

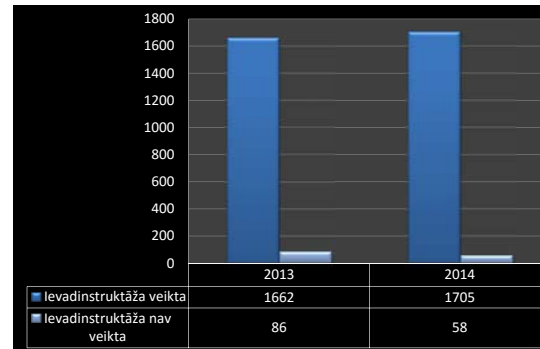
Nepilnības darba aizsardzības sodu sistēmā Latvijā



Uldis Karlsons
Mg.darba aizsardz.

Latvijas Lauksaimniecības universitāte,
Meža fakultāte, Meža izmantošanas katedra,
Akadēmijas iela 11, Jelgava, LV-3001.

Nelaimes gadījumos cietušo sadalījums pēc to instruēšanas



Nelaimes gadījumos cietušo sadalījums pēc to instruēšanas



DARBA AIZSARDZĪBAS LIKUMS

28.pants. Atbildība par likuma pārkāpumiem

Par darba aizsardzības normatīvo aktu pārkāpumiem **vainīgās personas** saucamas pie likumā noteiktās atbildības.

DARBA AIZSARDZĪBAS LIKUMS

6.pants. Darba devēja tiesības

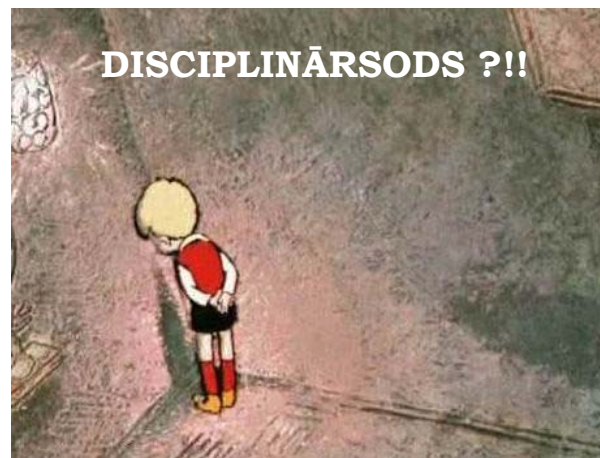
1) saskaņā ar likumu piemērot nodarbinātajiem **disciplinārsodus** par darba aizsardzības normatīvo aktu un citu darba aizsardzības noteikumu pārkāpumiem, kā arī darba devēja prasību neizpildi darba aizsardzības jautājumos;

DARBA AIZSARDZĪBAS LIKUMS

6.pants. Darba devēja tiesības

2) noteikt papildu apmācību darba aizsardzības jautājumos **nodarbinātajam, kurš pārkāpis darba aizsardzības normatīvos aktus** vai citus darba aizsardzības noteikumus, ja šāds pārkāpums nav radījis risku citu cilvēku drošībai un veselībai, apmācības laikā nodarbinātajam saglabājot minimālo darba algu;

DISCIPLINĀRSODS



Attēla redzējums: 28.04.2010... Spēkā esošs

Tiesību akta pase

Izdevējs: Saema
Veids: Likums
Pieņemts: 20.06.2001.
Izdevs spēkā: 01.01.2002.
Titulu: spēkā esošs
Publ. Nr.: "Latvijas Vēstnesis", 105 (2432), 06.07.2001., "Zvaigzne", 15.08.08.2001.

Satura rādītājs

Saistītie dokumenti

Grāmatas
Tiesību akts, kuram maina statusu
Izdevuma pamata izdevis tiesību akts
Tulkojums
Tiesību akts elektroniskā formātā
Citi saistītie dokumenti

1) darba vides iekārtā uzraudzība, tai skaitā darba vides rīska novērtēšana,
2) darba aizsardzības organizatoriskās struktūras izveidošana,
3) konsultēšana ar nodarbinātajiem, lai viņus iepazīstinātu ar darba aizsardzības noteikumiem.
(2) Darba devējam ir pienākums nodrošināt darba aizsardzības sistēmas darbību uzņēmumā.
(3) Ar darba aizsardzību saistītas izdevumus sedz darba devējs, kā arī likumā noteiktajā kārtībā – no darba negadījumu speciālā budžeta.
(Ar grozījumiem, kas izstrādāti ar 25.03.2010. likumu, kas stājas spēkā 28.04.2010.)

