

## Poligrāfa lietošanas problemātika darba tiesību jomā

Uldis Miķelsons

*Cogitationis poenam nemo patitur*<sup>1</sup>

Vairākās ārvalstīs poligrāfu lieto arī pārbaudēm iestādes vai uzņēmuma darbinieku atlasei, kad nenotiek kaut kāda konkrēta tiesību aizskārums izskatīšana, bet kad tiek pieņemti darbinieki uz noteiktiem amatiem, kur ir paaugstināts sociālais risks vai kad tiek izlemts jautājums par pielaidi klasificētai informācijai u.c. (t.s. *preemployment screening test* un *employee screening test*).

Šādas pārbaudes diezgan plaši tiek veiktas arī vairākās ārvalstīs, tajā skaitā ASV, Kanādā, Krievijā, Ukrainā, Izraēlā u.c.

Bieži šādās pārbaudēs kā noskaidrojamie apstākļi tiek izvēlēti no šādiem variantiem:

- a) nepatiesu ziņu sniegšana CV, anketā vai darba intervijā par savu biogrāfiju vai kvalifikāciju;
- b) iepriekšējā darba vietā izdarītas piesavināšanās vai saistība ar finanšu līdzekļu iztrūkumiem;
- c) saistības ar iepriekšējā darba vietā notikušu informācijas noplūdi vai citāda rakstura kaitējumu;
- d) saistības ar dokumentu viltošanu vai viltotu dokumentu lietošanu;
- e) izdarīti jebkādi vai arī noteikta veida noziedzīgi nodarījumi;
- f) sodāmības (arī dzēstas); dažkārt pat administratīvie sodi;
- g) informētība par neatklātiem noziedzīgiem nodarījumiem;
- h) ar alkohola lietošanu saistītas problēmas;
- i) narkotiku lietošana;
- j) mērķi nodarīt kaitējumu iestādes vadībai;
- k) dienesta informācijas nodošana nepiederīgām personām;
- l) sistemātiski vai gadījuma kontakti ar kriminālo vidi;
- m) kontakti ar noteiktām politiskām organizācijām;
- n) problēmas intīmajā dzīvē, vai pat noteikta seksuālā orientācija;<sup>2</sup>
- o) ģimenes problēmas;
- p) finansiālas grūtības, parādi;

---

1 Lat.: Nevienam nedrīkst sodīt par viņa domām

2 ASV armijā un izlūkdienestos vairākus gadu desmitus tika praktizētas pilnīgi visu karavīru un darbinieku poligrāfa pārbaudes, lai atsijātu cilvēkus ar homoseksuālu orientāciju. Kā norādīts arī 1.7. nodaļā, tas varētu būt viens no iemesliem, kāpēc ASV ir tik plaši protesti poligrāfa pārbaudēm.

q) papildus ienākumu avotu esamība.

Piemēram var minēt Ukrainas apsardzes uzņēmuma «Альфа-ЩИТ» praksi pārbaudīt ar poligrāfu vidēji katru trešo darbinieku, kurš tiek pieņemts darbā, kā arī darbiniekus, kuriem izmainās apsargājamais objekts, par šādiem jautājumiem:<sup>3</sup>

- a) slēpta informācija par agrāk izdarītiem noziegumiem un citiem likumpārkāpumiem;
- b) patiesie motīvi iestāties darbā tieši šajā uzņēmumā;
- c) pašreizējie sakari ar kriminālo vidi;
- d) nosliece uz zādzību izdarīšanu no apsargājamā objekta;
- e) patiesie ienākumu gūšanas avoti;
- f) alkohola un narkotiku atkarība;
- g) slēpta informācija par veselības stāvokli;
- h) cita rakstura slēpta informācija;
- i) lojalitāte par šo uzņēmumu;
- j) nākotnes plāni.

Pēc poligrāfa pārbaudē izdarītajiem secinājumiem uzņēmuma vadība jau pieņem lēmumu par attiecīgās personas nodarbinātību vai arī dienesta izmeklēšanas ierosināšanu.

Redzams, ka daļa no šiem apstākļiem attiecās uz personas lojalitāti pret darba vietu, turklāt daži apstākļi saistīti ar cilvēka nodomiem, attieksmi (mērķi nodarīt kaitējumu), bet citi aizskar personas privāto dzīvi (tajā skaitā veselības stāvokli, ģimenes problēmas, problēmas intīmajā dzīvē u.c.). Šāda pieeja jau ir būtiski atšķirīga no poligrāfa pārbaūžu metodikas, kas tiek veikta konkrētu likumpārkāpumu izmeklēšanā.

Pārbaudes darbinieku atlasei tiek veiktas ar argumentāciju, ka tām ir nozīmīga preventīvā nozīme, tajā skaitā tās gan ievērojami samazinot iespēju, ka noteiktā amatā varētu nonākt persona, kuras tam nav piemērota vai kuras tajā varētu radīt kaitējumu darba devēja interesēm, gan arī samazinot darbinieku vēlmi veikt nepieļaujamas darbības, viņiem apzinoties atklāšanas iespējamību.

Tomēr jānorāda, ka poligrāfa pārbaudes darbinieku atlasei, pat ja tās veic kvalificēti eksperti,<sup>4</sup> faktiski var robežoties ar būtiskiem **tiesiskās reglamentācijas pārkāpumiem**. Lai novērtētu šo jautājumu attiecībā uz situāciju Latvijā, jāizskata Latvijā spēkā esošās tiesību normas, kas aizsargā personas tiesības uz nodarbinātību.

