**Likumprojekta “Grozījumi Darba aizsardzības likumā” sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Tiesību akta projekta anotācijas kopsavilkums** | |
| Mērķis, risinājums un projekta spēkā stāšanās laiks (500 zīmes bez atstarpēm) | Likumprojekta „Grozījumi Darba aizsardzības likumā” (turpmāk – likumprojekts) mērķis ir nodrošināt efektīvāku darba aizsardzības prasību piemērošanu, īpaši attiecībā uz pašnodarbināto un attālinātajā darbā nodarbināto drošību un veselības aizsardzību. Vienlaikus modernizēta darba aizsardzības dokumentācijas izstrādes kārtība, precīzāk un skaidrāk noteiktas prasības darba aizsardzības organizatoriskās sistēmas izveidei un sadarbībai darba aizsardzības jautājumos.  Likumprojekta spēkā stāšanās paredzēta 2019. gada 1. jūlijā. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **I. Tiesību akta projekta izstrādes nepieciešamība** | | |
| 1. | Pamatojums | Likumprojekts sagatavots pēc Labklājības ministrijas iniciatīvas, konsultējoties ar nozares speciālistiem (darba devēju un nodarbināto organizāciju pārstāvjiem, kā arī kompetento institūciju darba aizsardzības jautājumos pārstāvjiem). |
| 2. | Pašreizējā situācija un problēmas, kuru risināšanai tiesību akta projekts izstrādāts, tiesiskā regulējuma mērķis un būtība | Darba aizsardzības likumā noteiktās prasības ir piemērojamas visās nodarbinātības jomās, ja citos likumos nav noteikts citādi. Tādejādi vispārīgās darba aizsardzības prasības vienlīdz attiecas uz visiem nodarbinātajiem.  Šobrīd aizvien aktuālākas kļūst dažādas specifiskas nodarbinātības formas, tai skaitā attālinātais darbs, kad nodarbinātais darbu veic mājās vai kādā citā vietā ārpus uzņēmuma, tādēļ ir nepieciešams darba aizsardzības prasības konkretizēt un pielāgot aktuālajām tendencēm, lai nodrošinātu pēc iespējas drošu darba vidi visiem nodarbinātajiem.  Attiecīgi Darba aizsardzības likuma 1. pants tiek papildināts ar 20. punktu, nosakot attālinātā darba definīciju un paredzot, ka tas ir darba izpildes veids, kad darbs, kuru nodarbinātais varētu veikt uzņēmuma ietvaros, pastāvīgi vai regulāri tiek veikts ārpus darba devēja uzņēmuma ietvariem, tajā skaitā darbs, kuru veic, izmantojot informācijas un komunikāciju tehnoloģijas. (likumprojekta 1. pants).  Attālinātais darbs šā likuma izpratnē attiecas ne tikai uz darbu ar datoru, bet arī jebkuru citu darbu, kas tiek veikts ārpus uzņēmuma ietvariem (uzņēmuma telpām), piemēram, kādu lietu izgatavošana vai apstrāde darba devēja uzdevumā.  Tomēr jāuzsver, ka par attālināto darbu tiek uzskatīti tikai tie darbi, kurus darba rakstura dēļ ir iespējams veikt uzņēmuma darba vietās, bet pēc darba devēja un nodarbinātā savstarpējas vienošanās veic mājās vai citā darba vietā, turklāt darbs var tikt veikts arī vairākās darba vietās, pārvietojoties, privātās vai publiskās vietās, kopstrādes telpās vai reizēm arī ārpus telpām. Par attālināto darbs tiek uzskatīts tikai tad, ja darba devējs un nodarbinātais ir vienojušies par tā veikšanu pastāvīgi vai regulāri, nevis tad, ja atsevišķos ārkārtas gadījumos dažādu apstākļu dēļ nodarbinātais savu darbu veic ārpus savas pastāvīgās darba vietas uzņēmumā.  