**Ārsta atzinuma novērtēšana, pārbaudot darba devēja uzteikumu, kas pamatots ar darbinieka nespēju veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ**

Ārsta atzinuma par personas veselības stāvokļa atbilstību veicamajam darbam tvērumā ietilpst ne tikai personas veselības stāvokļa novērtējums (*Ministru kabineta 2009. gada 10. marta noteikumu Nr. 219 “Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude” 3. pielikuma “Obligātās veselības pārbaudes karte” 11. punkts*), bet arī arodslimībās sertificētā ārsta īpašās piezīmes un ieteikumi darba devējam (*Obligātās veselības pārbaudes kartes 12. punkts*).

**Latvijas Republikas Senāta**

**Civillietu departamenta**

**2022.gada 6.janvāra**

**SPRIEDUMS**

**Lieta Nr. C33366520, SKC-148/2022**

[ECLI:LV:AT:2022:0106.C33366520.10.S](https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi)

Senāts šādā sastāvā:

senatore referente Inta Lauka,

senators Aivars Keišs,

senatore Ļubova Kušnire

izskatīja rakstveida procesā lietu sakarā ar sabiedrības ar ierobežotu atbildību  [firma] kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2021.gada 10.marta spriedumu civillietā [pers. A] prasībā pret sabiedrību ar ierobežotu atbildību [firma] par darba devējas uzteikuma atzīšanu par prettiesisku, atjaunošanu darbā un atlīdzības par darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu.

**Aprakstošā daļa**

[1] [Pers. A] pamatojoties uz Latvijas Republikas Satversmes 92.panta pirmo un trešo teikumu, 106.panta pirmo teikumu, Darba likuma 1., 2., 3., 4., 5., 6., 7., 9., 28., 59., 71., 74., 75.pantu, 101.panta pirmās daļas 7.punktu, 101.panta ceturto daļu, 103.panta pirmās daļas 1.punktu, 122., 124., 125., 126., 127. un 131.pantu, 2020.gada 27.maijā cēla tiesā prasību pret sabiedrību ar ierobežotu atbildību (turpmāk – SIA) [firma] un lūdza:

- atzīt SIA [firma] 2020.gada 17.aprīļa darba līguma uzteikumu un 2020.gada 23.aprīļa rīkojumu Nr. [..] „Par [pers. A] atlaišanu no darba” par prettiesisku un nepamatotu;

- atjaunot prasītāju darbā SIA [firma] par sētnieci;

- piedzīt no SIA [firma] prasītājas labā vidējo izpeļņu 2416,43 EUR par darba piespiedu kavējumu no 2020.gada 25.aprīļa līdz 13.oktobrim, nosakot prasītājai tiesības saņemt likumiskos procentus;

- noteikt, ka spriedums izpildāms nekavējoties.

Prasība pamatota ar šādiem apstākļiem.

[1.1] Starp [pers. A] un SIA [firma] 2009.gada [..] janvārī noslēgts darba līgums, ar kuru prasītāja pieņemta darbā par sētnieci.

[1.2] Sakarā ar arodslimību darbiniece 2020.gada 10.martā nosūtīta uz ārpuskārtas veselības pārbaudi medicīnas centrā SIA [firma]. Arodslimību ārsts [pers. A] Obligātās veselības pārbaudes kartes II sadaļas „Atzinums par personas veselības stāvokļa atbilstību veicamajam darbam” 11.punktā „Personas veselības stāvokļa novērtējums” 2020.gada 27.martā kā atbilstošas pasvītrojusi divas atbildes: 1) veselības stāvoklis atbilst veicamajam darbam (11.1.punkts); 2) konstatētas arodslimības pazīmes (11.3.punkts).

Savukārt šīs pašas sadaļas 12.punktā „Īpašas piezīmes un ieteikumi darba devējam” norādīts: samazināt darbu ar fiziskajām pārslodzēm (punkts 4.9.1., 4.9.2., 4.9.3., 4.9.4., 4.9.5.) par 20 % no darba laika atbilstoši darbspēju zaudējumam.

