

# LŪDZU ĀRSTA ATZINUMU!



**KATRĪNA EIMANE,**

SIA “ZAB Ellex Kļaviņš”,  
zvērināta advokāta palīdzē

Atbilstoši likumam darba devējam ir tiesības uzteikt darba līgumu, ja darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ un to apliecina ārsta atzinums. Bet kuram ārstam tas jāapliecina? Vai ir pietiekami ar ģimenes ārsta atzinumu? Šādu jautājumu analizējis Senāts.

**S**askaņā ar Darba likuma (DL) 101. panta 1. daļas 7. punktu darba devējam ir tiesības uzteikt darba līgumu, ja darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ un to apliecina ārsta atzinums. 2022. gada 6. janvārī Senāta Civillietu departaments pieņēma spriedumu lietā SKC-148/2022, ar ko apstiprināja pastāvošo tiesu praksi šīs tiesību normas piemērošanā. Senāta secinājumi par ārsta atzinuma formu, saturu un novērtēšanu palīdzēs darba devējam pareizi piemērot konkrēto uzteikuma pamatu.

## LIETAS BŪTĪBA

Konkrētajā spriedumā Senāts analizēja situāciju, kad arodslimību ārsts obligātās veselības pārbaudes kartes sadaļas “Atzinums par personas veselības stāvokļa atbilstību veicamajam darbam” 11. punktā “Personas veselības stāvokļa novērtējums” kā atbilstošas pasvītroja divas atbildes – “veselības stāvoklis atbilst veicamajam darbam” un “konstatētas arodslimības pazīmes”. Tomēr 12. punktā “Ipašas piezīmes un ieteikumi darba devējam” ārsts norādīja, ka darbiniecei jāsamazina darbs ar fiziskajām pārslodzēm par 20% no darba laika atbilstoši darbspēju zaudējumam.

Darba devējs apgalvoja, ka viņš nevar šo ieteikumu izpildīt, jo darbinieci, kura strādāja par sētnieci, nebija iespējams samazināt slodzi, kā arī darba devējs nevarēja viņai piedāvāt citu darbu. Līdz ar to darba devējs uzteica darba līgumu, pamatojoties uz DL 101. panta 1. daļas 7. punktu. Darbiniece uzskatīja šo uzteikumu par nepamatotu, jo ārsta atzinumā esot nepārprotami norādīts, ka viņas veselības stāvoklis atbilst

veicamajam darbam. Tādēļ darbiniece cēla tiesā prasību par darba devēja uzteikuma atzīšanu par prettiesisku, atjaunošanu darbā un atlīdzības par darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu.

Pirmās instances tiesa prasību noraidīja, bet apelācijas instances tiesa to apmierināja. Savukārt Senāts atcēla apelācijas instances tiesas spriedumu un nodeva lietu jaunai izskatīšanai.

## SENĀTA ATZINĀS

Senāts pievienojās jau pastāvošai tiesu prakses atziņai, ka DL 101. panta 1. daļas 7. punkta saturs konkretilēts Ministru kabineta (MK) noteikumos Nr. 219 “Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude”. Tomēr Senāts nepiekrita apgabaltiesas secinājumam, ka šo normu var piemērot tikai tad, ja obligātās veselības pārbaudes kartes 11. punktā norādīts, ka personas veselības stāvoklis neatbilst veicamajam darbam.

## JĀVĒRTĒ KOPĀ AR IETEIKUMIEM

Senāts norādīja, ka darbinieces atbilstība veicamajam darbam un spēja strādāt par sētnieci jāvērtē saistībā ar atzinumā iekļautajiem ieteikumiem par darba apstākļiem. Atbilstoši MK noteikumu Nr. 219 45.2. apakšpunktam darba devējam jānodrošina atzinumā minēto ieteikumu ievērošana. Līdz ar to Senāts norādīja, ka obligātās veselības pārbaudes kartes 11. punktā ārsta dotais personas veselības stāvokļa novērtējums (šajā gadījumā – veselības stāvoklis atbilst veicamajam darbam) jāaplūko kopskarā ar 12. punktā veiktajām īpašajām atzīmēm un ieteikumiem, kas ir saistoši darba devējam.

*Ārsta dotais personas veselības stāvokļa novērtējums jāaplūko kopsakarā ar veselības pārbaudes kartē veiktajām īpašajām atzīmēm un ieteikumiem, kas saistoši darba devējam.*



Saskaņā ar Senāta norādīto apgabaltiesai, izskatot šo lietu no jauna, būs jāpārbauda:

- kādus pasākumus darba devējs veicis, lai ievērotu arodslimību ārsta ieteikumus un darbiniece nezaudētu darbu;
- kādas ir darba devēja iespējas atbilstoši normatīvo aktu prasībām nodarbināt prasītāju, kurai ir arodslimība, līdzšinējā vai citā darbā.

