

# KURŠ ATBILDĪGS PAR DARBINIEKA TRAUMU?



Darba devējs organizē komandu saliedēšanas pasākumu saviem darbiniekiem. Divu dienu pasākums risinās viesu namā, un tajā aktivitātes (sporta spēles) saplānot un organizēt uzaicināts ārpalpojuma sniedzējs. Pasākuma laikā viens no darbiniekiem neveiksmīgi pakrīt un gūst traumu. Kuram jāuzņemas atbildība par šādu negadījumu – darba devējam, aktivitāšu organizatoram vai viesu namam?

Atbild **MAIRA PUŽULE**, SIA “ZAB COBALT” jaunākā juriste

Lai noskaidrotu atbildības taisnīgu sadalījumu situācijā, kad darbinieks guvis traumu izbraukuma saliedēšanās pasākumā, jāaplūko iesaistīto personu iespējamās atbildības pamats. Darba devēja atbildība par nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanu un uzskaiti noteikta Darba aizsardzības likumā (DAL), taču situācijas, uz ko attiecināma minētā nelaimes gadījuma izmeklēšana, detalizētāk regulētas Ministru kabineta (MK) noteikumos Nr. 950 “Nelaiemes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība”.

MK noteikumu Nr. 950 6. punktā paredzētas situācijas, kad darba devējam jāizmeklē nelaimes gadījumi. Šāds pienākums ir arī tad, ja nelaimes gadījums noticis:

- pildot darba vai dienesta pienākumus ārpus uzņēmuma teritorijas vai ārpus noteiktā darba laika, tostarp atrodoties komandējumā vai darba braucienā vai veicot darbu attālināti;
- veicot jebkuru darbību darba devēja interesēs, kas nodrošina darba procesa netraucētu norisi vai kas vērsta uz darba devēja zaudējumu novēršanu vai cilvēka veselības un dzīvības glābšanu, turklāt arī tad, ja nav bijis darba devēja rīkojums.

Lai gan kolektīva izbraukuma saliedēšanās pasākumi nav tieši iekļauti MK noteikumu Nr. 950 6. punktā, aplūkojot Senāta tiesu prakses atziņas 2016. gada 10. oktobra spriedumā lietā SKA-865/2016, secināms, ka tas

vien vēl darba devēja atbildības iespēju neizslēdz. Izvērtējot jautājumu, kad var uzskatīt, ka darbinieks ir darba devēja rīcībā, Senāts par noteicošo faktoru atzina to, vai darbinieks spiests fiziski atrasties darba devēja noteiktajā vietā un būt pieejams darba devējam, lai vajadzības gadījumā varētu uzreiz sniegt attiecīgos pakalpojumus.

Līdz ar to svarīgi, vai darbinieka klātbūtne saliedēšanās pasākumā ir obligāta vai tomēr brīvprātīga. Šajā ziņā būtiska ir darba devēja komunikācija ar darbiniekiem par pasākuma apmeklēšanu, skaidri norādot, kuras aktivitātes ir obligātas, bet kuras – brīvprātīgas.

Tomēr aprakstītajā scenārijā izšķiroša nianse ir apstāklim, ka saliedēšanās pasākums notiek viesu namā ar nakšņošanu, tādējādi pasākuma dalībniekus var uzskatīt par tūristiem Tūrisma likuma (TL) izpratnē. Vienlīdz būtiski, ka sporta spēļu organizēšanai pieaicināts ārpalpojuma sniedzējs.

TL 17. panta 3. daļā noteikts, ka par tūrista drošību un īpašu drošības tehnikas prasību izpildi aktīvā tūrisma un sporta tūrisma pasākumos ir atbildīgi šo pasākumu organizētāji. Ar sporta tūrisma saprotamas arī sacensības atsevišķu aktīvā tūrisma iemaņu labākā vai ātrākā izpildē, kā arī sacensības noteiktas grūtības kategorijas tūrisma maršrutu veikšanā. Tātad, ja ārpalpojuma sniedzēja organizētās aktivitātes atbilst aprakstītajam, par sporta spēļu dalībnieku

drošību ir atbildīgs ārpakalpojuma sniedzējs.