Veselības pārbaudes kartes III sadaļā „Darba devēja veiktie pasākumi atbilstoši obligātās veselības pārbaudes atzinumā norādītajam” darba devēja 2020.gada 22.aprīlī izdarījusi ierakstu: atbilstoši ārsta atzinumam, piezīmēm un ieteikumiem nav iespējas nodrošināt citu darba laika pielāgojumu vai pārcelt citā darbā.

[1.3] Ar SIA [firma] 2020.gada 17.aprīļa paziņojumu par darba līguma uzteikumu prasītāja informēta, ka darba devējai nav iespēju nodrošināt prasītājai darba laika pielāgojumu atbilstoši obligātās veselības pārbaudes atzinumam, samazināt noteikto darba slodzi vai pārcelt prasītāju citā darbā, kas nodrošinātu drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus. Ievērojot minēto un pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 7.punktu un Darba likuma 101.panta ceturto daļu, darba devēja uzsaka darba līgumu. Uzteikums stājas spēkā 2020.gada 24.aprīlī.

Darba devējas 2020.gada 23.aprīļa rīkojumā Nr. [..]„Par [pers. A] atlaišanu no darba” norādīts, ka, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 7.punktu, 2020.gada 24.aprīlī tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības ar prasītāju, izmaksājot viņai ikgadējā atvaļinājuma kompensāciju un atlaišanas pabalstu.

[1.4] Minētais uzteikums ir nepamatots, jo arodslimību ārsta 2020.gada 27.marta atzinumā nepārprotami norādīts, ka prasītājas veselības stāvoklis atbilst veicamajam darbam.

Turklāt, ja uzteikuma pamatā tomēr būtu ārsta atzinums par darbinieces nespēju veikt nolīgto darbu un viņas nodarbināšana vieglākā darbā nebūtu iespējama, darba devējam jāievēro arī Darba likuma 111.panta pirmā teikuma prasības un jādod prasītājai laiks jauna darba meklēšanai.

[1.5] Obligātās veselības pārbaudes kartes III sadaļā darba devēja nav norādījusi veiktos pasākumus un nav veikusi nepieciešamās atzīmes. Minētais liecina, ka, izmantojot prasītājas vecumu un ar to saistīto objektīvo fizisko stāvokli, darba devēja faktiski cenšas atbrīvoties no šādas darbinieces. Darba devējas atsauce uz Darba likuma 101.panta ceturto daļu ir formāla, jo nav norādītas citas vakances un tās nav piedāvātas prasītājai.

[2] Ar Rīgas rajona tiesas 2020.gada 29.oktobra spriedumu prasība noraidīta, secinot, ka uzteikums, kas pamatots ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 7.punktu, ir tiesisks, savukārt darba devējai nav iespējams nodrošināt prasītāju ar darbu, ievērojot ārsta atzinumu un ieteikumus, kā arī pārcelt viņu citā darbā.

[3] Izskatījusi lietu sakarā ar prasītājas apelācijas sūdzību, Rīgas apgabaltiesa 2021.gada 10.martā prasību apmierināja daļēji. Tiesa nosprieda:

- atzīt SIA [firma] 2020.gada 23.aprīļa rīkojumu un 2020.gada 17.aprīļa uzteikumu par spēkā neesošiem un atjaunot [pers. A] darbā par sētnieci;

- piedzīt no SIA [firma] [pers. A] labā atlīdzību 2893,03 EUR par darba piespiedu kavējumu no 2020.gada 25.aprīļa līdz 2021.gada 10.martam;

- noraidīt prasību daļā par atlīdzības 1811,64 EUR apmērā piedziņu;

- noteikt [pers. A] tiesības par laiku līdz sprieduma izpildei saņemt no SIA [firma] likumiskos 6 % no nesamaksātās pamatparāda summas;

- piedzīt no SIA [firma] valsts ienākumos valsts nodevu 520,06 EUR un ar lietas izskatīšanu saistītos izdevumus 4,92 EUR.

Spriedumā norādīti šādi motīvi.

