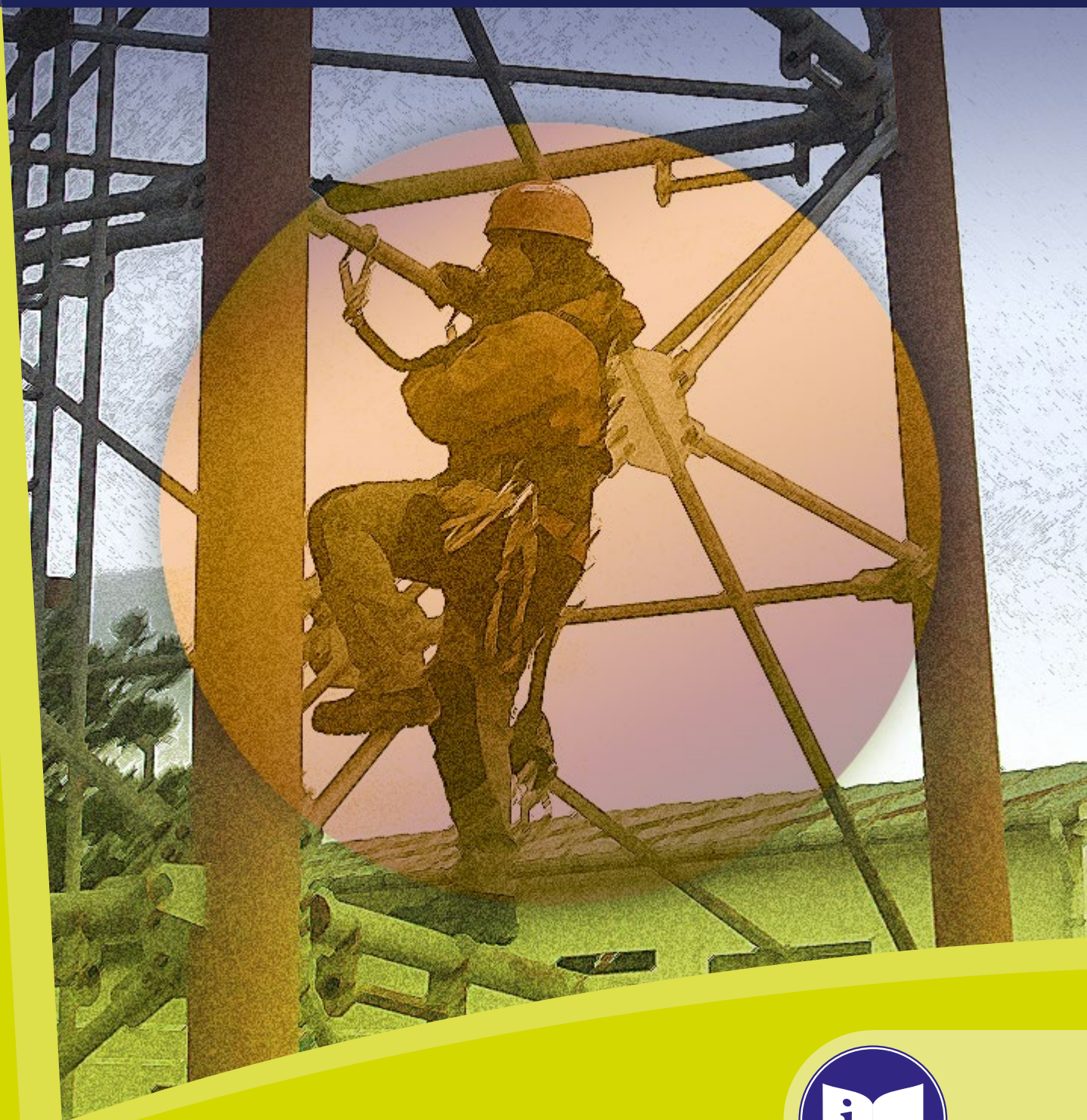


**TIESU PRAKSE LIETĀS
PAR DARBA AIZSARDZĪBAS
NORMATĪVO AKTU PĀRKĀPUMIEM
APKOPOJUMS**



**Tiesu prakse lietās par darba aizsardzības
normatīvo aktu pārkāpumiem**

APKOPOJUMS

Saturs

Saturs	2
Ievads	3
1. Darba aizsardzības likums	3
2. MK noteikumi Nr. 749 "Apmācības kārtība darba aizsardzības jautājumos"	3
3. MK noteikumi Nr. 99 "Noteikumi par komercdarbības veidiem, kuros darba devējs iesaista kompetentu institūciju"	6
4. MK noteikumi Nr. 219 "Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude"	6
5. MK noteikumi Nr. 950 "Nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība"	8
6. MK noteikumi Nr. 660 "Darba vides iekšējās uzraudzības kārtība"	10
7. MK noteikumi Nr. 372 "Darba aizsardzības prasības, lietojot individuālos aizsardzības līdzekļus"	11
8. MK noteikumi Nr. 400 "Darba aizsardzības prasības drošības zīmju lietošanā"	12
9. MK noteikumi Nr. 526 "Darba aizsardzības, lietojot darba aprīkojumu"	13

Ievads

Šajā materiālā ir apkopota tiesu prakse lietās par darba aizsardzības normatīvo aktu pārkāpumiem. Apkopojums veikts par lietām, ko tiesas ir skatījušas laika posmā no 2012. gada līdz 2017. gadam.

Apkopojums ietver galvenokārt tiesas atziņas par pārkāpumu faktu konstatāciju, darba aizsardzības regulējošo tiesību normu iztulkošanu, un piemērošanu, citējot attiecīgo spriedumu motīvu daļu (*kursīvā*); atsauces uz lietu faktiskajiem apstākļiem dotas tikai vietās, kur tas nepieciešams attiecīgo atziņu labākam izklāstam.

