Lietas arhīva Nr. A42-00621-24/6
ECLI:LV:ADRJRIT:2024:0130.A420149822.8.S

Administratīvā rajona tiesa
Rīgas tiesu nams
SPRIEDUMS
Latvijas tautas vārdā
Rīgā 2024.gada 30.janvārī

Tiesa šādā sastāvā: tiesnese E.Apīne
rakstveida procesā izskatīja administratīvo lietu /pers. A/ pieteikumā par Valsts darba inspekcijas 2022.gada 20.janvāra lēmuma Nr.2022-05-05/17 atcelšanu daļā, ar kuru atstāts negrozīts Vidzemes reģionālās Valsts darba inspekcijas 2021.gada 25.novembra rīkojums Nr.13-VDI-018-2021-175.

Aprakstošā daļa

[1] Ar Vidzemes reģionālās Valsts darba inspekcijas 2021.gada 25.novembra rīkojumu Nr.13-VDI-018-2021-175 (turpmāk – Rīkojums) (*lietas 15.lapa*) trešajai personai SIA „Ripo International Ltd" (turpmāk – trešā persona) uzdots darba aizsardzības sistēmas izveidē un uzturēšanā iesaistīt kompetentu institūciju, vai arī darba aizsardzības sistēmu organizēt atbilstoši Ministru kabineta 2005.gada 8.februāra noteikumu Nr.99 „Noteikumi par komercdarbības veidiem, kuros darba devējs iesaista kompetentu institūciju" (turpmāk – Noteikumi Nr.99) $5.^2$ punktam, nodrošinot, ka: 1) uzņēmumā ir izveidota un darbojas darba aizsardzības sistēma; 2) darba vides iekšējo uzraudzību un risku novērtēšanu uzņēmumā veic darba aizsardzības speciālists, kas ieguvis profesionālo augstāko izglītību darba aizsardzībā, ievērojot Noteikumu Nr.99 2.punkta prasības.

Izskatot pieteicēja /pers. A/ apstrīdēšanas iesniegumu, ar Valsts darba inspekcijas (turpmāk – VDI vai atbildētājs) 2022.gada 20.janvāra lēmumu Nr.2022-05-05/17 (turpmāk – Lēmums) (*lietas 12.lapa*) Rīkojums atstāts negrozīts, atzīstot, ka normatīvajos aktos noteikts, ka starp uzņēmumu un darba aizsardzības speciālistu jāpastāv darba tiesiskajām attiecībām, bet no administratīvās lietas materiāliem nav konstatējams, ka Trešā persona darba aizsardzības sistēmas izveidē un uzturēšanā iesaistījusi kompetento institūciju vai uz darba līguma pamata darbā pieņēmusi darba aizsardzības speciālistu, kas ieguvis profesionālo augstāko izglītību darba aizsardzībā.

[2] Pieteikumā pārsūdzēts Lēmums, jo pieteicējs nepiekrīt, ka, neskatoties uz spēkā esošu darba aizsardzības pakalpojumu līgumu Nr.DA38/14 (turpmāk – Līgums) ar kompetento speciālistu – pieteicēju, trešajai personai ir noteikts pienākums darba aizsardzības sistēmas izveidē un uzturēšanā iesaistīt kompetentu institūciju vai nodarbināt (uz darba līguma pamata) darba aizsardzības speciālistu, jo netiek apstrīdēta pieteicēja kā kompetenta speciālista izglītība, darba aizsardzības kompetenta speciālista sertifikāta derīguma termiņš vai noslēgtā Līguma tiesiskums.

No spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem izriet, ka Darba aizsardzības likuma un no tā izrietošo Noteikumu Nr.99 prasību izpildei trešajai personai ir dotas izvēles tiesības slēgt ar attiecīgo kompetento speciālistu uzņēmuma līgumu vai darba līgumu. Normatīvie akti neuzliek pienākumu darba aizsardzības speciālistam, kurš ieguvis profesionālo augstāko izglītību darba aizsardzībā un kuram ir spēkā esošs kompetenta speciālista sertifikāts, savus pakalpojumus sniegt tikai esot darba līguma attiecībās. Šāds aizliegums būtu absurds un pretrunā spēkā esošiem normatīvajiem aktiem, judikatūrai, vispārējiem tiesību principiem, kā arī būtu pretrunā Eiropas Savienības Direktīvai 89/391/??K (pieņemta 12.06.1989.) (turpmāk – Direktīva) par pasākumiem, kuri ieviešami, lai uzlabotu darbinieku darba drošību un veselības aizsardzību, kas tiek uzskatīta par pamatu Darba aizsardzības likumam Latvijā.

Darba aizsardzības likumā ietvertā mērķa sasniegšanai Rīkojumā minētais norādījums uz konkrēto normatīvo dokumentu ir jāskata kopsakarā ar visiem uz Darba aizsardzības likuma pamata izdotajiem Ministru kabineta noteikumiem. Ministru kabineta 2007.gada 2.oktobra noteikumi Nr.660 „Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība" (turpmāk – Noteikumi Nr.660) nosaka, ka darba vides iekšējo uzraudzību uzņēmumā veic darba devēja norīkots darba aizsardzības speciālists vai pats darba devējs, ja uzņēmumā ir ne vairāk kā 10 nodarbinātie un darba devējs veic darba aizsardzības speciālista pienākumus. Ja uzņēmumā nav atbilstoša darba aizsardzības speciālista, darba devējs darba vides iekšējā uzraudzībā iesaista kompetentu speciālistu vai kompetentu institūciju darba aizsardzības jautājumos. Trešā persona 2014.gadā izvēlējās noslēgt Līgumu ar kompetentu speciālistu – pieteicēju, kam ir nepieciešamā izglītība un kompetenta speciālista sertifikāts, kas nenorāda uz tiesību normu pārkāpumu.

