

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
JURIDISKĀ FAKULTĀTE
CIVILTIESISKO ZINĀTŅU KATEDRA

DARBINIEKA TIESISKĀ AIZSARDZĪBA UN TĀS REALIZĒŠANA

BAKALAURA DARBS

Autore: Ērika Avgustinoviča

Studenta apliecības Nr.: ea11043

Darba vadītāja: Mag.iur. Velga Slaidiņa

RĪGA 2014

ANOTĀCIJA

Darbinieka tiesiskā aizsardzība ir viens no svarīgākajiem uzdevumiem darba tiesisko attiecību veidošanas procesā. Eiropas Savienības ieviestās direktīvas neapšaubāmi uzlabo darba kārtību, drošību un pašu darbinieku aizsardzību. Taču tas neizslēdz ārkārtas situāciju rašanos ikdienas darba gaitās. Lai mazinātu riska faktoru ir nepieciešams pārbaudīt cik efektīvi darbojas un tiek realizēts normatīvais regulējums darba tiesiskajās attiecībās.

Bakalaura darbs sastāv no četrām nodaļām, kurās tiek izskaidrotas un analizētas darba tiesiskās attiecības, darbinieka tiesības un pienākumi, darba kārtība un darba drošība, aizsardzības būtība un tās realizācijas aspekti gan Latvijā, gan blakus valstīs – Lietuvā un Igaunijā.

Pamatā bakalaura darba saturu veido, no vienas puses, darba tiesisko attiecību būtības izskaidrojums un no šīm attiecībām izrietošās pamatideja, bet, no otras puses, situācijas, kas rodas darbiniekiem darba aizsardzības jomā.

Kopsavilkumā tiek piedāvāts risinājums, kā sasniegt pēc iespējas labvēlīgākus apstākļus darbiniekiem, lai netiktu pārkāptas viņu tiesības uz drošību, kārtību un aizsardzību.

Atslēgas vārdi: Darba tiesiskās attiecības, darbinieks, darba kārtība, darbinieka aizsardzība.

ANNOTATION

Protection of worker's rights is one of the main tasks in the organization of labour relations. EU directives definitely improve the organization of labour, safety and legal protection of workers. However, this does not preclude the possibility of an emergency at work. To reduce this risk, it is necessary to check how efficiently regulatory framework is implemented and operates in labor relations.

Bachelor paper consists of four parts which explain and analyze labour relations, employee rights and duties, organization of labour, and the basis of safety and protection at work, as well as aspects of their implementation in Latvia and neighboring countries of Lithuania and Estonia.

Overall, the paper consists of the basics of labour relations, their explanation, and basic ideas and principles originating from these relations on the one hand, and of the situations concerning protection and safety that may arise in a working environment on the other hand.

In conclusion, a solution to achieve favorable conditions for workers that would not infringe on their rights to protection, safety and organization of labour, is provided.

Keywords: labour relations, employee, organization of labour, worker protection.

SATURS

| | |
|---|----|
| Ievads..... | 6 |
| 1. Darba tiesiskās attiecības..... | 8 |
| 1.1.Darba tiesisko attiecību raksturīgākās iezīmes..... | 8 |
| 1.2.Darba tiesisko attiecību izplatītākie veidi..... | 9 |
| 2. Darba tiesisko attiecību subjekts - darbinieks | 12 |
| 2.1.Darbinieka tiesības un pienākumi Latvijā | 12 |
| 2.2.Darbinieka tiesības un pienākumi Lietuvā un Igaunijā | 14 |
| 3. Darba kārtība | 18 |
| 4. Darbinieka aizsardzība, drošība un tās realizēšana | 22 |
| 4.1.„Darbinieka tiesiskās aizsardzības“ un „darbinieka tiesiskās aizsardzības realizēšanas“ būtība | 22 |
| 4.2.Terminu „Darbinieka tiesiskā aizsardzība“ un „Darba aizsardzība“ atšķirība | 24 |
| 4.3.Darba un atpūtas laika ievērošana kā aizsardzības realizēšanas priekšnoteikums | 25 |
| 4.4.Darbinieka aizsardzība Latvijā | 32 |
| 4.5.Darbinieka aizsardzība Baltijas valstīs – Lietuva, Igaunija..... | 36 |
| Kopsavilkums | 38 |
| Izmantotā literatūra un avoti..... | 40 |

IEVADS

Autores izvēlētais temats bakalaura darbam nenoliedzami ir svarīgs jebkuram darbiniekam, kurš uztraucas par savu tiesisko aizsardzību ikdienā, proti, darba ikdienā.

Peļņas gūšana ir viens no svarīgākajiem iemesliem, kāpēc cilvēks tiecas iegūt pēc iespējas perspektīvāku un drošāku darbu. Šādos gadījumos ikvienam gribētos, lai piedāvātie un jau pastāvošie darba apstākļi atbilstu visiem normatīvajos aktos norādītajiem aspektiem. Pie tam, svarīgākais šādas darba drošības un aizsardzības nodrošināšanā ir paša darba ņēmēja un darba devēja savstarpēja sadarbība, kā arī viņu, t.i., abu pušu tiešāsnās sasniegt kompromisu kādu darba tiesisko attiecību konfliktu risināšanā.

Darbinieka tiesiskā aizsardzība ir svarīga, jo šādu tiesisko attiecību situācijā visbiežāk darbinieks ir tā saucamā „vājā” puse.

Darbā autore apskatīs mūsdienās visbiežāk izplatītos un realizējamus tiesiskās aizsardzības veidus. Kā arī normatīvos aktus un citus starptautiskos dokumentus, kas saistīti ar darbinieka tiesisko aizsardzību visciešāk. Pie tam, darbā tiks aplūkots tiesību aktos ietvertu normu ietekme uz darbinieka tiesiskās aizsardzības realizēšanās faktoriem.

Bakalaura darba mērķis ir darbinieka tiesiskās aizsardzības aspektu un tās īstenošanas iespēju noskaidrošana, izsakot secinājumus par tiesību normu piemērošanas efektivitāti un formulējot priekšlikumus darbinieka tiesiskās aizsardzības uzlabošanai.

Lai sasniegtu darbā izvirzīto mērķi, noskaidrot darbinieka tiesiskās aizsardzības aspektus un tās realizācijas iespējas, sākotnēji noteikti jāapskata darba tiesisko attiecību būtība, lai izslēgtu pastāvošās šaubas par to interpretāciju. Tātad, ievērojot normatīvos tiesību aktus Eiropas Savienībā, īpaši Latvijā un atsevišķi arī tuvajās valstīs Lietuvā un Igaunijā, tiks analizēta darbinieka aizsardzības pastāvēšana un arī tās realizēšana. Izmantojot vairāku valstu tiesību normas, tiks salīdzināts vai darbinieka tiesībām un pienākumiem ir kāda atšķirība. Darba turpinājumā tiks izanalizēts par pastāvošajiem principiem un pieņēmumiem darba kārtības pastāvēšanā un realizēšanā. Darba beigu daļā jeb noslēgumā tiks salīdzināts un analizēts par darbinieka drošību un aizsardzību darba tiesiskajām attiecībām pastāvēt, t.i., kā tiek aizsargātas darbinieka tiesības un viņš pats.

Darbā noteiktā uzdevuma sasniegšanai, liela nozīme ir tādiem avotiem, kā Latvijas Republikas Satversme, Darba likums, Ministru Kabineta noteikumi, Eiropas Savienības normatīvie akti un citi dokumenti, kā arī Lietuvas un Igaunijas Darba kodekss un likums, jo šo aktu izpēte dod iespēju padziļināti izprast pastāvošo darbinieka aizsardzības situāciju un tās realizēšanas iespējas. Pie tam šo dokumentu analizēšana dod priekšstatu par iespējamiem labojumiem un ieteikumiem aizsardzības stāvokļa uzlabošanai. Neatņemamu daļu darbā

aizņem plaši pazīstamu autoru literatūras izpēte par darba tiesībām un darba attiecībām, kas savukārt ļauj izprast un argumentēt šo tiesību būtību.

Darbā izvirzītā mērķa un uzdevuma sasniegšanai tiek izmantotavirkne pētīšanas metožu, tajā skaitā, apraksta¹, analītiskā metode² un salīdzinošā metode³, deduktīvā un induktīvā⁴ izzināšanas metode.

¹Apraksta metodes izmantošana ļauj spilgtāk atspoguļot darbā ietvertu domu un izmantoto informāciju.

²Analītiskās metodes izmantošana izpaužas kā normatīvo tiesību aktu vai kādu dokumentu izpēte un analīze.

³Darbā ar „salīdzinošo metodi“ tiek saprasta „mikro salīdzinošā metode“, tas ir, vairāku tiesību institūtu salīdzināšana kādā konkrētajā gadījumā vai kāda noteikta jautājuma risināšanai.

⁴Ar deduktīvās un induktīvās metodes iespējām tiek panākta iespēja izsecināt konkrētu principu piemērošanas un realizēšanas iespējas.

1.DARBA TIESISKĀS ATTIECĪBAS

Šajā nodaļā autore apskatīs darba tiesisko attiecību jēdzienu, nozīmi, raksturīgākās pazīmes, kā arī šo attiecību veidus, jo šie „pieturas punkti“ dod iespēju izprast kas tieši ir darba tiesības un tajās ietilpstošās attiecības.

„Darba tiesiskās attiecības ir tiesiskās attiecības starp darba devēju un darbinieku, kas dibinātas uz darba līguma pamata sakarā ar algota darba veikšanu, ja tā veikšanas laikā darbinieks ir personiski pakļauts darba devējam.“⁵

Darba attiecības mūsdienās ir ieņēmušas visai augstu vietu sabiedrībā, jo, pastāvot darbam, pastāv arī attiecības ne tikai darba devēja un darbinieka starpā, bet arī starp pašiem darbiniekiem. Kā pieņemts uzskatīt, darba tiesiskās attiecības regulē Darba likums⁶, bet Darba likums regulē tās darba tiesiskās attiecības, kurām pamats ir darba līgums⁷. Bet kā jau var saprast, ne katrs darbs, par kuru cilvēks saņem samaksu ir veikts uz darba līguma pamata.

Šādas tiesiskās attiecības ļauj darbiniekiem un darba devējiem paļauties uz atbalstu no abām pusēm. Tātad, gan vienai, gan otrai šo attiecību pusēm ir tiesības un pienākumi, kas ir pamats visai darba tiesisko attiecību pastāvēšanai⁸.

Darba līgumam ir jābūt tādām, lai ārkārtas gadījumos neviena no pusēm nebūtu zaudētājas. Noteikti ir jāievēro darba tiesisko attiecību pušu vēlmes un spējas, lai realizētu aizsardzību un drošību darbiniekiem.

1.1.Darba tiesisko attiecību raksturīgākās pazīmes

Darba tiesiskās attiecības, kā jau iepriekš tika minēts, ir galvenais, kas saista darbinieku un darba devēju. Savādāk darbinieki neveiktu ar līgumu noteiktos darba pienākumus, bet darba devēji atteiktos izpildīt savas saistības pret darbiniekiem. Līdz ar to ir nepieciešams nošķirt darba tiesiskās attiecības no citām attiecībām, kas var būt starp divām līgumslēdzējām pusēm.

Ja pastāv darba tiesiskās attiecības, tad tās var atpazīt un noteikt, pārzinot konkrētas pazīmes, kuras raksturīgas šīm tiesiskajām attiecībām.

Tādas pazīmes⁹ ir:

⁵Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības. Rīga: Zvaigzne ABC, 2011., 11.lpp.

⁶Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6.jūlijs, nr.105.

⁷Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības. Rīga: Zvaigzne ABC, 2011., 11.lpp.

⁸ Eiropas Padomes 1991.gada 14.oktobra direktīva 91/533/EEK par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31991L0533:LV:HTML> (atsauce 18.04.2014.)

1. Pēc darba līguma veic darbu.

Šajā gadījumā pats svarīgākais ir personas darbs, process un darbam veltītais laiks, kuru nosaka gan darba devējs, gan pats darbinieks, jo visu uzdoto darbu ir noteikts veikt kādā termiņā, par ko arī pats darbinieks saņems atalgojumu jeb darba samaksu. Darba devējam šajā situācijā ir vienlīdz svarīgs gan darba process, gan sasniegtais rezultāts.

2. Darbinieks ir pakļauts noteiktai darba kārtībai un darba devēja norādījumiem.

Pamatojoties uz Darba likuma 90. pantu¹⁰, darbiniekam ir jāpakļaujas darba devējam¹¹, lai nepiemērotu disciplinārsodu.

3. Darba tiesiskajām attiecībām ir personisks raksturs.

Izskaidrojot šo pazīmi, pastāvot darba tiesiskajām attiecībām jeb darba līgumam starp pusēm, darbs ir jāveic pašai personai, t.i., darbiniekam, nevis kādai citai personai. Tātad, darbu veic tas, kurš ir noslēdzis darba līgumu.

4. Darba tiesiskās attiecības pēc savas būtības ir ilgstošas, turpinātas tiesiskās attiecības.

Tātad, šajā gadījumā personas, kuras noslēgušas darba līgumu jeb nodibinājušas darba tiesiskās attiecības, nevar tās izbeigt, vienīgi pamatojoties uz to, ka darbinieks slimo, atrodas komandējumā vai atvaļinājumā. Kā jau iepriekš tika minēts, svarīgs ir pats darba process. Pie tam, parasti tikai atsevišķos gadījumos puses slēdz terminētos darba līgumus.

5. Noslēdzot darba līgumu, darbinieks iekļaujas noteiktā kolektīvā, uzņēmumā.

Darbinieks izmanto tiesības, kuras noteiktas Darba likumā un tajā noteiktajā kārtībā.¹² Piemēram, Darba likuma 10., 21., 22., 23., 24. pantos noteikts par darbinieku pārstāvību, darba koplīguma noslēgšanas kārtību, tā apstiprināšanu, noteikumu grozīšanu, par iepazīstināšanu ar darba koplīgumu u.c.¹³ Tātad iepriekš minēto un citu Darba likumā noteikto tiesību izmantošana garantē darbiniekam iespēju sekmīgi integrēties darba kolektīvā.

6. Darba tiesiskās attiecības ir atlīdzības attiecības.

Protams, par izdarīto darbu darbiniekam ir tiesības saņemt samaksu, bet darba devējam ir pienākums par paveikto darbu izmaksāt darba ņēmējam noteiktu summu.

7. Darba tiesiskajām attiecībām ir sociāla nozīme, kas izpaužas koplīgumu noslēgšanā, darba aizsardzībā, sociālajā apdrošināšanā un kolektīvo strīdu risināšanā.

⁹Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības. Rīga: Zvaigzne ABC, 2011., 16.lpp.

¹⁰Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6.jūlijs, nr.105.

¹¹Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības. Rīga: Zvaigzne ABC, 2011., 17.lpp.

¹²Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6.jūlijs, nr.105.

