

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
JURIDISKĀ FAKULTĀTE
CIVILTIESISKO ZINĀTŅU KATEDRA

**DARBA DEVĒJA UN NODARBINĀTĀ TIESĪBAS UN
PIENĀKUMI DROŠAS DARBA VIDES NODROŠINĀŠANĀ**

BAKALAURA DARBS

Autors: **Māris Stūrmanis**

Studenta apliecības Nr. ms11150

Darba vadītājs: lektore Velga Slaidiņa

RĪGA 2018

SATURS

Ievads.....	4
1. Darba aizsardzības sistēma Latvijā.....	6
2. Darba aizsardzības sistēmas organizēšana uzņēmumā.....	13
2.1. Darba vides iekšējā uzraudzība.....	15
2.2. Darba vides riska novērtēšana.....	16
3. Darba devēja un nodarbinātā tiesības un pienākumi drošas darba vides nodrošināšanā	22
3.1. Darba devēja pienākumi un nodarbinātā tiesības.....	23
3.2. Darba devēja tiesības un nodarbinātā pienākumi.....	36
Kopsavilkums.....	41
Izmantotā literatūra un avoti.....	43

ANOTĀCIJA

Bakalaura darba tēma ir „Darba devēja un nodarbinātā tiesības un pienākumi drošas darba vides nodrošināšanā“. Tēmas aktualitāte skaidrojama ar to, ka nelaimes gadījumos darbā cietušo skaits ir vidēji augstāks nekā citās ES valstīs, līdz ar to secināms, ka darba aizsardzības sistēma Latvijā nedarbojas pietiekoši efektīvi. Valsts izdotajos tiesību aktos ir noteiktas gan nodarbinātā, gan darba devēja tiesības un pienākumi, taču to ievērošana no darba devēja un nodarbināto puses ir nepietiekamā līmenī.

Darba uzdevums ir analizēt darba devēja, nodarbinātā, uzticības personas un Valsts darba inspekcijas tiesības un pienākumus drošas darba vides nodrošināšanā, nosakot arī arodbiedrību lomu darba drošības jomā.

Darba mērķis ir noteikt, cik efektīvi darba devēji un nodarbinātie realizē normatīvajos aktos noteiktās tiesības un pienākumus.

Atslēgas vārdi: darba aizsardzība, darba drošība, nodarbinātais, darba devējs, tiesības, pienākumi.

ANNOTATION

Bachelor's thesis is „Obligations and rights of employers and employees in ensuring a safe working environment“. The thesis is topical because the number of victims of accidents at work is on average higher than in other Europe Union countries, it can be concluded that the labour protection system in Latvia does not work efficiently. The law issued by the State defines the rights and obligations of both the employee and the employer but their observance from the employer and the employee is insufficient.

The task is to analyze the rights and obligations of the employer, employee, trust representative and the State Labour Inspectorate in ensuring a safe working environment, also defining the role of trade unions in the field of occupational safety.

The aim of the work is to determine how effectively employers and employees implement the rights and obligations specified in regulatory enactments.

Keywords: labour protection, work safety, employee, employer, rights, obligations.

IEVADS

Tiesības uz drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem ir konstitūcijā nostiprinātas cilvēka pamattiesības. Satversme aizsargā ikviena tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos un darbavietu atbilstoši savām spējām un kvalifikācijai.¹ Lai arī tiesības uz drošu darba vidi Satversmē nav tiešā tekstā ietvertas, atbilstoši mūsdienu tiesību uz darbu izpratnei un starptautiskajiem darba tiesību reglamentējošajiem dokumentiem, droša darba vide ir viens no tiesību uz darbu satura elementiem. Vienlaikus šīs tiesības saistītas arī ar personas tiesībām uz dzīvību un veselības aizsardzību.² Valsts un citas organizācijas nedrīkst pārkāpt un ierobežot aizsargātās cilvēktiesības. Valsts aizsargā ikvienu darba tiesisko attiecību subjektu. Ikvienam nodarbinātajam ir vienlīdzīgas tiesības uz drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem. Igaunijas Konstitūcija³ cita starpā noteic, ka darba apstākļi ir valsts pārraudzībā. Lietuvas Konstitūcija⁴ aizsargā ikviena tiesības uz pienācīgiem, drošiem un veselībai labvēlīgiem darba apstākļiem. Arī Eiropas Sociālā harta⁵ noteic ikviena strādājošā tiesības uz drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem. Ikviena darba tiesisko attiecību subjekta tiesības ir zināt un ievērot savas tiesības un pienākumus, kas veidojas savstarpēji darbtiesiskās attiecībās. Tomēr tiesības nevar pastāvēt bez pienākumiem. Tikai tiesību un pienākumu savstarpējā mijiedarbībā indivīds var realizēt savas tiesības, neapdraudot citas personas tiesības.

Darba apstākļu uzlabošana ir viens no svarīgākajiem sociālās politikas mērķiem. Latvijā darba aizsardzībai tiek pievērsta arvien lielāka uzmanība, par ko liecina pieņemto normatīvo aktu apjoms. Lai gan sabiedrības informētības līmenis par darba aizsardzības jautājumiem palielinās, taču tas joprojām ir vērtējams kā zems. Būtiska problēma ir augstais nelaimes gadījumu skaits, īpaši augsts smago un letālo nelaimes gadījumu skaits, kā arī jo sevišķi liels nelaimes gadījumu īpatsvars bīstamajās nozarēs, kam pamatā ir nepienācīga darba aizsardzības prasību praktiska ieviešana uzņēmumos. Darba devēji bieži neievēro nodarbināto tiesības uz drošu un veselībai nekaitīgu darbu, tādējādi taupot uz nodarbināto rēķina. Tajā pašā laikā nodarbinātie arī neievēro savus pienākumus un ir līdzatbildīgi darba drošības noteikumu neievērošanā un nelaimes gadījumos darbā.

¹ Latvijas Republikas Satversme: LV likums. Pieņemts 15.02.1922. [26.03.2018. red.]

² Bite I. Komentārs Satversmes 106.pantam. Grām.: Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Sagatavojis autoru kolektīvs. Prof. R.Baloža zinātniskā vadībā. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011, 496.lpp.

³ Constitution of the Republic of Estonia [Igaunijas Republikas Konstitūcija]. Pieejams: <http://www.president.ee/en/republic-of-estonia/the-constitution/index.html#II> [aplūkots 25.03.2018.]

⁴ Constitution of the Republic of Lithuania [Lietuvas Republikas Konstitūcija]. Pieejams: <http://www3.lrs.lt/home/Konstitucija/Constitution.htm> [aplūkots 25.03.2018.]

⁵ Eiropas Sociālā harta. Parakstīta Strasbūrā 18.10.1961. [27.03.2018. red.]

Bakalaura darbā tiks analizētas darba devēju un nodarbināto tiesības un pienākumi drošas darba vides un veselības aizsardzības jomā. Gan darba devēju, gan nodarbināto tiesības un pienākumi ir savstarpēji saistīti, tādēļ darbā tiks ievērots princips, ka no darba devēja pienākuma izriet nodarbinātā tiesības un pretēji – no nodarbinātā pienākuma izriet darba devēja tiesības.

Saskaņā ar statistikas datiem⁶ nelaimes gadījumos darbā cietušo skaits ir vidēji augstāks nekā citās Eiropas Savienības valstīs, tādējādi darba aizsardzības sistēma Latvijā nedarbojas pietiekoši efektīvi. Bakalaura darbā tiks analizēti darba drošības un veselības aizsardzības problēmjautājumu regulējošie tiesību akti un apskatīta tiesu prakse darba aizsardzības jomā. Ņemot vērā apstākli, ka normatīvo aktu kopums, kas regulē darba drošības un veselības aizsardzības jomu, ir pietiekoši apjomīgs, autors analizēs tikai svarīgākos tiesību aktus.

Lai sasniegtu izvirzītos mērķus, tiks izmantotas šādas izpētes metodes: ar analītisko un sistēmisko metožu palīdzību tiks izskaidrotas tiesību normās ietvertās idejas un darba devēju un nodarbināto pienākumu un tiesību īstenošanas mehānismi. Savukārt tiesību normu interpretācijā tiks izmantota gramatiskā, vēsturiskā, teleoloģiskā, sistēmiskā un salīdzinošā metode.

Bakalaura darbam ir trīs nodaļas. Pirmajā nodaļā aplūkota darba aizsardzības sistēma Latvijā, otrajā nodaļā analizēta darba aizsardzības sistēmas organizēšana uzņēmumā, atsevišķi izdalot darba vides iekšējo uzraudzību un darba vides risku noteikšanu un novērtēšanu, trešajā nodaļā atklātas un analizētas darba devēja un nodarbinātā tiesības un pienākumi drošas darba vides nodrošināšanā.

Bakalaura darbā pētīta juridiskā literatūra, publikācijas, normatīvie akti, tiesu prakses materiāli, statistikas dati un interneta resursi. Galvenie tiesību avoti, kuri izmantoti bakalaura darbā, ir Darba likums, Darba aizsardzības likums, Ministru kabineta noteikumi, Eiropas Savienības un starptautiskie normatīvie akti, ārvalstu nacionālie normatīvie akti, Darba likuma komentāri, Darba aizsardzība likuma vadlīnijas un komentāri, politikas plānošanas dokumenti, kā arī tiesu prakses materiāli.

⁶ Number of non-fatal and fatal accidents at work. Pieejams: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Number_of_non-fatal_and_fatal_accidents_at_work_2014_\(persons\)_YB16.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Number_of_non-fatal_and_fatal_accidents_at_work_2014_(persons)_YB16.png) [aplūkots 22.04.2018.]

1. DARBA AIZSARDZĪBAS SISTĒMA LATVIJĀ

Eiropas Savienības ietvaros tiek aizsargātas gan strādājošo, gan sabiedrības intereses. Tādējādi, arī ar Eiropas Līgumu⁷ ir apstiprināts, ka vienotā tirgū ir jābūt vienotai sociālajai politikai. Sociālajai jomai ir jāaptver gan darba tirgu, gan arī sociālo politiku. Vienai no pirmajām politikas jomām, kuru harmonizācijai pievērsās Eiropas Savienība, bija darba drošība, veselības aizsardzība un dzimumu vienlīdzība, kurām seko arī pārējās jomas: nodarbinātība, izglītība, strādājošo informētība un konsultēšana, kā arī citas strādājošo tiesību jomas. Vienlaikus ar Eiropas Savienības pieaugošo darba drošības un veselības aizsardzības politikas harmonizāciju, ir nepieciešams izvairīties no darba drošības un veselības aizsardzības normatīvo aktu pavājināšanās atsevišķās dalībvalstīs. Tāpat vēl viens no mērķiem ir nodrošināt, lai dalībvalstis izstrādātu noteiktu pasākumu kopumu, kas ļautu visu Eiropas Savienības dalībvalstu strādājošajiem baudīt vienādu darba drošības un veselības aizsardzības nodrošinājumu.⁸

Arodbiedrību kustība ieņem aktīvu dalību vairākās jomās, kas saistītas ar formālajiem lēmumu pieņemšanas procesiem Eiropas Savienībā. Ja runā par darba drošību un veselības aizsardzību, tad viena no šī procesa sastāvdaļām ir trīspusējā sadarbība Eiropas Savienības darba drošības un veselības aizsardzības padomdevējas komitejas valdē, kuru īsteno Bilbao Aģentūra, sociālais dialogs ar Eiropas darba devējiem un sadarbība ar Eiropas Parlamenta Locekļiem un Eiropas Parlamenta Komitejām, kā arī darbība Eiropas Ekonomiskajā un Sociālajā Komitejā. It īpaši svarīga ir sadarbība ar Eiropas Arodbiedrību Konfederāciju.⁹

Eiropas Sociālās hartas 3.pants paredz tiesības uz drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, un šo tiesību īstenošanai Hartas dalībvalstis ir apņēmušās izdot darba drošības un strādājošo veselības aizsardzības noteikumus, izveidot uzraudzības mehānismu šo noteikumu īstenošanas nodrošināšanai, kā arī konsultēt attiecīgās darba devēju un strādājošo organizācijas par pasākumiem, kas paredzēti, lai uzlabotu darba drošību un aizsargātu veselību ražošanā.¹⁰ Latvija ir starp Eiropas Sociālās Hartas dalībvalstīm, 2002.gadā ratificējot Hartas sākotnējo versiju un 2013.gadā – Pārskatīto Hartu.¹¹ Atbilstoši Hartas 3.panta pirmajai daļai valstīm ir pienākums izdot darba drošības un strādājošo veselības aizsardzības noteikumus ar konkrētu saturu, proti, šiem noteikumiem jāaptver riski darbinieku

⁷ Līgums par Eiropas Savienību. Parakstīts Māstrihtā 07.02.1992. [22.04.2018. red.]

⁸ Ievads Eiropas Savienības darba drošības un veselības aizsardzības politikā. Arodbiedrību ceļvedis. Pieejams: www.lbas.lv/upload/stuff/201005/es_ardbiedribas_celvedis.pdf [aplūkots 23.04.2018.]

⁹ Ibid.

¹⁰ Bite I. 2011, 496.lpp.

¹¹ Saeima ratificē Pārskatīto Eiropas Sociālo hartu. Pieejams: <http://www.saeima.lv/lv/aktualitates/saeimas-zinas/20627-saeima-ratifice-parskatito-eiropas-socialo-hartu> [aplūkots 20.04.2018.]

veselībai, piemēram, veselības riski, kas paredzēti Starptautiskās Darba organizācijas konvencijās un Padomes direktīvās. Klasiskie riski, kas tiek reglamentēti, ir darba vietas iekārtojums, higiēna, maksimālais svars, piesārņojums, troksnis un vibrācija, personīgais aizsardzības aprīkojums, drošības un brīdinājuma zīmju izvietojums darba vietās, kancerogēno un citu veselībai bīstamo ķīmisko vielu glabāšana un lietošana, kravu pārvadāšanas un pārkraušanas drošība, drošība būvniecībā, drošība raktuvēs, uz kuģiem, rūpnieciskajās ražotnēs, lauksaimniecībā un transportā. Vienlaikus nepieciešams pievērst uzmanību riskiem, kas saistīti ar darbinieku individuālajām īpašībām – vecumu, dzimumu, vispārējo veselības stāvokli, grūtniecību.¹²

Arī Latvija ir ratificējusi un tai ir saistošas virkne Starptautiskās Darba organizācijas konvencijas,¹³ tostarp Konvencija par darba drošību un veselību un darba vidi.¹⁴ Ratificējot konvenciju, Latvija ir apņēmusies formulēt un ieviest darba drošības un veselības aizsardzības politiku, kā arī periodiski pārskatīt un novērtēt sasniegtos rezultātus saskaņā ar vispārējiem darba aizsardzības principiem. Valsts politikai darba drošības un veselības aizsardzībā jānosaka valsts iestāžu, darba devēju, darba ņēmēju un citu darba aizsardzības sistēmas subjektu funkcijas un atbildība.¹⁵

Jāņem vērā, ka, attīstoties tehnoloģijām, evolucionē arī darba drošības riski. Piemēram, ienākot tirgū vai uzņēmumā jaunām iekārtām, jaunām ķīmiskām vielām vai jauniem materiāliem, tie var radīt līdz šim nebijušus riskus strādājošo drošībai. Valsts noteiktā tiesiskā regulējuma detalizācijas pakāpe atkarīga no attiecīgās jomas intensitātes un īpatsvara konkrētajā valstī. Piemēram, Latvijā darba drošībai raktuvēs iespējams pievērst mazāk uzmanības nekā darba drošībai būvniecībā vai rūpniecībā. Valstīs pastāvošajam regulējumam jāaptver visi strādājošie, ieskaitot pašnodarbinātos, visās nozarēs un ekonomiskajos sektoros, tostarp valsts pārvaldē.¹⁶

Atbilstoši Hartas 3.panta otrajai daļai valstīm jānodrošina uzraudzības mehānisms savu izdoto noteikumu īstenošanai. Šeit jāņem vērā ne tikai attiecīgas institūcijas pastāvēšana un sodu esamība, bet arī vispārējās tendences saistībā ar nelaiemes gadījumiem darbā. Par bīstamāko šajā kontekstā tiek atzīta būvniecības nozare. Turklāt mazākās organizācijās nelaiemes gadījumi darbā notiek biežāk nekā lielās.

¹² Bite I. 2011, 497.lpp.

¹³ Par Starptautiskās darba organizācijas konvencijām Nr.81, 129, 144, 154, 155, 158 173. LV likums. Pieņemts 15.06.1994. [23.04.2018. red.]

¹⁴ Starptautiskās darba organizācijas konvencija Nr.155 par darba drošību un veselību un darba vidi. Parakstīta Ženēvā 22.06.1981. [22.94.2018. red.]

¹⁵ International Labour Standards Department. Building a preventative safety and health culture. Pieejams: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_233211.pdf [aplūkots 03.05.2018.]

¹⁶ Bite I. 2011, 497.lpp.

Darba aizsardzības galvenais uzdevums ir noteikt tiesisko pamatu sociālo, ekonomisko, tehnisko, ārstnieciski profilaktisko un organizatorisko pasākumu realizēšanai, kā arī nodrošināt normatīvajos aktos definēto prasību ieviešanu. Tas spēj nodrošināt darba vides atveseļošanu, darba drošību, nelaiemes gadījumu darbā un arodslimību skaita samazināšanu, kā arī no darba attiecībām izrietošo sociālo garantiju stabilas sistēmas darbību.¹⁷

Darba aizsardzībai ir būtiska loma darbinieku labklājības un labsajūtas nodrošināšanai darba vietās, jo pareizi un efektīvi veidota darba aizsardzības sistēma gan valsts, gan uzņēmumu līmenī nodrošina darbiniekiem drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus. Nodrošinot darbinieku drošību un veselības aizsardzību darbā, tiek samazināta iespēja notikt nelaiemes gadījumiem darbā, tiek novērsta arodslimību rašanās iespējamība un paildzinās darbinieku darba mūžs, ļaujot darbiniekiem pēc darba beigšanas pilnvērtīgi atpūsties un nevis pavadīt atlikušo mūžu ārstniecības iestādēs, lai dziedētu darba mūža laikā gūtās traumas vai arodslimības.¹⁸

Darba aizsardzības sistēmas pilnveidošana notiek nepārtraukti, izstrādājot jaunus normatīvos aktus, papildinot esošos, veicot sociālo partneru (darba devēju un darbinieku) un plašākas sabiedrības izglītošanu un informēšanu par darba aizsardzības jautājumiem, pilnveidojot trīspusējo sadarbību ar sociālajiem partneriem, realizējot Darba aizsardzības jomas attīstības pamatnostādņu 2016.-2020.gadam¹⁹ nospraustos mērķus, īstenojot Valsts darba inspekcijas administratīvās kapacitātes un darba efektivitātes celšanu un sadarbojoties ar Eiropas Savienības valstīm dažādu projektu ietvaros.