Darba aizsardzības likuma 9.panta pirmajā daļā likumdevējs devis uzņēmumam iespēju izvēlēties norīkot no esošiem darbiniekiem vai pieņemt darbā citu darba aizsardzības speciālistu, vai arī slēgt uzņēmuma līgumu ar kompetentu speciālistu. VDI ir patvaļīgi sašaurinājis minēto normu, atzīstot, ka Līgums ar kompetentu speciālistu pastāv, bet, interpretējot tiesību normas no 2020.gada 1.jūlija, tās nosaka uzņēmumam tiesisko pienākumu noslēgt tieši darba līgumu vai arī izvēlēties kompetentu institūciju.

Darba aizsardzības likuma grozījumu, kas stājās spēkā 2020.gada 1.jūlijā, likumprojekta anotācijā nav minēts, ka ir veiktas būtiskas izmaiņas darba aizsardzības sistēmas uzraudzībā, un, ka kompetenti speciālisti no 2020.gada 1.jūlija vairs nav tiesīgi sniegt ārpakalpojumus. Tieši pretēji, anotācijā ir norādes, ka sistēma tiek saglabāta.

Darba aizsardzības speciālista pienākumus atļauts veikt gan darba attiecībās esošam darba aizsardzības speciālistam, kompetentam speciālistam, gan kompetentai institūcijai, jo tas izriet no likuma redakcijas un tiesību normu saprātīgas piemērošanas principa.

Pieteicēja ieskatā termins „Dienesta attiecībās" ir pārnests kā tehnisks tulkojums no Direktīvas, kura jēga no angļu valodas ir – kompetenti ārēji pakalpojumi vai kompetentas personas. Darba aizsardzības likuma 1.panta 11.punkts attiecībā uz kompetenta speciālista definīciju likuma redakcijā pēc 2020.gada 1.jūlija tieši pastiprina kompetenta speciālista tiesības sniegt ārpakalpojumus, nevis būt tikai darba attiecībās.

Pieteicējs nepiekrīt iestādes atsaucei uz Administratīvās rajona tiesas 2012.gada 29.jūnija spriedumu lietā Nr.142263611, jo tas ir par situāciju, kad lietas dalībnieks sniedza kompetenta speciālista pakalpojumus uzņēmumam bez atbilstošas izglītības, tādējādi pārkāpjot Ministru kabineta 2008.gada

8.septembra noteikumu Nr.723 „Noteikumi par prasībām kompetentām institūcijām un kompetentiem speciālistiem darba aizsardzības jautājumos un kompetences novērtēšanas kārtību" (turpmāk – Noteikumi Nr.723) 6. un 9.punkta prasības. Tā kā lietas Nr.142263611 dalībniekam nebija atbilstoša izglītība, nebija kompetenta speciālista statuss, tad viņš bija tiesīgs ar uzņēmumu veidot tikai darba attiecības kā darba aizsardzības speciālists. Savukārt izskatāmajā lietā trešā persona noslēgusi Līgumu ar kompetentu speciālistu, kuram ir atbilstoša izglītība un kurš regulāri atjauno savu kompetences sertifikātu. Tādējādi trešā persona ievēro visus darba aizsardzības normatīvos aktus.

Pieteicējs piekrīt, ka gadījumā, ja darba aizsardzības speciālistam nav iegūts kompetenta speciālista statuss, tas ar iegūtu attiecīgu augstāko izglītību, kas minēta Noteikumos Nr.99, pildīt darba aizsardzības speciālista pienākumus drīkst, tikai esot darba attiecībās. Savukārt, ja persona atbilstoši Noteikumiem Nr.723 ir ieguvusi kompetenta speciālista statusu, ir ļauts slēgt ārpakalpojuma līgumu, kā tas ir izskatāmajā gadījumā.

Ne Ministru kabineta noteikumos, ne Darba aizsardzības likumā, ne arī Direktīvā nav norāžu, ka darba aizsardzības speciālista pienākumus atļauts veikt tikai kā nodarbinātam uz darba līguma pamata, bet nav atļauts kompetentam speciālistam pakalpojumu sniegt kā ārpakalpojumu.

Darba aizsardzības likumā ir transponētas normas no Direktīvas, kura pieteicēja ieskatā sākotnēji uzrakstīta un pieņemta angļu valodā, un tikai vēlāk iztulkota attiecīgās dalībvalstu valodās. Iespējams pastāv tulkošanas uz latviešu valodu neprecizitātes, kas vēlāk ir iekļautas arī Darba aizsardzības likumā, un maina pēc būtības Direktīvas panta saturu, kas, iespējams, arī rada dažādu interpretāciju par pakalpojumu sniedzēja statusu vai arī liek meklēt terminam „dienesta attiecībās esoša persona" jēgu.

No Direktīvas 7.panta 3.daļas (oriģinālajā valodā) un tālāk panta pārējās daļās visdrīzāk secināms, ka Direktīva drošības un prevencijas pasākumu nodrošināšanai ļauj piesaistīt vai nu kompetentus ārējus pakalpojumus (nevis dienestus), vai arī kompetentas personas.

Noteikumu Nr.723 2.punktā noteikts, ka kompetentie speciālisti un kompetentās institūcijas sniedz uzņēmumam pakalpojumus darba aizsardzības jomā saskaņā ar savstarpēju vienošanos (izņemot darba līgumu).