¹³ Turpat.

Tātad, ja tiesiskajām attiecībām piemīt šādas pazīmes, tad var secināt, ka tās ir darba tiesiskās attiecības šaurākajā nozīmē, kuras regulē Darba likums. Bet par tiesību avotiem sabiedrisko attiecību regulēšanai var kalpot arī citi likumi, tādi kā Civillikums, Civilprocesa likums, Administratīvo pārkāpumu likums, Krimināllikums, Darba strīdu likums u.c.¹⁴

Darba tiesiskās attiecības šaurākajā nozīmē ir darbinieka un darba devēja attiecības, kuras atspoguļo viņu pienākumus un tiesības darba līguma ietvaros.¹⁵Līdz ar to šāds tiesisko attiecību modeļa īpašības arī tiks aprakstītas turpmāk.

1.2. Darba tiesisko attiecību izplatītākie veidi

Darba tiesiskās attiecības var būt dažādas, atkarībā no to pusēm, apstākļiem un citiem faktoriem, kas ietekmē šo attiecību veidošanos un pastāvēšanu.

Visizplatītākais iedalījums darba tiesiskajām attiecībām¹⁶ ir:

1. Individuālās un kolektīvās darba tiesiskās attiecības.
2. Tipiskās un netipiskās darba tiesiskās attiecības.

Individuālās darba tiesiskās attiecības, kā jau var noprast, saistītas ar individuālo darba līgumu. Tātad šīs attiecības ietver visu to, kas saistīts ar konkrēto līgumu, piemēram, līguma sākumu, līguma izbeigšanu, darba laiku, darba būtību, atvaļinājumu, kā arī darba samaksu. Pie tam līguma puses ir darbinieks un darba devējs.

Kolektīvās darba tiesiskās attiecības saistītas ar tādiem jēdzieniem kā lokauts¹⁷, streiks¹⁸ u.c.¹⁹Streiku darbinieki pārsvarā izmanto, lai izšķirtu kolektīva interešu strīdu²⁰, bet lokauts domāta kā savu ekonomisko tiesību un interešu aizsardzības rīcība²¹. Šajā gadījumā līguma puses ir darba devējs (-ji) vai darba devēju pārstāvji un darbinieku pārstāvji.

Tipiskās darba tiesiskās attiecības tiek nodibinātas ar vienu darba devēju, saistībā ar vienu uzņēmumu, ar pilnu darba laiku, bet uz nenoteiktu termiņu.²²

Netipiskās darba tiesiskās attiecības rodas²³, ja:

¹⁴Ulmane V. Darba tiesības. Darba aizsardzība. Rīga: Biznesa augstskola Turība, SIA, 2004., 19.lpp.

¹⁵Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības. Rīga: Zvaigzne ABC, 2011., 25.lpp.

¹⁶Turpat, 19.lpp.

¹⁷Lokauts [ang. lock-out] – uzņēmuma slēgšana un strādnieku atlaišana, ar ko darba devēji dažkārt cenšas panākt, lai viņi atsakās no savām prasībām. Svešvārdu vārdnīca. Rīga: Jumava, 1999., 443.lpp.

¹⁸Streiks [ang. strike] – organizēta atteikšanās strādāt, ar ko darbinieki cenšas no uzņēmēja vai valdības panākt kādu ekonomisku vai politisku piekāpšanos. Svešvārdu vārdnīca. Rīga: Jumava, 1999., 755.lpp.

¹⁹Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības. Rīga: Zvaigzne ABC, 2011., 19.lpp.

²⁰Ulmane V. Darba tiesības. Darba aizsardzība. Rīga: Biznesa augstskola Turība, SIA, 2004., 131.lpp.

²¹Turpat. 132.lpp.

²²Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības. Rīga: Zvaigzne ABC, 2011., 20.lpp.

²³Turpat.

1. darba līgums tiek noslēgts uz noteiktu laiku²⁴;
2. darba līgums tiek noslēgts par nepilnu darba laiku²⁵;
3. tiek veikts teledarbs²⁶;
4. tiek noslēgts līgums par darbinieka aizdošanu.

Tāpat darba tiesisko attiecību veids ir atkarīgs no tā organizēšanas un laika uz kuru tas noslēgts²⁷.

Darba līgums, kurš tiek noslēgts uz noteiktu laiku nozīmē to, ka šādas darba tiesiskās attiecības tiek nodibinātas uz konkrētu laiku, t.i., līdz kādam noteiktam notikumam, datumam, laikam utt. Šāda darba līguma gadījumā, tāpat kā citu darba līgumu gadījumos nedrīkst būt pieļauta diskriminācija rases vai etniskās piederības gadījumos²⁸, kā arī noteikti vienlīdzīga attieksme darba tiesiskajās attiecībās gan pret vīrieti, gan pret sievieti²⁹. Pie tam ir pamats uzskatīt, ka uz noteiktu laiku nodarbinātie saņem mazāk privilēģiju, nekā tie darbinieki, kas nodarbināti uz neterminēta darba līguma pamata. Līdz ar to var secināt, ka darba ņēmēji, kas strādā uz terminēta darba līguma pamata, saņem mazāku algu, netiek nosūtīti uz nepieciešamajām kvalifikācijas paaugstināšanas un apmācības iestādēm un noteikti nesaņem tādu aizsardzību³⁰, kāda būtu nepieciešama konkrētajā situācijā.

Ar vairāku Eiropas Savienības direktīvu palīdzību tika panākts, ka šobrīd šāda krasa atšķirība starp terminēta darba līguma darbiniekiem un beztermiņa darba līguma nodarbinātajiem tiek samazināta un, iespējams, arī likvidēta. Šobrīd darbinieki nebaidās

²⁴Eiropas Padomes 1999.gada 28.jūnija Direktīva 1999/70/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31999L0070:LV:HTML> (atsauce 18.04.2014.)

²⁵ Eiropas Padomes 1997.gada 15.decembra Direktīva 97/81/EK par UNICE, CEEP, un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu. Pieejams: <http://eur-law.eu/LV/Padomes-Direktiva-97-81-EK-1997-gada-15-292345.d>. (atsauce 18.04.2014.)

²⁶Eiropas Padomes 2002.gada 16.jūlija Direktīva par teledarbu. Pieejams: http://osha.lv/lv/publications/docs/pamatnoligums_par_teledarbu.pdf (atsauce 18.04.2014.)

²⁷ Eiropas Padomes 2003.gada 4.novembra Direktīva 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem. Pieejams: <http://www.l2d.lv/leul.php?i=8378> (atsauce 18.04.2014.)

²⁸Eiropas Padomes 2000.gada 29.jūnija Direktīva 200/43/EK par vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības. Pieejams: http://tolerance.kid.lv/wp-content/uploads/2011/11/1_Padomes-Direktiva-ar-ko-ievies-vienadas-attieksmes-principu-pret-personam-neatkarigi-no-rasu-vai-etniskas-piederiba.pdf (atsauce 18.04.2014.)

²⁹Eiropas Padomes 2006.gada 5.jūlija Direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija). Pieejams: http://cilvektiesibas.org.lv/site/record/docs/2012/02/05/1_204200607261v00230036.pdf (atsauce 18.04.2014.)

³⁰ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2013.gada 8.maija spriedums lietā: SKC-1482/2013. Pieejams: <http://at.gov.lv/lv/judikatura/judikaturas-nolemumu-arhivs/senata-civillietu-departaments/klasifikators-pec-lietu-kategorijam-ar-tezem/11-nolemumi-kas-izriet-no-darba-tiesiskajam-attiecibam/> (atsauce 19.04.2014.)

izmantot viņiem piešķirtās tiesības aizstāvēties uz aizsargāties, tāpēc arī darba devējiem ir pienākums nodrošināt darba ņēmējiem pienācīgus apstākļus darba veikšanai.

Šobrīd darbinieka aizdošanu nevar izprast viennozīmīgi, jo konkrēta regulējama šādam gadījumam Eiropas Savienībā nav. Taču šādas attiecības var saprast kā trīs pušu noslēgtu līgumu. Tas ir, noteikta specializēta aģentūra noslēdz darba līgumu ar darbinieku, pēc tam šī aģentūra, noslēdzot citu civiltiesisku līgumu ar vēl vienu uzņēmumu, nodod šo darbinieku konkrētu uzdevumu izpildei³¹.

Līdz ar to, ja pastāv vismaz šādi darba tiesisko attiecību veidi, var atpazīt vismaz nedaudzas atšķirības, kuras pastāv darba līgumos vispār. Kas arī ļauj labāk orientēties nodarbinātības jautājumos un izvēlēties darba ņēmējam izdevīgāko variantu.

³¹Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības. Rīga: Zvaigzne ABC, 2011., 23.lpp.

2. DARBA TIESISKO ATTIECĪBU SUBJEKTS - DARBINIEKS

Darba tiesiskās attiecības nav iespējamās bez pusēm, kuras noslēdz darba līgumu jeb veido darba tiesiskās attiecības. Galvenais subjekts, kurš tiks apskatīts turpmāk šajā nodaļā, ir darbinieks. Tā kā tieši darbinieka aizsardzības izprašana darba tiesiskajās attiecībās ir šī darba pamatā. Turklāt darbinieka, kā tiesisko attiecību subjekta, būtība tiks apskatīta salīdzinājumā ar Latvijai tuvāko valstu uzskatiem, tas ir, Lietuvā un Igaunijā. Par pamatu tiks ņemti Latvijas Darba likums, Lietuvas Darba kodekss³² un Igaunijas Darba likums³³.

Mūsu valsts Darba likuma 3.pants noteic, ka „Darbinieks ir fiziskā persona, kas uz darba līguma pamata par nolīgto darba samaksu veic noteiktu darbu darba devēja vadībā.”³⁴ Tātad par darbinieku var būt arī persona, kas vēl nav sasniegusi 18 gadu vecumu³⁵, proti, pusaudzis no 15 līdz 18 gadu vecumam³⁶. Bet personas no 13 līdz 15 gadiem nav darbinieki tiešā nozīmē, šādus darba ņēmējus var nodarbināt tikai un vienīgi vieglos darbos, piemēram, darbi, kas nevar kaitēt un draudēt viņu veselībai, darbi, kas neaizkavē mācību iestādes apmeklēšanu un viņu attīstību, iesaistoties kādās ārpus mācību laika projektos un citās organizētās programmās³⁷. Proti, darbiniekus iedala vairākās grupās, piemēram, pēc vecuma – bērni, pusaudži³⁸, personas, kas vecākas par 18 gadiem, ārzemnieki, kuriem nav pastāvīgas uzturēšanas atļaujas, grūtnieces³⁹, sievietes pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam un mātēm, kas baro bērnu ar krūti, mācekļi vai praktikanti⁴⁰.

2.1. Darbinieka tiesības un pienākumi Latvijā

Darbiniekam Latvijā ir gan pienākumi, gan tiesības. Svarīgākais ir tas, ka pienākumi darba ņēmējam ir noteikti jāpilda, bet tiesības darbinieks var realizēt pēc paša gribas. Tāpēc nereti darba līgumos tiek skaidrots, kas darba ņēmējam ir jāuzņemas, bet nemaz netiek

³² Трудовой кодекс Литовской Республики. Pieejams krievu valodā: http://vbfondas.lt/upload/LR_darbo_kodeksas.htm (atsauce 20.04.2014.)

³³ Закон о трудовом договоре Эстонской Республики Pieejams krievu valodā: http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumentid/Toovaldkond/TLS_rus.pdf (atsauce 20.04.2014.)

³⁴ Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6.jūlijs, nr.105. 3.pants.

³⁵ Civillikums: LR likums. Vladības Vēstnesis, 1937. 20.februāris, nr.41. 260.pants.

³⁶ Likums par Minimālā vecuma konvenciju: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 13.aprīlis, nr.60.

³⁷ Turpat.

³⁸ Eiropas Savienības Padomes 1994.gada 22.jūnija Direktīva 94/33/EK par jauniešu darba aizsardzību. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31994L0033:LV:HTML> (atsauce 20.04.2014.)

³⁹ Tiesu prakse individuālo darba strīdu lietās: atziņas un viedokļi. Pieejams: <http://www.lvportals.lv/?menu=doc&id=230510> (atsauce 20.04.2014.)

⁴⁰ Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības. Rīga: Zvaigzne ABC, 2011., 31.lpp.

izskaidrots, kādas tiesības var izmantot darbinieks šādā vai citā gadījumā. Taču „ikvienam ir tiesības zināt savas tiesības”⁴¹.

Piemēram, var būt tādas tiesības, kā blakus darba veikšana (tikai gadījumā, ja pašā līgumā vai koplīgumā netiek aizliegts izmantot šo tiesību vai noteikts citādi); tiesības uz veselības aizsardzību⁴², aizskarto interešu aizsardzību; tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi; tiesības saglabāt darba vietu, piemēram, ja darbinieks paaugstina kvalifikāciju vai nosūtīts uz profesionālo apmācību; darbiniekam ir tiesības uz koplīgumu⁴³, tiesības streikot⁴⁴. Noteikti darbiniekam ir tiesības apvienoties arodorganizācijās⁴⁵, šīs tiesības arī tiek noteiktas Latvijas Republikas Satversmes 102.pantā, tiesības uz izdevumu, ja tādi radās, atlīdzināšanu⁴⁶, tiesības uz zaudējumu atlīdzināšanu⁴⁷, protams, ja tie radās saistībā ar veicamo darbu, tiesības uzteikt darba līgumu⁴⁸, un noteikti tiesības uz atpūtas laiku un atvaļinājumu⁴⁹. Taču darbiniekam visvairāk interesējošā tiesība ir saņemt samaksu atbilstoši paveiktajam darbam⁵⁰. Šī tiesība ir noteikta Latvijas Republikas Satversmes 107.pantā. Turklāt šis pants nosaka, ka samaksa nedrīkst būt mazāka par valstī noteikto minimumu. Latvijas Republikas Satversmes 107.pants nosaka tiesības arī uz atvaļinājumu un iknedēļas brīvdienām⁵¹.

Taču bez tiesībām darbiniekam ir arī pienākumi, kuri ir saistoši saskaņā ar noslēgto darba līgumu jeb nodibinātajām darba tiesiskajām attiecībām.

Saprotams ir tas, ka personas noslēgtais līgums viņai ir saistošs, tāpēc var secināt, ka darba ņēmēja noslēgtais darba līgums ar darba devēju viņam ir saistošs. Šajā gadījumā darbiniekam ir darba pienākums, kurš ir jāpilda personiski.

