



## Grozījumi Darba aizsardzības likumā

Publicēts: 25.09.2020.

### Izmaiņas Darba aizsardzības regulējumā

2020.gada 1.jūlijā stājās spēkā grozījumi Darba aizsardzības likumā, kas paredz vairākas izmaiņas darba aizsardzības tiesiskajā regulējumā. Skaidrojumus par grozījumiem likumā sagatavoja Labklājības ministrija.

i tiek izteikti naudas soda vienībās (viena vienība ir 5 eur).

#### Attālinātais darbs



Pēdējā laikā aizvien aktuālākas kļūst dažādas specifiskas nodarbinātības formas, tai skaitā attālinātais darbs, kad nodarbinātais darbu veic mājās vai kādā citā vietā ārpus uzņēmuma. Šogad saistībā ar ārkārtējo situāciju un COVID-19 izplatības ierobežošanas pasākumiem, attālinātais darbs ļoti strauji ir kļuvis par izplatītu darba veikšanas veidu daudzos uzņēmumos.

Darba devējam un nodarbinātajam ir tiesības vienoties par darba izpildes vietu – tā var būt uzņēmuma teritorijā vai arī citā vietā, piemēram, nodarbinātā mājās. Darba aizsardzības likumā ir iekļauta attālinātā darba definīcija: attālinātais darbs - tāds darba izpildes veids, ka darbs, kuru nodarbinātais varētu veikt darba devēja uzņēmuma ietvaros, pastāvīgi vai regulāri tiek veikts ārpus uzņēmuma, tai skaitā darbs, ko veic, izmantojot informācijas un komunikācijas tehnoloģijas. Par attālināto darbu šā likuma izpratnē netiek uzskatīts darbs, kas tā rakstura dēļ ir saistīts ar regulāru pārvietošanos.

Visbiežāk attālināto darbs ir darbs ar datoru mājās, kopstrādes telpās vai citur, bet tas var būt arī cita veida darbs, piemēram, kādu lietu izgatavošana. Tomēr attālinātais darbs nav izbraukumi pie klientiem, piegādes un pārvadājumu pakalpojumi utt., kā arī komandējumi un darba braucieni.

Darba aizsardzības likumā ir noteikts, ka darba devējs ir atbildīgs par nodarbināto drošību un veselību darbā. Šis princips arī pirms izmaiņu veikšanas ir bijis ir attiecināms uz jebkura veida darbu, tajā skaitā arī gadījumos, kad nodarbinātais darbu veic attālināti. Tādējādi arī šāda veida darbam ir jāveic darba vides riska novērtēšana, nodarbināto apmācība un citi pienākumi, lai nodrošinātu pēc iespējas drošu un nekaitīgu darba vidi.

Ir būtiski, lai tiktu identificēta darba vieta, kurā pamatā nodarbinātais strādās, kā arī darba apstākļi šajā vietā. Lai atvieglotu darba vides riska novērtēšanu, attālinātā darba gadījumā darba vides riska novērtēšanu var veikt darba veidam (piemēram, attālinātajam darbam, veicot darbu ar datoru), izvērtējot, kādiem riska faktoriem nodarbinātais varētu tikt pakļauts, piemēram, ergonomiskie riska faktori, telpas mikroklimats, apgaismojums, psihoemocionālie riska faktori u.c. Tomēr, ja nodarbinātais strādā vienā darba vietā, piemēram, mājās, un darba devējs un nodarbinātais par to vienojas, darba vides riska novērtēšanu var veikt arī konkrētajai darba vietai.

Nodarbinātajam, kurš veic attālināto darbu, ir jāsadarbojas ar darba devēju un jāsniedz darba devējam informācija par apstākļiem, kādi ir attālinātājā darba vietā un var ietekmēt viņa drošību un veselību, veicot darbu. Šim mērķim var izmantot dažādas aptaujas lapas, ko aizpilda pats darbinieks, izvērtējot apstākļus savā darba vietā un pārliecinoties, vai

darba vieta ir piemērota darba veikšanai, piemēram, vai ir atbilstošs galda un krēsla izvietojums, pietiekams apgaismojums, atbilstoša datortehnika u.c.

Interneta vietnē [www.stradavesels.lv](http://www.stradavesels.lv) ir pieejams materiāls, ko nodarbinātie var izmantot savas darba vietas izvērtēšanai - [Pašvērtējums darbam pie datora, ja strādā mājās](#).