---

3 Половникова Ж.Ю., Чимисова В.А. Опыт использования полиграфа при подборе кадров в негосударственной охране // Материалы 3-ей научно – практической конференции ГУВД Краснодарского края, Краснодар, 1999. – с. 214.-216.

4 Diemžēl, Latvijā ir cilvēki, kuri dēvē sevi par poligrāfa ekspertiem vai arī reklamējas ar cita veida aparatūru cilvēka psihodiagnostiķēšanai (piemēram, t.s. *MindReader*) un kuri piedāvā šāda veida pārbaudes, kaut arī viņiem ne tikai nav atbilstīgs eksperta sertifikāts (jo nekad nav apguvuši nepieciešamo apmācības kursu), viņi nelieto standarta aparatūru, ar kuru varētu arī saglabāt datus atkārtotai izpētei, nezina poligrāfa pārbaudes metodiku un nepārzina normatīvo reglamentāciju, kas ir saistoša šajā jomā.

Pastāv cilvēktiesību un darba tiesību ierobežojumi tādu pārbaudīšanu veikšanai un to rezultātu praktiskai izmantošanai situācijās, kad var būt aizskartas pārbaudītās personas tiesības un intereses, piemēram, personas tiesības uz darbu, ja priekš tā šai personai ir atbilstīga kvalifikācija. Starptautiskajos cilvēktiesību dokumentos, tajā skaitā arī *Starptautiskās darba organizācijas*<sup>5</sup> konvencijās, kas ir saistošas arī Latvijai kā tās dalībvalstij, iekļautie principi darbinieku tiesību aizsardzībai, tajā skaitā par tiesībām uz nodarbinātību, ir iestrādāti vairākos Latvijas normatīvajos aktos.

**Latvijas Republikas Satversme**<sup>6</sup> nosaka:

«106. Ikvienam ir tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos un darbavietu atbilstoši savām spējām un kvalifikācijai.»

«91. Visi cilvēki Latvijā ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā. Cilvēka tiesības tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas.»

Privātā jomā un arī tajās valsts un pašvaldību iestādēs, uz kurām neattiecas speciāli normatīvie akti, kas reglamentē īpašas darbinieku papildus pārbaudes, darbinieku un darba kandidātu pārbaudes var veikt un to rezultātus var izmantot, tikai strikti ievērojot **Darba likuma**<sup>7</sup> un citu ar darba tiesiskajām attiecībām un cilvēktiesībām (tajā skaitā tiesībām uz personīgās dzīves neaizskaramību) saistīto normatīvo aktu nosacījumus.

Darba likums nosaka ikvienam tiesības uz darbu, neatkarīgi no jebkādiem apstākļiem (ja vien Darba likumā nav noteikts citādi) :

«7. pants. Vienlīdzīgu tiesību princips.

(1) Ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, [...].

29. pants. Atšķirīgas attieksmes aizliegums.

(9) Šā panta, kā arī šā likuma 32.panta pirmās daļas, 34., 48., 60. un 95. panta noteikumi, ciktāl tie nav pretrunā ar attiecīgo tiesību būtību, attiecas arī uz atšķirīgas attieksmes aizliegumu atkarībā no darbinieka rases, ādas krāsas, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa vai citiem apstākļiem.»

Jāņem vērā, ka par Darba likumā noteikto tiesību pārkāpumu var būt piemērota pat kriminālatbildība saskaņā ar **Krimināllikuma**<sup>8</sup> 280. pantu:

---

5 Sk.: <http://www.ilo.org/>

6 Latvijas Republikas Satversme / Latvijas Republikas pamatlikums. Pieņemta Latvijas Republikas Satversmes sapulcē 15.02.1922; spēkā no 07.11.1922.; redakcija uz 7.10.2004.; publicēta Latvijas Vēstnesī 01.07.1993., Nr.43.

7 Darba likums / Latvijas Republikas likums. Pieņemts Saeimā 20.06.2001.; spēkā no 01.06.2002.; redakcija uz 07.05.2004.; publicēts Latvijas Vēstnesī 06.07.2001., Nr.105.

«280. pants. Personas nodarbināšanas noteikumu pārkāpšana.

Par likumā paredzēto personas nodarbināšanas ierobežojumu vai noteikumu pārkāpšanu, ja to izdarījis darba devējs un ja tā izdarīta atkārtoti gada laikā, - soda ar brīvības atņemšanu uz laiku līdz vienam gadam vai ar arestu, vai ar piespiedu darbu, vai ar naudas sodu līdz piecdesmit minimālajām mēnešalgām.»

Arī **Latvijas administratīvo pārkāpumu kodekss**<sup>9</sup> (APK) reglamentē darba tiesību aizsardzību tā 5. nodaļā «Administratīvie pārkāpumi darba un iedzīvotāju veselības aizsardzībā», tajā skaitā to nosaka APK 41. panta (1) daļa:

«Par darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu pārkāpšanu – izsaka brīdinājumu vai uzliek naudas sodu darba devējam – fiziskajai personai līdz divsimt piecdesmit latiem, juridiskajai personai – līdz piecsimt latiem.»

Darba strīdus var risināt ar Valsts darba inspekcijas palīdzību, likumu uzraudzību Latvijā veic arī Prokuratūra, bet visbiežāk darba strīdi tiek skatīti tiesā civilprocesuālā kārtībā saskaņā ar Civilprocesa likuma<sup>10</sup> nosacījumiem.