Mūsdienās pastāv daudz uzņēmumu, kuriem uzticība no darbinieku puses ir viens no svarīgākajiem aspektiem darba ņēmēja pieņemšanai darbā. Darba likums nosaka vairākus noteikumus, kuru pienācīga pildīšana garantē darba devējam noslēpumu neizpaušanu un citu uzņēmumam svarīgu apstākļu nodrošināšanu. Piemēram, Darba likuma 83.pants⁵² nosaka darbiniekam neizpaušanas pienākumu, kurš akcentē darba ņēmēja uzmanību uz viņa rīcībā nonākušo informāciju, lai tā nenonāktu trešo personu rīcībā, ja šī informācija ir uzņēmuma komercnoslēpums. Darbiniekam ir pienākums rūpēties arī par nelabvēlīgo šķēršļu

⁴¹Latvijas Republikas Satversme: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1993. 1.jūlijs, nr.43.

⁴²Turpat.

⁴³Turpat.

⁴⁴Turpat.

⁴⁵Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6.jūlijs, nr.105. 8.pants.

⁴⁶Turpat. 76.pants.

⁴⁷Turpat. 77.pants.

⁴⁸Turpat. 100.pants.

⁴⁹Turpat. 149.pants.

⁵⁰Latvijas Republikas Satversme: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1993. 1. jūlijs, nr.43.

⁵¹Turpat.

⁵²Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6.jūlijs, nr.105. 83.pants.

mazināšanu, kas varētu ietekmēt uzņēmuma gaitu, vai pēc iespējas mazināt zaudējumu rašanos⁵³.

Veselības pārbaude ir pienākums, jo gadījumos, kad darbs tiek saistīts ar darbinieka veselību un garīgo stāvokli, tad šāda veida pārbaude ir obligāta. Parasti tas ir paredzēts darba līgumā vai koplīgumā vai arī, ja darba devējam rodas pamatotas aizdomas par darbinieka saslimšanu, kas savukārt var radīt draudus citu darbinieku drošībai un veselībai.

Ikdienā sastopamies ar pienākumu veikt atskaites un informēšanu. Tas nozīmē to, ka veicot darba devēja uzdevumus ir jārūpējas par to, lai uzņēmums, kur darbinieks pilda savus pienākumus, negūs zaudējumus. Tātad, veicot jebkādu pirkumu vai uzdevumu darba devēja vārdā, tas ir jāpamato ar faktiem, piemēram, kvītis u.c. Šāda situācija var būt, piemēram, arī komandējumā.

Darba likuma 84. un 85.pantā tiek noteikts, ka darbiniekam pēc iespējas ir jāizvairās no tām darbībām, kas varētu radīt konkurenci darba devējam. Šādi apstākļi tiek ietverti darba līgumā un parasti par to tiek paredzēta atbildība. Bet jau pati atbildība ir vēl viens darbinieka pienākums, kurš rodas īpašos gadījumos, piemēram, ja darba ņēmējs nevēlas, vispār nepilda, nepienācīgi pilda darba pienākumus vai pārkāpj darba devēja noteiktos pienākumus. Par šādiem pārkāpumiem var iestāties disciplinārā atbildība, ja tiek pierādīts, ka darbinieks tiešām ir vainīgs:

- prettiesiskā darbībā, kas izpaužas kā nepienācīga vai nolaidīga savu pienākumu pildīšana,
- prettiesiskā savu tiesību realizēšanā, kas aizskar citu personu tiesības un intereses,
- bezdarbībā, pārkāpjot darba līgumu vai darba kārtību.

Par šādiem pārkāpumiem darba devējs ir tiesīgs noteikt sodu, pamatojoties uz Darba likuma 90.pantu⁵⁴.

2.2. Darbinieka tiesības un pienākumi Lietuvā un Igaunijā

Ņemot vērā Latvijas, Lietuvas un Igaunijas normatīvo regulējumu par darba tiesībām, līgumu un attiecībām, Baltijas valstīm ir visai līdzīgs darbinieka tiesību un pienākumu formulējums. Piemēram, apskatot visu trīs valstu minētos darbinieka pienākumus var secināt,

⁵³Turpat.81.pants.

⁵⁴Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6.jūlijs, nr.105.

ka tiesības izvēlēties savas nodarbošanās sfēru un iespējamo darba vietu tiek garantēta ar tiesībām uzteikt darba līgumu⁵⁵.

Igaunijas Republikas Darba likuma 15.pantā tiek regulēti darbinieka pienākumi, piemēram, darba uzdevumi ir jāpilda lojāli attiecībā pret darba devēju⁵⁶. Gadījumā, ja darba devējs darbiniekam ir tiešām nepatīkams un starp viņiem pastāv antipātija, tāpat visi darba pienākumi darba ņēmējam ir jāveic lojāli un jāaizmirst par visiem problēmgadījumiem viņu starpā.

Citi pienākumi⁵⁷, kas minēti Igaunijas Darba likumā nosaka, ka darbinieks pilda pienākumus personīgi. Tieši tāds pats pienākums ir noteikts arī Latvijas Republikas Darba likumā⁵⁸. Bez tam darbiniekam Igaunijā noteikts pienākums veikt darba uzdevumus, netraucējot kolēģiem, un izvairīties no tādām darbībām, kas varētu apdraudēt darbinieku dzīvību un veselību. Nepieciešams arī sadarboties ar darbiniekiem, lai sekmētu uzņēmuma darbību. Darbiniekam nekavējoties ir jāziņo darba devējam par ārkārtas situācijas rašanos vai tās iespējamību vai pēc iespējas ātri un uzmanīgi jācenšas to likvidēt un tikai tad ziņot darba devējam. Tāpat kā Latvijā arī Igaunijā darbiniekam ir jāatturas no darbībām, kas ietekmē darba devēja intereses vai rada uzņēmumam konkurenci. Kā arī pašam darbiniekam ir pienākums informēt darba devēju par darbnespējas gadījuma iestāšanos vai tā iespējamību.

Pievēršoties darbinieka tiesībām Igaunijā, viena no svarīgākajām tiek regulēta Darba likuma 19.pantā⁵⁹. Tā ir tiesība atteikties no darba pienākuma vai uzdevuma pildīšanas. Tikai strikti noteiktajos gadījumos darbinieks drīkst izmantot šādu tiesību, piemēram, ja darbinieks ir atvaļinājumā, zaudējis darbspēju un noteiktu laiku, ir pilnvarots pārstāvēt darbiniekus likumā vai koplīgumā noteiktajos gadījumos, darbojas militārajā dienestā vai ir nosūtīts uz kvalifikācijas paaugstināšanas mācībām vai arī, ja darbiniekam ir cits iemesls, kurš tiek paredzēts un regulēts darba līgumā, koplīgumā vai likumā.

Šāds atteikšanās tiesību regulējums ir noteikts tikai Igaunijas Republikas Darba likumā, nedz Lietuvas Republikas Darba kodeksā, nedz Latvijas Republikas Darba likumā atsevišķa

⁵⁵ Ziņojums: Darbinieka un darba devēja uzteikuma regulējums Baltijas valstīs. Rīga: ESF projekts „Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana“ 2012. Pieejams: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201203/atlaisanas.no.darba.regulejums.balt.valstis_01.2012_gala.pdf (atsauce 21.04.2014.)

⁵⁶Закон о трудовом договоре Эстонской Республики Pieejams krievu valodā: http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/TLS_rus.pdf (atsauce 20.04.2014.)

⁵⁷Turpat.

⁵⁸Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6.jūlijs, nr.105.

⁵⁹Закон о трудовом договоре Эстонской Республики Pieejams krievu valodā: http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/TLS_rus.pdf (atsauce 20.04.2014.)

panta par atteikšanos pildīt darba pienākumus nav. Līdz ar to šāda tiesība izriet no citiem pantiem, kas tiek regulēti atsevišķi.

Citas darbinieku tiesības Igaunijā ir tādas kā Latvijā un Lietuvā, tāpēc var secināt, ka Baltijas valstu darba tiesību regulējums atšķiras tikai nedaudzajās tiesību normās un tiesu praksē, piemērojot normatīvos tiesību aktus.

Bet, pievēršot uzmanību Lietuvas Republikas darba tiesību regulējumam, tad darbiniekam ir tiesības uz pārstāvjiem, kuriem ir tiesības slēgt koplīgumus un kontrolēt to pildīšanu, iesniegt kādus piedāvājumus darba devējam, kas saistīti ar darba organizēšanu uzņēmumā, tiesības streikot un izmantot citu aizskarto tiesību aizsardzības variantus, kādus tikai darbinieki ir tiesīgi izmantot, iesniegt darba vides un apstākļu uzlabošanas vai kādus citus piedāvājumus valsts institūcijām un pašvaldībām, tiesības veikt nevalstisko kontroli pār darba tiesībām un to ievērošanu, aizstāvēt darbinieku tiesības uzņēmuma rekonstrukcijas, štata samazināšanas un īpašnieka maiņas gadījumos, tiesības saņemt no darba devējiem informāciju par uzņēmuma sociālo un ekonomisko stāvokli, kā arī par iepļānotajām pārmaiņām, kuras var ietekmēt darbinieka stāvokli un tiesības aizstāvēt darbinieku tiesības tiesā, proti, pārsūdzēt tiesā darba devēja prettiesisko rīcību⁶⁰.

Darbinieku pārstāvji par savu darbu saņem arī kompensāciju, pamatojoties uz Lietuvas Republikas Darba kodeksa 22.panta 2.daļu. Šī maksa tiek noteikta likumā, bet jā tādas normas nav, tad to nosaka darbinieki kopsapulcē vai koplīgumā⁶¹.

Lai pārstāvjiem būtu iepriekš minētās tiesības, tad attiecībām ar darbiniekiem nedrīkst būt prettiesiskām un nedrīkst kaitēt darbinieka stāvoklim⁶².

Sanāk, ka Lietuvā, darbinieka tiesību īstenošanai un aizsardzībai, parasti tiek nolīgti pārstāvji. Taču arī paši darbinieki ir tiesīgi īstenot savas tiesības, piemēram, tiesības streikot, kas noteiktas Lietuvas Republikas Darba kodeksa 76.pantā un 77.pantā. Šādas tiesības ir arī darbiniekiem Latvijā un Igaunijā.

Visu trīs Baltijas valstu darba likumos ir paredzēts pienākums pildīt darba pienākumus personīgi, strādāt taisnīgi un cītīgi, ievērot darba kārtību, strikti un tieši noteiktajā laikā izpildīt darba devēja uzdevumus, ievērot darba tiesisko attiecības regulējošās tiesību normas un tiesību aktus un ievērot drošības un veselības prasības⁶³.

⁶⁰ Трудовой кодекс Литовской Республики. Pieejams krievu valodā: http://vbfondas.lt/upload/LR_darbo_kodeksas.htm(atsauce 20.04.2014.)

⁶¹ Turpat.

⁶² Turpat.

⁶³ Turpat.

Tātad, lai sekmīgi pildītu darba pienākumus un izmantotu darba tiesības ir jāievēro darba līgumā, koplīgumā un darba kārtības noteikumos ietverto regulējumu, ja vien personas veiktajam darbam nav īpaša specifika, kuru regulē citi normatīvie tiesību akti.

Darbinieka aizsardzība tiek realizēta caur normām, kuras nosaka viņu tiesības un pienākumus, jo darba ņēmēja un viņa kolēģu drošība un veselība ir atkarīga tikai no pienācīgas pienākumu pildīšanas, kārtības ievērošanas un tiesību izmantošanas. Piemēram, ja sākas ugunsgrēks un darbinieks sajūt dūmu smaku, viņam ir pienākums ziņot par to darba devējam, kolēģiem un atbildīgai instancei, lai novērstu iespējamus draudus un nelabvēlīgās sekas. Līdz ar to, darbinieks pildot savu pienākumu, mazina zaudējumus uzņēmumam un nodrošina nodarbināto drošību.

Vai arī, izmantojot tiesību iesniegt kādu priekšlikumu darbības attīstīšanai, darbinieks var panākt uzņēmuma ekonomisko attīstību un iespējams arī paplašināt klientu loku, vai pat novērst nevēlamos zaudējumus.

Ja darbinieks ir ieinteresēts un centīgs, tad arī darba devējs ir ieinteresēts nodrošināt viņam pienācīgu samaksu, drošību un aizsardzību.

3. DARBA KĀRTĪBA

Darba kārtībai piemērojama ne tikai Latvijas Republikas Satversme, Darba likums, bet arī paši darba līgumi, darba koplīgumi, darba devēja rīkojumi un kārtības noteikumi uzņēmumos⁶⁴.

Darba likuma 55.panta 2.daļa nosaka to, ko vajadzētu ietvert darba kārtības noteikumus, ja tas netika izdarīts darba koplīgumā vai darba līgumā. Šis pants paredz⁶⁵:

- darba laika sākumu un beigas, pārtraukumus darbā, kā arī darba nedēļas ilgumu;
- darba laika organizāciju uzņēmumā;
- darba samaksas izmaksas laiku, vietu un veidu;
- atvaļinājumu piešķiršanas vispārējo kārtību;
- darba aizsardzības pasākumus uzņēmumā;
- darbinieku uzvedības noteikumus un citus noteikumus, kas attiecas uz darba kārtību uzņēmumā.

Ar attiecīgo darba kārtības noteikumu pastāvēšanu darba devējs var panākt vairāku noteikumu ievērošanu, kas netika ietverti darba līgumā vai koplīgumā. Tādejādi papildus darba līgumam darbiniekam noteikti ir jāievēro darba kārtības noteikumi uzņēmumā vai citā biedrībā, kur persona tiek nodarbināta.

Darba kārtības noteikumu mērķis ir sekmēt darba produktivitāti, kvalitāti un darba apstākļu labvēlīgumu. Taču darba devējam nav tiesību pieprasīt no darbinieka to, kas netika ietverts darba līgumā, t.i., darbiniekam ir tiesības atteikties no darba, kas netika iekļauts darba līgumā. No otras puses var gadīties ārkārtas apstākļi, šādos gadījumos darba devējs drīkst lūgt darbiniekam izpildīt kādus uzdevumus⁶⁶. Šādas situācijas būtu jāapraksta darba kārtības noteikumos un jāpaskaidro kā darbiniekiem un trešajām personām rīkoties vai nerīkoties.

Lai gan darba kārtības noteikumi ir papildinājums darba līgumam, kuru noslēguši darba devējs un darbinieks, šādi noteikumi mazina konflikta situāciju rašanās iespēju vēl pašā sākuma stadijā.

Tāpat jāņem vērā tas, kā tiek ievēroti kārtības noteikumi un cik strikti ir šie principi. Jāatceras, ka darbinieka tiesiskajam stāvoklim ir jābūt stabilam un pasliktināt to nedrīkst nekādā gadījumā⁶⁷. Ja darba ņēmēja tiesiskais stāvoklis tomēr pasliktinās, tad jārīko visi

⁶⁴Ulmane V. Darba tiesības. Darba aizsardzība. Rīga: Biznesa augstskola Turība, SIA, 2004., 90.lpp.

⁶⁵Turpat.

⁶⁶Turpat. 91.lpp.