Par darba aizsardzības sistēmas juridisko pamatu kalpo 2001.gada 20.jūnijā pieņemtais Darba aizsardzības likums,²⁰ kurš ir stājies likumīgā spēkā ar 2002.gada 1.janvāri un uz tā pamata izdotie Ministru kabineta noteikumi, bet šo prasību ievērošanu uzrauga un nodrošina Valsts darba inspekcija.²¹ Darba aizsardzības likumā ir pārņemtas Eiropas Savienības pamatdirektīvas²² darba aizsardzības jomas prasības un principi, tādejādi Latvijas normatīvie akti ir harmonizēti ar Eiropas Savienības prasībām, nodrošinot nodarbinātajiem Latvijā līdzvērtīgu aizsardzības līmeni. Darba aizsardzības likums un līdz ar to visa darba aizsardzības sistēma ir balstīta uz „kaitējuma novēršanas principu“ (drošas un veselībai nekaitīgas darba vides izveide, darba vides riska novērtēšana un novēršana, darba vietas

¹⁷ Darba aizsardzības sistēma Latvijā. Pieejams: <http://osha.lv/fop/latvia/lv/systems/index.stm/da%20sistema.htm> [aplūkots 18.03.2018.]

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Par Darba aizsardzības politikas pamatnostādņem 2016.-2020.gadam: Ministru kabineta 2016.gada 20.janvāra rīkojums Nr.34 [18.03.2018. red.]

²⁰ Darba aizsardzības likums: LV likums. Pieņemts 20.06.2001. [15.03.2018. red.]

²¹ Valsts darba inspekcijas likums: LV likums. Pieņemts 19.06.2008. [21.03.2018. red.]

²² Eiropas Parlamenta un Padomes direktīva 89/391/EEK par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā. Pieņemta 12.06.1989. [19.03.2018. red.]

pielāgošana indivīdam). Darba aizsardzības likums ir balstīts uz vispārējiem darba aizsardzības principiem un prasībām un likumam pakārtotajiem darba aizsardzības normatīvajiem aktiem. Likuma mērķis ir garantēt un uzlabot nodarbināto drošību un veselības aizsardzību, nosakot darba devēju, nodarbināto un viņu pārstāvju, kā arī valsts institūciju pienākumus, tiesības un savstarpējās attiecības darba aizsardzībā.²³

Darba aizsardzības likumdošanas sakārtošana un tās saskaņošana ar Eiropas Savienības attiecīgās likumdošanas prasībām ir būtisks un nozīmīgs solis, taču ar to ir par maz, lai nodrošinātu sekmīgu darba aizsardzības sistēmas darbību gan valsts, gan uzņēmumu līmenī. Svarīgi ir panākt šīs likumdošanas ieviešanu un reālu praktisku darbību tieši uzņēmumu līmenī. Lai sekmētu darba aizsardzības normatīvo aktu ieviešanu un veicinātu izpratni par šiem jautājumiem, īpaša nozīme ir darba aizsardzības sistēmā iesaistīto institūciju saskaņotai, koordinētai un efektīvai darbībai, konsultācijām ar darba devējiem un darba ņēmējiem, kā arī sabiedrības informēšanai par darba aizsardzības jautājumiem.²⁴

Darba aizsardzības efektīva nodrošināšana ir atkarīga gan no tiesiskā regulējuma darba aizsardzībā, gan normatīvo aktu prasību efektīvas ieviešanas praksē. Darba aizsardzības likums paredz, ka Latvijā valsts pārvaldi darba aizsardzības jomā īsteno Ministru kabinets un tā uzdevumā – Labklājības ministrija, kura ir atbildīga par kopējo valsts politiku darba aizsardzības jomā un valsts institūciju darbības koordinēšanu šajā jomā. Labklājības ministrija arī izstrādā un saskaņo darba aizsardzības tiesību aktu projektus.

Neatņemama darba aizsardzības sistēmas sastāvdaļa jebkurā valstī ir kontrolējošām institūcijām.²⁵ Taču jāņem vērā, ka darba tiesiskās attiecības ir privāttiesiskas attiecības, vienlaikus darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības jomā ir paredzēta valsts uzraudzība un kontrole, ko īsteno valsts pārvaldes iestāde – Darba inspekcija, kuras izdotie administratīvie akti ir pārsūdzami tiesā administratīvā procesa kārtībā.²⁶ Saskaņā ar Darba aizsardzības likumu valsts uzraudzību un kontroli darba aizsardzības jomā veic Valsts darba inspekcija²⁷ un citas normatīvajos aktos pilnvarotas institūcijas atbilstoši savai kompetencei. Jāņem vērā, ka darba aizsardzības joma ir saistīta arī ar citām jomām, tāpēc valsts kontroli un uzraudzību par darba aizsardzības normatīvo aktu ievērošanu veic arī citas valsts kontroles un uzraudzības institūcijas, piemēram, Veselības inspekcija, Valsts vides dienests. Valsts

²³ Darba aizsardzības sistēma Latvijā. Pieejams: <http://osha.lv/fop/latvia/lv/systems/index.stm/da%20sistema.htm> [aplūkots 18.03.2017.]

²⁴ Ibid.

²⁵ The Statutes of the Labour Inspectorate [Igaunijas Darba inspekcijas likums]. Pieejams: <http://ti.ee/en/organisation-contacts/the-labour-inspectorate/statutes-of-the-labour-inspectorate/> [aplūkots 22.04.2018.]

²⁶ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Administratīvo lietu departamenta 12.03.2014. spriedums lietā Nr.SKA-156/2014. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/lv/judikatura/judikaturas-nolemumu-arhivs/administrativo-lietu-departaments/hronologiska-seciba?year=2014> [aplūkots 21.03.2018.]

²⁷ Valsts darba inspekcijas likums: LV likums. Pieņemts 19.06.2008. [21.03.2018. red.]

uzraudzības nepieciešamība privāttiesiskajās attiecībās parasti tiek atzīta atsevišķos gadījumos, ņemot vērā iespējamo pušu „spēku“ nevienlīdzību. Tās ietvaros valstij ir jāspēj ātri un efektīvi novērst „vājākās“ puses tiesību vai tiesisko interešu pārkāpumu. Ievērojot darba tiesisko attiecību privāttiesisko raksturu, valsts pārvaldes iestāde drīkst iejaukties tikai tiktāl, ciktāl darbinieka tiesības skaidri izriet no tiesību normām.²⁸

Starptautiskie tiesību akti nenosaka konkrētu modeli inspekcijas izveidošanai un darbībai, tomēr darba inspektoriem jābūt apveltītiem ar pietiekamām pilnvarām uzdevumu veikšanai, turklāt valstij jānodrošina „pietiekams“ pārbaūžu un pārbaudīto nodarbināto skaits. Darba inspekcijas kapacitātei jābūt pietiekamai, un sodiem par darba drošības pārkāpumiem jābūt adekvātiem, ievērojot arī riskam pakļauto darbinieku skaitu, pārkāpumu biežumu un citus kritērijus.²⁹

Vienlaikus darba aizsardzības pasākumu īstenošanā to plašākā nozīmē ir iesaistītas arī zinātniskās institūcijas, kas veic gan zinātniskus pētījumus, gan līdzdarbojas preventīvo pasākumu īstenošanā. Tāpat arī darba aizsardzības sistēmas darbība nav iedomājama bez pilnvērtīgas darba vides risku novērtēšanas un darba vides riska faktoru mērījumiem, ko veic akreditētas laboratorijas. Nodarbināto veselības uzraudzības nodrošināšanā svarīga funkcija ir ārstniecības personām, jo sevišķi, arodveselības un arodslimību ārstiem.³⁰

Darba devējs var iesaistīt darba aizsardzības īstenošanas pasākumos gan kompetentos speciālistus (speciālists, kurš ir kompetents veikt darba vides iekšējo uzraudzību uzņēmumā) vai kompetento institūciju (institūcija, kura uz attiecīga līguma pamata veic darba vides iekšējo uzraudzību uzņēmumā).

Uzņēmuma ietvaros darba aizsardzības pasākumu īstenošanā ir iesaistīti nodarbinātie, nodarbināto uzticības personas (nodarbināto ievēlēta persona, kas pārstāv nodarbināto intereses darba aizsardzībā), kā arī būtiska loma ir nodarbināto pārstāvjiem (nodarbināto arodbiedrība, kuras vārdā rīkojas tās statūtos pilnvarota arodbiedrības institūcija vai amatpersona, un nodarbināto pilnvaroti pārstāvji, kuru pilnvarās neietilpst tās tiesības, kas ir vienīgi nodarbināto arodbiedrībām).³¹

Darba aizsardzības sistēmas ieviešanā būtiska ir sociālo partneru iesaistīšanās, proti, aktīva sadarbība starp darba devējiem un to organizācijām ar darbinieku jeb nodarbināto pārstāvjiem, kas tradicionāli ir darbinieku arodbiedrības. Šī sadarbība ir svarīga ne tikai saistībā ar darba aizsardzības jautājumu praktisku ieviešanu uzņēmumā, bet arī nozaru līmenī,

²⁸ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Administratīvo lietu departamenta 12.03.2014. spriedums lietā Nr.SKA-156/2014. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/lv/judikatura/judikaturas-nolemumu-arhivs/administrativo-lietu-departaments/hronologiska-seciba?year=2014> [aplūkots 21.03.2018.]

²⁹ Bite I. 2011, 497.lpp.

³⁰ Darba aizsardzības sistēma Latvijā. Pieejams: <http://osha.lv/fop/latvia/lv/systems/index.stm/da%20sistema.htm> [aplūkots 18.03.2017.]

³¹ Ibid.

kā arī valsts līmenī, veidojot politikas un radot normatīvo regulējumu. Atbilstoši Darba aizsardzības likuma 23.panta pirmajai daļai valsts politika darba aizsardzības jomā ir vērsta uz preventīvu pasākumu veikšanu un cita starpā pamatojas uz valsts, darba devēju organizāciju un arodbiedrību sadarbību. Sociālo partneru iesaiste darba aizsardzībā ir priekšnoteikums efektīvai sistēmas izveidei, jo tikai ar sociālo partneru aktīvu iesaisti ir iespējams panākt labāko rezultātu, nodrošinot gan darba devēju, gan arī darbinieku interešu līdzsvarotu ievērošanu. Šajā kontekstā īpaši nozīmīga ir Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības un Latvijas Darba devēju konfederācijas darbība. Minētās organizācijas ir lielākās sociālo partneru organizācijas, kuras atbilstoši Darba devēju organizāciju un to apvienību likumam³² un Arodbiedrību likumam³³ pārstāv partneru intereses valsts līmenī.³⁴

Vienlaikus Darba devēju organizāciju un to apvienību likuma 8.pants paredz tādas darba devēju organizācijas funkcijas, kā pārstāvēt darba devēju organizācijas intereses attiecībās ar arodbiedrībām, valsts un pašvaldību institūcijām, organizēt darba devēju organizāciju biedru apmācību, sniegt konsultācijas darba attiecību jautājumos, kā arī piedalīties darba strīdu izšķiršanā. Savukārt Arodbiedrību likuma 12.pants paredz arodbiedrību tiesības un to īstenošanu, bet šā likuma 2.pants noteic, ka veidu, kādā arodbiedrības aizstāv strādājošo intereses, nosaka arodbiedrības statūti.

Arodbiedrība ir neatkarīga nevalstiskā organizācija, kas pārstāv un aizstāv savu biedru darba un citas sociālās un ekonomiskās tiesības un intereses. Tās mērķis ir pievērst uzmanību darbinieku vajadzībām, panākt viņu ienākumu nepārtrauktu pieaugumu, darba tiesību aizsargāšanu un tādu sociālo garantiju nodrošināšanu, kas veicinātu personības brīvu un vispusīgu attīstību.

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība ir lielākā nevalstiskā organizācija Latvijā un tā apvieno 21 dalīborganizāciju. Tās mērķis ir aizstāvēt arodbiedrību dalībnieku intereses.³⁵ Tās galvenie uzdevumi ir pārstāvēt organizācijas intereses valsts un pārvaldes institūcijās, darba devēju un citās organizācijās, kā arī trīspusējās darba devēju, valsts un arodbiedrību nacionālā līmeņa sadarbības padomēs. Vienlaikus Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība veic likumu un citu tiesību aktu projektu ekspertīzi un izstrādā priekšlikumus izmaiņām, piedalās darba koplīgumu slēgšanā ar darba devēju, lai nodrošinātu darba ņēmējam labākus darba un dzīves apstākļus, sniedz konsultācijas juridiskajos un sociāli ekonomiskajos jautājumos, organizē dalīborganizāciju vadītāju, speciālistu, ekspertu, reģionālo arodbiedrību centru vadītāju

³² Darba devēju organizāciju un to apvienību likums: LV likums. Pieņemts 29.04.1999. [21.03.2108. red.]

³³ Arodbiedrību likums: LV likums. Pieņemts 06.03.2014. [21.03.2018. red.]

³⁴ Par Darba aizsardzības politikas pamatnostādņēm 2016.-2020.gadam: Ministru kabineta 2016.gada 20.janvāra rīkojums Nr.34 [18.03.2018. red.]

³⁵ Arodbiedrības. Pieejams: <http://www.lbas.lv/about/trade-union> [aplūkots 22.04.2018.]

izglītošanu.³⁶

Valsts atbildība drošas darba vides nodrošināšanā ir ieviest normatīvo regulējumu, kas nosaka darba aizsardzības sistēmu valsts mērogā. Tiesību normās ir noteiktas minimālās izpildāmās prasības drošas darba vides izveidošanā un attīstīšanā. Valsts ar normatīvo aktu palīdzību nosaka visiem darba aizsardzības sistēmas dalībniekiem skaidrus noteikumus, kuri jāievēro, lai radītu drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi.

³⁶ Par Darba aizsardzības politikas pamatnostādņem 2016.-2020.gadam: Ministru kabineta 2016.gada 20.janvāra rīkojums Nr.34 [18.03.2018. red.]

2. DARBA AIZSARDZĪBAS SISTĒMAS ORGANIZĒŠANA UZŅĒMUMĀ

Darba aizsardzības prasību nodrošināšanā uzņēmumos ir iesaistīti vairāki subjekti un katram no tiem ir noteikta sava loma darba aizsardzības prasību ieviešanā. Šajā procesā ir iesaistīti darba devēji (komersanti), nodarbinātie, darba aizsardzības speciālisti, Valsts darba inspekcija, kompetentie speciālisti, kompetentās institūcijas, uzticības personas, zinātniskās institūcijas, laboratorijas, arodveselības un arodslimību ārsti, kā arī sociālie partneri (arodbiedrības), pārstāvot gan nodarbināto, gan arī darba devēju intereses.

Tieši no darba devēja galvenokārt ir atkarīga uzņēmuma darbība darba aizsardzības jomā, jo darba devēja pienākums ir nodrošināt atbilstošu darba vidi un darba aprikojumu, kā arī apmācīt nodarbinātos drošai darba veikšanai, nodrošinot ar visu nepieciešamo, lai būtu iespējams strādāt, neapdraudot veselību un drošību.

Darba aizsardzības sistēma ir svarīgākais un galvenais priekšnosacījums drošas darba vides nodrošināšanai uzņēmumā. Darba devēja pienākums ir ne tikai izveidot darba aizsardzības sistēmu uzņēmumā, bet arī nodrošināt tās darbību, atvēlot un paredzot tam nepieciešamos finansiālos, tehniskos un cilvēku resursus.

Lai nodrošinātu darba vides uzlabošanu uzņēmumā, nepietiek ar darba aizsardzības sistēmas izveidi, bet nepieciešama arī tās efektīva darbība. Periodiski (ne retāk kā reizi gadā) ir jāveic uzņēmuma darba vides riska novērtēšana un citi darba vides iekšējās uzraudzības posmi, izveidotā darba aizsardzības struktūra (var būt arī darba aizsardzības speciālists) ir jānodrošina ar nepieciešamajiem tehniskajiem, finanšu un laika resursiem un jāizstrādā konsultēšanās mehānisms, kas veicina informācijas apmaiņu starp darba devēju un nodarbinātajiem darba aizsardzības jautājumos.³⁷

Darba devējs ir atbildīgs par līdzekļu nodrošināšanu ar darba aizsardzību saistītajiem jautājumiem, tai skaitā, nodarbināto nodrošināšanai ar individuālajiem aizsardzības līdzekļiem, nodarbināto obligāto veselības pārbaūžu izmaksu segšanai. Darba devējs nav tiesīgs prasīt nodarbinātajiem pilnīgu vai daļēju samaksu par izdevumiem, kas saistīti ar darba aizsardzību, ja vien tas nav noteikts atsevišķos normatīvajos aktos.

Lai daļēji kompensētu darba devēja ieguldījumus uzņēmuma darba aizsardzībā, valsts ir paredzējusi nodokļu atvieglojumus³⁸ attiecībā uz izdevumiem, ko darba devējs veic atbilstoši Darba aizsardzības likumam vai tam pakārtotiem normatīvajiem aktiem. Tie ir uzskatāmi par izdevumiem, kuri ir tieši saistīti ar saimniecisko darbību, un tie nepalielina ar

³⁷ Labklājības ministrija. Darba aizsardzības likuma vadlīnijas. Pieejams: osha.lv/lv/publications/docs/dal_vadlinijas.pdf [aplūkots 25.03.2018.]

³⁸ Uzņēmuma ienākuma nodokļa likuma normu piemērošanas noteikumi: Ministru kabineta 2017.gada 14.novembra noteikumi Nr.677 [14.04.2018. red.]

nodokli apliekamo ienākumu (tai skaitā izdevumi, kuri saistīti ar darba aizsardzības pasākumu plāna izstrādāšanu komercsabiedrībā, profilaktiskiem veselības aizsardzības pasākumiem nozarēs, kurās tie ir nepieciešami).

Svarīga loma uzņēmuma darba aizsardzības sistēmā ir arodbiedrībai. Arodbiedrība ir brīvprātīga personu apvienība, kas pārstāv un aizstāv strādājošo darba, ekonomiskās, sociālās un profesionālās tiesības un intereses. Uzņēmuma arodbiedrības dibinātāju skaits nevar būt mazāks par 15 vai mazāks par vienu ceturtdaļu no uzņēmumā strādājošo kopskaita, bet ne mazāks kā pieci.³⁹ Arodbiedrība uzņēmumā var būt noteikta kā uzņēmuma struktūrvienība vai arī kā atsevišķa un patstāvīga vienība.