Apkopojuma struktūra veidota, apskatot galvenos jautājumus, kas saistīti ar darba aizsardzības normatīvo aktu pārkāpumu konstatēšanu.

Apkopojuma mērķis ir veicināt vienotas izpratnes veidošanu par darba aizsardzības normatīvo aktu biežākajiem pārkāpumiem. Apkopojumā ietvertās tiesu atziņas var kalpot kā palīgavots darba aizsardzības jomā iesaistītiem speciālistiem, lai veicinātu darba aizsardzības normatīvo aktu prasību ievērošanu.

1. Darba aizsardzības likums

Darba aizsardzības likuma 1.panta 9.punkts nosaka, ka darba vieta ir vieta, kurā nodarbinātais veic savu darbu, kā arī uzņēmuma ietvaros jebkura cita vieta, kura nodarbinātajam ir pieejama darba gaitā vai kur nodarbinātais strādā ar darba devēja atļauju vai rīkojumu.

Administratīvā apgabaltiesa 27.03.2017. spriedumā (Lietas Nr.A420338015) secina, ja darbinieks laikā, kad notika nelaimes gadījums ir bijis darba devēja rīcībā, jo fiziski atradās darba devēja noteiktajā vietā (uzņēmuma teritorijā) un bija pieejams darba devējam, lai vajadzības gadījumā varētu sniegt attiecīgus pakalpojumus kā darbinieks, ir atzīstams, ka tā ir darbinieka darba vieta.

Valsts darba inspekcija veica nelaimes gadījuma darbā izmeklēšanu, kurā darbinieks nokrita no aptuveni 1,04 m augstas nenorobežotas un ar drošības zīmēm neapzīmētas noliktavas rampas laikā, kad bija izgājis smēķēt.

2. MK noteikumi Nr. 749 “Apmācības kartība darba aizsardzības jautājumos”

MK 749 15.punkts nosaka, instruktāžā nodarbināto iepazīstina ar veicamo darbu, darba devēja apstiprinātajām instrukcijām un darba aizsardzības prasībām atbilstoši konkrētā darba veidam vai profesijai attiecīgajā darba vietā, praktiski parādot drošus darba paņēmienus un metodes un, ja nepieciešams, izmantojot uzskates līdzekļus.

Administratīvā apgabaltiesa 09.11.2016. spriedumā (Lietas Nr.A420187115) secina, ka, ja darbiniekam nav noteikts veikt darba pienākums veikt remontdarbus, tad arī nevar būt veikta instruktāža par veicamo darbu. Apstākļi, ka darbinieks vienlaikus ar pārējiem dokumentiem ir parakstījis par remontdarbu riska novērtējumu, nepierāda, ka darbiniekam ir veikta pienācīga apmācība un teorētiska, un faktiskā instruēšana šim darba veidam. Līdz ar to ir secināms, ka darba devējs nav nodrošinājis darbinieka apmācību un instruēšanu par jebkuru risku, kas saistīts ar darba aprīkojuma lietošanu, kā arī ar darba devēja apstiprinātajām instrukcijām un darba aizsardzības prasībām atbilstoši konkrētā darba veidam.

MK 749 21.punkts nosaka, ka pēc sākotnējās instruktāžas nodarbinātais uzsāk darbu un atkarībā no stāža, pieredzes un darba rakstura strādā pieredzējuša nodarbinātā uzraudzībā, līdz apgūst drošas darba metodes un paņēmienus, kā arī aprīkojuma lietošanas, darba aizsardzības un ugunsdrošības prasības. Pēc tam nodarbinātais veic darbu patstāvīgi un darba devējs nodrošina darba aizsardzības prasību ievērošanas kontroli.

Administratīvā apgabaltiesa 15.08.2017. spriedumā (Lietas Nr.A420221215) secina, ka *darbinieku formāla iepazīstināšana ar darba aizsardzības un drošības instrukcijas prasībām un bīstamo zonu norobežošanu nav pietiekama, lai atzītu, ka darba devējs izpildījis noteikumu MK 749 21.punkta prasības darba drošības jomā.*

Apgabaltiesa secina, ka ne darba sarežģītības pakāpe, ne darbinieku stāžs neatbrīvo darba devēju no pienākuma kontrolēt, vai darbinieki ievēro darba drošības prasības.

No lietā esošā Valsts darba inspekcijas video ieraksta ir redzams, ka darba devēja uzņēmumā darba drošības un aizsardzības prasības nav iedzīvinātas praksē, tās nav kļuvušas par darba devēja darbinieku ikdienas neatņemamu sastāvdaļu.

MK 749 6.punkts nosaka, ka uzņēmumā ir jābūt darba aizsardzības speciālistam ar atbilstošu kvalifikāciju - pamatlīmeņa zināšanas darba aizsardzības jomā var iegūt personas, kurām ir vismaz pamatizglītība, apgūstot darba aizsardzības pamatlīmeņa zināšanu izglītības programmu, ko izstrādājusi izglītības iestāde atbilstoši Izglītības un zinātnes ministrijas apstiprinātajam paraugam.

Administratīvā rajona tiesa 14.05.2013. spriedumā (Lietas Nr.142237011) secina, ka Valsts darba inspekcijas izsniegts atkārtots uzaicinājums uzņēmumam par apliecinājuma uzrādīšanu par nepieciešamā darba aizsardzības speciālista esamību uzņēmumā un uzņēmuma atkārtota atteikšanās uzrādīt minēto dokumentu, ir pietiekams pamats konstatēt, ka šāda dokumenta nav vispār, līdz ar to uzņēmumā nav nodarbināts darba aizsardzības speciālists ar atbilstošu kvalifikāciju un tādējādi ir pārkāpts MK 749 6.punkts un uzņēmums pamatoti saucams pie administratīvās atbildības.