[3.1] Senāts, analizējot Darba likuma 101.panta pirmās daļas 7.punkta saturu, izdarījis secinājumu, ka minētā norma vispārīgi nosaka to, ka jābūt ārsta apliecinājumam par darbinieka spējām veikt nolīgto darbu. Savukārt Ministru kabineta 2009.gada 10.marta noteikumi Nr. 219 „Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude” (turpmāk arī – Noteikumi Nr. 219) konkretizē Darba likuma 101.panta pirmās daļas 7.punkta saturu (sk. *Senāta 2012.gada 25.oktobra spriedumu lietā Nr. SKC-1325/2012 (C29597511)*).

Ievērojot norādīto, kā arī Darba aizsardzības likuma 15.panta pirmo daļu, ir secināms, ka pamats darba devēja uzteikumam saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 7.punktu var būt vienīgi Noteikumu Nr. 219 noteiktajā kārtībā sastādīts ārsta atzinums, kas apliecina faktu, ka darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ.

[3.2] Izskatāmajā lietā apelācijas instances tiesas pienākums ir sniegt vērtējumu tam, vai obligātās veselības pārbaudes kartē (sk. *šā sprieduma 1.2.punktu*) norādītais varēja būt pamats darba tiesisko attiecību izbeigšanai saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 7.punktu.

[3.2.1] No Noteikumu Nr. 219 3.pielikuma II sadaļas „Atzinums par personas veselības stāvokļa atbilstību veicamajam darbam” 11.punkta redzams, ka arodslimību ārsts, izvērtējot personas veselības stāvokli, izdara vienu no šādām atzīmēm: veselības stāvoklis atbilst veicamajam darbam; veselības stāvoklis neatbilst veicamajam darbam; konstatētas arodslimības pazīmes.

[3.2.2] Lietā aplūkojamā atzinuma 11.punktā izdarīta atzīme, ka prasītājas veselības stāvoklis atbilst veicamajam darbam, kā arī atzīme, ka prasītājai konstatētas arodslimības pazīmes. Atzinumā konstatētās arodslimības pazīmes ir pamats arodslimību ārstam veikt Noteikumu Nr. 219 40.punktā minētās darbības, bet tas neapliecina, ka prasītājas veselības stāvoklis neatbilst veicamajam darbam, jo arodslimību pazīmju konstatēšana nav viens no 46.punktā noteiktajiem gadījumiem, kā arī šo pazīmju konstatēšana neizslēdz 44.punktā noteiktos gadījumus.

[3.2.3] Par pamatu pretējam secinājumam nevar kalpot arī atzinuma 12.punktā sniegtā norāde samazināt darbu ar fiziskajām pārslodzēm par 20 % no darba laika atbilstoši darbspēju zaudējumam, jo saskaņā ar Noteikumu Nr. 219 45.punktu šādi ieteikumi atzinumā norādāmi, ja izmeklējamās personas veselības stāvoklis atbilst veicamajam darbam.

[3.2.4] Likumdevējs nav paredzējis darba devējam tiesības atbilstoši saviem ieskatiem paplašināti tulkot ārsta atzinumā norādīto, tādējādi darba devēja viedoklis par darbinieka nespēju veikt darbu veselības stāvokļa dēļ var būt tikai pamats darbinieka nosūtīšanai pie arodveselības un arodslimību ārsta, bet tas nevar būt pamats darba līguma uzteikumam.

[3.2.5] Saskaņā ar Noteikumu Nr. 219 10.punktu Valsts darba inspekcija uzrauga un kontrolē, kā šos noteikumus ievēro darba devēji, bet Veselības inspekcija uzrauga un kontrolē ārstniecības personu profesionālo darbību. Vispārējās jurisdikcijas tiesas kompetencē neietilpst Noteikumu Nr. 219 noteiktajā kārtībā sagatavota ārsta atzinuma pamatotības pārbaude un norādīto apstākļu pārvērtēšana.