6.pants. Darba devēja tiesības

Organizējot darba aizsardzību uzņēmumā, darba devējam ir šādas tiesības:

1) saskaņā ar likumu piemērot nodarbinātajiem **disciplinārsodus** par darba aizsardzības normatīvo aktu un citu darba aizsardzības noteikumu pārkāpumiem, kā arī darba devēja prasību neizpildi darba aizsardzības jautājumos;
2) noteikt papildu apmācību darba aizsardzības jautājumos nodarbinātajam, kurš pārkāpis darba aizsardzības normatīvo aktu vai citus darba aizsardzības noteikumus, ja šāds pārkāpums nav radījis risku citu cilvēku drošībai un veselībai, apmācības laikā nodarbinātajam saglabājot minimālo darba algu;
3) piemērot darba vides rīska novērtēšanai metodus un standartus, kas atbilst uzņēmuma tehniskajam un ekonomiskajam resursam, komercdarbības veidam un darba apstākļiem;
4) noteikt nodarbinātajiem garantijas un atvieglojumus darba aizsardzības jomā papildus normatīvajos aktos noteiktajām garantijām un atvieglojumiem;

Valsts civildienesta ierēdņu disciplinārtatbildības likums

likumi.nidoc.php?id=136110
 (2) Disciplinārsodu mērķis ir sodīt vainīgo ierēdni, kā arī panākt, lai ierēdnis ievērotu normatīvos aktus un lojānāk atbilstos no disciplinārtatbildības izstrādāšanai.

Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un iestādītajā vienību pārvaldes ...

likumi.nidoc.php?id=136749
 Likuma nosaukums: Amatspersonu disciplinārtatbildības pamatli. disciplinārsodu veidus un kārtību, kādā izņemami jaudājumi par amatpersonas saaukšanu pie ...

Karavīru un zemesosauņu militārās disciplīnas reglaments

likumi.nidoc.php?id=219492
 (1) Disciplinārsodu ir pieņemti šādiem, ko karavīriem un zemesosauņiem, kas ietilpst šādos pakāpumos, uzliet šādi reglamentā noteiktajās kārtībās. Disciplinārsodu uzliet.

Croņģim iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un iestādītajā vienību ...

likumi.nidoc.php?id=218937
 (2) Aizrādījums nav disciplinārsods. (5) Tā dokumenta kopiju, kurā rakstveidā izteikti aizrādījumi, pieņem personas līdā. "5. izteiktā 14.pantā pirmo daļu izdē ...

LATVIJAS REPUBLIKAS
LABKLĀJĪBAS MINISTRIJA

Jauniešiem Vecākiem Ģimeniem Darba mēģinājējiem Darbiniekiem Darba devējiem Personām ar invaliditāti

Darba devējiem - Tiesības un pienākumi

Tiesības un pienākumi

Darba devēja tiesības un pienākumus nosaka Darba likums.

Darba devēja ir tiesības:

- pieprasīt darbiniekam uzrādīt izglītību vai profesionālo sagatavotību apliecināšu dokumentus; ja atbiedoj darba veikšanai nepieciešamas īpašas prasmes vai zināšanas;
- pārbaudēt laikā 2 darbus iepriekš rakstveidā uzlikt darba līgumu;
- ne vēlāk kā 1 mēnesi iepriekš rakstveidā uzlikt darba līgumu, ja darbinieks nepiekrīt darba līguma grozījumiem un ja tiek samazināts darbinieku skaits;
- atzīmēt darbinieku no darba, ja darbinieks, strādājot vai atrodies darba vietā, ir alkohola, narkotiku vai toksiska rebuma ietekmē, kā arī citos gadījumos, kad darbinieka neatbaidāšana no darba var kaitēt viņa paša vai citu cilvēku drošībai un veselībai, kā arī darba devēja vai citu cilvēku pamatotām interesēm;
- norīkot darbinieku veikt darba līgumā neparedzētu darbu un nodarbināt ierestundās, lai novērstu nepārvaramas varas, neapda notikumu vai ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas, kas nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu izstrādājumā. Darbinieku var norīkot darba līgumā neparedzētā darba veikšanai ne ilgāk kā uz 1 mēnesi vienā gadā laikā;
- izmeklēt darba algu ar pārskatījumu tikai tad, ja par to viņš ir vienojies ar darbinieku;
- izmeklēt darba samaksu atbilstoši pāvēiktā darba daudzumam, ja ir nolīgta akorda alga un darbinieks ir daļēji izpildījis savas saistības.