Kaut arī Latvijā nav spēcīgas arodbiedrību kustības,<sup>11</sup> tomēr nav izslēgta arī to loma darbinieku tiesību aizsardzībā, līdzīgi kā tas šajā jomā ir, piemēram, Dienvidāfrikas Republikā, un kā tas 1983. gadā attiecībā uz poligrāfa lietošanu valsts institūcijās un specdienestos izpaudās Apvienotajā Karalistē (sk. 1.3. nodaļā). Saskaņā ar Darba likumu un Likumu par arodbiedrībām Latvijā arodbiedrības ir tiesīgas pat ierosināt, lai tiktu sauktas pie atbildības un atbrīvotas amatpersonas, kuras neievēro darba tiesību normatīvo reglamentāciju.

Kā iepriekš minēts, Dienvidāfrikas Republikā, kur darba tiesību aizsardzības jomā aktīvi darbojas arodbiedrības, ir bijuši pat daži tiesu precedenti, kad tiesā vērsušies darbinieki sakarā ar to, ka veikta viņu pārbaude ar poligrāfu (sk. 1.3.8. nodaļu). Patlaban Dienvidāfrikas Republikā šajā jautājumā arodbiedrību nostāja kopumā nav kategoriski nosvērusies vienā vai otrā pozīcijā un poligrāfa pārbaudes privātos uzņēmumos tiek veiktas, tomēr darba devējiem nākas rēķināties ar arodbiedrības iespējami noraidošo attieksmi, kad viņi vēlas pārbaudīt savus darbiniekus ar poligrāfu.

8 Krimināllikums / Latvijas Republikas likums. Pieņemts Saeimā 17.06.1998.; spēkā no 1.04.1999.; redakcija uz 28.12.2004.; publicēts Latvijas Vēstnesī 08.07.1998., Nr.199/200.

9 Latvijas administratīvo pārkāpumu kodekss / Latvijas Republikas likums. Pieņemts Latvijas PSR Augstākajā padomē 07.12.1984.; spēkā no 01.07.1985.; Latvijas Republikas jurisdikcijā iekļauts ar Latvijas Republikas likumu 21.12.1990. (Latvijas Republikas Augstākās Padomes un Valdības Ziņotājs, 1991, Nr.5/6.); redakcija uz 01.04.2005.; publicēts Latvijas PSR AP un MP Ziņotājā 20.12.1984., Nr.51. – [Latvijas Republikā oficiāli nav publicēts; Sk. NAIS]

10 Civilprocesa likums / Latvijas Republikas likums. Pieņemts Saeimā 14.10.1998.; spēkā no 1.03.1999.; redakcija uz 9.03.2005.; publicēts Latvijas Vēstnesī 03.11.1998., Nr.326/330.

11 Ulmane V. Darba tiesības. Darba aizsardzība. – Rīga: Biznesa augstskola Turība, 2004. – 264 lpp.

ASV, kur šāda veida poligrāfa pārbaudes tiek veiktas visplašāk, tām tomēr aktīvi pretdarbojas vairākas sabiedriskas civiltiesību aizsardzības organizācijas un tām iebilst arī virkne juristu un zinātnieku (sk. 1.3.1. un arī 1.7. nodaļā). Ievērojot šo pretdarbību, ASV 1988. gadā tika pieņemts likums, kas reglamentē tieši šo jomu: *Darbinieku poligrāfa pārbaudžu aizsardzības akts (Employee Polygraph Protection Act)*.<sup>12</sup>

Kaut arī tas noteiktos gadījumos un noteiktu nozaru uzņēmumos atļauj poligrāfa pārbaudes, tas tomēr būtiski aizsargā darbiniekus pret darba devēju patvaļu šajā jautājumā. Šis likums nosaka vadlīnijas poligrāfa pārbaudēm un darbinieku tiesības saistībā ar tām. Tas nosaka arī pieļaujamības robežas poligrāfa lietošanā, tajā skaitā aizliedz bez «racionālu aizdomu» pamata veikt privātos uzņēmumos strādājošu darbinieku un darba meklētāju pārbaudes ar poligrāfu.

Šis likums neierobežo poligrāfa pārbaudes uzņēmumos, kas saistīti ar drošības jomu (sīkāk sk. 1.3.1. nodaļā), bet citos uzņēmumos darba kandidātu un darbinieku pārbaudes ar poligrāfu nolūkā noteikt viņu piemērotību amatam ar šo likumu ir aizliegtas, proti – aizliegts darba devējam lūgt, pieprasīt vai ietekmēt jaunus darba kandidātus vai strādājošus darbiniekus, kuri pretendē uz noteiktu amatu, lai viņi piekristu pārbaudei ar poligrāfu, kā nosacījumu pieņemšanai darbā vai citā amatā.

Šī likuma izpildi kontrolē *Nodarbinātības standartu administrācija*, kas var ierosināt tiesas procesu pret pārkāpēju un noteikt naudas sodu līdz 10`000 ASV dolāriem par katru pārkāpumu. Darba devēji, pārkāpjot šo likumu, ir atbildīgi arī darbinieka vai darba kandidāta priekšā attiecībā uz darba attiecību atjaunošanu, algas vai pabalsta atmaksāšanu utt.

Bez minētā 1988. gada likuma, ASV divdesmit štatos un Kolumbijas pavalstī ir vēl atsevišķa sava normatīvā reglamentācija, kas regulē darba devēju tiesības veikt darbinieku pārbaudes ar poligrāfu. To regulējums vispārīgi atbilst minētā federālā likuma normām. Tomēr nevienā ASV štatā nav likums, kas regulētu pilnīgi visus aspektus šīm pārbaudēm.