[3.3] Atzīstot darba devējas uzteikumu par spēkā neesošu, atbilstoši Darba likuma 124.panta otrajai daļai apmierināms prasījums par prasītājas atjaunošanu darbā, bet pamatojoties uz šā likuma 126.panta pirmo daļu prasītājas labā piedzenama vidējā izpeļņa par visu darba piespiedu kavējuma laiku, aprēķinā ņemot vērā prasītājai jau izmaksātās naudas summas – atlaišanas pabalstu 1290 EUR un atvaļinājuma kompensāciju 521,64 EUR.

[4] Par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2021.gada 10.martā spriedumu atbildētāja iesniedza kasācijas sūdzību, kas pamatota ar šādiem argumentiem.

[4.1] Apelācijas instances tiesa, pārkāpjot Civilprocesa likuma 8.panta pirmo daļu, 97.pantu, 189.panta trešo daļu, 190.panta pirmo un otro daļu, kā arī 193.panta piekto daļu, izskatāmās lietas ietvaros nav noskaidrojusi visus lietas apstākļus un, atjaunodama darbinieci darbā par sētnieci, nav ņēmusi vērā un nav pārbaudījusi atbildētājas argumentus, ka darba devējai objektīvi nav iespējams izpildīt ārsta atzinumā norādītos ieteikumus: nodarbināt prasītāju darbā, samazinot darbu ar fiziskajām pārslodzēm par 20 % no darba laika atbilstoši darbspēju zudumam.

Atbilstoši amata aprakstā norādītajiem darba pienākumiem (no kuriem daļa ir sezonāli), sētnieka darba apjoms bieži ir atkarīgs no laika apstākļiem, kurus darba devēja nevar ietekmēt.

Pakalpojumu līgumos, par kuru izpildi ir atbildīga atbildētāja, sanitārās kopšanas periodiskums noteikts sešas dienas nedēļā. Ne veicamo darbu smagumu, ne apjomu nav iespējams samazināt, jo darbam ir jābūt pabeigtam pilnībā. Darba apjoms ierādītajās teritorijās visiem sētniekiem ir līdzvērtīgs. Sētnieka pienākumos ietilpstošie darbi no darba devējas puses ir atviegloti saimnieciskās darbības iespēju robežās, nodrošinot darba aizsardzības pasākumus. Tomēr par piektdaļu samazināt, piemēram, ūdens spaiņa smagumu, sniega tīrīšanas apjomu un biežumu, nav iespējams. Atbildētājas pienākums ir nodrošināt iedzīvotajiem kvalitatīvu pakalpojumu pilnā apmērā. Turklāt, samazinot darba laiku, darba apjoms nesamazinās, līdz ar to darbs jādara vēl intensīvāk. Šādu objektīvu iemeslu dēļ darba devēja nespēj novērst vai samazināt ārsta atzinumā norādītos kaitīgos darba vides riska faktorus, kā arī tai nav iespēju nodarbināt prasītāju citā darbā, kas atbilst viņas spējām. Savukārt, turpinot nodarbināt prasītāju bez jebkādām izmaiņām, tādējādi neizpildot ārsta atzinumā norādītos ieteikumus darba vides uzlabošanai, darba devēja ne tikai pasliktinās darbinieces veselības stāvokli, bet saņems sodu no Valsts darba inspekcijas par ārsta atzinumā minēto ieteikumu, kas ir obligāti, neievērošanu.

[4.2] Apelācijas instances tiesa ir pareizi konstatējusi, ka saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 7.punktu pamats uzteikumam var būt tikai un vienīgi Noteikumi Nr. 219 noteiktajā kārtībā sastādīts ārsta atzinums, kas apliecina faktu, ka darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, tomēr, izmantojot tiesību normas teleoloģisko iztulkošanas metodi un noskaidrojot tiesību normas mērķi un jēgu, secināms, ka tiesa ir pieļāvusi kļūdu minētās tiesību normas interpretācijā, iztulkojot to sašaurināti un saistot tikai ar tādu ārsta atzinumu, kurā atbilstoši Noteikumu Nr. 219 46.punktam noteikts, ka personas veselības stāvoklis atzīstams par neatbilstošu veicamajam darbam.