MK 749 8.punkts nosaka, ka darba devējs nodrošina nodarbināto apmācību darba aizsardzības jautājumos, izvēloties tādu apmācības veidu, kas atbilst nodarbinātā profesionālajai sagatavotībai, ņemot vērā nodarbinātā izglītību, iepriekšējo apmācību, darba pieredzi un spējas, kā arī uzņēmuma specifiku.

MK 749 9.punkts nosaka, ka nodarbināto apmācība darba aizsardzības jautājumos ietver: 9.1. ievadapmācību un 9.2. instruktāžu darba vietā.

MK 749 29.punkts nosaka, ka ziņas par nodarbināto ievadapmācību un instruktāžu darba vietā darba devējs reģistrē attiecīgos dokumentos, kuri satur šo noteikumu 3. un 4.pielikumā minēto informāciju

Administratīvā rajona tiesa 03.04.2013. spriedumā (Lietas Nr.142293912) secina, ka uzņēmums, iesniedzot Valsts darba inspekcijā Darba aizsardzības ievadapmācības žurnālu un neiesniedzot Darba aizsardzības instruktāžu darba vietā reģistrācijas žurnālu, nevar apliecināt, ka nodarbinātās personas pirms darba uzsākšanas būtu instruētas (apmācītas) darba drošības jautājumos, kas ir MK 749 8.un 9.punkta pārkāpums. Līdz ar to pamatoti konstatēta uzņēmuma administratīvā atbildība par darbinieku neinstruēšanu.

Administratīvā rajona tiesa 20.05.2013. spriedumā (Lietas Nr.142310112) secina, ka uzņēmuma arguments, ka visi nodarbinātie tiek instruēti par darba drošību, bet atbildīgo darbinieku nepienācīgo pienākumu izpildes rezultātā paraksti no instruētajām personām nebija iegūti savlaicīgi, nav ticams un uzņēmums ir pamatoti saucams pie administratīvās atbildības par nodarbināto neinstruēšanu.

Valsts darba inspekcija veica 13.05.2011. uzņēmuma dokumentālo pārbaudi un konstatēja, ka gan Darba aizsardzības Ievadinstruktāžu žurnālā, gan Darba aizsardzības instruktāžas žurnālā darba vietā nav parakstījušies trīs darbinieki.

Rīgas apgabaltiesas Krimināllietu tiesu kolēģija 30.05.2014. spriedumā (Lieta Nr.133044813) secina, ka darba devēja pienākums ir nodrošināt darba ņēmējus ar konkrēti veicamo darba pienākumu raksturam atbilstošu darba drošības instruktāžu. Tieši darba devējs ir atbildīgs par to, lai darbinieks būtu parakstījis attiecīgajos dokumentos par viņa instruēšanu.

Valsts darba inspekcija veica 18.05.2012. uzņēmuma dokumentālo pārbaudi un konstatēja, ka darbinieki nav instruēti darba vietā un tiem nav veikta ievadapmācība. Tiesai iesniegtajos darba aizsardzības instruktāžu reģistrācijas žurnālos darbinieki parakstījušies 01.06.2012., t.i., tikai pēc Valsts darba inspekcijas veiktās pārbaudes, kas ir MK 749 8.un 9.punkta pārkāpums. Līdz ar to pamatoti konstatēta uzņēmuma administratīvā atbildība par darbinieku neinstruēšanu.

MK 749 23.punkts nosaka, ka atkārtoto instruktāžu veic sākotnējās instruktāžas apjomā ne retāk kā reizi gadā, bet darbos ar bīstamām iekārtām, kā arī paaugstinātas bīstamības darbos (atbilstoši darba devēja apstiprinātajam sarakstam) – ne retāk kā reizi sešos mēnešos.

Savukārt 29.punkts nosaka, ka ziņas par nodarbināto ievadapmācību un instruktāžu darba vietā darba devējs reģistrē attiecīgos dokumentos, kuri satur šo noteikumu 3. un 4.pielikumā minēto informāciju.

Rīgas apgabaltiesas Krimināllietu tiesu kolēģija 28.04.2014. spriedumā (Lietas Nr.130051113) secina, ka (...) *Vēl jo vairāk, darba devēja interese ir iegūt darba ņēmēja parakstu, lai pārlicinātos, ka darba ņēmējs ir sapratis darba drošības noteikumus un ka darba devējs ir izpildījis viņam ar tiesību normām uzdoto pienākumu.*

Gadījumā, ja instruētās personas paraksta nav, uzskatāms, ka darba devējs nav izpildījis viņam uzlikto pienākumu un nav nodrošinājis nodarbināto apmācību darba aizsardzības jautājumos.

Valsts darba inspekcija veica 01.02.2013. uzņēmuma dokumentālo pārbaudi un konstatēja, ka sešiem darbinieki nav veikta atkārtotā instruktāža darba vietā. Tiesai iesniegtajos darba aizsardzības instruktāžu reģistrācijas žurnālos darbinieki parakstījušies 01.02.2013., t.i., tikai pēc Valsts darba inspekcijas veiktās pārbaudes, kas ir MK 749 8.un 9.punkta pārkāpums. Līdz ar to pamatoti konstatēta uzņēmuma administratīvā atbildība par darbinieku neinstruēšanu.

3. MK noteikumi Nr. 99 “Noteikumi par komercdarbības veidiem, kuros darba devējs iesaista kompetentu institūciju”

MK 99 2.punkts nosaka, ka darba devējs darba aizsardzības sistēmas izveidē un uzturēšanā iesaista kompetentu institūciju, ja viņš atbilstoši vispārējās ekonomiskās darbības klasifikācijai NACE veic kādu no šo noteikumu 1.pielikumā minētajiem komercdarbības veidiem.