Ir absurdi uzskatīt, ka tikai darba attiecībās esoša vai „dienesta attiecībās" esoša persona uzskatāma par darba aizsardzības speciālistu, jo pie šādas interpretācijas darba aizsardzības speciālists nebūdams darba attiecībās un kompetenta persona netiek uzskatīta par darba aizsardzības speciālistu, neskatoties uz to, ka kompetents speciālists, lai apliecinātu savas zināšanas un iegūtu šo kompetenta speciālista statusu, bez jau minētās augstākās profesionālās izglītības papildus kārto sertifikācijas eksāmenu reizi piecos gados, apdrošina ik gadu savu profesionālo darbību, tam ir sadarbība ar arodārstiem un laboratorijām, viņš verificē reizi gadā mērījumu veikšanas iekārtas utt., tādējādi nodrošinot nepārtraukti savu kompetenci un zināšanas darba aizsardzības jomā. Pretēji – darba attiecībās esošam darba aizsardzības speciālistam vispār viss iepriekš minētais nav jādara, ir tikai jāiegūst augstākā izglītība darba aizsardzības jomā, jo par visu atbildību par drošu vidi ir jāuzņemas uzņēmuma vadībai, kurai nav speciālas izglītības darba drošībā.

Pieteicējs ne darba aizsardzību regulējošos normatīvajos aktos, ne citos avotos nav atradis juridiski pamatotu skaidrojumu Darba aizsardzības likumā minētajam terminam „dienesta attiecībās esoša persona", izņemot līdzību tulkojumam latviešu valodā no Direktīvas.

VDI sniegtā atbilde par terminu „dienesta attiecības" vērtējama kritiski, jo nav pamatota ne ar vienu darba aizsardzības jomas regulējošo normatīvo aktu vai tiesību avotu. Pieteicēja ieskatā darba aizsardzības speciālista pienākumus drīkst veikt arī persona, kas nav darba attiecībās vai civildienesta attiecībās, piemēram, kompetents speciālists vai kompetenta institūcija.

Labklājības ministrijas mājas lapā publicētais skaidrojums par kompetentiem speciālistiem norāda, ka kompetentais speciālists drīkst slēgt uzņēmuma līgumu.

Ja darba aizsardzības tirgus būs pieejams tikai kompetentām institūcijām vai tikai darba attiecībās esošiem darba aizsardzības speciālistiem „bīstamajās" nozarēs, tad rezultāts nesasniegs tiesību aktos noteiktos mērķus. Tirgus dalībnieku krasa samazināšana, nenorādot to likumprojekta anotācijā, nav tiesiska. Pēdējo grozījumu likumprojekta anotācijā nav norādes par šādu ietekmi, kas nozīmē, ka likumprojekta autoriem šāds mērķis – ierobežot kompetentu speciālistu sniegtos pakalpojumus, izslēdzot tos no tirgus – nav bijis.

Kompetents speciālists, būdams darba attiecībās, nespēs brīvi realizēt iegūtās zināšanas par drošu darba vidi, jo tam saskaņā noslēgto darba līgumu ir jāpakļaujas tiešajai vadībai, viņš nespēs bez tiesiskām sekām pieņemt kompetentu lēmumu strīdīgā situācijā, jo kā darbiniekam būs jāpakļaujas darba devēja dotiem uzdevumiem, lai arī darba devējam šīs zināšanas un attiecīgā kompetence nav, tādējādi rezultātā tiks pakļauti riskam darbinieki.

Pieteikuma papildinājumā (*lietas 116.lapa*) pieteicējs atkārtoti vērš uzmanību uz iespējamo Direktīvas neprecīzu tulkojumu, kā arī, atsaucoties uz tulkojumiem, norāda, ka Direktīvas 7.panta trešā daļa nesatur vārdus „dienesta attiecībās esoša persona", bet tajā nepārprotami ir norādīti „kompetenti ārpakalpojuma sniedzēji". Dēļ neprecīza Direktīvas tulkojuma ir radies termins „dienesta attiecībās esoša persona", kas nav minēts nevienā citā normatīvā aktā, līdz ar to rodas sagrozīts priekšstats par patieso darba aizsardzības speciālista nozīmi uzņēmumā. Absurdi būtu uzskatīt, ka tikai darba attiecībās esoša vai šobrīd nedefinēta termina un uz normatīviem aktiem nebalstītu – „dienesta attiecībās" esoša persona uzskatāma par darba aizsardzības speciālistu – (uzņēmuma darbinieks vai dienesta attiecībās esoša persona, kuras pienākums ir organizēt un kontrolēt darba aizsardzības pasākumus un veikt darba vides iekšējo uzraudzību un kurš ir apmācīts Ministru kabineta noteiktajā kārtībā), bet kompetents speciālists nē.

[3] Paskaidrojumos tiesai (*lietas 39.lapa*) atbildētājs pieteikumu uzskata par nepamatotu un noraidāmu, atsaucoties uz Lēmumā sniegto argumentāciju.

Atbildētājs skaidro, ka atbilstoši Darba aizsardzības likuma 9.panta piektajai daļai tos komercdarbības veidus, kuros darba devējs iesaista kompetentu institūciju, šīs institūcijas iesaistīšanas kārtību, kā arī gadījumus, kad darba devējs, veicot minēto komercdarbību, drīkst neiesaistīt kompetentu institūciju, nosaka Ministru kabinets. Tieši Noteikumos Nr.99 ir noteikts, kādos gadījumos darba devējam ir pienākums darba vides iekšējai uzraudzībai iesaistīt kompetentu institūciju un izņēmumi vai nosacījumi, kad darba devējs ir tiesīgs atkāpties no šīs prasības.

