**Dubultās sodīšanas aizliegums darba tiesiskajās attiecībās**

Ja tiesiskais regulējums nepieļauj Darba likumā tieši norādīto sodu kumulatīvu piemērošanu, tad vēl jo vairāk šāds aizliegums attiecas uz situācijām, kad par vienu un to pašu pārkāpumu papildus Darba likumā paredzētajam disciplinārsodam darbiniekam tiek piemērotas citas sodoša rakstura negatīvas sekas.

**Latvijas Republikas Senāta**

**Civillietu departamenta**

**2022.gada 5.jūlija**

**RĪCĪBAS SĒDES LĒMUMS**

**Lieta Nr. C69335521, SKC-820/2022**

[ECLI:LV:AT:2022:0705.C69335521.11.L](https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi)

Senatoru kolēģija šādā sastāvā:

senators referents Intars Bisters,

senatore Dzintra Balta,

senatore Kristīne Zīle

rīcības sēdē izskatīja prasītāja [pers. A] un atbildētāja [firma] kasācijas sūdzības par Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2022.gada 25.aprīļa spriedumu civillietā [pers. A] prasībā pret [firma] par disciplinārsoda seku atcelšanu, darba algas piemaksas un morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu.

Senatoru kolēģija

**konstatēja**

[1] Darbinieks [pers. A] pārsūdzējis spriedumu daļā, ar kuru noraidīta prasība par morālā kaitējuma atlīdzības 1000 *euro* piedziņu, savukārt darba devējs [firma] pārsūdzējis spriedumu daļā, ar kuru apmierināta prasība par piemaksas 740,57 *euro* piedziņu.

[2] Apgabaltiesas sniegtā argumentācija par Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma 49.2 pantā paredzētās piemaksas tiesisko dabu un izmaksas priekšnoteikumiem ir balstīta izvērstā faktisko un tiesisko apstākļu analīzē, lai nolēmumā nodibinātajos apstākļos pastāvētu pamats tās izmaksai jebkuram darbiniekam, kurš strādājis darbu paaugstināta riska un slodzes apstākļos saistībā ar Covid-19 infekcijas uzliesmojumu un tās seku novēršanu neatkarīgi no darba pienākumu izpildes gaitā pieļautajiem pārkāpumiem. Tāpat pārsūdzētajā spriedumā vispusīga faktisko apstākļu vērtējuma rezultātā atzīts, ka prasības apmierināšana daļā par piemaksas piedziņu un darba devēja rīcības prettiesiskuma konstatēšana ir pietiekama prasītājam radītā aizskāruma novēršanai, līdz ar to darbiniekam papildus nav izmaksājama morālā kaitējuma atlīdzība.

Ievērojot minēto, kasācijas sūdzībās norādītie argumenti nerada acīmredzamu pamatu uzskatīt, ka pārsūdzētajā spriedumā ietvertais lietas iznākums ir nepareizs un ka izskatāmajai lietai ir būtiska nozīme vienotas tiesu prakses nodrošināšanā vai tiesību tālākveidošanā, līdz ar to konkrētajā gadījumā pastāv Civilprocesa likuma 464.1 panta otrās daļas 2.punktā norādītais pamats atteikumam ierosināt kasācijas tiesvedību.

[3] Kaut arī šāds arguments kasācijas sūdzībās nav izvirzīts, senatoru kolēģija atzīst par nepieciešamību vērst uzmanību, ka nepiekrīt apgabaltiesas norādei par to, ka Darba likuma 90.pantā paredzētā disciplinārsoda piemērošana un piemaksas neizmaksāšana par vienu un to pašu pārkāpumu nerada dubultās sodīšanas aizlieguma principa (*ne bis in idem*) pārkāpumu.

Apgabaltiesa vispārīgi ir pareizi noteikusi šī tiesību principa satura robežas atbilstoši tai izpratnei, kas ir definēta rakstītajās tiesību normās.