Kā rekomendācija⁴⁰ tiek izstrādāts Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības priekšlikums, ka, ja uzņēmumā nodarbināti vairāk nekā 50 nodarbinātie, arodorganizācija un darba devējs, vienojoties ar uzticības personām, sadarbības realizēšanai darba aizsardzības jautājumos izveido Darba aizsardzības padomi, kurā vienādā skaitā ir darba devēja un darbinieku vai darbinieku arodorganizāciju pārstāvji. Padomei varētu būt šādi galvenie uzdevumi:

- plānot darba aizsardzības pasākumus, koordinēt un kontrolēt to izpildi;
- informēt darbiniekus par padomes sastāvu, tās rīcības plānu un tā izpildi, kā arī par Valsts darba inspekcijas un citu valsts uzraudzības institūciju rīkojumiem;
- analizēt darbā notikušos nelaimes un arodslimību gadījumus;
- sadarboties darba aizsardzības jomā ar valsts uzraudzības institūcijām, kā arī uzņēmuma darbinieku arodorganizācijām.

Darba aizsardzības padome darbojas Igaunijā,⁴¹ kura ir izveidota kā darba devēju un darbinieku pārstāvju sadarbības struktūra, kas risina arodveselības un darba drošības jautājumus uzņēmumā. Savukārt Lietuvā⁴² Darba padome pārstāv nodarbinātos gadījumā, ja nodarbinātie nav arodbiedrību biedri.

³⁹ Arodbiedrību likums: LV likums. Pieņemts 06.03.2014. [21.03.2018. red.]

⁴⁰ LBAS: Rekomendācijas darba aizsardzības padomes darbībai. Pieejams: www.lbas.lv/upload/stuff/.../rekomendacijas_darba_aizsardzibas_padomes_darbibai.doc [aplūkots 22.04.2018.]

⁴¹ Occupational Health and Safety Act [Arodveselības un drošības akts]. Pieejams: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/511112013007/consolide> [aplūkots 15.04.2018.]

⁴² Republic of Lithuania Law on Safety and Health at Work [Lietuvas Republikas Darba drošības un veselības aizsardzības likums]. Pieejams: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.215253> [aplūkots 15.04.2018.]

2.1. Darba vides iekšējā uzraudzība

Statistika⁴³ liecina, ka uzņēmuma darba vides iekšējās uzraudzības neveikšana ir biežākais pārkāpums darba aizsardzības jomā. Līdz ar to secināms, ka darba devēji vismazāk pievērš uzmanību tieši darba vides iekšējai uzraudzībai.

Darba vides iekšējā uzraudzība⁴⁴ ir uzņēmuma darbības plānošana, organizēšana, īstenošana un vadīšana tādā veidā, lai garantētu drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi. Darba vides iekšējā uzraudzība ir preventīva darbība, kas vērsta uz tādas darba vides izveidošanu, kurā nodarbinātais jūtas drošs un aizsargāts. Darba vides iekšējā uzraudzība ļauj atklāt uzņēmumā vai iestādē pastāvošās darba drošības problēmas, un veicot atbilstošus darba aizsardzības pasākumus, tās novērst.⁴⁵

Darba vides iekšējā uzraudzības kārtība⁴⁶ paredz no darba devēja puses izpildāmu pasākumu kopumu: darba vides iekšējās uzraudzības plānošanu, darba vides riska novērtēšanu, ieskaitot riska novērtēšanu tādā darbā, kuru veic grūtnieces un sievietes pēcdzemdību periodā, kā arī darba vides iekšējās uzraudzības īstenošanu un darba vides iekšējās uzraudzības pārbaudi un pilnveidošanu.

Darba devējs ir atbildīgs par darba vides iekšējo uzraudzību uzņēmumā un nodrošina, lai tā tiktu ieviesta atbilstoši visām normatīvo aktu prasībām. Taču darba devējam nav vienpersoniski jāorganizē šie pasākumi, bet gan jāveic pienākumu un uzdevumu sadale, piemēram, iesaistot speciāli norīkotu darba aizsardzības speciālistu, izveidojot uzņēmuma darba aizsardzības struktūrvienību, slēdzot līgumu ar darba aizsardzībā kompetentu speciālistu vai kompetentu institūciju.⁴⁷

Darba aizsardzības speciālists ir zinoša un atbilstoši apmācīta⁴⁸ persona, kuru darba devējs norīko veikt darba vides iekšējo uzraudzību. Darba aizsardzības speciālista galvenie uzdevumi ir organizēt un piedalīties visos darba vides iekšējās uzraudzības posmos, kā arī sadarboties ar uzticības personām un nodarbinātajiem, kā arī informēt darba devēju par iegūtajiem darba vietu pārbaudes rezultātiem.

⁴³ Valsts darba inspekcija: Par darba vides risku novērtēšanu uzņēmumos http://www.lbas.lv/scripts/xinha/plugins/ExtendedFileManager/demo_images/LBAS_231117.pdf [aplūkots 25.04.2018.]

⁴⁴ Darba likums: LV likums. Pieņemts 20.06.2001. [15.03.2018. red.]

⁴⁵ Labklājības ministrija. Darba aizsardzības likuma vadlīnijas. Pieejams: osha.lv/lv/publications/docs/dal_vadlinijas.pdf [aplūkots 25.03.2018.]

⁴⁶ Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība: Ministru kabineta 2007.gada 2.novembra noteikumi Nr.660 [14.04.2018. red.]

⁴⁷ Labklājības ministrija. Vadlīnijas „Par darba vides iekšējo uzraudzību“. Pieejams: http://www.vdi.gov.lv/files/vadlinijas_par_darba_vides_ieksejo_uzraudzibu.pdf [aplūkots 25.03.2018.]

⁴⁸ Apmācības kārtība darba aizsardzības jautājumos: Ministru kabineta 2010.gada 10.augusta noteikumi Nr.749 [14.04.2018. red.]

Arī nodarbinātie piedalās darba vides iekšējās uzraudzības veikšanā, piemēram, darba vides risku identificēšanā, kā arī sniedz priekšlikumus un izsaka savu viedokli par nepieciešamajiem darba aizsardzības pasākumiem. Jāuzsver darba devēja un nodarbinātā sadarbības nozīmīgums.

Svarīga loma ir uzticības personas līdzdalība darba vides iekšējā uzraudzībā. Uzticības persona pēc savas darbības zināmā mērā ir pielīdzināma darba aizsardzības speciālistam, ar to starpību, ka darba aizsardzības speciālists risina dažādus uzņēmuma darba aizsardzības jautājumus darba devēja uzdevumā, bet uzticības persona – nodarbināto uzdevumā. Lai uzticības persona varētu pildīt savus pienākumus, tai ir jābūt atbilstoši apmācītai darba aizsardzības jomā, tai ir tiesības pieprasīt no darba devēja darba aizsardzības normatīvos aktus, normatīvi tehnisko dokumentāciju, instrukcijas un citus darba aizsardzības noteikumus, kā arī paskaidrojumus un citu informāciju, kas attiecas uz darba aizsardzību.

Kompetento speciālistu vai kompetento institūciju darba devējs parasti piesaista gadījumā, ja pašam nav vajadzīgo zināšanu vai nav darba aizsardzības speciālista uzņēmumā. Tomēr atsevišķās komercdarbības nozarēs darba devējam ir obligāti jāpiesaista kompetenta institūcija.⁴⁹

Darba vides iekšējā uzraudzība ir jāplāno ne retāk kā reizi gadā. Veicot darba vides iekšējās uzraudzības plānošanu, jālemj par darba aizsardzības jautājumu organizēšanu uzņēmumā, darba aizsardzībai nepieciešamajiem resursiem, atbildīgajām personām un citiem ar darba vides iekšējo uzraudzību saistītajiem jautājumiem.⁵⁰

Darba vides riska novērtējuma neveikšana un darba aizsardzības pasākumu plāna neizstrādāšana, piemēram, tirdzniecības nozarē strādājošam uzņēmumam, nav maznozīmīgs pārkāpums⁵¹ un formālas prasības neievērošana, ja pastāv tādi riski kā smagu priekšmetu pārvietošana, kā arī stikla letes un attiecīgi sagriešanās risks.

2.2. Darba vides riska novērtēšana

Nevienu darba procesu nav iespējams uzturēt pilnīgi bez neviena kaitīgā darba vides riska faktora ietekmes, tomēr šo faktoru samazināšana un kontrole ir katra darba devēja pienākums. Pilnvērtīga kontrole un riska faktoru samazināšana līdz pieļaujamam līmenim var

⁴⁹ Noteikumi par komercdarbības veidiem, kuros darba devējs iesaista kompetentu institūciju: Ministru kabineta 2005.gada 8.februāra noteikumi Nr.99 [14.04.2018. red.]

⁵⁰ Labklājības ministrija. Vadlīnijas „Par darba vides iekšējo uzraudzību“. Pieejams: http://www.vdi.gov.lv/files/vadlinijas_par_darba_vides_ieksejo_uzraudzibu.pdf [aplūkots 25.03.2018.]

⁵¹ Administratīvās rajona tiesas Rīgas tiesu nama 07.05.2013. spriedums lietā Nr.142265112. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi/pdf/124362.pdf> [aplūkots 24.03.2018.]

būt iespējama tikai tad, ja gan darba devēji, gan nodarbinātie ir informēti par riska faktoru raksturu un spēj prognozēt to iespējamās sekas, kā arī zina, kā rīkoties, lai samazinātu darba vides riska ietekmi uz savu veselību.⁵²

Nodarbinātajiem ir jāsadarbojas ar darba devēju un darba aizsardzības speciālistu darba vides risku novērtēšanā, darba aizsardzības pasākumu īstenošanā un Valsts darba inspekcijas prasību izpildē par uzņēmuma darba aizsardzības sistēmu, lai nodrošinātu drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi. Šādai sadarbībai ir liela nozīme, jo viens pats darba devējs vai darba aizsardzības speciālists nevar uzlabot darba vidi uzņēmumā. Nodarbinātie, strādājot darba vidē, izjūt konkrētās darba vietas trūkumus un priekšrocības un viņiem par to jāinformē darba devējs un darba aizsardzības speciālists. Visticšāk šī sadarbība var realizēties risku novērtēšanā, darba devējam vai darba aizsardzības speciālistam, pārbaudot darba vietas un veicot tajās pastāvoša riska faktoru novērtēšanu, veicot pārrunas ar nodarbinātajiem, atklājot darba vidē esošās problēmas un trūkumus.⁵³

Darba vides riska novērtēšanai ir izteikti preventīvs raksturs – atklāt darba vidē esošos riska faktorus (problēmas), kas potenciāli ir vai var kļūt par cēloni nodarbināto drošības un veselības apdraudēšanai. Risku novērtēšanas procesā tiek noteikti darba vides risku izraisītie faktori un novērtēts risks nodarbināto drošībai un veselībai, ka arī noteikts, kuri nodarbinātie ir pakļauti riskam. Darba devējam ir pienākums dokumentēt⁵⁴ darba vides risku novērtēšanas rezultātus. Darba devējs dokumentēšanā ir tiesīgs izmantot informācijas tehnoloģiju risinājumus, kas ietver apliecinājumu par dokumentu sagatavošanas laiku un paredz iespēju valsts uzraudzības un kontroles iestādēm piekļūt šiem dokumentiem.

Saskaņā ar Ministru kabineta noteikumiem⁵⁵ darba devējam ir jāinformē visus nodarbinātos un uzticības personas vai nodarbināto pārstāvjus par riska faktoriem un no tiem izrietošo darba vides risku, kas pastāv uzņēmumā un katrā darba vietā. Tie paredz, ka darba vides risku jānovērtē ne retāk kā reizi gadā, kā arī atkārtoti novērtējot darba vides risku, personai, kas to veic, jāpārskata iepriekšējā darba vides riska novērtējuma rezultātus un, ja situācija nav mainījies un iepriekšējā riska novērtējuma rezultāti atbilst esošajai situācijai, jaunu riska novērtēšanas dokumentāciju var neizstrādāt, bet izdara esošajā riska novērtējumā atzīmes par situācijas atbilstību riska novērtēšanas brīdī. Arī tiesu praksē nostiprināta atziņa,

⁵² PSI Darba Medicīna SIA. Darba aizsardzības rokasgrāmata darbinieku parstāvjiem un uzticības personām. Pieejama: www.lbas.lv/upload/stuff/201209/up_rokasgr.pdf [aplūkots 21.03.3018.]

⁵³ Labklājības ministrija. Darba aizsardzības likuma vadlīnijas. Pieejams: osha.lv/lv/publications/docs/dal_vadlinijas.pdf [aplūkots 25.03.2018.]

⁵⁴ Administratīvās rajona tiesas Rīgas tiesu nama 08.02.2013. spriedums lietā Nr.142266311. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi/pdf/126598.pdf> [aplūkots 24.03.3018.]

⁵⁵ Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība: Ministru kabineta 2007.gada 2.novembra noteikumi Nr.660 [14.04.2018. red.]

ka atkārtotai darba vides riska novērtēšanai⁵⁶ jānotiek ne retāk kā reizi gadā.

Darba vides risku novērtēšana uzņēmumā veic darba aizsardzības speciālists vai pats darba devējs. Veicot darba vides risku novērtēšanu, darba aizsardzības speciālists vai darba devējs sadarbojas ar uzticības personu un iesaista nodarbinātos. Uzticības persona pati neveic risku novērtēšanu, bet piedalās novērtēšanas procesā, izvērtējot, vai tiek noteikti visi darba vides faktori, un izsaka savu viedokli par risku, kuram nodarbinātais ir pakļauts. Uzticības personai ir pienākums ierosināt darba devējam veikt darba vides riska faktoru mērījumus, ja saņemtas nodarbināto sūdzības par veselībai kaitīgiem darba vides riska faktoriem, noticis nelaimes gadījums vai radušās nopietnas un tiešas briesmas nodarbinātā dzīvībai un veselībai. Gadījumā, ja uzticības persona uzskata, ka pastāv zināms risks nodarbināto drošībai un veselībai, viņai ir tiesības pieprasīt darba devējam, lai tiktu veikti darba aizsardzības pasākumi šī riska novēršanai vai samazināšanai, kā arī izteikt priekšlikumus par šiem pasākumiem. Pēc tam, kad ir novērtēti darba vides riski, uzticības persona piedalās darba aizsardzības pasākumu plānošanā, lai ieteiktu, ar kādiem darba aizsardzības pasākumiem atklātie riski būtu jānovērš vai jāsamazina. Lai pārliecinātos, ka pasākumi ir novērsuši vai samazinājuši darba vides risku, arī nodarbinātais piedalās veikto pasākumu efektivitātes pārbaudē.⁵⁷

Darba vides riska novērtēšana sākas ar uzņēmuma darba vietu pārbaudi, kuras mērķis ir atklāt (identificēt) tajās esošos darba vides riska faktorus, kas rada vai var radīt risku nodarbināto drošībai un veselībai (piemēram, caurvējš, troksnis, vibrācija, bīstamas vielas) un kurus nepieciešams novērst vai samazināt, lai nodrošinātu nodarbināto drošību un veselību. Darba devējs novērtē cik un kuri nodarbinātie ir pakļauti konkrētajam riskam darba vietā, vai darba vides risks skar tikai vienu nodarbināto, vai tas ietekmē vairākus nodarbinātos. Darba riskam var tikt pakļauti ne tikai nodarbinātie, bet arī citas personas (piemēram, klienti, apmeklētāji), kas ienākot darba vietā ir vienlīdz pakļauti darba vides riskam kā tajā strādājošie. Darba devējam ir jānodrošina, ka riskam pakļautie nodarbinātie un citas personas tiktu par to informētas un jānodrošina viņu aizsardzība pret konkrēto darba vides risku.⁵⁸

Darba devējs izvērtē darba vides riska apjomu un raksturu. Jebkuru risku raksturo divi galvenie aspekti – seku smaguma pakāpe un īstenošanās varbūtība (biežums). Visbīstamākie ir riski, kuriem ir augsta realizēšanās varbūtība (var notikt bieži) un smagas iespējamās sekas (trauma, smags nelaimes gadījums vai nāve).

Darba devējs nosaka darba aizsardzības pasākumus un to veikšanas kārtību, kas ir nepieciešami, lai novērstu vai mazinātu darba vides risku. Pēc tam, kad ir atklāti (identificēti)

⁵⁶ Vidzemes apgabaltiesas 24.10.2013. spriedums lietā Nr.121005713. Pieejams:

<https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi/pdf/131593.pdf> [aplūkots 24.03.2018.]

⁵⁷ Labklājības ministrija. Darba aizsardzības likuma vadlīnijas. Pieejams:

osha.lv/lv/publications/docs/dal_vadlinijas.pdf [aplūkots 25.03.2018.]

⁵⁸ Ibid.

darba vides riska faktori un novērtēti to radītie riski, ir jānosaka, ar kādiem darba aizsardzības pasākumiem tos novērsīs vai samazinās līdz līmenim, kas neapdraud nodarbināto drošību un veselību. Prioritārie ir kolektīvie darba aizsardzības pasākumi, jo tie, atšķirībā no individuālajiem aizsardzības pasākumiem (piemēram, individuālo aizsardzības līdzekļu lietošana), vienlaicīgi nodrošina vairāku darbinieku aizsardzību pret konkrēto darba vides risku.⁵⁹

Darba devēja pienākums ir nodrošināt darba vides iekšējo uzraudzību un veikt nepieciešamos darba aizsardzības pasākumus, lai nodrošinātu nodarbinātajiem drošu un veselībai nekaitīgu vidi. Ņemot vērā to, ka uzņēmumi pēc saviem izmēriem (nodarbināto skaita) un darbības veida ir stipri atšķirīgi, atšķirties var arī uzņēmumu darba aizsardzības organizatoriskās struktūras. Ar darba aizsardzības organizatorisko struktūru saprot organizācijas veidu, kādā uzņēmumā tiek risināti darba aizsardzības jautājumi.

Uzņēmumā, kur nodarbināti ne vairāk kā 10 nodarbinātie, darba devējs pats var uzņemties darba aizsardzības speciālista pienākumus un veikt darba vides risku novērtēšanu, ar nosacījumu, ka ir izgājis apmācību saskaņā ar Ministru kabineta noteikumiem.⁶⁰ Tas nozīmē, ka uzņēmumā darba devējs nenorīko kādu no nodarbinātajiem par darba aizsardzības speciālistu, bet gan pats uzņemas veikt šos pienākumus papildus saviem tiešajiem uzņēmuma vadītāja pienākumiem. Ņemot vērā to, ka darba aizsardzība prasa diezgan plašu zināšanu loku, gan arī zināmus laika resursus, šāds organizatoriskās struktūras variants, kad darba devējs pats pilda darba aizsardzības speciālista pienākumus, ir iespējams tikai mazos uzņēmumos, kur ir mazs skaits darba vietu, vienkāršāks darba process un darba organizācija.