Vidzemes apgabaltiesa 13.05.2013. spriedumā (Lietas Nr.142302512) secina, ka zemnieku saimniecība, būdama darba devējs sešpadsmit darba ņēmējiem, kuri bija nodarbināti dažādos saimnieciskās darbības veidos, kas atbilda MK 99 1.pielikumā minētajiem komercdarbības veidiem - mežkopība un citas mežsaimniecības darbības (1.pielikuma 2.punkts), pārtikas produktu (gaļas un gaļas izstrādājumu) ražošana (1.pielikuma 6.punkts), koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošana (1.pielikuma 11.punkts) un neiesaistot kompetentu institūciju darba aizsardzības sistēmas izveidē un uzturēšanā, ir pārkāpusi MK 99 2.punktu un ir saucama pie administratīvās atbildības.

Minētajā lietā tiesa norāda, ka *Darba aizsardzības likumi attiecināmi ne vien uz tiem darba devējiem, kuri veic komercdarbību un ir ierakstīti Komercreģistrā (komersantiem), bet arī uz tiem saimnieciskās darbības veicējiem, kā zemnieku saimniecībām (...). Neatkarīgi no darba devēja juridiskā statusa, darba aizsardzības likumiem ir jārada droša darba vide visiem darba ņēmējiem.*

4. MK noteikumi Nr. 219 “Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude”

MK 219 26.punkts nosaka, ja darba devējs norādītajā termiņā nav saņēmis arodslimību ārsta aizpildītu veselības pārbaudes karti, viņš ir tiesīgs atstādināt nodarbināto no darba, līdz nodarbinātais iesniedz darba devējam veselības pārbaudes karti, kurā ir atzīmēts, ka veselības stāvoklis atbilst veicamajam darbam. Nodarbināto nedrīkst atstādināt no darba, ja viņš norādītajā termiņā nav veicis veselības pārbaudi no viņa neatkarīgu objektīvu apstākļu dēļ, par kuru iestāšanos nodarbinātais paziņo darba devējam.

Administratīvā rajona tiesa 27.11.2014. spriedumā (Lietas Nr.142242912) secina, ka likumdevējs ir devis tiesisku iespēju darba devējam ietekmēt darbiniekus, ja darba devējs norādītajā termiņā nesaņem arodslimību ārsta aizpildītu veselības pārbaudes karti, viņš ir tiesīgs atstādināt nodarbināto no darba, līdz nodarbinātais iesniedz darba devējam veselības pārbaudes karti, kurā atzīmēts, ka veselības stāvoklis atbilst veicamajam darbam. Darba devējs administratīvā pārkāpuma izskatīšanas gaitā nav iesniedzis pierādījumus, kas apliecinātu, ka darba devējs ir izmantojis viņam noteiktās tiesības. Līdz ar to nenosūtot darbiniekus uz periodiskajām veselības pārbaudēm, darba devējs nav izpildījis MK 219 11.un 14.punktā izvirzīto pienākumu.

MK 219 3.punkts nosaka, ka veselības pārbaudi veic personām: kuras ir nodarbinātas vai kuras paredzēts nodarbināt darbā, kur viņu veselības stāvokli ietekmē veselībai kaitīgi darba vides faktori (1.pielikums); kuras ir nodarbinātas vai kuras paredzēts nodarbināt darbā īpašos apstākļos – bīstamos darbos, kur pastāv augsts nelaimes gadījumu risks pašam nodarbinātajam vai apkārtējiem (2.pielikums).

MK 219 11.punkts nosaka, ka darba devējs atbilstoši darba vides riska novērtējumā noteiktajiem veselībai kaitīgajiem darba vides faktoriem un īpašajiem apstākļiem nosūta nodarbinātos un personas pirms darba tiesisko attiecību vai valsts civildienesta tiesisko attiecību uzsākšanas uz veselības pārbaudi pie šo noteikumu 5.punktā minētā arodslimību ārsta.

Administratīvā rajona tiesa 27.03.2013. spriedumā (Lieta Nr.142224612) secina, ka uzņēmums kā darba devējs, 19.10.2010. iesniedzot Valsts darba inspekcijā 15.10.2010. rīkojumu Nr.4 “Par darbinieku nosūtīšanu uz obligāto veselības pārbaudēm” ir pārkāpis MK 219 3. un 11.punktu un ir pamatoti saucams pie administratīvās atbildības par nodarbināto nenosūtīšanu veikt obligātās veselības pārbaudes, jo 14.10.2010., veicot dokumentu pārbaudi, VDI konstatēja, ka uzņēmuma darbinieki nav nosūtīti veikt obligātas veselības pārbaudes, tā kā rīkojums ir izdots dienu vēlāk nekā veikta dokumentu pārbaude, kuras laikā šāda rīkojuma nebija.

MK 219 13.punkts nosaka, ka uz pirmreizējo veselības pārbaudi nosūta visas šo noteikumu 3.punktā minētās personas pirms darba tiesisko attiecību vai valsts civildienesta tiesisko attiecību uzsākšanas.

Administratīvā rajona tiesa 20.05.2013. spriedumā (Lieta Nr.142310112) atzīst, ka uzņēmuma uzrādītās obligātās veselības pārbaudžu kartes darbiniekiem, kuri nav izgājuši obligātās veselības pārbaudes, automātiski neapliecina nodarbinātā nosūtīšanas uz obligātajām veselības pārbaudēm faktu un ir pamatoti saucams pie administratīvās atbildības par nodarbināto nenosūtīšanu veikt obligātās veselības pārbaudes.

Valsts darba inspekcija veica 13.05.2011. uzņēmuma dokumentālo pārbaudi un, izvērtējot uzņēmuma iesniegtās obligātās veselības pārbaudu kartes, konstatēja, ka obligātās veselības pārbaudes nav izgājuši četri darbinieki.

MK 219 3.1.punkts nosaka, ka veselības pārbaudi veic personām, kuras ir nodarbinātas vai kuras paredzēts nodarbināt darbā, kur viņu veselības stāvokli ietekmē veselībai kaitīgi darba vides faktori (1.pielikums).

