pārbaudes veikšanai, atstājot to augstākas amatpersonas ziņā. Tomēr šāda nekonkrētība var radīt atšķirīgu attieksmi pret tām amatpersonām, kuras tiek nogādātas medicīniskās pārbaudes veikšanai.

Piedāvāju **grozīt** Dienesta gaitas likuma 7. panta septīto daļu, lai risinātu 8., 9., 10. secinājumā iekļautās problēmas. Norma izsakāma šādā redakcijā:

*“Ja ir aizdomas par to, ka amatpersona, pildot dienesta pienākumus, ir alkohola [...] ietekmē vai reibumā, augstāka amatpersona to nogādā medicīniskās pārbaudes veikšanai. **Kārtību, kādā amatpersonu nogādā medicīniskās pārbaudes veikšanai, nosaka iestādes vadītājs. Ja amatpersona netiek nogādāta medicīnas pārbaudes veikšanai, kārtību, kādā veic alkohola ietekmes vai reibuma pārbaudi, nosaka iestādes vadītājs**”.*

Atsauces

- ¹ Latvijas Republikas Satversme. 15.02.1922. likums// Latvijas Vēstnesis, Nr. 43, 01.07.1993., Ziņotājs, 6, 31.03.1994.
- ² SDO konvencija Nr.158 Konvencija par darba attiecību pārtraukšanu pēc uzņēmēja iniciatīvas: starptautisks dokuments// Latvijas Vēstnesis, Nr. 77, 05.07.1994.
- ³ Turpat, 4. pants.
- ⁴ Darba likums: Latvijas Republikas likums// Latvijas Vēstnesis, Nr. 105, 06.07.2001., 101. pants pirmā daļa.
- ⁵ Darba likums: Latvijas Republikas likums// Latvijas Vēstnesis, Nr. 105, 06.07.2001., 101. panta pirmās daļas 4. punkts.
- ⁶ Dienesta gaitas likums: Latvijas Republikas likums//Latvijas Vēstnesis, Nr. 101, 30.06.2006.
- ⁷ Dienesta gaitas likums: Latvijas Republikas likums//Latvijas Vēstnesis, Nr. 101, 30.06.2006., 14. panta 7. daļa.
- ⁸ Dienesta gaitas likums: Latvijas Republikas likums//Latvijas Vēstnesis, Nr. 101, 30.06.2006., 13. pants, otrā daļa.
- ⁹ Disciplinārbildības likums: Latvijas Republikas likums//Latvijas Vēstnesis, Nr. 101, 30.06.2006., 10. pants.
- ¹⁰ Dišlers K. Ievads administratīvo tiesību zinātnē. Rīga: Tiesu nama aģentūra. 1938, 2002, 153. lpp.