Protams, noslēgumā jānorāda, ka atbildības jautājumu risināšanā vienmēr vērtē konkrētos

negadījuma apstākļus, tāpēc jāatceras, ka atbilstoši DAL arī pašam darbiniekam jā rūpējas par savu drošību un veselību, kā arī to personu drošību un veselību, kuras ietekmē vai var ietekmēt viņa rīcība.

## VAI ATJAUNOT DARBĀ DARBINIEKU, KURŠ ATTEICĀS VAKCINĒTIES?



Darbinieks ārkārtējās situācijas laikā atteicās vakcinēties, tādēļ uzņēmums uzteica darba līgumu, pamatojoties uz Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma (Covid-19 likums) 7.<sup>3</sup> panta 4. daļu. Šobrīd vakcinācijas sertifikāti vairs nav nepieciešami (arī konkrētajā uzņēmumā tos nepieprasa), un bijušais darbinieks norādījis, ka vēlas atkal strādāt savā darbavietā. Vai uzņēmumam ir pienākums viņu atkal nodarbināt? Vai darbinieks var tiesiski vērsties pret uzņēmumu ar prasību par atjaunošanu darbā, jo vairs nav piemērojama atļaušanu pamatojošā norma? Ja uzņēmums nolēm atkal algot darbinieku, vai jāslēdz jauns līgums un jānosaka pārbaudes laiks?

Atbild **IRINA KOSTINA**, SIA “ZAB Ellex Kļaviņš” Darba tiesību prakses grupas vadītāja, zvērināta advokāte

Ja darba tiesiskās attiecības izbeigtas atbilstoši likumam, kā tas ir konkrētajā gadījumā, proti, saskaņā ar Covid-19 likuma 7.<sup>3</sup> panta 4. daļas regulējumu, tad darba devējam nav pienākuma atkal nodarbināt darbinieku tikai tāpēc, ka likuma regulējums vēlāk mainīts (proti, šobrīd lielākajā daļā darbavietu darba pienākumu izpildei vairs nav nepieciešams pārslimošanas vai vakcinācijas sertifikāts). Līdz ar to darba devējam nav no likuma izrietoša pienākuma noslēgt jaunu darba līgumu ar atlaisto darbinieku.

Šim darbiniekam arī nav pamata vērsties pret bijušo darba devēju ar prasību par atjaunošanu darbā vai citu līdzīgu prasību tikai tāpēc, ka vēlāk likuma regulējums mainīts. Grozījumiem attiecībā uz prasību par pārslimošanas vai vakcinācijas sertifikāta esamību darba veikšanai nav piešķirts atpakaļejošs spēks, tāpēc tos nevar attiecināt uz situācijām pirms šo grozījumu spēkā stāšanās. Turklāt šādā gadījumā darbinieka tiesības vērsties tiesā ierobežotas arī ar Darba likuma 122. panta 1. daļā noteikto viena mēneša termiņu prasības celšanai.

Ja darba devējs izlemj atkal dibināt darba tiesiskās attiecības ar bijušo darbinieku, pārbaudes laika piemērošana ir darba devēja izvēles jautājums. Tomēr jānorāda, ka pārbaudes mērķis ir pārliecināties par darbinieka atbilstību ieņemamajam amatam un spējām veikt darba pienākumus. Tādēļ, ja viņš pieņemts tieši tajā pašā amatā un ir pagājis neilgs laiks kopš darba tiesisko attiecību izbeigšanas, jāvērtē, vai vispār vajag noteikt šādu pārbaudi. Ja darbinieks ieņems amatu, kurā bija jau pirms atļaušanas, un nav notikušas būtiskas izmaiņas kārtībā, kādā izpildāmi darba pienākumi, tad noteikt pārbaudi, lai gan formāli tas ir iespējams, tomēr nebūtu pamatoti.

Jānorāda – ja darbinieku pieņem atpakaļ darbā, viņa darba tiesisko attiecību ilgums ar konkrēto darba devēju jā rēķina no jauna. Tas neizslēdz iespēju darba devējam vienoties ar darbinieku, ka uzņēmuma iekšējā organizācijā darba tiesisko attiecību ilgumu summēs, kas, piemēram, var ietekmēt prēmijas apmēru atkarībā no darba tiesisko attiecību ilguma pie konkrētā darba devēja. 