

Vai darba devējs drīkst pārbaudīt darbinieka mantas?

2018-07-12

Ilze Jankeviča, ZAB "LEADELL Fogels un Vītols", zvērināta advokāte

Vai darba devējs ir tiesīgs pieprasīt darbiniekam, dodoties mājās, katras darba dienas beigās uzrādīt apsardzei darbinieka somu saturu bez paskaidrojumiem, ieviešot to kā obligātu pienākumu?

No juridiskā viedokļa darba devēja rīcība, pārbaudot darbinieka personiskās mantas, nepārprotami skar darbinieka privātumu. Privātuma aizsardzību garantē gan [Latvijas Republikas Satversme](#), gan [Eiropas Cilvēktiesību konvencija](#). Vienlaikus jānorāda, ka tiesības uz privāto dzīvi nav absolūtas un noteiktos gadījumos var tikt ierobežotas.

Tomēr, tā kā tiesības uz privātumu ir vienas no cilvēka pamattiesībām, būtiski, lai to ierobežošana būtu pamatota un samērīga. Vērtējot pamatotību, pirmkārt, jāņem vērā darba devēja mērķis, proti, darba devējam jānovērtē, kādam mērķim (kādu interešu aizsardzībai) tiek veikta darbinieku somu pārbaude. Ja darba devējs spēj nodefinēt šādu mērķi, tad, otrkārt, būtu nepieciešams izvērtēt, vai somu pārbaude ir objektīvi nepieciešama mērķa sasniegšanai (vai ir adekvāts darbību apjoms, biežums utml.), kā arī, vai šo mērķi nav iespējams sasniegt ar darbinieka privātumu mazāk ierobežojošiem līdzekļiem.

Piemēram, ja darba devējs vēlas sevi pasargāt no saražotās produkcijas zādzībām, tad tas var pirms ražotnes telpām izvietot darbinieku personisko mantu glabātuvi, nosakot, ka nav pieļaujama ne produkcijas iznešana no ražotnes, ne arī personisko mantu (somu utml.) ienešana ražotnes telpās, tādējādi novēršot zādzību iespējamību. Respektīvi, darba devējam, lemjot par darbinieka privātumu ierobežojošu pasākumu ieviešanu, būtu jāizvēlas risinājumi, kas nodrošina pēc iespējas minimālāku iejaukšanos darbinieka privātajā dzīvē. Ja darba devējam tā noteiktā mērķa sasniegšanai ir iespējams ieviest tādus risinājumus, kas neskar darbinieka privātumu, tad noteikti būtu jāizvēlas šādi risinājumi iepretim darbinieka mantu pārbaudei.

Neskatoties uz augstāk minēto, varētu būt arī situācijas, kad darba devējam nav iespējams noteiktā mērķa sasniegšanu nodrošināt, neierobežojot darbinieka privātumu, t.sk. ar saudzējošākiem līdzekļiem. Šādā gadījumā būtu nepieciešams attiecīgos jautājumus atbilstoši [Darba likumam](#) ietvert, piemēram, darbinieka parakstītā darba līgumā, darba kārtības noteikumos utml., nosakot, kas un kādā kārtībā veic darbinieku somu pārbaudi. Šāds dokuments nodrošinātu ne tikai likumisku pamatu personisko mantu pārbaudei, bet arī īstenotu darbinieku informēšanas funkciju. Tādējādi darbinieki arī zinātu, ko sagaidīt attiecībā uz privātumu darba vietā, kas novērstu vai vismaz mazinātu strīdīgu situāciju rašanos.

Jebkurā gadījumā jānorāda, ka strīdus gadījumā jautājumi par darbinieka privātuma pārkāpumiem un darba devēja rīcības samērību būs risināmi tiesā.