MK 219 4.1.punkts nosaka, ka uz veselības pārbaudi šo noteikumu 3.punktā minētajos gadījumos nosūta personas pirms darba tiesisko attiecību vai valsts civildienesta tiesisko attiecību uzsākšanas pirmreizējās veselības pārbaudes veikšanai.

MK 219 13.punkts nosaka, ka uz pirmreizējo veselības pārbaudi nosūta visas šo noteikumu 3.punktā minētās personas pirms darba tiesisko attiecību vai valsts civildienesta tiesisko attiecību uzsākšanas.

MK 219 20.punkts nosaka, ka, nosūtot uz veselības pārbaudi, darba devējs izsniedz nodarbinātajam un personai pirms darba tiesisko attiecību vai valsts civildienesta tiesisko attiecību uzsākšanas veselības pārbaudes karti (3.pielikums) divos eksemplāros, iepriekš aizpildot veselības pārbaudes kartes I sadaļu “Norīkojums uz obligāto veselības pārbaudi”.

Rīgas apgabaltiesas Krimināllietu tiesu kolēģija 11.10.2013. spriedumā (Lieta Nr.142215712) atzīst, ka saskaņā ar *minētajām tiesību normām darba devējam ir pienākums nosūtīt darbinieku veikt pirmreizējo veselības pārbaudi pirms darba tiesisko attiecību uzsākšanas* un darba devējs ir pamatoti saucams pie administratīvās atbildības par nodarbināto nenosūtīšanu veikt obligāto veselības pārbaudi. Nav pieņemami un pamatoti uzņēmuma argumenti, ka persona uz šādu veselības pārbaudi ir tikusi nosūtīta, bet to līdz Valsts darba inspekcijas pārbaudes brīdim nebija izgājusi, jo MK 219 nenosaka termiņu, kādā personai šī pirmreizējā pārbaude jāveic.

Tiesu kolēģija uzskata, ka uzņēmums MK 219 *tulko pretēji to pieņemšanas jēgai. Minēto noteikumu normu jēga nav tulkojama nekā citādi, kā tikai prasība noteiktam personu lokam veikt obligātās veselības pārbaudes pirms darba tiesisko attiecību uzsākšanas. Šāda izpratne par noteikumiem izriet no IV nodaļas normām – ārstniecības personai ir jā sagatavo atzinums par personas veselības stāvokļa atbilstību veicamajam darbam.*

Valsts darba inspekcija veica 22.08.2011. uzņēmuma dokumentālo pārbaudi un, izvērtējot uzņēmuma iesniegtos dokumentus, konstatēja, ka darbiniekam nav veikta pirmreizējā obligātā veselības pārbaude laika posmā no darba attiecību uzsākšanas 06.06.2011. līdz 12.08.2014.

5. MK noteikumi Nr. 950 “Nelaiemes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kartība”

MK 950 35.1.punkts nosaka, ka aktā norāda, ka nelaiemes gadījums nav darba vides faktoru iedarbības rezultāts, ja izmeklēšanā noskaidrots, ka nelaiemes gadījums, pēc kura ir iestājies darbspēju zaudējums vai nāve, ir tiešā cēloņsakarībā ar to, ka cietušais lietojis alkoholiskās, narkotiskās, toksiskās, psihotropās vai citas kaitīgas vielas vai to produktus, un nelaiemes gadījumu nav izraisījusi minēto vielu izmantošana darbā vai attiecīgo vielu neatbilstoša glabāšana vai pārvietošana.

Administratīvā apgabaltiesa 15.08.2017. spriedumā (Lietas Nr.A420221215) secina, ka apstākļi, ka nelaiemes gadījumā cietušais darbinieks bija lietojis alkoholu, neapšaubāmi ir viens no apstākļiem, kas veicināja negadījumu, taču konkrētajos apstākļos nav konstatējama tieša cēloņsakarība starp nelaiemes gadījumu un alkohola lietošanas faktu, lai piemērotu MK 950 35.1. apakšpunktu un aktā par nelaiemes gadījumu darbā norādītu, ka nelaiemes gadījums darbā nav darba vides faktoru iedarbības rezultāts.

Valsts darba inspekcija, izvērtējot ar nelaiemes gadījumu darbā saistītos apstākļus, konstatēja, ka cietušais darbinieks nav instruēts un apmācīts par darbiem, kurus veicot, notika nelaiemes gadījums darbā. Cietušā darbinieka asinīs tika konstatēta alkohola koncentrācija 2,18 promiles.

MK 950 17.punkts noteica, ka pēc nelaiemes gadījuma vai pēc informācijas saņemšanas par nelaiemes gadījumu darba devējs vai inspekcija, ja cietušais nav nodarbinātais, no ārstniecības iestādes pieprasa šo noteikumu 18.punktā minēto izziņu par cietušā veselības traucējumu smaguma pakāpi (2.pielikums) (2012.gadā spēkā esošā redakcija).

MK 950 58.punkts noteica, ka darba devējs nodrošina, ka par nelaiemes gadījumu, kad cietušajam iestājušies smagi vai iespējami smagi veselības traucējumi vai iestājusies cietušā nāve, nekavējoties telefoniski, rakstiski vai elektroniski tiek paziņots policijai un inspekcijai, norādot nelaiemes gadījumā cietušā vārdu, uzvārdu, personas kodu, dzīvesvietu un amatu vai profesiju, darba devēju, kura nodarbinātais cietis nelaiemes gadījumā, adresi, kur nelaiemes gadījums noticis, un laiku, kad nelaiemes gadījums noticis, sniedzot īsu notikušā aprakstu, kā arī norādot kontaktpersonu un kontaktālruni (2012.gadā spēkā esošā redakcija).