⁶⁷Turpat.

iespējamie stāvokļa uzlabošanas pasākumi. Kā arī šādi darba kārtības noteikumi nedrīkst pārkāpt normatīvos aktus, kas piešķir darbiniekiem tiesības īstenot savas tiesības⁶⁸.

Līdz ar to svarīgi ir tas, lai darba kārtības noteikumi uzlabotu darba apstākļus un sekmētu efektīvu darba aizsardzības īstenošanu⁶⁹.

Lai mazinātu riska faktoru darba vidē ir noteikts, ka darba devējam tomēr ir pienākums noteikt un pieņemt darbiniekiem saistošus darba kārtības noteikumus. Šāds pienākums darba devējam rodas, ja uzņēmumā tiek nodarbināti vairāk nekā 10 darbinieki⁷⁰. Proti, ja darbinieku skaits uzņēmumā ir mazāks par 10, tad darba devējam nav pienākuma ieviest darba kārtības noteikumus. Taču, ja apskatīt šo jautājumu no citas puses, tad rodas jautājums: „Vai darbinieka profesionālās darbības specifika ietekmē darba kārtības noteikumu piemērošanu uzņēmumā, kur darbinieku skaits ir mazāks par 10?“ Atbildēt uz šo jautājumu varētu tā: „Šādā gadījumā darba kārtības noteikumu ieviešana ir obligāts darba devēja pienākums, kurš nav atkarīgs no darbinieku skaita uzņēmumā.“

Darba likuma 49.pants nosaka darbinieka saistības izpildījumu, kurš ir saistīts ne tikai ar darba līgumā noteiktajiem punktiem, bet arī ar darba kārtības noteikumos ietvertajām pavēlošām vai aizliedzošajām normām⁷¹. Lai darbinieks izpildītu darba līgumā noteiktās saistības, tad viņam ir jāievēro darba līgumā noteiktās normas un darba koplīgums vai darba kārtības noteikumi. Jau šajā situācijā darbinieks varēs realizēt savas tiesības un sekmīgi izpildīt visas saistības. Līdz ar to darba kārtības noteikumi ietver arī citus normatīvos aktus, kas regulē kādas profesijas darbinieku pienākumus un uzvedību darba vietā⁷².

gan Igaunijas Republikas Darba likumā⁷³, gan Lietuvas Republikas Darba kodeksā⁷⁴ tiek minēts, ka noteikti darba devējam ir jāietver darba līgumā tie nosacījumi, kas nosaka nodarbošanās jomu, apstākļus, vidi un īpašos gadījumus⁷⁵. Tas nozīmē, ka darba devējam jau iepriekš ir jāirūpējas par to, lai darbinieks tiktu informēts par darba vietā pastāvošiem apstākļiem un spētu saprast ar ko tiek saistīts viņam uzticētais darbs. Ja šādi noteikumi darba līgumā tomēr netiek iekļauti, tad noteikti darba devējam ir nepieciešams izveidot speciālu

⁶⁸ Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6.jūlijs, nr.105. 6.pants.

⁶⁹ Dupate K. Eiropas Savienības tiesas prakse darba tiesībās. Pieejams:

http://www.lbas.lv/upload/stuff/201112/es_tiesas_prakse_darba_tiesibas.pdf (atsauce 21.04.2014.)

⁷⁰ Ulmane V. Darba tiesības. Darba aizsardzība. Rīga: Biznesa augstskola Turība, SIA, 2004., 92.lpp.

⁷¹ Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6.jūlijs, nr.105.

⁷² Trofimenko J. Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem. Jurista vārds, 2011. 31.maijs, nr.22. Pieejams: <http://www.juristavards.lv/doc/230850-tiesu-prakse-lietas-par-individualajiem-darba-stridkiem/> (atsauce 22.04.2014.)

⁷³ Закон о трудовом договоре Эстонской Республики. Pieejams krievu valodā:

http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumentid/Toovaldkond/TLS_rus.pdf (atsauce 21.04.2014.)

⁷⁴ Трудовой кодекс Литовской Республики. Pieejams krievu valodā:

http://vbfondas.lt/upload/LR_darbo_kodeksas.htm (atsauce 21.04.2014.)

⁷⁵ Turpat.

padomi vai komisiju šādu apstākļu un jautājumu noskaidrošanai, kas savukārt darbiniekiem ļautu akcentēt uzmanību darba specifikai.

Savukārt Latvijas Republikas Darba likumā⁷⁶ ir ietvertas normas, kuras akcentē uzmanību uz darbinieka tiesību un stāvokļa pasliktināšanas aizliegumu, kurš jau pats par sevi ietver informēšanu par darba apstākļiem, noteikumiem un citiem gadījumiem.

Darba kārtības noteikumos darba devējs vai viņa norīkotā „padome“ ir tiesīga iekļaut noteikumus par darbinieku apbalvošanu⁷⁷ gadījumos, ja darbinieks darbu ir veicis kritiski īsā laikā, darbs ir veikts tik nevainojami labi, ka nav šaubu cik ilgs laiks veltīts šī uzdevuma izpildei, vai darbinieka uzvedība ir piemērs uzņēmumā strādājošiem kolēģiem. Šādi noteikumi tiek regulēti tā, lai darbiniekiem nebūtu nekādu šaubu par apbalvojuma saņemšanas gadījumiem. Citādā gadījumā var rasties šaubas un pārpratumi, kas neapšaubāmi novedīs līdz konfliktsituācijām uzņēmumā gan darbinieku starpā, gan starp darba devēju un nodarbinātajiem.

Līdzīgi kā darbinieku apbalvošana darba kārtības noteikumos darba devējs ir tiesīgs noteikt atbildības nosacījumus vai disciplinārsodus, kuri tiek regulēti, pamatojoties uz Darba likuma 90.pantu⁷⁸. Šajā pantā kā sods tiek minēti rakstveida piezīme uz rājiens. Taču pirms šāda soda izdarīšanas darba devējam ir jāpārlicinās par pārkāpuma patiesumu un rakstveidā jāiepazīstina darbinieks ar viņa veikto prettiesisko darbību, par kuru arī saņem sodu. Savādāk, ja izrādīsies, ka darbinieka izdarītai prettiesiskai darbībai nav pamata un apstākļi, uz kuriem pamatojās darba devējs, neatbilst patiesībai, tad darbiniekam ir tiesības pieprasīt šī soda atcelšanu gada laikā, pamatojoties uz Darba likuma 94.pantu⁷⁹. Šajā gadījumā darbiniekam noteikti ir jāpierāda sava taisnība, lai panāktu taisnīgu situācijas risinājumu⁸⁰. Disciplinārsoda gadījumā darba devējam jāpierāda, ka darbiniekam netiek radītas nelabvēlīgas sekas vai stāvokļa pasliktināšana tikai tāpēc, ka darba devējam tā būtu izdevīgāk⁸¹.

⁷⁶Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6.jūlijs, nr.105.

⁷⁷Ulmane V. Darba tiesības. Darba aizsardzība. Rīga: Biznesa augstskola Turība, SIA, 2004., 93.lpp.

⁷⁸Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6.jūlijs, nr.105.

⁷⁹Turpat.

⁸⁰Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2013.gada 31.maija spriedums lietā: SKC-1563/2013. Pieejams: <http://at.gov.lv/lv/judikatura/judikaturas-nolemumu-arhivs/senata-civillietu-departaments/klasifikators-pec-lietu-kategorijam-ar-tezem/11-nolemumi-kas-izriet-no-darba-tiesiskajam-attiecibam/> (atsauce 21.04.2014.)

⁸¹Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2012.gada 2.novembra spriedums lietā: SKC-941/2012. Pieejams: : <http://at.gov.lv/lv/judikatura/judikaturas-nolemumu-arhivs/senata-civillietu-departaments/klasifikators-pec-lietu-kategorijam-ar-tezem/11-nolemumi-kas-izriet-no-darba-tiesiskajam-attiecibam/> (atsauce 21.04.2014.)

Taču pastāv tāda darba ņēmēju grupa, kurai disciplināro atbildību nosaka nevis darba kārtības noteikumi, bet gan citi normatīvie tiesību akti⁸². Šajā grupā ietilpst valsts civildienestā nodarbinātie ierēdņi, Iekšlietu ministrijas sistēmu iestāžu darbinieki ar speciālajām dienesta pakāpēm, valsts amatpersonas, tiesneši, prokurori, zvērināti advokāti un citas personas⁸³.

Tāpat disciplināro atbildību uzņēmumos var noteikt darba devējs ne tikai darba līgumā, bet arī darba kārtības noteikumos. Savukārt disciplināro atbildību valsts amatpersonām un citiem iepriekš minētajiem darbiniekiem nosaka speciālie likumi, kuros tiek noteikts īpašs regulējums, iekļaujot visas šo personu darbības jomas specifikas.

Papildus darba kārtības noteikumiem pastāv arī ētikas kodeksi, kuri strikti regulē ierobežojumus, kuri jāievēro konkrētas profesijas pārstāvjiem, piemēram, notāriem⁸⁴, tiesu izpildītājiem⁸⁵, advokātiem⁸⁶ un citām personām. Šādu ētikas kodeksu pastāvēšana garantē darbiniekiem tiesības zināt, kas ir pieņemams un kas nav pieņemams uzņēmumā, arodbiedrībā vai kādā citā institūcijā, piemēram, kādi ir morālie principi un cik augsti tie ir.

⁸²Ulmane V. Darba tiesības. Darba aizsardzība. Rīga: Biznesa augstskola Turība, SIA, 2004., 95.lpp.

⁸³Turpat. 96.-97.lpp.

⁸⁴Latvijas Zvērinātu notāru Ētikas kodekss. Pieņemts Latvijas Zvērinātu notāru kopsapulcē 1994.gada 8.aprīlī. Pieejams: http://www.notary.lv/site/docs/2007/10/16/eetikas_kodekss.pdf (atsauce 21.04.2014.)

⁸⁵Latvijas Zvērinātu tiesu izpildītāju Ētikas kodekss. Pieņemts Latvijas Zvērinātu tiesu izpildītāju padomē 2009.gada 20.martā. Pieejams: http://www.lzti.lv/f/Tiesibu_akti/kolegijas_/ZTI_Etikas_kodekss_2009_03_20.pdf (atsauce 21.04.2014.)

⁸⁶Latvijas Zvērinātu advokātu ētikas kodekss. Pieņemts Latvijas Zvērinātu advokātu kopsapulcē 1993.gada 21.maijā. Pieejams: <http://www.advokatura.lv/src2.php?open=kodekss> (atsauce 21.04.2014.)

4. DARBINIEKA AIZSARDZĪBA, DROŠĪBA UN TĀS REALIZĒŠANA

Darba aizsardzības likumā ietvertie principi, kas iestrādāti, pateicoties Eiropas Savienības prasībām un noteikumiem, ļauj organizēt darba apstākļus atbilstoši vajadzībām. Pastāv vairākas Eiropas Savienības direktīvas, no kurām svarīgākā jeb pamatdirektīva ir drošības un veselības prasības darba vietā – direktīva 89/391/EEC⁸⁷, un starptautiskās organizācijas, kuras nosaka kādiem principiem ir jābūt valstī un kā tos realizēt jeb īstenot darba apstākļos. Lai mazinātu ārkārtas gadījumus un risku darbā tika izveidota ANO Pasaules Veselības organizācija un Starptautiskā darba organizācija⁸⁸.

Darbā nereti notiek nelaimes gadījumi, bet vēl biežāk darbinieki sastopas ar iegūtajām arodslimībām. Šāda veida slimības tiek iegūtas, pildot darba pienākumus un ir saistītas ar konkrētas profesijas pārstāvjiem un iegūtas laika gaitā. Piemēram, neatliekamās medicīniskās palīdzības ārstiem, izbraucot uz izsaukumu katru reizi, tiek pastiprināti spiests uz mugurkaulu un laika gaitā var veidoties trūce, kuras dēļ pienācīgi pildīt darba pienākumus darbinieks vairs nespēj stipru sāpju ietekmēts.

Turpmāk šajā nodaļā tiks apskatīta jēdzienu „darbinieka tiesiskā aizsardzība“ un „darbinieka tiesiskās aizsardzības realizēšana“ būtība, izskaidrota jēdzienu „darbinieka tiesiskā aizsardzība“ un „darba aizsardzība“ atšķirība, analizēta un salīdzināta darbinieka aizsardzība Latvijā, Lietuvā un Igaunijā. Kā arī aprakstīti piemēri aizsardzības realizēšanai.

4.1. „Darbinieka tiesiskās aizsardzības“ un „darbinieka tiesiskās aizsardzības realizēšanas“ būtība

Darbinieka tiesiskā aizsardzība nozīmē tiesības uz savu aizskarto interešu un tiesību aizsardzību, kā arī drošu darba vidi un veselības aizsardzības garantēšanu. Šīs tiesības tiek regulētas darba līgumā, darba koplīgumā, darba kārtības noteikumos un citos normatīvajos aktos, kas saistīti ar darba aizsardzības un drošības jautājumiem. Darbinieka tiesības uz tiesisko aizsardzību nav atkarīgas no viņa fiziskā stāvokļa, vienādas tiesības ir fiziski veseliem darbiniekiem, grūtniecēm, gan arī invalīdiem. Diskriminācija tiesiskās aizsardzības

⁸⁷Eiropas Padomes 1989.gada 12.jūnija Direktīva 89/391/EEC par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darbinieka darba drošību un veselības aizsardzību. Pieejams angļu valodā: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:31989L0391>
(atsauce 24.04.2014.)

⁸⁸Ulmane V. Darba tiesības. Darba aizsardzība. Rīga: Biznesa augstskola Turība, SIA, 2004., 167.lpp.

jautājumos ir aizliegta un netiek pieļauta. Līdz ar to darbiniekam ir vairākas iespējas realizēt savu aizsardzību.

Darbinieka tiesiskās aizsardzības realizēšana var notikt dažādos veidos, piemēram, sūdzību rakstīšanā⁸⁹, ja tiek pārkāptas darbinieka tiesības vai intereses, instruktāžu klausīšanās, lai pēc iespējas labāk varētu organizēt savu darba vidi, mācību iestāžu apmeklēšanā, veselības pārbaudes veikšanā, sociālo garantiju saņemšanā⁹⁰, kā arī citos veidos.

Nekādā gadījumā darbinieka tiesiskās aizsardzības tiesības nedrīkst ierobežotvai samazināt, nav atļauts arī vispār atņemt šādas tiesības. Darba devējam ir jā rūpējas par to, lai darbiniekiem būtu piedāvāti visi iespējamie tiesiskās aizsardzības realizēšanas varianti. Pie tam darba devējam jānodrošina arī sociālo apdrošināšanu, lai īpašos gadījumos varētu garantēt slimības naudu, apkalpošanu medicīniskajās iestādēs, kompensāciju, un citus pabalstus, kurus nosaka Eiropas Savienības sociālās nodrošināšanas noteikumi.