[4.3] Arī tāds ārsta atzinums, kāds ir konkrētajā lietā, var būt pamats darba tiesisko attiecību izbeigšanai saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 7.punktu.

Lai arī izskatāmās lietas ietvaros darbinieka veselības pārbaudes kartē atzīmēts, ka personas veselības stāvoklis atzīstams par atbilstošu veicamajam darbam, tomēr saskaņā ar Noteikumu Nr. 219 45.punktu ārsts vienlaikus ir norādījis ieteikumus darba devējai darbinieces veselības aizsardzībai, kurus darba specifikas dēļ nav iespējams nodrošināt.

[4.4] Tikai darba devēja var vispusīgi izvērtēt, kādām prasībām jāatbilst konkrētajā amatā nodarbinātajam darbiniekam, un noteikt viņa amata pienākumus. SIA [firma] darbības specifikas dēļ, lai sasniegtu noteiktos mērķus un ievērotu normatīvo aktu prasības, nav iespējams sētnieka amatam samazināt noteikto darba apjomu vai noteikt nepilnu darba laiku, jo visi pienākumi ir jāveic saskaņā ar sadarbības līgumu noteikumiem un atbilstoši laikapstākļiem.

Ja ārsta atzinumā personas veselības stāvoklis tiek norādīts kā atbilstošs, bet vienlaikus ietvertas norādes par arodslimības esamību un norādes par konkrētajai personai paredzamiem darba aizsardzības pasākumiem, kas ietver sevī 20 % darba izpildes samazinājumu, ko darba devējs darba specifikas dēļ objektīvi nevar izpildīt un nodrošināt, tas liecina par to, ka darbinieks nespēj pilnībā (100 % apmērā) veikt darba pienākumus, kas savukārt ir pamats Darba likuma 101.panta pirmās daļas 7.punkta piemērošanai.

Līdz ar to par darbinieka nespēju veikt nolīgto darbu var liecināt arī ārsta atzinuma 12.punktā izdarītā norāde samazināt darbu ar fiziskajām pārslodzēm par 20 % no darba laika atbilstoši darbspēju zudumam, ja darba devēja objektīvu iemeslu dēļ nav spējīga novērst šos darba vides riska faktorus, un nav iespējams nodarbināt prasītāju citā darbā, kurā viņa varētu veikt darbu atbilstoši savām spējām.

[4.5] Būtiski, ka Darba likuma 101.panta pirmās daļas 7.punktā tiek lietots jēdziens „darbinieka spēja veikt nolīgto darbu”, bet Noteikumos Nr. 219 ir runa par personas veselības stāvokļa atbilstību veicamajam darbam, kas nav viens un tas pats. Apelācijas instances tiesa šim apstāklim nav pievērsusi uzmanību.

[4.6] Arī Senāta 2012.gada 25.oktobra spriedumā lietā Nr. SKC-1325/2012, uz kuru atsaukusies apgabaltiesa, nav atzīts, ka pamats Darba likuma 101.panta pirmās daļas 7.punkta piemērošanai var būt tikai tāds ārsta atzinums, kurā izdarīta atzīme (Obligātās veselības pārbaudes kartes 11.punktā), ka personas veselības stāvoklis neatbilst veicamajam darbam, un tiek konstatēti Noteikumu Nr. 219 46.punktā norādītie gadījumi.

[5] Paskaidrojumā sakarā ar kasācijas sūdzību [pers. A] norādījusi, ka lietā ir pamats atteikumam ierosināt kasācijas tiesvedību, jo apgabaltiesa Darba likuma 100.panta 7.punktu kopsakarā ar Noteikumiem Nr. 219 iztulkojusi un piemērojusi pareizi.

**Motīvu daļa**

[6] Pārbaudījis sprieduma likumību attiecībā uz personu, kura to pārsūdzējusi, un attiecībā uz argumentiem, kas minēti kasācijas sūdzībā, kā to nosaka Civilprocesa likuma 473.panta pirmā daļa, Senāts atzīst, ka Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2021.gada 10.marta spriedums atceļams.