Rīgas apgabaltiesas Krimināllietu tiesu kolēģija 17.05.2014. spriedumā (Lietas Nr.124024312) atzinusi, ka darba devējs, neziņojot VDI par 09.05.2012. notikušo nelaiemes gadījumu darbā un nepieprasot no ārstniecības iestādes izziņu par cietušā veselības traucējumu smaguma pakāpi, ir izdarījis administratīvo pārkāpumu un saucams pie atbildības par tāda darbā notikuša nelaiemes gadījuma neizmeklēšanu atbilstoši normatīvo aktu prasībām vai slēpšanu, kura rezultātā nodarbinātajam radušies smagi veselības traucējumi vai iestājusies viņa nāve.

Tiesa secina, ka, neskatoties uz to, ka notikušajam nelaiemes gadījumam darbā nav tiešu liecinieku un arī cietušais sākotnēji, sniedzot paskaidrojumu, neinformēja par lietas faktiskajiem apstākļiem, darba devējam bija pienākums, ņemot vērā MK noteikumu Nr. 950 “Nelaiemes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kartība” 2.punktā noteikto, ka nelaiemes gadījums šo noteikumu izpratnē ir vienas darba dienas vai maiņas laikā noticis ārkārtējs notikums, pēc kura personai radušies veselības traucējumi, ziņot VDI par nelaiemes gadījumu darbā.

Tiesa pievienojas VDI viedoklim, ka darba devēja pienākums bija informēt VDI par situāciju, kad persona no darba vietas tika nogādāta ārstniecības iestādē, arī gadījumā, ja darba devējam nebija pilnīgas informācijas par notikušo.

(...)Tiesa atzīst, ka LAPK 41.⁴ panta sestajā daļā ietvertās tiesību normas ir vērstas uz darbinieka tiesību aizsardzību, tādēļ atzīstams, ka pārkāpums, neziņojot par notikušo nelaiemes gadījumu darbā, kvalificējams kā būtisks darba tiesisko attiecību regulējošo normatīvo aktu pārkāpums, jo neizmeklējot nelaiemes gadījumu darbā atbilstoši normatīvo aktu prasībām, nelaiemes gadījumā darbā cietušais zaudē sociālās garantijas, kas noteiktas likumā "Par obligāto veselības apdrošināšanu pret nelaiemes gadījumiem darbā un arodslimībām".

Valsts darba inspekcija 24.05.2012. saņēma informāciju par 19.05.2012. uzņēmumā notikušo nelaiemes gadījumu darbā no cietušā radnieces nevis no darba devēja. 25.05.2012. VDI konstatēja, ka darba devējs nebija pieprasījis no ārstniecības iestādes minēto Izziņu.

6. MK noteikumi Nr. 660 “Darba vides iekšējās uzraudzības kārtība”

MK 660 36.punkts nosaka, ka darba devējs informē visus nodarbinātos un uzticības personas vai nodarbināto pārstāvjus par riska faktoriem un no tiem izrietošo darba vides risku, kas pastāv uzņēmumā un katrā darba vietā.

Rīgas apgabaltiesas Krimināllietu tiesu kolēģija 14.06.2013. spriedumā (Lietas Nr.142266311) atzīst, ka uzņēmums pamatoti saucams pie administratīvās atbildības par darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu pārkāpšanu, jo lietā nav dokumentāla pierādījuma par darbinieku iepazīstināšanu ar darba vides riskiem, tā kā Valsts darba inspekcijas pārbaudes laikā darba devējs nevarēja uzrādīt dokumentu par darbinieku iepazīstināšanu ar darba vides riskiem.

Valsts darba inspekcija veica 31.05.2011. uzņēmuma dokumentālo pārbaudi un, konstatēja, ka darbinieki nav iepazīstināti ar darba vides riskiem un tādējādi ir pārkāptas MK 660 36.punkta prasības.

MK 660 17.punkts nosaka, ka darba devējs nodrošina darba vides riska novērtēšanu visās darba vietās, izņemot gadījumu, ja darba vietās ir līdzīgi darba apstākļi (piemēram, līdzīgs darba aprīkojums, telpu iekārtojums, darba raksturs). Ja ir līdzīgi darba apstākļi, pietiek ar darba vides riska novērtēšanu vienā darba vietā vai darba veidā, ņemot vērā katra nodarbinātā un katras darba vietas individuālās atšķirības.

MK 660 33.2.punkts nosaka, ka pamatojoties uz darba vides riska novērtēšanas rezultātiem un darba vietu pārbaudē iegūto informāciju, darba devējs nodrošina darba aizsardzības pasākumu plāna izstrādi, kurā nosaka darba aizsardzības pasākumus, to īstenošanas termiņus un atbildīgos par šo noteikumu 33.1.apakšpunktā minētā riska novēršanu vai samazināšanu. Nosakot un veicot darba aizsardzības pasākumus darba vides riska novēršanai vai samazināšanai, darba devējam ir pienākums nodrošināt, lai risks netiktu pārnests uz citu vietu vai netiktu radīts cits risks.

Administratīvā rajona tiesa 07.05.2013. spriedumā (Lieta Nr.142265112) atzīst, ka darba devēja argumenti, *ka darba aizsardzības pasākumu plāna neuzrādīšana pārbaudes laikā nevar būtiski ietekmēt lietas iznākumu, jo uzņēmuma darba vides riski ir minimāli un to izvērtējums ir formāla prasība, nav pamatoti, jo uzņēmuma darbības jomā (tirdzniecībā) pastāv tādi riski ka smagu priekšmetu pārvietošana, kā arī stikla letes un attiecīgi sagriešanās risks.(...) Tiesas ieskatā minētie riski nav tādi, lai darba vides riska novērtējuma neveikšanu un darba aizsardzības pasākumu plāna neizstrādāšanu atzītu par maznozīmīgu un uzņēmums ir pamatoti saucams pie administratīvās atbildības par darba vides riska novērtējuma neveikšanu un darba aizsardzības pasākumu plāna neizstrādāšanu.*

Valsts darba inspekcija veica 01.06.2011. tirdzniecības uzņēmuma dokumentālo pārbaudi un konstatēja, ka uzņēmumā nav izvērtēti darba vides riski, nav izstrādāts darba aizsardzības pasākumu plāns 2011.gadam.