Ņemot vērā trešās personas nodarbināto skaitu un komercdarbības veidu, pretēji pieteikumā norādītajam, konkrētajā lietā nav piemērojams Noteikumu Nr.660 4. un 6.punkts.

Papildus paskaidrojumā (*lietas 123.lapa*) atbildētājs papildus norāda, ka pieteicēja atsaukšanās uz Direktīvas tiesību normu nav pamatota, jo Direktīvas tiesību normas nav tieši piemērojamas privātpersonai, un šādā situācijā ir piemērojamas Latvijas ārējo normatīvo aktu tiesību normas, proti, Darba aizsardzības likuma un Noteikumu Nr.99 tiesību normas. Administratīvajās lietās tiesa nevērtē nacionālo tiesību normu atbilstību Direktīvai un 2012.gada 26.oktobra līguma par Eiropas Savienības darbību 2012/C 326/01 288.panta trešajā daļā noteiktā pienākuma izpildi.

Termins „dienesta attiecības" aptver tiesiskās attiecības, kas netiek dibinātas uz darba līguma pamata, bet kurās nodarbinātais atrodas pakļautības attiecībās ar darba devēju, piemēram, civildienesta tiesiskās attiecības. Saskaņā ar Darba aizsardzības likumu darba aizsardzības speciālists nav kompetents ārpakalpojuma sniedzējs, jo jēdzieni „kompetents speciālists" un „kompetenta institūcija" ir nodalīti no jēdziena „darba aizsardzības speciālists" un definēti Darba aizsardzības likuma 1.panta 10. un 11.punktā.

[4] Trešā persona rakstveida paskaidrojumus vai citu informāciju lietā nav sniegusi, kaut arī likumā noteiktajā kārtībā informēta par savām procesuālajām tiesībām un pienākumiem (*lietas 174., 178.lapa*), līdz ar to atzīstams, ka trešajai personai dota iespēja īstenot Administratīvā procesa likuma 145.panta pirmajā daļā un 146.panta ceturtajā daļā noteiktās tiesības un pienākumus.

Neskatoties uz trešās personas intereses trūkumu realizēt procesuālās tiesības izskatāmajā lietā, lietas apstākļu kopsakarā tiesai lietā esošais pierādījumu un lietas materiālu kopums ir pietiekams pamats lietas izskatīšanai. Turklāt no pieteikuma satura izriet, ka pieteicējs tajā ir izteicis arī trešās personas viedokli.

Motīvu daļa

[5] Ar Lēmumu ir atstāts negrozīts Rīkojums, kurš noteic trešajai personai pienākumu "darba aizsardzības sistēmas izveidē un uzturēšanā iesaistīt kompetentu institūciju, vai arī darba aizsardzības sistēmu organizēt atbilstoši šo noteikumu 5.^{2} punktam, nodrošinot, ka: 1) uzņēmumā ir izveidota un darbojas darba aizsardzības sistēma; 2) darba vides iekšējo uzraudzību un risku novērtēšanu uzņēmumā veic darba aizsardzības speciālists, kas ieguvis profesionālo augstākā izglītību darba aizsardzībā", ievērojot Noteikumu Nr.99 2.punkta prasības *(lietas 16.lapa)*, kam pieteicējs nepiekrīt, jo nesaskata trūkumus trešās personas darbībā darba aizsardzības normu ievērošanā līdz Rīkojuma izdošanai.

Tātad tiesai veicama pārbaude pār nelabvēlīga administratīvā akta tiesiskumu, izskatot prasījumu par Lēmuma atcelšanu daļā, kas skar administratīvo aktu jeb trešajai personai noteikto pienākumu.

[6] Lietā nav strīda, ka starp pieteicēju un trešo personu ir noslēgts Līgums, ar kuru pieteicējs kā izpildītājs kopš 2014.gada 1.decembra veic trešās personas uzņēmumā darba aizsardzības sistēmas sakārtošanu, atbilstoši Noteikumiem Nr.660 *(Līguma 1.1.punkts)*, darba vides risku identificēšanu un novērtēšanu un darba vides iekšējo uzraudzību atbilstoši Noteikumiem Nr.660, darba aizsardzības konsultācijas, piesaista darba izpildei kompetentu speciālistu un izpilda citus normatīvajos aktos noteiktos pienākumus *(Līguma 1.2.punkts)*. Tāpat procesa dalībnieki neapšauba, ka ar pieteicēju nav noslēgts darba līgums, proti, pieteicējs nav trešās personas darbinieks un neatrodas dienesta attiecībās, kā arī no Līguma izriet, ka maksimālais laika patēriņš saistību pret trešo personu izpildei pieteicējam ir divas stundas mēnesī *(Līguma 1.3.punkts)*.

Arī citas Līguma būtiskās sastāvdaļas (atlīdzība un tai norādītais nodokļa veids – pievienotās vērtības nodoklis) *(Līguma 2.5.punkts),* kā arī citas pušu saistības liecina, ka starp pieteicēju un trešo personu ir pakalpojuma sniegšanas/uzņēmuma līgums, nevis darba līgums. Savukārt VDI skatījumā trešās personas nodarbināto skaits un darbības joma ir saistāma ar Noteikumu Nr.99 5.^{2} punkta saturu, kas nepieļauj pildīt darba aizsardzības prasības veidā, kā par to vienojušies pieteicējs un trešā persona, proti, pieteicējam ir jābūt darba attiecībās ar trešo personu, kam pieteicējs nepiekrīt.