Likumprojektā iekļautā attālinātā darba definīcija atbilst starptautiskajām normām. Tā ietver skaidrojumu attiecībā uz informācijas un komunikāciju tehnoloģiju izmantošanu atbilstoši Eiropas sociālo partneru 2002. gada 16. jūlija vienošanās dokumentam par attālināto darbu (pieejams: <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-telework>). Vienlaikus minētā definīcija ietver arī darbu mājās atbilstoši Starptautiskās darba organizācijas 1996. gada konvencijai Nr.177 “Konvencija par darbiniekiem, kas darbu veic mājās”. Šajā konvencijā ir noteikts, ka termins “darbs mājās” nozīmē darbu, ko persona par atlīdzību veic mājās vai citās viņa izvēlētajās telpās, izņemot darba devēja darba vietu, un tā rezultātā tiek radīts produkts vai pakalpojums kā norādījis darba devējs neatkarīgi no tā, kurš nodrošina aprīkojumu, materiālus vai citus izmantotos materiālus.  Tomēr par attālināto darbu netiek uzskatīts darbs, kas saistīs ar regulāriem un sistemātiskiem izbraukumiem un pārvietošanos darba rakstura dēļ, piemēram, piegādes un pārvadājumu pakalpojumi, izbraukumi pie klientiem, utt., kā arī komandējumi un darba braucieni.  Saskaņā ar Darba aizsardzības likuma 7. panta pirmo daļu darba devējam ir jānodrošina darba vides iekšējā uzraudzība uzņēmumā, kas ietver arī darba vides riska novērtēšanu. Attālinātā darba gadījumā darba devējam var būt sarežģītāk veikt darba vides iekšējo uzraudzību un darba vides riska novērtēšanu, ņemot vērā to, ka darbs var tikt veikts privātā teritorijā, kur darba devējam nav tiesību piekļūt, vai arī lielā attālumā no uzņēmuma atrašanās vietas. Turklāt attālināto darbu var veikt arī pārvietojoties dažādās vietās, piemēram, kādu brīdi mājās, tad kafejnīcā, pa ceļam sabiedriskajā transportā, parkā, u.c.  Ņemot vērā to, ka attālinātais darbs var tikt veikts dažādās vietās, darba devējam ir jāizvērtē, kādā veidā nodrošināt nodarbinātajam pēc iespējas drošu darba vidi un apstākļus. Saskaņā ar MK 2007. gada 2. oktobra noteikumu Nr.660 “Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība” 14. punktu, darba devējam, novērtējot darba vides risku, ir jānodrošina darba vides un tajā esošo darba vietu vai darba veidu pārbaude, nosakot tajos pastāvošos darba vides faktorus un konstatējot faktorus, kuri rada vai var radīt risku nodarbināto drošībai un veselībai.  Lai atvieglotu darba devējiem darba vides risku novērtēšanu, likumprojektā ir noteikts, ka attālinātā darba gadījumā darba vides riska novērtēšanu veic darba veidam, ja nodarbinātais darbu veic dažādās darba vietās, tādejādi darba devējam nav fiziski jāpārbauda katra darba vieta, bet gan ir iespējams prognozēt, kādiem riska faktoriem nodarbinātais varētu tikt pakļauts, piemēram, ergonomiskie riska faktori, darbs ar datoru, mikroklimats, u.c.  Saskaņā ar Latvijas Republikas Satversmes 96. pantu ikvienam ir tiesības uz privātās dzīves, mājokļa un korespondences neaizskaramību, tādēļ darba devējam nav tiesību apmeklēt un novērtēt nodarbinātā darba vietu, ja tā atrodas mājās vai citā vietā, kas nav darba devēja valdījumā, ja nodarbinātais vai attiecīgās vietas īpašnieks pret to iebilst. Attiecībā uz privātās dzīves un mājokļa neaizskaramību jāuzsver, ka attālinātais darbs var tiks veikts tikai tad, ja darba devējs un nodarbinātais vienojas par šāda veida darbu izpildi. Ja nodarbinātais attālināto darbu veic pastāvīgi vienā darba vietā un ir iespējams nodrošināt darba vietas pārbaudi, tad darba devējs var novērtēt darba vides riskus konkrētajā darba vietā, ja darba devējs un nodarbinātais par to vienojas.  Nodarbinātā izraudzītās darba vietas (mājokļa) apmeklējums ir pieļaujams tikai tad, ja nodarbinātais pats to ierosina vai piekrīt darba devēja izteiktai iniciatīvai. Vienlaikus nodarbinātā nepiekrišana šādam apmeklējumam pats par sevi nevarētu būt pamats atteikumam vienoties par attālinātā darba veikšanu (ja pastāv citas iespējas novērtēt darba vides riskus vai iespēja aizstāt to ar darba vides riska novērtēšanu darba veidam). Atteikšanās vienoties par attālināto darbu, ja darbinieks nepiekrīt mājokļa apmeklējumam vai tam pielīdzināmam pasākumam (piemēram, videonovērošana), būtu pieļaujama retos izņēmuma gadījumos, piemēram, ja darba vieta prasa specifisku aprīkojumu un neatbilstības var radīt būtisku risku nodarbinātā dzīvībai vai veselībai.  