- ¹¹ Bite K. Dienesta gaitas tiesiskais regulējums Latvijas policijā: promocijas darbs. Rīga: LU. 2012, 18. lpp.
- ¹² Bite K. Analysis of police career courses abroad. Grām.: Starptautiskās zinātniskās konferences „Valsts un tiesību aktuālās problēmas” zinātnisko rakstu krājums. Daugavpils Universitāte: Saule. 2010, 49.-60. lpp.
- ¹³ Bite K. Dienesta gaitas tiesiskais regulējums Latvijas policijā: promocijas darbs. Rīga: LU. 2012, 22. lpp.
- ¹⁴ Darba likums: Latvijas Republikas likums// Latvijas Vēstnesis, Nr. 105, 06.07.2001., 101. pants, pirmā daļa.
- ¹⁵ Ventspils tiesas 29.01.2014. spriedums lietā Nr. C40 1413 13.
- ¹⁶ Dienesta gaitas likums: Latvijas Republikas likums//Latvijas Vēstnesis, Nr. 101, 30.06.2006., 47. pants.
- ¹⁷ Disciplinārbildības likums: Latvijas Republikas likums//Latvijas Vēstnesis, Nr. 101, 30.06.2006., 13. pants, otrā daļa.
- ¹⁸ Disciplinārbildības likums: Latvijas Republikas likums//Latvijas Vēstnesis, Nr. 101, 30.06.2006., 10. pants, 5. punkts.
- ¹⁹ Dienesta gaitas likums: Latvijas Republikas likums//Latvijas Vēstnesis, Nr. 101, 30.06.2006., 7. panta 7. daļa.
- ²⁰ Valsts policijas 30.04.2014. noteikumi Nr.20 “Dienesta (darba) kārtības noteikumi” 19. punkts. Nepublicēts materiāls.
- ²¹ Valsts pārvaldes iekārtas likums: Latvijas Republikas likums// Latvijas Vēstnesis, Nr. 94, 21.06.2002., 17. pants un 72. panta pirmās daļas 2. punkts.
- ²² Administratīvās apgabaltiesas 12.07.2012. spriedums lietā Nr. AA43-2815-12/14.
- ²³ Administratīvās apgabaltiesas 15.10.2014. spriedums lietā Nr.AA43-2732-14/2. 1.1. un 14. punkts.
- ²⁴ Darba likums ar komentāriem. Zinātn. red. I. Kalniņa. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2011, 195. lpp.
- ²⁵ Darba likums: Latvijas Republikas likums// Latvijas Vēstnesis, Nr. 105, 06.07.2001., 28. panta otrā daļa.
- ²⁶ Darba aizsardzības likums: Latvijas Republikas likums//Latvijas Vēstnesis, Nr. 105, 06.07.2001., 1., 3. pants.
- ²⁷ Ministru kabineta 02.06.2008. noteikumi Nr. 394 “Alkohola, narkotisko, psihotropo vai toksisko vielu ietekmes pārbaudes kārtība”. Latvijas Vēstnesis Nr. 88, 06.06.2008.
- ²⁸ Piemēram, Augstākās tiesas Senāta 24.08.2012. spriedumā lietā Nr. SKC-1041/2012 un Ventspils tiesas 29.01.2014. spriedums lietā Nr. C40 1413 13.
- ²⁹ Darba likums ar komentāriem. Zinātn. red. I. Kalniņa. Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2011, 195. lpp.
- ³⁰ Ventspils tiesas 29.01.2014. spriedums lietā Nr. C40 1413 13.
- ³¹ Ventspils tiesas 29.01.2014. spriedums lietā Nr. C40 1413 13.
- ³² Dienesta gaitas likums: Latvijas Republikas likums//Latvijas Vēstnesis, Nr. 101, 30.06.2006., 7. panta 7. daļa.
- ³³ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 16.09.2010. spriedums lietā Nr. SKA-515/2010 9 6.3. apakšpunkts.
- ³⁴ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 16.09.2010. spriedums lietā Nr. SKA-515/2010 9. punkts.
- ³⁵ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Tiesu prakse lietās par valsts dienestu 2007-2013., 75. lpp. Pieejams: at.gov.lv/files/uploads/files/6_Judikatura/Tiesu... [skatīts 21.04.2016.]
- ³⁶ Turpat, 75.-76. lpp.
- ³⁷ Dienesta gaitas likums: Latvijas Republikas likums//Latvijas Vēstnesis, Nr. 101, 30.06.2006., 14. pants, septītā daļa.
- ³⁸ Termiņš “medicīna”. Populārā medicīnas enciklopēdija. Pieejams: <http://www.neslimo.lv/pme/?name=medicina> [skatīts 24.04.2016.].
- ³⁹ Ministru kabineta 02.06.2008. noteikumi Nr. 394 “Alkohola, narkotisko, psihotropo vai toksisko vielu ietekmes pārbaudes kārtība”. Latvijas Vēstnesis Nr. 88, 06.06.2008. 5. punkts.
- ⁴⁰ Ministru kabineta 02.06.2008. noteikumi Nr. 394 “Alkohola, narkotisko, psihotropo vai toksisko vielu ietekmes pārbaudes kārtība”. Latvijas Vēstnesis Nr. 88, 06.06.2008. 3. punkts.