Tātad lietā ir noskaidrojams, vai VDI pareizi ir interpretējis tiesību normas, kā arī vai pareizi piemērojis faktiskos apstākļus šo tiesību normu tvērumā.

[7] Darba aizsardzības likuma 9.panta pirmā daļa noteic, ka "darba devējs, ņemot vērā uzņēmumā nodarbināto skaitu un darbības veidu, norīko vai pieņem darbā vienu vai vairākus darba aizsardzības speciālistus vai noslēdz līgumu ar kompetentu speciālistu vai kompetentu institūciju. Darba aizsardzības speciālistu, darba aizsardzības koordinatoru, darba devēju, nodarbināto un uzticības personu apmācības kārtību nosaka Ministru kabinets".

No minētās normas satura izriet, ka darba aizsardzības prasību izpildē nozīme ir piešķirama uzņēmuma 1) darbības veidam un 2) nodarbināto skaitam, no kā atkarīgs gan uzņēmuma pienākums, gan tiesība izvēlēties no pieļaujamā subjektu loka 1) nodarbināt vienu vai vairākus darba aizsardzības speciālistus, vai arī 2) noslēgt līgumu ar kompetentu speciālistu vai kompetentu institūciju.

Rīkojuma izdošanas un Lēmuma pieņemšanas laikā spēkā esošās Darba aizsardzības likuma normas noteica normā ietverto jēdzienu saturu, proti, Darba aizsardzības likuma 1.panta 3.punkts norādīja, ka darba aizsardzības speciālists ir "uzņēmuma darbinieks vai dienesta attiecībās esoša persona, kuras pienākums ir organizēt un kontrolēt darba aizsardzības pasākumus un veikt darba vides iekšējo uzraudzību un kurš ir apmācīts Ministru kabineta noteiktajā kārtībā", bet 10.punkts skaidroja, ka kompetenta institūcija ir "institūcija, kura uz attiecīga līguma pamata kā ārpakalpojuma sniedzējs veic darba vides iekšējo uzraudzību uzņēmumā un kuras kompetence darba aizsardzības jautājumos novērtēta Ministru kabineta noteiktajā kārtībā", kā arī 11.punkts noteica, ka kompetents speciālists ir "speciālists, kurš uz attiecīga līguma pamata kā ārpakalpojuma sniedzējs veic darba vides iekšējo uzraudzību uzņēmumā un kura kompetence darba aizsardzības jautājumos novērtēta Ministru kabineta noteiktajā kārtībā".

Vērtējot minēto jēdzienu saturu gramatiski un sistēmiski, ir pamats atzīt, ka atbildētājs pareizi ir noteicis normas saturu, norādot, ka Darba aizsardzības likuma 9.panta pirmā daļa, norādot uz darba aizsardzības speciālistu, to saista ar nodarbinātības vai dienesta attiecībām starp speciālistu un uzņēmumu, bet, norādot uz kompetentu speciālistu vai institūciju, to saista ar līgumiskām (privāttiesiskām) attiecībām, ko neaptver darba attiecības, kā arī atrašanās dienestā. Tiesas vērtējumā, pirmkārt, likumdevēja lietotā valoda skaidri uz to norāda un nevar tik saprasta citādi, kā vien to, ka kompetentais speciālists ir persona, kas sniedz ārpakalpojumu, nesaistot jēdzienu "kompetents" vai "kompetence" tikai ar tā tiešo izpratni, proti, "lietpratīgs, ar plašām zināšanām, profesionālu pieredzi, izpratni (kādā jautājumā, jautājumu kopumā)" *(sk. https://tezaurs.lv/kompetents:1)*, bet, otrkārt, arī likumdevējs, ieviešot normas grozījumus, ir sniedzis savu skaidrojumu, ka „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" (*https://titania.saeima.lv/LIVS13/SaeimaLIVS13.nsf/0/FB14D52CC90260A9C2258358004FE04C?OpenDocument*).

Tātad atbildētāja izpratne saskan ar likumdevēja piešķirto normas jēgu un tiesa nekonstatē neatbilstību. Turklāt norādāms, ka nav nozīmes par normas ieviešanas laiku vai to, ka pieteicēja un trešās personas līgumiskās attiecības jau ilgstoši ir pastāvējušas, jo jauna tiesību norma ir piemērojama ar tās spēkā stāšanās brīdi, ja nav likumdevēja noteikts izņēmums, kā arī likumdevēja sniegti precizējumi un skaidrojumi, kas nereti tiek iekļauti arī vēlāku likumprojekta grozījumu anotācijās, ir vērsti un tiesisku un vienveidīgu likuma normu piemērošanu jau spēkā esošajās tiesību normās, viešot skaidrību.

Tātad ir pārbaudāms trešās personas darbības veids un darbinieku skaits, kas bijis par pamatu, lai VDI noteiktu, ka trešajai personai ir jānodarbina darba aizsardzības speciālists uzņēmumā.

[8] Darba aizsardzības likuma 9.panta piektā daļa noteic, ka "tos komercdarbības veidus, kuros darba devējs iesaista kompetentu institūciju, šīs institūcijas iesaistīšanas kārtību, kā arī gadījumus, kad darba devējs, veicot minēto komercdarbību, drīkst neiesaistīt kompetentu institūciju, nosaka Ministru kabinets. [..]", proti, Ministru kabinets realizējot normā noteikto deleģējumu, ir izdevis Noteikumus Nr.99, kurus piemērojis atbildētājs un kuru interpretācijai pieteicējs nepiekrīt.