Kvalitatīvai darba vides riska novērtēšanai darba devējam ir jāiegūst pēc iespējas pilnīgāka informācija par darba vietu un darba apstākļiem, kuros nodarbinātais strādās, bet tas var būt apgrūtinoši attālinātā darba gadījumā, kad darba devējam nav pieejas darba vietai vai arī tā ir mainīga. Tādēļ likumprojektā ir paredzēts, ka nodarbinātajam, kurš veic attālināto darbu, ir jāsadarbojas ar darba devēju darba vides riska novērtēšanā un jāsniedz darba devējam informācija par apstākļiem, kādi ir attālinātā darba veikšanas vietā un kas var ietekmēt nodarbinātā drošību un veselību, veicot darbu (likumprojekta 6. pants).  Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, kā arī dažādu valstu (piemēram, Lielbritānijas, ASV, Austrālijas) organizācijas ir izstrādājušas informatīvos materiālus un pārbaudes lapas, ko attālinātā darba gadījumā var izmantot gan darba devējs, gan nodarbinātais, tāpat darba vides risku novērtēšanā var izmantot dažādas tehnoloģijas, piemēram, videoierakstus, interneta saziņu, attēlus. Turklāt liela nozīme attālinātajā darbā ir nodarbināto atbilstošai instruktāžai, lai nodarbinātais būtu pietiekami informēts par pareizu darba aprīkojuma lietošanu un apzinātos darba vides riskus, ņemot vērā to, ka lielākoties attālinātais darbs tiek veikts vienatnē.  Eiropas Sociālā fonda projekta “Darba drošības normatīvo aktu praktiskās ieviešanas un uzraudzības pilnveidošana” (Nr. 7.3.1.0/16/I/001) ietvaros ir plānots veikt pētījumu par darba vides risku novērtēšanu un darba aizsardzības prasību praktisko ieviešanu attālinātā darba gadījumos, padziļināti izpētot ārvalstu pieredzi un vēlāk izstrādājot informatīvos materiālus un palīglīdzekļus, kas piemēroti darba vides risku izvērtējumam attālinātajā darbā Latvijā.  Attiecībā uz pašnodarbinātajiem šobrīd spēkā esošajā Darba aizsardzības likumā ir 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.  Eiropas Sociālā fonda projekta “Darba drošības normatīvo aktu praktiskās ieviešanas un uzraudzības pilnveidošana” (Nr. 7.3.1.0/16/I/001) ietvaros īstenots pētījums “Pašnodarbinātība Latvijā un tiesiskā regulējuma pilnveide pašnodarbināto darba apstākļu uzlabošanai” (pieejams: <http://stradavesels.lv/Uploads>  /2018/07/27/5.nodevums\_Galazi\_ojums.pdf), kurā secināts, ka kopumā pašnodarbinātais no drošības viedokļa uzskatāms par neaizsargātāku nekā nodarbinātais. Lai paaugstinātu pašnodarbināto drošību un veselības aizsardzību, veicot darbu, likumprojektā ir iekļauta virkne izmaiņu, tai skaitā Darba aizsardzības likuma mērķis ir attiecināts arī pašnodarbinātajiem (likumprojekta 2. pants).  Ņemot vērā to, ka normatīvajos aktos ir dažādas pašnodarbināto definīcijas atkarībā no regulējuma konteksta, likumprojektā ietverta pašnodarbinātā definīcija Darba aizsardzības likuma izpratnē, paredzot, ka pašnodarbinātais ir fiziska persona, kura veic darbu patstāvīgi un nav uzskatāma par nodarbināto šī likuma izpratnē, ar to pamatā saprotot personas, kas izpilda kādu pasūtījumu, izgatavo lietu vai īsteno pasākumu, kā tas ir noteikts Civillikumā (likumprojekta 1. pants).  