Darba devējam ir jāinformē nodarbinātie par iespējamajiem darba vides riskiem un to ietekmi, tajā skaitā arī tad, ja darbs tiek veikts attālināti. Darba aizsardzības speciālists šo informāciju nodarbinātajiem var nosūtīt elektroniski. Šim nolūkam noderīgas var būt gan iepriekš minētās aptaujas lapas, kā arī jebkura cita informācija par darba vidi attālinātajā darbā. Interneta vietnē [www.stradavesels.lv](http://www.stradavesels.lv) ir pieejami materiāli nodarbināto informēšanai - Infografika par [pamatprincipiem drošam darbam ar klēpj datoru](#), video par [pamatprincipiem drošam darbam, strādājot ārpus biroja](#) u.c.

Nelaimes gadījuma izmeklēšana, ja tas noticis, strādājot attālināti

Vienlaikus ar grozījumiem Darba aizsardzības likumā spēkā stājas arī izmaiņas Ministru kabineta 2009.gada 25.augusta noteikumos Nr.950 "Nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība", nepārprotami nosakot, ka nelaimes gadījumu izmeklēšanas un uzskaites kārtība tiek attiecināta arī uz nelaimes gadījumiem, veicot attālināto darbu.

Jau līdz šim noteikumos bija noteikts, ka nelaimes gadījumu izmeklēšana attiecas uz nelaimes gadījumiem, kas notikuši ar cietušo, pildot darba vai dienesta pienākumus ārpus uzņēmuma teritorijas vai ārpus noteiktā darba laika, tai skaitā atrodoties komandējumā vai darba braucienā. Ar grozījumiem šis uzskaitījums nepārprotami papildināts ar attālināto darbu.

Darba vides riska novērtēšana un darba aizsardzības pasākumi ir nepieciešami, lai preventīvi novērstu nelaimes gadījumus darbā un arodslimību rašanos. Ja nelaimes gadījums tomēr ir noticis, veicot darbu attālināti, ir jāveic nelaimes gadījuma izmeklēšana pēc tādiem pašiem principiem un prasībām, kā tad, ja nelaimes gadījums noticis uzņēmumā. Tomēr jāņem vērā specifika, kas raksturīga attālinātajam darbam, pielāgojot esošās prasības konkrētajai situācijai.

Atbilstoši vispārējai kārtībai, kas noteikta Ministru kabineta 2009.gada 25.augusta noteikumos Nr.950 "Nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība", ja noticis nelaimes gadījums darbā, nodarbinātajam nekavējoties par to ir jāziņo darba devējam.

Ņemot vērā to, ka, strādājot attālināti, nodarbinātais parasti strādā vienatnē bez citu kolēģu klātbūtnes, viņam pašam par notikušo nelaimes gadījumu jāpaziņo darba devējam, ja viņa veselības stāvoklis to pieļauj. Nodarbinātajam būtu ieteicams savlaicīgi informēt ģimenes locekļus par iespējam sazināties ar darba devēju, lai viņi varētu informēt darba devēju situācijās, kad nodarbinātais nevar pats to nevar izdarīt, piemēram, ja noticis smags nelaimes gadījums vai pēkšņa saslimšana.

Ja darba devējs ir saņēmis informāciju par nelaimes gadījumu darbā, viņam ir jānoskaidro visa iespējamā informācija par to, kur, kādā vidē un kādos apstākļos nelaimes gadījums noticis. Ņemot vērā to, ka nelaimes gadījums noticis ārpus darba devēja uzņēmuma telpām, kā arī privātās telpas neaizskaramību, darba devējam un nodarbinātajam jāsadarbojas un jāvienojas par turpmākām darbībām, kas nepieciešamas nelaimes gadījuma darbā izmeklēšanai. Darba devējam ir jāsaņem nepieciešamā informācija no nodarbinātā, lūdzot viņam dokumentēt notikušā apstākļus. Šim mērķim iespējams izmantot tehnoloģijas – uzņemt video vai fotoattēlus, kā arī detalizēti aprakstīt notikušo, ja tas ir iespējams.

Pēc nelaimes gadījuma vai pēc informācijas saņemšanas par nelaimes gadījumu, darba devējs triju darbdienu laikā no ārstniecības iestādes pieprasa izziņu par cietušā veselības traucējumu smaguma pakāpi. Ārstniecības iestāde triju darbdienu laikā bez maksas izsniedz izziņu, norādot, vai veselības traucējumi ir vai nav smagi.