- ⁴¹ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 16.09.2010. spriedums lietā Nr. SKA-515/2010., 9. punkts.
- ⁴² Ministru kabineta 02.06.2008. noteikumi Nr. 394 "Alkohola, narkotisko, psihotropo vai toksisko vielu ietekmes pārbaudes kārtība". Latvijas Vēstnesis Nr. 88, 06.06.2008. 1. punkts.
- ⁴³ Ministru kabineta 11.01.2005. noteikumi Nr. 15 "Kārtība, kādā nosakāma alkohola koncentrācija asinīs un izelpotajā gaisā un konstatējams narkotisko vai citu apreibinošu vielu iespaids". Latvijas Vēstnesis Nr. 8, 14.01.2005.
- ⁴⁴ Darba likums: Latvijas Republikas likums// Latvijas Vēstnesis, Nr. 105, 06.07.2001., 101. panta otrā daļa.
- ⁴⁵ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 22.11.2013. spriedums lietā Nr. SKC- 2478/2013 un 09.11.2012. spriedums lietā Nr. SKC-1275/2012.
- ⁴⁶ Disciplinārbildības likums: Latvijas Republikas likums//Latvijas Vēstnesis, Nr. 101, 30.06.2006., 13. pants.
- ⁴⁷ Administratīvās rajona tiesas Valmierā 22.11.2010. spriedums lietā Nr.A420716610 12. punkts.
- ⁴⁸ Administratīvās apgabaltiesas 12.07.2012. spriedums lietā Nr. AA43-2815-12/14.

Abstract

The author in the article researches alcohol as one of the reasons to terminate public service employment relationships at the State Police and employment relationships. The legislation provides different regulatory approach to alcohol intoxication as a reason for terminating the employment relationships and the legal application of this reason.

In practice, detecting of alcohol intoxication and denunciation of employment relationship or retiring from the public service is problematic. The government regulations in Latvia define the inspection procedure of the influence of alcohol, narcotic, psychotropic or toxic substance, however, there is no legislative act defining the term 'alcohol intoxication', while it is essential in employment relationships.

There are several issues that emerge from the case-law: firstly, the employer must legally differentiate alcohol intoxication from alcohol influence in order to be able to terminate the employment; secondly, the employer must legally/judicially detect and record the presence of alcohol. The author suggests to define the state of 'alcohol intoxication' as well as make alterations in the Labour Law giving the liberty to the employer to terminate the employment relationship in case of alcohol influence.

A Chief of Public Institution should be appointed to develop An Internal Regulations Act in order to detect alcohol intoxication or influence. Such alterations in Law would allow the employer to apply disciplinary penalty or denunciation in the cases of alcohol intoxication, and would clearly define the inspection procedure for the employees upon suspicion of being present at work or public service under the influence of alcohol.

Аннотация

Автор в статье исследует алкогольное опьянение как одну из причин прекращения служебных правоотношений в Государственной полиции и трудовых правоотношений. Нормативные акты предусматривают различное регулирование в отношении алкогольного опьянения как причины прекращения отношений занятости, а также различный порядок юридического применения данной причины.

На практике констатация алкогольного опьянения и увольнение с работы или увольнение в отставку порождают ряд проблем. В Латвии действуют правила Кабинета министров, определяющие порядок проверки влияния алкоголя, наркотических, психотропных или токсических веществ, однако ни один нормативный акт не содержит толкования понятия алкогольного опьянения. Из судебной практики следует ряд проблемных вопросов:

работодатель должен провести юридическое разграничение влияния алкоголя и алкогольного опьянения, чтобы осуществить увольнение или применить дисциплинарное наказание; должен правовым путём установить и зафиксировать наличие алкогольного опьянения.

Автор предлагает дефинировать понятие состояние алкогольного опьянения, а также понятие влияние алкоголя, включив его в Закон о труде. Автор приходит к выводу о необходимости делегировать руководителям государственных учреждений обязанности разработать внутренний нормативный акт об установлении состояния влияния алкоголя или алкогольного опьянения в случае, когда должностное лицо не доставляется для проведения медицинской проверки. Предложенные автором изменения позволили бы работодателю эффективнее применять дисциплинарное наказание или увольнение в случае алкогольного опьянения, а также чётко определить порядок проверки в случае, когда у работодателя имеются подозрения о нахождении сотрудника на месте работы или службы в состоянии алкогольного опьянения или под влиянием алкоголя.