Lai gan šobrīd Darba aizsardzības likumā ir pieminēti pašnodarbinātie un pēc būtības vispārīgie darba aizsardzības principi būtu jāievēro arī pašnodarbinātajiem, nolūkā skaidrāk norādīt, kas ir jāievēro pašnodarbinātajiem, likumprojektā paredzēts, ka pašnodarbinātajiem būs jāievēro Darba aizsardzības likumā noteiktie vispārīgie principi, kas minēti 4. panta pirmajā daļā. Darba aizsardzības vispārīgie principi pašnodarbinātajiem ir jāievēro tādā apmērā, cik tas atbilst pašnodarbinātā veicamā darba būtībai, piemēram, novērst darba vides riska cēloņus, bīstamo aizstāt ar drošo vai mazāk bīstamo, utt. (likumprojekta 2. pants).  Bieži vien pašnodarbinātie strādā kopā ar nodarbinātajiem viena uzņēmuma darba vidē. Šādā gadījumā darba devējs kā pakalpojuma saņēmējs ir atbildīgs par savu nodarbināto drošību un veselību darbā, bet ne par pašnodarbināto drošību un veselību, kaut arī ar viņiem ir noslēgts līgums un viņi strādā tajā pašā darba vidē kā nodarbinātie un veic darbu pēc darba devēja pasūtījuma. Pakalpojuma saņēmējs šā likuma izpratnē ir persona, kura noslēgusi līgumu ar pašnodarbināto par konkrēta darba veikšanu, turklāt šis pakalpojuma saņēmējs vienlaikus ir darba devējs šajā uzņēmumā nodarbinātajiem.  Lai nodrošinātu vienlīdzīgus apstākļus nodarbinātajiem un pašnodarbinātajiem šādos gadījumos un mazinātu risku, ko pašnodarbinātā darbība var radīt citiem nodarbinātajiem, nepieciešams paredzēt darba devēja kā pakalpojuma saņēmēja pienākumus darba aizsardzības jomā attiecībā uz pašnodarbinātajiem, kā arī noteikt pašnodarbinātajiem pienākumu 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.  Gadījumā, ja notiek nelaimes gadījums ar pašnodarbināto, darba devējam kā pakalpojuma saņēmējam likumprojektā tiek 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. (likumprojekta 10. pants).  Atbilstoši sociālo partneru un darba aizsardzības pakalpojumu sniedzēju ieteikumiem likumprojektā ir paredzēts precīzāk nošķirt darba aizsardzības pakalpojumu sniedzēju statusu, novēršot iespējamās neskaidrības. Attiecīgi likumprojektā ir precizēta darba aizsardzības speciālista un kompetenta speciālista darba aizsardzības jautājumos definīcijas, liekot uzsvaru uz to, ka darba aizsardzības speciālists ir uzņēmuma darbinieks vai dienesta attiecībās esoša persona, savukārt kompetentais speciālists – ārpakalpojuma sniedzējs.  Attiecīgi ir precizēta arī kompetentas institūcijas definīcija, uzsverot, ka tā ir institūcija, kas sniedz ārpakalpojumus (likumprojekta 1. pants). Deleģējums Ministru kabinetam noteikt prasības kompetentām institūcijām un kompetentiem speciālistiem darba aizsardzības jautājumos, kā arī kārtību, kādā tiek novērtēta šo institūciju un speciālistu kompetence, ir noteikts Darba aizsardzības likuma 9. panta sestajā daļā. Deleģējums ar likumprojektu netiek mainīts, un tas jau ir īstenots, pieņemot Ministru kabineta 2008. gada 8. septembra noteikumus Nr.723 “Noteikumi par prasībām kompetentām institūcijām un kompetentiem speciālistiem darba aizsardzības jautājumos un kompetences novērtēšanas kārtību”.  Turklāt likumprojektā 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 (likumprojekta 7. pants), tādejādi izslēdzot gadījumus, kad ar darba vides iekšējās uzraudzības veikšanu saistītus darba aizsardzības pakalpojumus sniedz komersanti, kuru pamatdarbība nav saistīta ar darba aizsardzības pakalpojumu sniegšanu un kuri nav ieguvuši kompetentas institūcijas statusu. Neskatoties uz to, ka šādam komersantam var būt nodarbināti darba aizsardzības speciālisti pat ar augstāko izglītību darba aizsardzībā, minētais negarantē kvalitatīva pakalpojuma sniegšanu, ja komersants nav ieguvis kompetentas institūcijas statusu.  