Ja darba devējs norīko kādu no jau strādājošajiem par darba aizsardzības speciālistu, tieši darba aizsardzības speciālista pienākumu pildīšanai, šim nodarbinātajam ir jābūt apmācītam noteiktajā kārtībā, kā arī darba devējam ir jāpiešķir nodarbinātajam nepieciešamais laiks (darba laika ietvaros) un līdzekļi, lai viņš varētu veikt visus viņam uzticētos pienākumus. Darba aizsardzības speciālistam var būt pilns darba laiks, vai arī tas var būt papildus pienākums kādam nodarbinātajam. Darba devējam ir jāvienojas ar nodarbināto par papildus uzdevumu viņa tiešajiem pienākumiem. Būvējot tie ir jauni darba pienākumi, kas iepriekš nebija paredzēti nodarbinātā darba līgumā, tāpēc būtu jāpārskata esošais darba līgums, atrunājot nodarbinātā jaunus pienākumus, kas ir saistīti ar darba aizsardzības jautājumiem uzņēmumā, paredzot arī nodarbinātajam samaksu par šo papildus darbu. Veicot šādus darba līguma grozījumus, jāievēro Darba likuma prasības par darba līguma formu un darba līguma

⁵⁹ Labklājības ministrija. Darba aizsardzības likuma vadlīnijas. Pieejams: osha.lv/lv/publications/docs/dal_vadlinijas.pdf [aplūkots 25.03.2018.]

⁶⁰ Apmācības kārtība darba aizsardzības jautājumos: Ministru kabineta 2010.gada 10.augusta noteikumi Nr.749 [14.04.2018. red.]

grozījumiem. Ja nodarbinātais piekrīt šādām pienākuma un darba līguma maiņām, darba devējs drīkst viņu norīkot par darba aizsardzības speciālistu.⁶¹

Atbilstoši Ministru kabineta noteikumiem⁶² uzņēmumā ir jābūt darba aizsardzības speciālistam ar atbilstošu kvalifikāciju – pamatlīmeņa zināšanas darba aizsardzības jomā var iegūt personas, kurām ir vismaz pamatizglītība, apgūstot darba aizsardzības pamatlīmeņa zināšanu izglītības programmu, ko izstrādājusi izglītības iestāde atbilstoši Izglītības un zinātnes ministrijas apstiprinātajam paraugam. Administratīvā rajona tiesa savā spriedumā⁶³ secina, ka Valsts darba inspekcijas izsniegts atkārtots uzaicinājums uzņēmumam par apliecinājuma uzrādīšanu par nepieciešamā darba aizsardzības speciālista esamību uzņēmumā un uzņēmuma atkārtota atteikšanās uzrādīt minēto dokumentu, ir pietiekams pamats konstatēt, ka šāda dokumenta nav vispār, līdz ar to secināms, ka uzņēmumā nav nodarbināts darba aizsardzības speciālists ar atbilstošu kvalifikāciju.

Ja darba aizsardzības organizatorisko struktūru nav iespējams izveidot, darba devējs darba aizsardzības sistēmas izveidē un uzturēšanā (izņemot nodarbināto informēšanu) iesaista kompetentu institūciju vai kompetentu speciālistu. Izvēle par labu kompetentas institūcijas vai kompetenta speciālista iesaistīšanai ir darba devēja ziņā, izņemot tos gadījumus, kas minēti Ministru kabineta noteikumos.⁶⁴

Administratīvā rajona tiesa lietā⁶⁵ izskatīja strīdu par to, vai Valsts darba inspekcija pamatoti atzinusi, ka darba devēja pieaicinātais darba aizsardzības speciālists bez attiecīgās izglītības neatbilst Ministru kabineta noteikumu Nr.723 izvirzītājām prasībām kompetentiem speciālistiem. Tiesa lietā fiksēja, ka darba devēju un darba aizsardzības speciālistu saista *klasiska* uzņēmuma līguma attiecības un darba aizsardzības speciālists nav atzīstams par nodarbināto Darba aizsardzības likuma izpratnē un uz viņu kā personu, kura patstāvīgi sniedz savus pakalpojumus, attiecas normatīvie akti, kas nosaka prasības kompetentiem speciālistiem ar attiecīgi apliecinātām augstākā līmeņa zināšanām darba aizsardzībā. Līdz ar to secināms, ka darba devējs ir tiesīgs darba aizsardzības sistēmu organizēt, iesaistot kompetentu speciālistu, savukārt, lai persona varētu sniegt darba devējam pakalpojumu darba aizsardzības jomā, tai ir jābūt kompetentam speciālistam Darba aizsardzības likuma 1.panta 11.punkta izpratnē (kompetents speciālists ir speciālists, kurš ir kompetents veikt darba vides iekšējo uzraudzību

⁶¹ Labklājības ministrija. Darba aizsardzības likuma vadlīnijas. Pieejams: osha.lv/lv/publications/docs/dal_vadlinijas.pdf [aplūkots 25.03.2018.]

⁶² Apmācības kārtība darba aizsardzības jautājumos: Ministru kabineta 2010.gada 10.augusta noteikumi Nr.749 [14.04.2018. red.]

⁶³ Administratīvās rajona tiesas Rīgas tiesu nama 14.05.2013. spriedums lietā Nr.142237011. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi/pdf/126369.pdf> [aplūkots 25.03.2018.]

⁶⁴ Noteikumi par komercdarbības veidiem, kuros darba devējs iesaista kompetentu institūciju: Ministru kabineta 2005.gada 8.februāra noteikumi Nr.99 [14.04.2018. red.]

⁶⁵ Administratīvās rajona tiesas Liepājs tiesu nama 07.06.2013. spriedums lietā Nr.142287812. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi/pdf/124673.pdf> [aplūkots 25.03.2018.]

uzņēmumā un kura kompetence novērtēta Ministru kabineta noteiktajā kārtībā) un šādai personai ir jāatbilst šādam speciālistam noteiktajām prasībām, jābūt likumā noteiktajām zināšanās – augstākā līmeņa zināšanas (profesionālā augstākā izglītība).

Saskaņā ar Ministru kabineta noteikumiem⁶⁶ darba devēja pienākums iesaistīt kompetentu institūciju, ja viņš atbilstoši vispārējās ekonomiskās darbības klasifikācijai NACE (Saimniecisko darbību statistiskā klasifikācija Eiropas Kopienā) veic kādu no noteikumu 1.pielikumā minētajiem komercdarbības veidiem. Piemēram, zemnieku saimniecībai,⁶⁷ esot darba devējam sešpadsmit darba ņēmējiem, kuri ir nodarbināti dažādos saimnieciskās darbības veidos, ir jāiesaista kompetenta institūcija darba aizsardzības sistēmas izveidē un uzturēšanā, jo darba aizsardzības tiesību normas attiecināmas ne vien uz tiem darba devējiem, kuri veic komercdarbību un ir ierakstīti Komercreģistrā (komersantiem), bet arī uz tiem saimnieciskās darbības veicējiem, kā zemnieku saimniecībām (...). Neatkarīgi no darba devēja juridiskā statusa, darba aizsardzības tiesību normām ir jārada droša darba vide visiem darba ņēmējiem.

Pamatojoties uz darba vides riska novērtēšanas rezultātiem, darba devējs sastāda to profesiju (amatu) vai darba vietu aprakstu, kurās nodarbinātos ietekmē vai var ietekmēt kaitīgi darba vides faktori, pastāv īpaši apstākļi, nodarbinātā darbs var radīt risku citu cilvēku veselībai. Lai sastādītu šos sarakstus darba devējam jāievēro Ministru kabineta noteiktā kārtība par obligātās veselības pārbaudi,⁶⁸ kur ir uzskaitīti veselībai kaitīgi darba vides faktori un darbi, kuros ir īpaši apstākļi. Saraksta sastādīšanai par nodarbinātajiem, kuru darbs var radīt risku citu cilvēku veselībai, darba devējam jāievēro Ministru kabineta noteikumi Nr.494.⁶⁹ Sarakstos jānorāda arī darba aizsardzības pasākumi un izmantojamie aizsardzības līdzekļi, kas tiek vai tiks izmantoti nodarbināto drošības un veselības aizsardzībai, kā arī darba aizsardzības pasākumu efektivitātes pārbaudes rezultāti. Darba devējam pašam ir jāizvēlas forma un veids, kā vislabāk dokumentēt minētos sarakstus un īstenot šīs sadaļas prasības. Ja ir līdzīgi darba apstākļi (piemēram, vairāki nodarbinātie ir pakļauti vieniem un tiem pašiem riskiem un viņu aizsardzībai tiek izmantoti vieni un tie paši darba aizsardzības pasākumi), pietiek ar apkopojošu ziņu norādīšanu minētajos dokumentos.

⁶⁶ Noteikumi par komercdarbības veidiem, kuros darba devējs iesaista kompetentu institūciju: Ministru kabineta 2005.gada 8.februāra noteikumi Nr.99 [14.04.2018. red.]

⁶⁷ Administratīvās rajona tiesas Valmieras tiesu nama 25.01.2013. spriedums lietā Nr.142302512. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi/pdf/126948.pdf> [aplūkots 25.03.3018.]

⁶⁸ Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude: Ministru kabineta 2009.gada 10.marta noteikumi Nr.219 [14.04.2018. red.]

⁶⁹ Noteikumi par darbiem, kas saistīti ar iespējamu risku citu cilvēku veselībai un kuros nodarbinātās personas tiek pakļautas obligātajām veselības pārbaudēm: Ministru kabineta 2001.gada 27.novembra noteikumi Nr.494 [14.04.2018. red.]

3. DARBA DEVĒJA UN NODARBINĀTĀ TIESĪBAS UN PIENĀKUMI DROŠAS DARBA VIDES NODROŠINĀŠANĀ

Neviens darba aizsardzības tiesību akts nepilda savu mērķi, ja darba devēji un nodarbinātie nav informēti par to prasībām un neapzinās to ieviešanas praktisku nepieciešamību. Darba devējam ir jāzina savas tiesības un pienākumi nodarbināto veselības un drošības nodrošināšanai, kā arī nodarbinātajam jāapzinās savas tiesības un pienākumi darba aizsardzībā. Valstij kopumā būtu jāvelta uzmanība gan darba devēju, gan nodarbināto informēšanai un apmācībai par darba aizsardzības jautājumiem. Svarīgākais aspekts ir izpratnes veicināšana par darba drošības prasību ievērošanu un nepieciešamību.

Lietuvā⁷⁰ ir paredzēta ikviena darba devēja (pirms uzņēmējdarbības uzsākšanas) vai viņa pārstāvja darba aizsardzībā (pirms darba aizsardzības pakalpojumu sniegšanas), zināšanu pārbaude vismaz reizi piecos gados darba drošības un veselības aizsardzības jomā.

Darba aizsardzības prasību nodrošināšana uzņēmumā nav tikai darba devēja vai tikai nodarbināto pienākums – vislabākie panākumi ir sasniedzami, kad šajā procesā iesaistās abas puses. Protams, darba devējam obligāti ir jānodrošina darba aizsardzības prasību ievērošana, tomēr to sekmīgas ieviešanas noslēpums bieži vien ir tieši veiksmīgā sadarbībā ar uzņēmuma darbiniekiem, viņu atsaucībā un izpratnē. Uzņēmumi, kuros darba devējs dara visu, lai iedzīvinātu sociālo dialogu jeb darba devēja un nodarbināto sadarbību, ir sekmīgāki attiecībā uz darba aizsardzību. Darba aizsardzības tiesību akti paredz vairākus mehānismus, kā veicināt darba devēju un nodarbināto sadarbību darba aizsardzības jomā, uzliekot darba devējam zināmus pienākumus tieši attiecībā uz konsultēšanos, nodarbināto informēšanu un iesaistīšanu darba aizsardzības pasākumos. Tomēr arī nodarbinātajiem tiesību akti paredz vairākas iespējas aktīvi piedalīties sadarbībā ar darba devēju.⁷¹

Papildus tam tiesību akti paredz arī citu mehānismu, kā šo savstarpējo sadarbību padarīt vēl sekmīgāku. Populārākais ir uzticības personu izvirzīšana no nodarbināto vidus, kurām ir tiesības līdzdarboties uzņēmuma darba aizsardzības sistēmas veidošanā un uzturēšanā. Arī aktīva nodarbināto dalība arodbiedrībās veicinātu nodarbināto un darba devēju sadarbību ne tikai uzņēmuma, bet arī nozares līmenī.⁷² Arodbiedrību viens no darbības virzieniem ir darba drošība un tai ir svarīga loma veidojot darba devēju, darbinieku un viņu arodbiedrību sadarbību darba drošības un veselības aizsardzības jomā, līdz ar to veicinot uzticības personu darbību. Dažādi pētījumi pierāda, ka uzņēmumos, atkarībā no darba devēju

⁷⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas [Lietuvas Republikas darba kodekss]. Pieejams: <https://www.etar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89> [aplūkots 15.04.2018.]

⁷¹ PSI Darba Medicīna SIA. Darba aizsardzības rokasgrāmata darbinieku parstāvjiem un uzticības personām. Pieejama: www.lbas.lv/upload/stuff/201209/up_rokasgr.pdf [aplūkots 21.03.2018.]

⁷² Ibid.

attieksmes pret arodbiedrībām, tas var vai nu veicināt vai arī ierobežot nodarbināto uzticības personu darbību. Darba aizsardzība ir viena no nedaudzajām sadarbības sfērām, kurā darba devēju un darbinieku intereses drošu un veselīgu darba apstākļu nodrošināšanai pilnīgi saskan.⁷³

Ja darba līgumā vai citā uzņēmuma dokumentā ir minētas prasības vai noteikumi, kuri ir pretrunā ar darba aizsardzības tiesību aktu prasībām, spēkā būs tās prasības, kuras minētas normatīvajos aktos.⁷⁴

3.1. Darba devēja pienākumi un nodarbinātā tiesības

Darba likuma 4.pantā noteikts, ka darba devējs ir fiziskā persona vai juridiskā persona vai arī tiesībspējīga personālsabiedrība, kas uz darba līguma pamata nodarbina vismaz vienu darbinieku. Savukārt Darba aizsardzības likuma 1.panta 5.punktā darba devējs definēts kā fiziskā persona, juridiskā persona vai tiesībspējīga personālsabiedrība, kura nodabina vismaz vienu nodarbināto. Darba aizsardzības likuma izpratnē darba ņēmējs jeb nodarbinātais ir saprotams kā jebkura fiziskā persona, kuru nodarbina darba devējs, arī valsts civildienesta ierēdņi un personas, kuras nodarbinātas ražošanas un mācību prakses laikā.

Atšķirībā no Darba likumā dotās darba devēja definīcijas, Darba aizsardzības likums nenosaka, lai darba devēju un nodarbināto saistītu darba līgums, tādejādi paredzot, ka darba devējam ir pienākums rūpēties arī par to nodarbināto drošību un veselību darbā, ar kuriem viņu nesaista darba tiesiskās attiecības.

Padomes direktīvā 89/391⁷⁵ 5.panta trešajā punktā ir noteikts vispārīgs princips, ka darba ņēmēju pienākumi drošības un veselības aizsardzības jomā nemazina darba devēja atbildību.

Dialogam starp darba devēju un nodarbinātajiem vai to uzticības personām ir ļoti liela nozīme sekmīgai darba aizsardzības sistēmas funkcionēšanai uzņēmumā. Lai efektīvi realizētu nodarbināto tiesību aizsardzību darba aizsardzības jomā, nodarbinātajiem vai viņu pārstāvjiem ir tiesības ievēlēt uzticības personas. Uzticības personu⁷⁶ izvēlas, lai sekmīgāk risinātu dialogu starp darba devēju un nodarbinātajiem attiecībā uz jautājumiem, kas skar nodarbināto drošību un veselību darbā.

⁷³ Arodbiedrības. Pieejams: <http://www.lbas.lv/about/trade-union> [aplūkots 22.04.2018.]

⁷⁴ PSI Darba Medicīna SIA. Darba aizsardzības rokasgrāmata darbinieku parstāvjiem un uzticības personām. Pieejama: www.lbas.lv/upload/stuff/201209/up_rokasgr.pdf [aplūkots 21.03.2018.]

⁷⁵ Eiropas Parlamenta un Padomes direktīva 89/391/EEK par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā. Pieņemta 12.06.1989. [19.03.2018. red.]

⁷⁶ Uzticības personu ievēlēšanas un darbības kārtība: Ministru kabineta 2002.gada 17.septembra noteikumi Nr.427 [14.04.2018. red.]

Uzņēmuma darbības raksturs un darba vides riska novērtēšanas rezultāti ir faktori, kas tāpat kā nodarbināto skaits, ietekmē arī uzticības personu skaitu uzņēmumā. Jo bīstamāks ir uzņēmuma darbības veids un, jo vairāk darba vides risku tiek konstatēts darba vides risku novērtējumā, jo vairāk darba jāveic darba aizsardzības jomā un, jo vairāk nepieciešamas uzticības personas.

Nodarbinātajiem un uzticības personām jābūt informētām par to, kas uzņēmumā tiek lemts darba aizsardzības jomā, jo tas vistiešākā mērā ir saistīts ar nodarbināto drošību un veselības aizsardzību darbā.⁷⁷ Taču ne tikai uzticības personas uzņēmumā pārstāv nodarbināto intereses darba aizsardzībā. Darba likuma 11.panta pirmās daļas 2.punkts nosaka, ka darbinieku pārstāvjiem, veicot savus pienākumus, ir tiesības laikus saņemt informāciju un konsultēties ar darba devēju, pirms tas pieņem lēmumus, kuri var skart darbinieku intereses, it īpaši lēmumus, kuri var būtiski ietekmēt darba samaksu, darba apstākļus un nodarbinātību uzņēmumā, kā arī piedalīties darba samaksas noteikumu, darba vides, darba apstākļu un darba laika organizācijas noteikšanā un uzlabošanā, kā arī darbinieku drošības un veselības aizsardzībā.

Darba devējam ir pienākums ne tikai informēt nodarbinātos vai uzticības personas par darba aizsardzības jautājumiem, bet arī uzklaut viņu viedokli par darba aizsardzības sistēmu uzņēmumā. Konsultēšanās, līdzīgi kā darba vides iekšējā uzraudzība un darba vides risku novērtēšana, ir neatraujama darba aizsardzības sistēmas sastāvdaļa. Lai uzsvērtu konsultēšanās nozīmi, gandrīz visos Ministru kabineta noteikumos par darba aizsardzību ir iekļauta norma par konsultēšanos ar nodarbinātajiem un uzticības personām.⁷⁸

Darba devējam ir noteikts pienākumus attiecībā uz informācijas nodrošināšanu – vispārīgs princips, kas iestrādāts Darba aizsardzības likumā, kas paredz, ka darba devējam ir jāinformē nodarbinātie un uzticības personas par darba vides riska faktoriem, darba aizsardzības pasākumiem uzņēmumā kopumā un tiem darba aizsardzības pasākumiem, kas tieši attiecas uz katru darba vietu un darba veidu, kā arī nodarbinātajiem, kuri atbildīgi par rīcību ārkārtas situācijās un arī sazināšanos ar palīdzības dienestiem.⁷⁹

Darbinieku pārstāvjiem ir tiesību normās noteikta tiesība savlaicīgi, pienācīgā veidā un apjomā saņemt no darba devēja informāciju par uzņēmuma pašreizējo ekonomisko un sociālo stāvokli un iespējamām tā izmaiņām, turklāt Valsts darba inspekcijai ir tiesības izdot darba devējam saistošu administratīvo aktu, ja tas nav ievērojis tiesību normās noteiktās darbinieku

⁷⁷ Labklājības ministrija. Darba aizsardzības likuma vadlīnijas. Pieejams: osha.lv/lv/publications/docs/dal_vadlinijas.pdf [aplūkots 25.03.2018.]