Atkarībā no smaguma pakāpes nelaimes gadījumu darbā izmeklē darba devējs vai Valsts darba inspekcija atbilstoši vispārējai nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanas kārtībai.

Attiecībā uz pašnodarbinātajiem Darba aizsardzības likumā jau sākotnēji tika noteikts, ka pašnodarbinātajam ir pienākums rūpēties par savu drošību un veselību darbā, kā arī par to personu drošību un veselību, kuras ietekmē vai var ietekmēt viņa darbs, tādejādi pašnodarbinātā drošība un veselība, veicot darbu, pamatā ir atkarīga tikai no viņa paša zināšanām, izpratnes un iniciatīvas.

Kopumā pašnodarbinātais no drošības viedokļa uzskatāms par neaizsargātāku nekā nodarbinātais, kaut arī bieži vien viņi veic darbu kopā vienā uzņēmumā. Lai paaugstinātu pašnodarbināto drošību un veselības aizsardzību, veicot darbu, ir noteiktas vairākas izmaiņas.

Darba aizsardzības likuma izpratnē pašnodarbinātais ir fiziska persona, kura veic darbu patstāvīgi, ar to pamatā saprotot personas, kas izpilda kādu pasūtījumu, izgatavo lietu vai īsteno pasākumu.

Nolūkā skaidrāk norādīt, kas ir jāievēro pašnodarbinātajiem, Darba aizsardzības likuma grozījumos noteikts, ka pašnodarbinātajiem jāievēro Darba aizsardzības likuma 4.panta pirmajā daļā noteiktie vispārīgie principi. Šie principi pašnodarbinātajiem ir jāievēro tādā apmērā, cik tas atbilst pašnodarbinātā veicamā darba būtībai, piemēram, jānovērš darba vides riska cēloņi, bīstamais jāaizstāj ar drošu vai mazāk bīstamo utt.

Bieži vien pašnodarbinātie strādā kopā ar nodarbinātajiem viena uzņēmuma darba vidē. Šādā gadījumā darba devējs vienlaikus ir arī pakalpojuma saņēmējs - persona, kura noslēgusi līgumu ar pašnodarbināto par konkrēta darba veikšanu.

Darba aizsardzības likuma grozījumos noteikts, ka pakalpojuma saņēmējs, kas noslēdzis līgumu ar pašnodarbināto, nodrošina viņam tikpat drošu darba vidi kā savā uzņēmumā nodarbinātajiem, ja pašnodarbinātais veic darbu šā uzņēmuma darba vidē.

Vienlaikus ir noteikts pienākums pašnodarbinātajiem ievērot darba aizsardzības prasības tāpat kā nodarbinātajiem, ciktāl tas nav pretrunā ar pašnodarbinātā statusu. Piemēram, pašnodarbinātajam ir pienākums lietot darba aprīkojumu, individuālos un kolektīvos aizsardzības līdzekļus, ievērot drošības zīmes, bet pašnodarbinātajam nav pienākums apmeklēt obligātās veselības pārbaudes, uz kurām darba devējs nosūta nodarbinātos.

Pakalpojuma saņēmējs, kas noslēdzis līgumu ar pašnodarbināto par darba veikšanu uzņēmuma darba vidē, ir tiesīgs nepieļaut viņu pie darba vai apturēt viņa darbu, ja konstatē, ka viņš pārkāpj darba aizsardzības noteikumus vai apdraud savu vai citu personu drošību un veselību, piemēram, lieto nedrošu darba aprīkojumu vai strādā bez atbilstošiem individuālajiem aizsardzības līdzekļiem.

Gadījumā, ja notiek nelaimes gadījums ar pašnodarbināto, darba devējam kā pakalpojuma saņēmējam ir noteikts pienākums noskaidrot un izvērtēt nelaimes gadījuma cēloņus, lai izvairītos no līdzīgiem nelaimes gadījumiem. Šādā gadījumā nav noteikta specifiska nelaimes gadījuma izmeklēšanas kārtība, bet darba devējam ir jāapkopo informācija, kas viņam ir pieejama un jāizdara secinājumi, vai un kā ir iespējams no šādiem nelaimes gadījumiem izvairīties nākotnē, lai tajos neciestu viņa uzņēmumā nodarbinātie.