Ņemot vērā tehnoloģiju attīstību, likumprojektā ir paredzēts, ka darba devējs ir tiesīgs izmantot informācijas tehnoloģiju risinājumus ar darba aizsardzību saistīto procesu dokumentēšanā, ja tie ietver apliecinājumu par dokumentu pieņemšanas/izdošanas laiku un nodarbināto vai pašnodarbināto informēšanu, ja pienākumu tos informēt paredz normatīvie akti (likumprojekta 4. pants). Minētajiem risinājumiem ir jānodrošina iespēja izmantot elektroniskos parakstus vai citus risinājumus, kas nešaubīgi apliecina, ka dokumentu ir parakstījusi vai ar to iepazinusies konkrētā persona (darba devējs, amatpersona, nodarbinātais vai cita persona, kam ir šis pienākums). Būtiski, ka darba devējam ir jānodrošina iespēja valsts uzraudzības un kontroles iestādēm piekļūt šiem dokumentiem. Tā kā likumam ir augstāks spēks, minētā norma attiecas arī uz dokumentiem, kas noteikti uz Darba aizsardzības likuma pamata izdotajos Ministru kabineta noteikumos. Minētās prasības samazinās administratīvo slogu uzņēmumiem nepieciešamo dokumentu sagatavošanā, dodot iespēju šim nolūkam izmantot speciāli izstrādātas sistēmas, piemēram, darba vides risku novērtēšanas, nodarbināto apmācību reģistrēšanas sistēmas u.c.  Tāpat no Darba aizsardzības likuma 7. panta tiek izslēgta otrā un trešā daļa (likumprojekta 5. pants), kas paredz sastādīt dažādus nodarbināto vai darba vietu sarakstus. Tā vietā 8. pants ir papildināts ar jaunu piekto daļu, kas paredz darba devējam pienākumu nodrošināt darba vides riska novērtēšanas rezultātu dokumentēšanu. Lai nodrošinātu precīzāku izpratni par darba aizsardzības pasākumiem, kas veicami darba vides riska novēršanai vai mazināšanai, likumprojektā minēti pasākumu piemēri (likumprojekta 6.pants). Konkrētākas prasības darba vides riska novērtēšanai ir noteiktas Ministru kabineta 2007. gada 2. oktobra noteikumos Nr.660 “Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība”, tai skaitā attiecībā uz darba vietu un darba veidu noteikšanu, kuros pastāv darba vides risks, darba aizsardzības pasākumu plāna izstrādi u.c.  Ņemot vērā Valsts darba inspekcijas novērojumus un praktisko pieredzi par to, ka darba devēji ne vienmēr nodrošina pietiekamu darba aizsardzības speciālistu skaitu atbilstoši uzņēmumā nodarbināto skaitam un darbības veidam, kā tas ir noteikts Darba aizsardzības likuma 9. panta pirmajā daļā, likumprojektā ir precizētas prasības darba aizsardzības organizatoriskajai struktūrai.  Paredzēts, ka lielajos bīstamo nozaru uzņēmumos, kuros ir 250 vai vairāk nodarbināto, darba devējam būs 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. Darba aizsardzības jomā par bīstamām nozarēm tiek uzskatīti komercdarbības veidi, kas ir minēti Ministru kabineta 2005. gada 8. februāra noteikumos Nr.99 “Noteikumi par komercdarbības veidiem, kuros darba devējs iesaista kompetentu institūciju”. Saskaņā ar minētajiem noteikumiem bīstamo nozaru uzņēmumos, kuros ir 11 vai vairāk nodarbināto, ir paredzēts izņēmums, ka darba devējs drīkst neiesaistīt kompetentu institūciju ja darba vides iekšējo uzraudzību un risku novērtēšanu veic darba aizsardzības speciālists, kas ieguvis profesionālo augstāko izglītību darba aizsardzībā. Pēc likumprojekta pieņemšanas bīstamo nozaru uzņēmumi ar 250 vai vairāk nodarbinātajiem varēs neiesaistīt kompetentu institūciju tad, ja uzņēmumā būs nodarbināti vismaz divi darba aizsardzības speciālisti, no kuriem vismaz vienam jābūt iegūtai profesionālajai augstākajai izglītībai darba aizsardzībā.  Minētā prasība ir attiecināma uz uzņēmumiem, kuros ir 250 vai vairāk nodarbināto, jo saskaņā ar statistikas datiem tie tiek uzskatīti par lieliem uzņēmumiem. Tādejādi šī prasība neietekmēs mazo un vidējo uzņēmumu darbību, kas veido lielāko daļu Latvijas uzņēmumu – tajos darba aizsardzības speciālista pienākumus varēs veikt arī viens speciālists.  