ASV privātajā jomā apt. 70% poligrāfa pārbaudes tiek veiktas darba kandidātu pārbaudēm, apt. 20% – periodiskām darbinieku pārbaudēm, un tikai apt. 10% – konkrētu pārkāpumu izmeklēšanai.

Kandidātu pārbaudes, pieņemot darbā valsts iestādēs un vairākos uzņēmumos, kur to atļauj minētais likums, ASV tiek praktizēta gan kā vispārēja prakse, kas attiecas uz visiem amatiem, gan kā specifiskas pārbaudes, kas vērstas uz tādu amatu kandidātiem, kuriem izvirzītas paaugstinātas prasības. Līdzvērtīgas tām var būt visu vai noteiktas kategorijas darbinieku kārtējās pārbaudes pēc noteiktiem laika periodiem vai arī epizodiskas pārbaudes.

---

12 Employee Polygraph Protection Act of 1988 / United States Code, Section 2001 et seq.; 29 CFR, Part 801. – <http://gabby.osha-slc.gov/sba/handbook/section10.html>

Šādas pārbaudes tiek veiktas gan kā preventīvs pasākums, gan arī tad, ja notiek likumpārkāpuma izmeklēšana.

Visās ASV valsts institūcijās, kur plaši tiek veiktas šādas pārbaudes (galvenokārt tajās, kas saistītas ar nacionālo drošību, kā arī sabiedrībai būtisku funkciju nodrošināšanu), tās reglamentē atbilstīgi resoru normatīvie akti.<sup>13</sup>

Arī Krievijā ir pieņemti normatīvie akti, kas reglamentē poligrāfa lietošanu ne tikai noziegumu atklāšanai, bet arī tiesībsargājošo iestāžu darbinieku pārbaudēm, tajā skaitā Iekšlietu ministrijas struktūrās,<sup>14</sup> Federālajā drošības dienestā,<sup>15</sup> Nodokļu policijā<sup>16</sup> un militārā resora izlūkdienestos.

Tajā pašā laikā, Krievijā (līdzīgi arī Ukrainā un vairākās citās *Neatkarīgo valstu savienības* valstīs) normatīvā reglamentācija neparedz šādu pārbaudžu veikšanu privātā jomā. Jānorāda gan, ka Krievijā, Ukrainā u.c. valstīs praktizējošie privātdetektīvi piedāvā veikt poligrāfa pārbaudes arī nolūkā noteikt uzņēmumu darbinieku piemērotību noteiktiem amatiem. Krievijā tas tiek pamatots uz Krievijas Federācijas Darba kodeksa 85. – 90. pantu nosacījumiem, kas reglamentē personālo datu ieguvī, apstrādi un uzglabāšanu, atbilstīgi Ukrainā tas tiek pamatots uz Ukrainas Darba likumu kodeksa 26. panta normu, kas reglamentē iespēju veikt pārbaudi, pieņemot personu darbā.

Tomēr autors vēlas norādīt, ka minētajās Krievijas Federācijas Darba kodeksa un Ukrainas Darba likuma kodeksa normās nav paredzēta iespēja veikt tādas darbinieku vai darba kandidātu pārbaudes, kādas ir poligrāfa pārbaudes, tāpēc atsaukšanās uz tām ir

---

13 Sk., piemēram:

Protection of the Information Related with the State Secret / U. S. President Directive No. 84, Mart, 1983. / United States Code. – <http://www.law.cornell.edu/rules/>

Department of Defense Security Countermeasures (SCM) and Polygraph Education, Training, and Program Support / U.S. Department of Defense Directive No.5200.32, February 26, 1996. ASD(C3I). – <http://www.fas.org/sgp/othergov/polygraph/dod5200-32.html>

Counterintelligence Evaluation Regulations / Office of Counterintelligence, U.S. Department of Energy. Proposed Rules. 10 CFR Parts 709 and 710. [Docket No. CN-03-RM-01] RIN 1992-AA33. January 7, 2005. (Vol. 70, No. 5). – <http://www.fas.org/sgp/news/2005/01/doe010705.html>

Department of Defense Polygraph Program / U.S. Department of Defense Directive No.5210.48, December 24, 1984. USD(P). – <http://www.fas.org/sgp/othergov/polygraph/dod5210-48.html>

Polygraph Examinations and Examiners / U.S. Department of Defense Directive No.5210.48, October 6, 1975.

14 О правовом и нормативном обеспечении использования полиграфа в системе МВД РФ / Указание МВД, от 30.07.1992.

15 Инструкция о порядке применения органами Федеральной службы безопасности опроса с использованием полиграфа / Инструкция Федеральной службы безопасности Российской Федерации, 1997 // Арсенал, 1999, июль, с.37.-39. – [Опубликована с незначительными сокращениями]

16 Инструкция о порядке проведения оперативно-розыскного мероприятия – опроса в виде специального психофизиологического исследования в федеральных органах налоговой полиции / Утвержденная Приказом Федеральной службы налоговой полиции Российской Федерации от 24 сентября 2002 г. № 426; зарегистрирована в Министерстве юстиции РФ 10 февраля 2003 г.; регистрационный № 4196.; опубликована в «Российской газете» 11 февраля; вступила в силу 21 февраля 2003 года. – <http://practica.saldo.ru/normdoc/fsnp/fsnp02/fsnp020924n426.htm>

spekulatīva šo normu iztulkošana.