Noteikumu Nr.99 2.punkts savukārt noteic vispārīgo kārtību, proti, 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". Minētais nozīmē, ja trešās personas darbība ietilpst minēto noteikumu 1.pielikuma tvērumā, tad darba aizsardzības prasību nodrošināšanā vispārīgā kārtība pieprasa iesaistīt kompetentu institūciju, proti, nevis darba aizsardzības speciālistu vai kompetentu speciālistu, bet tieši institūciju.

Lietā nav strīda, ka trešās personas norādītais darbības veids ir metāla durvju un logu ražošana (25.12) un metālizstrādājumu, krāsu un stikla mazumtirdzniecība specializētajos veikalos (47.52), kas arī lietas izskatīšanas laikā ir konstatējams publiski pieejamā datu bāzē.

Pārbaudot Noteikumu Nr.99 1.pielikuma saturu, konstatējams, ka tā 18.punkts paredz, ka visas NACE kataloga 25.nodaļas grupas ietilpst Noteikumu Nr.99 2.punkta tvērumā par darba devēja, kas ir trešā persona, pienākumu iesaistīt kompetentu institūciju.

Tātad atbilstoši savam darbības veidam trešajai personai bija jāpiesaista darba aizsardzības jomas prasību nodrošināšanā kompetenta institūcija, kamēr pieteicējs ir kompetents speciālists tiesas jau norādītā Darba aizsardzības likuma 1.panta 11.punkta izpratnē, par ko lietā nav strīda.

Vienlaikus, kā izriet no Lēmuma, VDI ir norādījis uz Noteikumu Nr.99 5.^{2} punktu jeb izņēmumu no augšminētās vispārīgās kārtības, proti, iespēju trešajai personai nodrošināt prasību izpildi, nodarbinot uzņēmumā darba aizsardzības speciālistu, kam nepiekrīt pieteicējs, jo uzskata, ka normas izņēmums attiecināms uz trešo personu un pieteicējs atbilst tās personas statusam un kompetencei, kas ir tiesīga trešajai personai nodrošināt pakalpojuma sniegšanu.

Izvērtējot tiesību normas, tiesa atzīst, ka atbildētājs pareizi tās ir interpretējis, bet pieteicēja viedoklis par pretējo nav pamatots.

Noteikumu Nr.99 5.^{2} punkts noteic, "ja uzņēmumā ir 11 vai vairāk nodarbināto, darba devējs drīkst neiesaistīt kompetentu institūciju, ja viņš nodrošina šādu prasību izpildi: 5.^{2}1. uzņēmumā ir izveidota un darbojas darba aizsardzības sistēma; 5.^{2}2. darba vides iekšējo uzraudzību un risku novērtēšanu uzņēmumā veic darba aizsardzības speciālists, kas ieguvis profesionālo augstāko izglītību darba aizsardzībā".

Tā kā no personu paskaidrojumiem un lietas materiāliem izriet, ka trešās personas nodarbināto skaits Lēmuma pieņemšanas laikā ir pārsniedzis 11 *(Lēmumā norādīts, ka vismaz 45 darbinieki, kas netiek apstrīdēts)*, tad secināms, ka trešajai personai ir tiesības nepiesaistīt kompetentu institūciju, pastāvot diviem priekšnoteikumiem jeb to kopumam, proti, uzņēmumā ir izveidota un darbojas darba aizsardzības sistēma un darba vides iekšējo uzraudzību un risku novērtēšanu uzņēmumā veic darba aizsardzības speciālists.

No Līguma izriet, ka pieteicēja uzdevums bijis trešajai personai sakārtot darba aizsardzības sistēmu, kas varētu aptvert arī tās izveidi 2014.gadā, neskatoties uz to, ka tieši un nepārprotami šāds vārds Līguma tekstā nav norādīts, un tas nozīmē, ka viens no priekšnoteikumiem pastāv, taču no lietā esošajiem pierādījumiem un personu paskaidrojumiem vienlaikus nepārprotami izriet, ka nepastāv otrs priekšnoteikums – pieteicējs nav nodarbināts trešās personas uzņēmumā, bet sniedz ārpakalpojumu. Tātad saskaņā ar tiesību normu interpretāciju VDI ir atzinis, ka nav ievērotas prasības, lai trešā persona būtu tiesīga piemērot izņēmumu, un ir izdevis Rīkojumu.

Lietas ietvaros tad arī ir noskaidrojams, vai pieteicējs pareizi interpretē tiesību normas, uzskatot, ka tās piešķir trešajai personai izvēles tiesības, kā veidot attiecības ar darba aizsardzības speciālistu – to nodarbināt, vai arī slēgt ar to uzņēmuma līgumu.

Tiesas vērtējumā un Lēmumā ietverto tiesību normu piemērošanas pārbaudē, pieteicēja viedoklis nav pamatots, jo, kā tiesa jau norādīja iepriekš, tad gan tiesību normas to sistēmiskā vērtējumā skaidri identificē likumdevēja nolūku darba aizsardzības prasību izpildē, gan to norāda arī anotācija.