Darba devējam ir pienākums:

- pirms noslēgt rakstveidā darba līgumu ar darbinieku un veikt to uzskaiti;
- pēc 3rsta atzinuma saņemšanas uzlikt darba līguma noteikumus, lai novērstu risku grūtīneces drošībai un veselībai. Tās attiecas arī uz šādiem gadījumiem pēc bērna piedzimšanas, bet, ja viņa bāro bērns ar krūti - visā bārasana laikā;
- precīzi uzskaitīt kabru darbinieka nostrādātās stundas un ierestundās, t.sk. nokārt, atpūtas laikā un evērtu dienās;
- iepazīstināt darbiniekus ar maņu grafikiem ne vēlāk kā 1 mēnesi pirms be stājas spēkā;
- nodrošināt ikgadēji apmaksātā atvaļinājumu darbiniekiem;
- nodrošināt vienlīdzīgu darba samaksu par tādu pašu vai līdzvērtīgu darbu;
- izmeklēt samaksu par padarīto darbu ne retāk kā 2 reizes mēnesī. Darbiniekam un darba devējam savstarpēji vienojoties, to var izmeklēt arī 1 reizi mēnesī;
- izmeklēt darbiniekam vidējo izpētju, ja darbinieks atrodas ikgadēji apmaksātā atvaļinājumā vai papildatvaļinājumā;
- izmeklēt darbiniekam vidējo izpētju, ja ir nolīgta akorda alga (alga par akordardarbu jeb gubaldarbu) un darbinieks nestrādā šādu attālinātājumā iemeslu dēļ.

Tātad, lai par valdes locekli no minimālās darba algas valstī būtu veicama valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas un nedrīgtāgu iemaksu nodoklis (algas nodoklis), ir jāpārēdas visiem iepriekš uzskaitītajiem nosaujumiem. Ja kapitālabiedrībā kād vienā no darba ņēmējiem ir noteikta bruto alga, kas ir lielāka par minimālo algu, par valdes locekli var nevēkt valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas.

Iepriekš minētie nosaujumi nav ziemojumi, ja kāds no kapitālabiedrības valdes locekļiem kā valdes locekli citā kapitālabiedrībā mēnesī gūt atbiedību, kura nav mazāka par piedērbu Minvrtu kabnetā noteiktās minimālās mēneša darba algas apmēru, un abas kapitālabiedrības ir vienas uzņēmumu grupas darbinieks likumā "Par uzņēmumu ierakuma nodokli" izstrādāt.

No 2014.gada 1.janvāra par iepriekš minētajiem valdes locekļiem, par kuriem būs jāveic valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas, būs jānosēd valsts ierestundām dienestam ziņas par darba ņēmēja statusa iegūšanu un ziņas par darba ņēmēja statusa zaudēšanu. Ziņas par darba ņēmēja statusa iegūšanu un zaudēšanu ierestundām šīs likumā minēta datumam, kas noteikts kā mēneša valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksu veikšanas termiņš.

Tātad, ja 2014.gada janvārī kapitālabiedrībā izpildīties likumā "Par valsts sociālās apdrošināšanu" noteiktie ierestundām par valdes locekļiem un par valdes locekli būs jāveic valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas par janvāri, tad ziņas par darba ņēmēja statusa iegūšanu būs jānosēd februārī šīs datumam, kas noteikts kā mēneša valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksu veikšanas termiņš. Savukārt, ja februārī kapitālabiedrībā nepildīties likumā "Par valsts sociālās apdrošināšanu" minētie nosaujumi un valdes loceklis darba ņēmēja statusu zaudē, tad ziņas par darba ņēmēja statusa zaudēšanu būs jānosēd šīs marts mēneša datumam, kas noteikts kā mēneša valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksu veikšanas termiņš.