Darbinieka tiesiskās aizsardzības realizēšana notiek arī noteiktu normu ievērošanā, piemēram, ārstiem veicot darbu, kas saistīts ar profesijas īpatnībām ir jāievēro piesardzību un noteikumi, kas domāti darbinieka aizsardzības un citu personu, šajā gadījumā slimnieku, nodrošināšanai⁹¹.

Tātad, realizējot darbinieka tiesisko aizsardzību, ir jāņem vērā arī citu personu tiesības uz drošību un veselību. Nevienai personai nav atļauts pakļaut citu cilvēku briesmām pat, ja tiek realizētas tiesības uz darbinieka aizsardzību. Pirmām kārtām ir jāpārlicinās vai noteiktas darbības nekaitēs apkārtējo veselībai un videi, tikai tad var realizēt šos pasākumus.

Līdz ar to var secināt, ka ikvienam darbiniekam ir tiesības uz tiesisko aizsardzību, kas noteikts normatīvajos tiesību aktos, bet tās realizēšana ir atkarīga no apstākļiem, kuri noteikti ir jāņem vērā veicot aizsardzības darbības.

⁸⁹Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6.jūlijs, nr.105.

⁹⁰Eiropas Padomes 1971.gada 14.jūnija Regula (EEK) nr.1408/71 par sociālā nodrošinājuma shēmu piemērošanu darba ņēmējiem un to ģimenēm, kas pārvietojas Kopienas teritorijā. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/sociala_aizsardziba/apdrosinasanas_tiesibu_akti/regula1408.pdf (atsauce 25.04.2014.)

⁹¹Noteikumi par darbiem, kas saistīti ar iespējamu risku citu cilvēku veselībai un kuros nodarbinātās personas tiek pakļautas obligātajām veselības pārbaudēm. Ministru Kabineta noteikumi nr.494. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2001. 30.novembris, nr.174.

4.2. Terminu „Darbinieka tiesiskā aizsardzība“ un „Darba aizsardzība“ atšķirība

Lai izprastu aizsardzības būtību, nepieciešams salīdzināt darbinieka tiesiskās aizsardzības un darba aizsardzības jēdzienus. Neapšaubāmi, šie jēdzieni ir saistīti, bet pastāv arī noteiktas atšķirības, kuras dod pamatu nošķirt vienu terminu no otra.

Darba aizsardzība tiek noteikta Darba aizsardzības likuma 1.pantā⁹². Šajā likumā tā skaidrota kā nodarbināto drošība un veselība darbā.

Darba aizsardzība ir tajos gadījumos, kad darba devējs rūpējas par drošu darba vidi, lai nodarbinātajiem nebūtu nekādu šķēršļu darba pienākumu pildīšanai. Līdz ar to, darba drošībā tiek iekļauti visi tie pasākumi, kas nodrošina drošību darba vietā.

Šāda termina tulkošanas pieeja darba aizsardzības jautājumā ļauj secināt, ka darba drošība ietver arī darbinieka tiesisko aizsardzību.

Taču darbinieka tiesiskā aizsardzība nosaka tās normas, kuras dod nodarbinātajiem tiesības izvairīties no nepatīkamām situācijām darbā un nebūt „aizvainotai“ pusei⁹³. Šajā gadījumā tas ir vairāku tiesību normu kopums, kurš regulē darbinieka tiesības uz aizsardzību dažādās situācijās, piemēram, Darba likuma 94.pantā⁹⁴ minētās tiesības iesniegt sūdzību uzņēmumā pilnvarotai personai, lai aizsargātu savas aizskartās tiesības, kā arī Darba likumā pastāv 29.nodaļa⁹⁵, kura regulē darbinieka aizsardzību gadījumā, ja tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības. Kā arī, ja notiek darbinieku skaita samazināšana, vai darbinieks atrodas pārējošas darbnespējas stāvoklī, piemēram, grūtniecība vai slimība.

Svarīgākais ir tas, ka darba aizsardzību un darbinieka tiesisko aizsardzību nevar nodalīt, pat ja pastāv atšķirības šo terminu izpratnē. Šie jēdzieni ir savienoti, jo aizsardzību regulējošās tiesību normas izriet no abu jēdzienu kopīgas pastāvēšanas.

Darba aizsardzība ir atkarīga no tā cik labi tika ieviesti darbinieku tiesiskās aizsardzības, drošības un veselības pasākumi. Līdz ar to darbinieks savu tiesisko aizsardzību realizē pats, pievēršot lielāku uzmanību darba vietas kārtībai, darba vietā esošās tehnikas stāvoklim un paša fiziskajam un psihiskajam stāvoklim, bet palīdz un nodrošina visu nepieciešamo darbinieka aizsardzībai darba devējs realizējot stabilu un drošu darba aizsardzību.

⁹²Darba aizsardzības likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6.jūlijs, nr.105.

⁹³Darbinieka rokasgrāmata drošībai un veselībai darbā. Rīga: Rīgas Stradiņa universitātes Darba drošības un vides veselības institūts, 2010, Nr. 6-2010. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/darba_nemejiem/da_rokasgr.pdf (atsauce 25.04.2014.)

⁹⁴Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6.jūlijs, nr.105.

⁹⁵Turpat.

4.3. Darba un atpūtas laika ievērošana kā aizsardzības realizēšanas priekšnoteikums

Darba laiks mūsdienās garantē darbinieka tiesības pildīt savas saistības pret darba devēju, bet darba devējam garantē iespējas realizēt uzņēmumā noslēgtos mērķus un sasniegt nepieciešamo rezultātu.

Pamatojoties uz Latvijas Republikas Satversmes⁹⁶ 106. un 107.pantu darbiniekam tāpat kā jebkurai personai ir:

- aizliegts piespiestu darbs, izņēmums ir tikai katastrofu likvidēšanas gadījumā un nodarbināšanā saskaņā ar tiesas nolēmumu,
- tiesības saņemt veiktajam darbam atbilstošu samaksu, kas nav mazāka par valsts noteikto minimumu, kā arī tiesības uz iknedēļas brīvdienām un ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu.

Bet Darba likuma 130.pants⁹⁷ norāda, ka darba laiks ir laika posms no darba sākuma līdz beigām, kura ietvaros darbinieks veic darbu un atrodas darba devēja rīcībā, izņemot pārtraukumus darbā. Bet šakumu un beigas nosaka darba līgumā, darba kārtības noteikumos vai maiņu grafikos.

Taču jau Eiropas Padomes 2003.gada 4.novembra Direktīvā 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 2.pantā darba laiks tiek definēts kā jebkurš laika posms, kurā darba ņēmējs strādā darba devēja labā un veic savu darbu vai pilda pienākumus saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi.

Salīdzinājumā ar Igaunijas un Lietuvas Darba likumiem, interesants ir Lietuvas Republikas Darba kodeksa 143.pantā⁹⁸ minētais darba laika uzskaitījums⁹⁹, proti, tas ir:

- faktiski nostrādātais laiks, dežūra darbā un mājās;
- laiks komandējumā, darba brauciens uz citu vietu;
- laiks, kas nepieciešams darba vietas, instrumentu vai aizsardzības līdzekļu sagatavošanai un sakārtošanai;
- pārtraukumi darbā, kurus saskaņā ar normatīvajiem aktiem ieskaita darba laikā;
- laiks, kurā veic obligāto medicīnisko pārbaudi;
- stažēšanās vai kvalifikācijas celšana darba vietā vai mācību centros;

⁹⁶Latvijas Republikas Satversme: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1993. 1. jūlijs, nr.43.

⁹⁷Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6.jūlijs, nr.105.

⁹⁸ Трудовой кодекс Литовской Республики. Pieejams krievu valodā: http://vbfondas.lt/upload/LR_darbo_kodeksas.htm (atsauce 21.04.2014.)

⁹⁹Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības. Rīga: Zvaigzne ABC, 2011.,183.lpp.

- laiks, kurā darbinieks atstādināts no darba, ja atstādinātajam darbiniekam jāatrodas darba vietā un viņam jāievēro tur noteiktā kārtība;
- dīkstāves laiks;
- citi normatīvajos aktos noteiktie laika posmi.

Un noteikts, kas šajā darba laika izpratnē neietilpst¹⁰⁰, proti, tas ir:

- neattaisnots darba kavējums;
- neierašanās darbā ar darba devēja atļauju;
- laiks, kurā veic valsts, sabiedrisko vai pilsonisko pienākumu militārajā dienestā vai militārajās mācībās;
- darba nespēja slimības dēļ;
- ikdienas pārtraukumi atpūtai un ēšanai, diennakts atpūta, nedēļas atpūta, svētku dienas un atvaļinājums;
- citi normatīvajos aktos noteiktie laika posmi.

Līdz ar to Lietuvas Republikas Darba kodeksā ietvertais uzskaitījums ir plašāks par Igaunijā un Latvijā noteikto, bet visu trīs valstu likumi pēc būtības regulē vienu un to pašu darba laika principu. Jo Starptautiskie dokumenti reglamentē to, kas būtu jāiekļauj darba laika regulēšanas tiesību normās iekšzemē.

Darba laikam ir veidi un viens no tiem ir normālais darba laiks, kuru ir regulējis Darba likuma 131.pantā¹⁰¹. Normālais darba laiks tiek domāts kā laiks, kurš dienā jeb diennaktī nepārsniedz astoņas stundas, bet nedēļā nepārsniedz četrdesmit stundas. Ja gadās, ka darba diena ir īsāka par noteiktajām astoņām stundām, tad šo darba laiku var pagarināt par vienu stundu citā darba dienā. Par vienu stundu pagarināms tikai tāpēc, ka darba nedēļā nedrīkst būt vairāk par četrdesmit nostrādātajām darba stundām. Līdz ar to ir jāskatās cik stundas nedēļā darbinieks jau ir nostrādājis, lai nepārsniegtu atļauto stundu daudzumu. Šī panta 3.daļā tiek ietverts darba laika regulējums personām, kuru profesionālā darbība ir saistīta ar īpašu risku. Šādu darbinieku normālais darba laiks nedrīkst būt lielāks par astoņām stundām dienā un trīsdesmit piecām stundām nedēļā, ja šajā darbā tiek nodarbināti ne mazāk kā piecdesmit procentus no normālā dienas vai nedēļas laika. Darba likuma 131.pants paredz arī to, ka Ministru kabinets var noteikt saīsināto darba laiku darbiniekiem, kas saistīti ar paaugstinātu psiholoģisko vai fizisko slodzi vai paaugstinātu risku darbinieka drošībai un veselībai, ko nevar novērst vai samazināt līdz pieļaujamam līmenim ar citiem darba aizsardzības pasākumiem, pamatojoties uz Darba likuma 66.pantu¹⁰².

¹⁰⁰Turpat.

¹⁰¹Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6.jūlijs, nr.105.

¹⁰²Turpat.

Darba likuma 132.pantā¹⁰³ noteikts darba laiks, piemērojams personām, kuras ir jaunākas par astoņpadsmit gadiem. Šīm personām tiek piemērota piecu dienu darba nedēļa un ar likumu ir aizliegts noteikt vairāk darba dienu. Bet personas (bērni), kuras sasniegušas trīspadsmit gadu vecumu aizliegts nodarbināt:

- ilgāk par divām stundām dienā un vairāk par desmit stundām nedēļā, ja darbs tiek veikts mācību gada laikā;
- ilgāk par četrām stundām dienā un vairāk par divdesmit stundām nedēļā, ja darbs tiek veikts laikā, kad izglītības iestādē ir brīvlaiks.

Šī panta trešajā daļā noteikts, ka pusaudžus nedrīkst nodarbināt vairāk par septiņām stundām dienā un par trīsdesmit piecām stundām nedēļā. Attiecībā pret personām, kas jaunākas par astoņpadsmit gadiem piemērojams saīsinātais darba laiks, summējot nostrādāto laiku gadījumā, ja darbinieks tiek nodarbināts pie vairākiem darba devējiem un, ja darbinieks iegūst papildus darbam izglītību. Līdz ar to darba devējam ar to ir jāreķinās.

Turpretīm Eiropas Padomes 1994.gada 22.jūnija Direktīva 94/33/EK¹⁰⁴ par jauniešu darba aizsardzību nosaka, ka pusaudžu darba laiks dienā nedrīkst būt lielāks par astoņām stundām dienā un četrdesmit stundām nedēļā, gadījumā, ja ir brīvlaiks, bet, ja persona iegūst izglītību, tad darba laiks nedrīkst būt ilgāks par divām stundām dienā un divpadsmit stundām nedēļā, tikai ja valsts normatīvie tiesību akti neaizliedz šādus darba laika nosacījumus.

Saskaņā ar šādiem nosacījumiem tiek panākts, ka tiek realizeta darbinieka tiesiskā aizsardzība, jo, ievērojot tiesības uz normāliem un pienācīgiem darba apstākļiem, tiek saprasts arī darbā pavadītais laiks, kurš jebkurai nodarbinātai personai ir svarīgs nosacījums. Šādā veidā darbinieks spēj plānot savu dienu, nedēļu, mēnesi un tā tālāk.

Darba likuma 133.pants¹⁰⁵ regulē darba nedēļas ilgumu, kur ir noteikts, ka darbiniekam ir piecu dienu darba nedēļa, bet, ja, konsultējoties ar darbinieku pārstāvjiem, ir panākta vienošanās, tad darba devējs ir tiesīgs noteikt sešu dienu darba nedēļu, kuru darba dienas ilgums nedrīkst pārsniegt septiņas stundas, bet darbiniekiem, kuru darbs saistīts ar īpašu risku, darba laiks dienā nevar būt ilgāks par sešām stundām. Šāds darba laika ilgums tiek noteikts darba līgumā, darba koplīgumā vai darba kārtības noteikumos. Pie tam jāpievērš uzmanību tam kā tiek regulēts darba dienu vai brīvdienu laiks, ja šajās dienās iekrīt valsts svētki. Tā, piemēram, Darba likuma 133.panta 4.daļā¹⁰⁶ minētā nosacījuma ietvaros tiek

¹⁰³Turpat.

¹⁰⁴ Eiropas Padomes 1994.gada 22.jūnija Direktīva 94/33/EK par jauniešu darba aizsardzību.

Pieejams: [http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31994L0033:LV:HTML)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31994L0033:LV:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31994L0033:LV:HTML)(atsauce

21.04.2014.)

¹⁰⁵Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6.jūlijs, nr.105.

¹⁰⁶Turpat.

noteikts, ka, ja darba diena iekrīt starp svētku dienu un brīvdiesu, tad darba devējs ir tiesīgs noteikt citu sesdienu par darba dienu viena mēneša ietvaros, parasti tā ir tuvākā sestdienu mēnesī. Bet Darba likuma 135.pants¹⁰⁷ regulē darba dienas ilgumu, kurš iekrīt pirmssvētku dienā, piemēram, pirms Lieldienām vai Ziemassvētkiem. Šādas darba dienas ilgums tiek saīsināts par vienu stundu, ja darba līgumā, darba koplīgumā vai darba kārtības noteikumos netiek norādīts savādāk.