[7] Juridiskajā literatūrā norādīts, ka Darba likuma 101.panta pirmās daļas 6., 7. un 11.punktā minētie uzteikuma pamati ir gadījumi, kuros nav konstatējama darbinieka vaina darba pienākumu nepildīšanā vai nepienācīgā izpildē, bet turpmāka darbinieka nodarbināšana atbilstoši līdzšinējiem darba līguma noteikumiem nav iespējama tādu objektīvu apstākļu dēļ, kas saistīti ar darbinieka nepietiekamām darbspējām, un darba devējam nav iespējams darbinieku ar viņa piekrišanu turpmāk nodarbināt citā darbā. Darbinieka nespēja turpmāk nevainojami izpildīt darba pienākumus var būt saistīta gan ar fizisko, gan psihisko piemērotību, tostarp ar fiziskā spēka, izveicības, redzes vai dzirdes asuma, koncentrēšanās vai atmiņas spēju samazināšanos. Turklāt darbspēju samazināšanās vai zuduma cēloņiem nav nozīmes, to var izsaukt gan slimība, gan vecuma izmaiņas (sk. *Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības. Mācību grāmata. Rīga: Apgāds Zvaigzne ABC, 2011, 131.lpp.*).

Darba likuma 101.panta pirmās daļas 7.punkts paredz, ka darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, vienīgi pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā gadījumā, ja darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums.

Lai darba devējam rastos tiesības uzteikt līgumu pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 7.punktu, ir jākonstatē ilglaicīgi, pastāvīgi darbspēju zudumi, kuru dēļ darbinieks vairs nespēj pienācīgi veikt nolīgtos darba pienākumus. Tādējādi ir jāpastāv cēloniskajam sakaram starp darbspēju samazināšanos un nespēju veikt darbu, jo, no vienas puses, pati par sevi veselības pasliktināšanās, darbspēju pazemināšanās, arī invaliditātes iegūšana nevar būt pietiekams pamats darba tiesisko attiecību izbeigšanai. No otras puses, uzteikuma pamats var būt arī daļēja, ne tikai pilnīga darbspēju zaudēšana, ja tā ietekmē darba veikšanu (sk. *Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības. Mācību grāmata. Rīga: Apgāds Zvaigzne ABC, 2011, 133.lpp.*).

Svarīgi atcerēties, ka atbilstoši Darba aizsardzības likuma 27.panta pirmajai daļai darba devējs ir atbildīgs par nodarbināto drošību un veselību darbā. Darbinieka veselība ir aizsargājama, un darba devējam ir jānodrošina, ka, pildot darba pienākumus, darbinieks būtiski nekaitē savai veselībai.

[8] Senāta judikatūrā, uz kuru atsaukusies arī apgabaltiesa pārbaudāmajā spriedumā, nostiprināta atziņa, kam nav pamata nepievienoties, ka Darba likuma 101.panta pirmās daļas 7.punkta saturu konkretizē Ministru kabineta 2009.gada 10.marta noteikumi Nr. 219 „Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude” (sk. *Senāta 2012.gada 25.oktobra sprieduma lietā Nr. SKC-1325/2012 (C29597511) 8.punktu*).

Tomēr apgabaltiesa par Darba likuma 101.panta pirmās daļas 7.punkta piemērošanas vienīgo priekšnoteikumu atzinusi tikai tādu arodslimību ārsta dotu novērtējumu, kas atbilst Obligātās veselības pārbaudes kartes (Noteikumu Nr. 219 3.pielikums) 11.2.punktam, proti, personas veselības stāvoklis neatbilst veicamajam darbam.

Senāta ieskatā, šāds secinājums ir kļūdains, jo tas izdarīts, nepareizi iztulkojot Darba likuma 101.panta pirmās daļas 7.punktu, Noteikumu Nr. 219 3.pielikuma Obligātās veselības pārbaudes karte 11.punktu (*„Personas veselības stāvokļa novērtējums (atbilstošo pasvītrot*)*”*) un 12.punktu (*„Īpašas piezīmes un ieteikumi darba devējam”*).