No 2014.gada 1.janvāra valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksu līme vispārēji gadījums ir 34,09 procenti, no kuriem 23,29 procentus maksā darba devējs un 10,20 procentus maksā darba ņēmējs.

Noderīga informācija darba ņēmējiem un darba aizsardzības jomā pieejama Valsts darba inspekcijas mājas lapā.

Noderīga informācija par darba drošību un veselību aizsardzību lapā pieejama Ierestundās darba drošības un veselības aizsardzības dienesta mājas lapā.

Darba devēja tiesības un pienākumus nosaka Darba likums.

Valsts Darba Inspekcija

par mums jaunumi aptauja ora projekti kampaņas iepirkumi medijem kontakti

Konsultatīvais tālrunis: 67 188 522
 Konsultatīvais tālrunis: 67 188 522
 Anonīmais uzturības tālrunis: 67 312 176
 Zvani par nepareizi nodarbinātību

Informācija par TSG pasākšanu
 Darba drošības pasākumi
 Normatīvie akti
 Informātie materiāli

Informātie materiāli
 Tiesību aktozārs
 Informātie materiāli

Ar šiem resursiem ir informātie atbilstošajiem multiviedim darba aizsardzību Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras mājaslapā: ["20102010"](#).

VSAA

INFORMATĪVI SKAIDROJOŠAIS MATERIĀLS PAR DARBA AIZSARDZĪBAS LIKUMU

INFORMATĪVI SKAIDROJOŠAIS MATERIĀLS PAR DARBA AIZSARDZĪBAS LIKUMU

precīzi ievēro darba aizsardzības noteikumus un rūpējas par savu un apkārtējo personu drošību un veselību darbā. Tas ir:

- ievēro darba drošības un iekārtu lietošanas instrukcijas, kā arī drošības zīmes;
- pareizi lieto kolektīvos un viņu rīcībā nodotos individuālos aizsardzības līdzekļus;
- lieto drošības ierīces, ar ko apgādāts darba aprīkojums un darba vieta;
- nekavējoties ziņo darba devējam, tiešajam darba vadītājam vai darba aizsardzības speciālistam par nelaimes gadījumu darbā;
- apmeklēt obligātās veselības pārbaudes.

Darba devējam ir tiesības nodarbināties disciplināri sodīt par darba aizsardzības normatīvo aktu un noteikumu pārkāpumiem, kā arī par darba devēja prasību izpildību darba aizsardzības jautājumos. Darba devējam jāpūlejas, lai arī nelietas neatbilstības vai sīki negatīvi aspekti bez pienācīgas uzmanības un koriģējošiem pasākumiem.

Kā pārbaudīt, ja darba vietā ir nodrošināta un tiešas brīesmas?

Riska novērtēšanas gaitā jāizdala darba vietas, kurās pastāv draudi nodarbinātā dzīvībai un veselībai, kas var:

- rasties pēkšņi,
- rasties īsā laikā sprīdī,
- neatgriezeniski ietekmēt nodarbinātā veselību.

Tādi draudi var būt - iespēja gūt smagus apdegumus, kermēna un tā daļu sakropojumu vai zaudējumu, smagas saindēšanās u. tml., šādos draudus sauc par nopietnām un tiešām brīesmām.

Nopietnas un tiešas brīesmas var būt saistītas ar veicamā darba specifiku un novērtamas ar drošības pasākumiem. Piemēram - darbā ar mehānisko presi vai darbā augstumā. Ja tiek lietotas nepieciešamas drošības ierīces, aizsardzības līdzekļi un praktiski pareizi darba paņēmiņi, šīs brīesmas ir iespējamas novērst. Tādēļ šādas vietas drīkst būt pieejamas un šādos apstākļos drīkst strādāt tikai atbilstīgi instrūti vai apmācīti personāls, stingri ievērojot drošības prasības. Savukārt, darba vietā jāveic visi nepieciešamie pasākumi draudu novēršanai.

Darba devējs nedrīkst ļaut vai likt nodarbinātajiem strādāt darba vietās, kurās draud nopietnas un tiešas brīesmas, bet nav veikti visi nepieciešamie aizsardzības pasākumi. Ja šādi draudi tiek atklāti, darbiniekiem jābūt nodrošinātiem iespējai nekavējoties tos novērst vai pamest bīstamo vietu. Darba devējs nav tiesīgs prasīt, lai nodarbinātie atskā darbu, kamēr nav novērstas brīesmas.