⁷⁸ Ibid.

⁷⁹ PSI Darba Medicīna SIA. Darba aizsardzības rokasgrāmata darbinieku parstāvjiem un uzticības personām. Pieejama: www.lbas.lv/upload/stuff/201209/up_rokasgr.pdf [aplūkots 21.03.2018.]

pārstāvju tiesības saņemt informāciju.⁸⁰

Bieži vien praksē darba devēja veiktās darbības nodarbināto informēšanai un konsultācijām ir grūti pamanāmas un pierādāmas, līdz ar to uzticības personām būtu ieteicams dokumentāri fiksēt (protokolēt) darba devēja darbības šajā jomā – lai arī formāli, tomēr šāds līdzeklis var veicināt darba devēja vēlmi sadarboties un iesaistīt nodarbinātos un to pārstāvjus darba aizsardzības jautājumu risināšanā.⁸¹

Darba devējam ir jāinformē par riskiem, kuriem nodarbinātie ir pakļauti veicot savu darbu, tas attiecas arī uz nopietnām un tiešām briesmām, kas no citiem darba vides riskiem izceļas ar to, ka tās var rasties pēkšņi, īsā laika sprīdī un neatgriezeniski ietekmēt nodarbinātā veselību (piemēram, eksplozija, avārija). Nopietnu un tiešu briesmu cēlonis var būt gan ārējo faktoru iedarbība, gan darba procesu ietekme (piemēram, iekārtas avārija) uz nodarbināto.

Ņemot vērā to, ka nopietnu un tiešu briesmu gadījumā nodarbinātā veselība var tikt apdraudēta pēkšņi un sekas var būt ļoti smagas, nodarbinātie par tām ir jāinformē nekavējoties. Piemēram, bīstamas vielas noplūdes gadījumā automātiski ieslēdzas avārijas signalizācija ar skaņas un gaismas signāliem, kas informē nodarbinātos par nopietnām un tiešām briesmām. Nodarbinātajiem jābūt informētiem, kā viņi tiek aizsargāti pret šīm briesmām un kā viņi var aizsargāt sevi, lietojot individuālos aizsardzības līdzekļus.⁸²

Pieklūšanai tām darba vietām, kurām saskaņā ar darba vides riska novērtējumu nodarbinātajiem darbā var draudēt nopietnas un tiešas briesmas, jābūt ierobežotai (piemēram, kontroles mehānisms, automātiskā caurlaižu sistēma). Darba vietām, kur nodarbinātajiem darbā var draudēt nopietnas un tiešas briesmas, drīkst piekļūt tikai tie nodarbinātie, kuri ir saņēmuši atbilstošu instrukciju vai apmācību darba aizsardzības jomā. Atkarībā no situācijas, ja nopietnas un tiešas briesmas apdraud nodarbināto vai citu personu drošību un nav iespējams sazināties ar vadību vai atbildīgo personu, nodarbinātajiem pašiem jāveic piemēroti pasākumi, lai izvairītos no šādām briesmām. Ja nodarbināto veselībai, dzīvībai un apkārtējo personu drošībai, veicot savus darba pienākumus, draud nopietnas un tiešas briesmas, nodarbinātajiem ir jābūt pieejamiem evakuācijas ceļiem, lai atstātu apdraudēto vietu. Nodarbinātajiem ir jābūt instruētiem par evakuācijas iespējām un rīcību ārkārtas situācijās (piemēram, praktiskās mācības).⁸³

⁸⁰ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Administratīvo lietu departamenta 12.03.2014. spriedums lietā Nr.SKA-156/2014. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/lv/judikatura/judikaturas-nolemumu-arhivs/administrativo-lietu-departaments/hronologiska-seciba?year=2014> [aplūkots 21.03.2018.]

⁸¹ PSI Darba Medicīna SIA. Darba aizsardzības rokasgrāmata darbinieku parstāvjiem un uzticības personām. Pieejama: www.lbas.lv/upload/stuff/201209/up_rokasgr.pdf [aplūkots 21.03.2018.]

⁸² Labklājības ministrija. Darba aizsardzības likuma vadlīnijas. Pieejams: osha.lv/lv/publications/docs/dal_vadlinijas.pdf [aplūkots 25.03.2018.]

⁸³ PSI Darba Medicīna SIA. Darba aizsardzības rokasgrāmata darbinieku parstāvjiem un uzticības personām. Pieejama: www.lbas.lv/upload/stuff/201209/up_rokasgr.pdf [aplūkots 21.03.2018.]

Darba devējs, neinformējot⁸⁴ nodarbinātos par iespējamām izraisītām nopietnām un tiešām briesmām un nenodrošinot viņiem iespēju potenciāla apdraudējuma gadījumā brīvi atstāt apdraudētās darba vietas, ir atbildīgs par nelaiemes gadījuma cēloni. Darba devējs nav veicis darba vides risku papildu izvērtējumu, nav informējis nodarbinātos par papildu riskiem, kā arī nav noteicis atbilstošus organizatoriskus pasākumus aizsardzībai pret nopietnām un tiešām briesmām, darba aizsardzības instrukciju saturs ir nepilnīgs, darbinieki nav informēti par īpašos gadījumos lietojamo drošības zīmju nozīmi un pareizu rīcību to darbības laikā, nav noteikti atbilstoši organizatoriski pasākumi to novēršanai.

Autoraprāt, gadījumos, kad darba devējs nav informējis nodarbinātos par iespējamām nopietnām un tiešām briesmām, Valsts darba inspekcijai būtu jāizmanto likumā⁸⁵ paredzētās tiesības apturēt uzņēmuma darbību. Potenciālas nopietnas un tiešas briesmas ir signāls tam, ka uzņēmumā var notikt nelaiemes gadījums, kas var izraisīt smagas sekas.

Darba aizsardzības likums noteic, ka nodarbinātie drīkst atsākt darbu tikai tad, kad nopietnas un tiešas briesmas ir novērstas un vairs neapdraud viņu drošību un veselību. Darba devējs nav tiesīgs prasīt, lai nodarbinātie atsāk darbu, ja nav veikti nepieciešamie pasākumi briesmu novēršanai.

Darba aizsardzības likums paredz nodarbinātajam tiesības atteikties no darba veikšanas, gadījumā, ja darba devējs nav veicis nepieciešamos pasākumus, lai nodarbinātais savā darba vietā varētu strādāt bez riska savai veselībai un drošībai.

Pastāv situācijas, kad darba veikšana vai turpināšana rada vai var radīt risku nodarbinātā vai citu personu drošībai un veselībai un vienīgais veids, kā no šī riska izvairīties, ir darba pārtraukšana. Praksē šāda situācija var izveidoties tad, kad darba vidē ir notikušas pārmaiņas (būtiski mainījies darba vietas iekārtojums, darba aprīkojums, klāt nākuši jauni riski). Nodarbinātajam ir pilnas tiesības atteikties no darbu veikšanas, ja darba devējs nenodrošina nodarbināto ar nepieciešamajiem individuālajiem aizsardzības līdzekļiem.⁸⁶

Ja nodarbinātajam jāveic darbs, kas ir saistīts ar tāda darba aprīkojuma lietošanu, kas neatbilst nodarbinātā profesionālajai sagatavotībai vai darba devēja sniegtajai instruktāžai darba aizsardzības jomā, nodarbinātajam ir tiesības atteikties no darbu veikšanas. Nodarbinātais drīkst lietot tikai tādu darba aprīkojumu, kura lietošanā viņš ir apmācīts vai instruēts. Darba devējs nedrīkst viņu piespiest veikt darbu, kuram nodarbinātais nav apmācīts un instruēts.⁸⁷

⁸⁴ Administratīvās apgabaltiesas 10.03.2017. spriedums lietā Nr.A420362814. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi/pdf/302585.pdf> [aplūkots 25.03.2018.]

⁸⁵ Valsts darba inspekcijas likums: LV likums. Pieņemts 19.06.2008. [15.03.2018. red.]

⁸⁶ Labklājības ministrija. Darba aizsardzības likuma vadlīnijas. Pieejams: osha.lv/publications/docs/dal_vadlinijas.pdf [aplūkots 25.03.2018.]

⁸⁷ Ibid.

Tāpat nodarbinātajam ir tiesības atteikties no darbu veikšanas, ja nav ievēroti Valsts darba inspekcijas brīdinājumi, rīkojumi vai lēmumi par darba aizsardzības organizāciju attiecīgajā darba vietā. Valsts darba inspekcija, konstatējot darba vietā pārkāpumus darba aizsardzības jomā, izsaka brīdinājumu, rīkojumu vai pieņem lēmumu, kas uzliek par pienākumu darba devējam novērst darba vidē pastāvošās problēmas un neatbilstību normatīvo aktu prasībām. Gadījumā, ja darba devējs nav novērsis visus Valsts darba inspekcijas konstatētos un norādītos trūkumus, nodarbinātajam ir tiesības atteikties no darbu veikšanas.⁸⁸

Ja nodarbinātais atsakās veikt darbu, viņam par to ir jāziņo tiešajam darba vadītājam vai darba aizsardzības speciālistam, vai uzticības personai, vai darba devējam.

Darba devējs nav tiesīgs sodīt nodarbināto vai radīt viņam kādas citas nelabvēlīgas sekas gadījumā, ja nodarbinātais atteicies veikt darbu saistībā ar kādu no atteikuma iemesliem, vai arī, ja nodarbinātais ir pārtraucis darbu nopietnu un tiešu briesmu ietekmē, kas apdraudēja viņa veselību un dzīvību. Taču, ja atsakoties veikt darbu, nodarbinātais ir rīkojies ar rupju neuzmanību un radījis darba devējam zaudējumus, darba devējam ir tiesības vērsties pret nodarbināto normatīvajos aktos noteiktā kārtībā.⁸⁹

Ja nodarbinātie un uzticības personas nevar vienoties ar darba devēju par darba aizsardzības pasākumu uzlabošanu uzņēmumā, bet uzlabojumi ir būtiski nepieciešami, nodarbinātajiem un uzticības personām ir tiesības vērsties Valsts darba inspekcijā. Lai nodrošinātu darba vietas apsekošanas objektivitāti, nodarbinātajiem un uzticības personām ir iespējams piedalīties Valsts darba inspekcijas veiktajās darba vietu pārbaudēs.

Nodarbinātajiem vai viņu pārstāvjiem ir tiesības vērsties pie darba devēja ar ierosinājumu noslēgt vienošanos (koplīgumu) starp darba devēju un nodarbinātajiem attiecībā uz nodarbināto drošību un veselības aizsardzību darbā, kā arī citiem sociālajiem jautājumiem, paredzot konkrētu darba aizsardzības pasākumu veikšanu, un tiem nepieciešamo līdzekļu piešķiršanu no darba devēja puses. Šādas vienošanās (koplīguma) noslēgšana starp darba devēju un nodarbinātajiem ir vēl viens līdzeklis, kā veidot dialogu starp darba devēju un nodarbinātajiem par darba aizsardzības jautājumiem, kā arī iespēja iesaistīt nodarbinātos darba aizsardzības pasākumu veikšanā, informējot par nepieciešamajiem līdzekļiem un to izlietošanu.⁹⁰

Katru gadu Latvijā tiek reģistrēts⁹¹ vairāk nekā pusotrs tūkstotis nelaimes gadījumu, kuros nodarbinātie gūst dažāda rakstura traumas vai iet bojā darba vietā. Daudziem no

⁸⁸ Labklājības ministrija. Darba aizsardzības likuma vadlīnijas. Pieejams: osha.lv/lv/publications/docs/dal_vadlinijas.pdf [aplūkots 25.03.2018.]

⁸⁹ Ibid.

⁹⁰ Ibid.

⁹¹ Aktuālā nelaimes gadījumu statistika. Valsts darba inspekcija. Pieejams: http://stradavesels.lv/Uploads/2017/12/15/Jauniesi_12.12.2017.pdf [aplūkots 22.04.2019.]

cietušajiem nelaimes gadījumu sekas rada paliekošu darba nespēju un smagus veselības traucējumus, ļoti daudzi no šiem cilvēkiem vairs nespēj strādāt to pašu darbu, ko veikuši līdz nelaimes gadījumam. Nelaimes gadījumu sekas izjūt ne tikai nodarbinātie, bet arī darba devēji – notikušie nelaimes gadījumi rada lielus izdevumus un apgrūtina uzņēmuma sekmīgu darbību. Galvenās izmaksas rada nelaimes gadījumu seku novēršana un darbības atjaunošana, pārejošas darbnespējas lapu apmaksas, bojāto iekārtu remonts un jaunu materiālu iegāde, nodarbināto aizvietošana vai jaunu nodarbināto apmācība, kā arī virkne citu izdevumu. Nelaimes gadījumi rada lielas izmaksas arī sabiedrībai kopumā – cilvēku zaudēto darba gadu un veselības izmaksu dēļ.

Statistika⁹² liecina, ka nelaimes gadījumu visbiežākie cēloņi ir darba aizsardzības instrukciju prasību neievērošana, individuālo darba aizsardzības līdzekļu un darba apģērba nelietošana, nepareizu vai nepiemērotu darba paņēmienu izvēle, nepietiekīga uzmanība veicot darbu un noteiktās darba kārtības neievērošana.

Darba aizsardzības likums darba devējam uzliek pienākumu nodrošināt nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanu un to uzskaiti, savukārt Valsts darba inspekcija kontrolē, kā darba devējs veic nelaimes gadījumu izmeklēšanu un uzskaiti.

Par nelaimes gadījumu uzskatāms⁹³ darba vietā vienas darba dienas vai maiņas laikā noticis ārkārtējs notikums, pēc kura personai radušies veselības traucējumi vai pastāv veselības traucējumu iestāšanās varbūtība (inficēšanās risks), vai iestājusies iesaistītās personas nāve.

Darba devējam ir pienākums izmeklēt šādus nelaimes gadījumus:

- ja cietušajam konstatētie veselības traucējumi nav smagi;
- ja ar nodarbināto notikušais nelaimes gadījums ir ceļu satiksmes negadījums;
- ja nelaimes gadījums noticis ar profesionālu sportistu sporta spēles, sacensību vai treniņa laikā, kad nelaimes gadījuma iestāšanās risks ir tieši saistīts ar sportista profesionālo darbību un nav novēršams ar preventīviem pasākumiem, un cietušajam iestājušies smagi veselības traucējumi;
- ja nelaimes gadījums noticis ārvalstī, izņemot gadījumu, ja nelaimes gadījums ir noticis ar personu, kas nav nodarbinātais, bet ir darba ņēmējs atbilstoši normatīvajiem aktiem par apdrošināšanu pret nelaimes gadījumu darbā un arodslimībām.

Nelaimes gadījumu izmeklēšanas mērķi ir:⁹⁴

⁹² Valsts darba inspekcija: Aktuālā nelaimes gadījumu statistika. Pieejams:

http://stradavesels.lv/Uploads/2017/12/15/Jauniesi_12.12.2017.pdf [aplūkots 22.04.2018.]

⁹³ Nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība: Ministru kabineta 2009.gada 25.augusta noteikumi Nr.950 [14.04.2018. red.]

⁹⁴ Labklājības ministrija: Nelaimes gadījumu izmeklēšana. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/text/442> [aplūkots 01.04.2018.]

- noskaidrot nelaimes gadījuma cēloņus, nelaimes gadījumu izraisošos traumējošos faktorus;
- noskaidrot gūto veselības traucējumu smaguma pakāpi un padziļināti analizēt darba vietā notikušo melaines gadījumu;
- noteikt preventīvus pasākumus nelaimes gadījumu cēloņu novēršanai.

Ja noticis nelaimes gadījums, nodarbinātais un nelaimes gadījuma liecinieki nekavējoties par to ziņo darba devējam, tiešajam darba vadītājam vai darba aizsardzības speciālistam. Darba devējs, tiešais darba vadītājs vai darba aizsardzības speciālists un liecinieki nekavējoties sniedz nelaimes gadījumā cietušajam pirmo palīdzību un nodrošina medicīnisko palīdzību, nogādājot cietušo ārstniecības iestādē vai izsaucot neatliekamo medicīnisko palīdzību.

Tomēr pastāv arī liels skaits neregistrētu jeb slēptu nelaimes gadījumu darbā. Tas notiek gadījumā, ja nodarbinātie (liecinieki) neziņo darba devējam vai tiešajam darba vadītājam par notikušo nelaimes gadījumu darbā. Neziņošanas iemesli ir dažādi, piemēram, nodarbinātie neuzskata notikušo par nelaimes gadījumu darbā vai arī nodarbinātie piekrīt darba devēja prasībai par notikušo nelaimes gadījumu neziņot, tādējādi saglabājot savu darba vietu. Risinot šo problēmu, autors iesaka pieņemt Saeimā likumprojekta stadijā esošo Trauksmes cēlēju aizsardzības likumu,⁹⁵ kas palīdzētu nodrošināt trauksmes cēlēju aizsardzību, lai sabiedrības interesēs veicinātu trauksmes celšanu par pārkāpumiem un to novēršanu. Tiktu nodrošināta trauksmes cēlēju anonimitāte un valsts aizsardzība iespējamā kaitējuma vai nodarbinātā tiesību apdraudējuma gadījumā.

Piekrītot Tiesībsarga apsvērumiem,⁹⁶ kā trauksmes cēlēju kontaktpunkts jānosaka Valsts darba inspekcija, kurai būtu piešķiramas tiesības attiecībā pret darba devēju ierosināt administratīvo procesu, kā arī īpašos gadījumos piesaistīt citas tiesībsargājošās institūcijas (piemēram, prokuratūru) trauksmes cēlēju sniegto ziņu pārbaudē un izmeklēšanā. Līdz ar Valsts darba inspekcijas lomas palielināšanu ir stiprināma inspekcijas kapacitāte un nepieciešama padziļināta arodaktīva Valsts darba inspekcijas inspektoru apmācība.

Darba devējam ir pienākums⁹⁷ ziņot Valsts darba inspekcijai par nelaimes gadījumu darbā neskatoties uz to, ka nelaimes gadījumam darbā nav tiešu liecinieku vai arī cietušais savos paskaidrojumos neinformē par lietas faktiskajiem apstākļiem. Darba devējam ir

⁹⁵ Linda Balode: Top alternatīvais likumprojekts „Trauksmes celšanas likums“. Pieejams: <https://lvportals.lv/skaidrojumi/295002-top-alternativais-likumprojekts-trauksmes-celsanas-likums-2018> [aplūkots 26.04.2018.]