MK 660 18.punkts nosaka, ka darba vides risku novērtē ne retāk kā reizi gadā (...)

MK 660 26.punkts nosaka, ka atkārtoti novērtējot darba vides risku, persona, kas to veic, pārskata iepriekšējā darba vides riska novērtējuma rezultātus un, ja situācija nav mainījies un iepriekšējā riska novērtējuma rezultāti atbilst esošajai situācijai, jaunu riska novērtēšanas dokumentāciju var neizstrādāt, bet izdara esošajā riska novērtējumā atzīmes par situācijas atbilstību riska novērtēšanas brīdī.

Vidzemes apgabaltiesa 24.10.2013. spriedumā (Lieta Nr.121005713) secina, ka atkārtotai darba vides riska novērtēšanai bija jānotiek ne vēlāk kā 04.02.2012. Uz iesniegtā dokumenta "Darba vides faktoru noteikšanas un novērtēšanas tabula" ir sastādīšanas datums – 04.02.2011. MK 660 26.punktā ir noteikts, ka atkārtoti novērtējot darba vides riskus, ja iepriekšējā risku novērtējuma rezultāti atbilst esošai situācijai, jaunu dokumentāciju var neizstrādāt, bet esošajā novērtējumā brīvā formā izdara atzīmes par situācijas atbilstību riska novērtēšanas brīdī. Tā kā lietā nav pierādījumu par jauna riska novērtējuma vai atzīmes uz esošā riska novērtējuma veikšanu, tad uzņēmums ir pamatoti saucams pie administratīvās atbildības par darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu pārkāpšanu.

Valsts darba inspekcija veica 28.05.2012. dokumentu pārbaudi uzņēmumā un konstatēja, ka darba vides risku izvērtēšana ir veikta 04.02.2011., bet atkārtota darba vides riska izvērtēšana nav veikta.

7. MK noteikumi Nr. 372 “Darba aizsardzības prasības, lietojot individuālos aizsardzības līdzekļus”

MK 372 6.punkts nosaka, ka darba devējs bez maksas nodrošina nodarbinātos ar aizsardzības līdzekļiem, veic pasākumus, kas nodrošina aizsardzības līdzekļu uzturēšanu darba kārtībā un atbilstību higiēnas prasībām saskaņā ar ražotāja instrukcijām

MK 372 3.pielikuma 1.1.punkts nosaka, ka galvas aizsardzības līdzekļi lietojami, ja tiek veikti šādi darbi: būvdarbi, darbs uz sastatnēm, zem tām vai to tuvumā, darbs uz paaugstinājuma, sastatņu uzstādīšana un nojaukšana, veidņu izgatavošana un izjaukšana, instalāciju uzstādīšana, demontāža;

MK 372 12.punkts nosaka, ka par šo noteikumu ievērošanu ir atbildīgs darba devējs.

Rīgas apgabaltiesas Krimināllietu tiesu kolēģija 12.03.2014. spriedumā (Lieta Nr.142279712) no lietā esošajiem fotoattēliem secina, ka *darbinieki patiešām nelieto individuālos aizsardzības līdzekļus (ķiveres), lai arī ir darbinieku paskaidrojumi, ka viņi tās ir noņēmuši karstuma dēļ, tomēr darba devēja pienākumos ietilpst pārbaudīt, vai darbinieki lieto individuālos aizsardzības līdzekļus.* Uzņēmums ir pamatoti saucams pie administratīvās atbildības par darba aizsardzību regulējošiem normatīvo aktu pārkāpumiem, kas rada tiešus draudus nodarbināto drošībai un veselībai.

Valsts darba inspekcija veica 02.06.2011. pārbaudi būvobjektā un konstatēja, ka darbinieki nelietoja individuālos aizsardzības līdzekļus (ķiveres), kaut gan tās bija izsniegtas.

8. MK noteikumi Nr. 400 "Darba aizsardzības prasības drošības zīmju lietošanā"

MK 400 8.punkts nosaka, ka darba devējs nodrošina ar drošības zīmēm darba vietas, kurās darba vides risku vai nopietnas un tiešas briesmas nevar novērst vai samazināt ar kolektīvās aizsardzības tehniskajiem līdzekļiem, kā arī darba organizācijā lietotajiem līdzekļiem, metodēm un procedūrām. Darba devējs ir atbildīgs par attiecīgo drošības zīmju uzturēšanu. Darba devējs, izvēloties drošības zīmes, ņem vērā jebkuru darba vides risku darba vietā.

Administratīvā apgabaltiesa 09.11.2016. spriedumā (Lietas Nr.A420187115) secina, ka, ja pie darba aprīkojuma būtu uzstādīts konkrēts brīdinājums, ka pirms aprīkojuma pārbaudes vai jebkuras citas apkopes aprīkojums ir pārslēdzams manuālā vadības režīmā vai ir obligāti izslēdzams un tā darbības mehānismi ir nobloķējami, darbinieks būtu uzmanīgāk izturējies pret aprīkojuma izslēgšanu, un līdz ar to apgabaltiesa konstatē darba devēja darbības MK 400 8.punkta pārkāpumu.

Valsts darba inspekcija veica nelaiemes gadījuma darbā izmeklēšanu, kurā darbinieks tika ierauts šķeldas transportierī, jo veica remontdarbus laikā, kad tas nebija izslēgts.

MK 400 2.punkts nosaka, ka drošības zīme ir uz konkrētu objektu, darbību vai situāciju attiecināma zīme, signālkārtojums, akustisks vai roku signāls, kā arī vārdiska saziņa, kas sniedz drošības informāciju darba vietā.

