



Slimības nauda

Publicēts: 04.01.2023.

Lai darba devējs varētu iegūt informāciju par uzņēmuma darba ņēmējiem izsniegtajām darbnespējas lapām, vienotā veselības nozares elektroniskās informācijas sistēma ne retāk kā vienu reizi diennaktī nodod Valsts ieņēmumu dienesta Elektroniskās deklarēšanas sistēmai Ministru kabineta 11.03.2014. noteikumu Nr. 134 "Noteikumi par vienoto veselības nozares elektronisko informācijas sistēmu" 33.¹ punktā noteikto informāciju – par atvērtajām, noslēgtajām un anulētajām darbnespējas lapām.

Darba devēja pienākums veikt slimības naudas aprēķinu un izmaksu rodas no darbnespējas lapas A noslēgšanas brīža.

Darbnespējas lapa A darba devējam apmaksājama saskaņā ar likuma „Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” 36. panta pirmo daļu.

Darba devēja pienākums ir darba ņēmējiem, kuriem darba periodā iestājusies ar Ministru kabineta noteiktajā kārtībā izsniegtu darbnespējas lapu apliecināta pārejoša darba nespēja (izņemot darba nespēju, kas saistīta ar grūtniecību un dzemdībām un slima bērna kopšanu), izmaksāt no saviem līdzekļiem slimības naudu:

ne mazāk kā 75 procentu apmērā no vidējās izpeļņas par otro un trešo pārejošas darba nespējas dienu;

ne mazāk kā 80 procentu apmērā no vidējās izpeļņas par laiku no ceturtais darba nespējas dienas, taču ne ilgāku par deviņām kalendāra dienām.

Slimības naudu aprēķina par darbnespējas dienām (stundām), kurās darba ņēmējam būtu bijis jāstrādā Tādējādi darba devējam ir pienākums apmaksāt tās darbnespējas dienas, kas būtu bijušas darbiniekam jāstrādā, ja nebūtu iestājusies darbnespēja.

Darba ņēmējiem, kuriem noteikts summētais darba laiks (summētais dienesta pienākumu izpildes laiks) un kuru mēnešalga (darba alga) nav atkarīga no faktiski nostrādāto stundu skaita konkrētā mēnesī, darba devējs, ņemot vērā darba (dienesta) specifiku, var noteikt, ka slimības naudu aprēķina par kalendāra darba dienām darbnespējas periodā.

Slimības naudu izmaksā atbilstoši noteikumiem, kādi Darba likumā paredzēti darba samaksas izmaksai. Tas nozīmē, ka darba devējam slimības nauda ir jāizmaksā darbinieka darba līgumā nolīgtajā darba samaksas izmaksas laikā

Vidējo izpeļņu aprēķina, ievērojot Darba likuma 75. pantā noteikto kārtību (skatīt SkaidrojumiāDarba samaksa àVidējā izpeļņa).

Slimības naudas aprēķins, ja iestāties nelaimes gadījums darbā



Saskaņā ar likuma "Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām" 7. panta pirmās daļas 5. punktu, 19. panta trešās daļas 1. punktu darba devējam ir pienākums izmaksāt no saviem līdzekļiem apdrošinātajai personai, kas cietusi nelaimes gadījumā darbā, slimības naudu par pirmajām 10 kalendārajām dienām 80 procentu apmērā no dienas vidējās izpeļņas.

Tādejādi norādāms, ka situācijā, kad darbnespējas pamats ir nelaimes gadījums darbā, darba devējam slimības nauda par darbnespējas lapu ir aprēķināma likuma "Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām" noteiktajā kārtībā – izmaksājot dienas vidējo izpeļņu par darbnespējas periodā ietilpstošajām kalendārajām dienām, nevis tikai par darbinieka darba dienām, kā tas paredzēts likuma "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu" 36. pantā noteiktajā gadījumā un kārtībā, kad darbnespējas iemesls nav saistīts ar nelaimes gadījumu darbā.

Vai jāaprēķina slimības nauda, ja darbnespēja iestājusies uzreiz pēc darba līguma noslēgšanas, darbiniekam nenostādājot nevienu stundu?




Ja ir situācija, ka pārejoša darbnespēja iestājusies, darbiniekam nenostādājot nevienu stundu, līdz ar to nav iespējams piemērot Darba likuma 75. pantā noteikto vidējās izpeļņas aprēķina kārtību, Valsts darba inspekcijas ieskatā, slimības nauda par darbnespējas lapu A būtu aprēķināma, ņemot vērā darbinieka darba līguma noteikumus par nolīgto darba laiku un darba samaksu.

Vai darba devējam ir pienākums maksāt slimības naudu par laiku pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās, kad darba nespēja ir iestājusies vēl darba attiecību periodā?



Slimības nauda aizstāj darbinieka negūtos ienākumus darba nespējas gadījumā, pie tam tādas darba nespējas gadījumā, kura iestājusies darba attiecību periodā. Ja darbnespējas periods turpinās arī pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas dienas, darba devējam ir pienākums izmaksāt slimības naudu par darbnespējas lapu A līdz darba tiesisko attiecību izbeigšanās dienai.