⁹⁶ Tiesībsargs J.Jansons. Tiesībsarga apsvērumi par trauksmes cēlēju aizsardzības likumu. Pieejams: <http://www.juristavards.lv/doc/269552-tiesibsarga-apsverumi-par-trauksmes-celeju-aizsardzibas-likumu/> [aplūkots 28.04.2018.]

⁹⁷ Rīgas apgabaltiesas Krimināllietu tiesu kolēģijas 17.05.2014. spriedums lietā Nr.124024312. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi/pdf/158879.pdf> [aplūkots 26.03.2018.]

pienākums informēt Valsts darba inspekciju, ja cietušais no darba vietas tiek nogādāts ārstniecības iestādē, arī gadījumā, ja darba devējam nav pilnīgas informācijas par notikušo.

Neziņojot par notikušo nelaimes gadījumu darbā, pārkāpums kvalificējams kā būtisks darba tiesisko attiecību regulējošo normatīvo aktu pārkāpums, jo neizmeklējot nelaimes gadījumu darbā atbilstoši normatīvo aktu prasībām, nelaimes gadījumā darbā cietušais zaudē sociālās garantijas.⁹⁸ Secināms, ka nelaimes gadījumu darbā izmeklēšana un akta reģistrēšana ir cietušā sociālo garantiju saņemšanas pamats.

Nelaimes gadījumu izmeklē un aktu par nelaimes gadījumu darbā sastāda 15 darbadienu laikā pēc nelaimes gadījuma. Krievijā⁹⁹ nelaimes gadījumu izmeklēšana termiņš ir 15 dienas, taču papildus ir noteikts, ka nelaimes gadījumi, kuru sekas ir viegli miesas bojājumi, izmeklējami trīs dienu laikā, bet nelaimes gadījumi ar smagām sekām izmeklējami mēneša laikā. Atšķirīgs izmeklēšanas termiņš ir noteikts Igaunijā,¹⁰⁰ kur darba devējam izmeklēšana jāveic ne vēlāk ka 10 dienu laikā no nelaimes gadījuma dienas. Akts reģistrējams nelaimes gadījumu darbā uzskaites žurnālā. Par notikušajiem nelaimes gadījumiem darba devējam ir jāziņo Valsts darba inspekcijai, kas attiecīgo nelaimes gadījumus reģistrē, uzskaita un noteikumos noteiktajos gadījumos izmeklē.

Valsts darba inspekcija izmeklē nelaimes gadījumu:

- ja noticis nelaimes gadījums ar personu, kas nav nodarbinātais, bet ir darba ņēmējs atbilstoši normatīvajiem aktiem par apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām;
- ja nav noslēgts darba līgums, bet inspekcijas konstatē, ka cietušais veicis darbu pie attiecīgā darba devēja;
- ja cietušajam konstatēti smagi veselības traucējumi;
- ja iestājusies cietušā nāve.

Nelaimes gadījuma izmeklēšanā Valsts darba inspekcijai ir tiesības pieaicināt darba devēju vai tā norīkotu personu, kā arī nodarbinātā uzticības personu vai darbinieku pārstāvi, kā arī citus speciālistus, ja nepieciešams. Izmeklēšanā iesaistītajām personām ir tiesības pieprasīt un saņemt no darba devēja nepieciešamo informāciju.

Normatīvie akti¹⁰¹ neuzliek par pienākumu izveidot izmeklēšanas komisijas. Tomēr, ja

⁹⁸ Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām: LV likums. Pieņemts 02.11.1995. [121.03.2018. red.]

⁹⁹ Комментарии к Трудовому кодексу Российской Федерации (под редакцией Орловского). Pieejams: <http://www.hr-portal.ru/article/kommentarii-k-trudovomu-koдексу-rossiyskoy-federacii-pod-redakciey-orlovskogo> [aplūkots 21.04.2018.]

¹⁰⁰ Occupational Health and Safety Act [Arodveselības un drošības akts]. Pieejams: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/511112013007/consolide> [aplūkots 15.04.2018.]

¹⁰¹ Administratīvās rajona tiesas Rēzeknes tiesu nama 18.12.2012. spriedums lietā Nr.A420571611. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi/pdf/123262.pdf> [aplūkots 25.03.2018.]

šāda komisija ir izveidota un ņemot vērā šādas komisijas darbības izveidošanas mērķi, komisijas uzdevums cita starpā ir objektīvi izmeklēt nelaimes gadījuma darbā apstākļus, lai noteiktu un novērstu cēloņus, kas izraisījuši nelaimes gadījumu, uzlabotu nodarbināto drošību un veselības aizsardzību darbā. Valsts darba inspekcijas darbība šajā procesā ir vērsta uz darbinieku tiesību aizsardzību, gan veicinot cietušajam apdrošināšanas atlīdzības saņemšanas iespēju, gan arī drošas darba vides nodrošināšanu darbiniekiem darba vietā. Darba devēja līdzdalības mērķis nelaimes gadījuma izmeklēšanas komisijā ir palīdzēt noskaidrot un atklāt patiesos iemeslus, kas izraisījuši nelaimes gadījumu, gan arī atklāt trūkumus darba drošības un veselības nodrošināšanā attiecīgajā darba vietā.

Ja nelaimes gadījumu izmeklē darba devējs, darba aizsardzības speciālists vai darba devēja norīkota persona, Valsts darba inspekcija aktu neregistrē (izņemot, ja ir smagas sekas vai iestājusies cietušā nāve). Savukārt par nelaimes gadījumiem, kurus izmeklē Valsts darba inspekcija, tiek sastādīts nelaimes gadījuma akts un tie tiek reģistrēti Valsts darba inspekcijas integrētajā informācijas sistēmā.

Akts par nelaimes gadījumu darbā uzskatāms par konstatējošu administratīvo aktu, kura galvenais mērķis ir konstatēt, vai nelaimes gadījums ir vai nav darba vides faktoru iedarbības rezultāts.¹⁰²

Nodarbināto instruktāža un apmācība darba aizsardzībā ir viens no darba aizsardzības vispārīgajiem principiem, kas darba devējam ir jāņem vērā savā uzņēmumā. Nodarbināto instruēšana un apmācība ir preventīvs pasākums, kas var novērst daudzas problēmas (piemēram, nelaimes gadījumus, iekārtu avārijas), kas var rasties nodarbinātajam, darbojoties nepareizi un nezinot drošas darba veikšana metodes.

Darba devējs ir atbildīgs par to, lai visi uzņēmuma nodarbinātie būtu saņēmuši nepieciešamo instruktāžu un apmācību darba aizsardzībā, atbilstoši viņu veicamā darba specifikai un darba vides riskiem. Ar nodarbināto instruktāžu un apmācību saistītos izdevumus ir jāsedz darba devējam.

Instruktāžas mērķis ir sniegt nodarbinātajiem nepieciešamās zināšanas par darba aizsardzības prasībām, drošām darba veikšanas metodēm, darba vidē un konkrētajā darba vietā pastāvošajiem riskiem, veiktajiem un veicamajiem darba aizsardzības pasākumiem, lai novērstu nelaimes gadījumus, arodslimības, iekārtu avārijas un citas problēmas, ko var radīt nepareizi veikts darbs no nodarbinātā puses.¹⁰³

¹⁰² Latvijas Republikas Augstākās tiesas Administratīvo lietu departamenta 28.12.2017. spriedums lietā Nr.A420412412. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/lv/judikatura/judikaturas-nolemumu-arhivs/administrativo-lietu-departaments/hronologiska-seciba?year=2017> [aplūkots 25.03.2018.]

¹⁰³ Labklājības ministrija. Darba aizsardzības likuma vadlīnijas. Pieejams: osha.lv/lv/publications/docs/dal_vadlinijas.pdf [aplūkots 25.03.2018.]

Darba devējam jānodrošina¹⁰⁴ darbinieku apmācība un instruktāža darba aizsardzības jautājumos. Apmācība darba aizsardzības jautājumos ietver:

- ievadapmācības, tai skaitā ievadinstruktāžas, visiem nodarbinātajiem stājoties darba attiecībās ar darba devēju. Ievadinstruktāžu uzņēmumā (iestādē) veic darba aizsardzības speciālists vai ar uzņēmuma vadītāja rakstisku rīkojumu nozīmēta persona, bet uzņēmuma filiālēs – šo filiāļu darba aizsardzības speciālisti vai vadītāji.
- apmācības, tai skaitā instruktāžas, darba vietā (sākotnējās – uzsākot darbu; atkārtotās – darba gaitā; neplānotās un tematiskās instruktāžas). Instruktāžu darba vietā veic darba aizsardzības speciālists vai tiešais darba vadītājs, kuram ir atbilstoša pieredze attiecīgajā darbā un kuru ir apmācījis darba aizsardzības speciālists, kompetenta institūcija vai kompetents speciālists.

Sākotnējo instruktāžu darba vietā veic tiešais darbu vadītājs ar katru nodarbināto individuāli, atbilstoši konkrētā darba veida vai profesijas darba aizsardzības instrukcijām. Tikai pēc tam nodarbinātais var tikt norīkots patstāvīgā darbā. Atkārtotās instruktāžas mērķis ir atgādināt darba aizsardzības noteikumu un instrukciju prasības, pārbaudīt un paaugstināt nodarbināto zināšanas šajā jomā. Atkārtoto instruktāžu veic sākotnējās instruktāžas apjomā ne retāk kā reizi gadā, bet darbos ar bīstamām iekārtām un paaugstinātas bīstamības darbos – ne retāk kā reizi sešos mēnešos. Instruktāžas jāveic darba laikā, atvēlot tām laiku, kas nepieciešams pilnīgam un kvalitatīvam materiālu izklāstam, praktisku metožu un paņēmienu apguvei un zināšanu pārbaudei.

Lai uzticības persona varētu pienācīgi pildīt savus pienākumus, tai ir nepieciešams saņemt papildus apmācību darba aizsardzības jomā. To nodrošina darba devējs mēneša laikā pēc tās ievēlēšanas. Uzticības personas apmācība veicama darba laikā un izdevumus par apmācību sedz darba devējs. Konkrētās nozares arodbiedrības uzdevums ir veikt sistemātisku arodaktīvu apmācību un informēšanu darba aizsardzības jautājumos. Tāpēc ir svarīgi iesaistīt arodbiedrību, kura piedāvā sertificētu apmācību darba aizsardzības jomā.

Ziņas par nodarbināto ievadapmācību (ievadinstruktāžu) un apmācību (instruktāžu) darba vietā darba devējam jāapstiprina reģistrācijas dokumentos, kuros jānorāda ziņas par instruētā vārdu, uzvārdu, personas kodu, ieņemamo amatu (profesiju), instrukcijas tematu, nosaukumu un numuru, kā arī instruētās personas un tās personas parakstu, kura veikusi instruktāžu,¹⁰⁵ pie tam svarīgi,¹⁰⁶ ka visiem nodarbinātajiem ir jābūt savlaicīgi instruētiem par

¹⁰⁴ Apmācības kārtība darba aizsardzības jautājumos: Ministru kabineta 2010.gada 10.augusta noteikumi Nr.749 [14.04.2018. red.]

¹⁰⁵ Administratīvās rajona tiesas Rīgas tiesu nama 03.04.2013. spriedums lietā Nr.142293912. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi/pdf/124104.pdf> [aplūkots 25.03.2018.]

¹⁰⁶ Administratīvās rajona tiesas Rīgas tiesu nama 20.05.2013. spriedums lietā Nr.142310112. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi/pdf/124469.pdf> [aplūkots 25.03.2018.]

drošību un nodarbināto parakstiem ir jābūt atspoguļotiem instruktāžu žurnālā tūlīt pēc apmācību un instruktāžu saņemšanas nevis pēc Valsts darba inspekcijas veiktās pārbaudes. Darba devēja interese¹⁰⁷ ir iegūt darba ņēmēja parakstu, lai pārliecinātos, ka darba ņēmējs ir sapratis darba drošības noteikumus un ka darba devējs ir izpildījis viņam ar tiesību normām uzdoto pienākumu. Gadījumā, ja instruētās personas paraksta nav, uzskatāms, ka darba devējs nav izpildījis viņam uzlikto pienākumu un nav nodrošinājis nodarbināto apmācību darba aizsardzības jautājumos.

Darba devējs nodrošina obligātu veselības pārbaudi tiem nodarbinātajiem, kuru veselības stāvokli ietekmē vai var ietekmēt veselībai kaitīgi darba vides faktori, un tiem nodarbinātajiem, kuriem darbā ir īpaši apstākļi.

Obligātā veselības pārbaude¹⁰⁸ iedalās:

- pirmreizējā veselības pārbaude, kas veicama pirms darba tiesisko attiecību uzsākšanas;
- periodiskā veselības pārbaude, kas veicama nodarbinātajiem periodiski, atkarībā no darba vidē esošajiem kaitīgajiem faktoriem un to iespējamās iedarbības;
- ārpuskārtas (papildus) veselības pārbaude, kas veicama, ja mainās kaitīgi darba vides faktori, ja nodarbinātajam radušies veselības traucējumi, ja ir darba devēja iniciatīva un ja to iesaka darba aizsardzības speciālists vai uzticības persona.

Periodiskajām un ārpuskārtas veselības pārbaudes veikšanai darba devējs nosaka termiņu, kas ir ne mazāks par četrām nedēļām un ne lielāks par trīs mēnešiem. Tiesību normas nenosaka termiņu, kādā nodarbinātajam jāveic pirmreizējā veselības pārbaude, taču darba devējam ir pienākums¹⁰⁹ nosūtīt darbinieku veikt pirmreizējo veselības pārbaudi pirms darba tiesisko attiecību uzsākšanas, kā arī veselības pārbaudei jābūt veiktai pirms darba tiesisko attiecību uzsākšanas, jo ārstniecības personai ir jāsaņem atzinums par personas veselības stāvokļa atbilstību veicamajam amatam.

Darba devējs izdod un iepazīstina nodarbinātos ar rīkojumu, kurā norādīts laiks, līdz kuram jāveic obligātā veselības pārbaude. Ja rīkojums¹¹⁰ par uzņēmuma darbinieku nosūtīšanu veikt obligātas veselības pārbaudes ir izdots vēlāk nekā veikta Valsts darba inspekcijas dokumentu pārbaude, kuras laikā šāda rīkojuma nebija, ir uzskatāms, ka uzņēmuma darbinieki nav nosūtīti veikt obligātas veselības pārbaudes.

Ja darba devējs nav norādītajā termiņā saņēmis arodslimību ārsta aizpildītu veselības

¹⁰⁷ Rīgas apgabaltiesas Krimināllietu tiesu kolēģijas 28.04.2014. spriedums lietā Nr.130051113. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/e/TiesasMvc/lv/nolemumi/pdf/158879.pdf> [aplūkots 26.03.2018.]

¹⁰⁸ Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude: Ministru kabineta 2009.gada 10.marta noteikumi Nr.219 [15.04.2018. red.]

¹⁰⁹ Administratīvās rajona tiesas Rīgas tiesu nama 07.05.2013. spriedums lietā Nr.142215712. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/e/TiesasMvc/lv/nolemumi/pdf/124367.pdf> [aplūkots 25.03.2018.]

¹¹⁰ Administratīvās rajona tiesas Rīgas tiesu nama 20.05.2013. spriedums lietā Nr.142310112. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/e/TiesasMvc/lv/nolemumi/pdf/124469.pdf> [aplūkots 25.03.2018.]

pārbaudes karti, darba devējs ir tiesīgs atstādināt nodarbināto no darba līdz nodarbinātais iesniedz darba devējam veselības pārbaudes karti, kurā ir atzīmēts, ka nodarbinātā veselības stāvoklis atbilst veicamajam darbam. Nodarbināto nedrīkst atstādināt no darba, ja viņš norādītajā termiņā nav veicis veselības pārbaudi no viņa neatkarīgu objektīvu apstākļu dēļ, par kuru iestāšanās nodarbinātajam jāpaziņo darba devējam.

Lietuvā¹¹¹ ir paredzētas nodarbinātā tiesības prasīt darba vietas maiņu, ja obligātas veselības pārbaudes rezultātā ir konstatēts, ka nodarbinātais nevar turpināt pildīt savus darba līgumā noteiktos pienākumus.

Izmaksas, kas saistītas ar obligāto veselības pārbaudi pirms darba līguma noslēgšanas, savstarpēji vienojoties, sedz persona no saviem līdzekļiem vai darba devējs, savstarpēji vienojoties. Savukārt izmaksas, kas saistītas ar nodarbināto iepriekšējām un periodiskām veselības pārbaudēm, ir jāsedz darba devējam. Savukārt, ja persona vēl nav pieņemta darbā (pirms darba tiesisko vai valsts civildienesta tiesisko attiecību uzsākšanas), izdevumus, kas saistīti ar obligātajām veselības pārbaudēm šai personai, savstarpēji vienojoties, sedz attiecīgā persona no saviem līdzekļiem vai darba devējs. Minētā norma vairāk domāta darba devēja aizsardzībai, lai izvairītos no situācijas, kad persona ļaunprātīgi izmanto darba devēju, lai segtu ar obligāto veselības pārbaudi saistītos izdevumus.¹¹²

Lietuvā¹¹³ kā rupjš darba pienākumu pārkāpums ir nodarbinātā atteikums veikt medicīnisko pārbaudi, ja šāda pārbaude ir obligāta. Igaunijā īpaši aizsargāta ir to nodarbināto veselības pārbaude,¹¹⁴ kuri nakts laikā strādā vismaz trīs stundas no viņu ikdienas darba laika vai vismaz vienu trešdaļu no viņu ikgadējā darba laika. Krievijas Darba kodeksā¹¹⁵ aizsargātas to nodarbināto tiesības, kuri veic darbu īpaši kaitīgā darba vidē. Darba devējs nodarbinātajiem izsniedz pienu un citus pārtikas produktus. Turklāt nodarbinātajiem ir tiesības lūgt, lai darba devējs pārtikas piegādi aizstāj ar finansiālu kompensāciju pārtikas produktu vērtībā.

Darba aizsardzības likums noteic, ka gadījumā, ja vienā darba vietā vienlaikus strādā vairāku darba devēju nodarbinātie, darba devējiem ir pienākums savā starpā sadarboties, lai nodrošinātu drošu un veselībai nekaitīgu darba veikšanu. Darba devējiem jāvienojas par darba aizsardzības pasākumiem, ko kurš veic un jāinformē vienam otru par riskiem, kas varētu

¹¹¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas [Lietuvas Republikas darba kodekss]. Pieejams: <https://www.etar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89> [aplūkots 15.04.2018.]

¹¹² Labklājības ministrija. Darba aizsardzības likuma vadlīnijas. Pieejams: osha.lv/lv/publications/docs/dal_vadlinijas.pdf [aplūkots 25.03.2018.]

¹¹³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas [Lietuvas Republikas darba kodekss]. Pieejams: <https://www.etar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89> [aplūkots 15.04.2018.]