MK 400 8.punkts nosaka, ka darba devējs nodrošina ar drošības zīmēm darba vietas, kurās darba vides risku vai nopietnas un tiešas briesmas nevar novērst vai samazināt ar kolektīvās aizsardzības tehniskajiem līdzekļiem, kā arī darba organizācijā lietotajiem līdzekļiem, metodēm un procedūrām. Darba devējs ir atbildīgs par attiecīgo drošības zīmju uzturēšanu. Darba devējs, izvēloties drošības zīmes, ņem vērā jebkuru darba vides risku darba vietā.

Rīgas apgabaltiesas Krimināllietu tiesu kolēģija 21.02.2013. spriedumā (Lieta Nr.142157811) secina, ka minētajiem noteikumiem ir 2.pielikums, kurā ir iekļautas 53 zīmes, sadalot tās aizlieguma, brīdinājuma un rīkojuma zīmēs.

No noteikumos sniegtā drošības zīmes jēdziena skaidrojuma un noteikumu pielikuma satura ir redzams, ka drošības zīme ir attiecināma uz konkrētiem darba vietas apstākļiem vai situācijām.

Nav pieņemami un pamatoti uzņēmuma argumenti, ka noteikumi nenosaka konkrētu attālumu drošības zīmju novietošanai no bīstamās vietas, kā rezultātā uzņēmums pats var izlemt, kurā vietā šīs zīmes izvietot. Zīmes var novietot pie ieejas objektā, līdz ar ko visiem kļūst skaidrs, ka objektā jāievēro noteikti drošības pasākumi (...) Šādi noteikumu interpretācijai tiesu kolēģija nepiekrīt, jo šajā gadījumā pie ieejas objektā būtu jāizvieto vairākas zīmes, kuru skaits varētu būt mērāms pat vairākos desmitos. Tiesu kolēģija uzskata, ka šādi tulkojot noteikumu normas, to pieņemšanas mērķi netiek sasniegti un jēga pilnīgi zūd.

Uzņēmums ir pamatoti saucams pie administratīvās atbildības par drošības zīmju nelietošanu un to atbilstošu neizvietojumu darba vidē.

Valsts darba inspekcija veica 15.05.2010. pārbaudi būvobjektā un konstatēja, ka drošības zīmes ir izvietotas tikai pie ieejas objektā.

9. MK noteikumi Nr. 526 “Darba aizsardzības, lietojot darba aprīkojumu”

86. Darba devējs nodrošina nodarbinātos ar saprotamu nepieciešamo informāciju un rakstiskām instrukcijām par darba aprīkojumu, kā arī šo instrukciju pieejamību nodarbinātajiem.

89. Darba devējs normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā nodrošina nodarbināto apmācību un instruēšanu jautājumos, kas saistīti ar darba aprīkojuma lietošanu (arī informēšanu par jebkuru risku, kas saistīts ar darba aprīkojuma lietošanu).

Administratīvā apgabaltiesa 09.11.2016. spriedumā (Lietas Nr.A420187115) secina, ka, darba devējam, veicot darbinieka instruktāžu, ir jāņem vērā apstākļi, ka darbinieks atrodas tiešā darba aprīkojuma tuvumā. Darba devējs nebija nodrošinājis darbinieku ar nepieciešamo informāciju un rakstiskām instrukcijām par darba aprīkojumu un visiem darba vides riskiem, līdz ar to ir pārkāptas MK 526 86. un 89.punkta prasības.

Valsts darba inspekcija veica nelaimes gadījuma darbā izmeklēšanu, kurā konstatēja, ka darbinieks nav informēts par darba aprīkojuma radīto risku un nav apmācīts darbam ar darba aprīkojumu.



RĪGAS STRADIŅA
UNIVERSITĀTE



DARBA DROŠĪBAS un
VIDES VESELĪBAS INSTITŪTS
RSU aģentūra

NR. 232-2017

PAPILDU INFORMĀCIJA

LATVIJAS DARBA DEVĒJU KONFEDERĀCIJĀ

Baznīcas ielā 25-3, Rīgā, LV-1010
Tālrunis 67225162
www.lddk.lv

LATVIJAS BRĪVO ARODBIEDRĪBU SAVIENĪBĀ

Bruņinieku ielā 29/31, Rīgā, LV-1001
Tālrunis 67270351, 67035960
www.lbas.lv

VALSTS SOCIĀLĀS APDROŠINĀŠANAS AĢENTŪRAS (VSAA) VESELĪBAS APRŪPES UN REHABILITĀCIJAS NODAĻĀ

Lāčplēša ielā 70a, Rīgā, LV-1011,
Tālrunis 67013619, fakss 67011814
vai citās Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras nodaļās
www.vsaa.gov.lv

VALSTS DARBA INSPEKCIJĀ

K. Valdemāra ielā 38, k-1, Rīgā, LV-1010
Tālrunis 67186522, 67186523
vai Valsts darba inspekcijas reģionālajās inspekcijās
www.vdi.gov.lv

RSU DARBA DROŠĪBAS UN VIDES VESELĪBAS INSTITŪTĀ

Dzirčiema ielā 16, LV-1007
Tālrunis 67409139
www.rsu.lv/ddvvi

LABKLĀJĪBAS MINISTRIJAS DARBA ATTIECĪBU UN DARBA AIZSARDZĪBAS POLITIKAS DEPARTAMENTĀ

Skolas ielā 28, Rīgā, LV-1010
Tālrunis 67021526
www.lm.gov.lv

PAR DARBA AIZSARDZĪBAS JAUTĀJUMIEM – www.osha.lv un www.stradavesels.lv



Labklājības ministrija



Valsts sociālās
apdrošināšanas aģentūra



Valsts darba
inspekcija

Šis materiāls ir izdots ar Valsts Sociālās apdrošināšanas aģentūras atbalstu kā daļa no Darba aizsardzības preventīvo pasākumu plāna.

Materiālu sagatavoja: Rīgas Stradiņa universitātes Darba drošības un vides veselības institūts, 2017. Bezmaksas izdevums.