Krievijas Federācijas Darba kodeksa 85. pantā noteikts, ka personālie dati ir tie, «kas darba devējam vajadzīgi saistībā ar darba attiecībām, un kas attiecas uz konkrēto darbinieku». Faktiski šajā likumā jēdziens «personālie dati» nozīmē to pašu, ko Latvijas normatīvajā reglamentācijā nozīmē jēdziens «fizisko personu dati» Fizisko personu datu aizsardzības likuma<sup>17</sup> izpratnē: «jebkāda informācija, kas attiecas uz identificētu vai identificējamu fizisko personu». Šie dati nozīmē informāciju par pašu personu, piemēram, tās vārdu, uzvārdu, tautību, pilsonību, dzimšanas datumu un vietu, var būt arī partijas piederību, reliģisko pārliecību, seksuālo orientāciju, veselības stāvokli, dalību arodbiedrībās u.tml. (daļa no tā Fizisko personu datu aizsardzības likuma izpratnē ir *sensitīvie personu dati*), bet šis jēdziens nebūt nenozīmē speciālista izdarītu secinājumu par personas apgalvojumu *patiesīgumu* (ko nosaka poligrāfa pārbaudē).

Tomēr Krievijā tiek pieļauta šāda prakse tāpēc, ka Krievijas tiesībsargājošās iestādes poligrāfa pārbaudes attiecīgo resoru normatīvajos aktos reglamentē nevis kā «pārbaudes» (kaut arī tās veic speciālists, pielietojot speciālu izpētes metodiku, un galarezultātā izdarot secinājumu), bet gan kā «aptaujas, lietojot tehnisko līdzekli poligrāfu». Ievērojot šo dīvaino Krievijas juridisko reglamentāciju, kad pārbaudes tiek sauktas nevis par pārbaudēm, bet gan par aptaujām, kā arī jebkādas citas normatīvās reglamentācijas neesamību šajā jomā, tad nu Krievijā arī ir diezgan brīvas iespējas līdzīgi interpretēt arī Darba kodeksa (un arī detektīvu darbību reglamentējošo normatīvo aktu) normas, lai detektīvi varētu piedāvāt uzņēmējiem veikt viņu darbinieku un darba kandidātu pārbaudes ar poligrāfu darba tiesību jomā. Saskaņā ar autora viedokli, šāda prakse Krievijā robežojas ar darba tiesību normatīvās reglamentācijas pārkāpšanu, kas var izraisīt arī tiesas prasības.

Lai varētu veikt poligrāfa pārbaudes darbiniekiem un darba kandidātiem privāto tiesību jomā nolūkā noteikt viņu piemērotību noteiktiem amatam, tas speciāli jāreglamentē darba tiesībās – vai nu papildinot spēkā esošo likumu šajā jomā, vai arī jāpieņem īpašs likums par to.

Arī Lietuvā, kur gan tāda plaša prakse vēl nav, 2000. gada 29. augustā tika pieņemts īpašs *Likums par poligrāfa lietošanu*,<sup>18</sup> un saskaņā ar šā likuma 4. panta (3) daļu un 8. panta (1) daļas 2) punktu 2002. gada 12. jūlijā Lietuvas Republikas Ministru kabinets vēl pieņēma *Nolikumu par poligrāfa pārbaūžu kārtību*.<sup>19</sup> Šie normatīvie akti Lietuvā reglamentē iespējas veikt darbinieku un darba kandidātu pārbaudes noteiktās valsts iestādēs, kur tiek dota

---

17 Fizisko personu datu aizsardzības likums / Latvijas Republikas likums. Pieņemts Saeimā 23.03.2000.; spēkā no 20.04.2000.; redakcija uz 13.11.2002.; publicēts Latvijas Vēstnesī 06.04.2000. Nr. 123/124.

18 Poligrafo naudojimo įstatymas / Lietuvos Respublikos įstatymas. Lietuvos Respublikos Seimo priimtą 2000 m. rugpjūčio 29 d., Nr. VIII-1906.; įsigalioja nuo 1.11.2000.; Valstybės žinios, 2000, Nr. 75-2273. – <http://www3.lrs.lt/c-bin/eng/preps2?Condition1=107745&Condition2=>

pielaide klasificētai informācijai.

Latvijā šāda normatīvā reglamentācija nav pieņemta, līdz ar to Latvijā faktiski nav pietiekams juridisks pamats, kas pieļautu veikt poligrāfa pārbaudes darbinieku atlasei. Līdz ar to, uzņēmumos un arī valsts un pašvaldību iestādēs, uz kurām neattiecās speciāli normatīvie akti, kas pieļauj īpašas darbinieku pārbaudes, darbiniekus un darba kandidātus ar poligrāfu faktiski nav pieļaujams pārbaudīt nolūkā noteikt viņu piemērotību noteiktiem amatiem. Latvijā poligrāfa pārbaudes pieļauj tikai procesuālās tiesību normas – kriminālprocesā, civilprocesā un administratīvajā procesā kā ekspertīzes, bet operatīvās darbības procesā kā operatīvo izpēti (par to sk. atbilstīgās šā darba nodaļās).