¹¹⁴ Occupational Health and Safety Act [Arodveselības un drošības akts]. Pieejams: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/511112013007/consolide> [aplūkots 15.04.2018.]

¹¹⁵ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (под редакцией Орловского). Pieejams: <http://www.hr-portal.ru/article/kommentarii-k-trudovomu-kodeksu-rossiyskoy-federacii-pod-redakciey-orlovskogo> [aplūkots 21.04.2018.]

rasties viņu nodarbināto darbības dēļ. Šāda sadarbība ir nepieciešama, lai varētu koordinēt darbu veikšanu un darba aizsardzības pasākumus, kā arī lai izvairītos no situācijām, kad dažādu darba devēju nodarbinātie apgrūtinā vai traucē viens otram, veicot savus darbus. Katram darba devējam jāinformē savi nodarbinātie par citu darba devēju nodarbināto riskiem, ko veicamais darbs var radīt.¹¹⁶

Gadījumā, ja uzņēmumā kādu konkrētu darbu veikšanai (piemēram, remontdarbiem) tiek iesaistīti cita darba devēja nodarbinātie, tā uzņēmuma darba devējs, kurš ir iesaistījies darbā cita darba devēja nodarbinātos, savlaicīgi (pirms darbu uzsākšanas) informē otro darba devēju par darba vides risku, par darba aizsardzības pasākumiem uzņēmumā kopumā un tiem darba aizsardzības pasākumiem, kas tieši attiecas uz katru darba vietu un darba veidu, kā arī par pasākumiem, kas jāveic pirmās palīdzības sniegšanai, bīstamo iekārtu avārijas seku ierobežošanai vai likvidēšanai, ugunsdzēsšanai, kā arī nodarbināto un citu personu evakuēšanai. Šāda informēšana ir svarīga, jo, lai nodarbinātie, kas nepārzin konkrēto darba vietu, zinātu kādiem riskiem tie var tikt pakļauti un kādi darba aizsardzības pasākumi ir veikti vai ir jāveic, lai no šī riska izvairītos.¹¹⁷

Arī Ministru kabineta noteikumi¹¹⁸ noteic, ka darba devējs, nodrošinot darba vides iekšējās uzraudzības īstenošanu, veic pienākumu, atbildības un resursu sadali uzņēmumā un nosaka sadarbību starp nodarbinātajiem, citu uzņēmumu nodarbinātajiem, kuri veic darbu viņa teritorijā (piemēram, piegādātājiem) un apmeklētājiem. Autora ieteikums vairāku darba devēju sadarbību fiksēt atsevišķā sadarbības līgumā, kur būtu panākta vienošanās par darbu organizēšanas un veikšanas kārtību, nosakot līgumslēdzēju tiesības, pienākumus un atbildību. Slēdzot šādu vienošanos, jāparedz informēšanas kārtība par visiem uzņēmuma darba vidē esošajiem riskiem, kuriem nodarbinātie ir un var tikt pakļauti un kā no tiem izvairīties, kā arī jānodrošina, lai uzņēmumā iesaistītie cita darba devēja nodarbinātie saņemtu instruktāžu darba aizsardzības jomā pirms darba uzsākšanas un visā laika posmā, kad viņi tiek nodarbināti uzņēmumā.

Arī Igaunijā likumdevējs ir paredzējis vairāku darba devēju sadarbību¹¹⁹ gadījumā, ja vienā darba vietā ir nodarbināti vairāku darba devēju nodarbinātie. Darba devējs, kurš organizē darbu, ir atbildīgs par kolektīviem darba drošības un veselības aizsardzības pasākumiem. Gadījumā, ja nav darba devēja, kas organizē darbu, darba devējiem ir jāslēdz rakstveida vienošanās par kolektīviem darba drošības un veselības aizsardzības pasākumiem.

¹¹⁶ Labklājības ministrija. Darba aizsardzības likuma vadlīnijas. Pieejams: osha.lv/lv/publications/docs/dal_vadlinijas.pdf [aplūkots 25.03.2018.]

¹¹⁷ Ibid.

¹¹⁸ Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība: Ministru kabineta 2007.gada 2.novembra noteikumi Nr.660 [14.04.2018. red.]

¹¹⁹ Occupational Health and Safety Act [Arodveselības un drošības akts]. Pieejams: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/511112013007/consolide> [aplūkots 15.04.2018.]

Tomēr, ja darba devēji nav vienojušies par savstarpēju sadarbību, tiem iestājas solidāra atbildība zaudējumu rašanās gadījumā.

3.2. Darba devēja tiesības un nodarbinātā pienākumi

Darba aizsardzības likums darba devējam piešķir tiesības piemērot nodarbinātajiem disciplinārsodus par darba aizsardzības noteikumu pārkāpšanu un darba devēja prasību neizpildi darba aizsardzības jautājumos. Saskaņā ar Darba likumu par noteiktās darba kārtības vai darba līguma pārkāpšanu darba devējs nodarbinātajam var izteikt rakstveida piezīmi vai rājienu, minot tos apstākļus, kas norāda uz pārkāpuma izdarīšanu. Tomēr, lai nerastos lieki pārpratumi un nevajadzīgi saspīlējumi darba devēja un nodarbinātā starpā, būtu ieteicams, lai darba devējs jau iepriekš (slēdzot darba līgumu, vai veicot nodarbināto informēšanu par darba aizsardzības jautājumiem) informētu nodarbinātos par darba iekšējo kārtību un iespējamajiem disciplinārsodiem, kas var sekot iekšējās darba kārtības vai darba aizsardzības noteikumu pārkāpšanas gadījumā.¹²⁰

Gadījumā, ja nodarbinātais ir pārkāpis darba aizsardzības normatīvos aktus, darba devējam ir tiesības, bez jau veiktās apmācības, noteikt nodarbinātajam papildus apmācību darba aizsardzības jautājumos. Šāds apmācības mērķis ir novērst konstatēto zināšanu trūkumu un iespējamās turpmākos darba aizsardzības pārkāpumus. Salīdzinājumā ar disciplinārsodu par darba aizsardzības pārkāpumiem, papildus apmācībai ir gan audzinoša, gan arī preventīva funkcija. Audzinoša tādejādi, ka nodarbinātajam var tikt samazināta darba alga uz to laiku, kamēr viņš iziet apmācību, un preventīva – tiek samazināta iespēja šādam gadījumam atkārtoties, jo nodarbinātais būs zinošāks un apzināsies savas rīcības sekas.¹²¹

Darba devējam ir tiesības noslēgt vienošanos ar nodarbinātajiem par darba aizsardzības pasākumu noteikšanu. Piemēram, ja uzņēmumā tiek slēgts darba koplīgums, tajā iekļauj uzņēmuma darba vides iekšējās uzraudzības sistēmas pamatprincipus un ilgtermiņa darba aizsardzības pasākumus, kas saskaņoti arī ar uzticības personām. Vienošanās ietver uzņēmumā veicamo darba aizsardzības pasākumu kopumu un tiem nepieciešamos finansiālo resursu aprēķinus. Vienošanās kalpo kā viens no sadarbības veidiem starp darba devēju un nodarbinātajiem, kuras mērķis ir informēt nodarbinātos ne tikai par nepieciešamajiem darba aizsardzības pasākumiem, bet arī par nepieciešamajiem līdzekļiem to veikšanai. Tādejādi tiek padziļināta nodarbināto izpratne par darba aizsardzības organizāciju uzņēmumā un darba

¹²⁰ Labklājības ministrija. Darba aizsardzības likuma vadlīnijas. Pieejams: osha.lv/lv/publications/docs/dal_vadlinijas.pdf [aplūkots 25.03.2018.]

¹²¹ Ibid.

devēju investīcijām viņu veselībā un aizsardzībā.¹²²

Darba aizsardzības likums un citi darba aizsardzības normatīvie akti nosaka tikai minimālo darba aizsardzības līmeni, kādu nepieciešams nodrošināt, lai nodarbināto drošība un veselība darbā tiktu aizsargāta. Darba aizsardzības likumā un citos darba aizsardzības normatīvajos aktos noteiktās garantijas un atvieglojumi parasti attiecas uz tiem nodarbinātajiem, kuriem darbā ir smagāki un kaitīgāki darba apstākļi nekā citiem, vai arī nodarbinātie pieder pie īpaši aizsargājamas nodarbināto grupas (grūtnieces, jaunieši, personas ar īpašām vajadzībām, invalīdi). Taču darba devējs, lai uzlabotu sava uzņēmuma nodarbināto motivāciju un saudzētu viņu veselību, var noteikt nodarbinātajiem papildus garantijas un atvieglojumus darba aizsardzības jomā papildus tām, ko jau nosaka darba aizsardzības normatīvie akti.¹²³

Gadījumā, ja darba devējs nepiekrīt Valsts darba inspekcijas izteiktajam brīdinājumam, rīkojumam vai lēmumam par darba aizsardzības normatīvo aktu pārkāpumiem, viņam ir tiesības to apstrīdēt likumā¹²⁴ noteiktā kārtībā. Saskaņā ar to, persona, kura uzskata, ka attiecīgais administratīvais akts ierobežo tās tiesiskās intereses, visu līmeņu valsts darba inspektoru rīkojumus vai brīdinājumus var pārsūdzēt Valsts darba inspekcijas direktoram 10 dienu laikā no brīža, kad tā par rīkojumu vai brīdinājumu uzzinājusi, bet Valsts darba inspekcijas direktora lēmumu – pārsūdzēt tiesā 10 dienu laikā kopš lēmuma stāšanās spēkā. Rīkojuma vai brīdinājuma apstrīdēšana neaptur rīkojuma vai brīdinājuma izpildi, izņemot gadījumus, kad tā tiek apturēta ar sūdzības izskatītāja rakstveida lēmumu.

Darba likumā ir noteiktas darba devēja tiesības atstādināt nodarbināto no darba gadījumos, kad darbinieka neatstādināšana no darba var kaitēt viņa paša vai trešo personu drošībai un veselībai.

Savukārt Darba likuma 101.panta pirmās daļas 5.punktā noteiktas darba devēja tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, ja darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību.

Krievijas Darba kodeksā¹²⁵ ir paredzēts darba devēja pienākums pēc valsts iestāžu vai valsts amatpersonu pieprasījuma atstādināt nodarbināto no darba pienākumu pildīšanas, ja nodarbinātais nav veicis obligāto veselības pārbaudi darba devēja noteiktajā laikā, apmācību un zināšanu pārbaudi darba aizsardzības jautājumos.

Darba devējam ir pienākums pieprasīt no darbinieka paskaidrojumu, kā arī, lemjot par

¹²² Labklājības ministrija. Darba aizsardzības likuma vadlīnijas. Pieejams: osha.lv/lv/publications/docs/dal_vadlinijas.pdf [aplūkots 25.03.2018.]

¹²³ Ibid.

¹²⁴ Valsts darba inspekcijas likums: LV likums. Pieņemts 19.06.2008. [15.03.2018. red.]

¹²⁵ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (под редакцией Орловского). Pieejams: <http://www.hr-portal.ru/article/kommentarii-k-trudovomu-kodeksu-rossiyskoy-federacii-pod-redakciey-orlovskogo> [aplūkots 21.04.2018.]

iespējamo darba līguma uzteikumu, darba devējam ir pienākums izvērtēt izdarītā pārkāpuma smagumu un apstākļus, kādos tas izdarīts, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējo darbu. Darba līguma uzteikums termiņš ir ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atklāšanas dienas, bet ne vēlāk kā 12 mēnešu laikā no pārkāpuma izdarīšanas dienas.¹²⁶

Lai darbiniekam uzteiktu darba tiesiskās attiecības, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 5.punktu, ir nepieciešams konstatēt, ka darbinieks pārkāpis darba aizsardzības noteikumus, kā arī apdraudējis citu personu drošību un veselību. Pārkāpumam jābūt būtiskam, tādām, kas apdraudējis citu personu drošību un veselību. Apstākļi, ka darbinieks pārkāpis darba drošības noteikumus, bet pārkāpums ir bijis nenozīmīgs, nevar būt par pamatu, lai darbiniekam uzteiktu darba tiesiskās attiecības.¹²⁷

Atbilstoši Darba likuma 125.pantam pierādīšanas pienākums, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un ievērota noteiktā darba līguma uzteikšanas kārtība, gulstas uz darba devēju.

Darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, vienīgi pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā, gadījumā, ja darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību.

Darba devējam pirms darba līguma uzteikšanas ir jānoskaidro, vai nodarbinātais ir arodbiedrības biedrs un ja ir, jāsaņem arodbiedrības piekrišana. Darba devēja pienākums¹²⁸ ir imperatīvs un nepārprotams.

Ja darbinieks ir vairāku arodbiedrību biedrs, tiesību normas nav piešķirušas darba devējam tiesības izvēlēties, kurai no arodbiedrībām prasīt piekrišanu nodarbinātā darba līguma uzteikumam. Nodarbinātā dalība vairākās arodbiedrībās nerada darba devējam pienākumu darba līguma uzteikšanu saskaņot ar katru no tām. Situācijā, kad darba līguma uzteikšanai nodarbinātajam – arodbiedrības biedram darba devējs saņēmis vienas arodbiedrības piekrišanu, ir pamats uzskatīt, ka tās nostāja ir saskanīga ar citu arodbiedrību viedokli šajā jautājumā. Darba devējam nav tiesību izvēlēties, kurā no nodarbinātā norādītajām arodbiedrībām vērsties, gluži pretēji, tā katrā ziņā atzīstama par nodarbinātā prerogatīvu.¹²⁹Darba likums noteic nodarbinātā arodbiedrībai pienākumu laikus, bet ne vēlāk

¹²⁶ Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns & Liberte“. Darba likums ar komentāriem. Pieejams: www.lbas.lv/upload/stuff/201102/dl_ar_kom.pdf [aplūkots 21.03.2018.]

¹²⁷ Ibid.

¹²⁸ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 25.11.2009. spriedums lietā Nr.SK-649/2009. Pieejams: <http://at.gov.lv/files/uploads/files/docs/petijumi/darba%20stridi.pdf> [aplūkots 25.04.2018.].

¹²⁹ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 26.04.2013. spriedums lietā Nr.SK-1144/2013. Pieejams: http://www.at.gov.lv/lv/judikatura/judikaturas-nolemumu-arhivs?nr=SK-1144%2F2013&dep=&ruling=&date_from=&date_to=&name=&action=filter [aplūkots 25.04.2018.]

kā 7 darbdienu laikā pēc darba devēja pieprasījuma saņemšanas informēt darba devēju par savu lēmumu.

Darba aizsardzības likuma un citu darba aizsardzības normatīvo aktu ievērošana nav tikai darba devēja pienākums. Lielā mērā darba drošības ievērošana gulstas arī uz pašu nodarbināto. Ņemot vērā to, ka bieži vien no nodarbinātā darba var būt atkarīga arī citu personu (kolēģu, apmeklētāju, garāmgājēju) drošība un veselība, nodarbinātajam darbs ir jāveic uzmanīgi, neapdraudot ne savu, ne citu personu drošību un veselību.

Lai nodarbinātais varētu izpildīt savu darba uzdevumu, darba devējs viņa rīcībā nodod darba aprīkojumu, bīstamas vielas, transportu un citus ražošanas līdzekļus. Lietojot viņa rīcībā nodotos ražošanas līdzekļus,¹³⁰ nodarbinātajam ir jāievēro gan darba aizsardzības apmācībā un instruktāžā saņemtie norādījumi par drošu darbu veikšanu un pareizu ražošanas līdzekļu lietošanu, gan arī citos normatīvajos aktos noteiktās dokumentācijas (ražotāja instrukcijas, ķīmisko vielu un ķīmisko produktu drošības datu lapas). Ja nodarbinātajam bez darba aizsardzības instrukcijas ir jāievēro arī cita dokumentācija, viņam par to ir jābūt informētam no darba devēja puses. Ja darba devējs nav iepazīstinājis nodarbināto ar šādu dokumentāciju (piemēram, ražotāja doto instrukciju, ķīmisko vielu drošības datu lapām), tad viņam ir tiesības to pieprasīt no darba devēja. Ja nodarbinātais uzskata, ka viņam trūkst informācijas, lai darbu veiktu droši, tad viņam par to ir jāziņo darba devējam vai tiešajam darbu vadītājam un viņš nevar uzsākt darbu, līdz saņem nepieciešamo informāciju drošai darba veikšanai.¹³¹

Lai novērstu darba vides risku un nodrošinātu nodarbināto drošību un veselības aizsardzību darbā, darba devējs veic darba aizsardzības pasākumus, tai skaitā nodrošinot nodarbinātos ar kolektīvajiem un individuālajiem aizsardzības līdzekļiem. Taču darba aizsardzības pasākumiem zūd efekts, ja tie netiek ievēroti un lietoti no nodarbināto puses, tāpēc nodarbinātajiem ir pienākums lietot viņu rīcībā nodotos kolektīvos un individuālos aizsardzības līdzekļus saskaņā ar darba devēja instrukciju un normatīvajos aktos noteikto.¹³² Bieži vien nodarbinātie uztver individuālos aizsardzības līdzekļus kā apgrūtinājumu darbu veikšanai un lieku aizsardzības pasākumu. Tomēr jāņem vērā, ka jau fakts, ka nodarbinātajiem tiek piešķirts individuālie aizsardzības līdzekļi, norāda uz to, ka risku nav iespējams novērst un nav cita veida kā no tā izvairīties, kā vien lietojot individuālos aizsardzības līdzekļus.¹³³

Attiecīgie Ministru kabineta noteikumi nosaka, ka darba devējs bez maksas nodrošina

¹³⁰ Darba aizsardzības prasības, lietojot darba aprīkojumu: Ministru kabineta 2002.gada 9.decembra noteikumi Nr.526 [13.04.2018. red.]

¹³¹ Labklājības ministrija. Darba aizsardzības likuma vadlīnijas. Pieejams: osha.lv/lv/publications/docs/dal_vadlinijas.pdf [aplūkots 25.03.2018.]

¹³² Darba aizsardzības prasības, lietojot individuālos aizsardzības līdzekļus: Ministru kabineta 2002.gada 20.augusta noteikumi Nr.372 [13.04.2018. red.]

¹³³ Labklājības ministrija. Darba aizsardzības likuma vadlīnijas. Pieejams: osha.lv/lv/publications/docs/dal_vadlinijas.pdf [aplūkots 25.03.2018.]

nodarbinātos ar aizsardzības līdzekļiem. Piemēram, veicot būvdarbus, obligāta prasība ir lietot galvas aizsardzības līdzekļus (ķiveres). Rīgas apgabaltiesa¹³⁴ no lietā esošajiem fotoattēliem secina, ka darbinieki patiešām nelieto individuālos aizsardzības līdzekļus (ķiveres), lai arī ir darbinieku paskaidrojumi, ka viņi tās ir noņēmuši karstuma dēļ, tomēr darba devēja pienākumos ietilpst pārbaudīt vai darbinieki lieto individuālos aizsardzības līdzekļus.