Darba aizsardzības likumā ir noteikts, ka uzņēmumos, kuros ir ne vairāk kā 10 nodarbināto, darba devējs pats var veikt darba aizsardzības speciālista pienākumus. Šobrīd nav nepieciešamības pēc šāda specifiska regulējuma, kas praksē rada iztulkošanas problēmas gadījumos, kad darba devējs ir juridiska persona, tādēļ minētā norma no likuma tiek svītrota, attiecinot uz šiem uzņēmumiem vispārējo kārtību. Tādejādi darba aizsardzības speciālista pienākumus varēs 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 tiek svītrota 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 darba aizsardzības jautājumu risināšanai uzņēmumā ir izveidot atsevišķa struktūrvienība, vai speciālisti darbojas citu struktūrvienību ietvaros (likumprojekta 7. pants).  Likumprojektā tiek nodrošināta precīzāka normu atbilstība attiecībā uz darba devēja pienākumu veikt pasākumus pirmās palīdzības sniegšanai, ugunsdzēšanai un nodarbināto evakuācijai, un nodarbināto apmācību šo pasākumu īstenošanā (likumprojekta 8. pants).  Ar likumprojektu tiek paredzēts pilnveidot prasības vairāku darba devēju sadarbībai darba aizsardzības jomā, skaidrāk nosakot pienākumu sadalījumu situācijā, kad cita darba devēja nodarbinātie sniedz tādu specifisku pakalpojumu, kas ikdienā pie darba devēja kā pakalpojuma saņēmēja netiek veikts (likumprojekta 9. pants).  Šobrīd Darba aizsardzības likuma 19. pantā paredzētas nodarbinātā tiesības uz atlīdzību, vienpusēji izbeidzot darba vai civildienesta attiecības sakarā ar būtisku drošības un veselības apdraudējumu, ja to apliecina Valsts darba inspekcija.  Valsts darba inspekcijai jau pēc notikušā apdraudējuma fakta ir apgrūtinoši sniegt objektīvu atzinumu par apstākļiem darba vietā konkrētajā brīdī, ja, piemēram, darba devējs apsekojuma laikā pārkāpumus jau novērsis. Turklāt mēdz būt gadījumi, ka šis pants, iespējams, tiek izmantots ļaunprātīgi.  Grozījumi ir vērsti uz to, lai tiesības vienpusēji izbeigt darba tiesiskās vai civildienesta attiecības un saņemt atlīdzību nodarbinātais varētu izmantot tikai ārkārtējās situācijās, kad tiek nopietni apdraudēta viņa drošība un veselība, un tam ir pietiekami objektīvs pamatojums. Šādas tiesības ir paredzētas tad, ja nodarbinātais iepriekš ir ziņojis darba devējam par risku nodarbinātā drošībai vai veselībai, un darba devējs neveic Valsts darba inspekcijas norādītos darba aizsardzības pasākumus tiešu draudu novēršanai. Valsts darba inspekcija var apmeklēt uzņēmumu gan pēc nodarbinātā lūguma, gan arī, pamatojoties uz jebkuru citu iemeslu, kas Valsts darba inspekcijai dod tiesības apmeklēt uzņēmumu. Likumprojektā ar grozījumiem šajā pantā ir saglabātas nodarbinātā tiesības uz atlīdzību, kas nav mazāka par sešu mēnešu vidējo izpeļņu.  Papildus likumprojektā noteikts, ka Darba aizsardzības likuma 17. panta 2., 3. un 4. punktā termins “ķīmiskie produkti” tiek aizstāts ar terminu “maisījumi”, ievērojot Ķīmisko vielu likumā lietoto terminoloģiju (likumprojekta 11. pants).  Tāpat Darba aizsardzības likuma 21. panta otrās daļas 5.punktā vārdi “nopietni un tieši draudi” tiek aizstāti ar vārdiem “nopietnas un tiešas briesmas” atbilstoši likumā lietotajai terminoloģijai, kas nozīmē draudus, kas var rasties pēkšņi, īsā laika sprīdī un neatgriezeniski ietekmēt nodarbinātā veselību. (likumprojekta 13. pants).  