Tas nozīmē, ka privātā jomā poligrāfa pārbaudes var veikt tikai tādos gadījumos, kad tiek izskatīts konkrēts noticis pārkāpums (piemēram, zādzība) vai cits tiesību aizskārums – lai noteiktu personas atbilžu patiesīgumu attiecībā uz noteiktu pagātnē notikušu notikumu, tagadnē pastāvošiem apstākļiem vai personas veiktajām darbībām, saistībā ar policijas vai citas tiesību aizsardzības iestādes veiktu izmeklēšanu. Piemēram, uzņēmuma pārstāvis, kuram kriminālprocesa normas dod tiesības iesniegt krimināllietā pierādījumus, var lūgt kriminālprocesa virzītāju noteikt krimināllietā poligrāfa ekspertīzi noteiktiem uzņēmuma darbiniekiem. Šās ekspertīzes nodrošināšanai uzņēmuma vadība jau var noslēgt līgumu ar ekspertiem, bet ekspertīzes atzinums tiek pievienots krimināllietai un var būt izmantots pierādīšanā.

Kā piemērs šādam risinājumam var būt minēta kompleksā tiesu psiholoģiskā – poligrāfa ekspertīze, kuru autors veica saskaņā ar uzņēmuma līgumu, noslēgtu ar A/S «Latvijas Unibanka», saņemot apmaksu par šīs ekspertīzes veikšanu no šī privātā uzņēmuma. Šī ekspertīze tika veikta krimināllietā Nr.11512000204, kas ierosināta sakarā ar laupīšanu A/S «Latvijas Unibanka» Rīdzenes filiālē Vaļņu ielā 11, Rīgā, naktī uz 8.02.2004., kad bankā tika nolaupīti apt. 113'000 latu.

Bet poligrāfa pārbaudes nekādā gadījumā nevar veikt personas lojalitātes noteikšanai, no šīs personas nākotnē sagaidāmu darbību prognozēšanai vai tamlīdzīgiem mērķiem.

Var apspriest jautājumu par poligrāfa pārbaudēm attiecībā uz noteiktiem pagātnē vai tagadnē pastāvošiem konkrētiem apstākļiem, kuru noskaidrošana ir būtiska attiecīgā amata ieņemšanai vai funkciju izpildei, un kuru noskaidrošanu pieļauj Darba likuma u.c. tiesību normas – piemēram, lai noskaidrotu, vai persona nemelo, noliedzot agrāk izdarītus noziegumus, narkotiku lietošanu, kontaktus ar kriminālo vidi u.tml., ja šī persona vēlas

---

19 Dēl Tyrimo poligrafu taisyklių ir leidimo atlikti tyrimus poligrafu formas patvirtinimo / Lietuvos Respublikos taisyklės. Lietuvos Respublikos Vyriausybės priimta 2002 m. liepos 12 d., nutarimu Nr. 1131.; įsigalioja nuo 18.07.2002.; Valstybės žinios, 2002, No. 72-3079. – <http://www3.lrs.lt/c-bin/eng/preps2?Condition1=171266&Condition2=>



strādāt tādā darbā, kur, saskaņā ar normatīvo reglamentāciju, nav pieļaujams strādāt cilvēkiem ar šādu pagātni, tajā skaitā agrāk sodītām personām.

Šādu apstākļu noskaidrošanu pieļauj Darba likuma 33. pants:

«33.pants. Darba intervija.

(2) Darba intervijā nav pieļaujami tādi darba devēja jautājumi, kas neattiecas uz paredzētā darba veikšanu vai nav saistīti ar pretendenta piemērotību šim darbam, kā arī jautājumi, kas ir tieši vai netieši diskriminējoši, it īpaši jautājumi par:

3) iepriekšēju sodāmību, izņemot gadījumu, kad tam attiecībā uz veicamo darbu varētu būt būtiska nozīme.

(4) Pretendentam ir pienākums sniegt informāciju darba devējam par savu veselības stāvokli un profesionālo sagatavotību, ciktāl tai ir būtiska nozīme darba līguma noslēgšanā un paredzētā darba veikšanā.»

*(Kā zināms, piemēram, narkomānija arī tiek atzīta par slimību, tāpēc pretendentam uz darbu var prasīt sniegt informāciju par atkarību no narkotiku lietošanas.)*

Šeit var piebilst, ka Darba likums paredz iespēju veikt darba kandidātu pārbaudi:

«46.pants. Pārbaudes noteikšana

(1) Noslēdzot darba līgumu, var noteikt pārbaudi, lai noskaidrotu, vai darbinieks atbilst viņam uzticētā darba veikšanai. Ja pārbaudes noteikšana nav norādīta darba līgumā, tas uzskatāms par noslēgtu bez pārbaudes. Pārbaudi nenosaka personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem.»

Tomēr jānorāda, ka Darba likums neiekļauj nepārprotami interpretējamās normas, kas paredzētu iespēju darba intervijas gaitā iegūtās informācijas papildus pārbaudi ar specifiskām pārbaudes metodēm. Minētā Darba likuma 46. panta norma būtībā domāta kā darbinieka pārbaudes termiņš, kad šis cilvēks veic viņam uzdotos darba pienākumus – tas izriet no šīs normas (2) daļas.

Tāpēc, kamēr Latvijā nav pieņemta atbilstīga tiesiskā reglamentācija, tikmēr praktiski šādas pārbaudes darbinieku atlasei nevar veikt.

Jāuzsver gan, ka šis aspekts neattiecas uz specializētajā valsts civildienestā, piemēram, Valsts policijā strādājošajām amatpersonām, jo šo amatpersonu nodarbinātību, saskaņā ar Darba likuma 1. pantu, regulē vēl citi normatīvie akti. Valsts policijas, Drošības policijas, Robežsardzes un arī citu tiesībsargājošās institūciju darbinieku atlasē pieļaujams veikt un arī tiek veiktas dažādas papildus pārbaudes, tajā skaitā arī psiholoģiska testēšana, un var būt veiktas arī poligrāfa pārbaudes.