Attiecīgi no Eiropas Cilvēktiesību tiesas un Eiropas Savienības Tiesas prakses izriet, ka ar *ne bis in idem* principu ir aizliegts par tiem pašiem nodarījumiem to pašu personu kumulatīvi saukt pie krimināltiesiska rakstura atbildības un piemērot krimināltiesiska rakstura sodus (sk. *Eiropas Savienības Tiesas 2018. gada 20. marta spriedumu lietā „Menci” Nr. C‑524/15, ECLI:EU:C:2018:197, Eiropas Cilvēktiesību tiesas 1976. gada 8. jūnija sprieduma lietā ,,Engel a. O. v. Netherlands”, iesnieguma Nr. 5100/71, 82. punktu*). Tāpat minētais princips klasiskā izpratnē liedz atkārtotu soda piemērošanu par tādu pārkāpumu, par ko persona jau iepriekš ir sodīta, tādējādi izvērtējumam pakļaujot tieši atšķirīgos laika posmos piemērotu sodu pieļaujamību.

Neskatoties uz to, jāņem vērā, ka vispārējie tiesību principi ir nerakstītas tiesību normas, kas izriet no Latvijas tiesiskās sistēmas pamatnormas (sk. arī *Iļjanova D. Vispārējo tiesību principu nozīme un piemērošana. Rīga: Ratio iuris, 2005, 30., 42.–43.lpp; Rezevska D. Judikatūra kā tiesību avots: izpratne un pielietošana. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Biļetens, Nr.1/2010, 30.lpp.*). Ievērojot minēto, apstāklis, ka viena no tiesību principa iespējamajām izpausmēm krimināltiesiskajās attiecībās ir pozitivēta Kriminālprocesa likuma 25. pantā, Eiropas Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas Septītā protokola 4. pantā un citās pārnacionālajās tiesību normās, neliedz tiesību piemērotājam konkretizēt dubultās sodīšanas aizlieguma principa saturu citās tiesību jomās atbilstoši to specifikai.

Aizliegums darba tiesiskajās attiecībās par vienu un to pašu pārkāpumu darbiniekam piemērot divus sodus netieši izriet no Darba likuma 90. panta trešās daļas, nosakot, ka par katru pārkāpumu var izteikt tikai vienu piezīmi vai rājienu. Attīstot no minētās tiesību normas izrietošo tiesību principu, judikatūrā atzīts, ka vienlaikus nevar tikt piemērots disciplinārsods un uzteiktas darba tiesiskās attiecības (sk.*Senāta 2011. gada 9. marta spriedums lietā Nr. SKC‑281/2011 (C30379509)*).

No minētā izriet, ka atšķirībā no krimināltiesībām un ar to saistītajām tiesību nozarēm, kurās noteiktos gadījumos par vienu un to pašu nodarījumu var piemērot gan pamatsodu, gan papildsodus, darba tiesiskajās attiecībās šāda iespēja nav paredzēta. Vairāku sodu piemērošana darbiniekam par vienu un to pašu pārkāpumu var būt pamats secinājumam, ka šādā veidā darbinieks nepieļaujamā veidā tiek pakļauts atkārtotām, negatīvām sekām, kas pēc savas būtības atbilst *ne bis in idem* tiesību principa saturiskajam tvērumam.

Turklāt senatoru kolēģija norāda, ka savstarpēji nošķiramas sankcijas, kas var tikt noteiktas atšķirīgās tiesiskajās attiecībās nodarbinātajām personām. Attiecīgi darba algas samazinājums kā normatīvajā regulējumā paredzēts disciplinārsods var tikt piemērots valsts dienesta attiecībās nodarbinātajiem vai personām, kas tiek ieceltas amatā ar politisku lēmumu, savukārt darbiniekam, ar ko darba tiesiskās attiecības nodibinātas uz darba līguma pamata, šāda disciplinārsoda piemērošana likumā nav paredzēta.

Tādējādi gadījumā, ja tiesiskais regulējums nepieļauj Darba likumā tieši norādīto sodu kumulatīvu piemērošanu, tad vēl jo vairāk šāds aizliegums attiecas uz situācijām, kad par vienu un to pašu pārkāpumu papildus Darba likumā paredzētajam disciplinārsodam darbiniekam tiek piemērotas citas negatīvas sekas, kas faktiski izpaužas kā darba samaksas apmēra samazinājums.

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 464. panta trešo daļu, 464.1 panta otrās daļas 2. punktu, senatoru kolēģija

**nolēma**

 atteikt ierosināt kasācijas tiesvedību sakarā ar [pers. A] un [firma] kasācijas sūdzībām par Kurzemes apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2022.gada 25.aprīļa spriedumu.

 Lēmums nav pārsūdzams.