Taču Darba likumā ir regulēts tads jēdziens kā nepilns darba laiks, jo ir īsāks par tā dienas vai nedēļas darba laiku normālā darba laikā. Šādu darba laiku ietver Darba likuma 134.pants¹⁰⁸, kur arī tiek noteiktas personas, kurām tiek piemērots nepilns darba laiks, tās ir:

- grūtniece;
- sieviete pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, - visā barošanas laikā;
- darbinieks, kuram ir bērns līdz 14 gadu vecumam vai bērns invalīds līdz 18 gadu vecumam.

Bet citi darbinieki nedrīkst uzskatīt sevi par diskriminētiem, ja iepriekš minētajām personām ir noteikts nepilns darba laiks, bet viņiem nē. Šajā gadījumā ir attaisnojošs iemesls šāda darba laika noteikšanai. Pie tam, uz šīm personām tiek attiecināmi tādi paši darba kārtības noteikumi kā uz citiem darbiniekiem. Turklāt, darbinieks, kurš tiek nodarbināts uz nepilnu darba laiku ir tiesīgs pāriet uz normāla darba laika slodzi vai otrādi tikai tad, ja uzņēmumā tas tiek atļauts ne tikai ar darba kārtības noteikumiem, bet arī ar darba līgumu. Pastāv arī iespēja darbiniekam noteikt darba laiku virs pieļaujamā darba laika, ja par to vienojas darba devējs un darbinieks rakstveidā, kas garantē darbinieka drošību un aizsardzību nepieciešamības gadījumos.

Nepilnu darba laiku regulē arī Eiropas Padomes 1997.gada 15.decembra Direktīva 97/81/EK par UNICE, CEEP, un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu¹⁰⁹, kur noteikts, ka nekādas atšķirības starp darbiniekiem, kas strādā normālu darba laiku un darbiniekiem, kas strādā nepilnu darba laiku ir tāda, nav, izņemot viņu darba laika kopsummu. Taču no šīs nostrādāto stundu summas atkarīgs darbinieku saņemtās algas lielums¹¹⁰. Taču nedrīkst aizmirst par to, ka personām, kuras nosaka Darba likuma 134.panta 2.daļa ir tiesīgas saņemt pabalstus un citus maksājumus, kas pienākas viņām no Valsts.

¹⁰⁷Turpat.

¹⁰⁸Turpat.

¹⁰⁹ Eiropas Padomes 1997.gada 15.decembra Direktīva 97/81/EK par UNICE, CEEP, un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu. Pieejams: <http://eur-law.eu/LV/Padomes-Direktiva-97-81-EK-1997-gada-15-292345.d>. (atsauce 21.04.2014.)

¹¹⁰Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības. Rīga: Zvaigzne ABC, 2011., 191.lpp.

Darba laika regulējumā ir ietverts tāds jēdziens kā virsstundu darbs, kurš regulēts Darba likuma 136.pantā¹¹¹. Šāds darbs ir pieļaujams tikai tad, ja pastāv rekstveida vienošanās darbinieka un darba devēja starpā, kā arī netiek pārkāpti nekādi normatīvie tiesību akti. Virsstundu darbs nozīmē darbu, kuru darbinieks veic ārpus darba līgumā noteiktā darba laika. Virsstundu darbā aizliegts nodarbināt personas, kuras nav sasniegušas astoņpadsmit gadu vecumu, bet grūtnieces, sievietes pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam un sievieti, kas baro bērnu ar krūti, visā barošanas laikā var nodarbināt virsstundu darbā, ja viņas ir devušas savu rakstisko pierišanu visos gadījumos, pamatojoties uz Darba likuma 136.panta 7.daļu¹¹². Taču pastāv arī izņēmuma gadījumi, kad darba devējam tiek dotas tiesības nodarbināt darbinieku virsstundu darbam, bez viņa piekrišanas. Šādi gadījumi ir noteikti Darba likuma 136.panta 3.daļas pirmajā, otrajā un trešajā punktā, proti, darbinieku drīkst nodarbināt virsstundu darbā bez viņa piekrišanas:

- ja to prasa sabiedrības visneatliekamākās vajadzības;
- lai novērstu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas, kas nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā;
- staidzama, iepriekš neparedzēta darba pabeigšanai noteiktā laikā.

Pie tam šāds virsstundu darbs nedrīkst turpināties ilgāk par sešām dienām, jo tad būs nepieciešama jau Valsts darba inspekcijas atļauja.

Nakts darbs ir tāds darbs, kurš tiek veikts diennakts nakts laikā vairāk par divām stundām. Darba likuma 138.panta 1.daļa nosaka, ka nakts darba laiks ir no pulksten 22 līdz 6, bet attiecībā uz bērniem darba tiesībās nakts darba laiks ir no pulksten 20 līdz 6. Noteikti jāņem vērā tas, ka strādāšana naktī nedrīkst pasliktināt darbinieka stāvokli, tāpēc pirms darba līguma noslēgšanas, kurš regulē darba laiku naktī, ir jāveic veselības pārbaudi. Šāda veselības pārbaude dod darba devējam iespēju racionāli noteikt vai darbinieks būs spējīgs veikt šādu darbu. Ja darba devējs unpersona nodibina darba tiesiskās attiecības, tad darbiniekam, kurš turpmāk strādās nakts darbu ir jāveic obligāta veselības pārbaude reizi divos gados, bet, ja darbinieks ir vecāks par piecdesmit gadiem, tad reizi gadā, lai izslēgtu arodslimību, saistītu ar nakts darbu, rašanās iespējas. Parasti darbs naktī ir tādos uzņēmumos, kur piekļuve ir nepieciešama arī naktī vai konkrēta uzņēmuma apsardze.

Darba laika izpratnē pastāv arī tāds jēdziens kā maiņu darbs. Maiņu darbs nepieciešams uzņēmumos, kur tiek nodrošināta nepārtraukta darba gaita, piemēram, apdrošināšanas kompānijām, kuras savus pakalpojumus piedāvā uz Latvijas Republikas

¹¹¹Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6.jūlijs, nr.105.

¹¹²Turpat.

robežām, apdrošinot kravas automašīnas un to kravu. Šādu maiņu darbu nosaka darba līgumā un darba kārtības noteikumos. Iepazīstināt darbinieku ar maiņu darba grafiku darba devējam ir pienākums vismaz vienu mēnesi pirms spēkā stāšanās. Lai darbinieks spētu brīdināt darba devēju par tādiem gadījumiem, kuru realizēšanās ir paredzēta, piemēram, darbiniekam ir noteikta medicīniskas iestādes apmeklēšana, kur ārsti viņam veiks kirurģisko iejaukšanos, līdz ar ko darbinieks nespēs būt darba vietā grafikā noteiktajā laikā.

Darba likuma 140.pants¹¹³ regulē summēto darba laiku. Šāds darba laiks nosakāms tikai tad, ja darba devējs nevar noteikt darbiniekam normālo darba laiku. Piemēram, ārstiem var noteikt summēto darba laiku, jo viņus var izsaukt brīvdienā vai atpūtas laikā ārkārtas gadījumos.

Atpūtas laiks Darba likumā tiek regulēts 33., 34. un 35.nodaļā. Atpūtas laiks ir domāts kā „laika posms, kura ietvaros darbiniekam nav jāveic viņa darba pienākumi un kuru viņš var izlietot pēc sava ieskata“, pamatojoties uz Darba likuma 141.pantu¹¹⁴. Atpūtas laiks ir arī pārtraukumi darbā, diennakts atpūta, nedēļas atpūta, svētku dienas un atvaļinājumi, ko nosaka Darba likuma 141.panta 2.daļa¹¹⁵. Pārtraukumi darbā tiek domāti kā laiks, kuru darbinieks velta savām vajadzībām un ir tiesīgs atstāt darba vietu. Šādu pārtraukumu darbinieks var izlietot atpūtai un ēšanai. Turklāt darba devējam ir jārūpējas, lai darbinieks labi ēstu un saņemtu nepieciešamo vitamīnu, šķiedrvielu, olbaltumvielu un tauku daudzumu dienā, tāpēc ir jāseko, kas tiek piedāvāds uzņēmuma ēdnīcā vai ko darbinieks ēd ārpus uzņēmuma. Šādu informāciju darba devējs var lūgt gadījumos, ja pastāv šaubas par darbinieka ekonomisko stabilitāti, proti, vai darbinieks vispār var atļauties nopirkt sev pārtiku. Papildus pārtraukumus var noteikt arī darbiniekiem, kuriem ir jābaro bērns, kurš ir līdz pusotra gada vecumam. Šāds pārtraukums nedrīkst būt ilgāks par trīsdesmit minūtēm vienam bērnam un ne retāk kā pēc katrām trim stundām. Šādu pārtraukumu var pārcelt uz darba laika beigām attiecīgi saīsinot darba dienu¹¹⁶.

Viens no interesantākajiem darba laika veidiem ir īslaicīga prombūtne, kura ir regulēta Darba likuma 147.pantā¹¹⁷. Šāds darba laika veids tika speciāli noteikts grūtniecēm, lai viņas spētu veikt visu nepieciešamo medicīnisko pārbaudi bērniņa gaidīšanas periodā, ja citā laikā ārsti pieņemt sievieti nevar. Parasti, darba devēji vienojas ar darbiniecēm par šīs īslaicīgās prombūtnes laika samaksu. Visbiežāk atlīdzību par šo attaisnojošo prombūtnes iemeslu grūtnieces nesaņem, bet var būt arī gadījumi, kad grūtniecēm piešķir samaksu par šo laiku.

¹¹³Turpat.

¹¹⁴Turpat.

¹¹⁵Turpat.

¹¹⁶Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības. Rīga: Zvaigzne ABC, 2011., 206.lpp.

¹¹⁷Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6.jūlijs, nr.105.

Pastāv vairāki atvaļinājumu veidi¹¹⁸, kas arī ir atpūtas laiks, kurš noteikts ar Latvijas Republikas Satversmes 107.pantu, tas ir, tiesības uz ikgadēju atvaļinājumu, piemēram,:

- ikgadējais apmaksātais atvaļinājums (Darba likuma 149.pants¹¹⁹);

Šis atvaļinājums nedrīkst būt mazāks par četrām kalendārām nedēļām. Turklāt atvaļinājums ir jāpiesaka darba devējam iepriekš un jāvienojas, lai tiktu realizētas viņa tiesības. Savādāk var būt situācija, kad darba devējam nebūs darbinieks, kurš varētu aizstāt atvaļinājumā aizgājušo. Ikgadējais atvaļinājums nav pieļaujams darbiniekam, kurš nostrādājis tikai pārbaudes laiku¹²⁰. Pastāv arī citi ikgadēja apmaksāta atvaļinājuma piešķiršanas noteikumi, kurus var noteikt darba devējs darba kārtības noteikumos, darba līgumā vai darba koplīgumā, iepriekš vienojoties ar darbinieku.

- papildatvaļinājums (Darba likuma 151.pants¹²¹);

Papildatvaļinājums trīs darba dienas piešķirams – darbiniekiem, kuriem ir trīs un vairāk bērni līdz 16 gadu vecumam vai bērns invalīds līdz 18 gadu vecumam; ne mazāk kā trīs darba dienas – darbiniekiem, kuru darbs ir saistīts ar īpašu risku. Var arī noteikt citus gadījumus, izņemot tos, kas noteikti Darba likumā, un noteikt ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu.

- atvaļinājums bez darba samaksas saglabāšanas (Darba likuma 153.pants¹²²);

Šādu atvaļinājumu darba devējs ir tiesīgs piešķirt, bet pienākums piešķirt atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas ir tikai pēc darbinieka pieprasījuma, ja viņa uzraudzībā un aprūpē pirms adopcijas apstiprināšanas tiesā ar bāriņtiesas lēmumu nodots adoptējamais bērns.

- grūtniecības un dzemdību atvaļinājums (Darba likuma 154.pants¹²³);

Grūtniecības atvaļinājums ir 56 kalendāra dienas un dzemdību atvaļinājums ir 56 kalendāra dienas, kuras tiek summētas. Lai aizsargātu darbinieces veselību Darba likumā ir noteikti papildatvaļinājumu veidi, kurus drīkst piešķirt, ja rodas sarežģījumi, piemēram, ja sievietes aprūpe uzsākta ārstnieciski profilaktiskajā iestādē līdz 12. grūtniecības nedēļai un turpināta visu grūtniecības laiku.

- atvaļinājums bērna tēvam, adoptētājiem vai citai personai (Darba likuma 155.pants¹²⁴);

¹¹⁸Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6.jūlijs, nr.105.

¹¹⁹Turpat.

¹²⁰Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības. Rīga: Zvaigzne ABC, 2011., 218.lpp.

¹²¹Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6.jūlijs, nr.105.

¹²²Turpat.

¹²³Turpat.

¹²⁴Turpat.

Bērna tēvam ir tiesības saņemt 10 kalendāra dienas ilgu atvaļinājumu uzreiz pēc bērna piedzimšanas, bet ne vēlāk kā divu mēnešu laikā pēc bērna piedzimšanas. Ja bērna māte dzemdībās vai neilgā laikā pēc dzemdībām mirst, tad bērna tēvam var piešķirt atvaļinājumu līdz bērna 70. dzīves dienai. Atvaļinājums piešķirams tikai tās dienas, ja bērna māte nespēj rūpēties par bērnu slimības, traumas vai citu ar veselību saistītu iemeslu dēļ.

- bērna kopšanas atvaļinājums (Darba likuma 156.pants¹²⁵);

Darbinieka pienākums paziņot rakstveidā darba devējam par bērna kopšanas atvaļinājuma sākumu vai ilgumu vienu mēnesi iepriekš. Šāds atvaļinājums var tikt piešķirts uz laiku, kurš nav ilgāks par pusotru gadu, kad bērns ir sasniedzis astoņu gadu vecumu.

- mācību atvaļinājums (Darba likuma 157.pants¹²⁶).

Šāds atvaļinājums tiek piešķirts darbiniekiem, kuri mācās, nepārtraucot darbu.

Darba laika un atpūtas laika ievērošana nodrošina darbiniekiem viņu tiesību īstenošanu un tiesiskās aizsardzības realizēšanu. Jo pienācīga darba laika organizēšana sekmē uzņēmuma attīstību un ekonomisko pieaugumu, bet darbiniekam rodas iespēja realizēt savus darba pienākumus atbilstoši darba līgumam. Piemēram, ja darba pienākumi ir jāpilda naktī un ir noteikts nakts darba laiks, tad darbiniekam ir jāpārbauda savu fizisko, bioloģisko un psiholoģisko spēju spektrs. Tas pats ir jādara arī darbiniekam, kuram ir noteikts maiņu darba laiks.