Kopumā tomēr autors vēlas uzsvērt, ka šās jomas sakārtošanai un cilvēku tiesību

aizsardzībai būtu ļoti lietderīgi arī Latvijā pieņemt normatīvos aktus, kas regulē poligrāfa pārbaudes darba tiesību jomā, līdzīgi kā tas ir ASV, Krievijā vai Lietuvā.

Bez tam jānorāda arī uz poligrāfa lietošanas **metodiskajiem nosacījumiem**, kas neatbilst šādām pārbaudēm darbinieku atlasei, tajā skaitā uz to, ka poligrāfa pārbaudē – gluži tāpat kā nevienā citā zinātniski pamatotā izpētē – nav iespējams nepārprotami konstatēt personas **nodomus**. Tāpēc poligrāfa pārbaudi nevar veikt, lai vērtētu no šīs personas nākotnē sagaidāmās darbības. Personas psihes darbība ir tik sarežģīta, vēl pat zinātnē pietiekami neizprasta un pakļauta tika daudzveidīgu faktoru ietekmei (sk. 1.5. nodaļā), ka nevar uzskatīt par pietiekami ticamu un zinātniski pamatotu apgalvojumu, ka konkrēta persona, nonākot noteiktos apstākļos, rīkosies noteiktā veidā. Nereti pat cilvēki paši nespēj prognozēt savu rīcību noteiktos apstākļos, kādos nākotnē viņi varētu nonākt..

Tieši šis apstāklis, ka ar poligrāfu nevar konstatēt no personas nākotnē sagaidāmās darbības, bet ārvalstīs ļoti plaši tiek veiktas tieši šādas pārbaudes, lai novērtētu, vai no konkrētām personām var nākotnē sagaidīt darba devējam nevēlamas darbības, ir pamatapstāklis, kas **diskreditē** poligrāfa pārbaudē metodiku. Tieši šī apstākļa dēļ arī ir tik daudzi protesti pret poligrāfa pārbaudēm, īpaši privātā jomā.

Pat ja tās veic kvalificēti eksperti, kas nebūt nav vienmēr visos gadījumos...

ASV Nacionālā zinātņu akadēmija 1983. gadā un 2002. gadā veica pētījumus,<sup>20</sup> lai novērtētu šādu poligrāfa pārbaudē precizitāti, un abos pētījuma ziņojumos iekļāva diezgan kritisku vērtējumu par to, norādot, ka poligrāfa pārbaudēm darbinieku atlasei precizitāte ir ievērojami zemāka, nekā tādām pārbaudēm, kas tiek veiktas konkrētu likumpārkāpumu izmeklēšanā.

Šeit gan var piebilst, ka kvalificēts **psihologs** personāla atlases gaitā vai konsultatīvās pārbaudēs veicot darbinieku psiholoģisko diagnosticēšanu ar dažādiem psiholoģiskiem testiem var padziļināti izpētīt personas motivācijas sistēmu, rakstura īpatnības, psihiskās nostādnes u.tml., kas ļauj ar diezgan lielu pārliecību prognozēt arī personas rīcību noteiktās situācijās, personas attieksmi pret noteiktiem apstākļiem, darba kolektīva sadarbības un vadības īpatnības noteiktu pasākumu īstenošanā un pienākumu veikšanā un citus jautājumus, kuriem ir arī prognostiska ievirze. Un ja eksperts psihologs var kompleksi savienot veikto diagnosticēšanu ar personas atbilžu patiesīguma pārbaudi attiecībā uz noteiktiem konkrētiem pagātnē bijušiem vai tagadnē pastāvošiem apstākļiem, kāda tiek veikta ar poligrāfu, tad tas vēl būtiski paaugstina psihologa darba efektivitāti un var nodrošināt ļoti vērtīgu informāciju

---

20 The Polygraph and Lie Detection : Committee to Review the Scientific Evidence on the Polygraph / By the National Research Council of the National Academy of Sciences, Division of Behavioral and Social Sciences and Education, Board on Behavioral, Cognitive and Sensory Sciences and Committee on National Statistics. – Washington, D.C.: The National Academies Press, October 8, 2002. – 398 p. – <http://www.fas.org/sgp/othergov/polygraph/ota/index.html> – [Research Report]

darba devējam.

Savukārt, ja noteiktās iestādēs strādājošo valsts civildienesta amatpersonu pārbaudes ar poligrāfu pieļauj atbilstīgi speciālie normatīvie akti (*Generalia specialibus non derogant*), tādā gadījumā jau šādas pārbaudes veikt var būt lietderīgi. Var piebilst, ka arī vairāku Latvijas tiesībsargājošo iestāžu pārstāvji, iepazīstoties ar poligrāfa pārbaudes metodiskajiem aspektiem LPA organizētajā seminārā 1998. gadā norādīja uz tādu lietderību.

Saskaņā ar ASV un arī citās valstīs apkopoto ilggadīgo pieredzi, šādas pārbaudes nodrošina būtisku **preventīvo ietekmi** uz tiesību pārkāpumiem attiecīgos dienestos, t.i. var novērst tiesībpārkāpumu izdarīšanu.