Turklāt iepriekš minētajā spriedumā lietā Nr. SKC-1325/2012 Senāts nav atzinis, ka pamats Darba likuma 101.panta pirmās daļas 7.punkta piemērošanai var būt tikai tāds ārsta atzinums, kurā izdarīta atzīme (Obligātās veselības pārbaudes kartes 11.punktā pasvītrots 11.2.apakšpunkts), ka personas veselības stāvoklis neatbilst veicamajam darbam, un tiek konstatēti Noteikumu Nr. 219 46.punktā norādītie gadījumi, uz ko pamatoti norādīts kasācijas sūdzībā.

[9] Valsts darba inspekcija saskaņā ar Ministru kabineta 2006.gada 6.novembra noteikumu Nr. 908 „Arodslimību izmeklēšanas un uzskaites kārtība” 25.punktu 2019.gada [..] jūlijā paziņoja darba devējai, ka uzņēmuma darbiniecei [pers. A] 2019.gada 20.februārī ir apstiprināta arodslimība.

Atbilstoši VSIA „[..] klīnika” Aroda un radiācijas medicīnas centra ārstu komisijas arodslimībās ziņojumam darba devējas pienākums ir novērst un mazināt šādus darba vides riska faktorus: fiziskās pārslodze – piespiedu darba poza – stāvus, saliecoties, bieži noliecoties, biežas rotācijas, iešana uz priekšu atpakaļ pārāk lielā distancē, atkārtota smagumu pārvietošana. Komisija ieteikusi samazināt slodzi statiskajās darba pozās, samazināt slodzi darbā ar biežām atkārtotām vienveidīgām roku kustībām, roku pārslodzi. Kontrindicēta nemehanizēta smagumu pārvietošana. Darba vieta un aprīkojums jānodrošina ar pareizu ergonomiku.

Ievērojot, ka [pers. A] bija apstiprināta arodslimība un viņa tika nodarbināta darbā, kas saistīts ar veselībai kaitīgiem darba vides faktoriem, saskaņā ar Darba aizsardzības likuma 15.panta pirmo daļu darba devēja nosūtīja darbinieci uz obligāto veselības pārbaudi, ko 2020.gada 10.martā atbilstoši Ministru kabineta 2009.gada 10.marta noteikumiem Nr. 219 „Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude” prasībām veica MC [firma] speciālisti.

Veicot prasītājas veselības stāvokļa novērtējumu, arodslimībās sertificēts ārsts Obligātās veselības pārbaudes kartes 11.punktā pasvītrojis 11.1.apakšpunktu – veselības stāvoklis atbilst veicamajam darbam, taču nav apšaubāms, ka viņas atbilstība veicamajam darbam un iespēja strādāt par sētnieci ir vērtējama saistībā ar nepieciešamību nodrošināt darbiniecei konkrētus darba apstākļus, kas norādīti kartes 12.punktā, proti, samazināt darbu ar fiziskajām pārslodzēm (punkts 4.9.1., 4.9.2., 4..9.3., 4.9.4., 4.9.5.) par 20 % no darba laika atbilstoši darbspēju zaudējumam (*tā atzinumā*).

Īpašajās piezīmes un ieteikumos norādītie punkti 4.9.1., 4.9.2., 4..9.3., 4.9.4., 4.9.5. atbilst šādiem Noteikumu Nr. 219 1.pielikumā minētajiem veselībai kaitīgajiem darba vides faktoriem, kas saistīti ar fiziskām pārslodzēm: smaguma pārvietošana bez mehāniskām palīgierīcēm, smaguma celšana un noturēšana; atrašanās piespiedu pozā ilgāk par 50 % no darba laika, lokāls muskuļu sasprindzinājums, tajā skaitā darbs, stāvot kājās; biežas kustības, ātra pārvietošanās, kas prasa izteiktu fizisku piepūli ilgāk par 50 % no darba laika, tajā skaitā iešana, skriešana, braukšana ar velosipēdu; bieža, periodiska, atkārtota noliekšanās ilgāk par 50% no darba laika; biežas, monotonas, atkārtotas kustības; darbs, kas saistīts ar ilgstošu un intensīvu lokālu muskuļu sasprindzinājumu, tajā skaitā darbs ar rokām un rokas instrumentiem ilgāk nekā 50 % no darba laika.