Ja nodarbinātais konstatē, ka viņa rīcībā esošie individuālie aizsardzības līdzekļi ir bojāti, viņam par to ir jāziņo darba devējam, darba aizsardzības speciālistam vai tiešajam darba vadītājam.

Nodarbinātajiem, veicot savu darbu, ir jāievēro darba vietā izvietotās drošības zīmes un jārīkojas saskaņā ar zīmē norādīto informāciju. Drošības zīmes brīdina par kādu pastāvošu risku, aizliedz kādu konkrētu darbību vai arī gluži pretēji – norāda, kas jā dara. Darba vietās lietojamās drošības zīmes ir noteiktas Ministru kabineta noteikumos.¹³⁵ Lietojot darba aprīkojumu, nodarbinātajam jāievēro darba devēja un ražotāja instrukcijas, kā arī nav pieļaujama patvaļīga darba aprīkojuma un drošības ierīču pārveidošana vai noņemšana, kas ir pretrunā ar drošības zīmes ražotāja norādījumiem. Liela daļa ar iekārtām saistīto nelaiemes gadījumu cēlonis ir tieši neatļauta aizsardzības ierīču noņemšana un aprīkojumu lietošana bez tām. Drošības zīme¹³⁶ ir attiecināma uz konkrētiem darba vietas apstākļiem vai situācijām.¹³⁷

¹³⁴ Rīgas apgabaltiesas Krimināllietu tiesu kolēģijas 12.03.2014. spriedums lietā Nr.142279712. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi/pdf/150451.pdf> [aplūkots 15.04.2018.]

¹³⁵ Darba aizsardzības prasības drošības zīmju lietošanā: Ministru kabineta 2002.gada 3.septembra noteikumi Nr.400 [14.04.2018. red.]

¹³⁶ Administratīvās rajona tiesas Rīgas tiesu nama 21.02.2013. spriedums lietā Nr.142157811. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi/pdf/122440.pdf> [aplūkots 24.03.2018.]

¹³⁷ Darba aizsardzības prasības drošības zīmju lietošanā: Ministru kabineta 2002.gada 3.septembra noteikumi Nr.400 [14.04.2018. red.]

KOPSAVILKUMS

1. Droši un veselībai nekaitīgi darba apstākļi ir Satversmē noteiktas cilvēka pamattiesības. Valsts pienākums ir izveidot un kontrolēt darba aizsardzības sistēmu valsts mērogā, ar normatīvo aktu palīdzību radot skaidrus noteikumus, kuri jaievēro visiem darba aizsardzības sistēmas dalībniekiem. Darba devējs, sekojot normatīvajos aktos noteiktajam, izveido darba aizsardzības sistēmu uzņēmumā. Darba devēju un nodarbināto intereses saskan drošu un veselībai nekaitīgu darba apstākļu nodrošināšanai. Nodarbinātajam ir tiesības prasīt drošus darba apstākļus, kā arī ir noteikts pienākums ievērot uzņēmumā noteiktās darba aizsardzības prasības.

2. Darba aizsardzības sistēmas pamats ir darba devēja pienākums nodrošināt maksimāli drošus darba apstākļus un darba vidi. Kontroles un uzraudzības funkciju pār darba drošību veic Valsts darba inspekcija, kā arī darba devēju un darba ņēmēju arodbiedrības atbilstoši savām kompetencēm. Darba drošības un veselības aizsardzības jomā neaizsargātākais tiesību subjekts ir nodarbinātais.

3. Autora ieteikums ir pieņemt ilgstoši Saeimā nepieņemto Trauksmes cēlēju aizsardzības likumprojektu, kas nodrošinātu trauksmes cēlēju anonimitāti un aizsardzību, lai sabiedrības interesēs veicinātu trauksmes celšanu par pārkāpumiem darba drošības jomā un to novēršanu. Trauksmes cēlēju aizsardzības mehānisma būtiskākais elements ir valsts aizsardzība gadījumos, kad trauksmes cēlējam tiek radītas nelabvēlīgas sekas saistībā ar trauksmes celšanu.

4. Nelaiemes gadījumi darbā liecina par darba devēja attieksmi pret darba drošību. Nelaiemes gadījumi darbā ir gan darba devēja, gan nodarbinātā atbildība. Nelaiemes gadījumi darbā norāda uz nepilnībām darba aizsardzības sistēmas organizēšanā uzņēmumā.

5. Darba devējam ir pienākums izmeklēt nelaiemes gadījumus darbā un nelaiemes gadījuma aktu reģistrēt. Nelaiemes gadījuma izmeklēšana un akta reģistrēšana ir cietušā nodarbinātā sociālo garantiju saņemšanas pamats. Nodarbinātā interesēs ir ziņot par jebkuru nelaiemes gadījumu, arī gadījumos, ja darba devējs cenšas slēpt nelaiemes gadījumu un atrunāt nodarbināto no informācijas sniegšanas Valsts darba inspekcijai vai pat pasliktināt nodarbinātā stāvokli, vēršot pret viņu sankcijas. Nodarbinātajam ir tiesības apiet darba devēja

dominējošo stāvokli.

6. Autora ieteikums vairāku darba devēju sadarbību nofiksēt atsevišķā sadarbības līgumā, kur būtu panākta vienošanās par darba organizēšanas un veikšanas kārtību, nosakot līgumslēdzēju tiesības, pienākumus un atbildību. Slēdzot šādu vienošanos, jāparedz informēšanas kārtība par visiem uzņēmuma darba vidē esošajiem riskiem, kuriem nodarbinātie var tikt pakļauti un kā no tiem izvairīties, kā arī jānodrošina, lai uzņēmumā iesaistītie cita darba devēja nodarbinātie saņemtu instruktāžu darba aizsardzības jomā pirms darba uzsākšanas un visā laika posmā, kad viņi tiek nodarbināti uzņēmumā. Grozīt Darba aizsardzības likuma 16.panta pirmās daļas pirmo teikumu, papildinot ar tekstu „un noslēgt sadarbības līgumu“ un izteikt šādā redakcijā „Ja vienā darba vietā nodarbināti vairāku darba devēju nodarbinātie, darba devējiem, veicot darba aizsardzības pasākumus ir pienākums sadarboties un noslēgt sadarbības līgumu“.

IZMANTOTĀ LITERATŪRA UN AVOTI

Literatūra

1. Aktuālā nelaimes gadījumu statistika. Valsts darba inspekcija. Pieejams: http://stradavesels.lv/Uploads/2017/12/15/Jauniesi_12.12.2017.pdf [aplūkots 22.04.2019.].

2. Arodbiedrības. Pieejams: <http://www.lbas.lv/about/trade-union> [aplūkots 22.04.2018.].

3. Bite I. Komentārs Satversmes 106.pantam. Grām.: Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Sagatavojis autoru kolektīvs. Prof. R.Baloža zinātniskā vadībā. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011, 496.-497.lpp.

4. Darba aizsardzības sistēma Latvijā. Pieejams: <http://osha.lv/fop/latvia/lv/systems/index.stm/da%20sistema.htm> [aplūkots 18.03.2018.].

5. Ievads Eiropas Savienības darba drošības un veselības aizsardzības politikā. Arodbiedrību ceļvedis. Pieejams: www.lbas.lv/upload/stuff/201005/es_arodbiedribas_celvedis.pdf [aplūkots 23.04.2018.].

6. Labklājības ministrija. Darba aizsardzības likuma vadlīnijas. Pieejams: osha.lv/lv/publications/docs/dal_vadlinijas.pdf [aplūkots 25.03.2018.].

7. Labklājības ministrija: Nelaimes gadījumu izmeklēšana. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/text/442> [aplūkots 01.04.2018.].

8. Labklājības ministrija. Vadlīnijas „Par darba vides iekšējo uzraudzību“. Pieejams: http://www.vdi.gov.lv/files/vadlinijas_par_darba_vides_ieksejo_uzraudzibu.pdf [aplūkots 25.03.2018.].

9. LBAS: Rekomendācijas darba aizsardzības padomes darbībai. Pieejams: www.lbas.lv/upload/stuff/.../rekomendacijas_darba_aizsardzibas_padomes_darbibai.doc [aplūkots 22.04.2018.].

10. Linda Balode: Top alternatīvais likumprojekts „Trauksmes celšanas likums“. Pieejams: <https://lvportals.lv/skaidrojumi/295002-top-alternativais-likumprojekts-trauksmes-celsanas-likums-2018> [aplūkots 26.04.2018.].

11. Saeima ratificē Pārskatīto Eiropas Sociālo hartu. Pieejams: <http://www.saeima.lv/lv/aktualitates/saeimas-zinas/20627-saeima-ratifice-parskatito-eiropas->

[socialo-hartu](#) [aplūkots 20.04.2018.].

12. Tiesībsargs J. Jansons. Tiesībsarga apsvērumi par trauksmes cēlēju aizsardzības likumu. Pieejams: <http://www.juristavards.lv/doc/269552-tiesibsarga-apsverumi-par-trauksmes-celeju-aizsardzibas-likumu/> [aplūkots 28.04.2018.].

13. Valsts darba inspekcija: Par darba vides risku novērtēšanu uzņēmumos http://www.lbas.lv/scripts/xinha/plugins/ExtendedFileManager/demo_images/LBAS_231117.pdf [aplūkots 25.04.2018.].

14. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis & Liberte“. Darba likums ar komentāriem. Pieejams: www.lbas.lv/upload/stuff/201102/dl_ar_kom.pdf [aplūkots 21.03.2018.].

15. Number of non-fatal and fatal accidents at work. Pieejams: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Number_of_non-fatal_and_fatal_accidents_at_work,_2014_\(persons\)_YB16.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Number_of_non-fatal_and_fatal_accidents_at_work,_2014_(persons)_YB16.png) [aplūkots 22.04.2018.].

16. International Labour Standards Department. Building a preventative safety and health culture. Pieejams: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_233211.pdf [aplūkots 03.05.2018.].

Normatīvie akti

1. Latvijas Republikas Satversme: LV likums. Pieņemts 15.02.1922. [26.03.2018. red.].

2. Par Starptautiskās darba organizācijas konvencijām Nr.81, 129, 144, 154, 155, 158 173. LV likums. Pieņemts 15.06.1994. [23.04.2018. red.].

3. Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām: LV likums. Pieņemts 02.11.1995. [21.03.2018. red.].

4. Darba devēju organizāciju un to apvienību likums: LV likums. Pieņemts 29.04.1999. [21.03.2018. red.].

5. Darba likums: LV likums. Pieņemts 20.06.2001. [15.03.2018. red.].

6. Darba aizsardzības likums: LV likums. Pieņemts 20.06.2001. [15.03.2018. red.].

7. Valsts darba inspekcijas likums: LV likums. Pieņemts 19.06.2008. [21.03.2018. red.].

8. Arodbiedrību likums: LV likums. Pieņemts 06.03.2014. [21.03.2018. red.].

9. Noteikumi par darbiem, kas saistīti ar iespējamu risku citu cilvēku veselībai un kuros

nodarbinātās personas tiek pakļautas obligātajām veselības pārbaudēm: Ministru kabineta 2001.gada 27.novembra noteikumi Nr.494 [14.04.2018. red.].

10.Darba aizsardzības prasības drošības zīmju lietošanā: Ministru kabineta 2002.gada 3.septembra noteikumi Nr.400 [14.04.2018. red.].

11.Uzticības personu ievēlēšanas un darbības kārtība: Ministru kabineta 2002.gada 17.septembra noteikumi Nr.427 [14.04.2018. red.].

12.Darba aizsardzības prasības, lietojot darba aprīkojumu: Ministru kabineta 2002.gada 9.decembra noteikumi Nr.526 [13.04.2018. red.].

13.Noteikumi par komercdarbības veidiem, kuros darba devējs iesaista kompetentu institūciju: Ministru kabineta 2005.gada 8.februāra noteikumi Nr.99 [14.04.2018. red.].

14.Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība: Ministru kabineta 2007.gada 2.novembra noteikumi Nr.660 [14.04.2018. red.].

15.Noteikumi par prasībām kompetentām institūcijām un kompetentiem speciālistiem darba aizsardzības jautājumos un kompetences novērtēšanas kārtību: Ministru kabineta 2008.gada 8.septembra noteikumi Nr.723 [14.04.2018. red.].

16.Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude: Ministru kabineta 2009.gada 10.marta noteikumi Nr.219 [14.04.2018. red.].

17.Nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība: Ministru kabineta 2009.gada 25.augusta noteikumi Nr.950 [14.04.2018. red.].

18.Apmācības kārtība darba aizsardzības jautājumos: Ministru kabineta 2010.gada 10.augusta noteikumi Nr.749 [14.04.2018. red.].

19.Uzņēmuma ienākuma nodokļa likuma normu piemērošanas noteikumi: Ministru kabineta 2017.gada 14.novembra noteikumi Nr.677 [14.04.2018. red.].

20.Par Darba aizsardzības politikas pamatnostādņem 2016.-2020.gadam: Ministru kabineta 2016.gada 20.janvāra rīkojums Nr.34 [18.03.2018. red.].

21.Līgums par Eiropas Savienību. Parakstīts Māstrihtā 07.02.1992. [22.04.2018. red.].

22.Eiropas Parlamenta un Padomes direktīva 89/391/EEK par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā. Pieņemta 12.06.1989. [19.03.2018. red.].

23.Eiropas Sociālā harta. Parakstīta Strasbūrā 18.10.1961. [27.03.2018. red.].

24.Starptautiskās darba organizācijas konvencija Nr.155 par darba drošību un veselību un darba vidi. Parakstīta Ženēvā 22.06.1981. [22.04.2018. red.].

25.Constitution of the Republic of Estonia [Igaunijas Republikas Konstitūcija].

Pieejams:

<http://www.president.ee/en/republic-of-estonia/the->

constitution/index.html#II[aplūkots 25.03.2018.].

26.Constitution of the Republic of Lithuania [Lietuvas Republikas Konstitūcija].
Pieejams: <http://www3.lrs.lt/home/Konstitucija/Constitution.htm> [aplūkots 25.03.2018.].

27.Lietuvos Respublikos darbo kodeksas [Lietuvas Republikas darba kodekss].
Pieejams: <https://www.etar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89>
[aplūkots 15.04.2018.].

28.Occupational Health and Safety Act [Arodveselības un drošības akts]. Pieejams:
<https://www.riigiteataja.ee/en/eli/511112013007/consolide> [aplūkots 15.04.2018.].

29.Republic of Lithuania Law on Safety and Health at Work [Lietuvas Republikas
Darba drošības un veselības aizsardzības likums]. Pieejams: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.215253> [aplūkots 15.04.2018.].

30.The Statutes of the Labour Inspectorate [Igaunijas Darba inspekcijas likums].
Pieejams: <http://ti.ee/en/organisation-contacts/the-labour-inspectorate/statutes-of-the-labour-inspectorate/> [aplūkots 22.04.2018.].

31.Комментарии к Трудовому кодексу Российской Федерации (под редакцией Орловского). Pieejams: <http://www.hr-portal.ru/article/kommentarii-k-trudovomu-kodeksu-rossiyskoy-federacii-pod-redakciey-orlovskogo> [aplūkots 21.04.2018.].

Juridiskās prakses materiāli

1.Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 25.11.2009.
spriedums lietā Nr.SKC-649/2009. Pieejams:
<http://at.gov.lv/files/uploads/files/docs/petijumi/darba%20stridi.pdf> [aplūkots 25.04.2018.].

2.Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 26.04.2013.
spriedums lietā Nr.SKC-1144/2013. Pieejams: http://www.at.gov.lv/lv/judikatura/judikaturas-nolemumu-arhivs?nr=SKC-1144%2F2013&dep=&ruling=&date_from=&date_to=&name=&action=filter [aplūkots 25.04.2018.].

3.Latvijas Republikas Augstākās tiesas Administratīvo lietu departamenta 12.03.2014.
spriedums lietā Nr.SKA-156/2014. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/lv/judikatura/judikaturas-nolemumu-arhivs/administrativo-lietu-departaments/hronologiska-seciba?year=2014>
[aplūkots 21.03.2018.].

4.Latvijas Republikas Augstākās tiesas Administratīvo lietu departamenta 28.12.2017.

spriedums lietā Nr.A420412412. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/lv/judikatura/judikaturas-nolemumu-arhivs/administrativo-lietu-departaments/hronologiska-seciba?year=2017>
[aplūkots 25.03.3018.].

5.Vidzemes apgabaltiesas 24.10.2013. spriedums lietā Nr.121005713. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi/pdf/131593.pdf> [aplūkots 24.03.3018.].

6.Rīgas apgabaltiesas Kriminālietu tiesu kolēģijas 17.05.2014. spriedums lietā Nr.124024312. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi/pdf/158879.pdf>
[aplūkots 26.03.3018.].

7.Administratīvās rajona tiesas Rēzeknes tiesu nama 18.12.2012. spriedums lietā Nr.A420571611. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi/pdf/123262.pdf>
[aplūkots 25.03.3018.].

8.Administratīvās rajona tiesas Valmieras tiesu nama 25.01.2013. spriedums lietā Nr.142302512. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi/pdf/126948.pdf>
[aplūkots 25.03.3018.].

9.Administratīvās rajona tiesas Rīgas tiesu nama 08.02.2013. spriedums lietā Nr.142266311. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi/pdf/126598.pdf>
[aplūkots 24.03.3018.].

10.Administratīvās rajona tiesas Rīgas tiesu nama 21.02.2013. spriedums lietā Nr.142157811. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi/pdf/122440.pdf>
[aplūkots 24.03.3018.].

11.Administratīvās rajona tiesas Rīgas tiesu nama 03.04.2013. spriedums lietā Nr.142293912. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi/pdf/124104.pdf>
[aplūkots 25.03.2018.].

12.Administratīvās rajona tiesas Rīgas tiesu nama 07.05.2013. spriedums lietā Nr.142265112. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi/pdf/124362.pdf>
[aplūkots 24.03.3018.].

13.Administratīvās rajona tiesas Rīgas tiesu nama 14.05.2013. spriedums lietā Nr.142237011. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi/pdf/126369.pdf>
[aplūkots 25.03.3018.].

14.Administratīvās rajona tiesas Rīgas tiesu nama 20.05.2013. spriedums lietā Nr.142310112. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi/pdf/124469.pdf>
[aplūkots 25.03.2018.].

15.Administratīvās rajona tiesas Liepājs tiesu nama 07.06.2013. spriedums lietā Nr.142287812. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi/pdf/124673.pdf> [aplūkots 25.03.2018.].

16.Rīgas apgabaltiesas Krimināllietu tiesu kolēģijas 12.03.2014. spriedums lietā Nr.142279712. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi/pdf/150451.pdf> [aplūkots 15.04.2018.].

17.Administratīvās apgabaltiesas 10.03.2017. spriedums lietā Nr.A420362814. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi/pdf/302585.pdf> [aplūkots 25.03.2018.].