Kandidātu un darbinieku pārbaudes ar poligrāfu lietderīgas tādēļ, lai pārbaudītu tādas apstākļus, kurus:

- pirmkārt, ar citiem pasākumiem atklāt ir grūti vai darbietilpīgi – šim nolūkam vajag daudz laika, ievērojamu materiāli tehnisko un finanšu līdzekļu izmantošanu un kvalificēta personāla piesaistīšanu,
- otrkārt, tas var būt pat neiespējami – kaut kādu faktu cilvēka iepriekšējā biogrāfijā var būt neiespējami noskaidrot no dokumentiem vai citām personām,
- treškārt, nepieciešams tos noskaidrot ļoti īsā laika posmā, un tikai poligrāfa pārbaude dod tādu iespēju.

Lai noteiktu poligrāfa pārbaūžu efektivitāti un nozīmi, *Amerikas Poligrāfa asociācija* apzināja 626 lielāko ASV policijas iestāžu pieredzi. Starp aptaujātajām iestādēm 62% īsteno patstāvīgas poligrāfa pārbaūžu programmas, 31% nav patstāvīgu programmu, tiek veiktas epizodiskas pārbaudes, bet 7% vispār neveic poligrāfa pārbaudes, parasti normatīvās reglamentācijas ierobežojumu dēļ. Līdz ar to, ASV kandidātu pārbaudi policijā veic apm. 93% lielajos policijas departamentos.

Aptaujātajās iestādēs, kur tiek veiktas poligrāfa pārbaudes, tiek nodarbināti, vidēji, 447 policijas darbinieki un tās apkalpo, vidēji, 522'000 iedzīvotāju.

Pārbaudes, pirmkārt, attiecas uz ziņām, par kurām tiek dots zvērests, noskaidrojot kandidātu saistību ar noziegumiem, narkotiku lietošanu u.c., taču 54% iestādēs tiek pārbaudīti arī tādi apstākļi, par kuriem netiek dots zvērests. Vidēji vairāk nekā 25% pārbaudīto personu netiek pieņemti darbā, pamatojoties uz šīs pārbaudes rezultātiem.

Tikai ļoti neliela daļa (2%) izmanto poligrāfa pārbaudes pilnībā kā citu pārbaudes metožu aizstājēju.

Saskaņā ar vairāku ASV policijas departamentu vadītāju viedokli šādas pārbaudes ir ļoti efektīvs līdzeklis augsta riska kandidātu noteikšanai.

Piemēram, Ohaio, Ilinoisas, Merilendas un Floridas štatos no 3576 policijas

kandidātiem poligrāfa pārbaudēs 58% (2068 cilvēki) tika noteikti kā augsta riska kandidāti policijas darbam, jo viņu pagātnē tika konstatētas tādas darbības, kā, piemēram, zādzības, laupīšanas, piesavināšanās, nelegāla narkotiku lietošana un pārdošana, dažādi seksuāli noziegumi, dienesta informācijas falsificēšana iepriekšējā darba vietā u.c.<sup>21</sup>

Amatu kandidātu pārbaudes ar poligrāfu var pat palīdzēt atklāt šo cilvēku izdarītus noziegumus. No aptaujātajām ASV policijas iestādēm 9% ziņoja, ka poligrāfa pārbaude atklājusi dažu kandidātu saistību ar neatklātām slepkavībām, 34% noteikuši kandidātu saistību ar neatklātām izvarošanām un 38% – ar neatklātām bruņotām laupīšanām. Tas pats attiecās arī uz citiem smagiem neatklātiem noziegumiem – krāpšanām, laupīšanām, nelegālām darbībām ar narkotikām u.c.

Šo pārbaūžu nozīmi it īpaši raksturo tāds fakts, ka pārbaudāmie kandidāti pirms tās jau bija veiksmīgi izgājuši cita veida intelektuālo, fizisko un psiholoģisko testu sērijas, kā arī bija pabeigtas biogrāfijas pārbaudes ar citām policijas metodēm. 80% ASV policijas iestāžu ziņoja, ka poligrāfa pārbaudes atklāj tādu informāciju, kādu nevar iegūt ar citām metodēm, turklāt to veikšana ir vieglāka un ātrāka par citām pārbaudes metodēm. Vairāk nekā 90% iestāžu apstiprināja augstu uzticību poligrāfa pārbaūžu programmām, ziņojumos norādot, ka poligrāfa pārbaudes precizitāte ir starp 83% un 96% melojošām personām un starp 95% un 96% nemelojošām personām. Šādu precizitāti apstiprina arī *Amerikas poligrāfa asociācija*, kas apkopojusi informāciju no daudziem pētījumiem šajā jomā.

Saskaņā ar ASV policijas departamentu un arī vairāku citu valsts iestāžu viedokli, darbinieku atlasē vienīgā procedūra, kuru vēl lietderīgi veikt līdztekus poligrāfa pārbaudei, ir kandidāta pagātnes pārbaude ar specifiskām policijas metodēm, bet tādas metodes, kā, piemēram, rakstiskie vai datorizētie psiholoģiskie standarta testi, kurus pielieto personāla daļas darbinieki vai specializējušies darbinieku atlases uzņēmumi, kā arī darba devēja veikta intervēšana, noteiktas kā mazāk lietderīgas.

Poligrāfa lietošanas preventīvā nozīme atzinīgi novērtēta arī daudzās ASV kredītiestādēs un lielos tirdzniecības centros, norādot, ka regulāri veiktas šīs pārbaudes par 70% – 90% pazemina zādzību skaitu, kuras veic pašu darbinieki.

---

21 American Polygraph Association Newsletter // Polygraph, November, 1999, Vol.32, No.6.