Vēl jo vairāk, sistēmiskā Darba aizsardzības likuma 1.panta, 9.panta vērtējumā ir secināms, ka likumdevējs ir nodalījis jēdzienus, piešķirot personām kompetenci un dodot uzdevumus atbilstoši šo jēdzienu saturam, piemēram, kaut vai Darba aizsardzības likuma 9.panta ceturtā daļa norāda gan uz kompetentu speciālistu, gan kompetentu institūciju, bet panta piektā daļa skaidri pauž, ka gadījumi, kas ietilpst tās tvērumā, ir piekritīgi kompetentai institūcijai. Tas pats norādāms arī attiecībā uz Noteikumu Nr.99 5.^{2} 2.apakšpunkta saturu, kas jau gramatiski pauž – "darba aizsardzības speciālists", nevis kompetentais speciālists.

Tādējādi tiesa atzīst, ka atbildētājs pareizi ir interpretējis un piemērojis tiesību normas konkrētajā lietā, jo nav konstatējams pamats, kas piešķirtu trešajai personai tiesības piesaistīt darba aizsardzības prasību izpildē kompetentu speciālistu, kāds ir pieteicējs, nevis uzņēmumā nodarbinātu personu – darba aizsardzības speciālistu. Cita starpā – ja tāds būtu bijis likumdevēja nodoms, tas būtu atspoguļots arī Darba aizsardzības likuma 9.panta piektajā daļā, neparedzot to tikai kompetentu institūciju iesaistei, kā izriet no normas satura, bet jau sākotnēji norādot deleģējumu arī attiecībā uz kompetentu speciālistu.

Tā kā trešā persona pārbaudes laikā nenodarbināja uzņēmumā darba aizsardzības speciālistu ar profesionālo augstāko izglītību darba aizsardzībā, bet gan izmantoja pieteicēja pakalpojumus, atbildētājs pamatoti izdeva Rīkojumu, atstājot to negrozītu ar Lēmumu.

Vienlaikus nav pamatoti pieteicēja argumenti par liegumu kompetentiem speciālistiem sniegt savus pakalpojumus vai pieteicēja tiesību ierobežojumu konkrētajos apstākļos, jo darba aizsardzības prasību izveides un kontroles sistēma ir vienots mehānisms, likumdevējam nosakot katram elementam piekrītošu kompetenci, kas konkrētajos apstākļos un konkrētajā nozarē, kādā darbojas trešā persona, neparedz kompetentam speciālistam darbības jomu, taču tas nenozīmē, ka pieteicējs ar to būtu ierobežots sniegt savus pakalpojumus nozarēs un uzņēmumiem, kas ir ārpus Darba aizsardzības likuma 9.panta piektās daļas tvēruma.

[9] Pieteicējs ir norādījis iebildumus, kas skar Direktīvas piemērošanu, uzskatot, ka tā kļūdaini ir izprasta un ieviesta, tomēr attiecībā uz minēto norādāms, ka Eiropas Savienības institūcijas, pieņemdamas direktīvu, noteic sasniedzamo mērķi, savukārt dalībvalstu uzdevums ir savlaicīgi iestrādāt direktīvas nosacījumus nacionālajos normatīvajos aktos. Dalībvalsts, pārņemot direktīvu normas nacionālajā tiesību sistēmā, var brīvi atbilstoši savas nacionālās tiesību sistēmas prasībām izvēlēties pārņemšanas formu un metodes tiktāl, lai tās nebūtu pretrunā ar direktīvas saturu, kā arī nodrošinot, lai direktīvas pārņemšanas rezultātā tiktu sasniegts tajā norādītais mērķis.

Atbilstoši Direktīvas 1.pantam tās mērķis ir ieviest pasākumus, kas veicinātu darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības uzlabošanu. Tālab tajā izklāstīti galvenie principi arodriska novēršanai, drošības un veselības aizsardzībai, riska un nelaimes gadījuma faktoru likvidēšanai, informēšanai, konsultācijām, pietiekamai līdzdalībai saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi un darba ņēmēju un viņu pārstāvju apmācībai, kā arī vispārīgas pamatnorādes minēto principu īstenošanai. Šī direktīva nav pretrunā pašreizējiem vai turpmākiem valstu un kopienas noteikumiem, kas ir vēl labvēlīgāki darba ņēmēju drošībai un veselības aizsardzībai.

Izvērtējot Darba aizsardzības likuma saturā un uz tā pamata izdoto Ministru kabineta normas, kas piemērotas konkrētajā lietā, tiesa nesaskata pretrunas ar Direktīvas mērķiem vai neatbilstības, kā to norāda pieteicējs. Direktīvu ieviešanā dalībvalstis ir tiesīgas noteikt prasības, kas ir stingrākais regulējums direktīvas mērķa sasniegšanā. Turklāt konkrētajā gadījumā pieteicējam ir jāpatur prātā, ka trešās personas darbības veids (metālapstrāde) ir iekļauts izņēmumos, kam paredzēta atsevišķa kārtība – kompetenta institūcija vai nepārtraukta iekšējā uzraudzība, balstoties uz nozares specifiku un potenciāli paaugstinātajiem riskiem. Direktīva tiesas vērtējumā to neaizliedz, norādot plašu iespēju loku piesaistīt kompetentus dienestus vai kompetentas personas "no malas", bet nenosakot pienākumu dalībvalstij starp dienestiem un personām paredzēt to aizvietojamību.

Turklāt, atgriežoties pie jautājuma par trešās personas darbības nozari un likumdevēja izvēli noteikt stingrākas prasības, tiesa atgādina, ka Līgums noteic pieteicējam darba izpildei trešās personas labā veltīt maksimums divas stundas mēnesī, kas nav samērojami ar nepārtrauktu kontroles apjomu no uzņēmumā pastāvīgi nodarbinātas personas puses, tamdēļ tiesas ieskatā arī šis apstāklis, ka darba aizsardzības speciālists, ko nodarbina uzņēmums, ir tieši un nepastarpināti iesaistīts konkrētā uzņēmuma ikdienā un darba aizsardzībā, kalpo par pamatu likumdevēja gribas izpratnei.