Ņemot vērā tehnoloģiju attīstību, aizvien biežāk dažādi dokumenti tiek izveidoti uzņēmumu elektroniskajās sistēmās un izmantots elektroniskais paraksts. Darba aizsardzības likuma grozījumos ir noteikts, ka darba devējs ir tiesīgs izmantot informācijas tehnoloģiju risinājumus ar darba aizsardzību saistīto procesu dokumentēšanā, tai skaitā darba vides riska novērtēšanas rezultātu dokumentēšanā. Ar darba aizsardzību saistītos elektroniskos dokumentus paraksta atbilstoši elektroniskus dokumentus regulējošiem normatīvajiem aktiem.

Darba devējs var izmantot elektroniskās sistēmas, veicot nodarbināto apmācību, sagatavojot nodarbinātajiem pārbaudes testus vai sagatavojot dažādas veidlapas un informāciju par darba aizsardzības jautājumiem, autentifikācijai izmantojot lietotārvārdu un paroli vai citus risinājumus. Tomēr gadījumos, kad darba devējam vai nodarbinātajam nepieciešams dokumentu parakstīt, lai dokuments iegūtu tiesisku statusu, piemēram, darba aizsardzības apmācības reģistrācijas dokumentā, jānodrošina atbilstošs elektroniskais paraksts vai arī dokuments ir parakstāms papīra formātā.

Saskaņā ar Elektronisko dokumentu likumu elektroniskais dokuments uzskatāms par pašrocīgi parakstītu, ja tam ir drošs elektroniskais paraksts, kā arī tajos gadījumos, kad tam ir elektroniskais paraksts un puses par elektroniskā dokumenta parakstīšanu ar elektronisko parakstu ir vienojušās rakstveidā. Šādā gadījumā rakstveida vienošanās noformējama un parakstāma uz papīra vai elektroniski ar drošu elektronisko parakstu.

Darba aizsardzības dokumentu parakstīšanai ir ieteicams izmantot drošu elektronisko parakstu, ņemot vērā, ka tas ir atzīts valsts līmenī un kļūst aizvien izplatītāks un pieejamāks gan uzņēmumiem, gan nodarbinātajiem, turklāt ir pieejami bezmaksas risinājumi dokumentu parakstīšanai.

Ja uzņēmumā darba aizsardzības dokumentācija ir sagatavota elektroniski, darba devējam ir jānodrošina valsts uzraudzības un kontroles iestādēm (Valsts darba inspekcijai u.c.) iespēja piekļūt šiem dokumentiem un pārlicināties par to autentiskumu un integritāti. Strīda gadījumā darba devējam ir pienākums pierādīt, ka attiecībā uz elektronisko dokumentu un elektronisko parakstu ir ievērotas normatīvo aktu prasības.

Minētās prasības ir attiecināmas arī uz dokumentiem, kas noteikti uz Darba aizsardzības likuma pamata izdotajos Ministru kabineta noteikumos.

Vienlaikus no Darba aizsardzības likuma tiek izslēgtas prasības, kas attiecas uz dažāda veida nodarbināto un darba vietu sarakstu sastādīšanu. Tā vietā ir noteikts darba devēja pienākums nodrošināt darba vides riska novērtēšanas rezultātu dokumentēšanu. Attiecībā uz darba vides risku novērtēšanu ir jāievēro Ministru kabineta 2007. gada 2. oktobra noteikumos Nr.660 "Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība" noteiktās prasības, tai skaitā attiecībā uz darba vietu un darba veidu noteikšanu, kuros pastāv darba vides risks, darba aizsardzības pasākumu plāna izstrādi u.c., kā arī citos Ministru kabineta noteikumos noteiktās prasības darba aizsardzības jomā.

## Darba aizsardzības speciālisti



Ar Darba aizsardzības likuma grozījumiem ir veiktas izmaiņas attiecībā uz darba aizsardzības speciālistu skaitu. Lielajos bīstamo nozaru uzņēmumos, kuros ir 250 vai vairāk nodarbināto, darba devējam jāpieņem darbā vai jānorīko vismaz divi vai pat vairāki darba aizsardzības speciālisti, ņemot vērā darba apjomu, kāds šādos uzņēmumos ir jāveic darba aizsardzības speciālistam, lai nodrošinātu kvalitatīvu pienākumu izpildi.

Šajos uzņēmumos tāpat kā līdz šim var piesaistīt arī kompetento institūciju darba aizsardzības jautājumos. Ja kompetentā institūcija nav piesaistīta, uzņēmumā jānodarbina vismaz divi darba aizsardzības speciālisti, no kuriem vismaz vienam jābūt iegūtai profesionālajai augstākajai izglītībai darba aizsardzībā. Attiecībā uz otra vai pārējo speciālistu izglītību specifiskas prasības nav noteiktas, tādejādi šim speciālistam nepieciešama vismaz pamatlīmeņa izglītība darba aizsardzībā.