Līdz ar to darba devējam nav pienākums maksāt slimības naudu par laiku, par kuru darbiniekam darba alga nemaz nepienākas, proti, par laiku, kad darbiniekam nemaz nebūtu jāstrādā, ja viņam nebūtu iestājusies darba nespēja. Laiks pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas ir atzīstams par šādu laiku.


Vai darba devējam ir pienākums apmaksāt darbnespējas lapu, ja tā iestājusies bezalgas atvaļinājuma laikā, vai atstādināšanas laikā? 

Slimības naudu aprēķina par darbnespējas dienām (stundām), kurās darba ņēmējam būtu bijis jāstrādā. Tādejādi slimības naudas mērķis ir kompensēt darbiniekam darba samaksu, ko viņš būtu saņēmis, ja vien nebūtu iestājies darbnespējas gadījums.

Līdz ar to, ja darbiniekam darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā ir iestājusies darbnespēja, sakarā ar ko darbinieks nevarēja ierasties darbā un zaudēja darbā gūstamos ienākumus, darba devējam ir pienākums aprēķināt un izmaksāt slimības naudu par darbiniekam iestājušos darbnespēju, ko apliecina izsniegtā darbnespējas lapa A.

Ja darbiniekam atbilstoši Darba likuma 153. pantam ir piešķirts atvaļinājums bez darba samaksas saglabāšanas vai arī darbinieks saskaņā ar Darba likuma 58. pantam ir atstādināts no darba, par atstādināšanas laiku viņam neizmaksājot darba samaksu, darbinieks par attiecīgajiem periodiem nezaudē darbā gūstamos ienākumus, līdz ar to, ja minētajos periodos darbiniekam iestājas pārejoša darbnespēja, darba devējam nav pienākuma maksāt arī slimības naudu.

Papildus attiecībā uz atstādināšanu no darba svarīgi ir noskaidrot atstādināšanas sekas. Saskaņā ar Darba likuma 58. panta ceturto daļu ja atstādināšana no darba ir bijusi nepamatota, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku. Līdz ar to darba devējam ir pienākums izmaksāt slimības naudu par darba nespējas laiku, kas iestājusies periodā, kad darbinieks bija atstādināts no darba, ja atstādināšana no darba būs atzīta par nepamatotu.


Ja darbiniekam noteikts summētais darba laiks ar darba režīmu – nedēļu strādā, nedēļa brīva, un darbiniekam ir izsniegta darbnespējas lapa par šo periodu, kad darbiniekam pēc grafika nebija jāstrādā. 

Vai darba devējam ir pienākums šādā gadījumā maksāt slimības naudu?

Saskaņā ar Darba likuma 140. pantu darbiniekam, kam nolīgta summētā darba laika organizācija, darba un atpūtas laiku darba devējs nosaka darba grafikā, laikus iepazīstot darbinieku ar to.

Ja darbiniekam ir noteikts summētais darba laiks un darba nespēja ir iestājusies periodā, kad viņam saskaņā ar grafiku ir brīvā nedēļa, darba devējam nav pienākums izmaksāt slimības naudu par šo periodu saskaņā ar likuma „Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” 36. panta prasībām, jo šis laiks ir darbinieka atpūtas laiks, nevis laiks, kad darbiniekam būtu jāveic darbs.

Tomēr likuma „Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” 36. pantā paredzēta darba devēja tiesība noteikt darba ņēmējiem, kuriem noteikts summētais darba laiks (summētais dienesta pienākumu izpildes laiks) un kuru mēnešalga (darba alga) nav atkarīga no faktiski nostrādāto stundu skaita konkrētā mēnesī, ņemot vērā darba (dienesta) specifiku, ka slimības naudu aprēķina par kalendāra darba dienām darbnespējas periodā.

Strādāju divās darba vietās. Saslimu, bet viens no darba devējiem atteicās apmaksāt darbnespējas lapu A, skaidrojot, ka slimības lapa ir jāapmaksā tikai vienam darba devējam. Vai darba devējs tā ir tiesīgs darīt? 

Nemot vērā apstākli, ka konkrētajā gadījumā ir nodibinātas darba tiesiskās attiecības ar diviem dažādiem darba devējiem, katrs līgums ir skatāms atsevišķi, neatkarīgi viens no otra. Katra darba līguma pusēm ir saistošas tās tiesības un pienākumi, kuras tā uzņēmusies tiesiskā kārtā, noslēdzot darba līgumu. Darba devēja atteikums apmaksāt slimības lapu A, norādot, ka darbinieka darbnespējas laiku apmaksās otrs darba devējs, nav pamatots.

Konkrētajā gadījuma katram darba devējam ir saistošs likuma "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu" 36. panta pirmajā daļā noteiktais pienākums darba ņēmējiem, kuriem darba periodā iestājusies ar Ministru kabineta noteiktajā kārtībā izsniegtu darbnespējas lapu apliecināta pārejoša darba nespēja, izmaksāt no saviem līdzekļiem slimības naudu ne mazāk kā 75 procentu apmērā no vidējās izpeļņas par otro un trešo pārejošas darba nespējas dienu un ne mazāk kā 80 procentu apmērā — par laiku no ceturtais darba nespējas dienas, taču ne ilgāku par 9 kalendāra dienām.

<https://www.vdi.gov.lv/lv/slimibas-nauda>