Ja riska novērtējuma gaitā konstatēts, ka darbiniekam darba vietā ir nodrošināta un tiešas brīesmas, viņam jāliet nekavējoties par to brīdinātāmi!

DARBA LIKUMS AR KOMENTĀRIEM

Latvijas Brīvo arod biedrību savienība
 Brunņinieku iela 29/31
 Rīga, LV-1001

© Autor: Zvērīnātu advokātu birojs "BDO Zelmenis & Libertē"

Atkārtota redakcija 01.01.2016. - Spēkā esošā

Tiesību akta pase

Izdevis: Saime
 Veidots likums
 Pieņemts: 20.06.2001
 Stāšanās spēkā: 01.06.2002
 Statuss: spēkā esošā
 Publicēti: "Latvijas Vēstnesis", 105 (2492), 06.07.2001., "Zvaigzne", 15, 09.08.2001.

• Satura rādītājs

Saistītie dokumenti

Grozījums
 Tiesības akts, kuram maina statusu
 Uz likuma pamata izdotie tiesību akti
 Saistītie tiesību akti
 Saistītie tiesību akti
 Tiesību akts šķaidēšana
 Grozījums
 Cit saistītie dokumenti

(2) Darbinieks, kur darba veikšanu līgumā tieši uzņēmēties kā kopierādnieki, par darba devējam nodarbjam zaudējumiem atbild solādn.

89.pant. Zaudējumu atbaidzības kārtība

Darbinieks vai labprātīgi pihnā vai daļēji atbaidzīt darba devējam noteiktos zaudējumu. Ar darba devēja piekrišanu darbinieks, ja atbaidzību zaudējumu, var nodot līdzvērtīgu lietu vai izdotat bojāgumu.

90.pant. Piezīme un rājīens

(1) Par noteiktā darba kārtības vai darba līguma pārkāpšanu darba devēja darbiniekam var izteikt rakstveidā piezīmi vai rājīenu, mērot tos apstākļos, kas norādē uz pārkāpuma izdarīšanu.

(2) Pirms piezīmes vai rājīena izteikšanas darba devēja rakstveidā iepazīstina darbinieku ar viņa izdarīto pārkāpuma būtību un pēc tam pāprasa no viņa rakstveidā pasākādājumu par izdarīto pārkāpumu.

(3) Piezīme vai rājīenu izsaka ne vēlāk kā viena mēneša laikā no pārkāpuma atbaidzības dienas, neskatoties darbinieka pārkāpuma dabūspējai laikā, kā arī laikā, kad darbinieks ir atvaļinājumā vai mēnesī darba citu atbaidzību ierestundās, bet ne vēlāk kā 12 mēnešu laikā no pārkāpuma izdarīšanas dienas. Par kārtu pārkāpumu var izteikt tikai vienu piezīmi vai rājīenu. Darba devējam ir pienākums izsniegt darbiniekam rakstveidā rājīenu, ar kuru darbiniekam ir izteikta piezīme vai rājīens.

(4) Darbiniekam ir tiesības prasīt piezīmi vai rājīenu atbaidzību mēneša laikā no piezīmes vai rājīena izteikšanas dienas. Šis likuma 54.pantā noteiktajās kārtībās.

(5) Ja gada laikā no piezīmes vai rājīena izteikšanas dienas darbiniekam nav izteikta jauna piezīme vai rājīens, viņš atbaidzības par **izteiktā nesodību**.

Ar grozījumiem, kas izdarīti ar 14.06.2011. un 23.10.2014. likumu, kas atbilst spēkā 01.01.2016.

(5) Ja gada laikā no piezīmes vai rājīena izteikšanas dienas darbiniekam nav izteikta jauna piezīme vai rājīens, viņš uzskatāms par disciplināri nesodītu.

I. Piezīme ir rājīens ir disciplinārsodu veidi darba tiesiskajās attiecībās, un tie tiek izteikti gadījumos, kad darbinieks ir pārkāpis darba kārtību vai darba līgumu. Darba kārtību uzņēmumā saskaņā ar DL 54. pantu nosaka darba kārtības noteikumi, darba kopliģumus, darba līgums un darba devēja rīkojumi (sk. DL 54. panta kermēnturā).