Tātad secināms, ka darba devējam var būt tiesības uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz DL 101. panta 1. daļas 7. punktu, arī tad, ja darba devējam, nodarbinot darbinieci, nav iespējams ievērot obligātās veselības pārbaudes kartes 12. punktā norādītās īpašās atzīmes un ieteikumus, pat ja darbinieces veselības stāvoklis atzīts par atbilstošu veicamajam darbam.

Šādu secinājumu Senāts paudis arī iepriekš līdzīgā lietā par ierēdni, kur strādāja par muitas kontroles punkta vecāko uzraugu. Valsts civilienesta likuma 41. panta 1. daļas 1. punkta m) apakšpunkts pēc būtības ir DL 101. panta 1. daļas 7. punktam līdzvērtīga tiesību norma.

Proti, ierēdnī var atbrīvot no amata, ja viņš nespēj veikt amata pienākumus veselības stāvokļa dēļ un to apliecina ārsta atzinums. Senāts 2019. gada 3. decembra spriedumā lietā SKA-326/2019 atzina, ka iestāde var pieņemot minēto normu, ja no veselības pārbaudes kartes pietiekami saprotami izriet, ka persona nedrīkst strādāt ar kādu no kaitīgajiem darba vides faktoriem, lai gan ārsts pasvītrojis, ka veselības stāvoklis atbilst veicamajam darbam, ja personas darba pienākumi saistīti ar minēto faktoru un viņu nav iespējams pārcelt uz citu darba vietu.

### PIENĀKUMS PIERĀDĪT – DARBA DEVĒJAM

Tomēr, neņemot vērā darba devējiem (un arī valsts pārvaldes iestādēm) labvēlīgo tiesu praksi, pienākums pierādīt uzteikuma pamatoību ir darba devējam, un tas var izrādīties sarežģīti. Darba devējam

būs jāpierāda, ka tam nav iespējams ne ievērot ārsta obligātos ieteikumus par darbinieku līdzšinējā darbā, ne nodarbināt darbinieku citā darbā. Piemēram, spriedumā aplūkotajā situācijā darba devējam varētu būt jāpamato, kādēļ viņš nevar samazināt darbinieces darba laiku un darba slodzi par 20%.

Tikai no spriedumā norādītajiem lietas apstākļiem grūti secināt, vai darba devējs var pietiekami pamatot uzteikumu, jo ir svarīgi, kādi pierādījumi iesniegti lietā. Darba devējs konkrētajā gadījumā, piemēram, norādīja, ka nevar par piektdaļu samazināt ūdens spaina smagumu vai sniega tīrīšanas daudzumu un biežumu, lai gan, iespējams, ir arī citi veidi, kā samazināt slodzi saskaņā ar ārsta ieteikumu, tostarp samazinot darba laiku.

Tāpat darba devējs norādīja: lai saņiegtu noteiktos mērķus un ievērotu normatīvo aktu prasības, nav iespējams sētnieka amatam samazināt noteikto darba apmēru vai paredzēt nepilnu darba laiku, jo visi pienākumi jāveic saskaņā ar sadarbības līgumu noteikumiem un atbilstoši laikapstākļiem.

Darba devējam šīs apgalvojums būtu jāpamato, paskaidrojot, kādēļ tieši nav iespējams samazināt konkrētās sētnieces darba apmēru un darba laiku, kā arī jāiesniedz attiecīgi pierādījumi. Piešķiram, tie varētu būt pierādījumi, kas apstiprina sētnieku darba organizāciju uzņēmumā un to, ka sētnieces nepaveikto darbu nebūs iespējams uzdot citiem darbiniekiem.

Līdz ar to pirms darba līguma uzteikšanas, pamatojoties uz DL 101. panta 1. daļas 7. punktu, ja darba devējs nevar izpildīt ārsta piezīmes un ieteikumus, darba devējam īpaši rūpīgi jāizvērtē tā rīcībā esošie pierādījumi, kā arī jāpārliecinās, ka tas izsmēlis visas saprātīgās iespējas, lai nodarbinātu darbinieci tajā pašā vai citā darbā.