Darba aizsardzības likumā līdz šim bija noteikts, ka uzņēmumos, kuros ir ne vairāk kā 10 nodarbināto, darba devējs pats var veikt darba aizsardzības speciālista pienākumus. Šī norma ir svītrotā no likuma, attiecinot uz šiem uzņēmumiem vispārējo kārtību. Tādejādi darba aizsardzības speciālista pienākumus minētajos uzņēmumos var veikt jebkurš nodarbinātais, arī darba devējs vai darba devēja pārstāvis, ja viņš ir ieguvis atbilstošu apmācību un kā nodarbinātais ir norīkots šī pienākuma veikšanai.

Vienlaikus no Darba aizsardzības likuma ir svītrotā darba aizsardzības organizatoriskās struktūrvienības izveidošana kā viens no variantiem darba aizsardzības sistēmas organizēšanā, saglabājot darba devējam iespējas norīkot vai pieņemt darbā vienu vai vairākus darba aizsardzības speciālistus vai arī noslēgt līgumu ar kompetentu speciālistu vai kompetentu institūciju. Pēc būtības ir svarīgi, lai uzņēmumā ir viens vai vairāki darba aizsardzības speciālisti neatkarīgi no tā, vai uzņēmumā ir izveidota atsevišķa darba aizsardzības struktūrvienība vai speciālisti darbojas citu struktūrvienību ietvaros.

## Kompetentās institūcijas un kompetentie speciālisti



Ar darba aizsardzības likuma grozījumiem ir precizēts darba aizsardzības pakalpojumu sniedzēju statuss, novēršot iespējamās neskaidrības. Attiecīgi ir precizēta darba aizsardzības speciālista un kompetenta speciālista darba aizsardzības jautājumos definīcijas, liekot uzsvāru uz to, ka darba aizsardzības speciālists ir uzņēmuma darbinieks vai dienesta attiecībās esoša persona, savukārt kompetentais speciālists tāpat kā kompetentās institūcijas – ārpakalpojuma sniedzēji.

Darba aizsardzības likumā nepārprotami tiek noteikts, ka juridiska persona ir tiesīga sniegt ar darba vides iekšējās uzraudzības veikšanu saistītus darba aizsardzības pakalpojumus tikai tad, ja tai ir piešķirts kompetentas institūcijas statuss. Tādejādi šādus darba aizsardzības pakalpojumus drīkst sniegt tikai kompetentas institūcijas, kas saņēmušas attiecīgu statusu, kā arī kompetentie speciālisti kā fiziskas personas. Kompetenti speciālisti nav tiesīgi sniegt pakalpojumus, izveidojot SIA vai darbojoties citas SIA ietvaros.

Ar 2020.gada 1.jūliju stājas spēkā arī izmaiņas attiecībā uz administratīvajiem pārkāpumiem darba aizsardzības jomā. Ņemot vērā to, ka Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodekss zaudē spēku, administratīvie pārkāpumi darba aizsardzības jomā ir iekļauti Darba aizsardzības likumā.

Atšķirībā no Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksā iekļautajām prasībām, no 2020.gada 1.jūlija vairs netiek paredzēts sods par vispārīgu darba aizsardzības prasību pārkāpšanu – šādā gadījumā Valsts darba inspekcija izdos rīkojumu, uzdodot noteiktā laikā novērst pārkāpumus. Brīdinājums vai naudas sods tiek paredzēts par specifiskiem pārkāpumiem, piemēram, darba vides riska neveikšanu, nodarbināšanu bez obligātās veselības pārbaudes, darbā notikuša nelaimes gadījuma neizmeklēšanu. Lielākas naudas sodu summas paredzētas par pārkāpumiem, kas rada tiešus draudus nodarbināto drošībai un veselībai.

Līdzīgi kā līdz šim paredzēts arī sods par darba aizsardzības pakalpojumu sniegšanu, pārkāpjot prasības kompetentiem speciālistiem un kompetentām institūcijām, kā arī neatbilstošu darba vides iekšējo uzraudzību, sniedzot darba aizsardzības pakalpojumus.

Jāņem vērā, ka tāpat kā visās citās jomās, naudas sodi tiek izteikti naudas soda vienībās (viena vienība ir 5 eur).