Būtiski, ka valsts civildienesta ierēdņu disciplinārtatbildību regulē speciāls likums, proti, Valsts civildienesta ierēdņu disciplinārtatbildības likums, kura 11. pants paredz daudz plašāku disciplinārsodu veidu klāstu salīdzinājumā ar DL 90. pantu. **Piemēram**, mēnešalgas samazināšana, pazeminašana amatā uz laiku, ne ilgāku par trim gadiem, atbrivošana no amata, atbrivošana no amata bez tiesībām vienu gadu pretendēt uz amatu valsts pārvaldē.

DL netiek identificēta atšķirība starp piezīmi un rājīenu, tomēr parasti rājīens tiek uzskatīts par smagāku disciplinārtatbildības veidu salīdzinājumā ar piezīmi. Darba devējs ir tiesīgs pēc savas izvēles izteikt darbiniekam piezīmi vai rājīenu. Dažkārt praksē tiek lietots apzīmējums "brīdinājums", tomēr šāds disciplinārtatbildības veids DL nav paredzēts un būtu vēlamā izmantot DL lietotos terminus. Jānorāda, ka gadījumos, kad darba devējs ir norādījis darbiniekam uz viņa veiktu darba kārtības noteikumu un darba līguma pārkāpumu mutvārdoš, šāds aizrādījums nav uzskatāms par disciplinārsodu šā panta izpratnē un līdz ar to arī nerada šajā pantā paredzētās tiesiskās sekas.

PADOMES DIREKTĪVA
(1989. gada 12. jūnijs)
par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā
(89/191/EEK)

EIROPAS KOPĒNIĀ PADOME,

ņemot vērā Eiropas Ekonomikas kopienas dibināšanas līgumu un jo īpaši tā 118.a pantu,

ņemot vērā Komisijas priekšlikumu (1), kas izstrādāts, konsultējoties ar Darba drošības, higiēnas un veselības aizsardzības padomdevēju komisiju,

sadarbībā ar Eiropas Parlamentu (2),

ņemot vērā Ekonomikas un sociālo lietu komisijas ziņojumu (3),

tā kā Līguma 118.a panta paredz, ka Padome ar direktīvām nosaka prasību minimumu, kas jāizpilda, lai veicinātu uzlabojamu attiecībā uz darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzību, jo īpaši darbā vidē;

tā kā, izpildot Līguma 118.a pantu, šāds direktīvās jāveic uzliktas administratīvus, finanšu un juridiskus ierobežojumus, kas traucē ieviešoties un attīstīties maziem un vidējiem uzņēmumiem;

tā kā Komisijas paziņojums par darba drošības, higiēnas un veselības aizsardzības programmu (4) paredz pieņemt direktīvas, lai garantētu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību;

tā kā 1987. gada 21. decembra rezolūcijā par darba drošību, higiēnu un veselības aizsardzību (5) Padome ir minējusi Komisijas nodomu turpmāk tālāk izstrādāt Padomes direktīvu par darba ņēmēju drošības un veselības nodrošinājumu darbā;

tā kā 1988. gada februārī Eiropas Parlaments pēc debatēm par iekšējo tirgu un darba ņēmēju aizsardzību pieņēma četras rezolūcijas; tā kā šīs rezolūcijas īpaši mudināja Komisiju izstrādāt vstāk-

В случае невыполнения предписания верхний предел штрафа, применяемого в порядке, установленном Законом о штрафных санкциях и альтернативном наказании, составляет 3200 евро.

[RT I, 13.03.2014, 4 – в силе с 01.07.2014]

Статья 26⁵. Производство по освариванию предписания

[Статья недействительна -RT I, 13.03.2014, 4 – в силе с 01.07.2014]

Глава 7

[Глава недействительна – RT I 2003, 20, 120 – в силе с 01.07.2003]

Глава 7¹

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

[RT I 2002, 63, 387 – в силе с 01.09.2002]

Статья 27¹. Нарушение требований гигиены и безопасности труда

(1) Нарушение требований гигиены и безопасности труда, – наказывается штрафом в размере до трехсот штрафных единиц.
[RT I, 12.07.2014, 1 – в силе с 01.01.2015]

(2) То же деяние, совершенное юридическим лицом, – наказывается штрафом в размере до 2600 евро.

[RT I 2010, 22, 108 – в силе с 01.01.2011]