Apskatot un izanalizējot pieejamos tiesību aktus par darba laiku un tā organizēšanu, var secināt, ka tā ietekme uz darbinieka aizsardzību, drošību un veselību ir ļoti spēcīga. Personas bioloģiskais laiks ir atkarīgs no darba laika un drošība atkarīga no darbā pavadītā un noteiktā laikā. Līdz ar to arī atpūtas laiks ir svarīgs darbiniekam, īstenojot viņa tiesisko aizsardzību.

4.4. Darbinieka aizsardzība Latvijā

Ieviešot darba kārtības noteikumus, noslēdzot darba tiesiskās attiecības, parakstot darba koplīgumu un veicot citas ar darba vietu, apstākļiem un pienākumiem saistītās darbības, noteikti ir jāievēro Darba aizsardzības likuma¹²⁷ noteikumi.

Tā, piemēram, Darba aizsardzības likums¹²⁸ nosaka, ka darba videi jābūt tādai, lai varētu izvairīties no riska vai mazinātu nenovēršama riska ietekmi – gadījumā, ja darbinieks

¹²⁵Turpat.

¹²⁶Turpat.

¹²⁷Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6.jūlijs, nr.105.

¹²⁸Turpat.

nolemj ar roku uzlabot burammašīnas mehānismu, neizslēdzot dzinēju, tad nelaimes gadījums var notikt uzreiz. Proti, darba devējam pēc iespējas labāk jāīsteno darba drošības prasības, tas ir, izslēgt dzinēju, pārliedzināt vai mašīna ir droša un var ķerties pie remontdarbiem. Ja darbinieks neklausā, tad ir jāseko katrai viņa darbībai, lai viņš iegaumētu un nepieļautu kļūdu, kas maksātu viņam veselībai vai pat dzīvībai.

Otrkārt, jāpievērš uzmanība tam, lai tiktu novērsti visi riska cēloņi. Treškārt, jā rūpējas par to, lai darba vieta un apstākļi būtu atbilstoši un pielāgoti darbinieka prasībām, piemēram, fiziskajam stāvoklim, veselībai, ieradumiem, izglītībai un citiem faktoriem. Ceturtkārt, ir jāņem vērā higiēnas, medicīnas un tehnikas attīstība, lai nodrošinātu darbiniekiem pēc iespējas inovatīvāku aprīkojumu un labākus apstākļus darba pienākumu veikšanai. Noteikti pastāv tādas profesijas, kur specifika pati par sevi apdraud darbinieka veselību un drošību neizbēgami, piemēram, ugunsdzēsēji vai ķīmiķi. Šīm personām un viņu darba devējiem jāizvēlas pēc iespējas drošāku un mazāk kaitīgu iekārtu vai vielu izmantošanu. Pie tam svarīgi ir tas, lai darba vietā tiktu izveidota īpaša sistēma, kas garantētu ātru un efektīvu palīdzību ārkārtas gadījumos jeb garantētu darbiniekiem stabilu aizsardzības realizēšanu.

Personas, kurām ir īpašs stāvoklis pamatojoties uz likumu, ir apsargājamas no darba vides riska faktora ietekmes vairāk. Šiem darbiniekiem jāgarantē darba apstākļi, kuri atbilstu viņu vajadzībām, piemēram, grūtnieces¹²⁹ nevar nēsāt smagumus, pat ja tas saistīts ar viņu darbu, tad darba devējam ir jāpieņem lēmums par atbilstoša darba piemērošanu, vai invalīdiem¹³⁰ ir nepieciešama speciāli aprīkota platība, lai varētu pildīt savus darba pienākumus bez šķēršļiem.

Taču Darba aizsardzības likums nedod pilnu ainu par iespējamajiem darbinieka aizsardzības gadījumiem. Tātad jāpieņem arī katrai profesijai atbilstošs likums¹³¹, piemēram, likums „Par radiācijas drošību un kodoldrošību¹³²“, Ķīmisko vielu likums¹³³, Būvniecības likums¹³⁴ un citi. Pastāv arī Ministru Kabineta noteikumi par prasībām, kuras vajadzētu ievērot un ieviest darba vietās, piemēram, „Darba aizsardzības prasības darba vietās¹³⁵“, „Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība¹³⁶“ un tā tālāk.

¹²⁹Turpat.

¹³⁰Turpat.

¹³¹Ulmane V. Darba tiesības. Darba aizsardzība. Rīga: Biznesa augstskola Turība, SIA, 2004., 177.lpp.

¹³²Likums par radiācijas drošību un kodoldrošību: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 7.novembris, nr.394/395.

¹³³Ķīmisko vielu likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1998. 21.aprīlis, nr.106.

¹³⁴Būvniecības likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1995. 30.augusts, nr.131.

¹³⁵*Darba aizsardzības prasības darba vietās*. Ministru kabineta noteikumi nr.125, Latvijas Vēstnesis, 2002. 26.marts. nr.47.

¹³⁶*Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība*. Ministru Kabineta noteikumi nr.379. Latvijas Vēstnesis, 2001. 29.augusts. nr.123.

Darba devējam un darbiniekam ir pienākumi¹³⁷, kuri ir jāpilda, lai realizētu darba aizsardzību, tas ir, darba devējiem jāorganizē pienācīgi darba apstākļi, ņemot vērā darbinieka fiziskās un intelektuālās iespējas. Pie tam darba devējam ir jārīko apmācības vai lekcijas par darba drošību un veselību darbiniekiem. Savukārt darbinieku pienākums ir ievērot darba devēja prasības, noklausīties instruktāžas darba aizsardzībā un izmantot apmācības iespējas, jo tas ir viņu pašu labā.

Izmantojot visas pieļaujamās iespējas darba aizsardzības uzlabošanai un darbinieku drošības un veselības saglabāšanai tiek panākta riska darba vides mazināšana. Ievērojot visus iepriekš minētos, kā arī papildus noteikumus, kas ir saistoši konkrētas profesijas darbiniekiem ārkārtas situāciju nelaiemes gadījumu skaitam jābūt minimālam.

Noteikti galvenais faktors darbinieka aizsardzības realizēšanā ir viņa paša uzmanība. Strādājot tādos darba apstākļos, kur uzmanības nozīmīgums ir neapšaubāmi liels, darbiniekam ir jācenšas racionāli novērtēt situāciju un rīkoties atbilstoši veiktajām instruktāžām un iegūtajai informācijai. Bet, ja tomēr noticis nelaiemes gadījums, darbiniekam nekavējoties jāvērsas pie darba devēja vai darba aizsardzības speciālista¹³⁸. Personas, pie kurām vērsas darbinieks, veiks visas nepieciešamās darbības, lai risinātu nelaiemes gadījumu¹³⁹.

Darba devējs, izskatot visus pierādījumus, veicot izmeklēšanu, ja tas ir nepieciešams, pēc darba negadījuma ir tiesīgs piemērot darbiniekam disciplinārsodu vai arī uzteikt darba līgumu rupja aizsardzības pārkāpuma gadījumā¹⁴⁰, tāpēc darbinieku interesēs ir rīkoties uzmanīgi un rūpēties par darba drošību, kā arī rūpēties par savu un citu darbinieku veselību¹⁴¹.

Izmeklēšanu darba devējs var veikt tādos gadījumos¹⁴², kā, piemēram:

1. cietušajam iestājies darba spēju zudums uz konkrētu laiku, kas ir ilgāks par vienu diennakti;
2. iestājusies cietušā nāve darba vietā vai darbinieks vai cita persona ir mirusi saistībā ar darba vides faktoru iedarbību;
3. cietušais ir inficēts ar kādu slimību, saskaroties ar kādu priekšmetu, asinīm, caur dzīvnieka vai kukaiņu kodieniem.

Sastapšanās ar nelaiemes gadījumiem Latvijā nav reta parādība, jo šobrīd uzņēmumi un darba devēji maz laika un uzmanības velta darba drošībai un aizsardzībai, tāpēc arī ļoti daudz cilvēku cieš negadījumos darba vietā. Pie tam, darba devēji nepievērš uzmanību darba

¹³⁷Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības. Rīga: Zvaigzne ABC, 2011., 253.lpp.

¹³⁸Turpat. 254.lpp.

¹³⁹*Nelaiemes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība*. MK noteikumi nr.950, Latvijas Vēstnesis, 2009. 28.augusts, nr.137.

¹⁴⁰Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6.jūlijs, nr.105.

¹⁴¹Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības. Rīga: Zvaigzne ABC, 2011., 254.lpp.

¹⁴²Turpat. 256.lpp.

apstākļiem, atstājot to darbinieku ziņā, kas jau pats par sevi noved pie nenovēršamas darbinieku izlaidības. Un nedz darba devēji, nedz darbinieki necenšas labot šo situāciju. Parasti viss, kas rada problēmas un šķēršļus normālai darba pienākumu izpildei, tiek atmests malā un ļauts tam pāraugt nepārvaramā „kaudzē“, kas arī izraisa ārkārtas situācijas. Rezultātā negadījumu skaits pieaug, no tā cieš darba devējs un darbinieks, zaudējot laiku, veselību un naudu. Ja tas notiek, tad darba devējam nav tiesību uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 101.pantā 1.daļā¹⁴³ norādītiem gadījumiem, it īpaši pēdējo punktu. Jo šis pants nosaka darba devēja tiesības uzteikt darba līgumu un tikai tajā noteiktajos gadījumos, proti, ja:

- darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību;
- darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību;
- darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu;
- darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī;
- darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību;
- darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgta darba veikšanai;
- darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums;
- darbinieks ir atjaunots darbā, kurš agrāk veica attiecīgo darbu;
- tiek samazināts darbinieku skaits;
- tiek likvidēts darba devējs – juridiskā persona vai personālsabiedrība;
- darbinieks pārejošas darbnespējas dēļ neveic darbu vairāk kā sešus mēnešus, ja darbnespēja ir nepārtraukta, vai vienu gadu triju gadu periodā, ja darbnespēja atkārtojas ar pārtraukumiem, šajā laikā neieskaitot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kā arī darbnespējas laiku, ja darbnespējas iemesls ir nelaimes gadījums darbā vai arodslimība.

Taču, pievēršot uzmanību, Darba likuma 101.panta 1.daļā minētajam punktam, par darba devēja tiesībām uzteikt darba līgumu, ja darbinieks ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī, veicot darbu, tad šo punktu vajadzētu izslēgt no šī panta. Darbinieks šādā stāvoklī var apdraudēt citu darbinieku veselību un tiesības uz aizsardzību, tāpēc šis punkts

¹⁴³Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6.jūlijs, nr.105.

būtu jāpievieno darba devēja pienākumiem uzteikt darba līgumu, ja darbinieks ir alkohola, narkotiku vai toksiskajā reibumā.

Labklājības ministrija sadarbībā ar Spānijas Nacionālo Darba drošības un higiēnas institūtu izveidoja grāmatu „Darba drošība“, kurā tiek aprakstīti nelaimes gadījumu un arodslimību novēršana, dažādu darba vides riska faktoru noteikšana un riska novēršana, sniedzot nepieciešamās pamatzināšanas, kas ir vajadzīgas, lai varētu efektīvi risināt darba aizsardzības jautājumus uzņēmumā, izveidojot un uzturot drošu un darbiniekiem nekaitīgu darba vidi¹⁴⁴. Šī grāmata domāta gan darba devējiem, gan darbiniekiem, lai mazinātu arodslimību un nelaimes gadījumu darbā skaitu. Statistikas dati, kas ir ietverti Labklājības ministrijas darbā, spētu iemācīt cilvēkus rūpīgi sekot noteikumiem, tiesību normām un citiem tiesību aktiem, kas aizsargā un palīdz pildīt darba pienākumus. Neviens darbinieks un darba devējs nevēlētos būt kāda nelaimes gadījuma cietušā vietā.

4.5. Darbinieka aizsardzība Baltijas valstīs – Lietuva, Igaunija

Tāpat kā Latvijā arī Lietuvā un Igaunijā darba tiesībās ir iestrādātas normas par darba aizsardzību. Darba devēji cenšas panākt riska faktora samazināšanu darba vietās, lai pēc iespējas sekmīgāk panākt uzņēmumā izvirzītos mērķus un iegūt lielāku peļņu. Taču šos uzdevumus var panākt, vienīgi sadarbojoties ar darbiniekiem uz citām personām, kuras tiek nodarbinātas uzņēmumā, lai realizētu un ieviestu darba aizsardzību un drošību.

Piemēram, Lietuvas Darba kodeksā darbinieku aizsardzībai, drošībai un veselībaitiek veltīta vesela nodaļa XVIII¹⁴⁵, kur noteiktas darbinieka tiesības uz drošu darba vidi, drošām darba ierīcēm un tehnoloģijām, aizsardzība pret bīstamām un ķīmiskām vielām, pienākums apmeklēt obligātās medicīniskās pārbaudes. Pie tam, Lietuvas Republikas Darba kodeksa 226.pantā¹⁴⁶ tiek regulētas darbinieka tiesības atteikties pildīt darba pienākumus sakarā ar to, ka darbiniekam nepietiek zināšanu un informācijas, lai ievērotu darba drošību, tehnikas un citu instrumentu bojājuma dēļ, ja darba pienākumi tiek veikti, pārkāpjot normatīvos tiesību aktus un iekšējās kārtības noteikumus, ja darbiniekiem nav nepieciešamās aizsardzības iekārtas vai formas tērpu, un citos gadījumos, kad darba vide vai darba uzdevumu pildīšana ir kaitīga darbinieka veselībai un dzīvībai. Turklāt darbinieks ir tiesīgs neveikt darba pienākumus, ja to pildīšanai traucē meteoroloģiskie apstākļi, kas savukārt rada draudus drošībai un veselībai. Ārkārtas gadījumā darbiniekam nekavējoties ir jāziņo darba devējam

¹⁴⁴Darba drošība. Rīga: Labklājības ministrija. 1999.

¹⁴⁵ Трудовой кодекс Литовской Республики. Pieejams krievu valodā:
http://vbfondas.lt/upload/LR_darbo_kodeksas.htm (atsauce 21.04.2014.)

¹⁴⁶Turpat.

par radušos risku, tieši tāpat kā Latvijā. Šādās situācijas normatīvais regulējums nedz Lietuvā, nedz Latvijā, nedz arī Igaunijā neatšķiras. Primārais darba tiesiskajās attiecībās ir cilvēka dzīvība, veselība, drošība un aizsardzība.

Tā kā darba devējam ir aizliegts pasliktināt darbinieka stāvokli, tad arī īpašos gadījumos (ārkārtas jeb netipiskajās situācijās) darba ņēmējs saņem samaksu. Šī maksa tiek novērtēta vidējās algas apmērā.