Kā redzams, 2020.gada 10.martā veiktās obligātās veselības pārbaudes rezultāti, proti, atzinums par prasītājas nodarbināšanas iespējām, nodrošinot viņai konkrētus darba apstākļus, atbilst VSIA [..] klīnika” Aroda un radiācijas medicīnas centra ārstu komisijas arodslimībās ziņojumam, apstiprinot darbiniecei arodslimību.

[10] Saskaņā ar Noteikumu Nr. 219 10.punktu Valsts darba inspekcija uzrauga un kontrolē, kā šos noteikumus ievēro darba devēji. Savukārt noteikumu 45.2.punkts noteic, ka darba devējs nodrošina veselības pārbaudes kartē norādīto ieteikumu ievērošanu nodarbinātā veselības aizsardzībai darba vidē.

Līdz ar to tiesa nepareizi tikai par rekomendējošām un ar darba tiesisko attiecību turpināšanas iespējām nesaistītām atzinusi prasītājas Obligātās veselības pārbaudes kartes 12.punktā izdarītās arodslimību ārsta īpašās piezīmes un ieteikumus darba devējai, ignorējot faktu, ka arī 12.punkts ietilpst kartes II sadaļā „Atzinums par personas veselības stāvokļa atbilstību veicamajam darbam”.

Tātad Obligātās veselības pārbaudes kartes 11.punktā ārsta dotais personas veselības stāvokļa novērtējums (šajā gadījumā – veselības stāvoklis atbilst veicamajam darbam) ir aplūkojams kopsakarā ar 12.punktā izdarītajām īpašajām atzīmēm un ieteikumiem, kas ir saistoši darba devējam.

Šāds Noteikumu Nr. 219 3.pielikuma II sadaļā iekļauto normu iztulkojums atbilst arī Senāta 2019.gada 3.decembra spriedumā lietā Nr. SKA-326/2019 (ECLI:LV:AT:2019:1203.A420282716.3.S), kurā tika izšķirts strīds par muitas amatpersonas atbrīvošanu no amata sakarā ar nespēju veikt amata pienākumus veselības stāvokļa dēļ, izteiktajām atziņām (sk. *minētā sprieduma 10.punktu*).

[11] Šajā gadījumā apgabaltiesa apmierinājusi prasību, atsaucoties tikai uz ārsta atzinumu daļā par prasītājas veselības stāvokļa novērtējumu (11.punkts), nesniedzot vērtējumu atzinumā sniegtajiem ieteikumiem (12.punkts), kā arī šādu ieteikumu tiesiskajām sekām.

Tiesa nav pārbaudījusi, kādus pasākumus darba devēja ir veikusi, lai ievērotu arodslimību ārsta ieteikumus un darbiniece nezaudētu darbu, kā arī kādas ir darba devējas iespējas atbilstoši normatīvo aktu prasībām nodarbināt prasītāju, kurai ir arodslimība, līdzšinējā vai citā darbā. Līdz ar to faktiski nav noskaidrots, vai darbiniece spēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ.

[12] Iepriekš norādīto argumentu kopums ir pamats Senāta secinājumam, ka pārbaudāmais spriedums atceļams un lieta nododama jaunai izskatīšanai Rīgas apgabaltiesā.

Ievērojot Civilprocesa likuma 458.panta otro daļu, spriedumu atceļot, atbildētājai atmaksājama par kasācijas sūdzības iesniegšanu iemaksātā drošības nauda.

**Rezolutīvā daļa**

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 458.panta otro daļu, 474.panta 2.punktu un 477.pantu, Senāts

**nosprieda**

atcelt Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2021.gada 10.marta spriedumu un nodot lietu jaunai izskatīšanai Rīgas apgabaltiesā.

Atmaksāt SIA [firma] drošības naudu 300 EUR (trīs simti *euro*).

Spriedums nav pārsūdzams.