Tiesai nekonstatējot spēkā esošo un atbildētāja piemēroto tiesību normu neatbilstību Direktīvas mērķu sasniegšanai, šis pieteicēja arguments atzīstams par nepamatotu.

Atbildot uz pieteicēja iebildumiem, kas skar pieņēmumus par nepareizu Direktīvas izpratni un dienesta attiecību tulkojumu no VDI puses, tiesa tos noraida kā nepamatotus. VDI pareizi izprot darba attiecību un dienesta attiecību jēdzienus. Nav šaubu, ka vispārīgi darba attiecības noteic Darba likums, taču personas, kas atrodas valsts dienestā, ir pakļautas dienesta attiecībām, piemērojot speciālo regulējumu, bet jautājumos, kur nav speciālā regulējuma, jo īpaši – sociālo garantiju un aizsardzības jomā – tiek piemērotas darba tiesisko attiecību normas. Valsts civildienesta ierēdņi, daudzas valsts amatpersonas, policijas darbinieki utml. pilda valsts dienestu, un tas nozīmē, lai Darba aizsardzības likuma normas neapietu tās iestādes, kurās personas pilda valsts dienestu, jēdzienos arī tiem ietverta šī norāde – "darbinieks vai dienesta attiecībās esoša persona".

Cita starpā, atbilde uz to, ka šie jēdzieni tiek nodalīti un pareizi saprasti Direktīvā un tās tulkojumā, rodama arī, piemēram, Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā (ES) 2019/1152 (2019. gada 20. jūnijs) par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem Eiropas Savienībā, kurā arī tiek atsevišķi norādītas personu grupas, kas pilda valsts dienestu, piemēram, "daži šīs direktīvas noteikumi nav piemērojami konkrētām civildienesta ierēdņu kategorijām, valsts neatliekamās palīdzības dienestiem, bruņotajiem spēkiem, policijas iestādēm, tiesnešiem, prokuroriem, izmeklētājiem vai citiem tiesībaizsardzības dienestiem, ņemot vērā viņu veicamo uzdevumu specifiku vai viņu nodarbinātības apstākļus" *(sk. preambulas 9.punktu)*, kā arī Dalībvalstīm piešķirtas tiesības objektīvu apsvērumu dēļ paredzēt, ka "III nodaļā [Minimālās prasības attiecībā uz darba apstākļiem] paredzētos noteikumus nepiemēro civildienesta ierēdņiem, valsts neatliekamās palīdzības dienestiem, bruņotajiem spēkiem, policijas iestādēm, tiesnešiem, prokuroriem, izmeklētājiem vai citiem tiesībaizsardzības dienestiem" *(sk. 6.pantu)*.

Tamdēļ atzīstams, ka VDI pareizi interpretē tiesību normas, bet pieteicēja argumenti šajā jautājumā par nepareizu Direktīvas izpratni nav pamatoti.

Tāpat norādāms, ka nav pamatota pieteicēja atsauce uz Noteikumiem Nr.660, jo tie konkrētajos apstākļos nav piemērojami kā vispārīgais tiesiskais regulējums, kas turklāt saistāms ar deleģējumu, kas dots Ministru kabinetam Darba aizsardzības likuma 7.panta – "darba vides iekšējā uzraudzība" – izpildei, nevis personu kompetencei, kas tiesīgi to realizēt un kas izriet no Darba aizsardzības likuma 9.panta deleģējuma.

Kā liecina Lēmums, atbildētājs to ir izdevis, realizējot tiesību normās noteikto kompetenci, uzklausot personas un ievērojot administratīvā akta satura prasības, kā to noteic Administratīvā procesa likuma 67.panta otrā daļa, pareizi interpretējis tiesību normas un piemērojis tām faktiskos apstākļus.

Attiecībā uz VDI norādīto tiesu praksi un pieteicēja iebildumiem par to norādāms, ka atsevišķas tiesu prakses atziņas ir vērtējamas plašāk un nav saistāmas tikai ar konkrētas lietas faktiskajiem apstākļiem. Vēl jo vairāk gadījumos, ja tiesu nolēmumā pausta vispārīga tiesību normas interpretācija un sniegts tās neitrāls skaidrojums, tikai pēcāk secīgi veicot faktisko apstākļu samērošanu.

Tādējādi visu lietas apstākļu vērtējumā Lēmums ir atzīstams par tiesisku un pamatotu, bet pieteicēja pieteikums ir noraidāms.

Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz Administratīvā procesa likuma 246.-251.pantu, 253.pantu, 289.-291.pantu, tiesa

nosprieda

noraidīt /pers. A/ pieteikumu par Valsts darba inspekcijas 2022.gada 20.janvāra lēmuma Nr.2022-05-05/17 atcelšanu daļā, ar kuru atstāts negrozīts Vidzemes reģionālās Valsts darba inspekcijas 2021.gada 25.novembra rīkojums Nr.13-VDI-018-2021-175.

Spriedumu var pārsūdzēt Administratīvajā apgabaltiesā viena mēneša laikā no sprieduma sastādīšanas dienas, iesniedzot apelācijas sūdzību Administratīvās rajona tiesas Rīgas tiesu namā.

Tiesnese E.Apīne