Tātad Lietuvas Republikas Darba kodeksā tika ietverta tiesību norma, kura speciāli nosaka tos gadījumus, kad darbinieks ir tiesīgs atteikties no darba veikšanas, bet Igaunijas Republikas Darba likumā šāda regulējuma nav, bet to var izsecināt no tiesību normām, kuras tiek regulētas. Tā, piemēram, Igaunijas Darba likuma 116.pants nosaka, ka nelaimes gadījumu situācijās jāvadās no Igaunijas Republikas likuma „Par darba drošību un higiēnu“. Citos gadījumos Igaunijā tiek piemēroti atsevišķajai nozarei izveidotie un pieņemtie likumi, kuri katrs atsevišķi regulē konkrētos gadījumus.

Piemēram, ja Igaunijā darbinieks, pārkāpjot darba drošību un aizsardzību, nepievēršot tam pienācīgu uzmanību, cieš nelaimes gadījumā un gūst traumas, tad šim gadījumam piemēro speciāli izstrādātu likumu, kurš arī regulēs turpmākās darbības un seku iestāšanos.

Kaut gan Lietuvā, gan Igaunijā salīdzinājumā ir visai līdzīgs darba tiesību regulējums, taču darba aizsardzības jautājumi tiek regulēti atšķirīgi. Kā jau iepriekš tika minēts, Igaunijā šie jautājumi tiek regulēti atsevišķi, bet Lietuvā tie tika ietverti Darba kodeksā, apvienojot ar visām pārējām normām. No vienas puses, Lietuvas izvēlētais variants liekas daudz ērtāks, jo visu vajadzīgo var atrast vienā likumā, bet, ja paskatās no otras puses, tad Igaunijā piemērotais variants ir krietni izdevīgāks, jo darbinieks, zinot savu profesiju, uzreiz var meklēt informāciju speciālajā likumā, kur būs regulēts tikai tas, kas viņam būs vajadzīgs, nevis tās normas, kuras tikai sarežģīs darbu darbinieka aizsardzības un drošības realizēšanai.

KOPSAVILKUMS

Pētījuma rezultātā autore izvirza šādas tēzes un priekšlikumus:

1. Darba likuma 94.pantā minētās darbinieka tiesības iesniegt sūdzību uzņēmumā, lai aizsargātu savas aizskartās tiesības un intereses, ir nepietiekami. Nepieciešams šajā pantā iekļaut arī tiesības vērsties atbilstošā uzņēmuma koordinējošā institūcijā savu tiesību aizsardzībai.

Priekšlikums: Darba likuma 94.panta 1.daļā nepieciešams ieviest labojumu: „Darbiniekam ir tiesības savu aizskarto tiesību vai interešu aizsardzības nolūkā iesniegt sūdzību uzņēmumā un atbilstošajā tiesību aizsardzības institūcijā attiecīgi pilnvarotai personai. Tiesības iesniegt sūdzību, lai aizstāvētu darbinieka tiesības un intereses, ir arī darbinieku pārstāvjiem.“

2. Darba aizsardzības likuma 5.pantā minētie aizsardzības sistēmas organizēšanas principi nav precīzi.

Priekšlikums: Darba aizsardzības likuma 5.panta 1.daļas otro punktu nepieciešams izteikt šādā redakcijā: „darba aizsardzības organizatoriskās struktūras izveidošana, iekļaujot darbinieku, kurš pārstāv citu nodarbināto intereses.“

3. Salīdzinot Lietuvas, Igaunijas un Latvijas Darba likumos ietvertās normas darbinieka aizsardzības jomā, var secināt, ka nevienā no likumiem netika regulētinelaimes gadījumu darba vietā risināšanas veidi, atstājot to citu normatīvo aktu ziņā.

Priekšlikums: Ietvert visu trīs valstu likumos tiesību normu, kas regulētu īpašos gadījumus darba vietā.

4. Darbinieka aizsardzības realizēšanai nepieciešams noteikt stingrākus sodus, nekā noteikts Darba likuma 90.pantā – piezīme un rājiens.

Priekšlikums: Ietvert Darba likuma 90.panta 1.daļā nosacījumu, kurš ļautu sodīt darbinieku, par viņa izdarīto pārkāpumu, ar zaudējumu atlīdzināšanu uzņēmumā noteiktajā kārtībā.

5. Tiesību aizsardzības sistēma šobrīd ir nepilnīga, tāpēc tā neatbilst darbinieku vajadzībām un nenodrošina darbinieku tiesības uz aizsardzību un drošību.

Priekšlikums: Papildināt jau pastāvošos normatīvos tiesību aktus vai izveidot jaunu likumu, kurš noteiktu obligātos darbinieku tiesiskās aizsardzības principus un to realizācijas metodes, kas savukārt uzlabotu darbinieku stāvokli un palielinātu iespējas sasniegt vēlamo rezultātu savu aizskarto tiesību aizstāvēšanā.

6. Darba likuma 95.pantā ietvertais regulējums par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanu ir nepilnīgs.

Priekšlikums: Darba likuma 95.pantā vajadzētu noteikt 2.daļas labojumu: „Ja darba devējs, nosakot darba apstākļus, profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu vai paaugstinot amatā, ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā sešu mēnešu laikā no dienas, kad viņš uzzināja vai viņam vajadzēja uzzināt par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanu.“ Šāda labojuma ieviešana garantētu darbinieku iespēju labāk sagatavoties savu tiesību aizsardzībai.

7. Bez darbinieka tiesībām ir jāievēro arī cilvēka pamattiesības. Tāpēc ir jāseko tam, lai darba devējs nepārkāptu šīs tiesības.

Priekšlikums: Darba aizsardzības likumā ietvert arī tiesību normu, kura noteiktu darba devēja pienākumu sniegt rakstiskas atskaites par darba drošības uzlabošanas pasākumiem un darba vidē veiktajām izmaiņām. Kā apstiprinājumu iesniegt darbinieku rakstisku pamatojumu.

8. Darba likuma 101.panta 1.daļas ceturrtā punkts, tas ir, darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī, ir jāizslēdz no šī panta un jāveido jauns Darba likuma pants par darba devēja pienākumu uzteikt darba līgumu tieši šādu apstākļu dēļ, kas neapšaubāmi apdraud citu darbinieku veselību un drošību.

Priekšlikums: Ietvert Darba likumā pantu: „Darba devējam ir pienākums rakstveidā uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz darbinieka alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvokli darba vietā, veicot darba pienākumus.“

IZMANTOTĀ LITERATŪRA UN AVOTI

Literatūra

1. Darba likums ar komentāriem. Pieejams:
http://www.lbas.lv/upload/stuff/201102/dl_ar_kom.pdf
2. Dupate K. Eiropas Savienības tiesas prakse darba tiesībās.
Pieejams:http://www.lbas.lv/upload/stuff/201112/es_tiesas_prakse_darba_tiesibas.pdf
3. Darba drošība. Rīga: Labklājības ministrija, 1999.
4. Darbinieka rokasgrāmata drošībai un veselībai darbā. Rīga: Rīgas Stradiņa universitātes Darba drošības un vides veselības institūts, 2010, Nr. 6-2010. Pieejams:
http://www.lm.gov.lv/upload/darba_nemejiem/da_rokasgr.pdf
5. *Juridisko terminu vārdnīca*. Rīga: Nordik, 1998.
6. Ose D. Darba tiesību pamati. Rīga: RTU Izdevniecība, 2007.
7. Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības. Rīga: Zvaigzne ABC, 2011.
8. *Svešvārduvārdnīca*. Rīga: Jumava, 1999.
9. Tiesu prakse individuālo darba strīdu lietās: atziņas un viedokļi. Pieejams:
<http://www.lvportals.lv/?menu=doc&id=230510>
10. Ulmane V. Darba tiesības. Darba aizsardzība. Rīga: Biznesa augstskola Turība, SIA, 2004.
11. Ziņojums: Darbinieka un darba devēja uzteikuma regulējums Baltijas valstīs. Rīga: ESF projekts „Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana“. 2012. Pieejams:
http://www.lbas.lv/upload/stuff/201203/atlaisanas.no.darba.regulejums.balt.valstis_01.2012_gala.pdf

Periodika

1. Trofimenko J. Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem. Jurista vārds, 2011. 31.maijs, nr.22. Pieejams: <http://www.juristavards.lv/doc/230850-tiesu-prakse-lietas-par-individualajiem-darba-stridiem/>

Normatīvie akti

1. Eiropas Padomes 1989.gada 12.jūnija Direktīva 89/391/EEC par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darbneika darba drošību un veselības aizsardzību.
Pieejams angļu valodā: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:31989L0391>
2. Eiropas Padomes 1994.gada 22.jūnija Direktīva 94/33/EK par jauniešu darba aizsardzību. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31994L0033:LV:HTML>
3. Eiropas Padomes 2003.gada 4.novembra Direktīva 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem. Pieejams: <http://www.l2d.lv/leul.php?i=8378>
4. Eiropas Padomes 2000.gada 29.jūnija Direktīva 200/43/EK par vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības. Pieejams: http://tolerance.kid.lv/wp-content/uploads/2011/11/1_Padomes-Direktiva-ar-ko-ievies-vienadas-attieksmes-principu-pret-personam-neatkarigi-no-rasu-vai-etniskas-piederiba.pdf
5. Eiropas Padomes 2006.gada 5.jūlija Direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija). Pieejams: http://cilvektiesibas.org.lv/site/record/docs/2012/02/05/1_20420060726lv00230036.pdf
6. Eiropas Padomes 1999.gada 28.jūnija Direktīva 1999/70/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31999L0070:LV:HTML>
7. Eiropas Padomes 1997.gada 15.decembra Direktīva 97/81/EK par UNICE, CEEP, un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu. Pieejams: <http://eur-law.eu/LV/Padomes-Direktiva-97-81-EK-1997-gada-15-,292345.d>
8. Eiropas Padomes 2002.gada 16.jūlija Direktīva par teledarbu. Pieejams: http://osha.lv/lv/publications/docs/pamatnoligums_par_teledarbu.pdf
9. Eiropas Padomes 1991.gada 14.oktobra direktīva 91/533/EEK par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31991L0533:LV:HTML>
10. Eiropas Padomes 1991.gada 25.jūnija direktīva 91/383/EEK, kas papildina pasākumus, kuru mērķis ir veicināt uzlabojumus darba drošībā un veselības aizsardzībā attiecībā uz darba ņēmējiem, kas pieņemti darbā uz noteiktu laiku vai arī

- īslaicīgā darbā. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31991L0383:LV:HTML>
11. Eiropas Padomes 1971.gada 14.jūnija Regula (EEK) nr.1408/71 par sociālā nodrošinājuma shēmu piemērošanu darba ņēmējiem un to ģimenēm, kas pārvietojas Kopienas teritorijā. Pieejams:
http://www.lm.gov.lv/upload/sociala_aizsardziba/apdrosinasanas_tiesibu_akti/regula_1408.pdf
 12. Latvijas Republikas Satversme: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1993. 1. jūlijs, nr.43.
 13. Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6.jūlijs, nr.105.
 14. Darba aizsardzības likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6.jūlijs, nr.105.
 15. Būvniecības likums: LR likumd. Latvijas Vēstnesis, 1995. 30.augusts, nr.131.
 16. Likums par Minimālā vecuma konvenciju: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 13.aprīlis, nr.60.
 17. Latvijas Zvērinātu notāru Ētikas kodekss. Pieņemts Latvijas Zvērinātu notāru kopsapulcē 1994.gada 8.aprīlī. Pieejams:
http://www.notary.lv/site/docs/2007/10/16/eetikas_kodekss.pdf
 18. Latvijas Zvērinātu tiesu izpildītāju Ētikas kodekss. Pieņemts Latvijas Zvērinātu tiesu izpildītāju padomē 2009.gada 20.martā. Pieejams:
http://www.lzti.lv/f/Tiesibu_akti/kolegijas_/ZTI_Etikas_kodekss_2009_03_20.pdf
 19. Latvijas Zvērinātu advokātu ētikas kodekss. Pieņemts Latvijas Zvērinātu advokātu kopsapulcē 1993.gada 21.maijā. Pieejams:
<http://www.advokatura.lv/src2.php?open=kodekss>
 20. Ķīmisko vielu likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6.jūlijs, nr.105.
 21. Likums par radiācijas drošību un kodoldrošību: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 7.novembris, nr.394/395.
 22. *Nelaiemes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība*. Ministru Kabineta noteikumi nr.950, Latvijas Vēstnesis, 2009. 28.augusts, nr.137.
 23. *Darba aizsardzības prasības darba vietās*. Ministru kabineta noteikumi nr.125, Latvijas Vēstnesis, 2002. 26.marts. nr.47. (zaudējis spēku)
 24. *Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība*. Ministru Kabineta noteikumi nr.379. Latvijas Vēstnesis, 2001. 29.augusts. nr.123. (zaudējis spēku)
 25. *Noteikumi par darbiem, kas saistīti ar iespējamu risku citu cilvēku veselībai un kuros nodarbinātās personas tiek pakļautas obligātajām veselības pārbaudēm*. Ministru Kabineta noteikumi nr.494. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2001. 30.novembris. nr.174.

26. Трудовой кодекс Литовской Республики. Pieejams krievu valodā:
http://vbfondas.lt/upload/LR_darbo_kodeksas.htm
27. Закон о трудовом договоре Эстонской Республики. Pieejams krievu valodā:
http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/TLS_rus.pdf

Tiesu prakse

1. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2013.gada 31.maija spriedums lietā: SKC-1563/2013. Pieejams:
<http://at.gov.lv/lv/judikatura/judikaturas-nolemumu-arhivs/senata-civillietu-departaments/klasifikators-pec-lietu-kategorijam-ar-tezem/11-nolemumi-kas-izriet-no-darba-tiesiskajam-attiecibam/>
2. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2013.gada 8.maija spriedums lietā: SKC-1482/2013. Pieejams:
<http://at.gov.lv/lv/judikatura/judikaturas-nolemumu-arhivs/senata-civillietu-departaments/klasifikators-pec-lietu-kategorijam-ar-tezem/11-nolemumi-kas-izriet-no-darba-tiesiskajam-attiecibam/>

Bakalaura darbs «Darbinieka tiesiskā aizsardzība un tās realizēšana» izstrādāts LU
Juridiskajā fakultātē Civiltiesisko zinātņu katedrā.

Ar savu parakstu apliecinu, ka pētījums veikts patstāvīgi, izmantoti tikai tajā norādītie
informācijas avoti un iesniegtā darba elektroniskā kopija atbilst izdrukai.

Autore: _____ Ērika Avgustinoviča

Rekomendēju/nerekomendēju darbu aizstāvēšanai

Vadītāja: Mag.iur. Velga Slaidiņa _____

21.04.2014.

Recenzents: Dr.iur., doc. Annija Kārkliņa

Darbs iesniegts Civiltiesisko zinātņu katedrā _____.05.2012.

Dekāna pilnvarotā persona: metodiķe

Darbs aizstāvēts bakalaura gala pārbaudījuma komisijas sēdē

____.0 .2014. prot. Nr. ____.

Komisijas sekretārs (-e):