Vienlaikus, lai radītu skaidrāku normu izpratni, likumprojektā tiek skaidrots jauns termins “tieši draudi”, jo tas tiek lietots precizētajā 19. pantā un arī Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 415. pantā, paredzot Valsts darba inspekcijai uzlikt naudas sodu par darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu pārkāpšanu, kas rada tiešus draudus nodarbināto drošībai un veselībai. Minētās Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa normas plānots iekļaut Darba aizsardzības likumā ar likumprojektu, kas šobrīd tiek skatīts Saeimā (917/Lp12). Atšķirībā no nopietnām un tiešām briesmām, tieši draudi ir plašāks jēdziens un var tikt attiecināts uz apdraudējumu arī ilgstošā laika periodā, kā rezultātā var iestāties nāve vai tikt nodarīti smagi traucējumi nodarbinātā veselībai. (likumprojekta 1. pants).  No Darba aizsardzības likuma IV nodaļas nosaukuma “Valsts un pašvaldību kompetence darba aizsardzības jautājumos” tiek svītroti vārdi “un pašvaldību”, jo šajā pantā nav noteiktas specifiskas prasības pašvaldībām, bet gan prasības, kas attiecināmas uz valsts politiku darba aizsardzības jomā. Darba aizsardzības prasības tāpat kā līdz šim vienlīdz būs attiecināmas uz visiem uzņēmumiem, tai skaitā arī uz pašvaldības uzņēmumiem (likumprojekta 14. pants).  Likumprojekta spēkā stāšanās paredzēta 2019. gada 1. jūlijā, lai visas ieinteresētās personas varētu sagatavoties izmaiņām. |
| 3. | Projekta izstrādē iesaistītās institūcijas un publiskas personas kapitālsabiedrības | Likumprojekta izstrādē tika iesaistīta Valsts darba inspekcija, Latvijas Darba devēju konfederācija, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība un Darba aizsardzības kompetento institūciju biedrība. |
| 4. | Cita informācija | Nav. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **II. Tiesību akta projekta ietekme uz sabiedrību, tautsaimniecības attīstību un administratīvo slogu** | | |
| 1. | Sabiedrības mērķgrupas, kuras tiesiskais regulējums ietekmē vai varētu ietekmēt | Likumprojektā iekļautie grozījumi varētu ietekmēt šādas mērķgrupas:  1) nodarbinātie – saskaņā ar Centrālās statistikas pārvaldes datiem 2017. gadā bija 894,8 tūkstoši nodarbināto;  2) darba devēji – saskaņā ar Centrālās statistikas pārvaldes datiem 2016. gadā bija 125,620 tūkstoši ekonomiski aktīvo statistikas vienību (t.sk. komersanti, zemnieku un zvejnieku saimniecības, valsts un pašvaldību iestādes), izņemot pašnodarbinātos;  3) lielie uzņēmumi ar 250 vai vairāk nodarbinātajiem - saskaņā ar Centrālās statistikas pārvaldes datiem 2016. gadā bija 238 šādi ekonomiski aktīvi uzņēmumi;  4) pašnodarbinātie - saskaņā ar Centrālās statistikas pārvaldes datiem 2016. gadā bija 64 708 pašnodarbinātie. |
| 2. | Tiesiskā regulējuma ietekme uz tautsaimniecību un administratīvo slogu | Bīstamo nozaru uzņēmumiem, kuros ir 250 vai vairāk nodarbināto, turpmāk nepietiks ar vienu norīkotu darba aizsardzības speciālistu. Lai kvalitatīvi spētu veikt visus nepieciešamos pienākumus darba aizsardzības jomā, darba devējam šajos uzņēmumos būs jānorīko vai jāpieņem darbā vismaz divi darba aizsardzības speciālisti. Uzņēmumiem, kas jau šobrīd piesaista kompetento institūciju vai arī nodarbina vairākus darba aizsardzības speciālistus, izmaiņas nebūs nepieciešamas.  Turpmāk darba devēji ar darba aizsardzību saistīto procesu dokumentēšanā varēs izmantot informācijas tehnoloģiju risinājumus, ja tie ietvers atbilstošus apliecinājumus par dokumentu pieņemšanas/izdošanas laiku, parakstīšanu un nodarbināto vai pašnodarbināto informēšanu. Minētās prasības samazinās administratīvo slogu uzņēmumiem nepieciešamo dokumentu sagatavošanā, dodot iespēju šim nolūkam izmantot speciāli izstrādātas elektroniskas informācijas sistēmas, kas var atvieglot dokumentu izstrādi un glabāšanu. |