### ARODĀRSTA ATZINUMS – OBLIGĀTS

Saskaņā ar jau pastāvošo tiesu praksi, lai izmantotu šo uzteikuma pamatu,

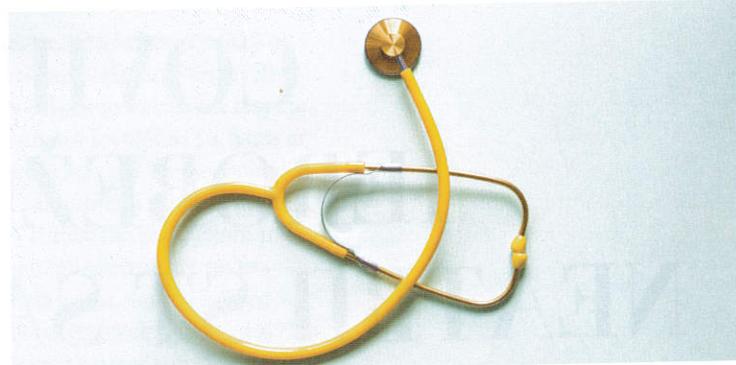
jābūt tieši arodslimību ārsta aizpildītai obligātās veselības pārbaudes kartei. Protī, Senāts 2012. gada 25. oktobra spriedumā lietā SKC-1325/2012 norādīja: tas, ka prasītāja obligātās veselības pārbaudi veicis ģimenes ārsts, nevis arodslimību speciālists, nevarēja palikt nepamanīts darba devējam, iepazīstoties ar prasītāja iesniegto veselības pārbaudes karti. Par to, ka konkrētais speciālists ir arodslimību ārsts, darba devējs var pārliecināties Veselības inspekcijas uzturētajā reģistrā, kurā iekļauta informācija par ārstniecības personu sertificētām specialitātēm.

Prasība par tieši arodslimību ārsta atzinumu var radīt neizpratni, jo DL 101. panta 1. daļas 7. punktā norādīts, ka nepieciešams ārsta atzinums, nekonkretizējot specialitāti. Tomēr, izvērtējot tiesību normas kopsakarā, secināms, ka, visticamāk, likumdevēja nodoms bija noteikt prasību, ka atzinums iegūstams obligātās veselības pārbaudē, ko veic arodslimību ārsts.

Protī, Darba aizsardzības likuma 17. panta 9. punktā darbiniekam noteikts pienākums apmeklēt obligātās veselības pārbaudes saskaņā ar darba devēja rīkojumu. Atbilstoši MK noteikumu Nr. 219 4.2.2.5. apakšpunktam darba devējs var nosūtīt uz obligāto veselības pārbaudi, lai pārliecinātos, ka nodarbinātā veselības stāvoklis atbilst veicamajam darbam. Savukārt saskaņā ar noteikumu 5. punktu veselības pārbaudi veic arodslimību ārsts.

## KĀ NOVĒRST STRĪDA RISKU

Lai gan minētā tiesu prakse palīdz darba devējiem pareizi piemērot DL 101. panta 1. daļas 7. punktā paredzēto uzteiku pamatu, darba devēja uzteikums vienmēr ietver potenciālu strīda risku. Tādēļ vispirms svarīgi izvērtēt visas iespējas nodarbināt darbinieku, darba tiesisko attiecību izbeigšanu apsverot tikai tad, ja nodarbināšana tajā pašā vai citā amatā tiešām nav iespējama. Arī šādā gadījumā darba devējam visdrošāk ir darba tiesiskās attiecības izbeigt, pamatojoties uz abpusēju vienošanos, bet, ja to neizdodas panākt, darba devējs var uzteikt darba līgumu, ievērojot iepriekš norādīto. 



## MAINĪTA SLIMĪBAS LAPU APMAKSAS KĀRTĪBA

No 1. aprīla darba devējs no saviem līdzekļiem slimības naudu (A lapa) apmaksā līdz darbinieka darbnespējas devītajai dienai, bet, sākot no 10. dienas, darbiniekam piešķir slimības pabalstu (B lapa), ko apmaksā valsts.

Šādas izmaiņas noteiktas ar grozījumiem likumā "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu", ar ko mainīta līdzšinējā slimības lapu apmaksas kārtība, samazinot darba devēja apmaksāto darbnespējas termiņu. Līdz šim darba devējam no saviem līdzekļiem bija jāapmaksā slimības lapa līdz 10. darbnespējas dienai.

Slimības naudas apmērs saglabāts līdzšinējā apmērā: par otro un trešo pārejošas darbnespējas dienu – ne mazāk kā 75% apmērā no vidējās izpeļņas, savukārt no ceturtās līdz devītajai dienai – ne mazāk kā 80% apmērā.

Grozījumi veikti, lai atvieglotu darba devēju slogu saistībā ar darbinieku slimības lapu apmaksu, skaidrots grozījumu anotācijā.