| 3. | Administratīvo izmaksu monetārs novērtējums | Likumprojekts šo jomu neskar. |
| 4. | Atbilstības izmaksu monetārs novērtējums | Likumprojekts šo jomu neskar. |
| 5. | Cita informācija | Nav. |

|  |
| --- |
| **III. Tiesību akta projekta ietekme uz valsts budžetu un pašvaldību budžetiem** |
| Likumprojekts šo jomu neskar. |

|  |
| --- |
| **IV. Tiesību akta projekta ietekme uz spēkā esošo tiesību normu sistēmu** |
| Likumprojekts šo jomu neskar. |

|  |
| --- |
| **V. Tiesību akta projekta atbilstība Latvijas Republikas starptautiskajām saistībām** |
| Likumprojekts šo jomu neskar. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **VI. Sabiedrības līdzdalība un komunikācijas aktivitātes** | | |
| 1. | Plānotās sabiedrības līdzdalības un komunikācijas aktivitātes saistībā ar projektu | Informācija par likumprojekta izstrādi ievietota Labklājības ministrijas tīmekļa vietnē <http://www.lm.gov.lv> sabiedriskajai apspriešanai 2018. gada 21. jūnijā, tādējādi dodot iespēju sabiedrībai līdzdarboties likumprojekta izstrādes procesā. |
| 2. | Sabiedrības līdzdalība projekta izstrādē | Izstrādājot likumprojektu, konsultācijas un sadarbība notika ar Latvijas Darba devēju konfederāciju, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienību un Darba aizsardzības kompetento institūciju biedrību gan sarakstes, gan arī tikšanās veidā. Minēto organizāciju pārstāvji kopumā atbalstīja nepieciešamību risināt jautājumus par attālinātajā darbā nodarbināto un pašnodarbināto drošību un veselību, kā arī paredzēt iespēju darba aizsardzības jautājumu dokumentēšanai uzņēmumos izmantot digitālus risinājumus.  Vienlaikus atbilstoši Ministru kabineta 2009. gada 25. augusta noteikumu Nr.970 „Sabiedrības līdzdalības kārtība attīstības plānošanas procesā” 7.4.1 apakšpunktam arī citiem sabiedrības pārstāvjiem tiek dota iespēja sniegt viedokli par projektu tā saskaņošanas stadijā. |
| 3. | Sabiedrības līdzdalības rezultāti | Līdz likumprojekta izsludināšanai Valsts sekretāru sanāksmē citu sabiedrības pārstāvju priekšlikumi un iebildumi netika saņemti. |
| 4. | Cita informācija | Nav. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **VII. Tiesību akta projekta izpildes nodrošināšana un tās ietekme uz institūcijām** | | |
| 1. | Projekta izpildē iesaistītās institūcijas | Valsts darba inspekcija, kuras funkcija saskaņā ar Valsts darba inspekcijas likuma 3.panta pirmo daļu ir valsts uzraudzības un kontroles īstenošana darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības jomā.  Valsts darba inspekcija uzrauga un kontrolē darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības normatīvo aktu prasību ievērošanu un sniedz darba devējiem un darbiniekiem bezmaksas konsultācijas par darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības normatīvo aktu prasībām. |
| 2. | Projekta izpildes ietekme uz pārvaldes funkcijām un institucionālo struktūru. Jaunu institūciju izveide, esošu institūciju likvidācija vai reorganizācija, to ietekme uz institūcijas cilvēkresursiem | Valsts darba inspekcija nodrošinās kontroli par likumprojekta ieviešanu Valsts darba inspekcijas likumā noteiktās funkcijas un uzdevumu ietvaros, neietekmējot institucionālo struktūru. Attiecīgi likumprojektam nebūs ietekme uz pārvaldes funkcijām, institucionālo struktūru un cilvēkresursiem. Projekta izpilde tiks realizēta esošo valsts budžeta līdzekļu un cilvēkresursu ietvaros. |
| 3. | Cita informācija | Nav |

Labklājības ministrs J.Reirs

Vīksne, 67012526

Mara.Viksne@lm.gov.lv